

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

TÜRK HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN
GENEL SAĞLIK SİGORTASI VE İŞSİZLİK
SİGORTASINDAN YARARLANMALARI

Serkan DEMİRTAŞ

Danışman
Prof. Dr. Hakan KESER

2025

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

TÜRK HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN
GENEL SAĞLIK SİGORTASI VE İŞSİZLİK
SİGORTASINDAN YARARLANMALARI

Serkan DEMİRTAŞ

Danışman
Prof. Dr. Hakan KESER

İZMİR- 2025

DOKTORA
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Serkan DEMİRTAŞ
Öğrenci No : 2020800605
Tez Başlığı : Türk Hukukunda Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanmaları

Savunma Tarihi : 30.01.2025

Danışmanı : Prof.Dr. Hakan KESER

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Prof.Dr. Hakan KESER	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof. Dr. Coşkun SARAÇ	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof. Dr. Yılmaz GÖKŞEN	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof. Dr. Hatice EROL	- Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	
Prof. Dr. Serkan ODAMAN	- İzmir Yaşar Üniversitesi	

Serkan DEMİRTAŞ tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği ☒ / oy çokluğu () ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Zehra Nilüfer KARACASULU
Müdür

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “Türk Hukukunda Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanmaları” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

11/02/2025

Serkan DEMİRTAŞ

İmza



ÖZET

Doktora Tezi

Türk Hukukunda Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanmaları

Serkan DEMİRTAŞ

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Türk Hukukunda kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nda; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumundaki çalışma olarak tanımlanmıştır. Türkiye'de sosyal sigortalar ve sağlık sigortasına ilişkin temel düzenleme 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, işsizlik sigortasına ilişkin temel düzenleme ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'dur. Kısmi süreli çalışanlar da tam süreli çalışanlar gibi 5510 ve 4447 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Çalışmanın amacı, kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından yararlanmalarını incelemektir. Bu doğrultuda bilimsel kaynaklar, yargı kararları, öğreti görüşleri ve ilgili mevzuat incelenmiş ve her iki sigorta koluna ilişkin olarak gerçekleştirilen uygulamalardan yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda, kısmi süreli çalışanların her iki Kanun kapsamında sunulan haklardan yararlanma konusunda birtakım zorluklar yaşadıkları tespit edilmiştir.

Kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından yararlanmadaki yaşadıkları zorluğun temel nedeni her iki Kanun'un tam süreli çalışma esas alınarak hazırlanmasıdır. Genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası kapsamında sunulan haklardan yararlanmak için genel olarak sigortalıların belirli bir prim gün sayısına sahip olmaları gerekmektedir. Oysa, kısmi süreli çalışanların sigorta prim günleri tam süreli çalışanlardan farklı olarak saatlik

hesaba göre yapıldığı için her iki sigorta edimlerinden yararlanmak için gerekli prim günleri çoğu zaman yeterli olmamaktadır.

Diğer taraftan, 5510 sayılı Kanun'da bazı kısmi süreli çalışanların sigortalılıkları özel olarak düzenlenmiştir. Bu çalışanların sigortalılıkları genel olarak hizmet sözleşmesi ile çalışan kısmi süreli çalışanlara ilişkin düzenlemelerden birtakım farklılıklar göstermektedir. Söz konusu düzenlemeler nedeniyle bazı kısmi süreli çalışanlar genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından ancak sigorta primlerini kendileri ödeyerek yararlanabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Kısmi Süreli Çalışma, Genel Sağlık Sigortası, İşsizlik Sigortası.

ABSTRACT

Doctoral Thesis

Doctor of Philosophy(PhD)

**Benefiting from General Health Insurance and Unemployment Insurance for
Part-Time Employees in Turkish Law**

Serkan DEMİRTAŞ

Dokuz Eylül Universtiy

Graduate School of Social Sciences

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Labor Economics and Industrial Relations Program

In Turkish Law, part-time work is defined in the Labour Law No. 4857 as work in which the employee's normal weekly working hours are significantly less than the equivalent employee working with a full-time employment contract. In Turkey, the basic regulation on social and health insurance is the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510, and the basic regulation on unemployment insurance is the Unemployment Insurance Law No. 4447. Part-time employees, like full-time employees, are considered insured under Law No. 5510 and 4447. The aim of the study is to examine the benefits of part-time employees from general health insurance and unemployment insurance. In this regard, scientific sources, judicial decisions, doctrinal opinions and relevant legislation were examined and the practices regarding both insurance branches were benefited. As a result of the study, it has been determined that part-time workers have some difficulties in benefiting from the rights offered under both Laws.

The main reason for the difficulty that part-time employees experience in benefiting from general health insurance and unemployment insurance is that both Laws were prepared on the basis of full-time employment. In order to benefit from the rights offered within the scope of general health insurance and unemployment insurance, insured people are generally required to have a certain number of premium days. However, since the insurance premium days of part-

time employees are calculated on an hourly basis, unlike full-time employees, the premium days required to benefit from both insurance benefits are often not sufficient.

On the other hand, the insurance coverage of some part-time employees is specifically regulated in Law No. 5510. The insurance coverage of these employees generally differs from the regulations regarding part-time employees working under service contracts. Due to these regulations, some part-time employees can only benefit from general health insurance and unemployment insurance by paying their own insurance premiums.

Keywords: Social Security, Part-Time Work, General Health Insurance, Unemployment Insurance.

TÜRK HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN GENEL SAĞLIK SİGORTASI VE İŞSİZLİK SİGORTASINDAN YARARLANMALARI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xvi
TABLolar LİSTESİ	xviii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA, SAĞLIK VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI, İŞSİZLİK VE İŞSİZLİK SİGORTASI KAVRAMLARI

1.1. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA KAVRAMI	3
1.1.1. Kısmi Süreli Çalışmanın Tanımı	3
1.1.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Unsurları	15
1.1.2.1. Çalışma Süresinin Kısıtlılığı	15
1.1.2.2. Çalışmanın Sürekli ve Düzenli Olması	17
1.1.2.3. Çalışmanın Serbest İradeye Dayanması	18
1.1.3. Kısmi Süreli Çalışmanın Türleri	20
1.1.3.1. Klasik Kısmi Süreli Çalışma	20
1.1.3.2. Esnek Kısmi Süreli Çalışma	21
1.1.3.2.1. Çağrı Üzerine Çalışma	21
1.1.3.2.2. İş Paylaşımı	26
1.1.3.2.3. Kayan İş Süresi	28

1.1.3.2.4. Başka (Yan) İşte Çalışma	30
1.2. SAĞLIK VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KAVRAMI	31
1.2.1. Sağlık Kavramı	31
1.2.1.1. Sağlık ve Sağlık Hakkının Tanımı	31
1.2.1.2. Sağlık Hizmetlerinin Tanımı	33
1.2.1.3. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri	34
1.2.1.4. Sağlık Hizmetlerinin Sınıflandırılması	36
1.2.1.5. Sağlık Hizmetlerinin Finansmanı	38
1.2.2. Genel Sağlık Sigortası Kavramı	40
1.2.2.1. Genel Sağlık Sigortasının Tanımı	40
1.2.2.2. Genel Sağlık Sigortasının Özellikleri	42
1.2.2.3. Genel Sağlık Sigortasının Kapsamı	45
1.2.2.4. Genel Sağlık Sigortasının Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi	52
1.2.2.5. Genel Sağlık Sigortası Primi	56
1.3. İŞSİZLİK VE İŞSİZLİK SİGORTASI KAVRAMI	59
1.3.1. İşsizlik Kavramı	59
1.3.1.1. İşsizliğin Tanımı	59
1.3.1.2. İşsizliğin Türleri ve Nedenleri	60
1.3.1.3. İşsizliğin Boyutları	66
1.3.2. İşsizlik Sigortası Kavramı	68
1.3.2.1. İşsizlik Sigortasının Tanımı	68
1.3.2.2. İşsizlik Sigortasının Özellikleri	71
1.3.2.3. İşsizlik Sigortasının Kapsamı	73
1.3.2.4. İşsizlik Sigortasının Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi	78
1.3.2.5. İşsizlik Sigortası Primi	79

İKİNCİ BÖLÜM
KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN
YARARLANMALARI

2.1. 5510 SAYILI KANUN'DA SİGORTALILIKLARI GENEL OLARAK DÜZENLENMİŞ KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN YARARLANMALARI	82
2.1.1. Genel Olarak	82
2.1.2. Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma Koşulları	83
2.1.3. Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortalılığının Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi	94
2.1.4. Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı	95
2.1.5. Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma Şekilleri	107
2.1.5.1. Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Sigorta Kapsamında Çalıştıkları Dönemde Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları	108
2.1.5.2. Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Sigorta Kapsamındaki Çalışmaları Sona Erdikten Sonra Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları	116
2.1.5.3. Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Prim Günlerini Otuz Güne Tamamlayarak Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları	121
2.1.5.3.1. İsteğe Bağlı Sigortalılık	122
2.1.5.3.2. Hizmet Borçlanması	127
2.2. 5510 SAYILI KANUN'DA SİGORTALILIKLARI ÖZEL OLARAK DÜZENLENMİŞ KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN YARARLANMALARI	131
2.2.1. Genel Olarak	131
2.2.2. Üniversitelerde Kısmi Süreli Çalışan Öğrencilerin Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları	131

2.2.2.1. Genel Olarak	131
2.2.2.2. Kapsama İlişkin Koşullar	132
2.2.2.3. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi	134
2.2.2.4. Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı	135
2.2.2.5. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma	137
2.2.3. Usta Öğreticiler ve Kamu Kurumlarında Ücretli Ders Verenlerin Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları	139
2.2.3.1. Genel Olarak	139
2.2.3.2. Kapsama İlişkin Koşullar	139
2.2.3.3. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi	141
2.2.3.4. Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı	141
2.2.3.5. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma	145
2.2.4. Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışanların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları	146
2.2.4.1. Genel Olarak	146
2.2.4.2. Kapsama İlişkin Koşullar	147
2.2.4.3. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi	149
2.2.4.4. Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı	150
2.2.4.5. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma	152
2.2.5. Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışan Sanatçıların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları	153
2.2.5.1. Genel Olarak	153
2.2.5.2. Kapsama İlişkin Koşullar	154
2.2.5.3. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi	156
2.2.5.4. Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı	157
2.2.5.5. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma	158

2.2.6. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Genel Sağlık Sigortasından	
Yararlanmaları	160
2.2.6.1. Genel Olarak	160
2.2.6.2. Ay İçerisinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanların Genel Sağlık	
Sigortasından Yararlanmaları	163
2.2.6.2.1. Kapsama İlişkin Koşullar	163
2.2.6.2.2. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi	164
2.2.6.2.3. Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve	
Prim Oranı	165
2.2.6.2.4. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma	166
2.2.6.3. Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışanların Genel Sağlık	
Sigortasından Yararlanmaları	168
2.2.6.3.1. Kapsama İlişkin Koşullar	168
2.2.6.3.2. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi	169
2.2.6.3.3. Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve	
Prim Oranı	170
2.2.6.3.4. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma	171

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİGORTASINDAN

YARARLANMALARI

3.1. 5510 SAYILI KANUN'DA SİGORTALILIKLARI GENEL OLARAK	
DÜZENLENMİŞ KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİGORTASI	
KAPSAMINDA SUNULAN İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN	
YARARLANMALARI	174
3.1.1. Genel Olarak	174
3.1.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları	175
3.1.3. Ödenğin Miktarı, Süresi ve Zamanı	180
3.1.4. Ödenğin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması	182

3.2. 5510 SAYILI KANUN'DA SİĞORTALILIKLARI GENEL OLARAK DÜZENLENMİŞ KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİĞORTASI FONUNDAN SAĞLANAN DİĞER ÖDENEKLERDEN YARALANMALARI	183
3.2.1. Genel Olarak	183
3.2.2. Kısmi Süreli Çalışanların Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları	184
3.2.2.1. Genel Olarak	184
3.2.2.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları	185
3.2.2.3. Ödeneğin Miktarı, Süresi ve Zamanı	189
3.2.2.4. Ödeneğin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması	192
3.2.3. Kısmi Süreli Çalışanların Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları	193
3.2.3.1. Genel Olarak	193
3.2.3.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları	196
3.2.3.3. Ödeneğin Miktarı, Süresi ve Zamanı	199
3.2.3.4. Ödeneğin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması	203
3.2.4. Kısmi Süreli Çalışanların Ücret Garanti Fonundan Yararlanmaları	204
3.2.4.1. Genel Olarak	204
3.2.4.2. Ödemedenden Yararlanma Koşulları	206
3.2.4.3. Ödemenin Miktarı, Süresi ve Zamanı	208
3.2.4.4. Ödemenin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması	211
3.3. 5510 SAYILI KANUN'DA SİĞORTALILIKLARI ÖZEL OLARAK DÜZENLENMİŞ KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİĞORTASI KAPSAMINDA SUNULAN İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN YARARLAMALARI	212
3.3.1. Genel Olarak	212
3.3.2. Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışanların İşsizlik Ödeneğinden Yararlanmaları	212
3.3.2.1. Genel Olarak	212
3.3.2.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları	213

3.3.2.3. Ödeneğin Miktarı, Süresi ve Zamanı	215
3.3.2.4. Ödeneğin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması	217
3.3.3. Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışan Sanatçıların İşsizlik Ödeneğinden Yararlanmaları	219
3.3.3.1. Genel Olarak	219
3.3.3.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları	220
3.3.3.3. Ödeneğin Miktarı, Süresi ve Zamanı	221
3.3.3.4. Ödeneğin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması	224
3.3.4. Ev Hizmetlerinde Ay İçerisinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanların İşsizlik Ödeneğinden Yararlanmaları	225
3.3.4.1. Genel Olarak	225
3.3.4.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları	226
3.3.4.3. Ödeneğin Miktarı, Süresi ve Zamanı	227
3.3.4.4. Ödeneğin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması	230
3.4. 5510 SAYILI KANUN'DA SİGORTALILIKLARI ÖZEL OLARAK DÜZENLENMİŞ KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİGORTASI FONUNDAN SAĞLANAN DİĞER ÖDENEKLERDEN YARALANMALARI	231
3.4.1. Genel Olarak	231
3.4.2. Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışanların İşsizlik Sigortası Fonundan Sağlanan Diğer Ödeneklerden Yararlanmaları	232
3.4.2.1. Genel Olarak	232
3.4.2.2. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları	233
3.4.2.3. Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları	237
3.4.2.4. Ücret Garanti Fonundan Yararlanmaları	240
3.4.3. Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışan Sanatçıların İşsizlik Sigortası Fonundan Sağlanan Diğer Ödeneklerden Yararlanmaları	244
3.4.3.1. Genel Olarak	244
3.4.3.2. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları	244

3.4.3.3. Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları	249
3.4.3.4. Ücret Garanti Fonundan Yararlanmaları	252
3.4.4. Ev Hizmetlerinde Ay İçerisinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanların İşsizlik Sigortası Fonundan Sağlanan Diğer Ödeneklerden Yararlanmaları	255
3.4.4.1. Genel Olarak	255
3.4.4.2. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları	256
3.4.4.3. Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları	260
3.4.4.4. Ücret Garanti Fonundan Yararlanmaları	264
SONUÇ	267
KAYNAKÇA	272

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
APHB	Aylık Prim ve Hizmet Belgesi
E.	Esas
GSSİY	Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği
GSSTY	Genel Sağlık Sigortası Tescil Prim ve Müstahaklık İşlemleri Yönetmeliği
GTY	Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Gelir Tespiti, Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliği
HD.	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İKÇSY	İş Kanuna ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
İKFÇY	İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
K.	Karar
KÇY	Kısa Çalışma Yönetmeliği
Kurum	Sosyal Güvenlik Kurumu
m.	Madde
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
MPHB	Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi
OECD	Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SYDV	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları
SK.	Sayıllı Kanun
SSİY	Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSK	Sosyal Sigortalar Kutumu
SUT	Sağlık Uygulama Tebliği
T.	Tarih
TÜHİS	Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
ÜGFY	Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği
Vb.	Ve Benzeri
WHO	Dünya Sağlık Örgütü



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: OECD ve Türkiye’de Toplam İstihdam İçinde Kısmi Süreli Çalışma Oranları	s. 11
Tablo 2: OECD ve Türkiye’de Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışma Oranları	s. 12
Tablo 3: OECD ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kısmi Süreli Çalışma Oranları	s. 13
Tablo 4: Türkiye’de Sektörlere Göre Kısmi Süreli Çalışma Yapan İşyeri Oranları	s. 14
Tablo 5: Türkiye’de Genel Sağlık Sigortası Kapsamı	s. 51
Tablo 6: OECD ve Türkiye’de İşsizlik Oranları	s. 66
Tablo 7: İşsizlik Sigortası Ödemeleri	s. 180
Tablo 8: Kısa Çalışma Ödemeleri	s. 189
Tablo 9: Yarım Çalışma Ödemeleri	s. 199
Tablo 10: Ücret Garanti Fonu Ödemeleri	s. 209

GİRİŞ

Özellikle 1970’li yılların ortalarından itibaren küreselleşme ile birlikte rekabet ortamının ve ulaşım imkanlarının artması, ekonomik krizler, teknolojik gelişmeler ve yeni üretim biçimleri çalışma yaşamını etkileyerek standart çalışma ilişkilerinden uzaklaşılmasına ve esnek çalışma modellerine olan talebin artmasına neden olmuştur.¹ Ekonomik krizler, yatırımları etkileyerek istihdamın daralmasına ve dolayısıyla işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Küreselleşme ile artan rekabet ortamında işletmeler ayakta kalabilmek için üretim ve işgücü maliyetlerini düşürmeye ve verimliliği arttırmaya yönelmektedirler. Teknolojik gelişmeler neticesinde işyerlerinde insan gücünün yerini makineler almaya başlamıştır.² Bu etkenler çalışmanın, çalışanın bir işverene bağlı olarak işyerinde tam gün süreyle çalıştığı standart ya da tipik çalışma biçiminden, çalışma zamanının ve yerinin değiştiği standart dışı ya da atipik olarak tanımlanan esnek çalışma biçimlerine doğru kaymasına neden olmaktadır.³ Esnek çalışma modelleri arasında kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, uzaktan çalışma, tele-çalışma ve evde çalışma gibi istihdam modelleri yer almaktadır. En yaygın olan ve tercih edilen esnek çalışma modeli ise kısmi süreli (part-time) çalışmadır.⁴

Türkiye’de kısmi süreli çalışma ilk kez “4857 sayılı İş Kanunu’nda (4857 sayılı Kanun)” düzenlenmiştir. Türkiye’de sosyal sigortalar sistemine ilişkin temel düzenleme ise “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (5510 sayılı Kanun) Kanunu’dur.” 5510 sayılı Kanunda kısmi süreli çalışma 4857 sayılı Kanuna atıf yapılarak düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun’da ayrıca sigortalılıkları özel olarak düzenlenmiş bazı kısmi süreli çalışanlara da yer verilmiştir. Bu çalışanların sigortalılıkları ve sigorta kollarından yararlanma şekilleri diğer kısmi süreli çalışanlardan birtakım farklılıklar göstermektedir.

¹ Özlem Çakır, “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, 2001; Berna Öztürk, “İş Hukukunda Sıfır Saat Sözleşmeleri,” **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, “Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı,” 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2021, İstanbul, s. 270.

² Lütfi İnciroğlu, **Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları**, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 1.

³ Evran Kırmızı, **Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 44.

⁴ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 267.

5510 sayılı Kanun'da sosyal güvenlik haklarından yararlanma açısından tam gün çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Ancak, 5510 sayılı Kanun esas itibarıyla tam süreli çalışma şekline göre hazırlandığı için kısmi süreli çalışanlar sosyal güvenlik kapsamında sunulan birçok haktan, özellikle de genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından kapsamında sunulan haklardan yararlanma konusunda dezavantajlı durumda kalmaktadırlar. Yaşanan dezavantajın en önemli nedeni ise kısmi süreli çalışanların prim günlerinin saatlik hesaba göre yapılması ve mevzuatta her iki sigorta kolundan yararlanmak için kısmi süreli çalışanlara yönelik birtakım farklı düzenlemelerin bulunmasıdır.

Yaşanılan bu zorluğun giderilmesi için sosyal güvenlik mevzuatında birtakım yeni düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemeler yararlı olmakla birlikte, kısmi süreli çalışanlar genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından yararlanma konusunda hala birtakım zorluklar yaşamaya devam etmektedirler.

Çalışmamızın amacı, mevzuattaki son düzenlemeler doğrultusunda kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından yararlanmalarını incelemek, mevzuatta ve uygulamada yaşanan sorunları ele almak ve konuyla ilgili çözüm önerileri sunmaktır. Bu amaçla hazırladığımız çalışmamızda; bilimsel yayınlar, öğreti görüşleri, yasal mevzuat düzenlemeleri, ikincil mevzuat düzenlemeleri (genelge, yönetmelik, tebliğ, kurum kararları vb.), yargı kararları, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) uygulamalarından yararlanılmıştır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kısmi süreli çalışma, sağlık ve genel sağlık sigortası, işsizlik ve işsizlik sigortasına ilişkin temel kavramlara ve kavramlarla ilgili bazı sayısal verilere yer verilmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde; 5510 sayılı Kanun'da sigortalılıkları genel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanlar ile özel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanma şartları, yararlanma şekilleri, mevzuatta ve uygulamada yaşanan sorunlar iki ayrı başlık altında incelenmiştir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise; 5510 sayılı Kanun'da sigortalılıkları genel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanlar ile özel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanların işsizlik sigortası kapsamında sunulan işsizlik ödeneğinden ve işsizlik fonundan sağlanan diğer ödeneklerden yararlanma şartları, mevzuatta ve uygulamada yaşanan sorunlar dört ayrı başlık altında incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA, SAĞLIK VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI, İŞSİZLİK VE İŞSİZLİK SİGORTASI KAVRAMLARI

1.1. KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA KAVRAMI

1.1.1. Kısmi Süreli Çalışmanın Tanımı

Kısmi süreli çalışmanın (part – time çalışma) tanımı genellikle çalışma süresi dikkate alınarak yapılmaktadır. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kısmi süreli çalışmayı, “haftalık ya da belirli bir dönemde tam zamanlı bir çalışma sırasında yapılan çalışmadan daha düşük çalışma” olarak tanımlamaktadır.⁵ Kısmi süreli çalışan ise ILO’nun 1994 tarih ve 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesinde (Part-time Work Convention) “tam zamanlı çalışanlara kıyasla normal çalışma saatleri daha az olan çalışanlar” olarak tanımlanmaktadır.⁶ ILO tarafından 175 sayılı sözleşmede yapılan kısmi süreli çalışma tanımı çok geniş tutulmuştur ve işçilerin kısmi süreli çalışıp çalışmadıklarının belirlenebilmesi için hangi saatlerin altında kalan çalışmaların kısmi süreli sayılacağına dair herhangi bir gösterge içermemektedir.

Bazı ülkeler ILO’nun 175 sayılı sözleşmede belirttiği kısmi süreli çalışma tanımını kullanırken, bazı ülkeler kısmi süreli çalışma için mutlak olarak ifade edilen veya normal tam zamanlı saatlerin yüzdesi olarak azami çalışma saati belirlemişlerdir. Az sayıda ülke ise kısmi süreli çalışma için asgari çalışma saati belirlemiştir. Örneğin Avusturya, Belçika, Almanya, İtalya, Portekiz ve İsveç kısmi süreli çalışmayı, “normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha kısa olan çalışma biçimi” olarak tanımlamışlardır. Kısmi süreli çalışmayı, Brezilya haftada 25 saat, Çin günde 4 saat ve haftada 24 saat, Ekvador günde 6 saat veya haftada 30 saat olarak azami çalışma saati üzerinden belirlemişken, Danimarka toplu sözleşme ile haftada en az 15 saat, Fransa bu işçileri koruyucu bir önlem olarak prensipte haftada

⁵ ILO, **Towards Safe, Healthy And Declared Work In Ukraine – Part Time Work**, ILO Publication Geneva, June 2020, (Part Time) s. 9.

⁶ ILO, **Non-Standard Employment Around The World Understanding Challenges, Shaping Prospects**, 1. Published, ILO Publication, Geneva, 2016, (Non-Standard), s. 26.

en az 24 saat, San Marino ise haftada en az 18 saat olarak asgari çalışma saati üzerinden belirlemiştir.⁷

ILO tarafından yapılan kısmi süreli çalışma tanımına benzer bir tanım “Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Anlaşmasına ilişkin 15 Aralık 1997 tarih, 97/81/EC sayılı Avrupa Birliği (AB) Konsey Direktifinde” yer almaktadır. Ancak söz konusu direktifte “bir işçinin kısmi süreli olarak istihdam edilip edilmediğinin belirlenmesi için çalışma saatlerinin ortalama olarak hesaplanabileceği referans dönemi bir yıl” ile sınırlandırılmıştır. Bu sebeple, örneğin işçilerin tam zamanlı mevsimlik bir işte veya aralıklı bir işte çalıştığı durumlarda, kısmi süreli çalışma ile diğer standart dışı istihdam biçimleri arasındaki ayrım net olmayabilir. Böyle bir durumda işçilerin günlük ve haftalık çalışma saatleri normal ya da tam zamanlı olabilir, fakat bir yıllık bir süre için hesaplandığında kısmi süreli çalışan olarak kabul edilebilirler.⁸

Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ise kısmi süreli çalışmayı, “esas işlerinde genellikle haftada 30 saatten az çalışan istihdamdaki kişiler (çalışan veya serbest meslek sahibi)” olarak tanımlanmaktadır.⁹

Kısmi süreli çalışma esasen, “çalışma süresi açısından standart çalışma biçiminden ayrılan, normal çalışma süresinden daha kısa olan ve işçi ile işverenin karşılıklı anlaşmasıyla sağlanan düzenli bir çalışma olarak” tanımlanabilir.¹⁰

Türk İş Hukukunda kısmi süreli çalışmayla ilgili olarak ilk defa 4857 sayılı Kanun¹¹ ile bir tanımlama yapılmıştır.¹² 4857 sayılı Kanunun 13. maddesinde kısmi süreli çalışma; “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda ki sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” şeklinde tanımlanmaktadır. Kanunda yapılan tanımdan, Türkiye’de kısmi süreli çalışmanın ILO’nun 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesinde ve AB’nin 97/81/EC sayılı direktifinde yer alan kısmi süreli çalışma tanımı dikkate alınarak düzenlendiği anlaşılmaktadır.

⁷ ILO, Non-Standard, s. 27-28.

⁸ ILO, Non-Standard, s. 26.

⁹ OECD Data, **Part-time employment rate** (indicator). <https://www.oecd.org/en/data/indicators/part-time-employment-rate.html>, (29.01.2024).

¹⁰ Ayşe Ünal, “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2005, s. 112.

¹¹ 10/06/2003 tarih, 25134 sayılı Resmî Gazete.

¹² Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku**, 5. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2021, s. 126.

6098 sayılı “Türk Borçlar Kanunu’nun”¹³ 393/2. maddesine göre; “işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir” denilerek kısmi süreli iş sözleşmesine değinilmiştir. “5953 sayılı Basın İş Kanunu’nda”¹⁴ ve “854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda”¹⁵ kısmi süreli çalışma ile herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

5510 sayılı Kanun’da¹⁶ kısmi süreli çalışmaya ait herhangi bir tanımlanma yapılmamıştır. Kanun’da yer alan kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlarla ilgili düzenlemelerde 4857 sayılı Kanunu’nun ilgili maddelerine atıfta bulunmaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışma ile ilgili 4857 sayılı Kanunu’ndaki tanımlamanın, 5510 sayılı Kanun bakımından da kabul edilen bir tanımlama olduğu kabul edilmektedir.¹⁷

4857 sayılı Kanun’da kısmi süreli çalışma; “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi (m. 13/1)” olarak belirtilmiş, fakat haftalık çalışma süresinin dağılımının nasıl yapılacağına değinilmemiştir. Bu nedenle kısmi süreli çalışma “haftanın belli günlerinde tam gün, haftanın her günü öğleden sonraları, haftada birkaç gün ya da birkaç gün belli saatlerde” yapılabilmektedir.¹⁸

4857 sayılı Kanuna göre, “genel bakımdan haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir (m. 63).” Buna göre, kısmi süreli çalışanların haftalık çalışma süresi en fazla 30 saat olabilir.¹⁹ Ancak 30 saatlik sınırlama işyeri ile ilgili bir sınırlamadır. Diğer bir ifade ile kısmi süreli bir çalışan tek bir işyerinde haftada en fazla 30 saat çalışabilir. Çalışma süresi tam süreli çalışanlara göre daha az olan kısmi süreli çalışanlar bu nedenle aynı dönemde birden fazla işverene bağlı olarak çalışabilmektedirler. Bu nedenle, farklı işverenlere bağlı olarak çalışan kısmi süreli çalışanın haftalık azami çalışma süresi olan 45 saati aşma durumu ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir durumda işçi sağlığını korumak için sonradan yapılan sözleşmenin yasal sınırı (45 saat) aşan kısmı geçersiz kabul edilmektedir. Örneğin, bir işyerinde kısmi süreli olarak haftada

¹³ 04/02/2011 tarih, 27836 sayılı Resmî Gazete.

¹⁴ 20/06/1952 tarih, 8140 sayılı Resmî Gazete.

¹⁵ 29/04/1967 tarih, 12586 sayılı Resmî Gazete.

¹⁶ 16/06/2006 tarih, 26200 sayılı Resmî Gazete.

¹⁷ Ecenur Sarıkaya, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanlar”, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 1, 2021, s. 38.

¹⁸ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioglu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, 34. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 215.

¹⁹ Hakan Keser, **Bireysel-Toplu İş Hukuku ve Uygulaması**, 6. Basım, Kanyılmaz Matbaacılık, İzmir, 2019, s. 90.

30 saat çalışan bir işçi, başka bir işyerinde aynı dönemde ancak 15 saat çalışabilecektir. Şayet ikinci işyerinde 20 saat çalışırsa bu çalışmanın yasal sınırı aşan 5 saatlik kısmı geçersiz sayılacaktır. Fakat yasal sınırın üzerindeki 5 saatlik çalışma için işçi fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır.²⁰

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli ya da koşulları taşıması halinde belirli süreli olarak yapılabilir. Hatta sözleşmede deneme süresi de kararlaştırılabilir. Kısmi süreli iş sözleşmeleri ayrıca sürekli ya da süreksiz olarak da yapılabilir. Kısmi süreli iş sözleşmeleri özel bir şekle tabi değildir. Belirsiz süreli olmak kaydıyla yazılı ya da sözlü olarak yapılabilir.²¹ Ancak “süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin ise yazılı şekilde yapılması zorunludur (4857 SK. m. 8/2).”

4857 sayılı Kanun’da kısmi süreli çalışmayla ilgili bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerden biri ayrımcılık yasağıdır. Kanuna göre; “işverenler, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (m. 5), kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz (m. 13/2).” Fakat ayırımı haklı kılan bir neden varsa kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere farklı işlem yapılması mümkündür. Örneğin, bir işyerinde tam süreli çalışan işçilere öğle yemeği verilmesine karşın kısmi süreli olarak sadece öğleden sonra çalışan işçilere öğle yemeği verilmemesi ayrımcılık oluşturmayacaktır.²²

4857 sayılı Kanun’a göre; “Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (m. 13/2).” Bu doğrultuda, sözleşme ile ya da işyeri uygulaması ile çalışanlara sağlanan ücret, ikramiye, prim, çocuk yardımı, doğum yardımı, yakacak yardımı, evlenme yardımı gibi haklardan kısmi süreli çalışanlar çalışma süreleriyle orantılı olacak şekilde yararlanırlar.²³

Kısmi süreli çalışanların tam süreli çalışanlar gibi, yıllık izin, genel tatil ve ulusal bayram, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı hakları

²⁰ Öner Eyrenci, **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**, Mozaik Yayıncılık, İstanbul, 1989, (Kısmi Çalışma), s. 38-39.

²¹ Süzek, s. 268.

²² Eyrenci, Kısmi Çalışma, s. 49; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 220.

²³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 219.

bulunmaktadır.²⁴ Kısmi süreli çalışanların “kıdem tazminatı, ihbar öneli, ihbar tazminatı ve yıllık izin hesabında dikkate alınacak sürede işçinin fiilen çalıştığı sürelerin toplamı değil, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona erme tarihi arasındaki sürenin dikkate alınması gerekmektedir. Hesaplamada esas alınacak ücret ise işçinin kısmi süreli çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır.”²⁵

Kısmi süreli çalışanlar; “iş güvencesi hükümlerine tabidirler. Ayrıca sendikaya üye olabilmekte, toplu pazarlık ve grev haklarından yararlanabilmektedirler.”²⁶ Kısmi süreli çalışanlar ayrıca, “4857 sayılı Kanun’un 27. maddesinde²⁷ belirtilen yeni iş arama izninden²⁸ ve Kanun’un 74/7. maddesinde²⁹ belirtilen süt izninden çalışma süresiyle orantılı olarak yararlanma hakkına da” sahiptirler.³⁰

²⁴ Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları ((2019-2021 Yılları))**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 386; Süzek, s. 270-271; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.218.

²⁵ Yargıtay 22. HD, 04.03.2019 T, 2017/20568 E, 2019/4851 K, “...Buna göre, kısmi çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir. Hesaplamada esas alınacak ücret ise işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir...” Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2019/4.

²⁶ Yargıtay 9. HD, 11.04.2016 T, 2015/342 E, 2016/8812 K, Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2017/2.

²⁷ 4857 SK. m.27, “Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırır o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.”

²⁸ Yargıtay 9. HD, 30.09.2014 T, 2014/24965 E. 28564 K. “...Davacının günde 4 saat ve haftada 6 gün üzerinden toplam haftalık 24 saat çalıştığı anlaşılmakla çalışmaları 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesi kapsamında kısmi süreli olarak değerlendirilmelidir. İş Kanunu’nun 27. maddesinde iş arama izninin günde 2 saatten az olamayacağı hükmü tam süreli çalışanlar içindir. Bu durumda günlük iş arama süresi de kısmi süreye göre belirlenmelidir. Günde 4 saat çalışan işçinin bunun yarısı kadar süreyi günde 2 saati iş arama izni olarak kullanması doğru olmaz. İşçinin günde 4 saat dışında çalışmadığı anlaşılmakla, iş arama süresi kısmi çalışma süresine göre oranlanarak belirlenmeli ve sonucuna göre yasal iş arama izninin eksik kullandırılıp kullandırılmadığı belirlenmelidir...”

²⁹ 4857 SK. m. 74/7, “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” Yargıtay Karar Arama, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (15/09/2023).

³⁰ Nurşen Caniklioğlu, “İş Kanunu’nun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu Kitabı**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, (Belirli Süreli ve Kısmi Süreli), s. 196.

Kısmi süreli çalışanlar, “4857 sayılı Kanun’un 18. maddesinde belirtilen iş güvencesi olarak nitelendirilen feshin geçerli sebebe dayandırılması için gerekli olan işçi sayısına ve 29. maddesinde belirtilen toplu işçi çıkarmada dikkate alınan işçi sayısına dahildirler.”³¹ Bunun yanında kısmi süreli çalışanlar; engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma, yıllık izin kurulu oluşturma, emzirme odası veya kreş açma, sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisi almaları gibi konularda dikkate alınan işçi sayısına da dahildirler. İşçi sayısına dahil olma konusunda engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü hariç kısmi süreli çalışanların günde kaç saat veya haftada kaç gün çalıştıklarının kural olarak bir önemi bulunmamaktadır. Kısmi süreli olarak ayda iki ya da üç gün çalışan bir işçinin de söz konusu sayıların hesabında bir kişi olarak dikkate alınması gerekmektedir.³²

Kısmi süreli çalışanlar açısından önem arz eden konulardan bir diğeri, fazla çalışmaya ilişkindir. Fazla çalışma 4857 sayılı Kanun’un 41. maddesinde açıklanmıştır. Madde hükmüne göre; “haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar ise fazla sürelerle çalışmalardır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.”

Kısmi süreli çalışanların fazla ya da fazla sürelerle çalışıp çalışamayacaklarına ilişkin olarak 4857 sayılı Kanun’da bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat “İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde (İKFÇY)”³³ kısmi süreli çalışanlara “fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı (m. 8)” belirtilmektedir. Kısmi süreli çalışanların fazla ya da fazla sürelerle çalışıp çalışamayacaklarına ilişkin olarak öğretide ise farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretideki bir görüşe göre; “Yönetmelikteki kısmi süreli çalışanların fazla çalışma yaptırılmayacağına ilişkin hükmün kısmi süreli çalışanların birden fazla

³¹ Yargıtay 9. HD, 08.12.2009 T, 2009/44744 E, 2009/33940 K, **Legalbank Elektronik Hukuk Bankası**, <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, (17/10/2023).

³² Caniklioğlu, Belirli Süreli ve Kısmi Süreli, s. 187-188.

³³ 06/04/2004 tarih, 25425 sayılı Resmî Gazete.

işverene bağlı olarak iş ilişkisi kurması durumunda diğer talepleri reddetme olanağı sağladığı için getirildiğini, bu nedenle düzenlemenin yerinde görülebileceğini” kabul etmektedir.³⁴ Konu hakkındaki diğer görüş ise; “Kanunda olmayan bir yasağın yönetmelikle getirilmesinin mümkün olmadığı, bu durumun Anayasaya ve 4857 sayılı Kanun’un 41. maddesine aykırı olduğu, yönetmelikte yer alan hükmün işçiyi koruma amacıyla getirildiğinden söz edilemeyeceği, çünkü fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın ancak işçinin onayı ile yapılabileceği, bu nedenle yönetmelikteki bu yasağın uygulanmaması gerektiği”³⁵ yönündedir. Ancak “yasağa rağmen kısmi süreli çalışanlar fazla çalıştırılırsa, fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücretine hak kazanacaklardır.”³⁶

Kısmi süreli çalışanlar açısından önem arz eden bir diğer konu ise; hafta tatiline ilişkindir. Hafta tatili ile ilgili düzenleme 4857 sayılı Kanun’un 46. maddesinde açıklanmıştır. Madde hükmüne göre; “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.” 4857 sayılı Kanun’un 63. maddesinde ise; “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” hükmü yer almaktadır.

Kısmi süreli çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanmadıkları konusunda da öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Konu hakkındaki bir görüşe göre; “hafta tatiline hak kazanmak için haftada 45 saat çalışılması gerekmektedir. Bu nedenle haftalık çalışma süresi 45 saatten az olan kısmi süreli çalışanlar hafta tatiline hak kazanamamaktadır.”³⁷ Konu hakkındaki başka bir görüşe göre ise; “haftanın 6 iş günü yarım gün çalışan kısmi süreli işçi hafta tatiline hak kazanacak, ancak haftanın birkaç günü örneğin 2 iş günü çalışan kısmi süreli işçinin ise hafta tatilini hak

³⁴ M. Polat Soyer, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı:3, 2004, s. 808.

³⁵ Ercan Akyiğit, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:19, Sayı 4; 2005, (Yeni İş Yasası), s. 9; Sützek, s. 270.

³⁶ Akyiğit, Yeni İş Yasası, s. 8; Soyer, s. 808; Caniklioğlu, Belirli Süreli ve Kısmi Süreli, s. 189.

³⁷ Tankut Centel, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:2, 2006, (Hafta Tatili), s. 21; Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, (İş Hukuku), s. 85.

kazanamayacaktır.”³⁸ Bir diğer görüşe göre ise; “kısmi süreli çalışanlar hiçbir ayrım olmaksızın hafta tatiline hak kazanmaktadır.”³⁹ Bizim de katıldığımız başka bir görüşe göre ise; “4857 sayılı Kanun’un 63. maddesinde, genel olarak haftalık çalışma süresinin en fazla 45 saat olduğu, dolayısıyla tarafların aralarında anlaşarak haftalık çalışma süresini 45 saatin altında örneğin 42 saat belirlediği bir durumda tam süreli çalışanların dahi hafta tatiline hak kazanamayacağı yönünde bir sonuç ortaya çıkacağı, böyle bir durumun dinlenme hakkının özüne aykırı bir uygulama olacağı, bu nedenle kısmi süreli çalışanların hafta tatili hakkı bulunduğu.”⁴⁰

Yargıtay’ın kısmi süreli çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanmadıkları yönünde verdiği kararlar incelendiğinde ise; “2020 yılına kadar haftalık çalışma süresi 45 saati bulmayacağı için kısmi süreli çalışanların hafta tatili hakkı bulunmadığı yönündedir.”⁴¹ Ancak doğrudan hafta tatiline ilişkin olmasa da Yargıtay 2020 yılında verdiği bir kararda⁴² “haftanın yedi günü, günde 3 saat kısmi süreli çalışanın ve 2021 yılında verdiği bir kararda ise⁴³ haftanın yedi günü, günde 2 saat kısmi süreli çalışanın karşılık hafta tatili ücreti ödenmesi gerektiği” yönünde iki karar verdiği görülmektedir. Fakat bu kararlardan Yargıtay’ın kısmi süreli çalışanların haftalık çalışma süresinin 45 saati bulmadığı için hafta tatiline hak kazanmadığı yönündeki kararlarından vazgeçerek bir içtihat değişikliğine gidip gitmediği açık ve net olarak anlaşılamamaktadır.⁴⁴

Kısmi süreli çalışmanın günümüzde yaygınlaşmasının birkaç nedeni vardır. Öncelikle kısmi süreli çalışma, işin süre olarak bölünmesi nedeniyle daha fazla işçinin çalışmasına olanak sağladığı için işsizlerin iş bulmasına ve istihdamı arttırmasına katkıda bulunmaktadır.⁴⁵ Kısmi süreli çalışmada, çalışma süresi azaldığı için

³⁸ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, **İş Hukuku**, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2020, s. 88-89; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.223-224; Çil, s.1306; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 397.

³⁹ Süzek, s. 271.

⁴⁰ Caniklioğlu, Belirli Süreli ve Kısmi Süreli, s. 191.

⁴¹ Yargıtay 22. HD, 08.06.2020 T, 2017/29375 E, 2020/6031 K; Yargıtay 9. HD, 15.01.2013 T, 2010/35184 E, 2013/596 K; Yargıtay 9. HD, 12.2.2008 T, 2007/31462 E, 2008/108 K. **Yargıtay Karar Arama**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (26/10/2023).

⁴² Yargıtay 9. HD, 23/12/2020 T, 2020/3437 E, 2020/19928 K Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2021/2.

⁴³ Yargıtay 9. HD, 15.09.2021 T, 2021/7386 E, 2021/11845 K. **Yargıtay Karar Arama**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (26/10/2023).

⁴⁴ Ahmet Sevimli, “Yargıtay’ın 2020 Yılı ve Sonrasındaki Kararlarında Kısmi Süreli İşçinin Hafta Tatili Hakkı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:76, 2023, (Karar İncelemesi), s. 508.

⁴⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan s. 85.

işverenler işgücü maliyetlerini azaltma şansına sahip olabilmektedirler.⁴⁶ Ayrıca kısmi süreli çalışma şekli sayesinde işverenler işin ya da işyerinin ihtiyaçları doğrultusunda özel uzmanlığa sahip olan kişileri sadece ihtiyaç olduğunda çalıştırmak suretiyle de işgücü maliyetlerini düşürme olanağına sahip olabilmektedirler.⁴⁷

Kısmi süreli çalışmanın, çalışanlar açısından çalışma sürelerini belirleme hakkına sahip oldukları için zamanlarını planlama olanağı elde etme gibi olumlu yanları bulunmakla birlikte⁴⁸ düşük ücretlerle çalışma, sosyal güvenceden ve sosyal haklardan daha az yararlanma gibi olumsuz yanları da bulunmaktadır.⁴⁹ Örneğin kayıt dışı çalışmayla ilgili yapılan bir araştırmada; “araştırmaya katılan kısmi süreli çalışanların %88,9’unun sosyal güvenceden yoksun bir şekilde kayıt dışı (sigortasız) çalıştığı tespit edilmiştir.”⁵⁰

Aşağıdaki Tablo 1’de OECD ülkeleri arasında ve Türkiye’de 2019-2023 dönemlerinde kısmi süreli çalışanların oranı gösterilmiştir.

Tablo 1: OECD ve Türkiye’de Toplam İstihdam İçinde Kısmi Süreli Çalışma Oranları (%)

Yıllar	OECD	Türkiye
2019	16,6	9,5
2020	16,6	11,4
2021	16,3	9,0
2022	16,1	8,9
2023	16,2	9,3
Ortalama	16,3	9,6

Kaynak: OECD Data, OECD Data Explorer • Incidence of full-time and part-time employment based on OECD-harmonized definition, (22/08/2024).

⁴⁶ Şakar, İş Hukuku, s. 83.

⁴⁷ Emre Mutlu, “Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Sayı: 4, 2013, s. 36.

⁴⁸ Aysel Kuşaksız, “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2006, (Kısmi Çalışma) s. 22.

⁴⁹ Mutlu, s. 35-36.

⁵⁰ Serkan Demirtaş ve Hatice Erol, “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:10, Sayı:2, 2020, s. 414.

Tablo 1’de de görüldüğü üzere; 2019-2023 döneminde kısmi süreli çalışanların oranı OECD ülkeleri arasında ortalama %16,3’dür. Aynı dönemde Türkiye’de kısmi süreli çalışanların oranı ise %9,6’dır.

Kısmi süreli çalışma, özel hayat ile çalışma hayatı arasında bir denge kurulabilmesine olanak sağladığı için⁵¹ kadınlar, gençler ve emekliler tarafından daha fazla tercih edilmektedir.⁵² Bu durum hem OECD ülkeleri arasında hem de Türkiye’de aynı şekildedir.

Kısmi süreli çalışma kadınlarda daha fazladır. Aşağıdaki Tablo 2’de 2023 yılı itibariyle OECD ülkeleri arasında ve Türkiye’de cinsiyete göre kısmi süreli çalışma oranları gösterilmiştir.

Tablo 2: OECD ve Türkiye’de Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışma Oranları (%)

Ülkeler	Erkek	Kadın
OECD	9,7	24,0
Türkiye	6,6	14,9

Kaynak: OECD Data, OECD Data Explorer • Incidence of full-time and part-time employment based on OECD-harmonized definition, (23/08/2024).

Tablo 2’de de görüldüğü üzere, 2023 yılı itibariyle OECD ülkeleri arasında kısmi süreli çalışan erkeklerin oranı %9,7 iken, kadınlarda bu oran %24’dür. Türkiye’de ise kısmi süreli çalışan erkeklerin oranı %6,6 iken, kadınlarda bu oran %14,9’dur.

Türkiye’de kısmi süreli çalışmanın kadınlar arasında daha yaygın olduğunun bir diğer göstergesi ise kısmi süreli çalışma yapılan işyerlerine ilişkin verilerde görülmektedir. İŞKUR verilerine göre Türkiye’de kısmi süreli çalışma uygulamasının olmadığı işyerlerinde kadınların istihdam oranı %26,7 iken, kısmi süreli çalışma uygulamasının olduğu işyerlerinde kadınların istihdam oranı %38,2’ye çıkmaktadır.⁵³

⁵¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 213.

⁵² Kadir Arıcı, **Türk İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri Hukuku**, 1. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022, (İş Hukuku) s. 89.

⁵³ İŞKUR, **2023 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu**, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2024, (2023 İşgücü), s. 26.

Kısmi süreli çalışma gençler ve yaşlılar arasında daha yaygındır. Tablo 3’de 2023 yılı itibariyle OECD ülkeleri arasında ve Türkiye’de yaş gruplarına göre kısmi süreli çalışma oranları gösterilmiştir.

Tablo 3: OECD ve Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kısmi Süreli Çalışma Oranları (%)

Ülkeler	15-24	25-54	55-64
OECD	31,4	11,5	16,8
Türkiye	13,3	7,0	15,7

Kaynak: OECD Data, OECD Data Explorer • Incidence of full-time and part-time employment based on OECD-harmonized definition, (24/08/2024).

Tablo 3’deki verilere göre; 2023 yılı itibariyle yaş gruplarına göre kısmi süreli çalışanların oranı OECD ülkeleri arasında en fazla %31,4 ile 15-24 yaş arasındaki çalışanlarda, ikinci olarak %16,8 ile 55-64 yaş arası çalışanlarda görülmektedir. Kısmi süreli çalışma en az ise %11,5 ile 25-54 yaş arası çalışanlarda görülmektedir. Türkiye’de ise kısmi süreli çalışma en fazla %15,7 ile 55-64 yaş arasındaki çalışanlarda, ikinci olarak %13,3 ile 15-24 yaş arası çalışanlarda görülmektedir. Türkiye’de kısmi süreli çalışma en az %7,0 ile 25-54 yaş arası çalışanlarda görülmektedir.

Kısmi süreli çalışmanın kadınlar, gençler ve emekliler (yaşlılar) tarafından daha fazla tercih edilmesinin nedeni ise, özellikle evli ve çocuğu olan kadınların bir taraftan evleri ve çocukları ile ilgilenip bir taraftan da çalışma hayatına katılabilmelerine, gençlerin bir yandan eğitimlerine devam edip bir yandan da çalışabilmelerine, emeklilerin ise yaşlılık aylığına ilave olarak ek gelir sağlayabilmelerine olanak sağlamasıdır.⁵⁴

Kısmi süreli çalışma ayrıca, devamlı suretle işyerinde bulunması gerekmeyen doktorlar, avukatlar, muhasebeciler, danışmanlar gibi daha çok uzmanlığa dayanan işlerde çalışanlar tarafından da sıklıkla tercih edilebilmektedir.⁵⁵

⁵⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan. s. 85.

⁵⁵ Süzek. s. 268.

Kısmi süreli çalışma özellikle hizmet sektöründe yaygın olarak görülmektedir. Bu durumun sebeplerinden biri hizmet sektörünün günümüzde en fazla kişinin istihdam edildiği sektör olmasıdır. Zira, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2023 yılı verilerine göre, Türkiye’de istihdam edilenlerin %14,8’i tarım, %21,2’si sanayi, %6,3’ü inşaat, %57,6’sı ise hizmet sektöründe yer almaktadır.⁵⁶ Aşağıdaki Tablo 4’de Türkiye’de kısmi süreli çalışmanın sektörlere göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 4: Türkiye’de Sektörlere Göre Kısmi Süreli Çalışma Yapan İşyeri Oranları (%)

Sektörler	2-9 *	10-19 *	20 + *	Sektör Ortalaması
Eğitim	32,7	45,6	46,8	37,7
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	21,8	42,2	39,8	23,7
Bilgi ve iletişim	19,2	24,4	39,0	21,8
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	17,9	22,3	33,6	21,0
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	14,3	33,3	42,8	17,6
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	11,5	33,6	46,2	17,5
Ulaştırma ve depolama	12,0	22,0	27,4	13,0
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	10,2	19,1	32,7	11,5
Diğer hizmet faaliyetleri	10,2	17,1	24,6	10,8
Finans ve sigorta faaliyetleri	9,7	10,2	30,5	10,6
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	8,8	6,9	13,8	9,6
İmalat	7,4	14,3	13,9	9,0
Madencilik ve taş ocaklığı	6,8	9,0	11,6	8,5
İnşaat	7,9	9,4	12,4	8,5
Toptan ve perakende ticaret	7,3	15,9	22,8	8,4
Gayrimenkul faaliyetleri	6,7	21,0	21,9	7,8
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi vb.	6,7	6,1	9,3	7,0
Genel Oran	9,7	18,8	23,2	11,2

Kaynak: İŞKUR, 2023 İşgücü, s.13.

* Çalışan kişi sayısı

⁵⁶ TÜİK, “İşgücü İstatistikleri 2023”, **Haber Bülteni**, 25 Mart 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521>, (29.03.2024).

Tablo 4’de de görüleceği üzere Türkiye’de kısmi süreli çalışma en fazla, eğitim ve kültür, sanat, eğlence ve spor gibi hizmet sektöründe görülmektedir. Kısmi süreli çalışma, çalışan sayısı bakımından ise en fazla %23,2 ile 20 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde görülmektedir.

1.1.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Unsurları

1.1.2.1. Çalışma Süresinin Kısıllığı

Kısmi süreli çalışmanın belirleyici unsuru, “haftalık çalışma süresinin tam süreli emsal işçinin çalışma süresinden daha az” olmasıdır. Standart çalışma ilişkisinden farklı olarak kısmi süreli çalışmada işçiler normal iş süresince çalışan işçilerden yani tam süreli çalışanlardan daha az süreli çalışmaktadırlar.

Kısmi süreli çalışma 4857 sayılı Kanunun 13. maddesine göre; “tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az çalışılma” olarak nitelendirilmiştir. Kanun maddesinden kısmi süreli iş sözleşmeleri yönünden önemli olan hususun haftalık çalışma süresinin, tam süreli “emsal işçinin” çalışma süresine göre “önemli ölçüde daha az” belirlenmesi olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle öncelikle önemli ölçüde az ve emsal işçi kavramları açıklanmıştır.

4857 sayılı kanunda haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde daha az olması kavramından ne anlaşılması gerektiğine dair bir açıklama bulunmamaktadır. Bu durum “İş Kanuna ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin (İKÇSY)” 6. maddesinde; “Kısmi süreli çalışma, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmadır” şeklinde yapılan tanımlama ile açıklığa kavuşmaktadır. Yönetmeliğe göre önemli ölçüde az kavramının, “tam süreli emsal çalışmanın üçte ikisine kadar yapılan çalışma” olduğu anlaşılmaktadır.⁵⁷

Kısmi süreli çalışmanın belirlenmesinde kullanılan emsal işçi kavramından ne anlaşılması gerektiği 4857 sayılı Kanunun 13. maddesinde açıklığa kavuşturulmuştur. Söz konusu maddeye göre; “emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde emsal işçi, o işkolunda

⁵⁷ Mehmet Halis Karaman, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1, 2013, s. 212.

şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir” şeklinde açıklanmıştır.

Bu durumda, tam süreli emsal çalışanlar işçiler için haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği bir işyerinde, haftalık çalışma süresi 30 saat ve daha kısa olan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilebilir. Yargıtay kararlarında da “tam süreli emsal işçi için haftalık 45 saat olarak belirlenen normal çalışmalarda haftalık 30 saat ve daha az olan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilmektedir.”⁵⁸ Bu durumda haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olduğu için kısmi süreli çalışmanın haftalık en fazla 30 saat olabileceği anlaşılmaktadır. Yargıtay tarafından da “kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi haftalık 30 saatin üzerinde çalışıyorsa bu kişinin kısmi süreli değil tam süreli çalıştığı kabul edilmelidir”⁵⁹ şeklinde hüküm kurulmuştur. Ancak, haftalık en fazla 30 saat kuralı işçinin tek bir işverene ait işyerinde en fazla çalışabileceği saattir. Zira, bir işçi aynı anda birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile yasal azami süreyi geçmemek kaydıyla çalışabilmektedir.⁶⁰ Azami süreyi aşan çalışma süreleri olursa bu süre sözleşme tarihine göre son yapılan işyerindeki çalışma süresi bakımından geçersiz sayılacaktır.⁶¹ Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmesi ile bir işyerinde haftada 25 saat çalışan bir işçi başka bir işyerinde en fazla 20 saat çalışabilecektir. 20 saati aşan çalışmalar ise geçersiz sayılacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesinde haftalık en çok çalışma süresinin belirlenmesine karşın en az ne kadar olması gerektiğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda, kısmi süreli iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin 1 saat dahi kararlaştırılması mümkün olabilecektir.⁶²

Kanun maddesinde kısmi süreli çalışma “haftalık en çok çalışma süresi olan 45 saat” esas alınarak değil, işyerinde tam süreli çalışan emsal işçi esas alınarak

⁵⁸ Yargıtay. 22. HD. 09.02.2016 T, 2014/29194 E. 2016/2949 K., Yargıtay 22. HD. 24.04.2019 T. 2016/9776 E. 2019/9444 K., Yargıtay 9. HD. 19.02.2018 T. 2015/24276 E. 2018/3224 K. **Yargıtay Karar Arama**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (23/11/2023).

⁵⁹ Yargıtay HGK. 06.02.2013 T. 2012/847 E. 2013/200 K. “...davacı işçinin haftada 30 saati aşan çalışmalarının varlığı kanıtlanmıştır. Bu durumda işçinin tam süreli iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı kabulü ile sonuca gidilmesi yerindedir...” **Yargıtay Karar Arama**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (23/11/2023).

⁶⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan. s. 88.

⁶¹ Eyrenci, Kısmi Çalışma, s. 38-39.

⁶² Ahmet Sevimli, **4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, (Kısmi Süreli), s. 15.

açıklanmıştır.⁶³ Bu durumda, haftalık normal çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırıldığı işyerlerinde bu sürenin en fazla üçte ikisine kadar olan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilecektir. Örneğin, işyerindeki haftalık çalışma süresi tam süreli çalışan emsal işçi açısından 36 saat olarak belirlenmiş ise, haftalık 24 saat veya daha az süreli bir çalışma kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilecektir. Böyle bir durumda haftalık 24 saati aşan çalışmalar ise kısmi süreli çalışma olarak değil tam süreli çalışma olarak değerlendirilecektir.⁶⁴

Diğer taraftan 6098 sayılı Kanun'un 392/2. maddesinde; "işçinin, işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir" hükmü yer almaktadır. Kanun maddesinde bir hizmet sözleşmesinin kısmi süreli sözleşme sayılması için çalışma süresinin "emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az" belirlenmesi kriteri yer almamaktadır. Bu itibarla, 6098 sayılı Kanun kapsamına giren işçiler bakımından işyerindeki çalışmanın düzenli bir şekilde ve belirlenen çalışma süresinden daha az gerçekleşen bir çalışmayı kısmi süreli çalışma olarak değerlendirmek mümkündür.⁶⁵

1.1.2.2. Çalışmanın Sürekli ve Düzenli Olması

Kısmi süreli çalışmanın ikinci unsuru, iş ilişkisinin sürekli ve düzenli olmasıdır. Çalışmanın sürekli ve düzenli bir biçimde, örneğin haftada her gün yarım gün, haftada iki tam veya yarım gün, haftada bir gün ve o da üç saat gibi olması gerekir.⁶⁶ Kısmi süreli çalışma geçici ve düzensiz bir çalışma şekli değildir.⁶⁷ Kısmi süreli çalışmanın sürekli bir çalışma olması onu "kısa süreli çalışma ve belirli süreli çalışmadan", düzenli bir çalışma olması ise "mevsimlik ve geçici çalışmadan" ayıran unsurlarıdır.⁶⁸

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, tıpkı tam süreli iş sözleşmeleri gibi belirsiz süreli ya da objektif koşullar varsa belirli süreli olarak yapılabilir. Ayrıca sürekli ya da

⁶³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 126.

⁶⁴ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 13. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, (İş Hukuku), s. 139.

⁶⁵ Genco Ayazen, **Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2023, s. 7.

⁶⁶ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 139.

⁶⁷ Tankut Centel, **Kısmi Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992, (Kısmi Çalışma), s. 29.

⁶⁸ Ünal, s. 112.

süreksiz bir iş için yapılmasında da Kanunen herhangi bir engel bulunmamaktadır.⁶⁹ İşçi ve işveren tarafının aralarında anlaşarak edimlerini “sürekli” bir şekilde yerine getirmeleri durumunda, kısmi süreli iş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması yahut sürekli ya da süreksiz olması sözleşmenin süreklilik özelliğini etkilememektedir.⁷⁰

4857 sayılı Kanunu’nun 10/1. maddesinde, “Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir” hükmü yer almaktadır. Ayrıca aynı Kanun’un 10/2. maddesinde, “4857 sayılı kanunun 13. maddesinde düzenlenmiş olan kısmi süreli iş sözleşmesinin süreksiz işlerde uygulanmayacağı” belirtilmektedir. Bu durumda, niteliği bakımından en çok 30 gün süren süreksiz işlerde 4857 sayılı Kanun hükümleri kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır. Ancak bu durum süreksiz işlerde kısmi süreli iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olmadığı anlamına gelmemektedir. Zira, 4857 sayılı Kanun’un 10/2. maddesinde, “süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda 6098 sayılı Kanun hükümleri uygulanır” denilmektedir. 6098 sayılı Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesini düzenleyen 393/2. maddesinde, “işçinin kısmi süreli olarak düzenli şekilde hizmet yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesi olarak” kabul edilmiştir. Kanun maddesinde, kısmi süreli hizmet sözleşmelerinin süreksiz işler için yapılamayacağı konusunda bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu durumda, süreksiz işlerde 6098 sayılı Kanunu’nun hükümlerine tabi bir şekilde kısmi süreli iş sözleşmeleri yapılabileceği anlaşılmaktadır.⁷¹

1.1.2.3. Çalışmanın Serbest İradeye Dayanması

Kısmi süreli çalışmanın üçüncü unsuru, serbest iradeye yani gönüllülük esasına dayalı olmasıdır.⁷² Türk hukukunda bazı istisnalar haricinde taraflar sözleşmeyi kanuni sınırlar dahilinde kalmak kaydıyla istedikleri gibi düzenleme hakkına sahiptir.

⁶⁹ Süzek, s. 268

⁷⁰ Serkan Odaman, **Esneklik Prensipleri Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 146.

⁷¹ Ömer Uğur, “4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret”, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 11, 2021, s. 102-103.

⁷² Nurşen Caniklioğlu, “Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların-Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların-Sosyal Güvenliği”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1, 2016, (Atipik) s. 64.

Kısmi süreli çalışmada, işçi ve işveren tarafının karşılıklı olarak rızaları mevcuttur. Her iki taraf da sözleşmenin kurulma aşamasında karşılıklı borç ve haklarını bilmektedir.⁷³

Kısmi süreli çalışma, işverenlerin tam süreli çalışan bir işçiyi ekonomik, teknolojik ya da yapısal birtakım sebeplerle zorunlu olarak kısmi süreli çalışmaya geçirdiği bir çalışma şekli değildir.⁷⁴ Kısmi süreli çalışmada, işçi ve işveren tarafının esas olarak anlaştığı nokta “çalışma süresinin kısa” olmasıdır. Çalışma süresinin kısa olması iş sözleşmesinin kuruluş aşamasından itibaren tarafların isteği ile gerçekleşmektedir. Kısmi süreli çalışmanın isteğe bağlı yani gönüllü olma özelliği işverenin belirli şartlarda tek taraflı olarak başvurabildiği “kısa çalışma uygulamasından” farklı olan tarafıdır. Tam gün esasına dayalı standart bir iş bulma olasılığının azlığı veya işsizlik nedeniyle kısmi süreli sözleşme yapılması durumunda bu iş ilişkisinin, tarafların iradesi dışında ve zorunlu olarak yapıldığı anlamı çıkmamaktadır. Zira böyle bir durumda, işçi her ne kadar kısmi süreli çalışmayı tercih etmese de iş ilişkisini kurup kurmama konusunda serbesttir.⁷⁵

Başlangıçta tam süreli bir iş için sözleşme yapıldığı bir durumda işverenin daha sonra kısmi süreli bir çalışmaya geçmek istemesi durumunda işçinin onayının alınması gerekmektedir. İşçinin rızası olmadan işveren bu tür bir değişikliği tek taraflı olarak gerçekleştirmez. Ayrıca, işçinin işverenden gelen böyle bir değişiklik teklifini reddetme hakkı da bulunmaktadır.⁷⁶ Fakat, işverenlerin çeşitli nedenlerle tam süreli çalışma yerine kısmi süreli çalışmayı tercih ettikleri bir durumda, işçilerin günümüz ekonomik şartları göz önüne alındığında geçimlerini sağlayabilmeleri için kısmi süreli çalışmayı zorunlu olarak tercih ettikleri durumlar da yaygındır.⁷⁷

Ancak, 4857 sayılı Kanun’da başta işçi sağlığını korumak gibi birtakım gerekçelerle işçinin çalışma süresinin normal çalışma sürenin altında belirlendiği durumlarda işçi ve işveren tarafının iradesine dayalı bir çalışmadan bahsedilemeyeceği için bu tür çalışmalar kısmi süreli olarak değerlendirilemeyecektir.⁷⁸

⁷³ Muzaffer Koç ve İbrahim Görücü, “4857 Sayılı İş Kanun’a göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 28, 2011. s. 153.

⁷⁴ Kuşaksız, Kısmi Çalışma, s. 21.

⁷⁵ Centel, Kısmi Çalışma, s. 30-31.

⁷⁶ Gizem Sarıbay, **Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008. s. 281.

⁷⁷ Ünal, s. 113.

⁷⁸ Sarıbay, s. 282.

4857 sayılı Kanun'un 13. maddesinde 2016 yılında 6663 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme ile⁷⁹ işçinin “doğum yapması ya da evlat edinmesi halinde isteği halinde belirli şartları sağlaması halinde kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı” getirilmiştir. İşçinin şartları sağladığı takdirde kısmi süreli çalışmaya geçme isteğini işveren kabul etmek zorundadır. Bu şekilde, işverenin iradesi kısıtlanmıştır.⁸⁰ Ancak, işverenin iradesi dışında gerçekleştiği halde bu çalışma kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilmeye devam edilecektir.⁸¹

1.1.3. Kısmi Süreli Çalışmanın Türleri

1.1.3.1. Klasik Kısmi Süreli Çalışma

Klasik kısmi süreli çalışma, çalışma süresinin işçi ile işveren tarafından serbestçe ve kesin bir şekilde belirlendiği bir çalışma türüdür. Bu çalışma türünde, çalışma süreleri ve zamanı eşit ve düzenli bir şekilde belirlenebileceği gibi farklı şekillerde de belirlenebilir. Örneğin, haftanın sadece iki günü çalışma ya da haftanın altı günü belli saatlerde çalışma şeklinde kararlaştırılabilir.⁸²

Klasik kısmi süreli çalışma uygulamada, “kısmi vardiya çalışması ve yarım gün çalışma” olarak tek bir çalışma şekli olarak adlandırılrsa da bu iki çalışma biçimi birbirinden farklı özelliktedir. Yarım gün çalışma, işçinin işyerinde öğleden önceleri ya da sonraları yahut akşamları genellikle günlük çalışma süresinin yarısı kadar yapılan çalışmadır.⁸³ Haftalık çalışma süresinin 42 saat olarak belirlendiği bir işyerinde kısmi süreli çalışan bir işçinin haftanın altı günü, günlük 3,5 saat çalışması yarım gün çalışmaya örnek olarak gösterilebilir

Kısmi vardiya çalışması ise, işyerinde uygulanan günlük normal çalışma süresi vardiya sayısına eşit bir biçimde bölünerek çalışılmakta ya da farklı uzunlukta ve konumdaki vardiya sürelerine bölünmek suretiyle işyerindeki çalışma süresinin uzatılması şeklinde yapılan çalışmadır. Bu tür çalışmada, çalışma süresi vardiyalara

⁷⁹ 10/02/2016 tarih, 29620 sayılı Resmî Gazete.

⁸⁰ Saim Ocak, "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 37, 2017, (Kısmi Çalışma) s.55; Süzek, s. 269.

⁸¹ Sevimli, Kısmi Süreli, s. 19.

⁸² Çiğdem Yorulmaz, **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, (Kısmi Süreli), s.35

⁸³ Emin Zeytinoğlu, “Kısmi süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 sayılı İş Kanunundaki Görünümü”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Sayı: 1-2, 2004. s. 459.

ayrılarak işyerinin normal çalışma süresinden daha uzun bir süre hatta bazı durumlarda tüm gün açık kalması sağlanarak işgücü verimliliğini arttırmak amaçlanmaktadır. İşçiler de bu çalışma şekli sayesinde çalışmadığı zamanları istediği gibi geçirebilme olanağına sahip olabileceklerdir.⁸⁴

Klasik kısmi süreli çalışma; işyerinin teknolojik altyapısı, yapılan işin türü, üretim yapısı ve çalışma ilişkileri çerçevesinde de işyerinde tercih edilebilen bir çalışma türüdür.⁸⁵

1.1.3.2. Esnek Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışmanın diğer türü esnek kısmi süreli çalışmadır. Esnek kısmi süreli çalışmada haftalık çalışma süresi normal çalışma süresine göre daha azdır. Fakat, klasik kısmi süreli sözleşmede çalışma süresi sözleşmenin başlangıcında işçi ve işveren tarafından belirlenmekte iken, esnek kısmi süreli çalışmada bu hususlar sözleşmenin yapılmasından sonra belirlenmektedir. Bu durumda kısmi süreli çalışmanın hangi günlerde, kaç saat olacağı; işçi, işveren yahut işyeri ihtiyaçlarına göre çalışma ilişkisi başladıktan sonra belirlenmektedir.⁸⁶ Esnek kısmi süreli çalışma türleri; çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, kayan iş süresi ve başka işte çalışma olarak sayılabilir.

1.1.3.2.1. Çağrı Üzerine Çalışma

Çalışma yaşamının ve iş hukukunun esnekleşmesi sonucunda ortaya çıkan yeni çalışma modellerinden biri de kısmi süreli çalışmanın bir türü olan “çağrı üzerine çalışmadır.” Çağrı üzerine çalışma ILO’ya göre, “yalnızca ihtiyaç duyulduğunda işe çağrılma esasına dayanan bir çalışmadır.”⁸⁷ Çağrı üzerine çalışma, işyerindeki yoğunluğa bağlı olarak değişmekte ve işçiler işin durumuna göre belli dönemler için işyerine çağrılmak suretiyle çalıştırılmaktadırlar. Çağrı üzerine çalışma için hazırlanan

⁸⁴ Centel, Kısmi Çalışma, s. 36; Yorulmaz, Kısmi Süreli, s. 35; Odaman, s. 166.

⁸⁵ Talha Bakırcıoğlu, **4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Kısmi Süreli Çalışma**, Uludağ Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2019, s. 18.

⁸⁶ Centel, Kısmi Çalışma, s. 37; Zeytinoğlu, s. 460.

⁸⁷ ILO, **On-call Work and Zero-hours Contracts**, Conditions of Work and Employment Programme, Information Sheet, No: WT:15, May 2004, (On call), s. 1.

iş sözleşmesinde, işçilerin en fazla ve en az çalışma süreleri ile işe ne zaman çağırılacakları ve işlerini ne şekilde yapılacakları önceden belirlenmektedir. Bu sayede çağrı üzerine çalışanların sürekli çalışabilecekleri asgari bir çalışma süresi ve ücret miktarı garanti altına alınmaktadır.⁸⁸

Çağrı üzerine çalışma, Türkiye’de ilk kez 4857 sayılı Kanun’da düzenlenmiş bir esnek çalışma biçimi olmakla birlikte, Kanun düzenlemesinden önce de uygulama, öğreti ve Yargıtay kararlarına konu olmuş ve bu çalışma biçiminde çalışanlar “ekstra işçi” olarak tanımlanmıştır.⁸⁹ 4857 sayılı Kanun’da çağrı üzerine çalışma ile ilgili düzenlemeler esasen 31 Aralık 2000 tarihinde yürürlükten kalkan “Alman İstihdamı Teşvik Kanunu” ve 1 Ocak 2001 tarihinde bu düzenlemenin yerine geçen “Kısmi ve Belirli Süreli Çalışma Kanunundaki” düzenlemeler esas alınarak hazırlanmıştır.⁹⁰

4857 sayılı Kanun’un 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma; “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir” şeklinde açıklanmıştır. Kanun maddesinde, çağrı üzerine çalışmanın kısmi süreli bir çalışma olduğu açıkça belirtilmektedir. Bu doğrultuda, çağrı üzerine çalışmalarda iş sözleşmesinde hüküm bulunmaması halinde kural olarak kısmi süreli çalışmaya ilişkin hükümler uygulanacaktır.⁹¹ Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olduğu için tam süreli olarak gerçekleştirilemez.⁹² Fakat, çağrı üzerine iş sözleşmesi belirsiz süreli ve objektif nedenler varsa belirli süreli olarak yapılabilir.⁹³

Çağrı üzerine çalışmada işçinin iş görme borcunu ne zaman yerine getireceği ve işin ne kadar süreceği klasik kısmi süreli çalışmadan farklı olarak işveren tarafından

⁸⁸ Ufuk Aydın, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi”, **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu Kitabı**, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, (Sözleşmeler), s. 203.

⁸⁹ Ufuk Aydın, “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 8, 2007, (Çağrı Üzerine), s. 42, 46.

⁹⁰ Ulaş Baysal, “Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1-2, Şubat-Mayıs 2012, s. 88.

⁹¹ Selin Sert, “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 110, Ocak-Şubat 2014, s. 338.

⁹² Muhittin Astarlı, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, (Çalışma Süreleri) s. 378-379.

⁹³ Akyiğit, İş Hukuku, s.141; Süzek, s. 274.

kendi ihtiyacına göre belirlenmektedir.⁹⁴ Çağrı üzerine çalışmada, işçi işyerinde her zaman ve sürekli bir şekilde değil, iş çıktıktıkça çalışmaktadır. Çağrı üzerine çalışma, işverenin işçiye sürekli verebileceği bir işin olmadığı, bu yüzden ücret ve işçilik haklarının işe çağrıldığında ödendiği, çağrılmadığında herhangi bir ödeme yükümlülüğünün olmadığı ve bu sayede işverenin işçinin çağırılmadığı dönem için ekonomik ve mali risklerden ve sosyal sigorta kapsamındaki borçlarından kurtulduğu bir çalışma şeklidir.⁹⁵

Çağrı üzerine çalışma, her sektörde uygulanabilecek bir çalışma biçimi olmakla birlikte özellikle otel, turizm, lokanta, eğlence sektörlerinde gibi çalışan ihtiyacının işin yoğunluk durumuna göre değişiklik gösterebildiği işyerlerinde diğer sektörlerle oranla daha yoğun bir şekilde tercih edilen bir çalışma şeklidir.⁹⁶

Çağrı üzerine çalışmanın iki türü bulunmaktadır. Birinci tür çağrı üzerine çalışmada taraflar çalışma süresine ilişkin hususları önceden belirlemektedir. Ancak işçinin ne zaman çalışacağı işverence tek taraflı olarak belirlenmektedir. Bu durumda, işçi ne kadar çalışacağını bilir fakat ne zaman çalışacağını işverenden öğrenir. İkinci tür çağrı üzerine çalışmada ise işçinin ne zaman ve ne kadar süre çalışacağını işveren belirlemektedir. Bu çalışma türü, çalışmayı garanti edememesi ve her an hazır olarak çağrılmayı beklemek durumunda olması nedeniyle işçiler aleyhine bir durum yaratmaktadır. Türk İş Hukukunda birinci tür çağrı üzerine çalışma modeli kabul edilmiştir.⁹⁷

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir.⁹⁸ Çağrı üzerine iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması şartı, klasik kısmi iş sözleşmesinden şekil olarak ayrılan tarafıdır.⁹⁹ Sözleşmenin yazılı olarak yapılması şartının geçerlilik şartı mı yoksa ispat şartı mı olduğu yönünde öğretide görüş farklılıkları bulunmaktadır. Öğretideki genel görüş, “yazılılık şartının ispat şartı”

⁹⁴ Damla Kaynar, **Türk Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisan Tezi, Ankara, 2022, s. 5.

⁹⁵ Akyiğit, İş Hukuku, s.140.

⁹⁶ Öner Eyrenci, “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliği”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 1, Mayıs-Ağustos 2001, (Esneklik), s. 4.

⁹⁷ Aydın, Çağrı Üzerine, s. 42; Sarıbay, s. 284; Eyrenci, Esneklik, s. 4; Akyiğit, İş Hukuku, s. 144.

⁹⁸ Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 67.

⁹⁹ Hakan Balkan, **Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul, 2021, s.123.

olduğu yönündedir.¹⁰⁰ Buna karşılık bazı görüşlere göre, “sözleşmenin yazılı olarak yapılması geçerlilik şartı olduğu için yazılı yapılmayan sözleşmeler geçersiz” sayılmalıdır.¹⁰¹ Bu durumu benimseyen görüşlerden biri, “çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin sözlü olarak kurulmasının ve tanıkla ispatının mümkün olmadığını ve yazılı şekle uyulmadığı takdirde duruma bağlı olarak sözleşmenin tam süreli kabul edilebileceğini” ileri sürmektedir.¹⁰² Bir başka görüş ise, “çağrı üzerine çalışma ilişkisinin yazılı bir sözleşme ile ispatlanamadığı takdirde işçinin çağrı üzerine değil, normal kısmi süreli çalıştığının ve farklı bir şekilde kararlaştırılmamışsa haftalık çalışma süresinin yirmi saat olarak belirlendiğini” ileri sürmektedir.¹⁰³

Konu hakkındaki bir diğer görüş ise, “yazılılık şartının geçersizlik ya da ispat şartı olmadığını, işverene yüklenen bir yükümlülük ve işçinin durumunu açıklığa kavuşturmak için alınmış bir önlem” olduğunu ileri sürmektedir.¹⁰⁴

Çağrı üzerine çalışmada işçinin hafta, ay veya yıl gibi zaman diliminde ne kadar çalışacağına taraflar arasında yapılan yazılı iş sözleşmesinde belirlenmesi gerekmektedir. Sözleşmede çalışma süresinin belirlenmediği durumlarda işçi açısından ortaya çıkan belirsizliğin giderilmesi ve işçinin korunması amacıyla 4857 sayılı Kanun’un 14. maddesinde birtakım düzenlemelere yer verilmiştir.¹⁰⁵ Madde hükmüne göre; “hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır (4857 SK. m.14/2).” Aynı madde kapsamında ayrıca, “işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır (4857 SK. m.14/3).”

Madde hükmünde belirtilen çalışma süreleri ile ilgili olarak öğretide görüş farkları bulunmaktadır. Konu ile ilgili bir görüşe göre, “sözleşme ile madde hükmünde

¹⁰⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 98; Aydın, Çağrı Üzerine, s. 47; Baysal, s. 97

¹⁰¹ Zeytinoğlu, s. 461; Odaman, s. 177;

¹⁰² Ekmekçi ve Yiğit, s. 67.

¹⁰³ Süzek, s. 273-274.

¹⁰⁴ Sevimli, Kısmi Süreli, s. 45

¹⁰⁵ Arıcı, İş Hukuku, s. 84, Süzek, s. 272

belirtilen yirmi saatlik haftalık çalışma süresinin, dört saat günlük çalışma süresinin ve dört günlük işe çağrı süresinin altında bir süre belirlenemez. Çünkü, işçiler bu sürelerde çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın ücrete hak kazanmaktadırlar. Madde hükmündeki sürelerin altında bir süre belirlenmesi durumunda işçilerin ücretlerinde de düşüş meydana gelecektir. Bu nedenle, kanunda belirtilen süreler işçi lehine yorum ilkesi gereği en az süreler olarak değerlendirilmelidir. Fakat, işçi lehine bir durum yarattığı için sözleşme ile kanunda belirtilen sürelerin üstünde süreler kararlaştırılabilir.”¹⁰⁶

Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre, “Kanun hükmünde yer alan aksi kararlaştırılmadıkça ifadesinden, aksinin kararlaştırılabileceği, hükmün açık ve net olduğu, bu yüzden taraf iradeleri ile maddede belirtilen sürelerin altında veya üstünde süreler belirlenebileceğidir.”¹⁰⁷

Çalışmamızın daha önceki kısımlarında belirtildiği üzere, kısmi süreli çalışma haftalık en fazla 30 saat olabilmektedir. 4857 sayılı Kanun’un 63/2. maddesine göre, “Günlük çalışma süresi en fazla on bir saattir.” Bu durumda çağrı üzerine çalışma haftalık 30 saati, günlük 11 saati aşmamak üzere taraflarca serbestçe kararlaştırılabilecektir. Örneğin haftalık çalışma süresi 15 ya da 25 saat olarak, günlük 2 ya da 6 saat olarak belirlenebilecektir. Yine tarafların anlaşması ile işe çağrı da 2 ya da 5 gün önce yapılabilir.

Çalışma sürelerinin sözleşmede belirlendiği bir durumda, kısmi süreli çalışmada fazla çalışma ve fazla süreli çalışma yapılamayacağı için işveren işçiyi belirlenen sürelerin üzerinde çalıştıramayacaktır.¹⁰⁸ Ancak işçi, sözleşmede belirlenen sürede hiç çalıştırılmazsa ya da sürenin altında çalıştırılırsa 4857 sayılı Kanun’un 14/2 maddesindeki “Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır” hükmü gereği sözleşmede belirlenen çalışma süresinin tamamı için ücrete hak kazanacaktır.

Taraflarca sözleşmede yahut kanunda belirlenen sürede yapılan işe çağrısı işçinin yerine getirmesi gerekmektedir. Bu durum, 4857 sayılı Kanun’un 14/3 maddesinde, “süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle

¹⁰⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 98-99; Aydın, s. 50; Sert, s. 343.

¹⁰⁷ Fevzi Demir, **İş Hukuku ve Uygulaması**, 9. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2016, s. 103; Süzek, s. 273; Zeytinoğlu, s. 462; Akyiğit, İş Hukuku, s. 141; Sevimli, Kısmi Süreli, s. 33-34; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 233

¹⁰⁸ Odaman, s. 173.

yükümlüdür” denilerek açıklanmıştır. İşçinin süresine uygun bir şekilde yapılan çağrı karşısında iş görme edimini haklı bir neden olmadan yerine getirmemesi durumunda işveren sözleşmeyi “4857 sayılı Kanun’un 25/II-g ve h maddesi gereği derhal fesih” edebilecektir.¹⁰⁹

Taraflarca sözleşmede yahut Kanunda belirlenen sürede yapılmayan bir çağrı geçerli değildir. Geçerli olmayan bir çağrı karşısında işçinin işe gidip gitmemesi kendi tercihiyle bağlıdır. İşçi işyerine gidip çalışırsa ücrete hak kazanacaktır. İşçinin süresinde yapılmayan çağrıya uymayıp işe gitmemesi, işverene sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı vermemektedir.¹¹⁰

1.1.3.2.2. İş Paylaşımı

İş paylaşımı (Job- Sharing) ilk olarak 1960 yıllarda Amerika’da ortaya çıkan daha sonraki yıllarda Avrupa’da yaygınlaşmaya başlayan yeni çalışma modellerinden birisidir.¹¹¹ İş paylaşımı, özellikle kriz zamanlarında işten çıkarmaları azaltmak için çalışma sürelerinin kısaltılarak işin iki veya daha fazla işçi arasında paylaşılması ile üretimin sürdürülmesini amaçlayan esnek bir çalışma biçimidir.¹¹²

İş paylaşımı aynı zamanda kısmi süreli çalışmanın özel bir türüdür. Bu çalışma türünde tam gün çalışma olan bir işyerindeki bir ya da birden fazla işin genellikle iki veya daha fazla çalışan tarafından paylaşılarak yapılmaktadır. İş paylaşan çalışanlar ile işverenler ayrı ayrı sözleşme yapmaktadırlar. Fakat iş paylaşımında bulunan çalışanlar bir ekip oluşturmakta ve kendi aralarında işin paylaşımı konusunda anlaşmaktadırlar.¹¹³

İş paylaşımında çalışma süreleri ve zamanı ekibe dahil olan çalışanların kendileri tarafından istek ve ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmektedir. Örneğin tam süreli bir iş, çalışanlar tarafından yarıyıl gün ya da haftanın yarısı çalışmak suretiyle paylaşılabilir. İş paylaşımının bu özelliği işçiye sunduğu en büyük avantajdır.

¹⁰⁹ Muhittin Astarlı, **Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara, 2008, (Tez), s. 398; Aydın, Sözleşmeler, s. 212.

¹¹⁰ Astarlı, Tez, s. 402; Zeytinoglu, s. 462; Sarıbay, s. 287.

¹¹¹ Eyrenci, Kısmi Çalışma, s. 27; Centel, Kısmi Çalışma, s. 37.

¹¹² T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023, Eylem Planları 2014 – 2016**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara, 2015, s. 30.

¹¹³ Süzek, s. 274; Yorulmaz, Kısmi Süreli, s. 36.

Bu çalışma türünde işveren açısından önemli olan husus ise, işin tam süreli devam etmesidir.¹¹⁴

4857 sayılı Kanun'da iş paylaşımı ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat Kanun'un 9. maddesinin gerekçesinde, "Kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber taraflar ülkemizde henüz uygulanmasına geçilmemiş olan kısmi süreli iş sözleşmelerinin diğer bir özel uygulama şekli olan işin paylaşılması esasına dayalı türünü de seçebilir" hükmü yer almaktadır.

İş paylaşımında, tam süreli bir işin çalışanlar tarafından paylaşılarak yerine getirilmesiyle kısmi süreli çalışma gerçekleşmektedir. Bu nedenle, iş paylaşımı yapılan işlerde kısmi süreli iş ilişkisindeki hükümler uygulanmaktadır. İş paylaşımında çalışanların her biri işverenle ayrı ayrı sözleşme imzaladıkları için ücret, ikramiye, yan ödemeler, tazminatlar her bir çalışan için ayrı ayrı ödenmeli ve sözleşmenin feshi her çalışan için ayrı ayrı yapılmalıdır.¹¹⁵

Bu çalışma türünde her bir çalışan ile ayrı bir sözleşme imzalandığı için ekibe dahil olan bir çalışanın herhangi bir nedenle iş görme borcunu yerine getirememesi durumunda diğer çalışan ya da çalışanların o çalışanın yerine iş görmesi kural olarak mümkün değildir. Fakat taraflar aralarında yapacakları sözleşme ile her zaman ve her şartta olmamak şartıyla kaza veya hastalık gibi bazı hallerde sınırlı olarak yerine geçme borcunun olduğunu kararlaştırabilirler. İş paylaşımında ekibe dahil olan çalışanlar sözleşmede belirlenen işin tümünden değil, yalnızca kendisine düşen kısmından sorumludur.¹¹⁶

İş paylaşımı ile diğer kısmi çalışma türleri arasında birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, klasik kısmi süreli çalışmada çalışma süresi kısadır. Oysa iş paylaşımında tam gün süreli iş paylaşılmakta ve tam süreli çalışma ile kısmi süreli çalışmanın yararları birleşmektedir.¹¹⁷

Çağrı üzerine çalışmada, çalışma zamanı ve süresi işveren tarafından belirlenmekte iken, iş paylaşımında bu hususlar işçi tarafından kendi ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmektedir. Ayrıca iş paylaşımında çalışanlarca bir ekip oluşturulurken, çağrı üzerine çalışmada böyle bir durum bulunmamaktadır. İki çalışma

¹¹⁴ Sarıbay, s. 290; Yorulmaz, Kısmi Süreli, s. 37; Zeytinoğlu, s. 463.

¹¹⁵ Kırmızı, s. 60; Sarıbay, s. 290.

¹¹⁶ Burhan Özdemir, **İş Hukuku Açısından İş Paylaşımı (Job Sharing)**, Naturel Yayınevi, Ankara, 2002. s. 139; Süzek, s. 274; İnciroğlu, s. 234.

¹¹⁷ İnciroğlu, s. 234; Balkan, s. 144.

türü arasındaki bir diğer fark ise, çağrı üzerine çalışmaya ilişkin mevzuatta hükümler yer almaktayken, iş paylaşımına ilişkin herhangi bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır.¹¹⁸

İş paylaşımı ile 4857 sayılı Kanun'un 16. maddesinde düzenlenen "takım sözleşmeleri" benzerlik gösterse de iş paylaşımında işin çalışma zamanı ve süreleri paylaşıma dahil olan çalışanlar tarafından ekip içinde belirlenirken, takım sözleşmesi ile çalışanların çalışma zamanı ve süreleri doğrudan işverenle yaptıkları sözleşme ile belirlenmektedir.¹¹⁹

1.1.3.2.3. Kayan İş Süresi

Esnek kısmi süreli çalışma türlerinin en eskisi kayan iş süresine tabi çalışmadır. Bu çalışma, çalışanın blok olarak belirlenmiş bir sürede zorunlu olarak çalışması koşuluyla günlük işe başlama ve bitiş saatlerini kendisinin belirleyebildiği yahut belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan günlük çalışma süresinin uzunluğunu da belirleyebildiği bir çalışma türüdür. Bu şekilde çalışanlara belirli sınırlar dahilinde çalışma süresini kendi istediği şekilde düzenleme imkânı verilmektedir.¹²⁰

1960 yıllarda ilk kez Almanya'da uygulanmaya başlayan daha sonraları ise diğer Avrupa ülkelerine yayılan bu çalışma türü; çalışanların iş ve özel hayatlarını dengelemelerini kolaylaştırması, iş tatminini arttırması, çalışanlara çalışma saatleri üzerinde kontrol imkânı sağlaması gibi bazı avantajlar sağlayabilmektedir.¹²¹

Kayan iş süresine göre çalışmada, çalışan ya işe geç başlayıp geç bitirme olanağına sahip olmakta ya da belirli bir blok ya da çekirdek çalışma süresi içinde çalışmak mecburiyetinde olup oluşan çalışma fazlası veya eksigini belirli bir zaman dilimi içinde denkleştirme olanağına sahip olmaktadır.¹²²

Kayan iş süresi, basit kayan iş süresi ve vasıflı (nitelikli) kayan iş süresi olmak üzere iki türlü gerçekleşmektedir. Basit kayan iş süresinde çalışan, günlük çalışma

¹¹⁸ Sarıbay, s. 290; Zeytinoğlu, s. 463.

¹¹⁹ Centel, Kısmi Çalışma, s. 38.

¹²⁰ İnciroğlu, s. 238; Kırmızı, s. 64.

¹²¹ Fevzi Demir ve Gülşen Gerşil, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:16, s. 73.

¹²² Centel, Kısmi Çalışma, s. 41; Odaman, s. 168.

süresi içinde işyerinde bulunması zorunlu olan blok (sabit) bir zaman dilimi dışında, işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitiş saatlerini kendisinin belirleyerek çalışmaktadır. Bu çalışma türünde işçi ne zaman çalışmaya başlayacağını ve ne zaman çalışmayı sonlandıracağını kendisi karar vermektedir. İşçi çalışmaya erken veya geç başlayıp işi erken veya geç bırakabilmektedir. Fakat, çalışan belirlenen blok çalışma süresinde işyerinde çalışmak zorundadır.¹²³ Örneğin, günlük çalışma süresinin 09.00-17.00 olarak, blok çalışma süresinin ise 11.00-13.00 olarak 2 saat belirlendiği bir durumda çalışan 08.00’de işe başlayıp 16.00’da işi bırakabilecek yahut 10.00’da işe başlayıp 18.00’da işi bırakabilecektir.

Vasıflı kayan iş süresinde ise, blok ya da çekirdek çalışma süresi belirlenmeksizin çalışan hem işe başlama ve bitiş saatlerini hem de hangi günlerde ne kadar çalışacağını kendisi belirleyebilmektedir. Çalışan eksik ya da fazla olan çalışma süresini bir hafta ya da bir ay gibi belirli bir zaman diliminde ortalama çalışma süresini aşmamak üzere eksik ya da fazla çalışarak tamamlayabilmektedir. Bu şekilde çalışan bir işçi, eksik ya da fazla çalıştığı günleri sonradan belirlenen zaman diliminde ortalama süreyi aşmayarak denkleştirdiği için eksik olan gün yerine yaptığı fazla çalışma için fazla çalışma ücreti hak kazanamamaktadır.¹²⁴ Örneğin, haftalık çalışma süresini 20 saat olarak kararlaştırılan kısmi süreli bir çalışan bir haftada eksik çalıştığı 4 saati diğer hafta haftanın 2 günü 2’şer saat fazla çalışarak denkleştirebilecektir.

İki çalışma türü arasındaki fark, basit kayan iş süreli çalışmada işçi işe başlama ve bitiş saatini belirleyebilirken, vasıflı kayan iş süreli çalışmada işçi hem işe başlama ve bitiş saatlerini hem de çalışma süresinin uzunluğunu belirleyebilmektedir.

Kayan iş süreli çalışma sıklıkla tıbbi mümesillik, evde çalışma ve uzaktan (tele) çalışma türlerinde görülen bir çalışma biçimidir. Bu çalışma biçimi 4857 sayılı Kanun’da düzenlenmiş olan “denkleştirme uygulaması ve telafi çalışmasından” farklı özelliklere sahiptir. Denkleştirme uygulaması “en fazla iki ay, toplu iş sözleşmesi ile en fazla dört aylık sürede ortalama haftalık 45 saati aşmadan işveren tarafından kararlaştırılan zaman diliminde yapılan ve işçinin onayı gereken” bir uygulamadır. Oysa kayan iş süreli çalışmada, çalışma sürelerinin başlangıcı, bitiş ve uzunluğunu çalışan tarafından belirlenmektedir. Telafi çalışması ise, “4857 sayılı Kanun’un 64.

¹²³ Devrim Ulucan, “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 178.

¹²⁴ Demir ve Gerşil, s.73; Ulucan, s. 178.

maddesinde belirtilen hallerde ve sürede işveren tarafından kararlaştırılabilen” bir uygulamadır. Oysa kayan iş süreli çalışma ilişkisinde de çalışma süresinin eksikliği söz konusu olabilmekle birlikte bu eksikliğin nedeni önem arz etmemektedir. Ayrıca, telafi çalışması işveren tarafından kararlaştırılabilen bir uygulama iken kayan iş süreli çalışma işçinin iradesi ile gerçekleşmektedir.¹²⁵

1.1.3.2.4. Başka (Yan) İşte Çalışma

Kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresine göre daha az süreli bir çalışma olduğu için işçinin birden fazla işyerinde çalışabilmesi kural olarak mümkündür. Başka (yan) işte çalışma, tam süreli çalışan bir işçinin asıl iş ilişkisinin yanında yasal düzenlemelere uymak koşuluyla kısmi süreli olarak çalışabilmesidir. Başka işte çalışma kısmi süreli çalışmanın özel bir türüdür.¹²⁶ Bu çalışma türünden söz edebilmek için işçinin asıl bir işte çalışması şarttır. İşçi ancak asıl işin varlığı halinde bu asıl işe ek bir işte çalışırsa, başka (yan) çalışmadan söz edilebilir.¹²⁷

Yan işte çalışma haftalık azami çalışma süresi olan 45 saati aşmıyorsa mümkündür. Bu çalışma ancak işçinin asıl işinden kalan sürede ve haftalık azami çalışma süresini aşmayacak şekilde yapılabilir.¹²⁸ Örneğin, bir işyerinde tam süreli olarak haftada 35 saat çalışan bir işçi akşamları ya da hafta sonları en fazla 10 saat yan (ek) bir işte çalışabilir.

İşçi, asıl ya da baskın işine ek olarak başka bir işte çalışabilir. Şayet bir iş diğer işe göre aslililik- ferilik ilişkisi bulunmuyorsa, başka bir ifadeyle işçinin çalıştığı işler arasında ağırlıklı olan bir iş yoksa bu durumda yan işte çalışma değil birden fazla işte kısmi süreli çalışma bulunmaktadır.¹²⁹ Örneğin, garson olarak çalışan bir kişinin öğleden önce bir işyerinde, öğleden sonra başka bir işyerinde çalışması durumunda burada yan işte çalışma değil, kısmi süreli olarak iki işte çalışma durumu ortaya çıkmaktadır.

¹²⁵ Çağlar Sislituna Ayakçıoğlu, **Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları**, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisan Tezi, İstanbul, 2019, s.23-24.

¹²⁶ Sarıbay, s. 291; Süzek, s. 271;

¹²⁷ Arıcı, İş Hukuku, s. 111; Kırmızı, s. 67.

¹²⁸ Sarıbay, s. 291. Eyrenci, Kısmi Çalışma, s. 38-39.

¹²⁹ Eyrenci, Kısmi Çalışma, s. 19; Süzek, s. 272.

İşçinin yasal sınırlar içinde kalarak asıl işine ek olarak başka (yan) bir işte çalışması mümkündür. Bu durumun engellenmesi Anayasa'nın "çalışma hakkı ve sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 48. ve 49. maddelerine" aykırıdır. Fakat işçinin yan işte çalışması asıl iş ilişkisi içinde bulunduğu işverene karşı sadakat borcuna aykırı bir durum oluşturuyorsa ya da işverene karşı haksız rekabet ortaya çıkarıyorsa yan işte çalışma kabul edilemez. Böyle bir durumun ortaya çıkması durumunda asıl işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilme hakkı doğabilir.¹³⁰

1.2. SAĞLIK VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KAVRAMI

1.2.1. Sağlık Kavramı

Genel sağlık sigortası kavramına geçmeden önce, öncelikle sağlık kavramına ilişkin bilgilerin açıklanmasında fayda bulunmaktadır. Bu nedenle çalışmamızın bu bölümünde sağlık ve sağlık hakkının tanımı, sağlık hizmetlerinin tanımı ve özellikleri açıklanacaktır.

1.2.1.1. Sağlık ve Sağlık Hakkının Tanımı

Sağlık, insanın fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan bir bütün olarak iyi olma halidir.¹³¹ Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılan tanıma göre sağlık, "yalnızca hastalık ve sakatlık halinin olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan tam iyilik halidir"¹³² Buna göre sağlıklı kişiyi, ruhsal, bedensel, ya da fonksiyonel anlamda işlev bozuklukları olmayan kişi olarak tanımlamak mümkündür.¹³³

İnsanoğlu var olduğundan beri sağlıklı olabilmek için çeşitli hastalıklarla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Hastalıklardan korunmak, bir nevi sağlıklı olabilmenin ön koşulu olarak değerlendirilmiştir.¹³⁴

¹³⁰ Süzek, s. 272; Centel, Kısmi Çalışma, s. 63.

¹³¹ Arif Türker Kızılova, **Türkiye'de Genel Sağlık Sigortası: Gelişimi, Uygulanması ve Sorunları**, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2015, s. 10.

¹³² WHO, **Constitution Of The World Health Organization**, New York, 22 July 1946, s. 2.

¹³³ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 15.Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 732.

¹³⁴ Sevda Demirbilek, **Türkiye'de Sağlık Hizmetleri**, İlkem Ofset, İzmir, 1999, s. 6.

Sağlık hakkından bahsedebilmek için öncelikle, yaşam hakkının tanınmış olması gereklidir. Yaşam hakkının olmadığı bir ortamda doğal olarak sağlık hakkının bir anlamı bulunmamaktadır.¹³⁵ Yaşam hakkı, insanın varlığını sürdürme hakkıdır. Sağlık hakkı ise, insanların sağlıklı kalmasını, sağlıklı bir şekilde hayatını sürdürebilmesi için sahip olması gereken bir haktır.¹³⁶ Sağlık hakkı, bireyin normal bir yaşam için ruhsal, bedeni ve sosyal bir dengeye sahip olması ve bu dengeyi sürdürebilme hakkıdır.¹³⁷

Sağlık bir hak olarak ilk kez WHO anayasasında¹³⁸ “Ulaşılabilir en yüksek sağlık standardından yararlanmak, ırk, din, siyasi inanç, ekonomik veya sosyal durum ayrımı yapılmaksızın her insanın temel haklarından biri” olarak tanımlanmıştır.¹³⁹

Sağlık hakkı ayrıca 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 25. maddesinde, “1. Herkesin gerek kendisi gerekse ailesi için yiyecek, giyim, konut, tıbbi bakım, gerekli toplumsal hizmetler dahil olmak üzere sağlık ve gönencini güvence altına alacak uygun bir yaşam düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık veya geçim olanaklarından iradesi dışında yoksun bırakacak öteki durumlarda güvenliğe hakkı vardır. 2. Analık ve çocukluk özel bir özen ve yardım görme hakkına maliktir. Bütün çocuklar evlilik içinde veya dışında doğsunlar, aynı toplumsal korunmadan yararlanırlar” şeklinde düzenlenmiştir.

Sağlık hakkı Türkiye’de 1961 ve 1982 Anayasalarında düzenlenmiştir. 1961 Anayasasının 14. maddesinde, “Herkes, yaşama, maddi ve varlığını geliştirme hakkına ve kişi hürriyetine sahiptir” denilerek yaşama hakkına açıkça yer verilmiştir. Ayrıca, “maddi ve varlığını geliştirme hakkı” anayasal bir hak olarak kişilere tanınmış¹⁴⁰ ve kişilerin maddi varlığını tehdit eden hastalıklara karşı korunma hakkı bulunduğu ifade edilmiştir.¹⁴¹ 1961 Anayasasının 48. maddesinde, “sosyal güvenlik hakkı, 49. maddesinde ise sağlık hakkı” düzenlenerek anayasal güvence altına alınmıştır.

¹³⁵ Ünal Er, **Sağlıkta Dönüşümün Aracı Genel Sağlık Sigortası**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011, s. 7.

¹³⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 732.

¹³⁷ Ali Nazım Sözer, **Türk Genel Sağlık Sigortası**, 3. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2020, (Genel Sağlık), s. 2.

¹³⁸ İzzet Mert Ertan, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunda Sağlık Hakkı ve Etkinleştirilmesi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul, 2012, s. 11.

¹³⁹ WHO, s. 2.

¹⁴⁰ Kadir Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022, (Sosyal Güvenlik), s. 460.

¹⁴¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 733.

1982 Anayasasının 17. maddesinde ise, “Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığı koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” ifadesi ile yaşam hakkına yer verilmektedir. Anayasanın 56. maddesinde, “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, iş birliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir. Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir” denilerek yaşam hakkı ve sağlık hakkı düzenlenmiştir.

1.2.1.2. Sağlık Hizmetlerinin Tanımı

Sağlık hakkının hayata geçirilmesi sağlık hizmetleri aracılığı ile gerçekleşmektedir. Bu bakımdan sağlık hakkı soyut bir kavramken, sağlık hizmetleri somut bir kavramdır. Sağlık hizmetleri, hasta, hekim ve sağlık kuruluşu olarak üçlü bir ilişki içinde ortaya çıkmaktadır.¹⁴²

5510 sayılı Kanun’un 3. maddesinde sağlık hizmeti, “Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere finansmanı sağlanacak tıbbî ürün ve hizmetler” olarak açıklanmıştır.

Sağlık hizmetleri, 224 sayılı “Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkındaki Kanunun”¹⁴³ 2. maddesinde ise, “İnsan sağlığına zarar veren çeşitli faktörlerin yok edilmesi ve toplumun bu faktörlerin tesirinden korunması, hastaların tedavi edilmesi, bedeni ve ruhi kabiliyet ve melekeleri azalmış olanların işe alıştırılması (rehabilitasyon) için yapılan tıbbi faaliyetler” olarak açıklanmıştır. Bu durumda sağlık hizmetleri kısaca, bireylerin bedensel ve ruhsal sağlıklarının korunması ve iyileştirilmesi olarak tanımlayabilmek mümkündür.¹⁴⁴

¹⁴² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 734.

¹⁴³ 12/01/1961 tarih, 10705 sayılı Resmî Gazete.

¹⁴⁴ Melike Çallı, **5510 Sayılı Kanun’a Göre Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Olup Genel Sağlık Sigortasından Yararlanamayanlar: Denizli Örneği**, Pamukkale üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2012, s. 6.

Sağlık hizmetleri insanın yaşam hakkıyla doğrudan bağlantılıdır. Sağlık hizmetleri insanların yaşam süreleri, kuvvetleri ve canlılıkları ile de bağlantılıdır. Sağlık hizmetlerinin üç unsuru bulunmaktadır.¹⁴⁵ Bu unsurlar;

1- Kişinin normal yaşamını engelleyen bedensel veya ruhsal bir hastalık, sakatlık veya arıza,

2- Kişiyi yukarıda sayılan durumdan kurtarmak kullanılan ilaç, araç, gereç veya teknik tıbbi malzeme

3- Bu hizmetlerin yetkili sağlık elemanları ve sağlık kuruluşları tarafından kullanılmasıdır.

Sağlık hizmetlerinin amacı ise, kişilerin ve toplumun sağlıklı olmasını sağlamak ve korumak için gerekli önlemlerin alınması ve hasta olan kişilerin ise en kısa sürede tekrar sağlıklarına kavuşturulması olarak özetlenebilir.¹⁴⁶

1.2.1.3. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri

Günümüzde insan haklarının bir taraftan anlam ve içeriği yeni boyutlar kazanmakta, diğer taraftan ise ekonomik ve sosyal yanı gelişmektedir. Bu duruma bağlı olarak da bireyin temel haklarından olan sağlık hakkının önemi ve sağlık hizmetlerine olan talep artmaktadır. Sağlık hizmetlerini diğer hizmetlerden ayıran birtakım özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler sağlık hizmetlerinin belirsiz ve ertelenemez olması, kamusal bir hizmet olması, alternatifinin olmaması ve değişken olması olarak sayılabilir.¹⁴⁷

Sağlık hizmetlerinin ilk özelliği, belirsiz ve ertelenemez olmasıdır. Sağlık hizmeti ihtiyacı hastalıkla birlikte ortaya çıkmaktadır, Hastalıkların ne zaman ortaya çıkacağı ve ne kadar süreceği belli olmadığı için sağlık hizmetlerine de ne zaman ihtiyaç duyulacağı önceden tahmin edilememektedir. Bunun için sağlık hizmetlerinin hastalık durumu ortaya çıktığında ertelenmeden karşılanması gerekmektedir.¹⁴⁸

¹⁴⁵ Ali Rıza Okur, “Genel Sağlık Sigortası Açısından Yeni Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, 2009, (Genel Sağlık), s. 93.

¹⁴⁶ Cemil Sözen, *Sağlık Yönetimi*, Palme Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 75.

¹⁴⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 735-736.

¹⁴⁸ A. İlhan Oral, *Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortası Uygulamaları*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2002, s.43; Demirebilek, s. 9.

Sağlık hizmetlerinin ikinci özelliği ise, kamusal yönünün ağır basmasıdır. İlk başlarda özel bir hizmet olarak kabul edilen sağlık hizmeti 19. Yüzyıldan itibaren salgınların ve bulaşıcı hastalıkların yaygınlaşması, yaşanan savaşlar ve 1930 yıllardan sonra gelişen sosyal devlet anlayışı doğrultusunda kamusal bir nitelik kazanmaya başlamıştır.¹⁴⁹ Sağlıklı olmak bireyin sadece kendisini ilgilendiren bir durum olmaktan ziyade, ölüm oranlarını azaltarak yaşam süresinin uzatmak, hastalık nedeniyle azalacak olan çalışma süresini azaltarak üretime destek olmak ve işgücünün kalitesini arttırmak suretiyle verimliliği arttırmak gibi nedenlerle toplumu da ilgilendiren bir durumdur. Bu nedenle, sağlık hizmetleri zaman içinde yarı kamusal hizmet olarak değerlendirilmeye başlanılmıştır. Sağlık hizmetleri toplumsal olması özelliği nedeniyle tamamen özel sektöre bırakılmaması gereken bir hizmettir. Her ülkenin kendi ekonomik, sosyal ve kültürel değerlerini dikkate alarak kamu ve özel sektör arasında dengeli bir sağlık hizmeti sunması ideal olmalıdır. Fakat hangi sistem ve model seçilirse seçilsin devlet her zaman denetleyici ve düzenleyici rolünü devam ettirecektir.¹⁵⁰

Sağlık hizmetlerinin bir diğer özelliği, alternatifinin olmamasıdır. Sağlık hizmetinde diğer hizmet ve mallarda ki gibi alternatif hizmet bulma olanağı yoktur. Belli hastalıklar ancak belli ilaç ve yöntemlerle tedavi edilebilir. Hastalığın durumuna göre ilaç, ameliyat, protez kullanılabilir. Hekim ve sağlık kuruluşu değişse bile kullanılan ilaç ve tedavi yöntemi değişmez. Tıbbi açıdan tedavinin tümüyle reddi olası değildir. Çünkü tedaviden vazgeçerek sağlıklı olmak mümkün değildir.¹⁵¹

Sağlık hizmetlerinin bir başka özelliği ise, değişkenliğidir. Sağlık hizmetleri ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel özellikleri ile doğrudan bağlantılıdır. Her ülkenin kendine has olan bu özellikleri nedeniyle uygulanan sağlık hizmetleri de ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılık insanların fiziki yapısı ile alakalı değildir. İnsanların fiziki yapısı her yerde aynıdır, farklı olan husus ruhsal ve kültürel yapı ile ilgilidir. Bu nedenle uygulanan sağlık hizmetlerinin de bu farklılığı dikkate alması gerekmektedir. Ülkelerin sahip olduğu ekonomik, kültürel, sosyal ve hatta iklim konusunda yaşanan bir değişiklik o ülkede uygulanan sağlık hizmetlerinde de değişikliğe neden olmaktadır. Her ne kadar ülkelerin birbirinden farklı birtakım

¹⁴⁹ Demirbilek, s. 60

¹⁵⁰ Okur, Genel Sağlık, s. 95.

¹⁵¹ Okur, Genel Sağlık, s. 95; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 736; Oral, s. 44.

özellikleri bulunsa da hastalıkların çoğu insanın anatomik ve fiziksel yapısındaki bozukluklardan kaynaklandığı için, tıp alanındaki yeni tedavi yöntemleri ve ilaçlar bütün insanları yakından ilgilendirmektedir.¹⁵² Günümüzde teknoloji alanında yaşanan yeni buluş ve icatlar tıp alanında yeni tetkik, teşhis ve tedavi yöntemlerinin gelişmesine ve uygulanmasına olanak vermektedir.¹⁵³

1.2.1.4. Sağlık Hizmetlerinin Sınıflandırılması

Sağlık hizmetleri koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici olarak üç şekilde gerçekleşmektedir. Bu üç tür sağlık hizmeti birbirini tamamlar niteliktedir. İlk olarak koruyucu sağlık hizmeti ile toplumu oluşturan kişilerin hastalıktan korunmasına yönelik çalışmalar yapılır. İkinci olarak koruyucu sağlık hizmetine rağmen hasta olan kişileri tedavi edici sağlık hizmetleri ile hastalıktan kurtarmaya yönelik çalışmalar yapılır. Son olarak, rehabilitasyon hizmetleri ile tedavi sonrası kişilerde meydana gelen bozukluk veya sakatlıkların yok edilmesine yahut günlük hayattaki etkisini ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır.¹⁵⁴

Sağlık hizmetlerinin ilk aşaması olan koruyucu sağlık hizmetleri, toplumdaki tüm bireylerin hasta olmalarını engellemek ve hastalıkları erken dönemde teşhis etmek amacıyla kişilere yönelik yapılan ve toplumun sağlığının korunup geliştirilmesi için çevreye yönelik yapılan hizmetler bütünüdür. Hastalığı engellemeye yönelik tüm sağlık hizmetleri bu kapsamdadır.¹⁵⁵

Koruyucu sağlık hizmetlerinin temel amacı, kişilerin hasta olmalarını önlemek ve erken dönemde hastalıkları teşhis etmektir. Bu amaçla sunulan koruyucu sağlık hizmetleri doktorlar, hemşireler, ebeler gibi sağlık personeli tarafından gerçekleştirilmektedir. Kişilere yönelik koruyucu sağlık hizmetleri bağışıklama, ilaçla koruma, erken tanı, aile planlaması, iyi beslenme sağlık eğitimi olarak sayılabilir.¹⁵⁶

Koruyucu sağlık hizmetlerinin amacı toplumda hastalık riskini azaltmak olduğu için ödeme gücü olup olmadığına bakılmaksızın toplumun tüm bireyleri bu

¹⁵² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 736; Okur, Genel Sağlık, s. 96.

¹⁵³ A. Erdal Sargutan, “Sağlık Sektörü ve Sağlık Sistemlerinin Yapısı”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 3, 2005, s. 404.

¹⁵⁴ Sözer, Genel Sağlık, s. 2; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 737; Demirbilek, s. 65.

¹⁵⁵ Oral, s. 38; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 777.

¹⁵⁶ Zafer Öztekin, “Sağlık Kavramı ve Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri”, **Hacettepe Tıp Dergisi**, Cilt:31, Sayı: 1, 2000, s. 74-75.

hizmetlerden yararlanmaktadır. Bu nedenle koruyucu sağlık hizmetleri kamu tarafından sunulmaktadır.¹⁵⁷

Sağlık hizmetlerinin ikinci aşaması olan tedavi edici sağlık hizmetleri, koruyucu sağlık hizmetlerine rağmen hastalanan kişilerin hastalıklarının tedavisine yönelik gerçekleştirilen hizmetlerdir. Diğer bir ifade ile sağlık durumu bozulan kişilerin, eski sağlıklarına kavuşması için verilen hizmetler tedavi edici sağlık hizmetidir.¹⁵⁸

Koruyucu sağlık hizmetlerinde sosyal fayda daha yüksek iken, tedavi edici sağlık hizmetlerinde kişisel fayda daha yüksektir. Ayrıca tedavi edici sağlık hizmetlerinin maliyeti koruyucu sağlık hizmetlerinden daha yüksektir.¹⁵⁹

Tedavi edici sağlık hizmetleri birinci basamak, ikinci basamak ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri olarak üç gruba ayrılmaktadır.¹⁶⁰

Birinci basamak sağlık hizmetleri, hastanın sağlık ocağı, aile hekimliğı, toplum sağlığı merkezi, özel muayene gibi yerleşim yerine en yakın konumda bulunan ve genelde yatak olmayan sağlık kuruluşunda ayakta ya da evinde veya başka bir yerde ayakta veya yatarak bir doktor tarafından uygulanan genellikle basit müdahale gerektiren ya da tedavi sonrası kontrollerin takip edildiğı tedavi hizmetleridir.¹⁶¹

Birinci basamak sağlık hizmetlerinde koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetleri birlikte verilmektedir. Birinci basamak sağlık hizmetlerinin verildiğı sağlık kuruluşları bir bakıma yatarak tedavi edilen hastanelerin önünde bir filtre görevi görmektedirler. Hasta olan kişiler ilk önce birinci basamak sağlık hizmetlerinin verildiğı sağlık kurumlarına başvurmakta, burada tedavisi mümkün olmayan durumlarda ise doktor tarafından bir üst basamak olan hastanelere sevk edilmektedir.¹⁶²

İkinci basamak sağlık hizmetleri, birinci basamakta tedavi edilememiş ya da doğrudan ikinci basamağı sevk edilmesi gereken durumlarda yerine getirilen sağlık

¹⁵⁷ Çallı, s. 9.

¹⁵⁸ Yasemin Başmanav, **Genel Sağlık Sigortasının Kişi Bakımından Kapsamı**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014, s. 39.

¹⁵⁹ İlhan Serin, **Genel Sağlık Sigortası ve Türkiye’de Uygulanabilirliğı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001, s. 14.

¹⁶⁰ Mustafa Kuruca, **Genel Sağlık Sigortası**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Lisans Tezi, İstanbul, 2012, s. 53; Öztekin, s. 75.

¹⁶¹ Kuruca, s. 54; Öztekin, s. 75.

¹⁶² Oral, s. 40; Öztekin, s. 75.

hizmetleridir. Bu basamakta hastanelerde ayakta ya da yatarak teşhis ve tedavi edici sağlık hizmetleri verilmektedir. Devlet Hastaneleri ve Özel Hastaneler ikinci basamak sağlık hizmeti veren sağlık kurumlarıdır.¹⁶³

Üçüncü basamak sağlık hizmetleri ise, hastaların en üst düzey tıp teknolojisi kullanılan sağlık kurumlarında özel uzmanlığa dayalı gerçekleştirilen sağlık hizmetleridir.¹⁶⁴ Göz Hastanesi, Çocuk hastanesi gibi kurumlar üçüncü basamak sağlık hizmetlerinin uygulandığı sağlık kurumlarına örnek olarak gösterilebilir.¹⁶⁵

Sağlık hizmetlerinin üçüncü aşaması olan rehabilite edici sağlık hizmetleri, bedenlen ya da ruhen hasta sakat kişilerin başkalarına muhtaç kalmadan yaşayabilmelerini sağlamak amacıyla yapılan tüm hizmetlerdir.¹⁶⁶

Bazı kişilerin hastalıklarının tedavisi edilmesinden sonra bazı organlarında veya uzuvlarında işlev kayıpları yaşanabilmektedir. Bu kişilerin ailesine ve topluma yük olmadan günlük normal hayatlarını devam ettirebilmeleri için yapılan tedaviler rehabilite edici sağlık hizmetleri kapsamında gerçekleşmektedir.¹⁶⁷

Rehabilite edici sağlık hizmetleri tıbbi rehabilitasyon ve sosyal rehabilitasyon hizmetleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Tıbbi rehabilitasyon işitme ya da görme kusurlarının en aza indirilmesi, fizik tedavi uygulaması gibi bedensel sakatlık ve bozuklukların düzeltilmesine yönelik hizmetleridir. Sosyal rehabilitasyon ise, sakatlığı veya özürlü nedeniyle iş hayatında yer almayan/alamayan kişilere meslek kazandırma ya da iş bulma sayesinde başkalarına bağımlı olmadan günlük yaşamın içine dahil olmalarına yönelik yapılan çalışmalardır.¹⁶⁸

1.2.1.5. Sağlık Hizmetlerinin Finansmanı

Sağlık hizmetlerinin finansmanın ülkelerin benimsediği sağlık sistemlerine göre farklılık göstermektedir. Sağlık sistemi kaynakların, finansmanın, organizasyonun ve yönetim bütününe topluma sağlık hizmeti sunumuna

¹⁶³ Öztekin, s. 76; Kuruca, s. 54.

¹⁶⁴ Oral, s. 41; Kuruca, s. 55.

¹⁶⁵ Recep Akdur. **Türkiye’de Sağlık Hizmetleri ve Avrupa Topluluğu Ülkeleri ile Kıyaslanması**. 3. Basım. Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2000, s. 14; Öztekin, s. 76.

¹⁶⁶ Öztekin, s. 76; Oral, s. 42.

¹⁶⁷ Kuruca, s. 55; Öztekin, s. 76.

¹⁶⁸ Akdur, s. 6; Öztekin, s. 76; Kuruca, s. 55.

yönlendirilmesi olarak tanımlanabilir. WHO ise sağlık sistemini, “temel amacı sağlığı korumak, iyileştirmek ve sürdürmek olan tüm faaliyetler” olarak tanımlamaktadır.¹⁶⁹

Sağlık sistemleri ülkelerin ekonomik, sosyal, kültürel ve demografik yapısı ile yakından bağlantılıdır. Bu nedenle sağlık sistemi benimsenirken bu etkenlerin dikkate alınması gerekmektedir. Sağlık sistemlerini ulusal sağlık sistemi, hastalık sigortası sistemi ve liberal sağlık sistemi olarak üçe ayırmak mümkündür.¹⁷⁰

OECD ise sağlık sistemlerini, ulusal sağlık sistemi, sosyal sağlık sigortası ve özel sağlık sigortası olmak üzere üç gruba ayırmaktadır. Ulusal sağlık sisteminin uygulandığı ülkelerde sosyal adalet ilkesi ağır basmaktadır. Bu sistemde sağlık hizmetlerinin finansmanı tamamıyla vergilerle karşılanmaktadır. Bu sistem ayrıca “Beveridge Modeli” olarak bilinmektedir.¹⁷¹ Sistemde hastalıklara karşı tüm vatandaşlar çalışma, gelir ya da aile durumuna bakılmaksızın sağlık hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanmaktadırlar. Sağlık sistemi büyük ölçüde devlet tarafından örgütlenmektedir. Sistemde özel sektörün payı azdır. Norveç, İsveç, Danimarka, İngiltere, Finlandiya ve İtalya gibi ülkelerde ulusal sağlık sistemi uygulanmaktadır.¹⁷²

Sosyal sağlık sigortası sistemi ya da hastalık sigorta sistemi olarak adlandırılan sistem ise, hasta egemenliği ve sosyal adalet ilkesinin bir arada olduğu bir sağlık sistemidir. Bu sistem esasında prim gelirlerine dayalı sosyal sigorta temelli bir sistemdir. Sistem aynı zamanda “Bismarck Modeli” olarak da bilinmektedir.¹⁷³ Bu sistemde sağlık hizmetleri kamu ve özel kurumlar tarafından birlikte karşılanmaktadır. Sağlık hizmetleri işçi, işveren ve devletten alınan değişik oranlarda ki primlerle finanse edilmektedir. Ülkelere göre değişkenlik gösterse de sağlık sistemine genel olarak katılım zorunludur. Almanya, Türkiye, Fransa, Belçika gibi ülkelerde bu sistem uygulanmaktadır.¹⁷⁴

Özel ya da liberal sağlık sigortası sistemi ise, hasta egemenliğinin hâkim olduğu bir sağlık sistemidir ve sosyal sigorta bu sistemin özünde bulunmamaktadır.

¹⁶⁹ Cuma Sungur, “Sağlık Sistemlerinin Sınıflandırılması ve Performans Analizi Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 3, 2021, s. 2176.

¹⁷⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 740; Sargutan, s. 412.

¹⁷¹ Sungur, s. 2189.

¹⁷² Halil İbrahim Çiftçi, **Sağlık sistemi ve finansmanı: Türkiye ve Çeşitli Ülkeler**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011, s. 117.

¹⁷³ Sungur, s. 2185; Çiftçi, s. 117.

¹⁷⁴ Çiftçi, s. 117; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 740.

Bu sistemde insanlar işveren aracılığıyla ya da bireysel olarak özel sağlık sigortası yaptırabilmektedir.¹⁷⁵ Sağlık hizmetlerini çoğunlukla özel sektör tarafından sağlanmaktadır. Sistemde maddi olanağı olan kişiler sağlık güvencesine sahip olabilirken maddi olanaktan yoksun kişilerin sağlık hizmetlerine ulaşma olanağı son derece sınırlıdır.¹⁷⁶ Sistemde sadece acil durumlarda, yoksullara, yaşlılara ve muhtaç durumda bulunan sakatlara ücretsiz olarak sağlık hizmeti verilmektedir.¹⁷⁷ Bu sistem Amerika Birleşik Devletleri ve Brezilya’da uygulanmaktadır.¹⁷⁸

1.2.2. Genel Sağlık Sigortası Kavramı

1.2.2.1. Genel Sağlık Sigortasının Tanımı

Sağlıklı yaşam hakkı insanlar için en önemli haklardan biridir. Sağlıklı bir yaşam sürdürebilmek için gerekli olan sağlık hizmetleri her ülkenin kendi şartlarına uygun olarak benimsediği sistem ve yöntemler doğrultusunda sağlanmaktadır. Sağlık hizmetlerini sunma yollarından biri de genel sağlık sigortasıdır. 20. yüzyılın ilk yarısında başlayan genel sağlık sigortası ve benzer nitelikli uygulamalar Avrupa’da ve dünyanın gelişmiş ülkelerinde yaygınlık kazanmıştır.¹⁷⁹

Genel sağlık sigortası, özellikle gelişmiş Batı ülkelerinde uygulanan ve finansmanı en pahalı olan bir sağlık hizmeti sunma modelidir. Bu modelde sağlık hizmetlerinin finansmanı çoğunlukla sağlık hizmetlerinden yararlananlardan alınan dolaylı ya da dolaysız primler yoluyla sağlanmaktadır.¹⁸⁰

Genel sağlık sigortası, içeriği kesin olarak belli olmayan bir kavramdır. Bu kavram yasalara, kişilere ve yönetime göre farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle kavramdan tek bir sistem anlaşılması güçtür. Örneğin kavramda kullanılan “genel” ifadesi ile çalışan ya da çalışmayan ayrımı olmaksızın toplumdaki her ferdin kapsama alınması mümkünken, nüfusun sadece bir kısmının kapsama alınması da mümkündür.

¹⁷⁵ Sungur, s. 2189.

¹⁷⁶ Çiftçi, s. 117.

¹⁷⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 741.

¹⁷⁸ Çiftçi, s. 117; Sorgun, s. 2189

¹⁷⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 744

¹⁸⁰ Emine Orhaner, “Türkiye’de Sağlık Hizmetleri Finansmanı ve Genel Sağlık Sigortası”, **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, 2006, s. 12.

Genel sağlık sigortasının “konusunun” ise kullanılan kavram gereği sağlık olduğu çok açıktır. Ancak sağlık kavramının çok geniş bir anlama sahip olmasından dolayı kapsama hangi sağlık hizmetlerinin alınacağı da ÷lkedeki kanun yapıcının takdirine bağlı olarak değişmektedir. Diğer bir husus olan “yöntem” ifadesi ise kavramda kullanılan sigorta kelimesi nedeniyle sigorta tekniğinin kullanılacağı izlenimi vermektedir. Fakat sağlık hizmetlerini genel sağlık sigortası yerine ulusal sağlık sistemi kapsamında uygulayan ÷lkelerde mevcuttur.¹⁸¹

Tüm bu hususları dikkate alarak genel sağlık sigortasını, kişilerin ekonomik güçlerine ve isteklerine bakılmaksızın, ortaya çıkabilecek hastalık riskine karşı, toplumun tüm bireylerinin sağlık hizmetlerinden eşit, kolay ulaşılabilir ve etkin bir şekilde yararlanabilmelerini sağlayan sağlık sigortası olarak tanımlamak mümkündür.¹⁸²

Türkiye’de sağlık sigortası (hastalık) ilk kez sınırlı bir şekilde 1921 yılında “151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna M÷teallik Kanun” ile devreye girmiştir. Çağdaş anlamda sağlık sigortası ise ilk kez 4.1.1950 tarih ve 5502 sayılı “Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu” ile İstanbul ve Trakya bölgesinden başlamak üzere kademeli olarak kurulmaya başlamıştır.¹⁸³

Türkiye’de genel sağlık sigortası ile çalışmalar ise ilk kez 1967 yılında ortaya çıkmıştır. Bu anlamda değişik tarihlerde birçok kanunda, kalkınma planlarında, hükümet programlarında genel sağlık sigortası ile ilgili çalışmalar yapılmış, fakat yapılan bu çalışmalar 2006 yılına kadar başarılı olmamıştır.¹⁸⁴

Genel sağlık sigortası Türkiye’de 2006 yılında kabul edilen 5510 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun’un kabul edilmesinden önce ÷lke nüfusunun önemli bir bölümünü kamusal sağlık hizmetlerine ulaşamamakta, yeterli ve kaliteli sağlık hizmeti alamamakta, sağlık hizmetleri Sosyal Sigortalar Kutumu (SSK), Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve özel sandıklar gibi farklı kurumlar tarafından dağınık bir şekilde sunulmaktaydı. Bu durum ise herkesi kapsayan, etkin, verimli, yeknesak bir sağlık hizmeti sunulmasına engel olmaktaydı. Yaşanan bu olumsuz durumu gidermek için

¹⁸¹ Sözer, Genel Sağlık, s. 2-3

¹⁸² A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 21 Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 608; Sözer, Genel Sağlık, s. 3.

¹⁸³ Yalçın Bostancı, **Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Konya, 2007, (GSS Tez), s. 121.

¹⁸⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 744-752; Sözer, Genel Sağlık, s. 4-8

başlatılan ve 2004 yılında yoğunlaşan sosyal güvenlik reformu çalışmaları neticesinde SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığını tek bir çatı altında birleştirmek ve sağlık yardımlarını tek bir kanun ve sistemde toplamak amacıyla 2006 yılında “5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu”¹⁸⁵ ve 5510 sayılı Kanun kabul edilmiştir. 5510 sayılı Kanun’un 2008 yılında yürürlüğe girmesi ile birlikte Türkiye’de genel sağlık sigortası uygulamasına geçilmiştir.¹⁸⁶

5510 sayılı Kanun’da genel sağlık sigortası, “Kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta olarak tanımlanmıştır (m. 3/8).”

Genel sağlık sigortasının amacı ise; tüm ülke nüfusu için adil, kolay ulaşılabilir sağlık hizmetlerini sunmak olarak açıklanmak mümkündür.¹⁸⁷

1.2.2.2. Genel Sağlık Sigortasının Özellikleri

Genel sağlık sigortası 5510 sayılı Kanun’un 3. maddesinde, “kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta” olarak tanımlanmaktadır. Kanunda yapılan tanımdan genel sağlık sigortasının finansal bir temele oturtulduğu anlaşılmaktadır. Böylece sistem, finansmanı ön plana alırken sağlık hizmetlerini adeta ikinci plana atmış gibi görünmektedir. O halde genel sağlık sigortasını, sağlık hizmeti veren bir sigorta kolu olmaktan ziyade sağlık hizmetlerinin finansmanını sağlayan bir sigorta uygulaması olarak değerlendirmek gerekmektedir. Diğer bir ifade ile genel sağlık sigortası, sağlık hizmetlerini dışarıdan satın alma yoluyla yerine getiren bir sigorta uygulamasıdır.¹⁸⁸

Genel sağlık sigortasına katılım isteğe bağlı değil, zorunludur. Buradan, sistemin esas itibarıyla sosyal sigorta tekniğine dayalı olduğu anlaşılmaktadır. Genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için belli

¹⁸⁵ 20/05/2006 tarih, 26173 sayılı Resmî Gazete.

¹⁸⁶ Tankut Centel, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, (Sosyal Güvenlik), s. 372-373; Tuncay ve Ekmekçi, s. 607-608; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 742-743.

¹⁸⁷ Yalçın Bostancı, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 1, 2008, (Genel Sağlık), s. 145.

¹⁸⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 608; Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 504.

bir oranda prim ödenmesi gerekmektedir. Prim ödeme gücü olmayanların primleri ise devlet tarafından karşılanmaktadır.¹⁸⁹

Genel sağlık sigortası kapsayıcı bir sistemdir. Türkiye’de ikamet eden herkes vatandaş olsun ya da olmasın sisteme dahildir. Genel sağlık sigortası sadece hastalık riskine karşı değil, sağlığın korunması ve hastalıkların önlenmesine yönelik koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerini de kapsamaktadır.¹⁹⁰

Genel sağlık sigortası ile hastalık riskine karşı sosyal güvenlik sağlanması noktasında devletin ilk defa çalışan ve işveren dışında üçüncü bir taraf olarak sisteme katkıda bulunması, genel sağlık sigortasının finansmanında karma yöntemin esas alındığını göstermektedir. 5510 sayılı Kanun’un 81. maddesinde, “Devlet, Kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında Kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takiben 15 gün içinde hazinece kuruma ödenir” hükmü yer almaktadır. Ayrıca, Kanun’un 69. maddesinde belirtildiği üzere, “prim ödeme gücü olmayan kişilerin genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından karşılanmaktadır.” Bu sayede, prim ödeme gücü olmayan kişiler sağlık hizmetlerinden karşılıksız olarak yararlanabilmektedirler.¹⁹¹

Türkiye’de diğer birçok ülkede olduğu gibi koruyucu ve önleyici sağlık hizmetleri devletin görevleri arasındadır ve bu hizmetler genel sağlık sigortası kapsamındadır. Diğer bir ifade ile koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerinin finansmanı devlet tarafından karşılanmaktadır.¹⁹²

Genel sağlık sigortası sisteminde hizmet basamakları ve sevk zinciri esası benimsenmiştir. 5510 sayılı Kanunun 70. maddesinde, “sağlık hizmetleri sunucuları birinci, ikinci ve üçüncü basamak olarak Sağlık Bakanlığınca sınıflandırılır. Basamaklar ve sağlık hizmetleri sunucuları arasında tanı, ön tanı, hekimlerin ve diş hekimlerinin uzmanlıkları dikkate alınmak suretiyle tüm yurttan veya il ya da ilçe bazında Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Kurum tarafından belirlenir. Aile hekimleri birinci basamak hizmet sunucusudur. Kurumca sağlık hizmetlerinin

¹⁸⁹ Kadir Arıcı, “Türk Genel Sağlık Sigortası Sisteminin Yeterliliği Sorunu”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 13, 2009, (Yeterlilik Sorunu), s. 152.

¹⁹⁰ Arıcı, Yeterlilik Sorunu, s. 151.

¹⁹¹ Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 10. Baskı. Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011. (2011 Sosyal Sigorta), s. 369; Arıcı, Yeterlilik Sorunu, s. 151.

¹⁹² Arıcı, Yeterlilik Sorunu, s. 153.

sağlanabilmesi, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sevk zinciri kurallarına uyma koşulu aranmaktadır” hükmü yer almaktadır. Madde hükmünden sağlık hizmetlerinin basamaklandırma işleminin Sağlık Bakanlığı, sevk zincirinin ise SGK tarafından yapılacağı anlaşılmaktadır.

Sağlık hizmeti sağlık hizmeti sunucuları aracılığı ile sağlanmaktadır. Sağlık hizmeti sunucuları 5510 sayılı Kanun’un 3. maddesinde, “Sağlık hizmetini sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubeleri” olarak tanımlanmıştır. Sağlık hizmeti sunucuları SGK Sağlık Uygulama Tebliğinin¹⁹³ (SUT) 1.4. maddesinde ise, “birinci basamak resmi/özel sağlık hizmeti sunucuları, ikinci basamak resmi/özel sağlık hizmeti sunucuları, üçüncü basamak resmi/özel sağlık hizmeti sunucuları ve basamaklandırılmayan sağlık hizmeti sunucuları” olarak sınıflandırılmıştır. Aynı maddede yapılan sınıflandırmada, “toplum sağlığı merkezi, aile sağlığı merkezi, 112 acil sağlık hizmeti birimleri gibi kurumlar birinci basamak resmi sağlık hizmeti sunucuları olarak, evde bakım merkezleri, özel poliklinikler, işyeri sağlık ve güvenlik hizmeti sunulan birimler birinci basamak özel sağlık hizmeti sunucuları olarak, sağlık bakanlığına bağlı ağız ve diş sağlığı merkezleri, kamu kurumlarına ait ağız ve diş sağlığı hastaneleri ikinci basamak resmi sağlık hizmeti sunucuları olarak, özel hastaneler, özel tıp merkezleri ikinci basamak özel sağlık hizmeti sunucuları olarak, sağlık bakanlığına bağlı eğitim ve araştırma hastaneleri ile bu hastanelere bağlı semt poliklinikleri, tıp fakülteleri bulunan devlet üniversiteleri sağlık uygulama ve araştırma merkezleri üçüncü basamak resmi sağlık hizmeti sunucuları olarak, sağlık bakanlığınca üçüncü basamak hastane olarak basamaklandırılan özel hastaneler üçüncü basamak özel sağlık hizmeti sunucuları olarak, optisyenlik müesseseleri, tıbbi cihaz ve malzeme tedarikçileri, kaplıcalar ise basamaklandırılmayan sağlık hizmeti sunucuları” olarak sayılmıştır.

Genel sağlık sigortasının bir diğer özelliği ise, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için katılım payı alınmasıdır. 5510 sayılı Kanun’un 3. maddesinde katılım payı, “sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için, genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olduğu kişiler tarafından ödenecek tutar” olarak ifade edilmiştir.

¹⁹³ 24/03/2013 tarih, 28598 sayılı Resmî Gazete.

Sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için katılım payı alınma amacı ise, sağlık hizmetlerinin amaç dışı, gereksiz ve kötü niyetli kullanımını engellemektir.¹⁹⁴

1.2.2.3. Genel Sağlık Sigortasının Kapsamı

5510 sayılı Kanun esas itibarıyla zorunlu sigortalılık anlayışı ile hazırlanmıştır.¹⁹⁵ Nitekim Kanun'un 92/1. maddesine göre, "kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir." Madde hükmünden, genel sağlık sigortasının kişilerin isteğine bağlı değil, zorunlu olduğu anlaşılmaktadır.¹⁹⁶ Genel sağlık sigortası Türkiye'de 01/01/2012 tarihinden itibaren zorunlu hale gelmiştir.

5510 sayılı Kanun ile daha önce sigortalı kavramı üç ayrı Kanuna tabi olan çalışanlar tek bir Kanunda toplanmıştır. Bu hususun karışıklığa neden olması nedeniyle 5510 sayılı Kanun'da, eskiden SSK'ya tabi olan işçiler 4/1-a'lı, Bağ-kur'a tabi olan bağımsız çalışanlar 4/1-b'li, Emekli Sandığına tabi olan memurlar 4/1-c'li olarak anılmaya başlanmıştır.¹⁹⁷

Başlangıçta sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası ayrı birer kanun olarak hazırlanmış fakat daha sonra 5510 sayılı Kanun ile tek bir kanunda birleştirilmiştir.¹⁹⁸ 5510 sayılı Kanun'da sigortalı ve genel sağlık sigortalısı kavramları ayrı ayrı tanımlanmıştır. Kanunda sigortalı, "kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi (m. 3/6)" olarak tanımlanmıştır. Genel sağlık sigortalısı ise Kanun'un 3/9. maddesinde

¹⁹⁴ Saim Ocak, "Sağlık Hizmetlerinde Katılım Payı Uygulaması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 16, 2009, (Katılım Payı), s. 196.

¹⁹⁵ Levent Akın, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 8, 2006, s. 27.

¹⁹⁶ Hediye Ergin, "Genel Sağlık Sigortasında Geline Son Durum", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 11, 2008, s. 113.

¹⁹⁷ Kuruca, s. 171.

¹⁹⁸ Nüvit Gerek, "Son Değişikliklerden Sonra Genel Sağlık Sigortasının Kişiler Bakımından Kapsamı" **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 25, 2012, (Genel Sağlık), s. 197.

ve “Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği’nin¹⁹⁹ (GSSİY)” 4. maddesinde; “Kanunun 60. maddesinde sayılan kişiler” olarak tanımlanmıştır.

Genel sağlık sigortası kapsamında sayılanlar 5510 sayılı Kanun’un 60. maddesinde ve GSSİY’nin 6. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca Kanun’un 5, Ek-5, Ek-6, Ek-9 maddelerinde de kapsama ilişkin hükümler yer almaktadır. Buna göre genel sağlık sigortası kapsamında olanlar, “ikametgahı Türkiye’de olan kişilerden

- İş sözleşmesi ile çalışanlar,
- Kamu idarelerinde kadrolu çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar, açıktan vekil olarak atananlar,
- Köy ve mahalle muhtarları,
- Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar; (Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, Tarımsal faaliyette bulunanlar,
- İsteğe bağlı sigortalı olan kişiler,
- Aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,
- Uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanımlanan kişiler,
- 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun²⁰⁰ hükümlerine göre aylık alan kişiler,
- 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun²⁰¹ hükümlerine göre şeref aylığı alan kişiler,

¹⁹⁹ 28/08/2008 tarih, 26981 sayılı Resmî Gazete.

²⁰⁰ 10/07/1976 tarih, 15642 sayılı Resmî Gazete.

²⁰¹ 24/02/1968 tarih, 2835 sayılı Resmî Gazete.

- 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun²⁰² hükümlerine göre aylık alan kişiler,

- 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun²⁰³ hükümlerine göre aylık alan kişiler,

- 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu²⁰⁴ hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler ile ana ve babası olmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,

- Harp malullüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlar,

- 442 sayılı Köy Kanununa²⁰⁵ göre çalışan geçici köy korucuları,

- 2913 sayılı Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun²⁰⁶ hükümlerine göre aylık alan kişiler,

- Mütakabiliyet esası da dikkate alınmak şartıyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler,²⁰⁷

- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu²⁰⁸ gereğince İşsizlik Ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinin ve ilgili kanunları gereğince Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlandırılan kişiler,

- 5510 sayılı Kanun veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık alan kişiler,

- 4046 sayılı Özelleştirme uygulamaları Hakkında Kanuna²⁰⁹ göre İş Kaybı Tazminatı alanlar,

²⁰² 03/06/1986 tarih, 19126 sayılı Resmî Gazete.

²⁰³ 06/11/1980 tarih, 17152 sayılı Resmî Gazete.

²⁰⁴ 27/05/1983 tarih, 18059 sayılı Resmî Gazete.

²⁰⁵ 07/04/1924, tarih, 68 sayılı Resmî Gazete.

²⁰⁶ Bu kanun 5774 sayılı Başarılı Sporculara Aylık Bağlanması ile Devlet Sporcusu Unvanı Verilmesi Hakkındaki Kanun ile yürürlükten kaldırmıştır. (09/07/2008 tarih, 26931 sayılı Resmî Gazete).

²⁰⁷ Bu kişiler, Türkiye'deki yerleşim süresi 1 yılı geçtikten sonra isterlerse genel sağlık sigortalısı olabilirler.

²⁰⁸ 08/09/1999 tarih, 23810 sayılı Resmî Gazete

²⁰⁹ 27/11/1994 tarih, 22124. sayılı Resmî Gazete

- İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler,

- Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar,

- Koruma bekçileri,

- Umumî kadınlar,

- Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar,

- Kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler,

- Yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar,

- Yabancı uyruklu öğrenciler,²¹⁰

- 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda²¹¹ belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler,

- Meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler,

- Mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler,

- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler,

- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar,

- İŞKUR tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler,

- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri,

²¹⁰ 6486 sayılı Kanun 1, maddesine göre, “Yabancı uyruklu öğrenciler Türkiye’de 1 yıl ikamet etme şartı aranmaksızın kayıt tarihinden itibaren 3 ay içinde talep etmeleri halinde genel sağlık sigortalısı olurlar. Bu sürede talepte bulunmayanlar hakkında öğrenimleri süresince genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaz”. (29/05/2013 tarih, 28661 sayılı Resmî Gazete).

²¹¹ 19/6/1986 tarih, 19139 sayılı Resmî Gazete.

- 5510 sayılı Kanun'un Ek-5. maddesi gereği sigortalı sayılan tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar,

- 5510 sayılı Kanun'un Ek-6. maddesi gereği sigortalı sayılan ticari taksi, dolmuş vb. nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanlar ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle ay içerisinde 10 günden az çalışanlar,

- 5510 sayılı Kanun'un Ek-9. maddesi gereği sigortalı sayılan ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden fazla çalışanlar ve istekleri halinde ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışanlar,

- Stajyer avukatlar,

- Haklarında koruyucu tedbir kararı verilen kişiler,

- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar, yedek subay öğrencileri ve adayları, yedek astsubay öğrencileri ve adayları, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları,²¹²

- 5510 sayılı Kanunun 4/I-b maddesi kapsamındaki sigortalılardan (bağımsız çalışanlardan) borçlu olanların eş ve çocukları,

- 5510 sayılı Kanunun 37. maddesi gereğince evlenme ödeneği alan kız çocuklarından eşleri tarafından bakmakla yükümlü olunmayanlar ile iki yıllık süre içinde eşlerinden boşanan kız çocukları (gelir ya da aylıklarının kesildiği tarihten itibaren iki yıllık sürenin sonuna kadar),

- Aylıksız izin kullanan kamu görevlileri (bir yılı geçmemek şartıyla izinli oldukları sürelerde),

- Görevden uzaklaştırılan, tutuklanan ya da gözaltına alınan kamu çalışanları (bu hallerin sürdüğü zaman zarfında),

²¹² 681 sayılı KHK'nın 74. maddesi ile 01/03/2017 tarihinden itibaren; "Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar askere sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, yedek subay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek subay nasıp tarihi arasında, yedek astsubay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek astsubay nasıp tarihi arasında, genel sağlık sigortalısı olmayan yedek personelden seferberlik tatbikatları veya eğitimleri maksadıyla silah altına alınanlar tatbikat ve eğitim sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, askeri öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları ise intibak eğitimine başladıkları tarih ile yemin ettikleri tarih arasında, devre kaybeden askerî öğrenciler ve Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrencileri devre kaybettikleri sürelerde primleri ilgili kamu idaresi tarafından karşılanmak suretiyle genel sağlık sigortalısı" sayılmaktadır. (06/01/2017 tarih, 29940 sayılı Resmî Gazete).

- Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalılardan iş sözleşmesi askıda kalanlar (askı süresince),

- Yukarıda sayılanlar dışında herhangi bir sosyal güvencesi olmayan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlardır.”²¹³

Yukarıda sayılan kişiler dışında ayrıca genel sağlık sigortalısının “bakmakla yükümlü olduğu kişiler de” tescilli olup olmadığına bakılmaksızın genel sağlık sigortası kapsamındadırlar.²¹⁴ Bu durum 5510 sayılı Kanun’un 62. maddesinde, “Bu Kanun gereğince genel sağlık sigortasından sağlanacak sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanmak, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için bir hak, Kurum için ise bu hizmet ve hakların finansmanını sağlamak bir yükümlülüktür (m. 62/1). Sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü olduğu kişiler yararlandırılır (m. 62/2)” denilerek açıklanmıştır.

5510 sayılı Kanuna göre bakmakla yükümlü olunan kişiler ise; “Genel sağlık sigortalısının, sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan; Eşi, 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde meslekî eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocukları, Geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babasıdır (m. 3/10).”

Genel sağlık sigortası kapsamı farklı zamanlarda yapılan düzenlemeler ile genişletilmiş²¹⁵ ve günümüzde neredeyse tüm nüfus kapsama dahil edilmiştir. Bu durum aşağıdaki Tablo 5’de gösterilmiştir.

²¹³ Yusuf Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, 11. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2020. (Sosyal Sigortalar), s. 371-376; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 755-759.

²¹⁴ M. Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 8. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa, 2022, s. 297.

²¹⁵ Tuncay ve Ekmekçi, s. 610.

Tablo 5: Türkiye’de Genel Sağlık Sigortası Kapsamı

Kapsam	Kişi	Oran (%)
1. Sosyal Sigorta Kapsamında Olanlar	76.356.219	89,0
a) Aktif Sigortalılar	25.569.726	
b) Pasif Sigortalılar (Gelir/Aylık Alanlar)	16.345.931	
c) Bağımlı Sigortalılar (Bakmakla Yükümlü Olunanlar)	33.976.858	
d) Özel Sandıklara Tabi Olanlar	463.703	
2. Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Tescil Edilenler	8.256.060	9,6
a) Genel Sağlık Sigortası Primlerini Kendi Ödeyenler	1.976.188	
b) Genel Sağlık Sigortası Primleri Devlet Tarafından Ödenenler	6.279.872	
3. Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Olanlar	84.612.279	98,6

Kaynak: SGK, “Sigortalı İstatistikleri, Ocak 2024”, **Aylık İstatistik Bültenleri**, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylık/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6>, (02/04/2024).

Tablo 5’de de görüleceği üzere SGK 2024 yılı Mayıs ayı verilerine göre; Türkiye’de nüfusun (85.793.503) %98,6’sı genel sağlık sigortası kapsamındadır.

Genel sağlık sigortası kapsamında olmayanlar ise “5510 sayılı Kanun’un 60/3. maddesinde sayılmıştır. Madde hükmüne göre;

- Kanun’un 5/1-a maddesi gereği sigortalı sayılan ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular,
- Yabancı ülkede sigortalı olduğunu belgeleyenler,
- Türkiye’de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan yurtdışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar,
- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin bulundukları ülkede sosyal sigorta kapsamında olanlar,
- Türkiye’de bir yıldan az süreyle ikamet eden yabancılar” genel sağlık sigortası kapsamı dışındadırlar.

Yukarıda belirtilen kişiler haricinde ayrıca, “TBMM üyeleri, Genelkurmay Başkanı ve Kuvvet Komutanları,²¹⁶ Anayasa Mahkemesi, Danıştay, Yargıtay ve Sayıştay üyeleri ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler, ikametlerini yurt dışında olan ve sürekli bir şekilde yurt dışında ikamet eden kişiler,²¹⁷ hak sahibi olarak gelir ya da aylık alanların ve bakmakla yükümlü olunan kişilerin eş, çocuk, ana ve babaları da”²¹⁸ genel sağlık sigortası ve bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamı dışındadırlar.

1.2.2.4. Genel Sağlık Sigortasının Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi

Genel sağlık sigortasının başlangıcı sigortalının genel sağlık sigortalısı olarak tescil ile başlamaktadır. Tescil işlemi için kapsama dahil olan bazı kişiler için bildirim yapılması gerekli iken bazı kişiler için bildirim yapılmasına gerek bulunmamaktadır.²¹⁹ Tescil bildirimi kişilerin kendisi, işverenleri, ilgili meslek kuruluşları ya da resmi makamlar tarafından kanunda belirtilen süreler (genellikle bir ay) içinde yapılmalıdır.²²⁰

Sosyal sigortalar kapsamına zorunlu olarak giren kişiler genel sağlık sigortası kapsamına da herhangi bir işlem yapmadan girmektedirler. Bu kişiler için SGK’ya sigorta bildirimleri yapıldığı zaman genel sağlık sigortası bildirimleri de otomatik olarak yapılmış sayılmaktadır. Bunlar için ayrı bir bildirime gerek bulunmamaktadır.²²¹ Bu kişiler, “5510 sayılı Kanun’un 61. maddesinde ve GSSİY’nin 9. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre;

- 5510 sayılı Kanun’un 4/1-a, 4/1-b ve 4/1-c maddesi kapsamında sigortalı sayılanlar,
- 5510 sayılı Kanun’un 50. maddesi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olanlar,
- Sosyal güvenlik kanunları gereği gelir ya da aylık alanlar (2022, 1005, 3292, 2330, 442, 2913),

²¹⁶ Alper, Sosyal Sigortalar, s. 377.

²¹⁷ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 477-478.

²¹⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 766.

²¹⁹ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 478; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 774.

²²⁰ Sözer, Genel Sağlık, s. 216; Tuncay ve Ekmekçi, s. 631.

²²¹ Sözer, Genel Sağlık, s. 217; Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 479.

- Genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu eş, çocuk, ana ve babası,
- 18 yaşından küçük çocukların” genel sağlık sigortası başlangıcı ayrı bir bildirimde bulunmaksızın başlamaktadır.

Yukarıda belirtilen kişilerin (bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil) genel sağlık sigortası, “Kanun’un 4. maddesi gereği zorunlu sigortalı olanların sosyal sigorta kapsamında, isteğe bağlı sigortalıların isteğe bağlı sigortalı olarak tescil edildikleri tarihte, gelir ya da aylık alanların ise gelir ya da aylığa hak kazandıkları tarih itibariyle” başlamaktadır.²²²

Bazı kişilerin genel sağlık sigortalısından yararlanabilmeleri için belli bir statüye girdikten sonra bir ay içinde SGK’ya bildirimlerinin kendileri, meslek kuruluşları ya da resmi makamalar tarafından yapılması gerekmektedir.²²³

Bazı kişilerin ise genel sağlık sigortası başlangıcı tescil bildirimine bağlıdır. Bu kişiler, “5510 sayılı Kanun’un 61. maddesi ve GSSİY’nin 9. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre;

- Uluslararası koruma altına alınanlar, vatansız ve sığınmacıların genel sağlık sigortası bu sıfatı ya da statüyü kazandıkları tarihten itibaren başlamakta ve bildirimleri kapsama alındıkları tarihten itibaren bir ay içinde İç İşleri Bakanlığı tarafından yapılır.
- Korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz yararlananların; genel sağlık sigortası bu hizmetlerden ücretsiz yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren başlamaktadır. Bunların bildirimi kapsama alındıkları tarihten itibaren bir ay içinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yapılır.
- Yabancı uyruklu kişilerin genel sağlık sigortası Türkiye’deki yerleşim süresinin bir yılı geçtiği tarihten sonra talepte bulunmaları hâlinde talep tarihini takip eden günden itibaren başlamaktadır. Bunların bildirimi kendileri tarafından Türkiye’deki yerleşim süresinin bir yılı geçtiği tarihten itibaren bir ay içinde yapılır.
- Aylık gelirleri asgari ücretin 1/3’ünden az olanların genel sağlık sigortası bu durum tespit edildiği tarihten itibaren başlar. Bunlar bildirimlerini kendileri yapar. Bildirim için herhangi bir süre belirlenmemiştir.

²²² Korkusuz ve Uğur, s. 298; Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 479; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 775.

²²³ Centel, Sosyal Güvenlik, s. 385; Tuncay ve Ekmekçi, s. 632.

- İşsizlik, Esnaf Ahilik Sandığı veya kısa çalışma ödeneği alanların genel sağlık sigortası bu ödenekleri almaya başladıkları tarihten itibaren başlar. Bunların bildirimleri İŞKUR tarafından işsizlik veya Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinin bağlandığı tarihten itibaren bir ay içinde yapılır.

- Avukatlık stajı yapanların genel sağlık sigortası staja başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Bunların bildirimleri staja başladıkları tarihten itibaren bir ay içerisinde Türkiye Barolar Birliğince yapılır.

- Yabancı uyruklu öğrencilerin genel sağlık sigortası talep tarihini takip eden günden itibaren başlamaktadır. Bunların bildirimini veli/vasi ya da Türkiye'ye getiren kurum/kuruluşlarca yapılır.”

Genel sağlık sigortası giriş bildirgesini süresi içinde vermeyenler hakkında ise, “5510 SK. 102/1-a maddesi gereğince her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idarî para cezası uygulanmaktadır (5510 SK. m. 61/5).”

Genel sağlık sigortası zorunlu bir sigortadır. Sigortalılığın başlangıcı gibi bitişi de Kanun'da belirtilmiştir. Sigortalılığın sona ermesi, “Kanunda sayılan sigortalı sayılma şartlarının kaybedilmesi veya ölüm halinde sona ermektedir (5510 SK. m. 92/3).” Genel sağlık sigortalılığı ise genel olarak, “kapsamdaki kişilerin yerleşim yerini Türkiye dışına taşıdığı tarihten, sigortalının ölüm tarihinden ve genel sağlık sigortası kapsamı dışına çıkılan tarihten itibaren sona ermektedir (5510 SK. m. 61/4; GSSİY m. 10/1).”

Bu durumda genel olarak Türk vatandaşları açısından genel sağlık sigortasının; ölüm, ikametgahını yurt dışına alma ve sigortalı olma şartlarının kaybedilmesiyle sona erdiği anlaşılmaktadır.²²⁴ Fakat bazı durumlarda gelir ya da aylık alanların ikametlerinin yurt dışına almaları durumunda yurt içinde ikamet eden bakmakla yükümlü olduğu kişilerin genel sağlık sigortası devam etmektedir.²²⁵

²²⁴ Coşkun Saraç, **Hastalık Sigortası**, Altın Nokta Yayınevi, İzmir, 2013, (Hastalık), s. 252; Sözer, Genel Sağlık, s. 230; Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 482.

²²⁵ Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği'nin 10/1. maddesine göre, “...Ancak, Kanun kapsamında prim ödeme yükümlülüğü devam edenler ile Kanuna ve diğer kanunlara göre gelir ve aylık alanlardan ikametgâhını yurt dışına taşıyanların gelir ve aylık alma hakları devam ettiği sürece yurt içinde ikamet eden genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bu statüleri devam etmektedir” (18/04/2014 tarih, 28976 sayılı Resmî Gazete).

Genel sağlık sigortası ayrıca, “5510 sayılı Kanun’un 61. maddesi, GSSİY’nin 10. maddesi ve Genel Sağlık Sigortası Tescil Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği’nin (GSSTY) 10. maddesine göre;

- 5510 sayılı Kanun’un 4/1-a maddesi gereği sigortalı olanların sigortalılık niteliğini yitirildikleri tarihi takip eden 10. günden sonra,²²⁶

- 5510 sayılı Kanun’un 4/1-b ve 4/1-c maddesi gereği sigortalı olanların sigortalılık niteliğini yitirildikleri tarihten itibaren,

- Gelir ya da aylık alanların ölümü halinde bakmakla yükümlü olduğu eşlerinin ölüm aylığı bağlanacağı tarihte, anne ve babanın ölüm tarihini takip eden ay sonunda,

- Gelir ya da aylık alanların ölümü halinde bakmakla yükümlü olduğu çocukların 18 yaşını, lise veya dengi öğrenimden mezun olanların 20 yaşını, yükseköğrenimden mezun olanların ise 25 yaşını doldurdıkları tarihten itibaren,²²⁷

- Aile içindeki gelirleri asgari ücretin üçte birinden fazla olduğu tarihten itibaren,

- Uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ve vatansız olarak tanınan kişilerin bu statüsünü kaybettikleri tarihten itibaren,

- Sosyal güvenlik kanunları gereği gelir ya da aylık alanların (2022, 1005, 3292, 2330, 442, 2913) aylık alma haklarını kaybettikleri tarihten itibaren,

- Koruma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz yararlanma hakkının kaybedildiği tarihten itibaren,

- Ky koruculuğu ve geçici ky koruculuk görevinin sona erdiği tarihten, Oturma izinlerinin sona erenlerin veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamına alınanların bu tarihten itibaren,

²²⁶ 5510 SK. m. 67/4. “...Bu kapsamında sigortalı sayılanlar, zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Bu kişilerin sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten itibaren 90 gün süreyle bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil sağlık hizmetlerinden yararlandırılırlar...”

²²⁷ 5510 SK. m. 67/4, “. Ayrıca, lise veya dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını, yükseköğrenimden mezun olanlar ise 25 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (g) bendinde sayılanlar hariç genel sağlık sigortalısı olmamak şartıyla mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle, prim borçlarına bakılmaksızın bakmakla yükümlü olunan veya hak sahibi kişi sayılmak suretiyle sağlık hizmetinden faydalandırılır...”

- İşsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneği alanların ödeneğin kesildiği tarihten itibaren,
- Gelir ve aylık alanların gelir ve aylık alma haklarını kaybettikleri tarihten itibaren,
- İş kaybı tazminatı alanların iş kaybı tazminatı ödemesinin bittiği tarihten itibaren,
- Tutuklu ya da hükümlü olunan tarihten itibaren,
- Çıraklık, mesleki eğitim, staj, bursiyer, kursiyer ve üniversitelerde kısmi süreli çalışma durumlarında bu çalışma ya da eğitimlerin sona erdiği tarihten itibaren,
- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanların terhis tarihinden itibaren”²²⁸ sona ermektedir.

Ancak; “Kanunun 60 ıncı maddesi birinci fıkrası hükümlerine göre genel sağlık sigortalısı olan kişilerin, tabi olduğu bent kapsamındaki genel sağlık sigortalılığının sona erdiği tarihte devam etmekte olan tedavileri nedeniyle sağlanacak sağlık hizmetleri, kişinin iyileşmesine kadar Kurumca sağlanır. Devam etmekte olan tedavi, kişilerin genel sağlık sigortalısı sayılma şartlarının yitirildiği tarihte sağlık hizmeti sunucusundaki yatarak sağlanmakta olan tedavilerini ifade eder. Kişilerin var olan kronik hastalıkları nedeniyle müteakip müracaatları devam etmekte olan tedavi olarak değerlendirilmez (GSSİY. m.23).”

1.2.2.5. Genel Sağlık Sigortası Primi

Sosyal güvenlik mevzuatında kullanılan prim kavramı, “sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortasının sağladığı sosyal güvenlik garantisinden faydalanmanın bir karşılığıdır. Prim, ücretin bir parçasıdır. Diğer bir ifade ile prim geciktirilmiş ve geri bırakılmış ücrettir. Prim ayrıca, kamu otoritesi kullanılarak zorunlu olarak alınması nedeniyle bir vergidir.”²²⁹

²²⁸ 5510 SK. m. 67/4.; “...60 ıncı maddenin onikinci fıkrası kapsamındaki genel sağlık sigortalılığı sona erenler, terhis tarihinden itibaren 30 gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar...”

²²⁹ Yusuf Alper, “5510 Sayılı Kanun’da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çırakların ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 18, 2010, (Primlerin Özelliği), s. 176.

5510 sayılı Kanun kapsamında, “genel sağlık sigortasından sağlanacak sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanmak, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için bir hak, Kurum için ise bu hizmet ve hakların finansmanını sağlamak bir yükümlülüktür. Sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü olduğu kişiler yararlandırılır. Kapsamındaki kişilere sunulacak sağlık hizmetleri ve diğer haklar ile kişilerden alınan primlerin tutarı arasında ilişki kurulamaz (m. 62).”

Yine 5510 Kanun’un 79. maddesinde, “Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır. Kurumca tahsil edilen genel sağlık sigortası primleri, tahsil edilmesini müteakip doğrudan Kurum bütçesinin genel sağlık sigortası kalemine aktarılır” denilmektedir.

5510 sayılı Kanun’un 80. maddesinde “genel sağlık sigortası primine esas kazançlar”, 81. maddesinde “prim oranları”, 87. maddesinde ise “prim ödeme yükümlülükleri” açıklanmıştır. Kanun’da “sigortalılık statülerine göre farklı prime esas kazanç, prim oranı ve prim ödeme yükümlüsü belirlenmiştir. Buna göre,

- Kanun’un 4/1-a ve 4/1-c maddelerine göre sigortalı sayılanların genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazancın %12,5’idir. Bu primin %5’i sigortalı, %7,5’i ise işveren hissesidir. Bunların primleri işverenleri tarafından ödenir.

- Kanun’un 4/1-b maddelerine göre sigortalı sayılanların genel sağlık sigortası prim oranı, Kanun’da belirtilen alt ve üst sınır²³⁰ arasında kendileri tarafından belirlenen prime esas kazancın %12,5’idir. Bunların primleri kendileri tarafından ödenir.

- İsteğe bağlı sigortalı olanların genel sağlık sigortası prim oranı, Kanun’da belirtilen alt ve üst sınır arasında kendileri tarafından beyan edilen prime esas kazancın %12’sidir. Bunların primleri kendileri tarafından ödenir.

- Aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrencilerin genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazanç alt sınırının %50’sinin %5’idir. Bunların primleri Millî Eğitim Bakanlığı veya eğitim gördükleri kurumlar tarafından ödenir.

²³⁰ 5510 SK. m. 82; “...Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 7,5 katıdır...”

- Meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ve üniversitelerde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerin genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazanç alt sınırının %5'idir. Bunların primleri öğretim kurumları ve staj yapılan kurum tarafından ödenir.

- İŞKUR kursiyerlerinin genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazanç alt sınırının %4,5'idir. Bunların primleri İŞKUR tarafından ödenir.

- Yabancı uyruklu öğrencilerin genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazanç alt sınırının 1/3'ünün %12'sidir. Bunların primleri kendileri tarafından ödenir.

- Avukatlık stajı yapanların genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazanç alt sınırının %6'sıdır. Bunların primleri Türkiye Barolar Birliği tarafından ödenir.

- Gelir testi sonucuna göre prim ödeme yükümlüsü olanların genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazanç alt sınırının %3'dür. Bunların primleri kendileri tarafından ödenir.

- Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanların genel sağlık sigortası prim oranı (sosyal yardım aylığı, köy korucusu aylığı alanlar, mülteciler, vatansızlar, er ve erbaşlar), prime esas kazanç alt sınırının %12'sidir. Bunların primleri ilgili kamu idaresi tarafından ödenir.

- İşsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneği alanların genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazanç alt sınırının %12'sidir. Bunların primleri İŞKUR tarafından ödenir.

- İş kaybı tazminatı alanların genel sağlık sigortası prim oranı, aldıkları ödenek miktarının %12'sidir. Bunların primleri İŞKUR tarafından ödenir.

- Yabancıların genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazanç alt sınırının iki katının %12'sidir. Bunların primleri kendileri tarafından ödenmektedir."

Türkiye'de, devlet de genel sağlık sigortasının finansmanına katkıda bulunmaktadır. Bu durum 5510 sayılı Kanun'da, "Devlet, Kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında Kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takip eden 15 gün içinde Hazinece Kuruma ödenir (m. 81/3)" denilerek açıklanmıştır.

1.3. İŞSİZLİK VE İŞSİZLİK SİGORTASI KAVRAMI

1.3.1. İşsizlik Kavramı

Çalışmamızın bu bölümünde işsizlik sigortası kavramına geçmeden önce işsizlik kavramı kapsamında işsizliğin tanımı, türleri, nedenleri ve boyutları incelenecektir.

1.3.1.1. İşsizliğin Tanımı

İşsizlik hem bireysel hem de toplumsal anlamda ekonomik, sosyal, siyasal ve psikolojik açıdan olumsuz sonuçları olan ve gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin tüm ülkeleri ilgilendiren önemli sorunlardan biridir.²³¹

İşsizlik ayrıca, sosyal güvenlik bakımından da önemli bir risk unsurudur²³² ve ILO’nun 1952 tarihli “Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 sayılı sözleşmesinde sayılan dokuz riskten” birisidir.²³³

İşsizlik her şeyden önce onu yaşayan kişi ve ailesi için önemli bir sorundur. İşsiz kalan kişi, çalışma hayatının sağladığı sosyalleşme fırsatından yoksun kalması, kendine olan özgüveninin azalması gibi bir takım psikolojik sorunlar yanında, tek geçim kaynağı olan ücretten yoksun kalması nedeniyle ekonomik anlamda da sorunlar yaşayabilecektir. Yaşanılan bu durum satın alma gücünün ve dolayısıyla talebin azalması nedeniyle ülke ekonomisinde ve dolayısıyla siyasal yapıda sorunlara neden olacaktır.²³⁴

Bir ülkede çalışabilecek durumda olan (15 ile 65 yaş arası) ve çalışmak istemesine rağmen bazı kişilerin işinin olmamasına “işsizlik”, bu durumda olan kişilere de “işsiz” denilmektedir.²³⁵ İşsizlik, belirli bir ücret düzeyinde çalışmak isteyen fakat yetenekleri olduğu halde iş bulamayan ve işsiz olarak nitelendirilen

²³¹ Özlem Işığışok, “İstihdam ve İşsizlik”, **Sosyal Politika**, (Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper), 9. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018, (Sosyal Politika), s. 129.

²³² Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 430.

²³³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 695.

²³⁴ Naci Gündoğan, “İşsizlik ve Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma Ekonomisi**, (Ed. Naci Gündoğan ve M. Kemal Biçerli), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 3442, Eskişehir, 2019, s. 165.

²³⁵ Erdal Ünsal, **Makro İktisat**, 7. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2007, s. 12.

kişilerin yaşadığı durum neticesinde ortaya çıkan bir olgudur.²³⁶ Bireysel açıdan işsizlik, çalışma istek ve yeteneği olmasına rağmen mevcut ücret düzeyinde iş bulamama durumu olarak, toplumsal açıdan işsizlik ise üretim faktörlerinden biri olan emeğin tam olarak kullanılamaması şeklinde tanımlanabilir.²³⁷ İşsizlik, emeğin tam kullanılamaması nedeniyle hem ekonomide bir gelir kaybına hem de kişinin kendisine, çevresine ve topluma maliyet yükleyen önemli bir sorundur.²³⁸

Ekonomik anlamda işsizlik ise, emek arzının emek talebinden fazla olması durumunda ortaya çıkan bir sorun olarak tanımlanabilir.²³⁹

ILO işsizliği, “iş olmama (işsiz olma), çalışmaya hazır olma ve iş arama unsurlarını bir arada bulunduran bir olgu olarak” tanımlamaktadır.²⁴⁰ TÜİK ise, “referans dönemi içinde istihdam hâlinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olanları” işsiz olarak tanımlamaktadır.²⁴¹ Hem ILO hem de TÜİK tarafından yapılan tanımlara göre işsizlik olgusundan bahsedebilmek için kişinin belirlenen referans dönemi içinde hiç çalışmaması, belirli bir süredir iş araması ve kendisine uygun iş olanakları çıkması durumunda çalışmaya hazır olması gerektiği anlaşılmaktadır.

1.3.1.2. İşsizliğin Türleri ve Nedenleri

İşsizlik genel olarak “gizli ve açık işsizlik” olarak ikiye ayrılmaktadır. Açık işsizlik ise kendi içinde “iradi ve gayri iradi işsizlik” olarak ikiye ayrılmaktadır.

Gizli işsizlik, işsizliğin bir türü olmasına rağmen, nitelik itibarıyla “özel” bir durumu açıklamaktadır. Çünkü gizli işsizlikte kişinin aslında bir işi vardır. Fakat kişinin toplam üretime katkısı ya çok az ya da hiç yoktur. Bu nedenle üretim teknolojisinin değişmediği bir durumda çalışan kişi ya da kişilerin üretimden

²³⁶ Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, İstanbul, 2003, s. 393.

²³⁷ Özlem Işığışık, *İstihdam ve İşsizlik*, 4. Basım, Dora Yayınları, Bursa, 2018, (İşsizlik), s. 60.

²³⁸ M. Kemal Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 427.

²³⁹ Yüksel Bilgili, *Makro İktisat Ders Notları*, 4. Bası, İkinci Sayfa Yayınları, İstanbul, 2014, s. 125.

²⁴⁰ Faruk Andaç, *Türk İşsizlik Sigortası Hukuku Uygulaması*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2020, (İşsizlik Sigortası Hukuku), s. 27.

²⁴¹ TÜİK, *İşgücü İstatistikleri*, 2023.

çekilmesi, üretim düzeyinde bir azalmaya neden olmamaktadır.²⁴² Gizli işsizlerin marjinal verimlilikleri sıfır ya da sıfıra çok yakındır. Gizli işsizliğin bulunduğu ekonomilerde bir ya da birkaç kişinin yapabileceği bir iş, çok daha fazla kişiyle yapılmaktadır. Bu durum bir bakıma aşırı istihdam da yaratmaktadır. Bu işsizlik türü özellikle tarım kesiminde ve kamu sektöründe yaygın olarak görülmektedir.²⁴³

Açık işsizlik ise; işsizliğin tanımında bahsedilen çalışma arzu ve yeteneği olmasına rağmen, mevcut çalışma ve ücret koşullarında bir iş bulunamamasıdır.²⁴⁴ İşsizlik istatistiklerinde yer alan veriler açık işsizliğe ait verilerdir.²⁴⁵ Açık işsizliğin, bireye ve ekonomiye bağlı nedenleri bulunmaktadır.

Açık işsizlik, kişinin tercihiyle ilgili olarak iradi ve gayri iradi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İradi işsizlik kişinin isteğine bağlı olarak ortaya çıkan diğer bir ifade ile gönüllü bir işsizlik türüdür. Kişi mevcut ücret ve çalışma koşullarında çalışmak istememektedir. Gayri iradi işsizlikte ise, kişi mevcut ücret ve çalışma koşullarında çalışmak istemesine rağmen iş bulamamaktadır.²⁴⁶ İşsizlik kavramı esasen sadece gayri iradi işsizlik tanımını kapsamaktadır.²⁴⁷

Açık işsizliği nedenlerine göre; geçici, yapısal, konjonktürel, teknolojik ve mevsimlik işsizlik olmak üzere 5 başlık altında ele almak mümkündür.²⁴⁸

Geçici işsizlik, emek arzı ve talebinin dengede olduğu bir ekonomide çalışanların kısa süreli olarak çalışanların iş değiştirmesinden kaynaklanan işsizlik türüdür. Bu işsizlik türü friksiyonel ya da arızı işsizlik olarak da ifade edilmektedir.²⁴⁹

Geçici işsizliğin nedeni, yeni bir iş arama ya da ilk kez iş arayışında olanların piyasadaki açık işler konusundaki bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Geçici işsizliğe hemen hemen her ekonomide rastlamak mümkündür. Bu işsizlik türü emek mobilitesinin (akışkanlığının) doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Emek mobilitesi ise sağlıklı bir ekonominin işaretidir. Bir ekonomide geçici işsizliğin sıfır olması, emek mobilitesinin de sıfıra düşmesi anlamına geleceği için mümkün değildir.

²⁴² Gündoğan, s. 168.

²⁴³ Bilgili, s. 133; Işığçık, İşsizlik, s. 135.

²⁴⁴ Coşkun Saraç, “İşsizlik Sigortası Edim Koşulları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2011, (İşsizlik), s. 1.

²⁴⁵ Işığçık, Sosyal Politika, s. 133.

²⁴⁶ Işığçık, İşsizlik, s. 115.

²⁴⁷ Ünsal, s. 12.

²⁴⁸ Faruk Andaç, **İşsizlik Sigortası**, 2. Baskı, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Eğitim Yayınları, Yayın No: 66, Ankara, 2010, (İşsizlik Sigortası), s. 46.

²⁴⁹ Bilgili, s. 134.

Bu yüzden geçici işsizlik önlenemeyen tek işsizlik türü olarak kabul edilmekte ve doğal işsizlik olarak da isimlendirilmektedir. Geçici işsizliğin olmaması emek faktörünün üretim kolları arasında optimal dağılımına engel olacağı için ekonomik açıdan pek tercih edilmemektedir. Geçici işsizlik diğer işsizlik türlerinin aksine ekonomiye sadece maliyet yüklememekte ayrıca önemli bir ekonomik fayda da sağlamaktadır.²⁵⁰ Geçici işsizliğin oranı her ekonominin yapısal özelliklerine bağlı olarak farklılaşmakla beraber genellikle %2-3 civarındaki bir oran makul karşılanmaktadır.²⁵¹

Yapısal işsizlik ise, bir ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki değişmelere bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik türüdür.²⁵² Yapısal işsizlik, ülke nüfusunun artmasıyla birlikte artan işgücünün istihdamını sağlayacak ve üretim kapasitesini arttıracak yapısal değişimlerin gerçekleşmemesi durumunda ortaya çıkmaktadır.²⁵³ Çözülmesi en zor işsizlik türü olan yapısal işsizlik, “bünyevi” ya da “strüktürel işsizlik” adlarıyla da anılmaktadır. Yapısal işsizlik, geçici işsizliğin aksine uzun sürelidir. Bu işsizlik türü, bir piyasada arz ve talep edilen beceriler arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Yapısal işsizliğin nedenleri; mesleki ve coğrafi dengesizlikler, teknolojik gelişmeler ya da kamu politikaları olabilmektedir.²⁵⁴ Genel olarak, bir toplumda bir ürüne olan talebin azalması, kişilerin mesleki yeteneklerinin teknolojik gelişmeler doğrultusunda değişen ihtiyaçlara uyum sağlayamaması, mesleki yeteneğe sahip kişilerin işgücüne ihtiyaç duyulan olan coğrafyada bulunmaması, yaşlanma nedeniyle yeni yeteneklerin öğrenilmesi zorlaşan kişilerin yerine işgücü piyasasında yeni yeteneklere sahip çalışan sayısının azlığı, ekonomide ve iş mevzuatında yaşanan değişikliklere uyum sağlamada yaşanan kurumsal faktörler, toplumda zorunlu olmadıkça çalışmak istemeyen, iş arama konusunda isteksiz

²⁵⁰ Işığık, İşsizlik, s. 129.

²⁵¹ Süleyman Özdemir, Halis Yunus Ersöz ve İbrahim Sarıoğlu, **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2006/45, İstanbul, 2006, s.72

²⁵² Alpaslan Sungur, **Sosyal Koruma Ekseninde İşsizlik Sigortası Uygulamalarının İncelenmesi ve Türkiye İçin Öneriler**, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2016, s. 47.

²⁵³ Adem Korkmaz ve Adnan Mahiroğulları, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri**, 3. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2013, s. 53.

²⁵⁴ Gündoğan, s. 169

davranan ve çalışmayı sevmeyen kişilerin bulunması, sermayenin ve yatırımın çeşitli sebeplerle başka bir ülkeye gitmesi yapısal işsizliği nedenleri olarak sayılabilir.²⁵⁵

Konjonktürel işsizlik; devri işsizlik ya da eksik talep işsizliği olarak da adlandırılmaktadır. Konjonktürel işsizlik, ekonomilerde yeterli talebin olmaması durumunda ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Bu işsizlik türü ekonomide yaşanan dönemsel dalgalanmalar sonucu ortaya çıkmaktadır.²⁵⁶

Ekonominin büyüdüğü veya genişlediği dönemlerde mal ve hizmetlere olan talep artmakta, ekonominin durgunlaştığı ya da daraldığı dönemlerde talep azalmaktadır. Yaşanan talep azalması işgücüne olan talebi de azalmaktadır. İşgücü piyasasında talebin yetersiz olması nedeniyle mevcut ücret düzeyinden çalışmak isteyen kişilerin tümünü istihdam olanağı kalmamaktadır. İşte bu duruma konjonktürel ya da eksik talep işsizliği denilmektedir. Eksik talep işsizliği, daha çok ekonomik bakımından gelişmiş ülkelerde görülen bir işsizlik türüdür. Eksik talep işsizliği gelişmiş ülkelerdeki toplam işsizliğin içinde en yaygın olan işsizlik türüdür.²⁵⁷

Konjonktürel işsizlik geçici ve yapısal işsizliğe benzemekle birlikte geçici işsizlikten daha uzun, yapısal işsizlikten ise daha kısa sürelidir. Geçici ve yapısal işsizlikte piyasada açık işler bulunmaktadır. Oysa konjonktürel işsizlikte piyasada yeterince iş bulunmamaktadır.²⁵⁸

Teknolojik işsizlik; teknoloji alanında yaşanan ilerlemeler sonucunda artık bazı işlerin insanlar yerine makineler tarafından yapılmaya başlanması nedeniyle ortaya çıkan işsizlik türüdür. Bir diğer ifade ile teknolojik işsizlik, emek yoğun bir üretimden teknoloji yoğun bir üretime geçilmesi nedeniyle ortaya çıkan bir işsizlik türüdür.²⁵⁹ Teknolojik işsizliği ayrıca, gelişen teknolojiye uyum sağlama aşamasında ortaya çıkan veya işgücüne olan talebin azalmasından dolayı meydana gelen işsizlik olarak da tanımlamak mümkündür.²⁶⁰

Yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanması üretim maliyetlerini azalttığı için bazı üretim süreçlerinde insanlar yerine artık makineler daha çok tercih

²⁵⁵ S. Alp Limoncuoğlu, **Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İzmir, 2006, (Tez), s. 9.

²⁵⁶ Bilgili, s. 137.

²⁵⁷ Özlem Bal Bektaş, **İşsizlik Sigortası**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara, 2014, (Tez), s.43-44; Limoncuoğlu, Tez, s. 12.

²⁵⁸ Gündoğan, s. 170.

²⁵⁹ Bilgili, s. 137.

²⁶⁰ Bal Bektaş, Tez, s. 32-33.

edilmektedir. Bu durum ise bazı çalışanların işten çıkarılmasına neden olmaktadır. Teknolojik gelişmeler sonucunda bazı meslekler önemini kaybederken bazıları ise tümüyle ekonomik hayattan silinmektedir. Ortadan kalkan mesleklerin yerini ileri teknolojiye dayanan yeni çalışma biçimleri almaktadır.²⁶¹

Teknolojik işsizlik, geçici bir işsizlik türü olmayıp süreklilik arz eden bir işsizlik türüdür. Bu nedenle, işini kaybeden kişilere ya yeni yetenekler kazandırılmalı ya da gelişen teknolojiyen yeni iş sahaları yaratılmalıdır. Zira teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalan kişilerin aynı nitelikte bir işe geri dönebilme şansları çok azdır.²⁶²

Mevsimsel işsizlik; Bazı sektörlerde mevsimlere ve hava şartlarına bağlı olarak işgücüne olan talebin azalması nedeniyle ortaya çıkan işsizlik türüdür. Bu işsizlik türü özellikle turizm, tarım ve inşaat gibi sektörlerde yoğun olarak görülmektedir. Bu sektörlerde çalışanlar işlerin sona erme dönemini bildikleri için gerekli tedbirleri alma şansına sahiptirler.²⁶³ Bu işsizlik türü de konjonktürel işsizlik gibi emek talebindeki dalgalanmaların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Mevsimlik işsizlik bu yönüyle konjonktürel işsizliğe benzemektedir. Mevsimlik işsizliğin konjonktürel işsizlikten farkı ise bu dalgalanmaların beklenen ve sistematik dalgalanmalar oluşudur. Bu işsizlik türünün iradi mi yoksa gayri iradi mi olduğu yönünde farklı görüşler bulunmaktadır.²⁶⁴

Mevsimlik işsizliğin genel olarak iki sebebi bulunmaktadır. Birinci sebep, hava şartları ve mevsim değişimleri sonucu üretimde meydana gelen aksamalardır. Örneğin, tarımda ve inşaat sektöründe mevsim koşulları nedeniyle üretim yıl boyunca devam ettirilememektedir. Özellikle, üretimin doğa koşullarına bağlı olduğu tarımsal alanlarda ekim ve hasat mevsimleri dışında kalan dönemlerde faaliyet olmadığı için işsizlik ortaya çıkmaktadır. Yine kış aylarında inşaat sektöründeki faaliyetler azaldığı için inşaat işçisi talebi de azalmaktadır. İkinci sebep ise bazı mal ve hizmetlere olan talebin mevsim koşulları nedeniyle azalmasıdır.²⁶⁵ Örneğin, ısıtıcı ve dondurma gibi mallara olan talep mevsim değişimlerine bağlı olarak azalabilmektedir. Kış aylarında dondurmaya, yaz aylarında ise ısıtıcıya olan talebin azalması nedeniyle mevsimlik işsizlik durumu ortaya çıkabilmektedir. Mevsimlik işsizlik, yıl içine düzensiz olmasına

²⁶¹ A. Sungur, s. 47.

²⁶² Limoncuoğlu, Tez, s. 10.

²⁶³ Zeynel Dinler, **İktisada Giriş**, 20. Basım, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014, s. 507.

²⁶⁴ Biçerli, s. 462-463.

²⁶⁵ Gündoğan, s. 171.

rağmen ne zaman ortaya çıkacağı ve ne kadar süreceği belli olduğu için diğer işsizliklere göre önlenbilmesi daha kolay olan işsizlik türüdür.²⁶⁶

Yukarıda bahsedilen açık ve gizli işsizlik türlerine ek olarak bazı kaynaklar sürekli durgunluk kavramını üçüncü bir işsizlik türü olarak kabul etmektedirler. Sürekli durgunluk kavramı, “bazı ekonomilerin belirli bir büyüme sonrasında üretim hacminde daralma yaşayabilecekleri ve bu nedenle kronik işsizlik durumunun ortaya çıkabileceğini” ifade etmektedir.²⁶⁷

Sürekli durgunluğa neden olan etkenler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu etkenler genellikle iç ve dış faktörlerden kaynaklanmakta ve kronik işsizliğe neden olabilmektedir. Sürekli durgunluğa ve buna bağlı ortaya çıkan kronik işsizliğe 1929 yılında yaşanan Dünya ekonomik krizi (Büyük Buhran) gösterilmektedir. Sürekli durgunluk kavramı ilk kez bu buhran sonrası kullanılmaya başlanılmıştır. Yine kronik işsizliğe neden olan başka bir durum ise 1973 yılında yaşanan petrol krizidir. Yaşanan bu iki olay sonrası, kişi başına düşen milli gelirin azalması, büyümenin yavaşlaması ve talep yetersizliğinden kaynaklanan etkileri uzun süreli olan kronik işsizlik ortaya çıkmıştır.²⁶⁸ Ortaya çıkan işsizliğin boyutlarının teknolojik gelişmeler sonucunda giderek büyümesi nedeniyle uygulanan iktisat politikalarında değişime gidilmiştir. 1929 sonrası Keynesyen iktisat politikaları, 1973 sonrası ise Neoliberal iktisat politikaları uygulanmaya başlanmıştır.²⁶⁹

İşsizliğin ekonomik politikalara göre farklı nedenleri bulunmaktadır. İşsizliğin nedenleri, neo-liberal ekonomiye göre; “işgücü maliyetleri (ücret, prim, vergi vb.), sendikalar, yasaların katılığı”, Keynesyen ekonomik modele göre ise “düşük ücretlerdir.”²⁷⁰

Yukarıda sayılan işsizlik türleri ve nedenleri ile birlikte Türkiye’de genel olarak işsizliğin nedenleri ise, teknolojik gelişmeler, üretim-yatırım dengesi, yanlış eğitim politikaları, nüfusun hızlı artması, küreselleşme, rekabet baskısı, göç, yeterli istihdam alanları yaratılamaması ve bilgi eksikliği olarak sayılabilir.²⁷¹ Türkiye’de

²⁶⁶ Bal Bektaş, Tez, s. 42-43.

²⁶⁷ Korkmaz ve Mahiroğulları, s. 53.

²⁶⁸ Işığın, İşsizlik, s. 136-137.

²⁶⁹ Korkmaz ve Mahiroğulları, s. 53.

²⁷⁰ Sema Ay, “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, 2012, s. 322-323.

²⁷¹ Esmanur Çakmak, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulamaları”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 1, 2020, s. 3.

ayrıca, kentleşmenin artması, istihdamın tarım dışı sektörlere kayması, emek arzının emek talebinden fazla olması, girişimci eksikliği, düşük verimlilik, sosyal ve kültürel özellikler de işsizliğin nedenleri arasında sayılmaktadır.²⁷²

1.3.1.3. İşsizliğin Boyutları

İşsizlik tüm ülkeleri etkileyen ve çözüm bulmak için uğraşılan önemli sorunlardan biri olmakla birlikte ülkelerin gelir seviyesine göre farklılık göstermektedir. ILO verilerine göre dünya genelinde 2023 yılı işsizlik oranı %5,1'dir. Yüksek gelirli ülkelerde işsizlik oranı %4,5 iken düşük gelirli ülkelerde bu oran %5,7'ye yükselmektedir.²⁷³ İşsizlik ayrıca ülke içinde cinsiyete, yaşa, eğitim düzeyine, sektörler göre de farklılık göstermektedir.

Aşağıdaki Tablo 6'da 2019-2023 dönemine ait OECD ve Türkiye'deki işsizlik oranları gösterilmektedir.

Tablo 6: OECD ve Türkiye'de İşsizlik Oranları (%)

Yıllar	OECD	Türkiye
2019	5,4	13,7
2020	7,2	13,1
2021	6,2	12,0
2022	5,00	10,5
2023	4,8	9,4
Ortalama	5,7	11,7

Kaynak: OECD Data, Unemployment Rate (indicator).

<https://www.oecd.org/en/data/indicators/unemployment-rate.html#indicator-chart>,
(26/08/2024)

²⁷² İlyas Karabıyık, “Türkiye’de İşsizliği Doğuran Nedenler ve İşsizliğin Yapısı”, **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2009, s. 186.

²⁷³ ILO, **World Employment and Social Outlook: Trends 2024**, 1. Published, ILO Publication, Geneva, 2024, (Employment), s. 22.

Tablo 6’da görüleceği üzere, işsizlik oranı 2019-2023 döneminde OECD ülkelerinde ortalama %5,7, Türkiye’de ise ortalama %11,7’dir. Ayrıca TÜİK verilerine göre Türkiye’de işsizlik oranı 2023 yılı itibariyle %9,4,²⁷⁴ 2024 yılı Haziran ayı itibariyle ise %9,2’dir.²⁷⁵

İşsizlik kadınlarda erkeklere göre daha yüksektir. Bu durum hem OECD ülkeleri arasında hem de Türkiye’de geçerlidir. OECD verilerine göre; 2023 yılı itibariyle OECD ülkeleri arasında erkeklerde işsizlik oranı %4,7 iken, kadınlarda %5,0’dır. Aynı dönemde Türkiye’de erkeklerde işsizlik oranı %7,7, kadınlarda ise %12,7’dir.²⁷⁶

Türkiye’de kadınlardaki işsizlik oranının erkeklerden daha yüksek olduğu TÜİK verilerinde de görülmektedir. Nitekim TÜİK 2024 yılı Haziran ayı verilerine göre işsizlik oranı erkeklerde %7,6 iken kadınlarda %12,4’dür.²⁷⁷

Bu durumun, kadınların kendilerine biçilen toplumsal anne ve eş rollerinden ve ev, çocuk ve yaşlı bakımının daha çok kadınlar tarafından yerine getirilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Zira Türkiye’de 2023 yılı itibariyle işsiz olan kadınların %42,8’i ev işleriyle meşgul oldukları için işgücüne katılamamaktadır.²⁷⁸ Ayrıca bazı işverenlerin kadın çalışanlara yönelik olumsuz tutumları nedeniyle de kadınlarda işsizliğin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

İşsizliğin yüksek olduğu bir diğer grup ise 15-24 yaş arası gençlerdir. Bu durum hem OECD ülkeleri arasında hem de Türkiye’de aynı şekilde görülmektedir. OECD verilerine göre; 2023 yılı itibariyle OECD ülkeleri arasında 25 yaş ve üzerindeki kişilerde işsizlik oranı %4,1 iken, 15-24 yaş arasındaki gençlerdeki işsizlik oranı ise %10,6’dır. Aynı dönemde Türkiye’de 25 yaş ve üzerindeki kişilerde işsizlik oranı %7,9 iken, 15-24 yaş arasındaki gençlerdeki işsizlik oranı ise %17,5’dir.²⁷⁹

İşsizlik oranının gençlerde daha yüksek olduğuna ilişkin bir diğer gösterge ise TÜİK 2024 yılı Haziran ayı verileridir. Söz konusu verilere göre, 15 yaş üstü nüfusta

²⁷⁴ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023.

²⁷⁵ TÜİK, “İşgücü İstatistikleri, Haziran 2024”, **Haber Bülteni**, 12 Ağustos 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Haziran-2024-53512>, (20/08/2024).

²⁷⁶ OECD, Unemployment Rate (indicator). <https://www.oecd.org/en/data/indicators/unemployment-rate.html#indicator-chart>, (27/08/2024).

²⁷⁷ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Haziran 2024.

²⁷⁸ TÜİK, İşgücü İstatistikleri 2023.

²⁷⁹ OECD, Unemployment Rate (indicator). <https://www.oecd.org/en/data/indicators/unemployment-rate.html#indicator-chart>, (28/08/2024).

işsizlik oranı %9,2 iken bu oran 15-24 yaş arası genç nüfusta %17,6'dır. Ayrıca 15-24 yaş arası genç erkek nüfusta işsizlik oranı %14,8 iken genç kadın nüfusta bu oran %23,2'dir.²⁸⁰

Türkiye'de 15-24 arası kişilerdeki işsizlik oranı 25 yaş üstü kişilerdeki işsizlik oranının 2 katından daha fazladır. Gençlerde işsizlik oranının yüksek olmasının bir nedeninin bu yaştaki kişilerin eğitim ve öğretim faaliyetine devam etmeleri olduğu düşünülmektedir. Zira 2023 yılında işgücüne dahil olmayan kişilerin %14,5'i eğitim/öğretim nedeniyle işgücüne katılamamıştır.²⁸¹

Piyasadaki hemen hemen her işveren işyerinde deneyimli kişileri çalıştırmak istemektedir. Fakat 15-24 yaşındaki kişilerin bir kısmının eğitim döneminde olması bir kısmının ise eğitimini yeni bitirmiş olabileceği göz önüne alındığında gençlerin çalışma hayatına katılabilmek için henüz gerekli iş tecrübesine sahip olamadıkları ve bu yüzden işsizlik oranının gençlerde daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

İşsizlik, eğitim seviyesine göre de farklılaşmaktadır. Bu husustaki genel kanı eğitim düzeyi yükseldikçe işsizliğin azalması yönündedir. Fakat Türkiye'de işsizlik oranı eğitim düzeyi arttıkça azalmamaktadır. Zira TÜİK 2023 yılı verilerine göre; Türkiye'de işsizlik oranı %5,1 ile en az “okur yazar olmayanlarda”, %12,1 ile en fazla ise “lise eğitimi” alanlardadır. Yükseköğretim düzeyinde ise işsizlik oranı %9,8'dir.²⁸² Bu durumun, alınan eğitim ile işgücü piyasasının ihtiyaçlarının ya da beklentilerinin uyuşmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

1.3.2. İşsizlik Sigortası Kavramı

1.3.2.1. İşsizlik Sigortasının Tanımı

İşsizlik geçmişte uzun bir süre kişilerin tercihine bağlı olan, onların tembellik ve yetersizlikleri gibi özellikleri nedeniyle ortaya çıkan ve sadece kendilerini etkileyen bir sorun olarak görülmüştür. Fakat günümüzde bu anlayış değişikliğe uğramış ve işsizlik artık sadece bireysel nedenlere bağlanmayan ve kişinin kendisiyle birlikte toplumu da ilgilendiren önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Çalışma isteği

²⁸⁰ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Haziran 2024.

²⁸¹ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023.

²⁸² TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Haziran 2024.

ve yeteneği olmasına rağmen iş bulamama hali olarak nitelendirilen işsizlik sorunu artık kişilerin tek başlarına çözebileceği bir sorun olmaktan çıkmıştır. Bu nedenle günümüzde ülkeler işsizlik sorununun çözümüne dahil olmuş ve bu sorunu çözmek için çeşitli politikalar üretmeye başlamışlardır.²⁸³

İşsizlikle mücadele için uygulanan politikalar günümüzde ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte temel olarak aktif ve pasif istihdam politikaları olarak ikiye ayrılmaktadır. Mesleki eğitim verilmesi, vergi indirimleri, ücret destekleri, danışmanlık hizmeti sunulması, bilgilendirme, iş bulma, yeni istihdam alanları yaratma gibi daha çok işsizlik sorununun önlenmesi için uygulanan politikalara “aktif istihdam politikaları” denilmektedir. Bunun yanı sıra, işsizliğin ortaya çıkardığı sorunu telafi etmek amacıyla uygulanan ve belli bir gelir desteği sağlayan ve bu sayede işsizliğin bireysel ve toplumsal zararlarını en aza indirmeyi amaçlayan işsizlik sigortası, işsizlik yardımı gibi uygulamalara ise “pasif istihdam politikaları” denilmektedir.²⁸⁴ Aktif ve pasif istihdam politikaları birbirinin alternatifi değil tamamlayıcısı olan uygulamalardır.²⁸⁵

İşsizlik sigortası, işsizliğin yarattığı kayıpları telefı etmeye yönelik uygulanan²⁸⁶ ve dünyada en yaygın kullanılan pasif bir istihdam politikasıdır.²⁸⁷

İşsizlik sigortası dünyada ilk kez 1911 yılında Birleşik Krallıkta uygulanmaya konulmuş ve daha sonra diğer ülkelerde de yaygınlık kazanmış kısa vadeli sigorta kollarından biridir.²⁸⁸ Türkiye’de ise işsizlik sigortası 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunu” ile kurulmuştur. Türkiye’de işsizlik sigortası ile ilgili görevler SGK ve İŞKUR tarafından yürütölmektedir. İşsizlik sigortası primlerini toplama görevini SGK, bunun dışındaki tüm görevleri ise İŞKUR yerine getirmektedir.²⁸⁹

İşsizlik sigortasına yönelik öğretilerde birden çok ve farklı tanımlamalar bulunmaktadır. İşsizlik sigortası, “çalışma isteğinde olmasına rağmen kendi isteği

²⁸³ Andaç, İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 8-9; Işığışık, Sosyal Politika, s. 151.

²⁸⁴ Gündoğan, s. 168.

²⁸⁵ Şelale Uşen, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 13, 2007, s. 66.

²⁸⁶ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 5. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2018, s. 402.

²⁸⁷ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 432.

²⁸⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 691-692.

²⁸⁹ Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, (Sosyal Sigortalar), s. 513.

dışında işsiz kalan çalışanların uğradıkları gelir kaybını belli bir süre ve ölçüde giderme amacı taşıyan bir sigorta koludur.”²⁹⁰

İşsizlik sigortasını, “bir iş sözleşmesi ile ücret karşılığı bir işyerinde çalışırken çalışma istek, beceri ve sağlığında olmasına karşın işsiz kalan kişilere hem yeni bir iş bulmalarında hem de işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılayarak ailesiyle birlikte yaşamlarını sürdürebilmelerine olanak sağlayan ve belli bir süre ve ölçüde yapılan ödenek olarak” tanımlamak da mümkündür.²⁹¹

İşsizlik sigortası, “işsiz kalan kişinin ve ailesinin, yaşaması muhtemel olumsuzluklardan daha az etkilenmesini ve böylece toplumsal dengeyi korumayı amaçlayan, sigortacılık tekniğine göre faaliyet gösteren bir sosyal sigorta dalıdır.”²⁹²

Başka bir tanıma göre işsizlik sigortası, “geliri sosyal ve ekonomik nedenlerle kendi isteği dışında kesilen ve çalışma istek ve yeteneğinde olan bağımlı çalışanların yaşamlarını devam ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılamak için sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren ve sosyal güvenlik sistemi içinde devlet tarafından kurulmuş olan bir sosyal sigorta koludur.”²⁹³

4447 sayılı Kanuna göre ise işsizlik sigortası; “Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortadır (m. 47/1-c).” Kanun metninde de belirtildiği üzere işsizlik sigortası esasen işsiz kalan kişilerin yaşadığı gelir kaybını belli bir süre için karşılamaya yönelik bir sigorta koludur.²⁹⁴

İşsizlik sigortasının amacı ise, “işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve bu Kanunda öngörülen hizmetlerin verilmesini sağlamaktır (4447 SK. m. 46/1).” Kanun’da öngörülen hizmetler doğrultusunda, işsiz kalan kişilere parasal yardım sağlaması, yeni bir iş bulmalarına yardımcı olmak için meslek geliştirme ya da meslek edinmeye yönelik hizmetlerin verilmesi işsizlik sigortasının amaçları arasında sayılmaktadır.²⁹⁵

²⁹⁰ Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, (2017 Sosyal Sigorta), s. 280.

²⁹¹ Biçerli, s. 492.

²⁹² Gündoğan, s. 177.

²⁹³ Andaç, İşsizlik Sigortası, s. 57.

²⁹⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 696; Tuncay ve Ekmekçi, s. 90.

²⁹⁵ Centel, Sosyal Güvenlik, s. 224; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 697.

İşsizlik sigortasının amaçlarından biri; işsiz kalan bireyi ve ailesinin uğrayacağı maddi ve manevi zararlardan olabildiğince koruyarak toplumsal dengenin bozulmasına bağlı olarak ortaya çıkabilecek olumsuzlukları engellemektir.²⁹⁶

İşsizlik sigortasının işsiz kalan bireye belli bir düzeyde gelir sağlayarak daha rahat ve kendisine daha uygun iş bulma fırsatı sağlamak ise bir diğer amacıdır. İşsizlik sigortasının diğer bir amacı ise; işsizlikten kaynaklanan gelir kaybı nedeniyle oluşacak talep azalmasını ya da satın alma gücünün düşmesini engelleyerek üretimin azalmasını ve böylece işsizliğin daha da artmasını engellemektir.²⁹⁷

Pasif istihdam politikalarından biri olan işsizlik yardımı ise işsizlik sigortasından farklı bir kavramdır. İşsizlik yardımı işsizlik sigortasını tamamlayıcı bir özelliği olan, işsizlik sigortasından yararlanamayan kişilere verilen, kamu tarafından finanse edilen ve Türkiye’de henüz uygulaması bulunmayan bir istihdam politikasıdır.²⁹⁸

1.3.2.2. İşsizlik Sigortasının Özellikleri

İşsizlik sigortasının uygulandığı şekli, kapsamı, finansmanı, idaresi, sunulan hizmetlerden yararlanma koşulları, süresi ve miktarı ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte çoğu ülkede benzerlik gösteren ortak birtakım özellikleri bulunmaktadır.²⁹⁹ Bu özellikler şu şekilde açıklanabilir.

İşsizlik Riskini Tazmin Etme Özelliği; İşsizlik sigortasının konusu çeşitli nedenlerle isteği dışında işsiz kalan çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanların tek geçim kaynağı çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücrettir. Bu nedenle, çalışanların işlerini kaybetmeleri halinde hayatlarını devam ettirebilmeleri zorlaşmaktadır. İşsizliğin ayrıca toplumsal anlamda da birtakım olumsuz sonuçları bulunmaktadır. İşsiz kalan kişilerin yaşadığı gelir kaybını telafi edip hayatlarını devam ettirebilmeleri için işsizlik riskinin tazmini gereklidir. İşsizlik sigortası ile kişilerin işsizlik nedeniyle yaşadıkları sorunu en azından belli bir süre için azaltılmaktadır. Böylece işsizliğin hem bireysel

²⁹⁶ Gündoğan, s. 177.

²⁹⁷ Biçerli, s. 492-493.

²⁹⁸ Saraç, İşsizlik, s. 2; Tuncay ve Ekmekçi, s. 690.

²⁹⁹ Gündoğan, s. 177.

hem de sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal anlamda ortaya çıkaracağı sorunlar giderilmeye çalışılmaktadır.³⁰⁰

Zorunluluk Özelliği; İşsizlik sigortasının diğer bir özelliği ise, zorunlu olmasıdır.³⁰¹ Zira 4447 sayılı Kanunun 48/1. maddesine göre, “İşsizlik sigortası zorunludur. Bu Kanun kapsamına giren ve halen çalışmakta olanlar bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, yeni girenler ise işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı olurlar.” İşsizlik sigortasına hem çalışanların hem de işverenlerin katılımı zorunludur. Aksi halde işsizliğin yüksek olduğu bir dönemde işsiz kalan kişileri ekonomik anlamda koruma görevini yerine getirecek kurumlar açısından ciddi bir yük oluşturacaktır. Böyle bir yükü kaldırmak ekonomik olarak mümkün olmayacağı için işsizlik sigortası isteğe bağlı değildir.³⁰² İşsizlik sigortasının zorunluluk özelliği onu katılımın isteğe bağlı olduğu özel sigortalardan ve diğer yardım kuruluşlarından ayrılan özelliğidir.³⁰³ İşsizlik sigortası uygulamasının olduğu birçok ülkede de zorunluluk ilkesi geçerlidir. Ancak; İsveç, Finlandiya, Danimarka gibi bazı ülkelerde ise sendika girişimleri veya toplu sözleşme hükümleri etkisiyle işsizlik sigortası isteğe bağlıdır.³⁰⁴

Prim Ödeme Özelliği; İşsizlik sigortası, sigortacılık tekniğinin bir sonucu olarak çalışanın prim ödemesi esasına dayanmaktadır. Bu özelliği nedeniyle işsiz kalan bireyin işsizlik sigortasından (ödenekten) yararlanması kendisi için bir haktır ve işsizlik yardımından ayrılmaktadır. İşsizlik sigortası primlerinin genel olarak çalışanlar tarafından ödenmesi gerekse de sosyal politika ve sosyal adalet ilkeleri gereği işverenler ve devletler de sisteme belli oranlarda katkıda bulunmaktadır. Örneğin, Belçika, Kanada, İngiltere, İsveç gibi ülkelerde işsizlik sigortası primi işçi, işveren ve devlet tarafından ödenmekte iken Avustralya, Brezilya, Yeni Zelanda gibi ülkelerde ise primler sadece devlet tarafından ödenmektedir.³⁰⁵ Çalışan, işveren ve devlet tarafından karşılanacak işsizlik sigortası prim miktarı ve oranları ülkeden

³⁰⁰ Andaç, İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 35.

³⁰¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 697.

³⁰² İbrahim Görücü, Nihat Akbıyık ve Muzaffer Koç, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması ve Sonuçları (2000-2010)”, **Social Sciences Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2012, s. 130.

³⁰³ Limoncuoğlu, Tez, s. 42.

³⁰⁴ Andaç, İşsizlik Sigortası, s. 59.

³⁰⁵ Andaç, İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 37-38.

ülkeye farklılık göstermektedir.³⁰⁶ İşsizlik sigortasına çalışan, işveren ve devlet dışında katkıda bulunan başka bir kaynak bulunmamaktadır.³⁰⁷

Devlet Eliyle Kurulma Özelliği; Geçmişte sendikalar, işverenler ve mahalli idareler tarafından kurulan işsizlik sigortası, günümüzde diğer sosyal sigorta kolları gibi devlet tarafından kurulmaktadır.³⁰⁸ İşsizlik sigortasını kurma ve denetleme görevi devlete aittir. Bu yönüyle işsizlik sigortası bir kamu sigortasıdır.³⁰⁹ Türkiye’de de işsizlik sigortası “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu” ile devlet tarafından kurulmuştur.

Yeniden İşe Yerleştirme Özelliği; İşsizlik sigortasının aktif ve pasif olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. Pasif yönü ile işsiz kalan bireylere işsizlik ödeneği altında maddi yardım sağlanırken, aktif yönü ile meslek edindirme ve yeniden işe yerleştirme hizmetleri ile işsiz kalan bireylere en kısa sürede yeni bir iş bulma konusunda yardımcı olunmaktadır. İşsizlik ödeneği belli bir süre ile sınırlı olduğu için ödenek süresinin sona ermesi ile birlikte işsiz olan birey tekrar gelir kaybı yaşayacaktır. Bu nedenle işsizlik sigortasının en önemli özelliklerinden biri, işsiz kalan kişinin en kısa sürede kendisine bir iş bulabilmesidir. Ancak işsiz kalan bireyin yeni bir iş bulması kısa süre içerisinde her zaman mümkün olamamaktadır. Bu nedenle işsiz kalan kişinin eski işi ya da mesleğinde iş bulabilmesinin mümkün olmadığı durumlarda mesleki eğitim vasıtasıyla yeni bir iş ya da meslek kazandırılması amaçlanmaktadır.³¹⁰ İşsizlik sigortasının bu özelliği; İspanya, Belçika, Kanada, Fransa ve Türkiye’de bulunmaktadır.³¹¹

1.3.2.3. İşsizlik Sigortasının Kapsamı

İşsizlik sigortası kapsamına birçok ülkede iş sözleşmesi ile bağımlı olarak çalışanlar girmektedir. Bağımlı olarak çalışanlar da memurlar ve bağımsız çalışanlar genellikle kapsam dışındadır. Fakat bazı İskandinav ülkelerinde bağımsız çalışanlar da işsizlik sigortası kapsamına dahil edilmektedir.³¹²

³⁰⁶ Görücü, Akbıyık ve Koç, s. 131.

³⁰⁷ Limoncuoğlu, Tez, s. 42.

³⁰⁸ Andaç, İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 39; Limoncuoğlu, Tez, s. 43.

³⁰⁹ Görücü, Akbıyık ve Koç, s. 131,

³¹⁰ Limoncuoğlu, Tez, s. 43; Andaç, Görücü, Akbıyık ve Koç, s. 131.

³¹¹ İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 43.

³¹² Tuncay ve Ekmekçi, s. 691-692.

4447 sayılı Kanuna göre sigortalı; “Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimsedir (m. 47).”

Kimlerin işsizlik sigortası kapsamına girdiği ise Kanun’un 46/2. maddesinde sayılmıştır.³¹³ Buna göre işsizlik sigortası kapsamında olanlar ilk olarak, “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılardır (4447 SK. m. 46/2).”

4447 sayılı Kanun kapsamına kimlerin alınacağı belirlenirken 5510 sayılı 4/1-a maddesi gereği sigortalı sayılanlara atıf yapılmıştır. 5510 sayılı 4/1-a maddesine göre sigortalı olanlar; “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlardır.” Bu madde kapsamında sigortalı sayılanlar ayrıca işsizlik sigortası kapsamına da girmektedirler. Buna doğrultuda; “6098 sayılı Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu” kapsamında hizmet sözleşmesiyle çalışanların işsizlik sigortası kapsamına girdikleri anlaşılmaktadır.³¹⁴

Madde hükmünden anlaşılabileceği üzere işsizlik sigortası kapsamına esasen “hizmet sözleşmesine” dayalı olarak çalışanlar girmektedir. Hizmet sözleşmesi 6098 sayılı Kanun’un 393. maddesinde; “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir” şeklinde tanımlanmıştır. 4857 sayılı Kanun’da ise hizmet sözleşmesi yerine “iş sözleşmesi” terimi kullanılmıştır. Kanuna göre iş sözleşmesi; “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (m. 8)”. Hizmet (iş) sözleşmesinin; iş görme, ücret ve bağımlılık olmak üzere üç unsuru³¹⁵ bulunmakla birlikte belirleyici olan unsur bağımlılıktır.³¹⁶

³¹³ Centel, Sosyal Güvenlik, s. 335; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 517; Alper, Sosyal Sigortalar, s. 405.

³¹⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 698; Centel, Sosyal Güvenlik, s. 335.

³¹⁵ M. Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 80.

³¹⁶ Yargıtay 9. HD, 15.06.2021 T, 2021/4578 E, 2021/10266 K, “...İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait

İşsizlik sigortası kapsamına 5510 Sayılı Kanun'un 4/2. maddesinde sayılan; "Bir veya birden fazla işveren tarafından güzel sanat kollarında çalıştırılanlar ile düşünürler ve yazarlar, yabancı uyruklu çalışanlar,³¹⁷ koruma bekçileri, umumi kadınlar, usta öğreticiler, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı çalışanlar, İŞKUR tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar" ise hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışmak koşulu ile girmektedirler.³¹⁸

İşsizlik sigortası kapsamına giren diğer bir grup; "4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılardır (4447 SK. m. 46/2)." Kısmi süreli çalışanlar hizmet sözleşmesine tabi çalışmakla birlikte çalışma süresi bakımından tam süreli çalışmaya göre farklı olduğu için Kanun'da özel olarak düzenlemiştir.

İşsizlik sigortası kapsamına ayrıca; "5510 sayılı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalılar (4447 SK. m.46/2)" da dahildir. Bu doğrultuda, 5510 sayılı Kanun'un Ek-6 maddesine göre sigortalı sayılan; "Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişiler" işsizlik sigortası kapsamındadırlar.

İşsizlik sigortası kapsamına ayıca; "506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan bankalar, sigorta şirketleri, ticaret ve sanayi odalarına ait sandıklara tabi sigortalılar da (4447 SK. m.46/2)" dahildir.

işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir..." Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2021/4.

³¹⁷ Güzel, Okur ve Caniklioglu, s. 699-700; Tuncay ve Ekmekçi, s.607; "Mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar Türkiye ile yabancı ülke arasında ikili sözleşme olup olmadığına bakılmaksızın" işsizlik sigortası kapsamındadır.

³¹⁸ Alper, Sosyal Sigortalar, s. 405; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 518-519; Güzel, Okur ve Caniklioglu, s. 698.

Kimlerin işsizlik sigortası kapsamında olmadıkları ise 4447 sayılı Kanun'un 46/3. maddesinde açıklanmıştır. Madde hükmüne göre işsizlik sigortası kapsamında olmayanlar; "hizmet akdine tabi çalışmayanlar, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-b maddesine göre sigortalı sayılan köy ve mahalle muhtarları, bağımsız çalışanlar, jokey ve antrenörler, Kanun'un 4/1-c maddesine göre sigortalı sayılan kamu idarelerinde kadrolu çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar, açıktan vekil olarak atananlardır."

Ayrıca, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılan, "işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler,³¹⁹ bir veya birden fazla işveren tarafından güzel sanat kollarında çalıştırılanlar ile düşünürler ve yazarlar, yabancı uyruklu çalışanlar, koruma bekçileri, umumi kadınlar, usta öğreticiler ve kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev yapan kişilerden çalışması hizmet akdine tabi olmayanlar da" işsizlik sigortası kapsamında değildirler.³²⁰

İşsizlik sigortası kapsamında olmayan bir diğer grup ise, "55110 sayılı Kanun'un 5. maddesi kapsamında bazı sigorta kollarına tabi olanlardır." Bu kişiler; "Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrenciler, meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, bursiyerler, üniversitelerde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler, Harp malûlleri ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malûllerden sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar, İŞKUR tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerdir."

İşsizlik sigortası kapsamına ayrıca; "5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılmayan;

³¹⁹ Andaç, İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 147; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 519; Yargıtay 9. HD, 03.11.2015 T, 2015/25708 E, 2015/31010 K. "...Profesyonel sendika yöneticiliği yapan davacı ile davalı sendika arasında iş ilişkisi değil, vekalet ilişkisi bulunmaktadır..." **Yargıtay Karar Arama**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (06/02/2024). 5510 SK. 4/2-a maddesinde belirtilen bu kişiler Kanun'un 4/1-a maddesinde sigortalı sayılmalarına karşın çalışmaları iş sözleşmesine tabi olmadığı için işsizlik sigortası kapsamında değildir.

³²⁰ Andaç, İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 147; Saraç, İşsizlik, s. 7.

- a) İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,
- b) Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,
- c) Ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun ek 9/1. maddesi kapsamında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç),
- d) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay ve yedek astsubay okulu öğrencileri,
- e) Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar,
- f) Yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,
- g) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar,
- h) Kamu idarelerinde ve Kanunun Ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar,
- ı) Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler,
- j) Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan

Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar,

k) Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler (m. 6)’’ girmemektedir.

Yukarıda sayılan kişiler yanında ayrıca; “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na³²¹ göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar ve çeşitli Kanunlara tabi olarak memur veya sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar,³²² emekli olduktan sonra çalışanlar da”³²³ işsizlik sigortası kapsamına dahil değildir.

1.3.2.4. İşsizlik Sigortasının Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi

İşsizlik sigortası ile ilgili işlemler, “SGK ve İŞKUR tarafından yürütülmektedir. İşsizlik sigortası primleri toplama görevi SGK tarafından, diğer işlem ve hizmetler ise İŞKUR tarafından yerine getirilmektedir (4447 SK. m. 46/4).”

Her iki Kanun kapsamında sigortalı kavramı ayrı ayrı tanımlanmıştır. 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı: “Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimse (m.47)” olarak tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı ise; “Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişidir (m. 3/1).”

³²¹ 23/07/1965 tarih, 12056 sayılı Resmî Gazete.

³²² 4447 SK. m.46/3; “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı kanun hükmünde kararname ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar” işsizlik sigortası kapsamında değildir.

³²³ Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 520; Tuncay ve Ekmekçi, s. 698.

İşsizlik sigortası “zorunlu bir sigorta koludur ve kapsama giren kişilerin çalışmaya başladıkları tarih itibariyle sigortalılıkları da başlamaktadır (4447 SK. m.48/1). Sigortalılığın başlaması ile birlikte, sigortalılar ile bunların işverenlerinin sigorta hak ve yükümlülükleri de işlemeye başlamaktadır (4447 SK. m.48/1).”

İşsizlik sigortası kapsamına giren sigortalıların bildirimi ise, “5510 sayılı Kanuna göre SGK’ya yapılan sigortalı bildirimleri ile başlamaktadır. SGK’ya yapılan bildirimler İŞKUR’a da yapılmış sayılmaktadır (4447 SK. m. 48/2).” 4447 sayılı Kanuna göre işsizlik sigortası kapsamına, “hizmet akdiyle çalışanlar girmektedir (m.47).” Hizmet akdiyle çalışanlar. “5510 sayılı Kanun’da 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı” sayılmaktadır. Bu kişilerin sigortalılık başlangıçları “çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlamaktadır (5510 SK. m. 7/1). Sigortalı bildirimleri ise işverenleri tarafından sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile SGK’ya yapılmaktadır (5510 SK. m. 8/1).” Dolayısıyla işsizlik sigortası kapsamında sigortalı olan bir kişinin bildirimi de bu tarihten itibaren İŞKUR’a yapılmış sayılmaktadır. Bu durumda sigortalı bildiriminin SGK’ya yapılması yeterli olmakta, ayrıca İŞKUR’a bir bildirimde bulunulmasına gerek bulunmamaktadır.

İşsizlik sigortası, kapsam dahilinde sunulan işsizlik ödeneği, yarım çalışma ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonundan sağlanan ödemelerin bitişi, yeni iş bulma, emekli olma ve aktif işgücü hizmetleri kapsamında sunulan kurs ve programların tamamlanması ile sona ermektedir.

1.3.2.5. İşsizlik Sigortası Primi

İşsizlik sigortası primi; “İşsizlik sigortasının gerektirdiği her türlü ödeme ile hizmet giderlerini karşılamak amacıyla bu Kanunda belirtilen esas ve usullere göre Devlet, işveren ve sigortalı tarafından ödenen primdir (4447 SK. m. 47/1).” Madde hükmünde de belirtildiği üzere işsizlik sigortası primi; “sigortalılar, işverenler ve Devlet” tarafından ödenmektedir. Türkiye’de devletin prim ödeme katkısı yaptığı ilk sigorta kolu işsizlik sigortasıdır.³²⁴

³²⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s. 703; Alper, Sosyal Sigortalar, s. 403.

İşsizlik sigortası primleri, işsizlik sigortasının finansman kaynaklarından birisidir.³²⁵ İşsizlik sigortası primi ayrıca, “4447 sayılı Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetler için malî kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere kurulan İşsizlik Sigortası Fonu’nun³²⁶” en önemli gelir kaynaklarından birisidir. İşsizlik sigortası priminin amacı ise, işsizlik sigortasından yapılan ödemeleri ve İŞKUR’un hizmet ve yönetim giderlerini karşılamaktır.³²⁷

2023 yılı itibarıyla işsizlik sigortası fonunun işçi ve işverenden alınan prim gelirleri toplamı 82 milyardır. Fon’a devlet katkısı ise 27 milyardır. Böylece işsizlik sigortası primlerinin toplamı 109 milyara ulaşmaktadır. Bu tutar, fonun toplam gelirlerinin %57,6’sını oluşturmaktadır.³²⁸

İşsizlik sigortası prim oranı genel olarak, “sigortalının 5510 sayılı Kanun’un 80 ve 82. maddeleri gereği hesaplanan prime esas kazancının %4’üdür. Bu oranın %1’i sigortalı, %1’i Devlet, %2’si ise işveren hissesidir. Korumalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanmaktadır (4447 SK. m. 49/1).”

İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar. Bu hükme aykırı davranan işverenlere her bir sigortalı için ayrı ayrı idari para cezası verilmektedir.³²⁹

İşsizlik sigortası kapsamında “herhangi bir nedenle işçinin sigortalılık durumunun sona ermesi halinde, o ana kadar işçiden ve işverenden kesilen işsizlik sigortası primleri ile Devlet payı iade edilmemektedir (4447 SK. m. 49/3).”

4447 sayılı Kanuna göre, “İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Fona aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden SGK görevli, yetkili ve sorumludur (m. 49/6). SGK, bir ay içinde tahsil ettiği primler ile

³²⁵ Alper, Sosyal Sigortalar, s. 403; Tuncay ve Ekmekçi, s. 703.

³²⁶ 4447 SK. m. 53/1.

³²⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 702; Centel, Sosyal Güvenlik, s. 337

³²⁸ İŞKUR, **2023 Yılı Faaliyet Raporu**, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara, Şubat 2024, (2023 Faaliyet), s. 95.

³²⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 703.

gecikme cezası, gecikme zammı ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın on beşine kadar İŞKUR’a aktarır (m. 49/7). İŞKUR, SGK’nın ay itibarıyla fona intikal ettirdiği işçi ve işveren paylarını dikkate alarak Devlet payını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından talep eder. Bakanlık talep edilen miktarı talep tarihini izleyen on beş gün içinde işsizlik sigortası fonuna aktarır (m. 49/8).”



İKİNCİ BÖLÜM

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN YARARLANMALARI

2.1. 5510 SAYILI KANUN'DA SİGORTALILIKLARI GENEL OLARAK DÜZENLENMİŞ KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN YARARLANMALARI

2.1.1. Genel Olarak

Türkiye’de sosyal güvenliğe ilişkin temel düzenleme 5510 sayılı Kanun’dur. Kanun’un amacı; “sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektir (5510 SK. m.1).” Kanun’un kapsamı ise; “sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmeti sunucularını, bu Kanunun uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşlardır (5510 SK. m. 2).”

Kanunda genel sağlık sigortası; “Kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta, genel sağlık sigortalısı ise Kanunun 60 ıncı maddesinde sayılan kişiler (5510 SK. m.3)” olarak açıklanmıştır.

5510 sayılı Kanun esasen tam süreli çalışma esasına dayanarak hazırlanmıştır. Kanun’da kısmi süreli çalışma tanımı yapılmamış ve 4857 sayılı Kanun’daki kısmi süreli çalışma tanımına atıf yapılarak çeşitli maddelerde kısmi süreli çalışmaya dair düzenlemelere yer verilmiştir. 4857 sayılı Kanun’da kısmi süreli çalışma; “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir (m. 13/1)” şeklinde açıklanmıştır. Kısmi süreli çalışma 4857 sayılı Kanun’un dışında 6098 sayılı Kanun’da da tanımlanmıştır. 6098 sayılı Kanun’da kısmi süreli çalışma;

“işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir (m. 393/2)” şeklinde açıklanmıştır.

Sosyal güvenlik mevzuatında kısmi süreli çalışma ile ilgili tanım, “Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nde (SSİY)”³³⁰ yapılmıştır. Yönetmelikte kısmi süreli çalışma; “Sigortalının normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranından daha az belirlendiği çalışmalar kısmî süreli çalışmadır (SSİY. m. 101/1)” şeklinde tanımlanmıştır.

5510 sayılı Kanun’da sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kapsamında sunulan haklardan yararlanmak için kural olarak tam süreli çalışan ve kısmi süreli çalışma ayrımı bulunmamaktadır.³³¹ Fakat sunulan haklardan yararlanma konusunda belirli bir prim ödeme günü şartı sağlanması açısından kısmi süreli çalışanlar prim ödeme gün sayılarının hesaplanma yöntemi nedeniyle dezavantajlı durumda kalmaktadırlar. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde açıklanacağı üzere kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanma konusunda belli bir prim ödeme gün sayısına sahip olmaları yeterli olmayıp mevzuatta öngörülen diğer şartları da sağlamaları gerekmektedir.

Çalışmamızın bu bölümünde, 5510 sayılı Kanun’da sigortalılıkları genel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanma koşulları, genel sağlık sigortası başlangıcı, bildirimi, sona ermesi, prime ilişkin bilgiler ve genel sağlık sigortasından yararlanma biçimlerine ilişkin düzenlemeler incelenecektir.

2.1.2. Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma Koşulları

5510 sayılı Kanuna göre; “genel sağlık sigortasından sağlanacak sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanmak, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için bir hak, Kurum için ise bu hizmet ve hakların finansmanını sağlamak bir yükümlülüktür. Sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü olduğu kişiler yararlandırılır. Bu Kanun kapsamındaki kişilere sağlanacak sağlık hizmetleri ve diğer haklar ile kişilerden alınan primlerin tutarı

³³⁰ 12/05/2010 tarih, 27579 sayılı Resmî Gazete.

³³¹ Hasan Basri Şimşek, “Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Sosyal GÜvence Dergisi*, Sayı: 5, 2014, s. 142.

arasında ilişki kurulamaz (m. 62)”.

Genel sağlık sigortasının amacı; “genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını, hastalanmaları halinde tekrar sağlıklarını kazanmalarını ve gerekli durumlarda sağlık hizmetlerinin karşılanmasıdır.”³³² Bu amacı gerçekleştirmek için “SGK tarafından finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri ise,

a) Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri.

b) Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler.

c) Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler.

d) Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; ağız ve diş muayenesi, diş hekiminin göreceği lüzum üzerine ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, diş çekimi, konservatif diş tedavisi ve kanal tedavisi, hasta takibi, diş protez uygulamaları, ağız ve diş hastalıkları ile ilgili acil sağlık hizmetleri, 18 yaşını doldurmamış kişilerin ortodontik diş tedavilerinin 72 nci maddeye göre belirlenen tutarı,

e) Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısının; yardımcı üreme yöntemi tedavileri,

³³² Ramazan Elma, **Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 573.

f) Yukarıdaki bentler gereğince sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleridir (5510 SK. m. 63).”

Yukarıda sayılan sağlık hizmetleri dışında genel sağlık sigortası kapsamında ayrıca; “Hekimin veya diş hekiminin muayene veya tedavi sonrası tıbben göreceği lüzum üzerine genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevinde, ayakta tedavilerde kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol gideri (5510 SK m. 65) ve işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûle uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usûle uygun olarak geçici görevle yurt dışına gönderilenlere, acil hallerde, sürekli görevle yurt dışına gönderilenler ile bunların yurt dışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü olduğu kişilere ve Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilen kişilerin yurt dışı tedavileri Kurumca karşılanmaktadır (5510 SK. m. 66).”

SGK tarafından bazı sağlık hizmetlerinin finansmanı ise sağlanmamaktadır. Kurumca genel sağlık sigortası kapsamında “finansmanı sağlanmayan sağlık hizmetleri ise,

a) Estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri. (Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ile meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak sağlık hizmetleri hariç),

b) Geleneksel, tamamlayıcı, alternatif tıp uygulamaları ve Sağlık Bakanlığınca izin veya ruhsat verilmeyen sağlık hizmetleri ile Sağlık Bakanlığınca tıbben sağlık hizmeti olduğu kabul edilmeyen sağlık hizmetleri.

c) Yabancı ülke vatandaşlarının; genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayıldığı tarihten önce mevcut olan kronik hastalıkları,

d) Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin kapsamı dışında

bırakılan sağlık hizmetleridir (5510 SK. m. 64).”

Kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmeleri için, belirli bir prim gün sayısına sahip olması, ay içinde 30 günden eksik kalan günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primlerini ödemeleri, kimlik bildiriminde bulunmaları, belirli bir miktarda katılım payı ödemeleri, sevk zincirine uygun hareket etmeleri ve bazı sağlık hizmetleri için ilave ücret ödemeleri gerekmektedir.

Prim gün şartı: Genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanmanın ilk koşulu bazı istisnalar haricinde belirli bir prim gününe sahip olunmasıdır. 5510 sayılı Kanuna göre; “Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması (m. 67/1-a)” gerekmektedir.³³³ 30 gün genel sağlık sigortası primi olmadan sigortalılar kapsamda sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanamamaktadır.

Genel sağlık sigortası kapsamında sunulan yardımcı üreme (tüp bebek) yönetiminden yararlanmak için ise; “eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması gerekmektedir (5510 SK. m. 63/1-e).”³³⁴

Genel sağlık sigortasından sunulan hizmetlerden yararlanmak için son 1 yıl içinde 30 günlük prim ödeme gün sayısı şartının kısmi süreli çalışan sigortalılar tarafından daha kolay sağlanma imkânı olmakla birlikte, yardımcı üreme (tüp bebek) yönteminden yararlanmak için gerekli olan 900 gün prim ödenmiş olma şartının sağlanmasının zor olduğu söylenebilir. Zira, kısmi süreli olarak çalışan bir sigortalının 900 gün prim şartını sağlayabilmesi için 45 ay (3,75 yıl) boyunca her ay 20 gün

³³³ 5510 SK. m. 67/2. “..Herhangi bir sebeple silâh altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi, Hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre, İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre, Sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödeme gün sayısı hesabında dikkate alınmamaktadır..”

³³⁴ 5510 SK. m. 63/1-e. “..Yardımcı üreme yönteminden yararlanmak için prim gün şartının yanı sıra; “Yapılan tıbbi tedavileri sonrasında normal tıbbi yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi, Kadının 23 yaşından büyük, 40 yaşından küçük olması, Son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi ve Uygulamanın yapıldığı tıbbi merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması şartlarının da sağlanması gerekmektedir..”

çalışması gerekmektedir.

Ancak, genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanmak için bazı kişiler ve durumlar için 30 prim gün şartı bulunmamaktadır.³³⁵ 5510 sayılı Kanun'da bu kişi ve durumlar; "18 yaşını doldurmamış olan kişiler, tıbben başkasının bakımına muhtaç olan kişiler, primleri Devlet tarafından karşılananlar, vatansız olarak tanınan kişiler, korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalanan kişiler, askerlik hizmetini er ya da erbaş olarak yapanlar, yedek subay, jandarma ve sahil güvenlik akademisi öğrencileri, Türkiye'de eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir askeri personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri, çeşitli Kanunlara göre aylık alanlar, SGK'dan aylık ya da gelir alanlar, bakmakla yükümlü olunan kişiler, trafik kazası halleri, acil haller, iş kazası ile meslek hastalığı halleri, bildirim zorunlu bulaşıcı hastalıklar, madde bağımlılığı tedavisine yönelik sağlık hizmetleri, kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri, analık sebebiyle ayakta veya yatarak uygulanan sağlık hizmetleri, afet ve savaş ile grev ve lokavt halleri (m. 67/1)" olarak açıklanmıştır.

Ay içinde 30 günden eksik kalan günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primlerini ödemeleri: Kısmi süreli çalışanların sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için sadece 30 prim gün şartını sağlamaları yeterli değildir. Kısmi süreli çalışanların söz konusu hizmetlerden yararlanabilmek için ayrıca ay içindeki 30 günden eksik kalan günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primlerini ödemeleri ve prim borçlarının olmaması şartı da bulunmaktadır. Bu şekilde, sosyal güvenlik mevzuatında ilk defa hizmet akdi ile çalışanlara prim ödeme zorunluluğu getirilmiştir.³³⁶

Kısmi süreli çalışanların sağlık hizmetlerinden yararlanmak için ay içerisinde eksik kalan günlerinin 30 güne tamamlamaları, diğer bir ifade ile eksik günleri için prim ödemeleri şartı 5510 sayılı Kanunda farklı zamanlarda yapılan düzenlemelere göre değişiklik göstermektedir. Şöyle ki; ilk olarak zorunlu genel sağlık sigortasının uygulamaya geçtiği 01.01.2012 tarihinden itibaren "kısmi süreli hizmet akdi ile çalışanların ay içinde otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunlu idi." Kısmi süreli çalışanların otuz

³³⁵ Ali Pekten, "Genel Sağlık Sigortası Sistemi ve Getirdiği Yenilikler", **Sayıştay Dergisi**, Sayı: 61, 2006, s. 122; Ali Nazım Sözer, "Genel Sağlık Sigortası Edimlerinden Yararlanmada Prim Koşulu", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 13, 2009, (Prim Koşulu), s. 159.

³³⁶ Özkan Bilgili, "Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişkin GSS Primleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 19, 2010, (Kısmi Süreli), s. 134.

günden kesik günlerini tamamlama zorunluluğu 01.10.2016 tarihine kadar bu şekilde devam etmiştir.

2016 yılında ise, 5510 sayılı Kanun'un 88/4. maddesinde 6745 sayılı Kanunla yapılan düzenleme³³⁷ ile 01.10.2016 tarihten itibaren, "Ay içindeki çalışması yirmi gün ve daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunlu" hale gelmiştir. Söz konusu düzenleme ile birlikte 01.10.2016 tarihinden itibaren, "ay içindeki çalışması yirmi gün veya daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini otuz güne tamamlamaları zorunlu" hale gelmiştir. Yapılan düzenleme ile, "ay içindeki çalışması yirmi bir gün veya daha fazla olan kısmi süreli çalışanların ise eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini otuz güne tamamlama zorunluluğu" kalkmış oldu. Bu uygulama 01.04.2020 tarihine kadar devam etmiştir.

Konu ile ilgili son olarak 2020 yılında 5510 sayılı Kanun'un 88/4 maddesinde yeni bir düzenleme yapılmıştır.³³⁸ Söz konusu düzenlemeye göre 01.04.2020 tarihinden itibaren; "Ay içindeki çalışması sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunlu" hale gelmiştir. Düzenleme ile birlikte 01.04.2020 tarihinden itibaren "ay içindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli çalışanların sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödemeleri gerekli iken, ay içindeki çalışması dokuz gün ve daha fazla olan kısmi süreli çalışanların böyle bir zorunluluğu" bulunmamaktadır.

³³⁷ 6745 SK, m. 63; "5510 sayılı Kanunun 88 inci maddesinin dördüncü fıkrasının birinci cümlesi; 3 üncü maddenin üçüncü fıkrası kapsamına girenler hariç olmak üzere; 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanunun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlar ile bu Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrasına tabi olanlardan ay içerisinde yirmi gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunludur şeklinde değiştirilmiştir." (07/09/2016 tarih, 29824 sayılı Resmî Gazete).

³³⁸ 7226 SK, m. 45; "5510 sayılı Kanunun 88 inci maddesinin dördüncü fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "çalışanlar," ibaresi "çalışanlar ile" şeklinde, "alanlar" ibaresi "alanlardan" şeklinde, "yirmi" ibaresi "sekiz" şeklinde değiştirilmiş ve "ile bu Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrasına tabi olanlardan" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır." (26/03/2020 tarih, 31080 sayılı Resmî Gazete).

Ay içindeki çalışması, dokuz gün olan kısmi süreli bir çalışanın otuz günden eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primi ödemek zorunda olmamasının kısmi süreli çalışmayı teşvik eden bir düzenleme olduğu söylenebilir.³³⁹

Ay içindeki çalışması, sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli çalışanların otuz günden eksik günleri için genel sağlık sigortası primi ödemesi noktasında 5510 sayılı Kanun'da yer alan iki düzenleme etkili olmaktadır. Bu düzenlemelerden birincisi kısmi süreli çalışanın "bakmakla yükümlü olunan kişi" kapsamında olup olmadığıdır. Genel sağlık sigortalısı tarafından bakmakla yükümlü olunan kişiler bağımlı sigortalı olarak nitelendirilmekte ve bu kişiler kendileri için herhangi bir prim ödemesine gerek kalmadan genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler.³⁴⁰

5510 sayılı Kanun'un 3/3. maddesinde; "4857 sayılı Kanun'un 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan ay içerisinde otuz günden eksik prim ödeme gün sayısı bulunanlar, sigortalı çalışmama şartı hariç birinci fıkranın (10) numaralı bendinde yer verilen diğer şartları haiz olmaları kaydıyla otuz günden eksik günleri için genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılacağı" belirtilmektedir. Ayrıca Kanun'un 88/4. maddesinde; "Kanun'un 3/3. maddesi kapsamına giren ve ay içerisinde sekiz gün ve daha az çalışanlar eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunlu kuralından muaf tutulmaktadır."³⁴¹

Bu durumda, ay içindeki çalışması sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli bir çalışan bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında ise otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primi ödemeyecektir.³⁴² Şayet kişi bakmakla

³³⁹ Duygu Erkan Şahin, **Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul, 2022, s. 125.

³⁴⁰ Tuncay ve Ekmekçi, s. 626.

³⁴¹ 5510 SK. m. 88/4; "3 üncü maddenin üçüncü fıkrası kapsamına girenler hariç olmak üzere; 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanunun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan ay içerisinde sekiz gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunludur."

³⁴² Bakmakla yükümlü olunan kişilerin eksik günleri için genel sağlık sigortası primi ödememeleri için isteğe bağlı sigortalı olmamaları gerekmektedir. Zira 5510 SK. m. 52/2'ye göre; "Kanuna göre İsteğe bağlı sigortalı olanlar, bakmakla yükümlü olunan kişi olsa dahi, 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır ve genel sağlık sigortası primini de ödemekle yükümlüdürler."

yükümlü olunan kişi kapsamında değilse bu durumda eksik günlere ait genel sağlık sigortası primini kendisi ödeyerek sağlık hizmetlerinden faydalanabilecektir.

Ay içindeki çalışması sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günleri için genel sağlık sigortası primi ödemesi noktasında mevzuatta yer alan diğer düzenleme ise “kısmi süreli çalışanın gelir seviyesinin belirlenmesidir.” Gelir seviyesi belirli bir tutarın altında olan kişilerin genel sağlık sigortası primlerini devlet karşılamaktadır. Bunun için sigortalının gelir testi yaptırmaması gerekmektedir. Gelir testi sonucu “aile içindeki kişi başı gelir asgari ücretin 1/3’ünün altında ise kişi Kanun’un 60/1-c maddesi uyarınca genel sağlık sigortası kapsamında olacak ve primleri devlet tarafından” ödenecektir. Gelir testi sonucunda tespit edilen gelir “asgari ücretin 1/3’ünün üstünde ise ya da gelir testi yaptırmamış ise, kişi Kanun’un 60/1-g kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacak ve asgari ücretin %3 oranında genel sağlık sigortası primini kendisi” ödeyerek sağlık hizmetinden faydalanacaktır.³⁴³ Kanun’un 60/1-g kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılan ve eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primini kendisi ödemek durumunda olan kısmi süreli çalışanlar 2024 yılı itibariyle günlük 20,03 TL genel sağlık sigortası primi ödeyerek sağlık hizmetlerinden yararlanabileceklerdir.³⁴⁴

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, ay içindeki prim gün sayısı sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli bir çalışan; bakmakla yükümlü olunan kişiler arasında olmaması, gelir testi yaptırmaması halinde hesaplanan tutarın asgari ücretin 1/3’ünden fazla çıkması ya da gelir testi yaptırmaması durumunda otuz günden eksik kalan günleri için genel sağlık sigortası primini kendisi ödeyerek sağlık hizmetlerinden faydalanabilecektir. Ay içindeki prim ödeme gün sayısı dokuz gün veya daha fazla olan, bakmakla yükümlü kişi kapsamında olan ya da gelir testi sonucu hesaplanan tutarın asgari ücretin 1/3’ünden az çıkması nedeniyle primleri devlet tarafından karşılanan kısmi süreli çalışanlar ise kendileri tarafından genel sağlık sigortası primi ödemek durumunda kalmadan sağlık hizmetlerinden yararlanacaklardır.

Ay içerisindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günlerine ait primlerini ödemek zorunda olmaları ile sosyal güvenlik

³⁴³ Alper, Sosyal Sigortalar, s. 373.

³⁴⁴ 2024 yılı aylık asgari ücreti 20.002,5 TL’dir. Eksik günler için ise asgari ücretin %3’ü ödenmektedir. Bu tutar ise 600,08 TL’dir. Bu doğrultuda bir günlük genel sağlık sigortası primi (600,08/30) 20,03 TL olmaktadır.

mevzuatında ilk defa hizmet akdi ile çalışanlara prim ödeme zorunluluğu getirilmiştir.³⁴⁵

Kimlik bildirimi: Kısmi süreli çalışan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmeleri için, “sağlık hizmet sunucularına başvurdıklarında acil haller hariç olmak üzere (acil hallerde ise acil halin sona ermesinden sonra); biyometrik yöntemlerle kimlik doğrulamasının yapılması ve/veya nüfus cüzdanı, sürücü belgesi, evlenme cüzdanı, pasaport veya Kurum tarafından verilen resimli sağlık kartı belgelerinden birinin gösterilmesi zorunludur (5510 SK. m. 67/3).” Kimlik bildirimi, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olunan kişilerin SGK’dan haksız yere sağlık yardımı almalarını engellemek amacıyla uygulanmaktadır.³⁴⁶ Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, “kendi adına bir başkasının sağlık hizmeti almasını veya Kurumdan haksız bir menfaat temin etmesini sağlaması yasaktır. Bu fiilleri işleyenlerden Kurumun uğradığı zararın iki katı kanunî faiziyle birlikte müştereken ve müteselsilen tahsil edilir ve ilgililer hakkında 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu hükümleri uygulanır (5510 SK. m. 71/2).”

Katılım Payı: Kısmi süreli çalışanların bazı sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için ayrıca belirli bir tutarda “katılım payı ödemeleri” gerekmektedir, Katılım payı; “Sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olduğu kişiler tarafından ödenecek tutardır (5510 SK. m. 3).” Genel sağlık sigortası kapsamında “finansmanı sağlanan sağlık hizmetlerinden katılım payı alınacak hizmetler ise,

- a) Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi,
- b) Vücut dışı protez ve ortezler,
- c) Ayakta tedavide sağlanan ilaçlar.

d) Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleridir. Katılım payı, Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi 2 Türk Lirası olarak uygulanır. Katılım payı, Vücut dışı protez ve ortezler ve Ayakta tedavide sağlanan ilaçlar için gereksiz kullanımı azaltma, sağlık hizmetlerinin niteliği itibarıyla hayati öneme sahip olup olmaması, kişilerin prime esas

³⁴⁵ Ö. Bilgili, Kısmi Süreli, s. 134.

³⁴⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 793.

kazançlarının, gelir ve aylıklarının tutarı ve benzeri ölçütler dikkate alınarak %10 ilâ %20 oranları arasında olmak üzere Kurumca belirlenir (5510 SK. m. 68/2).”

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, “vücut dışı protez ve ortezler gereği ödeyecekleri katılım payının tutarı, sağlık hizmetinin alındığı tarihteki asgarî ücretin %75’ini, Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleridir gereği ödeyecekleri katılım payının tutarı ise bir takvim yılında asgarî ücret tutarını geçmemek kaydıyla her bir yatarak tedavi için asgarî ücretin dörtte birini geçemez (5510 SK. m. 68/4).”

Ayrıca, “yardımcı üreme yöntemi tedavisinde katılım payı ilk denemede %30, ikinci denemede %25, üçüncü denemede %20 oranında uygulanır. Katılım paylarını, gelir veya aylık alan kişilerin gelir veya aylıklarından, çalışanların ücret veya maaşlarından mahsup edilmek suretiyle veya eczaneler ile diğer kurum ve kuruluşlar aracılığı ile tahsile ve katılım paylarının ödenme usulünü belirlemeye Kurum yetkilidir (5510 SK. m. 68/5).”

Genel sağlık sigortası kapsamında sunulan bazı haller, sağlık hizmetleri ve kişilerden ise katılım payı alınmamaktadır.³⁴⁷ 5510 sayılı Kanuna göre “katılım payı alınmayacak haller, kişiler ve sağlık hizmetleri,

a) İş kazası ile meslek hastalığı halleri ile askerî tatbikat ve manevralarda sağlanan sağlık hizmetleri.

b) Afet ve savaş hali nedeniyle sağlanan sağlık hizmetleri.

c) Aile hekimi muayeneleri ve kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri.

d) Sağlık raporu ile belgelendirilmek şartıyla; Kurumca belirlenen kronik hastalıklar ve hayati önemi haiz vücut dışı protez ve ortezler ile organ, doku ve kök hücre; nakli,

e) Kontrol muayeneleri,

f) Şeref aylığı alanalar, nakdi tazminat kanununa göre aylık alanlar, çocuk esirgeme kurumu hizmetlerinden ücretsiz yararlananalar, harp malullüğü ve vazife malullüğü aylığı alanalar, harp okulları, astsubay meslek yüksekokulları, polis akademisi, jandarma ve sahil güvenlik akademisinden okuyanlardır (m. 69).”

Sevk Zinciri: Kısmi süreli çalışanların SGK tarafından sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için, “sevk zinciri kurallarına uygun hareket

³⁴⁷ Pekten, s. 128.

etmeleri gerekmektedir. Sağlık hizmeti sunucuları birinci, ikinci ve üçüncü basamak olarak Sağlık Bakanlığı tarafından basamaklandırılmaktadır. Bu basamaklar ve sağlık hizmet sunucuları arasında sevk zinciri; tanı, ön tanı, hekimlerin ve diş hekimlerinin uzmanlıkları dikkate alınmak suretiyle tüm yurtta veya il ya da ilçe bazında Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Kurum tarafından belirlenir. Aile hekimleri birinci basamak hizmet sunucuları içinde yer almaktadır (5510 SK. m.70).”

İlave ücret ödenmesi: Kısmi süreli çalışanların kamu dışında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için ilave ücret ödemeleri gerekmektedir. 5510 sayılı Kanuna göre; “genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetleri Kurum ile yurt içindeki veya yurt dışındaki sağlık hizmeti sunucuları arasında yapılan sözleşmeler yoluyla ve/veya bu Kanun hükümlerine uygun olarak genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularından satın aldıkları sağlık hizmeti giderlerinin ödenmesi suretiyle sağlanır. Kamu idaresi sağlık hizmeti sunucuları dışındaki vakıf üniversiteleri dahil sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularınca, Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonunca belirlenen sağlık hizmetleri bedeline ek olarak, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerden sağlık hizmeti sunucularının giderleri ve ürettikleri sağlık hizmetlerinin maliyetleri, yapılan sübvansiyonlar gibi kriterler dikkate alınarak bu bedellerin iki katına kadar alınabilecek ilave ücretin tavanını belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir. Bu tavan dahilinde alınabilecek ilave ücret oranları Kurumca belirlenmektedir (m. 73/2).”

Kamu idaresi sağlık hizmeti sunucuları ise otelcilik hizmeti, öğretim üyesi ücreti ve istisnai sağlık hizmetleri dışında ilave ücret alamamaktadır.³⁴⁸ 5510 sayılı Kanuna göre; “sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları, Kurumca belirlenmiş standartların üstündeki talepleri karşılayan otelcilik hizmetleri ile hayati öneme sahip olmama ve alternatif tedavilerin bulunması gibi hususlar göz önüne alınarak Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen istisnai sağlık hizmetleri için, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerden belirlenen hizmet fiyatlarının üç katını geçmemek üzere ilâve ücret alabilir (m. 73/4). Yükseköğretim kurumlarına ait sağlık hizmeti sunucularında öğretim üyeleri tarafından mesai saatleri dışında bizzat verilen sağlık hizmetleri için Kurumca belirlenmiş sağlık hizmetleri

³⁴⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 679.

bedelinin, poliklinik muayenelerinde bir katını, diğer hizmetlerde yüzde ellisini geçmemek üzere, üniversite yönetim kurulu kararıyla öğretim üyelerinin unvanları itibarıyla belirlenen miktarda ilave ücret alınabilir. Ancak alınacak ilave ücret bir defada asgari ücretin iki katını geçemez (m.73/3).” Fakat. “Şeref aylığı alanlar, nakdi tazminat kanununa göre aylık alanlar, harp malullüğü ve terörle mücadele aylığı alanlar, acil hallerde sunulan sağlık hizmetlerinden, yoğun bakım, yanık tedavisi, kanser tedavisi, yeni doğan hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakilleri, diyaliz tedavilerinden” ilave ücret alınmaz.³⁴⁹

2.1.3. Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortalılığının Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi

5510 sayılı Kanuna göre; “hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar 4/1-a maddesi kapsamında zorunlu sigortalı sayılmaktadırlar (m. 4/1-a).” Kısmi süreli çalışanlar da hizmet akdi ile çalıştıkları için 5510 sayılı Kanun’un 4/1-a maddesi gereği sosyal sigortalar kapsamına zorunlu olarak girmektedirler.

Sosyal sigortalar kapsamına zorunlu olarak giren kısmi süreli çalışanlar, genel sağlık sigortası kapsamına da zorunlu olarak girmektedirler. 5510 sayılı Kanuna göre kısmi süreli çalışanların sigortalılığı “fiilen çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlamakta (m. 7/1-a) ve sigortalı bildirimleri işverenleri tarafından sigortalılık başlangıç tarihinden önce işe giriş bildirgesi ile SGK’ya bildirilmek zorundadır (m. 8/1).”

İşvereni tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi ile bildirimi yapılan kısmi süreli bir çalışanın aynı zamanda genel sağlık sigortası kapsamında da bildirimi yapılmış sayılmaktadır. Genel sağlık sigortası için ayrı bir bildirimde bulunulmasına gerek bulunmamaktadır.³⁵⁰ 5510 sayılı Kanun’da bu durum; “4/1-(a) maddesine göre sigortalı sayılanlar, sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve ayrıca bir bildirimde gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılır (m. 61/1)” denilerek açıklanmıştır.

³⁴⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 806.

³⁵⁰ Sözer, Genel Sağlık, s. 217.

Genel sağlık sigortası kapsamında olmak için, “Türkiye’de ikamet etmek gerekmektedir (5510 SK. m. 60/1).” Bu nedenle genel sağlık sigortası kapsamında olan kısmi süreli bir çalışanın ikametgahını yurt dışına alması ile bu kapsamdaki sigortalılığı sona ermektedir.³⁵¹ Kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası ayrıca, “genel sağlık sigortalısı sayılmayanlar arasına girmeleri durumunda³⁵² ve ölümleri ile de sona ermektedir (GSSİY m. 10).”

2.1.4. Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı

Sosyal güvenlik mevzuatı açısından prim; kapsamda sunulan hizmetleri ve SGK yönetim giderlerini karşılamak için sigortalının kazancının belli bir oranı üzerinden alınan parayı ifade etmektedir.³⁵³

SGK’nın kanundan doğan yükümlölüklerini yerine getirebilmesi için prim alması, ilgililerin de prim ödemesi zorunludur.³⁵⁴ Bu durum 5510 sayılı Kanunda; “kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörölün her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır (m. 79/1)” denilerek açıklanmıştır.

SGK tarafından “tahsil edilen genel sağlık sigortası primleri, tahsil edilmesini müteakip doğrudan Kurum bütçesinin genel sağlık sigortası kalemine aktarılmaktadır (5510 SK. m. 79/2).”

5510 sayılı Kanuna göre; “Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını göstermektedir (m. 80/1-h).” Kanun’un 4/1-(a) maddesine göre sigortalı sayılanların prim ödeme gün sayısının hesaplanmasında, “sigortalının fiili olarak çalıştığı günler ve fiili olarak çalışmamış olsa da ücrete hak kazandığı günler” dikkate alınmaktadır. Bu durumda, tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçinin ay içerisinde fiilen çalıştıkları gün sayısı farklı olduğu için prim ödeme gün sayıları da farklı olmaktadır.³⁵⁵

³⁵¹ Sözer, Genel Sağlık, s. 230.

³⁵² Saraç, Hastalık, s. 252.

³⁵³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 226.

³⁵⁴ Resul Aslanköylü ve Necip İlker Karaoğlu, **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Şerhi**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2023, s. 1385.

³⁵⁵ Sarıkaya, s. 47.

Kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayılarının nasıl belirleneceği 5510 sayılı Kanun'da ve SSİY'de açıklanmıştır. Kanuna göre; “işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir (5510 SK. m. 80/1-h).”

SSİY'ye göre; “iş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır (m. 101/3).” Buna göre, kısmi süreli sigortalının ay içerisindeki her 7,5 saatlik çalışması bir gün kabul edilecek ve sigortalı adına aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenecektir. Örneğin, ay içerisinde 20 gün, günde 5 saat çalışan bir sigortalının aylık toplam çalışma süresi $20 \times 5 = 100$ saat olacaktır. Bu sigortalının prim ödeme gün sayısı ise $(100 / 7,5 = 13,3)$ 14 gün olacaktır.

Hem Kanun hem de yönetmelikte sigortalının “saat karşılığı ücret alması” durumunda prim ödeme gün sayısının nasıl hesaplanacağı açıklanırken, “ücretin aylık alınması” durumunda prim ödeme gün sayısının nasıl hesaplanacağından bahsedilmediği görülmektedir. Konu ile ilgili olarak “kısmi süreli iş sözleşmesinin, aylık ücret karşılığı çalışma biçiminde imzalanmış olması halinde, sigortalının haftalık çalışma süresine bakılmaksızın sigorta gün sayısının tam ay olarak bildirilir” hükmünün yer aldığı SSİY'nin 101/2. maddesi 2012 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.³⁵⁶ Ancak öğretilde, “ücretin aylık olarak belirlendiği durumlarda kısmi süreli çalışan sigortalının gün içinde bir saat çalışsa dahi, bu çalışmasının kısmi süreli değil tam süreli sayılması ve prim ödeme gün sayısının 30 gün olarak bildirilmesi gerektiğini” ileri süren görüşler mevcuttur.³⁵⁷

854 sayılı Kanun ve 5953 sayılı Kanun kapsamında kısmi süreli çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayıları ise, “sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam

³⁵⁶ Sislituna Ayakçıoğlu, s. 86.

³⁵⁷ Murat Özdamar ve Erdem Çakar, “Part-Time İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenliği”, **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 107, 2011, s. 201; Caniklioğlu, Atipik, s. 67.

sürenin sekiz saate bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı bildirileceği hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 8 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanmaktadır (SSİY. m.101/4).” Yukarıda verilen örnekteki sigortalının 854 sayılı Kanun ya da 5953 sayılı Kanun kapsamında çalışması durumunda prim ödeme gün sayısı ($100/8=12,5$) 13 gün olacaktır.

SSİY’nin 101/1. maddesine göre kısmi süreli çalışma; “Sigortalının normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranından daha az belirlendiği çalışmalardır.” Kısmi süreli çalışanların tam gün süreyle çalışmadıkları için aynı dönemde birden fazla işveren yanında kısmi süreli olarak çalışabilme imkanları bulunmaktadır. Uygulamada da kısmi süreli çalışanların aynı dönemde farklı işverenler yanında çalıştıkları sıkça rastlanan bir durumdur. Bu durumda kısmi süreli çalışanların prim günlerinin nasıl hesaplanacağı sorusu akla gelebilmektedir. Bu durum hem 5510 sayılı Kanun’da hem de SSİY’de açıklığa kavuşturulmuştur. 5510 sayılı Kanuna göre; “4/1-a kapsamında sigortalı olanlar için bir ay otuz gün, bir yıl 360 gün olarak değerlendirilmektedir (m. 3/14,15).” SSİY’nin 100. maddesine göre ise; “Sigortalının aynı ay içinde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde, o aydaki toplam prim ödeme gün sayısı 30 günü geçemez (m. 100/1). Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında olup bir ay içinde tam çalışan ve buna göre ücret alan sigortalının prim ödeme gün sayısı, ayın kaç gün olduğuna bakılmaksızın 30 gün üzerinden bildirilir (m. 100/2)” hükmü yer almaktadır. Madde hükmünden anlaşılabacağı üzere aynı dönemde birden fazla işveren yanında kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayıları toplamı ayın kaç gün olduğuna bakılmaksızın 30 gün olarak değerlendirilecek, 30 günü aşan günler prim ödeme gün sayısına dahil edilmeyecektir.

4857 sayılı Kanun’un 5. maddesinde; “işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı, 13. maddesinde ise kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağı ve kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceği” belirtilmektedir. Bu doğrultuda, kısmi süreli çalışanların ulusal bayram,

genel tatil ve yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanacakları ve bu haklar karşılığında alacakları ücretlerin çalışma süresi ile orantılı olarak ödenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Ulusal bayram ve genel tatil ücreti 4857 sayılı Kanun'un 47. maddesinde; "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir" şeklinde açıklanmıştır. Madde hükmünde ulusal bayram ve genel tatil günü ücretine hak kazanmak için sözleşme türünden bahsedilmemektedir. Bu nedenle kısmi süreli çalışanlar ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmazlarsa o günün ücretini almaya hak kazanmaktadırlar ve bu günlerin SGK'ya prim ödeme günü olarak bildirilmesi gerekmektedir. Fakat kısmi süreli çalışanların çalışma karşılığı olmaksızın ulusal bayram ve genel tatil ücretine hak kazanabilmesi için bu günlerin çalışması gereken günlere rastlaması gerekmektedir. Kısmi süreli çalışanların çalıştığı günler ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlamıyorsa tatil ücreti almaya hak kazanamayacaklar ve bu günler için SGK'ya prim ödeme günü bildirilmeyecektir.³⁵⁸

Yıllık ücretli izin hakkı ise 4857 sayılı Kanun'un 53. maddesinde; "işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez" şeklinde açıklanmıştır. Yıllık ücretli izin süreleri ise aynı maddede işçinin işyerindeki hizmet süresi dikkate alınarak belirlenmiştir.³⁵⁹ Kanun'da belirlenen yıllık izin süreleri azami sürelerdir. Bu süreler tarafların anlaşması ile iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir (m. 53/son)."

Kısmi süreli çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanmaktadırlar. Zira "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin"³⁶⁰ 13. maddesine göre; "Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin

³⁵⁸ Eyrenci, Kısmi Çalışma, s. 47; Centel, Kısmi Çalışma, s. 65.

³⁵⁹ 4857 SK. m. 53; "...İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden, b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, Az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır. Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz..."

³⁶⁰ 03/03/2004 tarih, 25391 sayılı Resmî Gazete.

hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.” Bu durumda; örneğin, işyerindeki çalışması 3 yıl olan kısmi süreli bir çalışanın söz konusu işyerinde haftada 3 gün çalıştığı bir durumda hak ettiği 14 günlük yıllık iznini bu süre içerisinde (2 hafta) çalıştığı 6 iş gününde çalışmayarak kullanacaktır.³⁶¹ Bu durumda kısmi süreli çalışanın yıllık iznini kullandığı 6 gün çalışılmış gibi değerlendirilerek fiilen çalıştığı süreye eklenecek ve SGK’ya bildirilecektir. Kısmi süreli çalışanın birden fazla işverene bağlı olarak çalışması durumunda ise her bir işveren yanındaki çalışması ayrı ayrı değerlendirilecek ve her bir işveren tarafından ayrı ayrı yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.³⁶² Her işveren tarafından yıllık izin günleri SGK’ya da ayrı ayrı bildirilecektir.

Kısmi süreli çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanmadığı noktasında çalışmamızın önceki bölümlerinde değinildiği üzere öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışanların hafta tatiline hak kazandığı yönündeki görüşler doğrultusunda hareket edildiği takdirde prim ödeme gün sayıları aylık fiili çalışma süresine dahil edilerek SGK’ya prim gün bildiriminde bulunulacaktır. Örneğin, “tam süreli olarak 45 saat çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresi (45/6) 7,5 saat olacak ve tam süreli çalışan bir işçi hafta tatili olarak 7,5 saatlik ücrete hak kazanacaktır. Bu işyerinde haftanın 6 günü, günde 4 saat kısmi süreli olarak çalışan bir işçinin çalışma süresi ise haftalık (6x4) 24 saat olacaktır. Bu işçi hafta tatiline hak kazandığı varsayıldığında (24x7,5/45) 4 saatlik hafta tatili ücretine hak kazanmış olacaktır.³⁶³ Bu durumda kısmi süreli çalışanın haftalık çalışma süresi 24+4=28 saat, aylık çalışma süresi ise (28x4) 112 saat olacaktır. Aylık prim ödeme gün sayısı ise (112/7,5=14,9) 15 gün olarak” SGK’ya bildirilecektir.³⁶⁴ Örnekteki işçinin hafta

³⁶¹ Caniklioğlu, Belirli Süreli ve Kısmi Süreli, s. 194; Eyrenci, Kısmi Çalışma, s. 61.

³⁶² Sarıbay, s. 308.

³⁶³ Yılmaz Topçuk, **Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006, s. 109.

³⁶⁴ SSİY. m. 101/3. “...İş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanunu’na göre günlük olağan çalışma süresi olan

tatiline hak kazanmadığı yönündeki görüş doğrultusunda hareket edildiği takdirde ise aylık prim ödeme gün sayısı ($24 \times 4 / 7,5 = 12,8$) 13 gün olarak SGK'ya bildirilecektir.

Kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olan çağrı üzerine çalışanların prim ödeme gün sayısının nasıl belirleneceği 5510 sayılı Kanun ve SSIY'de açıklanmıştır. Kanuna göre; “işveren ve sigortalı arasında çağrı üzerine çalışmaya dayalı yazılı iş sözleşmesinde taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemiş ise, sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı haftalık çalışma süresi en az yirmi saat kararlaştırılmış sayılarak (h) bendi hükmüne göre hesaplanmaktadır (5510 SK. m. 80/1-ı).” Yönetmeliğe göre; “yazılı sözleşme ile sigortalının yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması hâlinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı çağrı üzerine çalışmalarda, çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmiş ise bu süreler üzerinden; taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemiş ise sigortalının aylık çalışma süresi yukarıdaki fıkralar hükmünce hesaplanan gün sayısı üzerinden bildirilir. Ancak, çalışma süresinin gün, hafta ve ay olarak belirlenmiş süreden fazla olması hâlinde bu süre dikkate alınarak yukarıdaki fıkralar hükmünce hesaplanan gün sayısı üzerinden bildirilir. Bu fıkranın uygulanmasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi hükümleri de dikkate alınır (SSIY. m. 101/5).”

Kanun ve yönetmelikteki madde hükümlerine göre; “işveren ve işçi arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak yazılı sözleşme ile taraflarca belirlenmiş ise belirlenen çalışma süresi 7,5 saate bölünerek prim ödeme gün sayısı” tespit edilecektir. Örneğin, çağrı üzerine çalışan sigortalının aylık çalışma süresinin yazılı sözleşme ile aylık 110 saat olarak kararlaştırıldığı bir durumda prim ödeme gün sayısı ($110 / 7,5 = 14,6$) 15 gün olacaktır. Sigortalının 854 sayılı Kanun ve 5953 sayılı Kanun kapsamında çalışması durumunda prim ödeme gün sayısı ise ($110 / 8 = 13,7$) 14 gün olacaktır.

Çağrı üzerine çalışmada ise, “sigortalının çalışma süresinin sözleşmede gün, hafta ve ay olarak belirlenmiş süreden fazla olması hâlinde bu süre dikkate alınarak prim ödeme gün sayısı hesaplanacaktır (SSIY. m. 101/5).” Örneğin, yazılı sözleşme ile sigortalının ayda 60 saat kararlaştırıldığı bir durumda, sigortalının aylık çalışma

7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır...”

süresi (fiili çalışması) 70 saat olursa prim ödeme gün sayısı bu çalışma süresi üzerinden hesaplanacaktır. Bu durumda sigortalının prim ödeme gün sayısı $(70/7,5=9,3)$ 10 gün olacaktır.

Çağrı üzerine çalışmada işveren ve işçi arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmediği durumlarda sigortalının prim ödeme gün sayısı, çalışma süresi haftalık 20 saat olarak kabul edilerek hesaplanacaktır. Bu durumda, çağrı üzerine çalışan sigortalının aylık çalışma süresi (20×4) 80 saat olacak, prim ödeme gün sayısı ise $(80/7,5=10,6)$ 11 gün olacaktır. Sigortalının 854 sayılı Kanun ve 5953 sayılı Kanun kapsamında çalışması durumunda prim ödeme gün sayısı ise $(80/8=10)$ 10 gün olacaktır.

Prim gün sayısının saatlik hesaba göre yapılması nedeniyle kısmi süreli çalışanlar yüksek prim gün sayısı şartı olan birçok sosyal güvenlik hakkından faydalanma konusunda sorun yaşamaktadırlar. Tam süreli çalışanların prim günleri çalışma saati üzerinden hesaplanmadığı için günde bir saat çalışsa dahi bu çalışanlar tam gün hizmet kazanmaktadırlar.³⁶⁵ Bu durum, kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında haklı nedene dayanmayan bir ayrıma sebep olmaktadır.³⁶⁶

Sosyal güvenlik mevzuatında prime esas kazancı, “belirli bir miktarda prim borcunun doğabilmesi için gerekli olan meydana çıkması” olarak tanımlamak mümkündür. Sigorta primlerinin matrahı aynı zamanda sigortalının kazancını ifade etmektedir.³⁶⁷ Burada bahsedilen kazanç ifadesi 4857 sayılı Kanun’daki ücret kavramını da içine alan ve ondan daha geniş bir anlam taşıyan bir kavramdır.³⁶⁸ Çünkü prim, sadece ücret üzerinden değil, ücret eki niteliğinde olan diğer ödemeler üzerinden de alınmaktadır.³⁶⁹

Sosyal güvenlik sisteminde, sigortalıların çalışmaya başlaması ile birlikte her ay için çalışma gün sayıları ve kazançlarının SGK’ya bildirilmesi gerekmektedir. Sigortalıların prime esas kazanç matrahı ne kadar yüksek ise sosyal güvenlik

³⁶⁵ Müjdat Şakar, “Çalışanları Bekleyen Yeni Tehlike: Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmalar”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 162, 2006, (Kısmi Süreli Çalışma), s. 37.

³⁶⁶ Karaman, s. 230.

³⁶⁷ Baki Oğuz Mülâyim, “Yargı Kararları ile Sigortalılara Yapılan Ödemelerin Prime Tabi Tutulması”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, 2023, s. 556.

³⁶⁸ Korkusuz ve Uğur, s. 169.

³⁶⁹ Halil Yılmaz, “Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 145, 2019, s. 452.

kapsamında sunulan haklardan yararlanma tutarı o kadar yüksek olacaktır.³⁷⁰ Bu nedenle, prime esas kazancın doğru bir şekilde hesaplanması ve kuruma bildirilmesi hem SGK hem de sigortalı açısından önemli bir konudur.

Sigortalıların, hangi kazançlarının prime esas kazanca dahil olduğu hangi kazançlarının dahil olmadığı ise 5510 sayılı Kanun'da sigortalılık statüsüne göre (4/1-a, 4/1-b ve 4/1-c) ayrı ayrı açıklanmıştır.³⁷¹

5510 sayılı Kanuna göre 4/1-a kapsamında sigortalı sayılan kişilerin prime esas kazançları, prim kesintisine tamamen tabi olan kazançlar, kısmen tabi olan kazançlar ve hiç tabi olmayan kazançlar olarak üç gruba ayrılmaktadır.³⁷² 5510 sayılı Kanun'da prime esas kazanç belirlenirken sözleşme türünden bahsetmemektedir. Bu nedenle, prime esas kazancın belirlenmesi hususunda kısmi süreli çalışanlar ve tam süreli çalışanlar aynı uygulamaya tabidir. Bu doğrultuda "kısmi süreli çalışanların prime esas kazancına dahil olan kazançları,

- a) Sigortalıların ay içerisinde hak ettikleri ücretler,
- b) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemeler,
- c) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince sigortalılara yapılan ödemeler,
- d) Toplu iş sözleşmesi gereği verilecek ücret zamlarıdır.”³⁷³

Prime esas kazanca tabi olan ücretler, zamana göre ücret, komisyon ücreti, saatlik ücret, fazla çalışma ücreti, genel tatil ve hafta tatili ücretleri, yıllık izin ücreti gibi geniş anlamda ücrettir ve hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime esas kazanca tabi tutulmaktadır.³⁷⁴

Ücret dışında kalan diğer ödemeler (prim, ikramiye vb.) ise, “öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilir. Toplu iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri veya yargı mercilerince verilen kararlara istinaden,

³⁷⁰ Yılmaz, s. 453-454.

³⁷¹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 181; Alper, Sosyal Sigortalar, s. 171.

³⁷² Korkusuz ve Uğur, s. 170.

³⁷³ Alper, Sosyal Sigortalar, s. 172.

³⁷⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s. 182.

sonradan ödenen ücret dışındaki ödemelerin hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda, 82 nci madde hükmü de nazara alınmak suretiyle prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilir (5510 SK. m. 80/1-d).”

Sigortalının bazı kazançları ise prime esas kazanca tabi değildir. Bu kazançlar; “Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatlarıdır (5510 SK. m. 80/1-b).”

5510 sayılı Kanuna göre, sigortalının prime esas kazancına dahil edilmeyen ve yukarıda sayılan istisnalar dışında “her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazanca tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz (m. 80/1-c).”

Sigortalının bazı kazançları ise kısmen prime esas kazanca tabidir. Bu kazançlar; “Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları³⁷⁵, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin %30’unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarlarıdır (5510 SK. m. 80/1-b).”

Sigortalıların primleri aylık olarak ödenmektedir. Bu nedenle matrahlarının da aylık olması gerekmektedir. Fakat sigortalıların bir kısmının düzenli ve eksiksiz bir şekilde gelir elde etmemesi nedeniyle aylık matrahın (gelirin) belirlenmesi, günlük gelirin belirlenmesi esasına bağlanmıştır.³⁷⁶

Sosyal sigortalar mevzuatında prime esas alınan günlük kazanç; “sigortalının bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının

³⁷⁵ SSİY m. 97. “...sigortalılara yemem parası adı altında yapılan ödemelerin işyerinde yemek verilmemesi şartıyla fiilen çalışılan ve yemek verilen ün sayısı dikkate alınarak günlük asgari ücretin %6’sı, en fazla iki çocuk için çocuk başına aylık asgari ücretin %2’si, eşinin Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamış ve Kurumdan gelir veyahut aylık almaması durumunda, aylık asgari ücretin %10’u prime esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmaz...”

³⁷⁶ Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 201.

ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır (5510 SK. m. 80/1).” Dolayısıyla, sigortalı ayın tüm iş günlerinde çalışmış veya çalışmadığı günler için ücrete hak kazanmış ise prime esas günlük kazanç, aylık kazancın otuza bölünmesi ile belirlenecektir. Söz konusu ayın otuz günden uzun ya da kısa olması önemli değildir.³⁷⁷

Kısmi süreli çalışan sigortalılar için de prime esas günlük kazanç Kanun’un 80. maddesinde yer alan açıklamalara göre belirlenmektedir. Kısmi süreli çalışan sigortalının “ayın tüm iş günlerinde çalışması halinde prime esas günlük kazanç miktarı, prime esas kazançta dahil olan ücret toplamının otuzda biri olacaktır. Fakat, sigortalı haftanın bazı günlerinde çalışmıyorsa ve çalışmadığı günler için ücret almıyorsa prime esas günlük kazanç miktarı, sigortalının prime esas alınan kazancının çalışıp ücret aldığı günlere bölünmesiyle” belirlenecektir.³⁷⁸ Örneğin, ay içerisinde 10 gün çalışıp 8.000,00 TL ücrete hak kazanan sigortalının prime esas günlük kazancı (8.000/10) 800,00 TL olacaktır.

Prime esas günlük kazanç ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanun’da alt sınır ve üst sınır bulunmaktadır. Kanun’a göre; “Sigorta primlerine esas günlük kazancın alt sınırı aylık asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise, günlük asgari ücretin yedi buçuk katıdır (m. 82/1).” Madde kapsamında ayrıca, “Günlük kazançları alt sınırın altında olan ve ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, üst sınırdan fazla olan sigortalıların ise üst sınır üzerinden hesaplanacağı (m. 82/2)” belirtilmiştir. Aynı maddede ayrıca; “Sigortalıların aynı sigortalılık haline tâbi olacak şekilde birden fazla işte çalışması nedeniyle Kuruma ödenen primler toplamı, bu sigortalılık hali için belirlenen prime esas kazanç üst sınırı üzerinden hesaplanacak miktarı aşarsa, aşan kısmın tamamı, sigortalının talebi üzerine en geç talep tarihini takip eden ay içinde hissesi oranında sigortalıya defaten geri ödenir (m. 82/son)” hükmü yer almaktadır.

Kanun maddesinden, sigortalının günlük kazancı asgari ücretin altında ise kazancın ne kadar olduğuna bakılmaksızın asgari ücret üzerinden, asgari ücretin yedi buçuk katını aşıyorsa yine kazancın ne kadar olduğuna bakılmaksızın asgari ücretin yedi buçuk katı üzerinden hesaplanacağı, üst sınırının aşılması durumunda ise aşan kısmın talebi üzerine sigortalıya kendi hissesi oranında geri ödeneceği anlaşılmaktadır.

³⁷⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 250.

³⁷⁸ Sislituna Ayakçioğlu, s. 84.

Sigorta primine esas günlük kazanç için alt ve üst sınır belirlenme noktasında, kısmi süreli çalışanlar açısından 5510 sayılı Kanun'da ayrı bir düzenleme bulunmadığı için belirtilen alt sınır ve üst sınır kısmi süreli çalışanlar bakımından da geçerlidir.³⁷⁹

4857 sayılı Kanunda; “kısımlı süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (m. 13/2)” hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda, kısmi süreli çalışanlara asgari ücretin tam süreli çalışanlarla aynı tutarda değil, çalışma süresiyle orantılı olarak uygulanacağı kabul edilmektedir. Bu durumda, kısmi süreli çalışanların aylık ya da haftalık ücreti asgari ücretin altında olabilecek, fakat saat karşılığı ücreti ve günlük ücreti asgari ücretin altında olamayacaktır.³⁸⁰

4857 sayılı Kanun'un 13/2. maddesinde sadece ücretin değil paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceği belirtildiği için kısmi süreli çalışanların, prim, ikramiye, nakdi olarak ödenen yakacak yardımı, bayram yardımı, çocuk yardımı, evlenme yardımı gibi ödemelerde çalışma süreleriyle orantılı olarak kendilerine ödenmesi gerekmekte olup, bu ödemeler aynı zamanda prime esas kazançta da dahil edilmelidir.³⁸¹ Örneğin, işyerinde haftada tam süreli olarak 45 saat çalışan bir işçi yılda 1.500 TL yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat çalışan kısmi süreli bir işçi de yılda 500 TL yakacak yardımı alacaktır.³⁸²

Kısmi süreli çalışanların ayrıca; ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti, hak etmeleri halinde yıllık izin ücreti ve öğretilde kısmi süreli çalışanların hafta tatiline hak kazandıkları yönündeki görüşün benimsenmesi halinde hafta tatili ücretinin de çalışma sürelerine göre hesaplanıp prime esas kazançta dahil edilmesi gerekmektedir.

Çalışmamızın önceki bölümlerinde de bahsedildiği üzere Kanun'da herhangi bir düzenleme bulunmamasına karşın yönetmelikle³⁸³ kısmi süreli çalışanların fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. Ancak, yasağa rağmen kısmi süreli çalışanlar fazla çalıştırılırsa, fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücretine hak kazanacaklardır.”³⁸⁴ Bu doğrultuda, kısmi süreli çalışanların

³⁷⁹ Karaman, s. 222.

³⁸⁰ Ayazen, s. 55.

³⁸¹ İnciroğlu, s. 40; Caniklioğlu, Belirli Süreli ve Kısmi Süreli, s. 199.

³⁸² Eyrenci, Kısmi Çalışma, 49; Sarıkaya, s. 296.

³⁸³ İKFCY, m. 8.

³⁸⁴ Caniklioğlu, Belirli Süreli ve Kısmi Süreli, s. 189.

yasak olmasına rağmen fiili olarak çalıştıkları takdirde fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışmaya ilişkin ücretlerinin de prime esas kazançlarına dahil edilmesi gerekmektedir.

Kısmi süreli çalışanlar tam süreli çalışanlara göre çalışması süresi daha kısadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışanların aynı dönemde birden fazla işyerinde kısmi süreli çalışması uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. Böyle bir durumda kısmi süreli çalışanın her bir işveren yönünden elde ettiği kazançların ayrı ayrı değerlendirilecek ve her bir işveren tarafından primler ayrı ayrı ödenecektir. Bu durum SSİY'nin 97/12. maddesinde, “birden çok işverenin işinde çalışanların, bu işlerden elde ettiği aylık ve günlük kazanç tutarı ayrı ayrı dikkate alınır ve primler buna göre hesaplanır” denilerek açıklanmıştır. Bu durumda, kısmi süreli olarak birden fazla işverenin yanında çalışan bir kişinin prime esas kazancı alt ve üst sınır bakımından da her bir işveren için ayrı ayrı değerlendirilecek ve kısmi süreli çalışan sigortalıların günlük kazançlarının asgari ücretin üst sınırın üstünde olması halinde prime esas günlük kazanç tutarı asgari ücretin günlük tutarının 7,5 katı olarak kabul edilecektir.

Ayrıca, aynı dönemde birden fazla işveren yanında kısmi süreli olarak çalışanların ayrı ayrı hesaplanan prime esas kazanç toplamının prime esas kazanç üst sınırını aştığı bir durumda “prime esas kazanç üst sınırını aşan kısmın tamamı, sigortalının talebi üzerine en geç talep tarihini takip eden ay içinde hissesi oranında sigortalıya defaten geri ödenecektir (5510 SK. m. 82/son).”

Sigortalının, “saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmış olmayıp da komisyon ücreti ve kâra katılma gibi belirsiz zaman ve tutar üzerinden ücret alan sigortalıların prim ve ödeneklerinin hesabında esas tutulacak günlük kazançları ise prime esas günlük kazancın alt sınırıdır (5510 SK. m.80/1-e).”

Kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olan çağrı üzerine çalışmada da sigortalının prime esas kazancı kısmi süreli çalışanlarla aynı şekilde belirlenmektedir. 4857 sayılı Kanun'un 14. maddesinde; “Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır (m. 14/2) ve sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üste çalıştırmak zorundadır (m. 14/3).” hükmü yer almaktadır. Madde hükmünden, sözleşme ile haftalık ya da günlük çalışma süresi belirlenmediği takdirde haftalık çalışma süresinin

20 saat, günlük çalışma süresinin ise 4 saat olarak kararlaştırılmış sayılacağı anlaşılmaktadır. Fakat, taraflar sözleşme ile haftalık 20 saat ve günlük 4 saatin altında veya üstünde çalışma süreleri belirleyebileceklerdir. Öğretideki baskın görüşte bu yöndedir.³⁸⁵

4857 sayılı Kanun'un 14/2. maddesinde ayrıca; “çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanacağı” hükmü yer almaktadır. Bu nedenle, çağrı üzerine çalışmada sigortalı sözleşme ile belirlenen süre zarfında fiilen çalışmadığı durumlarda ücrete hak kazanacağı için hak edilen bu ücretin prime esas kazançta dahil edilmesi gerekmektedir.

Bu doğrultuda çağrı üzerine çalışan bir sigortalının prime esas kazancının, sözleşmede çalışma sürenin kararlaştırılmadığı bir durumda sigortalı çalıştırılsın veya çalıştırılmasın prime esas kazancı haftalık 20 saat üzerinden, sözleşmede çalışma süresi kararlaştırılmış ise kararlaştırılan süre üzerinden hesaplanacağı anlaşılmaktadır.³⁸⁶ Örneğin, sözleşme ile haftalık çalışma süresinin 15 saat olarak belirlendiği bir durumda, bu sürede çalıştırılsın veya çalıştırılmasın yahut çalışması 15 saatin altında olsa bile sigortalının prime esas kazancı sözleşmede kararlaştırılan süre üzerinden (15 saat) hesaplanacaktır. Sözleşmede haftalık çalışma süresinin kararlaştırılmadığı bir durumda ise haftalık çalışma süresi 20 saat olarak dikkate alınacak ve bu sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın yahut çalışması 20 saatin altında olsa bile, sigortalının prime esas kazancı 20 saat üzerinden hesaplanacaktır.

2.1.5. Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma Şekilleri

Kısmi süreli çalışanlar genel sağlık sigortasından sosyal sigorta kapsamında çalıştıkları dönemde, sosyal sigorta kapsamındaki çalışmaları sona erdikten sonra ve ay içinde 30 günden eksik kalan günlerini tamamlayarak yararlanabilmektedirler. Çalışmamızın bu bölümünde kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanmaları üç ayrı başlık altında ayrı ayrı incelenecektir.

³⁸⁵ Demir, s. 103; Süzek, s. 273; Akyiğit, İş Hukuku, s. 141; Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca, s. 233.

³⁸⁶ Tuncay ve Ekmekçi, s. 198.

2.1.5.1. Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Sigorta Kapsamında Çalıştıkları Dönemde Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları

Çalışmamızın önceki bölümlerinde de değinildiği üzere hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar zorunlu olarak sigortalı sayılmaktadırlar. Diğer bir ifade ile bu kişiler için sigortalı olmak iradelerine bağlı değildir. Bu durum 5510 sayılı Kanun'un 92/1. maddesinde; "Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir" denilerek açıklanmıştır.

Kısmi süreli çalışanlar 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi gereği sigortalı sayıldıkları için bu kişilerin genel sağlık sigortası sosyal sigorta ilişkisinin başlaması ile başlamakta ve genel sağlık sigortası için ayrıca bir bildirim yapılmasına gerek bulunmamaktadır. Kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanmaya başlamaları için "işverenleri tarafından çalışmaya başlamadan önce işe giriş bildirgesi ile SGK'ya bildirimde bulunulması gerekmektedir (5510 SK. m. 8)." Yapılan bu bildirim ile çalışanların hem sosyal sigortası hem de genel sağlık sigortası başlamaktadır.

Genel sağlık sigortası kapsamında sadece sağlık hizmeti sunulmaktadır. Gelir, ödenek ve aylık gibi maddi ödemeler ise sosyal sigorta kapsamında sunulan kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından³⁸⁷ sağlanmaktadır. Bu nedenle genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanma noktasında asıl önemli olan husus sigortalının prim ödeme gün sayısıdır.

Kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayısı SSIY'de, "İş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır. 854 sayılı Kanun ve 5953 sayılı Kanun kapsamında çalışan sigortalıların ay içinde

³⁸⁷ 5510 SK. m. 3; "Kısa vadeli sigorta kolları: İş kazası ve Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık sigortası, Uzun vadeli sigorta kolları: Malullük, Yaşlılık ve Ölüm sigortasıdır."

çalıştığı toplam sürenin sekiz saate bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı bildirileceği hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 8 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır (m. 101/3,4)” denilerek açıklanmıştır.

Kısmi süreli çalışanların prim ödeme günleri, prime esas kazançları ile birlikte tıpkı tam süreli çalışanlarda olduğu gibi “belgenin ilişkin olduğu ayı takip eden ayın 26’sına kadar işverenleri tarafından Aylık Prim ve Hizmet Belgesi (APHB) ya da Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi (MPHB) ile SGK’ya bildirilmesi yoluyla sağlanmaktadır (SSİY m. 102).” Bu durumda, örneğin 1 Ocak 2024 günü çalışmaya başlayan ve ilgili ayda eksik çalışması bulunmayan bir sigortalı 30 prim gününe 31 Ocak 2024 tarihinde yani çalışmaya başladıktan 30 gün sonra sahip olmaktadır. Ancak bu sigortalının prim gün ve kazançlarının bildirimi işvereni tarafından Şubat ayının 26’sına kadar yapılabilir. Sigortalı bu durumda sağlık hizmetlerinden ancak (30+26) 56 gün sonra yararlanmaya başlayabilecektir. Bu durum, sağlık hizmetlerinden yararlanmak için gerekli olan 30 prim gün şartının daha uzun sürede tamamlanmasına neden olmaktadır.³⁸⁸

Kısmi süreli çalışanların sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için gerekli olan 30 prim gününe ulaşmaları ise ay içerisindeki çalışmaları daha az olduğu için tam süreli çalışanlara göre daha uzun sürmektedir. Örneğin, ay içerisinde 10 gün çalışan kısmi süreli bir çalışanın 30 prim gününe sahip olması için 3 ay geçmesi gerekmektedir. Yukarıda verilen örnekteki sigortalının 1 Ocak 2024 günü ayda 10 gün kısmi süreli olarak çalışmaya başladığı bir durumda bir sigortalı 30 prim gününü Mart ayında tamamlayabilecektir. Mart ayına ait prim gün ve kazançlarını gösterir bildirgenin işveren tarafından 26 Nisan tarihinde SGK’ya bildirilmesi durumunda ise kısmi süreli çalışan sigortalı ancak işe başladığı tarihten (90+26) 116 gün sonra genel sağlık sigortasından sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanmaya başlayabilecektir. Bu durum, özellikle çalışmaya ilk defa başlayan ya da uzun süre ara veren kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi gerekli olan 30 prim ödeme gün sayısına³⁸⁹ sahip olma süresinin daha da uzamasına neden olmaktadır.

³⁸⁸ Özkan Bilgili, “Bekleme Süresi ile Prim Borcu Bakımından Genel Sağlık Sigortası Kapsamındaki Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Şartları,” **Ubak Karadeniz Zirvesi 4. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi Kitabı**, Ubak Yayınevi, Eylül 2020, (Bekleme Süresi), s. 18.

³⁸⁹ Sigortalı başka bir işte çalışmıyorsa, isteğe bağlı sigortalı değilse, hizmet borçlanması yapmamışsa ya da eksin günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini ödemiyece.

Kısmi süreli çalışanların prim gün sayısı bildirilirken dikkat edilmesi gereken birkaç husus bulunmaktadır. Bu hususlardan biri “kısmi süreli çalışan sigortalı için çalıştığı işyerinden en fazla 20 gün bildirim” yapılabileceğidir. Zira, işverenleri tarafından prim ödeme gün sayısı APHB ile SGK’ya bildirim sırasında kısmi süreli çalışanlar için 06 Kısmi İstihdam kodu seçildiği takdirde 20 günün üzerinde bildirim yapılması durumunda SGK sisteminde; “Eksik gün nedeni olarak 06-Kısmi İstihdam seçilenler için 20 günde fazla hizmet bildirilemez” şeklinde bir uyarı çıkmaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışan sigortalı için işyerinden en fazla 20 gün hizmet bildirilmektedir.

5510 sayılı Kanuna göre; “4/1-a kapsamında sigortalı olanlar için bir ay otuz gün, bir yıl 360 gün (m. 3/14,15).” olarak değerlendirildiği için kısmi süreli çalışanların işyerinden bildirilen prim gün sayısının 30 günün 3/2’si olan 20 günü geçmemesinin sistem tarafından engellenmesi isabetli bir uygulamadır. Zira, sistemde böyle bir uyarının olmadığı dönemlerde kısmi süreli çalışanlar için 20 günün üzerinde bildirim yapıldığı takdirde işverenler idari para cezası ile karşılaşabilmekteydi. Böylece bu durumun önüne geçilmiştir.

Kısmi süreli çalışanlar için 20 prim günü bildirilebilmesi kuralı işyeri bazlıdır. Diğer bir ifade ile kısmi süreli çalışan için tek bir işyerinden yapılan prim gün sayısının 20 günü geçmemesi gerekmektedir. Zira kısmi süreli çalışanlar aynı dönemde birden fazla işverene bağlı çalışabilmektedir. Kısmi süreli çalışanların aynı dönemde birden fazla işveren yanında çalıştığı durumda ise toplam prim gününün 30 günü geçmemesi gerekmektedir. 30 günü geçen bildirimler ise prim ödeme gün sayısına dahil edilmeyecektir. Bu durum SSİY’nin 100. maddesinde; “Sigortalının aynı ay içinde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde, o aydaki toplam prim ödeme gün sayısı 30 günü geçemez (m. 100/1). Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında olup bir ay içinde tam çalışan ve buna göre ücret alan sigortalının prim ödeme gün sayısı, ayın kaç gün olduğuna bakılmaksızın 30 gün üzerinden bildirilir (m. 100/2)” denilerek açıklanmıştır.

Kısmi süreli çalışanlara ait sigorta bildiriminde bulunurken dikkat edilmesi gereken diğer husus ise, “kısmi süreli hizmet akdinin yazılı yapılması” gerektiğidir. 4857 sayılı Kanun’da ve 6098 sayılı Kanun’da kısmi süreli sözleşmelerin yazılı yapılmasına yönelik bir ifade bulunmamasına ve Yargıtay’ın da “kısmi süreli hizmet

akdinin yazılı ya da sözlü yapılabileceğini, yazılı sözleşme bulunmayan hâllerde, iş yerinin özelliği ile işin niteliğine göre de kısmi çalışma olgusunun ispatlanması mümkün olduğunu”³⁹⁰ belirtmesine karşılık sosyal sigortalar kapsamında kısmi süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Bu durum 5510 sayılı Kanun’un prim ödeme gün sayısını nasıl hesaplanacağını gösteren 80/1-h maddesinde; “Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanunu’na göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir” şeklinde belirtilmiştir.

Kısmi süreli hizmet akdinin yazılı yapılması gerektiğine dair diğer bir düzenleme ise SSIY’nin 102/13. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre, “Ay içinde otuz günden az çalışan veya eksik ücret ödenen sigortalılara ilişkin kısmi süreli çalışmalara ait sigortalı ve işverenin imzasını taşıyan yazılı iş sözleşmesi, eksik çalışmaya ilişkin belgelerdendir. Eksik gün bildirim nedenlerinin aylık prim ve hizmet belgesinde/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde belirtilmesi yeterlidir. Eksik çalışmaya ilişkin belgeler ilgili ayda düzenlenir ancak Kuruma verilmez. Söz konusu belgeler Kanunun 86 ncı maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen süreyle işverence saklanır. Eksik çalışmaya ilişkin bilgi ve belgelerin Kurumca istenilmesi halinde, on beş günlük süre içinde ibraz edilmesi zorunludur. İlgili bilgi ve belgelerin Kurumca yapılan tebligata rağmen on beş gün içinde ibraz edilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin yukarıda belirtilen usul ve esaslara uygun düzenlenmemiş olması halinde Kurumca geçersiz sayılarak, Kanunun 86 ncı maddesinin beşinci fıkrasına göre işlem yapılır.”³⁹¹

³⁹⁰ Yargıtay HGK, 01.11.2017 T, 2015/215 E, 2017/1255 K; Yargıtay HGK, 24.10.2019 T, 2016/408 E, 2019/1115 K. **Yargıtay Karar Arama**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (16/04/2024).

³⁹¹ 5510 SK. m. 86/5; “Sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin Kurumca istenilmesine rağmen ibraz edilmemesi veya ibraz edilen bilgi ve belgelerin geçerli sayılmaması halinde otuz günden az bildirilen sürelerle ait aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi, yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde Kurumca re’sen düzenlenir ve muhteviyatı primler, bu Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.”

Kısmi süreli hizmet sözleşmesinin yazılı olma şartı ayrıca SGK'nın "2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesinin (2020/20 sayılı Genelge) 1.2.3.5-Eksik gün bildiriminde kısmi zamanlı çalışma" başlıklı maddesinde de belirtilmiştir. Genelgeye göre; "Haftalık çalışma süresi 45 saat, günlük çalışma süresi 7,5 saat olduğundan bir sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için haftalık çalışma süresinin 45 saatlik çalışma süresinin üçte ikisi veya bunun altı olan 30 saat ve altında olması gerekmektedir. Bu doğrultuda ünitelere ibraz edilen kısmi süreli iş sözleşmelerinde çalışma sürelerinin (saat ve gün sayısı olarak) belirtilmesi gerekmekte olup çalışma süresi belirtilmeyen veya eksik belirtilen sözleşmeler ile haftalık 30 saatin üzerinde çalışma süreleri belirlenmiş sözleşmeler geçerli kabul edilmeyecektir. Kısmi süreli sözleşmelerde, çalışma süresi açısından uygunluğun ölçüsü haftalık çalışma süresidir."³⁹²

İKÇSY'nin 6. maddesine göre kısmi süreli çalışma; "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma çalışmadır." Yönetmelikte yapılan tanım gereği kısmi süreli çalışma tam süreli çalışmaya göre daha azdır. Bu sebeple işverenlerin 30 günden eksik kalan günler için 2020/20 sayılı Genelgede"³⁹³ belirtilen eksik gün kodlarına uygun olarak APHB ile eksik gün nedenini SGK'ya bildirmeleri gerekmektedir. Kısmi süreli çalışanların bildiriminin genelgede belirtilen "06-Kısmi İstihdam" eksik gün kodu seçilerek yapılması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanun veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık alan kişiler, "5510 sayılı Kanunun 60. maddesi birinci fıkrasının (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılmaktadırlar ve bu kişiler çalışmadıkları takdirde genel sağlık sigortası primi ödemediği sağlık hizmetlerinden yararlanmaktadırlar."³⁹⁴ Fakat bu kişilerin ek gelir elde etmek amacıyla kısmi süreli olarak çalıştıkları çalışma hayatında sıkça karşılaşılan bir durumdur. Bu kişilerin çalışmaları durumunda genel sağlık sigortasından yararlanma şekilleri ise gelir ya da aylık alma durumuna göre değişiklik göstermektedir.

³⁹² 18/06/2020 tarih, 2020/20 sayılı SGK İşveren İşlemleri Genelgesi, s. 114.

³⁹³ 2020/20 sayılı Genelge, s. 109.

³⁹⁴ Ö. Bilgili, Kısmi Süreli, s. 140.

Gelir ya da aylık alan kişilerin sosyal sigorta kapsamında çalıştıkları dönemde genel sağlık sigortasından yararlanmalarını açıklamadan önce gelir ve aylık kavramlarının açıklanmasında fayda bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanuna göre gelir; “İş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalıya veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine, yapılan sürekli ödemedir (m. 3/16). İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında iki ayrı gelir kavramı bulunmaktadır. Bunlar; iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalının kendisine bağlanan sürekli iş göremezlik geliri ve iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan ölüm geliridir (5510 SK. m. 16).” Her iki gelirin bağlanması için sigortalının belirli bir süre çalışması veya belirli bir prim gününü doldurmuş olması gibi koşullar bulunmamaktadır.³⁹⁵ Sigortalı çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması durumunda kendisine süreklilik iş göremezlik geliri³⁹⁶, ölmesi durumunda ise hak sahiplerine ölüm geliri bağlanır.³⁹⁷

5510 sayılı Kanuna göre aylık ise; “Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile vazife malullüğü halinde yapılan sürekli ödemedir (m. 3/17).” Kanun kapsamında sunulan aylıklar ise “şartları sağlamaları halinde sigortalının kendisine bağlanan malullük aylığı, yaşlılık aylığı ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine bağlanan ölüm aylığıdır (5510 SK. m. 26, 28, 32).”

Sosyal sigorta mevzuatına göre gelir ve aylık alanların sosyal sigorta kapsamında çalışmaları durumunda genel sağlık sigortasından yararlanma şekilleri farklılık göstermektedir. Gelir alanların çalışmaya başlamaları durumunda genel sağlık sigortasından nasıl yararlanacakları 5510 sayılı Kanun’un 60/2 ve GSSTY’nin 11/6-a maddelerinde açıklanmıştır. Buna göre; “5510 sayılı Kanun’un birinci fıkranın (f) bendi kapsamında gelir alması nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılanlar, aynı zamanda diğer bentler gereği de genel sağlık sigortalısı sayılması halinde (f) bendi dışındaki bentler kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacaktır.” Madde hükmüne göre; iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olan sigortalının veya ölüm geliri bağlanmış hak sahibi eş, çocuk ve ana babasının

³⁹⁵ Elma, s. 268.

³⁹⁶ 5510 SK. m. 19/1; “İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır.”

³⁹⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 394.

alışmaları halinde Kanun’un 60//1-f maddesi dışındaki bentler kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacakları anlaşılmaktadır.

Örneğin, sürekli iş göremezlik geliri alan bir kişi Kanun’un 4/1-a maddesi kapsamında çalışmaya başlaması halinde almakta olduğu gelir nedeniyle değil sigortalı olarak çalışması nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılacak ve bu kapsamda sağlık hizmetlerinden yararlanacaktır.

Aylık alanların çalışmaya başlamaları durumunda genel sağlık sigortasından nasıl yararlanacaklarına dair 5510 sayılı Kanun’da bir açıklama yer almamaktadır. Bu durum GSSTY’nin 11/6-b maddesinde açıklanmıştır. Maddeye göre; “Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (f) bendine göre aylık almasına bağlı olarak genel sağlık sigortalısı iken aynı maddenin diğer fıkra ve bentleri kapsamına girmeleri halinde (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacağı” belirtilmektedir. Bu durumda, aylık alanlar çalışmaları halinde Kanun’un 60//1-f maddesi kapsamına genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır.

Örneğin, eşinin ölümü nedeniyle hak sahibi olarak ölüm aylığı alan bir kişi Kanun’un 4/1-a maddesi kapsamında çalışmaya başlaması halinde sigortalı olarak çalışması nedeniyle değil almakta olduğu aylık nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılacak ve sağlık hizmetlerinden bu kapsamda yararlanacaktır.³⁹⁸

Çalışma hayatında sıkça karşılaşılan bir durum ölüm geliri ya da aylığı alan kişilerin ve özellikle çocukların ek gelir sağlamak amacıyla kısmi süreli çalışmalarıdır. Ölüm geliri ya da aylığı alanların kısmi süreli çalışmaları halinde genel sağlık sigortasından nasıl yararlanacakları hak sahibi kişilerin eş, çocuk ve ana/baba olmasına göre değişkenlik göstermektedir. Hak sahibi; “Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasıdır (5510 SK. m. 3/7).”

Hak sahibi olarak ölüm geliri ve ölüm aylığı almanın şartları ise 5510 sayılı Kanun’un 34. maddesinde açıklanmıştır. Madde hükmüne göre “Ölüm geliri ya da ölüm aylığına hak kazanabilmek için;

³⁹⁸ Ancak aylık alanların sigortalı çalışması nedeniyle almakta oldukları aylığın kesilmesi durumunda bu kişiler sağlık hizmetlerinden çalışmaları kapsamında ve otuz prim gün şartına gerek olmaksızın yararlanacaklardır.

Sigortalının sağ kalan eşinin dul olması gerekmektedir. Eşin çalışıp çalışmamasının yahut emekli olması ölüm gelir ya da aylığı almasına engel değildir. Bu durum sadece aylık bağlanma oranını etkilemektedir. Eşin kadın ya da erkek olmasının da bir önemi yoktur.³⁹⁹

Çocukların, Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması gerekmektedir. Bu şart kız ya da erkek tüm çocuklar için geçerlidir. Erkek çocukların, 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmaması gerekmektedir. Erkek çocuklar öğrenim durumlarına bağlı olarak en fazla 25 yaşına kadar ölüm geliri ya da aylığı alabilirler. Kız çocuklarının ise evli olmamaları, evli olup sonradan boşanmaları veya dul kalmaları gerekmektedir. Kız çocuklarında yaş ve öğrenim şartı bulunmamaktadır.⁴⁰⁰

Malul çocukların ise yaş ya da evli olmama şartı bulunmamaktadır. Malul olduğu tespit edilen kız ya da erkek çocuk evli olsa bile ölüm geliri veya aylığı alabilmektedir.⁴⁰¹

Anne ve babanın ise, hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması gerekmektedir.”⁴⁰²

Madde hükmünde belirtildiği üzere eş ve ana/babanın ölüm geliri ya da aylığına hak kazanabilmeleri için çalışmama şartı bulunmamaktadır. Oysa çocukların çalışmaması gerekmektedir. Aksi halde almış oldukları ölüm geliri ya da aylığı kesilmektedir.⁴⁰³ Bu durum ölüm geliri ya da aylığı alan çocukların kayıt dışı (sigortasız) çalışmasına neden olmaktadır.⁴⁰⁴ Ancak 5510 sayılı Kanun’un 34. maddesinde 2018 yılında yapılan düzenleme⁴⁰⁵ ile; “hak sahibi çocuklardan 18 yaşını,

³⁹⁹ Mesut Balcı, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 661.

⁴⁰⁰ Çiğdem Yorulmaz, “Ölüm Sigortası”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 3, 2010, (Ölüm Sigortası), s. 290-291.

⁴⁰¹ Balcı, s. 661; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 614.

⁴⁰² Aslanköylü ve Karadoğan, s. 954; Tuncay ve Ekmekçi, s. 577.

⁴⁰³ 5510 SK. m. 35/1-c. “*Hak sahiplerine bağlanan aylıklar 34’üncü maddede belirtilen şartların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir.*”

⁴⁰⁴ Demirtaş ve Erol, s. 448. “*Araştırmaya katılan ve ücret dışı gelir ya da aylık alanların %64’ünün kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir.*”

⁴⁰⁵ 7103 sayılı Kanun, 27/03/2018 tarih, 30373 sayılı Resmî Gazete.

lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların, bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaları, bunlara aylık bağlanmasına engel oluşturmaz” hükmü getirilmiştir. Bu doğrultuda ölüm geliri ya da aylığı alan çocuklar artık öğrenim düzeylerine bağlı olarak 20 veya 25 yaşını dolduruncaya Kanun’un 4/1-a maddesi gereği çalıştıklarında almış oldukları gelir ya da aylık kesilmeksizin genel sağlık sigortasından yararlanmaya devam edeceklerdir. Buna göre, yukarıda açıklandığı üzere ölüm geliri alan hak sahibi çocuklar kısmi süreli çalıştıkları takdirde kendi çalışmaları kapsamında⁴⁰⁶, ölüm aylığı alan çocuklar ise almış oldukları aylık kapsamında⁴⁰⁷ genel sağlık sigortalısı sayılacak ve sağlık hizmetlerinden yararlanacaklardır.

5510 sayılı Kanuna göre; “SGK’dan aylık ya da gelir alanların genel sağlık sigortasından yararlanmak için 30 prim gün şartından muaf oldukları için, gelir ya da aylık alan bu kişiler kısmi süreli çalışmaları üzerinden genel sağlık sigortası kapsamında olmaları durumunda 30 günlük prim şartını sağlamadan sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir (m.67/1).”

2.1.5.2. Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Sigorta Kapsamındaki Çalışmaları Sona Erdikten Sonra Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları

Kısmi süreli çalışanlar sosyal sigorta kapsamında çalıştıkları dönemde genel sağlık sigortasından yararlandıkları gibi çalışmaları sona erdikten sonra da birkaç şekilde genel sağlık sigortasından yararlanabilmektedirler.

Kısmi süreli çalışanların sosyal sigorta kapsamındaki çalışmaları sona erdikten sonra genel sağlık sigortasından yararlanma şekillerinden biri 5510 sayılı Kanun’da genel sağlık sigortasının zorunlu sigortalılığın sona ermesinden itibaren bir süre daha devam edeceğine yönelik Kanun hükmüdür. Sosyal sigortalar kapsamında kısmi süreli çalışanların zorunlu sigortalılığı “hizmet akdinin sona erdiği tarihten sona ermektedir (5510 SK. m.9/1-a)”. Genel sağlık sigortası da esasen “zorunlu sigortalılığın sona

⁴⁰⁶ 5510 SK. m. 60/2.

⁴⁰⁷ GSSTY m. 11/6-b

erdiği tarihte sona erer.”⁴⁰⁸ Ancak sigortalılar genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden, zorunlu sigortalıklarının sona erdiği tarihten itibaren sahip olunan prim gün sayısına bağlı olarak 10 ya da 100 gün daha yararlanmaya devam etmektedirler. Bu durum 5510 sayılı Kanun’da, “60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar, zorunlu sigortalıklarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Bu kişilerin sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten itibaren 90 gün süreyle bakmakla yükümlü olduğu kişiler dahil sağlık hizmetlerinden yararlandırılırlar (m. 67/4)” denilerek açıklanmıştır. Buna göre; kısmi süreli çalışanlar hizmet akdinin son bulduğu tarihten önceki bir yıl içinde en az 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayıları varsa hizmet akdinin (zorunlu sigortalılığın) sona erdiği tarihten itibaren 10 gün daha, 90 gün prim gün sayıları varsa, 10 güne ek olarak 90 gün, toplamda ise 100 gün daha sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir.

Kısmi süreli çalışanların sosyal sigorta kapsamındaki çalışmaları sona erdikten sonra genel sağlık sigortasından yararlanabilme şekillerinden bir diğeri “işsizlik sigortası” aracılığı ile gerçekleşmektedir. 4447 Sayılı Kanun’a göre, “işsizlik sigortası kapsamında sigortalı işsizlere yapılan ödeme ve sağlanan hizmetler; a) İşsizlik ödeneği b) 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri (genel sağlık sigortası primleri) c) Yeni bir iş bulma d) Aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlardır. Sigortalı işsiz, bu maddede belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma başvurması gerekmektedir (m. 48).”

Kısmi süreli bir çalışanın işsizlik sigortası aracılığı ile sosyal sigorta kapsamında çalışması olmadığı yani işsiz olduğu bir dönemde genel sağlık sigortasından yararlanabilmesi “işsizlik ödeneği” alması durumunda gerçekleşmektedir. İşsizlik ödeneği alan kişiler “5510 sayılı Kanun’un 60/1-e maddesi kapsamında genel sağlık sigortalısı” sayılmaktadırlar. Bu kişiler için ödenek aldıkları süre boyunca İŞKUR tarafından genel sağlık sigortası primi ödenmektedir. Dolayısıyla işsizlik ödeneği alan kişiler ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler

⁴⁰⁸ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 482.

ödenek süresince genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanmaktadırlar.

Kısmi süreli çalışanların sosyal sigorta kapsamındaki çalışmaları sona erdikten sonra genel sağlık sigortasından yararlanma şekillerinden bir diğeri “bakmakla yükümlü olunan kişi ya da hak sahibi” olmaları ile gerçekleşmektedir. Sosyal sigorta kapsamında çalışması sone eren bir kişi şayet şartları sağlıyorsa, bakmakla yükümlü olunan ya da hak sahibi kişi kapsamında herhangi bir prim ödemedi sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edebilecektir.

5510 sayılı Kanuna göre; “lise veya dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını, yükseköğrenimden mezun olanlar ise 25 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da 60. maddenin birinci fıkrasının (g) bendinde sayılanlar hariç genel sağlık sigortalısı olmamak şartıyla mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle, prim borçlarına bakılmaksızın bakmakla yükümlü olunan veya hak sahibi kişi sayılmak suretiyle sağlık hizmetinden faydalanırlar (m. 67/4).⁴⁰⁹ Ana veya babası üzerinden bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmayanlardan; lise ve dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını, yükseköğrenimden mezun olanlar ise 25 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da bu maddenin birinci fıkrasının (g) bendinde sayılanlar hariç genel sağlık sigortalısı olmamak şartıyla mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle gelir tespiti yapılmaksızın birinci fıkranın (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır (m. 60/11)⁴¹⁰” Bu durumda sosyal sigorta kapsamında kısmi süreli çalışması sona eren kişilerden, lise ya da yükseköğretimlerini tamamlayanlar 20 ve 25 yaşını geçmemek üzere mezun oldukları tarihten itibaren 2 yıl süreyle şartları sağlıyorsa bakmakla yükümlü olunan ya da hak sahibi kişi olarak, bakmakla yükümlü ya da hak sahibi kişi değillerse primleri devlet tarafından karşılanmak suretiyle genel sağlık sigortası sayılacak ve sağlık hizmetlerinden yararlanacaklardır.

Kısmi süreli çalışanların sosyal sigorta kapsamındaki çalışmaları sona erdikten sonra genel sağlık sigortasından yararlanma şekillerinden bir diğeri ise gelir ya da aylık almaya hak kazanmalardır. 5510 sayılı Kanun veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık alan kişiler, “5510 sayılı

⁴⁰⁹ 6385 sayılı Kanun, 19/01/2013 tarih, 28533 sayılı Resmî Gazete.

⁴¹⁰ 6663 sayılı Kanun.

Kanunun 60. maddesi birinci fıkrasının (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılmaktadırlar ve genel sağlık sigortası primi ödemedi sağlık hizmetlerinden yararlanmaktadırlar. Böylece sosyal sigorta kapsamında kısmi süreli çalışması sona eren kişiler kurumdan gelir ya da aylık almaya başlamaları ile birlikte, bu kapsamda prim ödemesinde bulunmadan genel sağlık sigortasından sunulan haklardan yararlanacaklardır.

Kısmi süreli çalışanların sosyal sigorta kapsamındaki çalışmaları sona erdikten sonra de genel sağlık sigortasından yararlanma şekillerinden bir diğeri ise “gelir testi” yaptırmaktır. Gelir testi; sağlık sigortası bulunmayan kişilerin tespit edilen gelirlerine göre prim ödeyerek ya da primleri Devlet tarafından ödenerek sağlık hizmetlerinden yararlanmaları için bir finansman aracı olarak getirilmiş bir sistemdir.⁴¹¹

Gelir testine ilişkin esaslar “Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Gelir Tespiti, Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinde (GTY)⁴¹² açıklanmaktadır. Yönetmeliğin 4. maddesine göre; “Genel sağlık sigortalısı ya da genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi statüsünde olmayanlar ile genel sağlık sigortalılığı ya da genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi statüsü sona eren kişiler, SGK tarafından re’sen tescil edilir. Bu kişiler için, gelir testleri sonuçlandırılınca kadar 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarı prime esas asgarî kazanç tutarı olarak esas alınarak primleri tahakkuk ettirilir. Ayrıca, gelir tespitini yaptırmak üzere bir ay içinde vakıflara başvurması gerektiği SGK tarafından re’sen tescil edilen kişilere bildirilir. Gelir testine tâbi tutulacak kişilerden, aile içinde kişi başına düşen gelirinin asgarî ücretin iki katından fazla olduğunu beyan edenler için gelir testi yapılmaksızın, beyan edilen gelir esas alınarak genel sağlık sigortası tescili yapılır.”

Gelir testi yaptırması gereken kişiler; genel sağlık sigortalısı ya da genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi statüsünde olmayanlar ile genel sağlık sigortalılığı ya da genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi statüsü sona erenler, bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamından çıkanlar, kısmi süreli

⁴¹¹ Emre Karabacak, “Genel Sağlık Sigortası ve Gelir Testinde Yeni Dönem”, **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 5, 2017, s. 30-31; Yusuf Alper, “Genel Sağlık Sigortası ve Gelir Testi Uygulaması”, **Türk-İş Dergisi**, Sayı: 397, 2012, (Genel Sağlık), s. 57.

⁴¹² 28.12. 2011 tarih ve 28156 sayılı Resmî Gazete.

çalışanlardan bakmakla yükümlü olunan kişi olmayan ve ay içinde 30 günden az çalışanlar, hak sahibi olarak aylık alma hakkını kaybedenlerdir.⁴¹³

Gelir tespiti yapılan genel sağlık sigortalılarının “gerekli görülen hâllerde ve/veya genel sağlık sigortalılarının gelir durumlarının değişmesi sonucu gelir tespitinin yenilenmesi taleplerinin yerinde bulunması ya da vakıf ve/veya SGK tarafından gelir durumlarının değiştiğinin tespit edilmesi hâlinde, 14 üncü madde esaslarına göre gelir tespitleri yeniden yapılır (GTY m. 9/2).”

Gelir testi; “İllerde Valilik, İlçelerde ise Kaymakamlık bünyesinde kurulu bulunan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (SYDV) tarafından aile olarak aynı hane içinde yaşayan eş, yaşlarına bakılmaksızın evli olmayan çocuk ve genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilecek kişinin ana ve babasının harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek kişi başı gelir miktarının belirlenmesi işlemidir. Aile bireylerinden birinin veya birkaçının genel sağlık sigortalısı ya da bakmakla yükümlü olunan kişi olması, diğer aile bireylerinin genel sağlık sigortalılığı için yapılacak gelir tespitinde esas alınmalarına engel teşkil etmez. Öğrenim nedeniyle geçici olarak aynı hanede yaşamayan yirmi beş yaşını doldurmamış evli olmayan çocuklar, öğrenimleri süresince aile içinde değerlendirilir. Aynı hanede birden fazla aile yaşaması durumunda her bir aile için ayrı gelir tespiti yapılır.”⁴¹⁴

Yapılan inceleme ve araştırma sonucunda; “tespit edilen aile içinde kişi başına düşen gelirin aylık tutarı, prime esas kazanç alt sınırının üçte birinden az olanlardan, gelir tespitine esas alınan aile bireylerinden genel sağlık sigortalısı veya bunların bakmakla yükümlü olduğu kişi durumunda olmayanların tamamı, 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendine göre genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilir. Bunların genel sağlık sigortası primleri, 5510 sayılı Kanunun 87 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi ve 88 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre SGK tarafından ilgili kamu idarelerinden tahsil edilir (GTY m. 16).”

⁴¹³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 771; Alper, Genel Sağlık, s. 58.

⁴¹⁴ Kadir Arıcı, “Genel Sağlık Sigortasında Gelir Testi Meselesi ve Çözümü”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 34, 2015, (Genel Sağlık), s. 32; Elma, s. 528-529.

Gelir testi sonucu belirlenen gelir tutarının, “asgarî ücretin üçte birine eşit veya üçte biri üzerinde olduğu tespit edilenlerin 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortası tescili yapılır ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler, tescili yapılan kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak genel sağlık sigortası kapsamına alınmış sayılır (GTY m. 11/2).” Bu kapsamdakiler prime esas kazanç alt sınırının yani asgari ücretin %3’ü oranında genel sağlık sigortası primini kendileri ödeyerek bakmakla yükümlü oldukları kişilerle birlikte sağlık hizmetlerinden faydalanmaktadırlar (5510 SK. m. 80,81).”

Gelir testi yaptırmak daha önce zorunlu idi. Fakat 6824 sayılı Kanun⁴¹⁵ ile 01/04/2017 tarihinden itibaren gelir testi yaptırmaya zorunluluğu kaldırılmıştır. Diğer bir ifade ile bu tarihten sonra gelir testi isteğe bağlıdır. Bu nedenle diğer kapsamlarda genel sağlık sigortalı olma hakkının yitirilmesinden 1 ay içinde gelir testi yaptırmayanlar da 5510 sayılı Kanun’un 60/g kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacak ve primlerini kendileri ödeyerek sağlık hizmetlerinden yararlanacaklardır.

Sonuç olarak sosyal sigorta kapsamında kısmi süreli çalışması sona eren sigortalılardan; işsizlik ödeneğinden yararlanamayan, gelir ya da aylık almayan, bakmakla yükümlü kişi⁴¹⁶ ya da hak sahibi kişi olmayan ve aile içindeki kişi başına geliri asgari ücretin üçte birinin üzerinde olan ya da süresi içinde gelir testi yaptırmayan bir kişi 2024 yılı için (20.002,50 x %3) aylık 600,08 TL ödeyerek genel sağlık sigortalısı olacak ve bu sayede hem kendi hem de bakmakla yükümlü olduğu kişiler genel sağlık sigortasından sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanabileceklerdir.

2.1.5.3. Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Prim Günlerini Otuz Güne Tamamlayarak Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları

Çalışmamızın önceki bölümlerinde belirttiğimiz üzere ay içerisindeki prim gün sayısı sekiz gün daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödemeleri zorunludur. Ancak ay içerisinde dokuz gün veya daha fazla olan kısmi süreli çalışanların ise eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primi ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Fakat bu kişiler prim gün sayıları düşük kaldığı için

⁴¹⁵ 08/03/2017 tarih, 30001 sayılı Resmî Gazete.

⁴¹⁶ 5510 SK. m. 60/11 de sayılanlar hariç

sosyal güvenlik kapsamında sunulan ve belirli bir prim gün şartı gerektiren edimlerden yararlanma noktasında zorluk yaşamaktadırlar. Yaşanılan zorluklarından biri de genel sağlık sigortası kapsamında sunulan yardımcı üreme yöntemi tedavisidir. Bu hizmetten yararlanabilmek 900 gün prim şartı bulunmaktadır.

Bu açıdan hem genel sağlık sigortasından hem de diğer sigorta kollarından sunulan haklardan yararlanabilmek için kısmi süreli çalışanlara 5510 sayılı Kanun'da ay içerisinde eksik kalan günlerini 30 güne tamamlayabilmeleri için "isteğe bağlı sigortalı olabilme ve hizmet borçlanması yapabilme hakkı" tanınmıştır.⁴¹⁷ Bu bölümde kısmi süreli çalışanların ay içerisindeki eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak ya da hizmet borçlanması yaparak genel sağlık sigortasından yararlanmaları incelenecektir.

2.1.5.3.1. İsteğe Bağlı Sigortalılık

Sosyal sigortalar zorunluluk ilkesine dayanmaktadır. Diğer bir ifade ile sigortalı olup olmamak kişilerin isteğine bağlı değildir. Kişilerin sosyal sigorta kapsamına giren herhangi bir faaliyette bulunmasıyla birlikte zorunlu sosyal sigorta ilişkisi kendiliğinden kurulmaktadır. Bu bakımdan, sigortalı olmak ya da olmamak kişilerin iradesine bağlı değildir.⁴¹⁸ İsteğe bağlı sigortalılık ise, "zorunlu sigortalılık kapsamında yer almayan/alamayan kişilerin kendi istekleriyle sosyal sigorta sistemine dahil olduğu ve prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigortasından yararlandığı bir sigortalılık türüdür."⁴¹⁹

İsteğe bağlı sigorta istisnai bir uygulama olup zorunlu sigortalılığın uygulamada ortaya çıkarabileceği boşluk ve eksiklikleri gidererek sigortalının mağdur olmasını önlemek amacıyla düzenlenmiş bir sigorta koludur.⁴²⁰

İsteğe bağlı sigorta; "Kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan bir sigortadır (5510 SK. m. 50/1)." Madde hükmünden de anlaşıldığı üzere isteğe bağlı

⁴¹⁷ Özdamar ve Çakar, s. 203.

⁴¹⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 180.

⁴¹⁹ Yalçın Bostancı, **Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 2004, (İsteğe Bağlı), s. 51.

⁴²⁰ Alper, Sosyal Sigortalar, s. 116.

sigortalı olanlar kısa vadeli sigorta kapsamında değildirler. Bu nedenle kısa vadeli sigorta kollarından sunulan haklardan yararlanamamaktadırlar.

İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için; “Türkiye’de ikamet edenler ile Türkiye’de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından; a) Bu Kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak, b) Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak, c) 18 yaşını doldurmuş bulunmak, d) İsteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak (5510 SK. m. 50/2)” şartları aranmaktadır.

İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için Türk vatandaşı olunması zorunluluğu bulunmamaktadır. İsteğe bağlı sigortalı olmada önemli olan husus Türkiye’de ikamet etmektir. Bu nedenle Türkiye’de ikamet eden yabancılar da isteğe bağlı sigortalı olabilmektedir.⁴²¹ Ancak yabancı ülke vatandaşlarının genel sağlık sigortası kapsamına girmeleri için Türkiye’de yerleşik olma halinin 1 yılı doldurmuş olması gerekmektedir. Zira; “Yabancı ülke vatandaşlarından Türkiye’de yerleşik olma hali bir yılı doldurmadıkça genel sağlık sigortası primi alınmamakta ve bu kişiler genel sağlık sigortalısı sayılmamaktadırlar (5510 SK. m. 52/2).” Ayrıca “ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinden isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunanlardan Türkiye’de ikamet şartı aranmamaktadır (SSİY. m. 91/2).”

İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için talep edilmesi⁴²² gerekmektedir ve belirli bir süre çalışma şartı bulunmamaktadır.⁴²³ 5510 sayılı Kanuna göre isteğe bağlı sigorta, “Müracaatın Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlamaktadır (m. 51/1).”

İsteğe bağlı sigortalılık; “a) İsteğe bağlı sigortalılığını sona erdirme talebinde bulunanların, buna ait dilekçelerinin Kurum kayıtlarına geçtiği tarihten önceki primi

⁴²¹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 386.

⁴²² SGK İsteğe Bağlı Sigorta İşlemleri Hakkında Tebliğ m. 10/1; “5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce; 506 sayılı Kanunun 85 inci, 1479 sayılı Kanunun 79 uncu maddelerine tabi isteğe bağlı sigortalılığı devam edenlerin sigortalılığı, yeni bir yazılı talep alınmaksızın ve Türkiye’de ikamet şartı aranmaksızın 5510 sayılı Kanunun isteğe bağlı sigortalılığına ilişkin hükümlerine göre devam ettirilir.” (01/01/2010 tarih, 27628 sayılı Resmî Gazete)

⁴²³ Saim Ocak, “İsteğe Bağlı Sigortalılık Sürelerinin Hizmet Birleştirmesindeki Yeri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, (İsteğe Bağlı), s. 625.

ödenmiş son günü takip eden günden, b) Aylık talebinde bulunanların, aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden, c) Sigortalının ölümü halinde prim borcu bulunmuyorsa ölüm tarihinden, prim borcunun hak sahiplerince 12 ay içinde ödenmemesi veya hak sahiplerinin talebi halinde en son primi ödenmiş ayın sonundan, d) 5510 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları hükmü saklı kalmak kaydıyla Kanunun dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamına tabi çalışmaya başladığı tarihten bir gün önce, (b) bendi kapsamına tabi çalışmaya başladığı tarihten itibaren sona erer (SSİY m. 95).”

İsteğe bağlı sigorta prim oranı, “Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32’sidir. Bu oranın %20’si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, %12’si genel sağlık sigortası primidir (5510 SK. m. 52/1).” İsteğe bağlı sigortalı olanların genel sağlık sigortasına tabi olmaları bir zorunluluktur. Zira isteğe bağlı sigortalılar “5510 sayılı Kanun’un 60/1-b maddesi kapsamında zorunlu olarak genel sağlık sigortalısı” sayılmaktadırlar.⁴²⁴

SSİY’nin 94/3 maddesine göre; “İsteğe bağlı sigorta primi ait olduğu ayı takip eden ayın son gününü geçmemek üzere ödenir. Primleri ait olduğu aydan itibaren en geç 12 ay içinde kendileri veya hak sahipleri tarafından gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte ödenmeyen süreler hizmet olarak değerlendirilmez. 12 aylık süreden sonra ödenen primler sigortalının veya hak sahiplerinin talebi üzerine Kanunun 89 uncu maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerine göre iade veya doğacak borçlarına mahsup edilebilir.”

Kısmi süreli çalışanlar 5510 sayılı Kanun’un 4/1-a kapsamında zorunlu sigortalı sayılmaktadırlar. İsteğe bağlı sigortalı olma şartlarından biri “5510 sayılı Kanun’un 4. maddesi kapsamında zorunlu sigortalı olarak çalışmamaktır.” Fakat Kanun’un 50/2. maddesinde; “Zorunlu sigortalı olmayan ya da sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışan ya da tam gün çalışmayan kişilerin isteğe bağlı sigortalı olabilecekleri” hükmü yer almaktadır. Bu sayede kısmi süreli çalışanlar ay içerisinde otuz günden eksik günleri için isteğe bağlı sigortalı

⁴²⁴ Demet Belverenli, **5510 Sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015, s. 62.

olabilme imkânı elde etmektedirler.⁴²⁵ Madde hükmünde “ay içerisinde 30 günden az çalışan ya da tam gün çalışmayan kişilerin isteğe bağlı sigortalı olabilecekleri” belirtilmektedir. Bu nedenle sadece kısmi süreli çalışanlar değil ayrıca ay içerisinde otuz günden az çalışan diğer sigortalılar da eksik günleri için isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir.⁴²⁶

Ay içerisinde eksik kalan günleri için isteğe bağlı sigortalı olabilecekler 2013/11 sayılı “SGK Sigortalılık İşlemleri Genelgesinde (2013/11 sayılı Genelge)”⁴²⁷ eksik gün nedenleri üzerinden açıklanmıştır. Genelgeye göre, “isteğe bağlı sigortalılıkta aylık prim ve hizmet belgesindeki eksik gün nedeni 06-Kısmi istihdam, 07-Puantaj kayıtları ve 17-Ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma dikkate alınacaktır. Eksik gün nedeni, 12-Birden fazla ve 13-Diğer olanların çalışmalarının kısmi istihdam, puantaj kayıtları veya ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma olması halinde bu sürelerde isteğe bağlı sigorta primi ödenebilecektir.”

İsteğe bağlı sigortalı olanlar esasen “5510 sayılı Kanun’un 4/1-b kapsamında sigortalı olarak” kabul edilmektedirler.⁴²⁸ Bu durum Kanun’un 51/5. maddesinde; “İsteğe bağlı sigorta primi ödenmiş süreler, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulamasında dikkate alınır ve söz konusu süreler, bu maddenin üçüncü fıkrası hükmü saklı olmak üzere 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir” denilerek açıklanmıştır.⁴²⁹ Ancak, 2011 yılında 6111 sayılı Kanun⁴³⁰ ile yapılan değişiklik ile “Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya 80 inci madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir ve

⁴²⁵ İrem Özcan, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s. 111.

⁴²⁶ Caniklioğlu, Atipik, s. 68.

⁴²⁷ 22/2/2013 tarih, 2013/11 sayılı SGK Sigortalılık İşlemleri Genelgesi, s. 255.

⁴²⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 392.

⁴²⁹ SGK İsteğe Bağlı Sigorta İşlemleri Hakkında Tebliğ m. 10/2; “5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce isteğe bağlı sigorta primi ödenmiş süreleri, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulamasında dikkate alınır ve bu süreler 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir. Ancak, 5434 sayılı Kanuna göre isteğe bağlı sigortaya devam edenlerin bu süreleri 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında değerlendirilir.”

⁴³⁰ 25/02/2011 tarih, 27857 sayılı Resmî Gazete.

eklenen bu süreler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilmektedir (5510 SK. m.51/3).” Madde hükmünden anlaşılacağı üzere kısmi süreli çalışıp eksik günleri için isteğe bağlı sigortalı olanlar 2011 yılında yapılan değişiklikten sonra 5510 sayılı Kanun’un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.

İsteğe bağlı sigorta kapsamında kural olarak her ay 30 gün prim ödenmesi zorunludur. Her ay 30 günlük prim ödenmediği takdirde ilgili ay isteğe bağlı sigorta kapsamında değerlendirilmemektedir.⁴³¹ Ancak bu kural kısmi süreli olarak çalışılıp ay içerisinde otuz günden eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlanması durumunda geçerli değildir. Zira 30 günden eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayan kısmi süreli çalışanlar “ay içinde otuz günden eksik kalan süreler için isteğe bağlı sigortalı olabilmekte ve bu süreye ilişkin isteğe bağlı sigorta primini ödemektedirler.” Diğer bir ifade ile isteğe bağlı sigortalı gün sayısı 30 günden eksik kalan günler kadar olmaktadır. Örneğin, ay içindeki toplam çalışma süresinin 7,5 saate bölünmesi suretiyle prim sayısı 15 gün olarak hesaplanan kısmi süreli bir çalışanın isteğe bağlı sigortalı gün sayısı $30-15=15$ gün olacaktır.⁴³² Kısmi süreli çalışan ve ay içerisindeki eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayanların prim günlerini mutlaka 30 güne tamamlama zorunlulukları bulunmamaktadır.⁴³³ Bu nedenle 15 prim günü bulunan kısmi süreli bir çalışan dilerse 10 gün isteğe bağlı sigortalı olabilecektir.

İsteğe bağlı sigorta primi, “prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32’sidir. 2024 yılı için prime esas kazancın alt sınırı günlük (20.002,5/30) 666,75 TL, üst sınırı ise (150.018,90/30) 5.000,63 TL’dir. Kısmi süreli çalışanların isteğe bağlı sigorta primi ise; prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında olmak kaydıyla belirlenen günlük kazanç ve gün sayısı üzerinden malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi alınır (5510 SK. m. 52/1).” Madde hükmünde de belirtildiği üzere isteğe bağlı sigorta primi normalde aylık kazançta göre belirlenmekteyken, kısmi süreli çalışan ve isteğe bağlı sigortalı olanlar için günlük kazanç üzerinden belirlenmektedir. Bu durumda kısmi süreli bir çalışan ay içerisinde otuz günden eksik günleri için isteğe

⁴³¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 187; Tuncay ve Ekmekçi, s. 392-393.

⁴³² Özdamar ve Çakar, s. 204.

⁴³³ Kırmızı, s. 278.

bağlı sigortalı olarak 2024 yılı için günlük en az (666,75x0,32) 213,36 TL, en fazla (5.000,63x0,32) 1.600,20 TL prim ödeyecektir. Ödediği primler ise uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası kapsamında değerlendirilecektir.

Kısmi süreli çalışanlara isteğe bağlı sigortalı olabilme hakkı tanınması sayesinde bu kişiler eksik prim günlerini tamamlayarak genel sağlık sigortası ve diğer sigorta kolları kapsamında sunulan haklardan yararlanabilmeleri kolaylaşacaktır.⁴³⁴ Ancak eksik günlere ait isteğe bağlı sigorta primlerinin sigortalı tarafından ödenecek olmasının kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası ve diğer sigorta kollarından yararlanama konusunda yaşadığı dezavantajın tam olarak giderilememesine neden olduğu düşünülmektedir.

2.1.5.3.2. Hizmet Borçlanması

Kısmi süreli çalışanların ay içerisindeki eksik prim ödeme günlerini 30 güne tamamlayabilmelerine olanak sağlayan diğer yöntem ise “hizmet borçlanmasıdır.” Birtakım nedenlerle sigortalılık ilişkisi kesilen, askıya alınan ya da sona eren sigortalıların daha sonra kendileri veya hak sahipleri tarafından eksik kalan günlere ait sigorta primlerinin ödenerek bu sürelerin sigortalılık süresinden saydırmalarına hizmet borçlanması denilmektedir.⁴³⁵

Hizmet borçlanması sigortalılık ilişkisinin mevcut olmadığı her süre için mümkün değildir. Borçlanmaya konu olabilecek sürelerin kanunla düzenlenmesi gerekmektedir. Kanunda sayılan haller dışında borçlanma yapabilme olanağı bulunmamaktadır.⁴³⁶ Hangi durumlarda hizmet borçlanması yapılabileceği 5510 sayılı Kanun’un 41. maddesinde açıklanmıştır.

Hizmet borçlanması yapabilecek kişiler ise 2013/11 sayılı Genelgede⁴³⁷ açıklanmıştır. Genelgeye göre; “Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı sayılanlar, 2008 yılı Ekim ayı başından sonra ilk defa Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar, Kanunun 5 inci maddesi gereğince haklarında bazı sigorta

⁴³⁴ Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 518.

⁴³⁵ Alper, Sosyal Sigortalar, s. 327.

⁴³⁶ Tuncay ve Ekmekçi, s. 751

⁴³⁷ 2013/11 sayılı Genelge, s. 349.

kolları uygulananlar, İsteğe bağlı sigortalılar ile bunların hak sahipleridir. Kanunun 41 inci maddesi hükümleri gereğince borçlanma kapsamında olan sürelerinin tamamını veya bir kısmını borçlanabileceklerdir.”

Hizmet borçlanması, “kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılmaktadır (5510 SK. m. 41/1).”

5510 sayılı Kanuna göre; “borçlanma tutarı bir ay içinde ödenmelidir. Borçlanılan tutar bir ay içinde ödenmeyen borçlanmalar için ise yeni başvuru şartı aranır. Primi ödenmeyen borçlanma süreleri hizmetten sayılmamaktadır (m. 41/2).” Sigortalılar ya da hak sahipleri; “borçlanılan sürelerin tamamını ödeyebilecekleri gibi bir kısmını da ödeyebileceklerdir. Bu durumda borçlanılan hizmetin prime esas kazanç olarak değerlendirilmesinde hizmet süresinin sonundan başa doğru değerlendirilme yapılacaktır (SSİY m. 66).”

Borçlanma hakkından yararlanabilmek için sigortalı ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunması gerekmektedir. Ancak talepte bulunmak belli bir süreye bağlı değildir. İlgililer borçlanmaya konu olan prim sayısı ve sigortalılık süresine ihtiyaç duydukları taktirde, diledikleri bir zaman bu talepte bulunabilme hakkına sahiptirler.⁴³⁸

5510 sayılı Kanun’un yürürlük tarihinden sonraki sürelerle ait borçlanmalarda; “borçlanılan prime esas gün sayısı borçlanılan ilgili aylara mal edilir. Seçilen prime esas kazanç, borcun ödendiği tarihteki prime esas asgarî kazanca oranlanarak, söz konusu oran ilgili ayın prime esas asgarî kazancı ile çarpılır. Bulunan tutar, ilgili ayın prime esas kazancı kabul edilir. Ancak hesaplanan prime esas kazanç hiçbir suretle o ayın prime esas azamî kazancını geçmemektedir (m. 41/5).”

Kısmi süreli çalışanların eksik günlerini borçlanma imkânı 2011 yılında 6111 sayılı Kanun ile getirilmiş ve 5510 sayılı Kanun’un 41/1-i maddesinde; “Bu bendin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki sürelerle ilişkin olmak üzere, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait

⁴³⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 765-766.

eksik süreleri borçlanabilecekleri” hüküm altına alınmıştır. Madde hükmünde de belirtildiği üzere kısmi süreli çalışanlar için borçlanılabilecek süreler sadece ay içinde çalışılmayan ve otuz günden eksik kalan günlerdir.⁴³⁹

Kısmi süreli çalışanların borçlanma hakkı ayrıca 2013/11 sayılı Genelgede eksik gün kodları üzerinden açıklanmıştır. Genelgeye göre; “25/2/2011 tarihinden itibaren kamu ve özel sektörde çalışanlar ile ev hizmetlerinde 30 günden az çalışanlardan aylık prim ve hizmet belgesi ile bildirilen eksik gün nedeni 06-Kısmi istihdam, 17-Ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma ile 4447 sayılı Kanunun ek 5 inci maddesine göre yarım çalışma ödeneğinden yararlanmayanlar için 23-Yarım Çalışma ve 24-Yarım Çalışma ve Diğer olan sigortalılar ay içinde zorunlu sigortalılık dışındaki sürelerini” borçlanabileceklerdir.⁴⁴⁰

5510 sayılı Kanuna göre; “4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın yüzde 32’si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır (m. 41).”

5510 sayılı Kanun’un 41/1 maddesinde, “(i) bendi kapsamında borçlanılacak sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı %20 oranı üzerinden hesaplanır” denilmektedir. Bu itibarla, ay içindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan ve eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primini otuz güne tamamlaması zorunlu olan kısmi süreli bir çalışan, ay içindeki eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödemediği takdirde borçlanma oranı %20 olacak ve bu oran uzun vadeli sigorta kolları kapsamında değerlendirilecektir.

Bu durumda “kısmi süreli çalışanların borçlanma tutarı; genel sağlık sigortası primi ödenmemiş süreler için (Borç Tutarı = Belirlenen Günlük Kazanç x Borçlanılacak Gün Sayısı x % 32), genel sağlık sigortası primi ödenmiş süreler için ise

⁴³⁹ Orhan Sekmen, “5510 Sayılı Yasanın 41’inci Maddesiyle Getirilen Yeni Borçlanma Türleri ve Kapsamı Genişletilenler”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı:2, 2016, s. 517.

⁴⁴⁰ 2013/11 sayılı Genelge, s. 368.

(Borç Tutarı = Belirlenen Günlük Kazanç x Borçlanılacak Gün Sayısı x % 20) formülüne göre” hesaplanacaktır.⁴⁴¹ Böylece, ay içerisinde otuz günden eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödemiş kısmi süreli bir çalışanın borçlanma tutarı 2024 yılı için günlük en az (666,75x0,32) 213,36 TL, en fazla (5.000,63x0,32) 1.600,20 TL olurken, genel sağlık sigortası primini ödemiş kısmi süreli bir çalışanın borçlanma tutarı ise günlük en az (666,75x0,20) 133,25 TL, en fazla (5.000,63x0,20) 1.000,12 TL olacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların “kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik sürelerinin borçlandırılmasında sigortalılar ay içinde 30 günden az çalıştıkları süreleri 30 güne tamamlayarak borçlanma yapacaklarından, 28, 29 ve 31 gün çeken aylardaki borçlanılacak süreler 30 güne tamamlanarak borçlanma süresi belirlenecektir.”⁴⁴² Zira SSIY’nin 66. maddesine göre; “Borçlanma gün sayısının ilgili aylara mal edilmesinde ay 30, yıl 360 gün olarak dikkate alınır ve borçlanma süreleri kanunla belirlenmiş süreleri aşamaz.”

5510 sayılı Kanuna göre kısmi süreli çalışanların ay içerisinde 30 günden eksik kalan günleri için borçlanılan süreler; “uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigortası bakımından kanunun 4/1-(a) maddesi kapsamında sigortalılık süresi olarak değerlendirilecektir (m. 41/4).”

Borçlanma yapılacak süreler, 2011 yılında yapılan değişiklik tarihinden sonraki süreler için geçerlidir. Bu tarihten önceki dönemler için borçlanma imkânı bulunmamaktadır.⁴⁴³ Kısmi süreli çalışma ise 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile yasal nitelik kazanmıştır. Bu nedenle, düzenlemenin yürürlük tarihinin ileriye dönük yapılmış olması bu tarihten önce kısmi süreli olarak çalışanlar açısından olumsuzluk yaratmaktadır.⁴⁴⁴

⁴⁴¹ 2013/11 sayılı Genelge, s. 369.

⁴⁴² 2013/11 sayılı Genelge, s. 369.

⁴⁴³ Şimşek, s. 147.

⁴⁴⁴ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 534.

2.2. 5510 SAYILI KANUN'DA SİGORTALILIKLARI ÖZEL OLARAK DÜZENLENMİŞ KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN YARARLANMALARI

2.2.1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun'da çalışma şekillerinin birtakım farklılar göstermesi nedeniyle bazı kısmi süreli çalışanların sigortalılık durumları özel olarak düzenlenmiştir. Bu kişiler Kanun'da diğer kısmi süreli çalışanların aksine tüm sigorta kolları yerine bazı sigorta kollarına tabi tutulmuşlardır.

5510 sayılı Kanun'da bazı kısmi süreli çalışanların sigortalılıklarının özel olarak düzenlenmesinin nedeni, zaman içinde çalışma hayatında ve sosyal güvenlik alanında ortaya çıkan yeni durumlara uyum sağlamaktır. Bu kapsamda kısmi süreli çalışması özel olarak düzenlenmiş çalışanlar için 5510 sayılı Kanun'da birtakım yeni düzenlemeler yapılmış ve ek maddeler getirilmiştir. Yapılan düzenlemelerin bir kısmı kayıt dışını engelleme amaçlı iken bir kısmı ise bazı prosedürlerin azaltılarak istihdamı arttırmak ve sosyal güvenlik kapsamını genişletme amacı taşımaktadır.

5510 sayılı Kanun'da sigortalılıkları özel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanların tabi olacakları sigorta kolları ise aylık çalışma süresine (prim ödeme gün sayısı) göre farklılık göstermektedir.

2.2.2. Üniversitelerde Kısmi Süreli Çalışan Öğrencilerin Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları

2.2.2.1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun'da sigortalılıkları özel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanların ilkinin üniversitelerde kısmi süreli çalışan öğrenciler oluşturmaktadır. Üniversitelerde kısmi süreli çalışan öğrencilerin genel sağlık sigortasından yararlanmaları Kanun'da sigortalılıkları genel olarak düzenlenen kısmi süreli çalışanlardan farklılık göstermektedir.

Günümüzde üniversitelerin büyümesi ve öğrenci sayılarının artmasına karşın ekonomik nedenler ile yeterince personel alımı yapılamamaktadır. Bu durum nedeniyle ortaya çıkan personel açığının giderilebilmesi için üniversitelere sürekli olmayan işlerde kısmi süreli öğrenci çalıştırma olanağı tanınmıştır. Bu sayede üniversiteler, geçici nitelikte işlerde daha düşük ücretler ile personel açığını belli bir oranda giderme olanağı elde etmişlerdir. Bu durum diğer taraftan üniversitelerde çalışan öğrencilerin hem eğitimlerine devam etme hem de ek gelir kazanmalarına da olanak sağlamaktadır. Ayrıca öğrenciler daha eğitimleri devam ederken iş tecrübesi kazanma, çalışma hayatını tanıma ve mezuniyet sonrasında kalıcı işler bulabilme konusunda da önemli avantajlar elde edebileceklerdir.⁴⁴⁵

Bu doğrultuda, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun (YÖK) ⁴⁴⁶ 46. maddesine göre öğrenciler, öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumlarındaki geçici işlerde kısmi zamanlı olarak çalıştırılabileceklerdir. Bu kapsamda çalışan öğrencilerin sigortalılığı ise 5510 sayılı Kanun'un 5/1-b maddesinde “kısmi sigortalı olarak” düzenlenmiştir.⁴⁴⁷

2.2.2.2. Kapsama İlişkin Koşullar

2547 sayılı Kanun'un 46/k maddesinde; “Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından burs verilenler veya burs alma şartlarını taşıyanlara öncelik verilmek suretiyle hizmetlerine ihtiyaç duyulan öğrenciler, öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumlarındaki geçici işlerde kısmi zamanlı olarak çalıştırılabilir. Bu şekilde çalıştırılan öğrenciler, bu çalışmalarından dolayı işçi olarak kabul edilmez” hükmü yer almaktadır.

Bu doğrultuda; bir kişinin bu kapsamda olması sigortalı olması için öncelikle bir yükseköğretim kurumunda öğrenci olması gerekmektedir. Yükseköğretim kurumları; “Üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek

⁴⁴⁵ Nüvit Gerek, “Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 14, 2009, (Kısmi Zamanlı), s. 234.

⁴⁴⁶ 06/11/1981 tarih, 17506 sayılı Resmî Gazete.

⁴⁴⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 128; Tuncay ve Ekmekçi, s. 346.

yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır (2547 SK. m.3/1-c).” Yükseköğretim kurumlarında öğrenci olmayan kişiler ise kapsam dahilinde değildir.

Kapsam dahilinde olmak için ayrıca öğrencinin öğrenim gördüğü yükseköğretim kurumunda “kısmi süreli olarak çalışması” gerekmektedir. İKÇSY’nin 6. maddesine göre kısmi süreli çalışma, “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmadır.” Ancak 2547 sayılı Kanun kapsamında üniversite öğrencisinin tam zamanlı olarak çalıştırılmasına izin verilmediği için emsal alınabilecek bir işçi de bulunmamaktadır.⁴⁴⁸ Ayrıca bu kapsamda çalışan öğrenciler zaten “işçi olarak kabul edilmemektedir (2547 SK. m. 46/k).” Türkiye’de “haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir. Bu sebeple kısmi süreli çalışma haftalık olarak en fazla 30 saate kadar yapılan çalışmadır.”⁴⁴⁹ Dolayısıyla bu kurala göre kapsam dahilinde olan öğrencinin haftalık çalışma süresi en fazla 30 saat olabilecektir. Ancak üniversitelerde kısmi süreli çalışan öğrencilerin haftalık çalışma süresi YÖK’ün “Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul ve Esasları Düzenlemesinde (YÖK Usul), farklı bir şekilde belirlenmiştir. Düzenlemeye göre, “yükseköğretim kurumlarında kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrencilerin çalışma süresi haftada en çok 15 saattir (m. 9/1).”

Kapsam dahilinde olmak için ayrıca öğrencinin yükseköğretim kurumunda kısmi süreli olarak “geçici işlerde” çalışması gerekmektedir. Geçici işlerden ne kastedildiğine dair 2547 sayılı Kanun’da ve YÖK Usul düzenlemesinde herhangi bir açıklama bulunmamaktadır. Ancak geçici işlerde çalışmayı, öğrencilerin üniversite bünyesinde bulunan kütüphane, yemekhane, kantin, sosyal tesisler, atölye vb. yerlerde zaman zaman ihtiyaç olduğunda çalışması olarak değerlendirmek mümkündür.⁴⁵⁰

⁴⁴⁸ Murteza Aydemir, “Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 49, 2016, s. 132.

⁴⁴⁹ Yargıtay 9. HD, 19.02.2018 T, 2015/24276 E. 2018/3224 K. Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2018/3.

⁴⁵⁰ Kırmızı, s. 223; Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 233.

2.2.2.3. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi

YÖK Usul Düzenlemesine göre; “Üniversitede kısmi zamanlı çalıştırılmasına karar verilen öğrenci ile Rektörlük arasında Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Sözleşmesi imzalanmaktadır (m. 8/1). Düzenlemeye göre kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrenciler, bu çalışmalarından dolayı işçi olarak kabul edilememekte (m. 9/4) ve sosyal güvenlik yönünden 5510 sayılı Sosyal sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar (m. 9/5).”

5510 sayılı Kanuna göre; “Kanun’un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılanların sigortalılığı çalışmaya başlanılan tarih itibariyle başlamaktadır (m.7/1-a),” Dolayısıyla üniversitede kısmi süreli çalışan öğrencilerin sigortalılığı da çalışmaya başladıkları tarih itibariyle başlamaktadır.

5510 sayılı Kanuna göre; “İşverenler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür (m. 8/1).” Kısmi zamanlı öğrencilerin “sigortalılık ve sigortalılığının sona ermesine ilişkin bildirimleri Daire Başkanlığı tarafından yapılır (YÖK Usul. m. 9/5).” Dolayısıyla, üniversitelerde kısmi süreli çalışan öğrencilerin sigorta bildirimleri bunları çalıştıran yükseköğretim kurumları tarafından “işe başlamadan önce” SGK’ya yapılacaktır.

5510 sayılı Kanun’da; “2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerin sigortalılığı Kanun’un 5/1-b maddesinde düzenlenmiştir.” 5510 sayılı Kanuna göre; “5 inci madde gereği bazı sigorta kollarına tâbi tutulanların sigortalılığı, sigortalı sayılmalarını gerektiren halin sona erdiği tarihten itibaren sona ermektedir (m. 9).” Bu doğrultuda, üniversitelerde kısmi süreli çalışanların sigortalılığı da çalışmalarının sona erdiği ya da öğrencilik durumlarının sona erdiği tarihte sona erecektir.⁴⁵¹

Sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirimler, “Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olanlar için sigortalı işten ayrılış bildirgesiyle sigortalılığın sona ermesini takip eden on gün içinde e-sigorta ile yapılır

⁴⁵¹ Fuat Bayram, *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri*, Beta Yayınları, İstanbul, 2015, s. 22.

(SSİY m. 25/1).” Bu doğrultuda, üniversitede kısmi süreli çalışan öğrencilerin işten ayrılış bildirimini çalıştıkları üniversite tarafından sigortalılığın sona ermesini takip eden on gün içinde e-sigorta ile SGK’ya yapılmalıdır.

2.2.2.4. Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı

Üniversitelerde kısmi süreli çalışan öğrencilerin “haftalık çalışma süresi en fazla 15 saattir (YÖK Usul. m. 9/1).” Bu durumda bu kapsamda çalışan öğrencilerin aylık çalışma saati en fazla 60 saat olabilecektir. Bu kapsamdaki sigortalıların prim gün sayısı hesabı ise kural olarak diğer kısmi süreli çalışanlarda olduğu gibi aylık toplam çalışma süresinin 7,5 saate bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır. Bu durumda kapsam dahilinde olan öğrencilerin aylık prim gün sayısı en fazla $(60/7,5)$ 8 gün olacaktır.

Üniversitede kısmi süreli çalışan öğrencilerin prime esas kazançları ve prim günleri de diğer kısmi süreli çalışanlarla aynı usulde hesaplanmaktadır. Ancak 2547 sayılı Kanun’da üniversitede kısmi süreli çalışanların ücret ve çalışma saatine sınırlama getirilmiştir. Bu sebeple öğrencilerin prime esas kazançları ve prim günleri bu sınırlamalar dahilinde hesaplanmaktadır.

2547 sayılı Kanun’un 46/k maddesine göre; “Kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrencilere bir saatlik çalışma karşılığı ödenecek ücret, 4857 sayılı İş Kanunu gereğince 16 yaşından büyük işçiler için belirlenmiş olan günlük brüt asgari ücretin dörtte birini geçmemek üzere, yükseköğretim kurumu yönetim kurulu tarafından belirlenir. Kısmi zamanlı çalışma karşılığı ücret ödenmesi, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından verilmekte olan burs veya öğrenim kredisinin kesilmesi veya aynı Kuruma ait yurtlardan yararlanma hakkının kaldırılması sonucunu doğurmaz.” Madde hükmüne göre üniversitelerde kısmi süreli çalışan öğrencilerin “bir saatlik ücretinin üst sınırı günlük brüt asgari ücretin dörtte biridir.” Kanun metninde ücretin alt sınırının belirtilmemiş olması nedeniyle yönetime çok geniş bir yetki tanıdığı ve öğrencilere de yeterli bir ücret güvencesi sağlanamadığı görülmektedir.⁴⁵²

⁴⁵² Dilek Demir, **Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenliği: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2019, s. 34.

YÖK Usul düzenlemesine göre, “kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrencilerin çalışma süresi ise haftada en çok 15 saattir (m. 9/1).” 2024 yılı günlük asgari ücret tutarı 666,75 TL’dir. Bu tutarın dörtte biri ise 166,68 TL’dir. Bu durumda kapsamdaki sigortalının bir saatlik ücreti en fazla 166,68 TL olacaktır. Böyle bir durumda sigortalının haftalık en fazla çalışma süresi olan 15 saat çalışması halinde ücreti $(166,68 \times 15) 2.500,2$ TL olacaktır. Bu kişinin aylık çalışması $(15 \times 4) 60$ saat olacağı için aylık ücret miktarı da $(166,68 \times 60) 10.000,8$ TL olacaktır.

5510 sayılı Kanun’un 5/b maddesinde göre; “2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.” Madde hükmünde aylık kazancı asgari ücretin altında olanlar hakkında sadece iş kazası meslek hastalığı sigortası uygulanacağı ve bakmakla yükümlü olmayanlar hakkında da ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacağı belirtilmektedir.

Üniversitede kısmi süreli çalışan öğrencilerin aylık kazancı asgari ücretin üzerinde olanlara ise tüm sigorta kolları uygulanacaktır.⁴⁵³ Ancak “YÖK Usul m. 9/1’de öğrencilerin haftalık çalışma süresi en fazla 15 saat olarak, 2547 sayılı Kanun’un 46/k maddesinde ise saatlik ücretleri günlük asgari ücretin dörtte biri olarak sınırlandırıldığı için bu kişilerin zaten asgari ücretten daha fazla bir ücret almaları söz konusu olmamaktadır.” Zira yukarıda da belirtildiği üzere üniversitede haftalık 15 (aylık 60) saatlik üst sınırdaki çalışan bir öğrencinin aylık kazancı en fazla 10.000,8 TL olacaktır. Oysa 2024 yılı asgari ücret tutarı 20.002,50 TL’dir. Bu nedenle aylık gelirleri asgari ücretin altında kaldığı için bu kapsamdaki öğrenciler tüm sigorta kolları kapsamında değil, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi olacaklardır.

5510 sayılı Kanun’un 5/b maddesi kapsamında olan kişilerin prim oranı ise 2013/11 sayılı Genelgede açıklanmıştır. Genelgeye göre; “2547 sayılı Kanunun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında

⁴⁵³ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 233; Gerek, Kısmi Zamanlı, s. 236.

prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %1 kısa vadeli sigorta kolları primi ödenmektedir. Bunlardan bakmakla yükümlü kişi olmayanlar hakkında ayrıca prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %5 oranında genel sağlık sigortası primi ödenir. Üniversitelerde kısmi süreli olarak çalışan öğrencilerin prim gün ve kazanç bildirimleri çalıştıkları kurum tarafından ilgili aya ait APHB/MPHB’de 18- YÖK kısmi istihdam kodu ile SGK’ya yapılır ve primleri öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumları tarafından ödenir.”⁴⁵⁴

Üniversitelerde kısmi süreli olarak çalışan öğrenciler işsizlik sigortası kapsamında değildir.⁴⁵⁵ Bu durum, 4447 sayılı Kanun’un 46/3. maddesinde, “5510 sayılı Kanun’un 5. maddesi kapsamında olanlar bu Kanun kapsamında değildir” denilerek açıklanmıştır. Bu sebeple üniversitede çalışan öğrenciler işsizlik sigortası kapsamında sunulan haklardan yararlanamamaktadır.

2.2.2.5. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma

5510 sayılı Kanun’un 5/b maddesinde göre; “2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.” Bu durumda, üniversitelerde kısmi süreli olarak çalışan öğrenciler genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi durumundaysalar bu kapsamda genel sağlık sigortasından yararlanmaya devam edeceklerdir. Bunlar için ayrıca genel sağlık sigortası tescili yapılmayacak ve prim ödenmeyecektir. Bu kişiler için sadece prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %1 oranında kısa vadeli sigorta primi alınacak ve haklarında iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri uygulanacaktır. Ancak bakmakla yükümlü kişi kapsamında olmamaları durumunda, üniversitede kısmi süreli çalışan öğrenciler için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %5 oranında genel sağlık

⁴⁵⁴ 2013/11 Sayılı Genelge, s. 30.

⁴⁵⁵ Tuncay ve Ekmekçi, s. 698.

sigortası primi hesaplanacak ve bu primin tamamı ilgili yükseköğretim kurumu tarafından ödenecek ve bu kişiler çalışmaları üzerinden genel sağlık sigortalısı sayılacaktır.⁴⁵⁶

5510 sayılı Kanun'un 88/4. maddesine göre; "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanunun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan, ay içerisinde sekiz gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunludur." Yukarıda da açıklandığı üzere üniversitelerde kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayısı en fazla 8 gün olabilmektedir. Bu durumda bakmakla yükümlü kişi kapsamında olmayanların ay içerisindeki eksik günlerini 30 güne tamamlaması zorunlu hale gelecektir. Ancak GSSTY'nin 11/13. maddesinde; "Kanunun 5 inci maddesi kapsamındaki sigortalılar hakkında, Kanunun 88 inci maddesinin dördüncü fıkrası uygulanmayacaktır" hükmü yer almaktadır. Bu nedenle, üniversitelerde kısmi süreli olarak çalışan öğrencilerden bakmakla yükümlü kişi kapsamında olmayanlar ay içerisindeki eksik günlerini otuz güne tamamlamak zorunda kalmamaktadırlar.

Öğrencilerin eğitim dönemleri boyunca kısmi süreli olarak üniversite dışında çalıştıkları da çalışma hayatında sıkça karşılaşılan bir durumdur. Kısmi süreli olarak üniversite dışında çalışan öğrencilere yönelik mevzuatta bir düzenleme yer almadığı için bu kişiler bakmakla yükümlü kişi olmamaları durumunda otuz günden eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primi ödemek zorunda kalacaklardır. Bu nedenle üniversitelerde kısmi süreli olarak çalışan öğrencilerin, üniversite dışında kısmi süreli olarak çalışan öğrencilerden genel sağlık sigortasından yararlanma bakımından daha avantajlı oldukları düşünülmektedir.

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, "sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması (5510 SK. m. 67/1-a)" gerekmektedir. Bu doğrultuda üniversitede kısmi süreli çalışan ve bakmakla yükümlü kişi olmayan öğrenciler genel olarak 30 prim gün şartını doldurdukları tarihte çalışmaları kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanmaya başlayacaklardır.

⁴⁵⁶ Sözer, Genel Sağlık, s. 144; Alper, Sosyal Sigortalar, s. 78.

2.2.3. Usta Öğreticiler ve Kamu Kurumlarında Ücretli Ders Verenlerin Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları

2.2.3.1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun’da sigortalılıkları özel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanların bir diğeri usta öğreticiler ile kamu kurumlarında ders ücreti karşılığı çalışanlardır. Bu kişilerin genel sağlık sigortasından yararlanmaları da Kanun’da sigortalılığı genel olarak düzenlenmiş kısmi süreli olarak çalışanlardan farklılık göstermektedir.

Usta öğreticiler ve kamu kurumlarında ders ücreti karşılığı çalışanlar, çalışmalarını 657 sayılı Kanun’un 89. maddesi kapsamındaki düzenlemeler çerçevesinde gerçekleştirmektedirler.⁴⁵⁷ Kamu kurumlarında çalışanlar kural olarak “kadrolu ve daimî statüde çalışan memurlardan” oluşmaktadır. Memurlar ise “5510 sayılı Kanun’un 4/1-c maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadır.” Ancak, usta öğreticiler ve kamu kurumlarında ders ücreti karşılığı çalışanlar kadrolu olarak memur statüsünde çalışmamaktadırlar. Bu kişiler aslında “kadrosuz usta öğretici ve ücretli öğretmen olarak” nitelendirilen ve çalışmaları ders saati ücreti karşılığında gerçekleşen kısmi süreli çalışanlardır. Bu sebeple bu kişiler “5510 sayılı Kanun’un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.”⁴⁵⁸

2.2.3.2. Kapsama İlişkin Koşullar

Usta öğreticiler ve kamu kurumlarında ders ücreti karşılığı çalışanların sigortalılığı 5510 sayılı Kanun’un 4/2-f maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre; “Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler hakkında Kanun’un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler uygulanır.”

Usta öğretici; “ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırak, çırak, kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin işyerindeki eğitiminden sorumlu;

⁴⁵⁷ Aysel Kuşaksız, “Kadrosuz Usta Öğreticilerin Sosyal Güvenlik Hakları”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, 2011, (Usta Öğretici), s. 25.

⁴⁵⁸ Ayazen, s. 102.

mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişidir (3308 SK. m. 3/g).” Usta öğreticiler 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanun’un⁴⁵⁹ 47. maddesine göre; “Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve hizmet içi yetiştirme kurs, seminer ve konferanslarında uzman ve usta öğreticiler de geçici veya sürekli olarak görevlendirilebilir.”

Usta öğreticilerden sadece Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından düzenlenen kurslarda çalışanlar kapsama dahildir. Başka kurum ve kuruluşlarda çalışanlar kapsama dahil değildir.⁴⁶⁰

Millî Eğitim Bakanlığı Kurumlarında Sözleşmeli veya Ek Ders Görevi İle Görevlendirilecek Uzman ve Usta Öğreticiler Hakkında Yönetmeliğine⁴⁶¹ göre “Geçici personel olarak görevlendirilecek uzman ve usta öğreticilerin çalıştırılmalarına, Millî Eğitim Bakanlığının teklifi üzerine Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Dairesi görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilir. Sözleşme Millî Eğitim Bakanlığınca imzalanır. Geçici personel olarak görevlendirilecek uzman ve usta öğreticilerin bir mali yıl içinde kalmak şartıyla, en fazla 12 ay kadardır (m. 7).”

Kamu kurumlarında ders ücreti karşılığı çalışanlara ilişkin düzenlemeye ise 657 sayılı Kanun’un 89. maddesinde yer verilmiştir. Maddeye göre; “Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir.” Madde hükmüne göre kamu kurumlarında ek ders ücreti ile çalışabilecekler “öğretmen sayısının yetersiz olması şartıyla öğretmen, öğretim üyesi, memur veya açıktan atananlardır.” Çalışma konumuza dahil olan ek ders ücreti ile çalışanlar ise resmi görevi olmayan öğretmen ve memur dışındaki açıktan atanan kişilerdir. Bu kişiler 657 sayılı Kanuna göre kadrolu memur statüsünde olmayan kişilerdir ve usta öğreticiler gibi kısmi süreli çalışmakta ve 5510 sayılı Kanun’un 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.

⁴⁵⁹ 24/6/1973 tarih, 14574 sayılı Resmî Gazete.

⁴⁶⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 95; Korkusuz ve Uğur, s. 211.

⁴⁶¹ 21/5/1977 tarih, 15943 sayılı Resmî Gazete.

Kadrosuz usta üreticiler ve ders  creti karşılığı çalışanlar iş sözleşmesi ile çalışmamaktadırlar. Bu nedenle bu kişiler 4857 sayılı Kanuna tabi işçi değildirler.⁴⁶² Ancak iş sözleşmesi ile çalışmayan bu kişiler 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.⁴⁶³

2.2.3.3. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi

Usta üreticiler ve ders  creti karşılığı çalışanlar 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Bu sebeple bu kişilerin sigortalılık başlangıcı, bildirimi ve sona ermesi diğer 4/1-a sigortalıları ile aynı usulde gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda 5510 sayılı Kanuna göre; kadrosuz usta üreticilerinin ve kamu kurumlarında ek ders  creti karşılığı çalışanların sigortalılığı "fiilen çalışmaya başlanılan tarih itibariyle başlayacaktır (m. 7). Sigortalı bildirimleri ise çalıştıkları kurum tarafından işe başlamadan önce SGK'ya yapılmak zorundadır (m. 8). Sigortalılıkları, çalışmanın sona erdiği tarihten itibaren sona ermektedir (m. 9)."

2.2.3.4. Prim  deme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı

1/12/2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve  ğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 9/1-a maddesi gereği resmî görevi bulunmayanlar ile emeklilere okul öncesi, ilköğretim, orta  ğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumları ile yabancı uyrukluların eğitim gördüğü geçici eğitim merkezlerinde haftada 30 saate kadar, 9/1-b maddesi gereği ise uzman ve usta öğretici olarak nitelendirilenlerden; resmî görevi bulunmayanlara haftada 40 saate kadar okul öncesi, meslekî ve teknik orta  ğretim, özel eğitim ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders görevi verilebilir. Ayrıca kararın 9/2 maddesi ⁴⁶⁴ gereği, madde kapsamında ders

⁴⁶² Yargıtay 9. HD, 15.03.2022 T, 2022/2354 E, 2022/3396 K; **Yargıtay Karar Arama**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (15/06/2024). Yargıtay 9. HD, 11.09.2019 T, 2017/12988 E, 2019/15689 K, Yargıtay Kararları, ** alışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2020/2.

⁴⁶³ Korkusuz ve Uğur, s. 210.

⁴⁶⁴ 7769 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı, 11/03/2023 tarih, 32366 sayılı Resmî Gazete

görevi verilenlerden resmi görevi bulunmayanlara, fiilen okuttukları her 2 saat ders için 1 saat daha eğitim öğretime destek görevi karşılığında ayrıca ek ders ücreti ödenecektir.” Madde hükmünden anlaşılacağı üzere ek ders ücreti karşılığı çalışanlar haftada 30 saate, usta öğreticiler ise haftada 40 saate kadar çalışabileceklerdir.

MEB’e bağlı eğitim kurumlarında çalışan kadrosuz usta öğreticiler ile ek ders ücreti karşılığında çalışan ücretli öğretmenlerin çalışma süreli belli bir ders saati olarak sınırlandırıldığı ve ücretlerini de bu sınırlamalar kapsamında aldıkları için bu kişilerin çalışmaları kısmi süreli olarak değerlendirilmektedir. Nitekim Yargıtay’da “ücretli öğretmen olarak haftada 30 saat çalışanların öngörülen ve önceden belirlenen süre dâhilinde bir çalışma yükümlülüğünü kabullendikleri ve ders saati karşılığında da ücrete hak kazandıkları için çalışmalarının tam süreli olarak değerlendirilemeyeceğini” belirtmektedir.⁴⁶⁵

Usta öğreticilerin haftalık çalışma süresi 40 saate kadar olabilmektedir. Bu durumda çalışmanın tam süreli mi yoksa kısmi süreli mi olacağı akla gelebilir. Zira 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli çalışma haftada en fazla 30 saat olabilmekteydi. Ancak usta öğreticiler 4857 sayılı Kanuna tabi çalışmadıkları ve bu kişiler için haftalık 40 saate kadar çalışabileceklerinin özel düzenleme ile belirlenmesi nedeniyle haftalık 40 saate kadar olan çalışmanın kısmi süreli olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira Yargıtay’da “haftalık çalışma süresi 40 saati aşmayan usta öğreticinin çalışmasının tam süreli olarak değerlendirilemeyeceğini” belirtmektedir.⁴⁶⁶ Ancak ücretli öğretmenler için haftalık 30 saati, usta öğreticiler için ise 40 saati aşan çalışmalar kısmi süreli olarak değil tam süreli olarak değerlendirilmelidir.

⁴⁶⁵ Yargıtay 10. HD. 03.10.2022 T, 2022/9203 E., 2022/11578 K Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2023/1; Yargıtay 10. HD, 03.10.2022 T, 2022/9206 E, 2022/11581 K. **Yargıtay Karar Arama**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (20/06/2024).

⁴⁶⁶ Yargıtay 10. HD, 21.02.2023 T, 2023/92 E, 2023/1474 K. “...usta öğreticilerin çalışma ilişkilerinde, “tam süreli iş sözleşmesi” olarak nitelendirilmeye olanak verecek bir bağımlılığın bulunmadığı da Yargıtay kararları ile tespit edilmektedir. Çalışılan yerin devlet kurumu olması nedeniyle, aslolanın çalışmaların kayıtlara geçirilip ücret ödemelerinin belgelere dayandırılması, resmi kayıt ve davacının imzasını taşıyan belge içerikleri ile çelişkili tanık anlatımlarına değer verilemeyeceği de dikkate alındığında; dosyaya celp edilen davacının çalışmış olduğu tüm Halk Eğitim Merkezi Müdürlükleri kayıtlarının incelenmesinde, davacının haftanın 5 günü 8 saate göre çalıştığı ve haftalık çalışma süresinin 40 saat olduğu, bunun mevzuatta usta öğreticiler için öngörülen süreyi aşmadığı, bunu aşan çalışmalar ile davacının okulda kalma nedeninin de gerek davacı tarafça gerekse de çalışılan yerin kamu kurumu olması nedeniyle bordro, çalışma çizelgesi, kurum kaydı vs.ile ispat edilemediği anlaşılmış olup, davalı MEB yönünden haftalık 40 saati aşan çalışma olmaması nedeniyle davanın reddi gerektiği görülmüştür...” **Yargıtay Karar Arama**, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (29/06/2024).

Kısmi süreli çalışanların prim gün sayısı 5510 sayılı Kanun'un 80/1-h maddesi gereği haftalık çalışma süresinin 7/5 saate bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanun, "kadrosuz usta öğretici ve uzmanların prim gün sayısının diğer kısmi süreli çalışanlardan farklı olarak 80/1-j maddesine göre" hesaplanmasını öngörmektedir. Maddeye göre; "Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısı 30 günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu bulunur. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda tam sayıdan sonraki küsuratlar dikkate alınmaz."

Aynı husus 2013/11 sayılı Genelgede; "MEB'e bağlı eğitim kurumunda çalışan usta öğretici ve uzmanların bir aylık süredeki prim ödeme gün sayısı (Brüt Aylık Kazanç / Asgari Günlük Kazanç = Gün Sayısı) formülüne göre hesaplanacaktır"⁴⁶⁷ şeklinde açıklanmıştır. Buna göre; örneğin ayda 100 saat çalışan ve saatlik ücreti 80,00 TL olan bir usta öğreticinin brüt ek ders ücreti (100x80) aylık toplam 8.000 TL olacaktır. 2024 yılı prime esas günlük kazanç alt sınırı (20.002,5/30) 666,75 TL'dir. Bu durumda kişinin prim ödeme gün sayısı (8.000/666,75=11,99) 11 gün (küsuraatlar dikkate alınmaz) olacaktır.

Ancak yukarıdaki hesaplama yöntemi sadece MEB'e bağlı eğitim kurumlarında uzman ve usta öğretici olarak çalışanlar için geçerlidir. Nitekim 2013/11 sayılı Genelgeye göre; "Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında uzman ve usta öğretici olarak çalışanlar dışında kalan diğer sigortalıların gün sayısı ise kısmi süreli çalışanlar için (Ay İçinde Toplam Çalışma Saati / 7,5 = Gün Sayısı) formülüne göre hesaplanacak, 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanacaktır."⁴⁶⁸ Bu durumda yukarıda verilen örnekteki kişinin ücretli öğretmen olarak çalışması durumunda prim gün sayısı (100/7,5=13,3) 14 gün (küsuraatlar dikkate alınır) olacaktır. Bu nedenle sigortalılıkları 5510 sayılı Kanun'un aynı maddesinde düzenlenmiş olmasına karşın, hesaplama şeklinin farklı olması nedeniyle usta öğretici ve ücretli öğretmenlerin prim gün sayısı birbirinden farklı olacaktır. Ancak Yargıtay usta öğretici ve ücretli öğretmen ayrımı yapmadan "prim gün sayısının 5510 sayılı

⁴⁶⁷ 2013/11 sayılı Genelge, s. 7.

⁴⁶⁸ 2013/11 sayılı Genelge, s. 8.

Kanun'un 80/1-h maddesi uyarınca (Ay İçinde Toplam Çalışma Saati / 7,5 = Gün Sayısı) formülüne, diğer bir ifade ile 1 gün=7,5 saat esasına göre hesaplanmasını öngörmektedir.”⁴⁶⁹

5510 sayılı Kanun'un 4/2-f bendi kapsamında sayılan ve MEB'e bağlı kurumlarda çalışan usta öğretici ve uzman ile kamu kurumlarında ders karşılığı çalışanlar Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayıldıkları için bu madde kapsamındaki sigortalılarla aynı sosyal güvenlik haklarına sahiptirler. Bu nedenle “usta öğretici, uzman ve ücretli öğretmenler kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına tabidirler. Bu kişiler için çalıştıkları kurum tarafından prime esas kazançları üzerinden %20 uzun vadeli, %2,25 kısa vadeli⁴⁷⁰ ve %12,5 genel sağlık sigortası olmak üzere toplam %34,75 prim ödenmektedir.”

5510 sayılı Kanun'un 4/2-f maddesi gereği sigortalı olan “usta öğretici ve uzman ile kamu kurumlarında ders karşılığı çalışan kişilerin prim gün ve kazanç bildirimleri çalıştıkları kurum tarafından ilgili aya ait MPHB ile 13- Diğer Nedenler kodu seçilerek süresi içinde SGK'ya yapılır.”⁴⁷¹

4447 sayılı Kanuna göre “hizmet akdine tabi çalışmayanlar kanun kapsamında değildir (m. 46/3).” Usta öğretici, uzman ve ücretli öğretmenler hizmet akdine dayalı çalışmadıkları için bu kişiler işsizlik sigortası kapsamında değildir ve kendilerinden

⁴⁶⁹ Yargıtay 10. HD, 03.10.2022 T, 2022/9205 E, 2022/11580 K; “...Mahkemece, dosyada eksik olan sözleşmeler, ek ders ücret bordroları, davacının günlük ve haftalık girdiği ders saatlerini gösteren puantaj kayıtları celp edilerek ve kayıtlardaki çelişkiler giderilerek, tespiti konu dönemde hangi aylar kaç saat çalıştığı tespit edilmeli ve yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, **ücretli öğretmen** statüsünde ki davacının prim ödeme gün sayıları hesaplanırken, toplam aylık çalışma saatleri, 1 gün = 7,5 saat esasından aylık çalışma gün sayısına dönüştürülerek, varılacak sonuca göre hüküm kurulmalıdır...”. Yargıtay 10. HD, 16.06.2022 T, 2022/4637 E, 2022/9270 K. “...Davacı, **usta öğretici** olarak tam gün esaslı ile çalıştığını ancak çalıştığı dönem içerisinde çalışmalarının Kuruma eksik olarak bildirildiğini ileri sürerek Kuruma bildirilmeyen eksik günlerinin tespiti isteminde bulunmuştur. Dava konusu dönemlere ilişkin ders ve yoklama defterleri, ücret bordroları getirilmeli, bu tür belgelerde noksanlık varsa bunun nedeni araştırılmalı, hüküm altına alınan süreler yönünden davacının resmi belgelerde belirtilen ders saatlerinden sonra kursta kalmasının haklı bir gerekçesinin bulunup bulunmadığı araştırılmalı, resmi kayıtların aksinin tanık delili ile kanıtlanamayacağı göz önünde bulundurulmalı, puantaj kayıtları ve ücret belgeleri de dikkate alınarak 7,5 saatlik çalışma 1 gün kabul edilmek suretiyle bilirkişi tarafından hesaplama yapılarak buna göre davacının Kuruma eksik bildirilen hizmeti olup olmadığı tespit edilmelidir...”

Yargıtay Karar Arama, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (18/07/2024).

⁴⁷⁰ 7524 sayılı Kanun ile %2 olan kısa vadeli prim oranı %2,25 olarak değiştirilmiştir. (02/08/2024 tarih, 32620 sayılı Resmî Gazete).

⁴⁷¹ 2020/20 sayılı Genelge, s. 120. “...Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (a), (b), (d), (e) ve (f) bentlerinde belirtilenlerden hizmet akdine istinaden çalışmayanlar için 13 nolu belge türü seçilecektir...”

işsizlik sigortası primi kesilmemektedir. Bu nedenle bu kişiler, işsizlik sigortası kapsamında sunulan haklardan yararlanamamaktadırlar.

2.2.3.5. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma

5510 sayılı Kanun'un 4/2-f bendi kapsamında sayılan ve MEB'e bağlı kurumlarda çalışan usta öğretici ve uzman ile kamu kurumlarında ders karşılığı çalışanlar Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayıldıkları için bu kişilerin de genel sağlık sigortasından yararlanmaları için son 1 yılda 30 prim gününe sahip olmaları gerekmektedir. Diğer bir ifade ile bu kapsamdaki kişiler sağlık hizmetlerinden 30 prim gün şartını sağladıkları tarihten itibaren yararlanabileceklerdir. Bu kişilerin çalışmaları kısmi süreli olduğu için genel sağlık sigortasından yararlanma süreleri de uzun sürmektedir.

Öte yandan bu kişilerin ay içerisindeki prim günleri, diğer kısmi süreli çalışanlarda olduğu gibi prim gün hesaplama yöntemi nedeniyle 30 günden eksik kalmaktadır. Bu nedenle "ay içerisindeki prim günü 8 veya daha az olan çalışanlar eksik prim günlerinin 30 güne tamamlamak zorunda kalacaklardır (5510 SK. m. 88/4)." Örneğin aylık toplam çalışma süresi 60 saat olan ve kamu kurumlarında ek ders ücreti karşılığı çalışan bir ücretli öğretmen prim gün sayısı $(60/7,5)$ 8 olacak ve bu kişinin eksik kalan 22 gün için 2024 yılı itibariyle $(22 \times 20,03)$ 440,66 TL ödemesi gerekecektir. Usta öğreticilerin ise prim gün hesabı diğer kısmi süreli çalışanlardan farklı olarak hesaplandığı için daha da düşük kalmakta ve bu çalışanlar genel sağlık sigortasından yararlanmak için gerekli prim gün sayısına daha geç sahip olmaktadır.

5510 sayılı Kanun'da ay içerisinde eksik kalan günleri otuz güne tamamlamak için isteğe bağlı sigortalı olma ve hizmet borçlanması yapabilme imkânı tanınmıştır. Bu doğrultuda; "usta öğretici, uzman ve ücretli öğretmenler dilerse ay içindeki eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayabileceklerdir. İsteğe bağlı olarak tamamlanan süreler 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında değerlendirilmektedir (5510 SK. m. 51/3)."

Ancak; usta öğretici, uzman ve ücretli öğretmenlerin 25/02/2011 tarihinden sonraki süreler için hizmet borçlanması yapmak suretiyle ay içerisindeki eksik günlerini 30 güne tamamlayarak sağlık hizmetlerinden yararlanma imkanları

bulunmamaktadır. Bu durum 2013/11 sayılı Genelgede; “Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanlar, 657 sayılı Kanunun 89 uncu maddesine göre geçici personel statüsünde bulunduklarından bu sigortalılar için İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır. Bu nedenle, 25/2/2011 tarihinden sonraki ay içinde 30 günden eksik kalan sürelerin bu kapsamda borçlandırılmasına imkân bulunmamaktadır” denilerek açıklanmıştır.⁴⁷² Dolayısıyla kadrosuz usta öğreticiler, uzmanlar ve ücretli öğretmenler hizmet borçlanması yapamadıkları için ay içindeki 30 günden eksik sürelerini borçlanma yoluyla tamamlayamamaktadırlar.

2.2.4. Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışanların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları

2.2.4.1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun’da sigortalılıkları özel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanların bir diğeri Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında şehir içi toplu taşıma araçlarında ay içerisinde 10 günden az çalışanlardır. Bu kişilerin genel sağlık sigortasından yararlanmaları Kanun’da sigortalılıkları genel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanlardan birtakım farklılık göstermektedir.

Günümüzde nüfus artışı ile birlikte şehir içi toplu taşıma araçları ve bu araçlarda çalışan kişilerin sayıları da artmaktadır. Şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışma süreklilik arz etmemekte ve çoğu zaman gece-gündüz devam etmekte birlikte çalışanların günlük mesaipleri gündüz, akşam veya gece şeklinde kısmi süreli olarak değişmektedir. Toplu taşıma araçlarında çalışanların büyük bir kısmı bu işi ek iş olarak yapmakta ve kayıt dışı çalışmaktadır.⁴⁷³

Bu nedenle 6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek 6. madde ile 01.03.2011 tarihinden itibaren uygulanmak üzere, şehir içi toplu taşıma araçlarında kısmi süreli olarak ay içerisinde 10 günden az çalışanlar için özel bir düzenleme

⁴⁷² 2013/11 sayılı Genelge, s. 369.

⁴⁷³ Gizem Sarıbay Öztürk, “Taksi, Dolmuş ve Benzeri Ulaşım Araçlarında Çalışanların Sigortalılıkları”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 1, 2020, s.220;

getirilmiş ve uzun yıllardır sigortasız olarak çalışan bu kişilerin az da olsa sosyal güvenceye sahip olmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak bu kapsamdaki kişiler 30 günlük primlerini kendileri tarafından ödenmek suretiyle sosyal güvenceden yararlanabileceklerdir. Diğer bir ifade ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ay içerisinde 10 günden az çalışanlar 30 günlük prim tutarını ödemedikçe sosyal güvencesiz kalacaklardır.⁴⁷⁴

2.2.4.2. Kapsama İlişkin Koşullar

5510 sayılı Kanuna 6111 sayılı Kanunla eklenen Ek 6. madde ile 1/3/2011 tarihinden itibaren, “Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanmaktadır.”

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamına sadece şehir içi toplu taşıma araçlarının şoförleri ve muavinleri dahil değildir. Kanunun Ek 6. maddesine ayrıca, “şehir içi toplu taşıma araçlarının (taksi, dolmuş, otobüs) geliş ve gidiş saatlerini kaydeden, bekleyen yolcuların sıra düzenini sağlayan ve bu araçlara binme işini organize eden kişiler (değnekçi, kahya, simsar, çığırtkan vb. isimlerle adlandırılan ve ücretlerini günlük ya da haftalık olarak dolmuş hattındaki şoförlerden alan)”⁴⁷⁵ kişiler de dahildir.

Ayrıca, “okul öncesi çocukları ve/veya ilköğretim öğrencilerini taşıyan okul servis araçlarında, araç içi düzenini sağlayan, öğrencilerin araca iniş ve binişlerinde yardımcı olan rehber personel bulundurulması yükümlülüğü bulunmaktadır. Kısmi süreli olarak çalışan bu kişiler müracaatları halinde Ek 6. madde kapsamında sigortalı olabileceklerdir.”⁴⁷⁶

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanların 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. madde kapsamında sigortalı olabilmeleri

⁴⁷⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s. 352-353.

⁴⁷⁵ 2013/11 sayılı Genelge, s. 100-101.

⁴⁷⁶ 2013/11 sayılı Genelge, s. 101.

için; “Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında tam süreli çalışmamak ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmamak, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentlerine tabi sigortalı olmamak, isteğe bağlı sigortalı olmamak, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında sigortalı olmamak ve kendi sigortalılıklarından dolayı gelir veya aylık almamak” şartlarını sağlamaları gerekmektedir.⁴⁷⁷ Madde hükmünden anlaşılacağı üzere kendi sigortalılıklarından dolayı gelir veya aylık alanlar Ek 6. madde kapsamında sigortalı olamazlar. Ancak hak sahibi olarak ölüm geliri ya da ölüm aylığı alanlar Ek 6. madde kapsamında sigortalı olabilirler.⁴⁷⁸ Bu kapsamda sigortalı olabilmek için ayrıca 18 yaşını doldurmuş olmak şartı da bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamına şehir içi toplu taşıma araçlarında iş sözleşmesi ile çalışanlar girmektedir. Bu nedenle “toplu taşıma aracını kendi adlarına işletenler bu kapsama girmemektedirler. Bu kişiler Kanun’un 4/1-b kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar (m. Ek 6/5).” Ayrıca, toplu taşıma araçlarında çalışanların tamamı kapsama dahil değildir. Kapsama sadece toplu taşıma araçlarında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve çalışma süresi Kanun’un 80/1-h maddesi gereği aylık çalışma saatinin 7,5 saate bölünmesi suretiyle ayda 10 günden daha az yani en fazla 9 gün olan çalışanlar girmektedir. Ay içerisindeki çalışması 10 gün ve üzeri olanlar ise Kanun’un 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.

Şehir içi toplu taşıma araçlarında kısmi süreli iş sözleşmeleri ile birden fazla işyerinde çalışma imkânı bulunmaktadır.⁴⁷⁹ Böyle bir durumda işçinin çalıştığı tüm işyerlerindeki çalışma süresinin toplamı 9 günü aşmadığı takdirde bu işçi her bir işyerinde Ek 6. madde kapsamında sigortalı olabilecektir. Örneğin bir işçinin iki şehir içi dolmuşunda ayda 4’er gün çalışması durumunda işçinin toplam çalışma süresi (4+4=8 gün) 9 günü aşmadığı için bu işçi her iki işyerinde Ek 6. madde kapsamında sigortalı olabilecektir. Çalışmanın 9 günü aşması halinde ise kişi, Kanun’un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılacaktır. Ancak Ek 6. madde kapsamında birden fazla işyerinde çalışabilmesine karşın işçi yalnızca 30 günlük prim tutarını ödeyecektir.⁴⁸⁰

⁴⁷⁷ 2013/11 sayılı Genelge, s. 100.

⁴⁷⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 353.

⁴⁷⁹ 5510 SK. m. Ek 6/1.

⁴⁸⁰ 2013/11 sayılı Genelge, s. 101.

Ek 6. madde kapsamına sadece şehir içi⁴⁸¹ toplu taşıma araçlarında çalışanlar girmektedir. Bu nedenle şehirlerarası toplu taşıma araçlarında çalışanlar Ek 6 kapsamında değildir. Ayrıca, Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında tam süreli çalışanlar, 4/1-b ve 4/a-c maddesi kapsamında sigortalı olanlar, isteğe bağlı sigortalı olanlar, kendi sigortalılıklarından dolayı gelir veya aylık alanlar da kapsama dahil değildir.⁴⁸²

2.2.4.3. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanların sigorta hak ve yükümlülükleri; "kendilerince veya kendilerini çalıştıranlar tarafından ya da çalışanların üye oldukları meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlarca bildirimin Kuruma yapıldığı tarihten itibaren başlamaktadır (m. Ek 6/2)." Madde hükmünde de belirtildiği üzere bu kapsamda sigortalı olanların bildirimi sigortalının kendisi, kendisini çalıştıran ya da meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlarca yapılabilmekte ve sigortalılık bu bildirimin SGK'ya yapıldığı tarih itibarıyla başlamaktadır.

5510 sayılı Kanunun Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı olmak isteyen şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanlar; "Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi ve araç sahibiyle şoför arasında imzalanan kısmi süreli iş sözleşmesi ile şoförlük mesleğini yaptıkları ilin sosyal güvenlik müdürlüğüne ya da ilçenin sosyal güvenlik merkezine müracaat edeceklerdir. Şoförün ay içerisinde birden fazla toplu taşıma aracı sahibinin yanında çalışması veya yeni bir toplu taşıma aracı sahibiyle çalışmaya başlaması halinde, her bir araç sahibiyle yapmış olduğu kısmi süreli iş sözleşmeleri Kuruma verilecektir. Ticari araç sahipleri tarafından on günden az çalıştırılan şoförlerin ek 6 ncı madde kapsamında sigortalı sayılması durumunda on günden az çalışılan süre için ticari araç sahibi tarafından başka bir bildirim yapılmayacaktır."⁴⁸³

⁴⁸¹ Karayolu Taşıma Yönetmeliğine göre; "Şehir içi, bir şehrin belediye sınırları ile mücavir alanının toplamından oluşan alandır. Herhangi bir ilin herhangi bir noktasından veya yerleşim biriminden başlayıp diğer bir ilin herhangi bir noktasında veya yerleşim biriminde biten taşımalar ise şehirler arası taşıma sayılmaktadır". (11/6/2009 tarihli ve 27255 sayılı Resmî Gazete).

⁴⁸² Aslanköylü ve Karaoğlu, s. 1814.

⁴⁸³ 2013/11 sayılı Genelge, s. 101.

Bu kapsamda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılanların sigortalılıkları; “Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışmaya başlaması, isteğe bağlı sigortalı olması, toplu taşıma aracı sahibinin yanında on günden fazla çalışması, bu kapsamdaki çalıştığı işten ayrılması ve ölümü halinde sona erecektir. Bu kapsamda çalışanların sigortalılıkları işten ayrıldıklarının kendileri veya bunları çalıştıran kişilerin/işverenlerin bildirimi halinde de sona erdirilir.”⁴⁸⁴

2.2.4.4. Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanların prim günü diğer kısmi süreli çalışanlarda olduğu gibi; “Kanun’un 80/1-h maddesi gereği aylık çalışma saatinin 7,5 saate bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır.”⁴⁸⁵ Bu hesaplama yönetimi sonucuna göre aylık primi gün sayısı en fazla 9 gün olan çalışanlar madde kapsamına girmektedirler. Bu durumda aylık çalışma süresi en fazla 67 saat olan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlar kapsama dahil olacaktırlar.⁴⁸⁶ Bu kapsamdaki çalışanların prim gün sayısı 10 günden az olsa da prim ödeme gün sayıları her ay için 30 gün olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir ifade ile bu kapsamdaki çalışanlar ayda 10 günden daha az çalışmasına karşın 30 günlük prim ödemektedirler. Bu kişiler iş sözleşmesi ile bir ya da birden fazla işverene bağımlı olarak çalışmalarına karşın 30 günlük prim tutarının tamamını kendileri ödemek durumundadırlar. Bu durum 5510 sayılı Kanun’da; “ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır (m. Ek 6/1)” denilerek açıklanmıştır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanların; “ay içerisinde birden fazla toplu taşıma aracı sahibinin yanında çalışması veya yeni bir toplu taşıma aracı sahibiyle çalışmaya başlaması halinde, her bir araç sahibiyle yapmış olduğu kısmi süreli iş sözleşmeleri Kuruma verilecektir.

⁴⁸⁴ 2013/11 sayılı Genelge, s. 105.

⁴⁸⁵ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 238.

⁴⁸⁶ 67 saat/7,5 saat = 8,93 gündür. Küsüratlar dikkate alındığı için prim gün sayısı 9 gün olmaktadır.

Ancak her bir sözleşme için ayrı ayrı prim ödenmeyecek, yalnızca aylık 30 gün karşılığı olan prim alınacaktır.”⁴⁸⁷

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanların prime esas kazançları; “82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazanç alt ve üst sınırı arasında olmak üzere kendileri tarafından belirlenecek tutardır (m. Ek 6/4).” 5510 sayılı Kanun’un 82. maddesine göre prime esas kazanç alt sınırı günlük kazancın alt sınırı, asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise günlük kazanç alt sınırının 7,5 katıdır.” 2024 yılı için prime esas kazancın alt sınır günlük 666,75 TL, üst sınırı ise 5.000,63 TL’dir. Bu durumda Ek 6. madde kapsamında sigortalı sayılanların prime esas kazancı günlük 666,75 TL ile 5.000,63 TL arasında kendileri tarafından belirlenen tutar olacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanların prim oranı ise; “prime esas kazançlarının %32,5’dir. Bu prim oranının %20’si malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5’i genel sağlık sigortası primidir. Bu sigortalılardan işsizlik sigortasına tabi olmak isteyenler %3 sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primi de ödeyebilirler (m. Ek 6/4).” 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında ödenen primler, “Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilmektedir (m. Ek 6/5).”

Bu durumda kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanlardan işsizlik sigortasına tabi olmak istemeyenler 2024 yılı için aylık en az (666,75 TL x 30 x %32,5) 6.500,81 TL, en fazla (5.000,63 TL x 30 x %32,5) 48.756,14 TL primi kendileri ödeyecek ve ödedikleri primlerin %20’si uzun vadeli, %12,5’i ise genel sağlık sigortası kapsamında sayılacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanların; “her aya ait primlerini takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödemeleri gerekmektedir. Yasal süresi içinde ödenmeyen primlere Kanunun 89 uncu maddesi gereğince ödenme tarihine kadar gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmaktadır (SSİY m. Ek 2).”

⁴⁸⁷ 2013/11 sayılı Genelge, s. 101.

2.2.4.5. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. madde kapsamında; "hizmet akdine tabi bir şekilde şehir içi toplu taşıma araçlarında ay içinde on günden az çalışmaları bulunanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar."⁴⁸⁸ Kanun'un 4/1-a maddesi gereği sigortalı sayılanlar ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabilmesi için "sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir (m. 67/1-a)." Dolayısıyla Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında kısmi süreli olarak çalışanların da genel sağlık sigortasından yararlanabilmesi için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir.⁴⁸⁹

5510 sayılı Kanuna göre; "ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanların sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanmaktadır (m. Ek 6/1)." Dolayısıyla bu kapsamdaki kişiler 30 gün üzerinden primlerini ödemedikçe genel sağlık sigortasından yararlanamayacaklardır. Bu nedenle, Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanabilmesi için ayrıca her ay için 30 günlük prim tutarını da ödemeleri gerekmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanabilmesi için yukarıda sayılan iki koşulun yanı sıra ayrıca; "67 nci maddede sayılan diğer şartların yanı sıra sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendirerek tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması da (5510 SK. m. Ek 6/6)." gerekmektedir.

⁴⁸⁸ 2013/11 sayılı Genelge, s. 100.

⁴⁸⁹ Sözer, Genel Sağlık, s. 351.

Bu kapsamdaki sigortalılar iş sözleşmesi ile bağımlı olarak çalışmalarına rağmen genel sağlık sigortasından yararlanmak için bağımsız çalışan ya da isteğe bağlı sigortalı olanlar ile aynı şartlara tabi tutuldukları anlaşılmaktadır. Bu nedenle kayıt dışılığı önleme amacıyla getirilmiş bu düzenlemenin esasen Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlar için büyük bir dezavantaj ortaya çıkardığı düşünülmektedir. Zira bu kişiler Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında değil de 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı olsalardı, genel sağlık sigortasından yararlanmak için prim günlerinin işverenleri tarafından SGK'ya bildirilmiş olması yeterli olacağı için her ay 30 günlük prim tutarını ödemek zorunda kalmayacaklardı. Ayrıca bu kişiler için genel sağlık sigortasından yararlanmada 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması şartı da olmayacaktı.

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kısmi süreli çalışanların ay içerisinde eksik kalan günlerini 30 güne tamamlama imkânı veren isteğe bağlı sigorta ya da hizmet borçlanmasından daha dezavantajlı bir düzenleme olduğu da düşünülmektedir. Zira, isteğe bağlı sigorta ya da hizmet borçlanmasında sigortalıların ay içindeki çalıştığı günler için işverenleri tarafından SGK'ya prim gün bildirimi yapılmakta ve genel sağlık sigortasından yararlanmak için bu bildirim yeterli olmaktadır. Sigortalı ise sadece ay içerisinde çalışmadığı eksik günleri için prim ödemektedir. Bu açıdan ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanların ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışmaları kendileri için daha avantajlı olacağı düşünülmektedir. Öte yandan 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi, sigortalılık kapsamında hemen hemen tüm sorumluluğu çalışana yüklediği için işverenler için oldukça avantajlı bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir.

2.2.5. Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışan Sanatçıların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları

2.2.5.1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun'da sigortalılıkları özel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanların bir diğeri ise, "Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında ay içerisinde 10

günden az çalışan sanatçılardır.” Bu madde kapsamında çalışan kişiler genel sağlık sigortasından yararlanma bakımından Kanun’da sigortalılığı genel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanlardan farklı hükümlere tabidirler.

1982 Anayasasının 64. maddesinde; “Devlet, sanat faaliyetlerini ve sanatçıyı korur. Sanat eserlerinin ve sanatçının korunması, değerlendirilmesi, desteklenmesi ve sanat sevgisinin yayılması için gereken tedbirleri alır” hükmü yer almaktadır.⁴⁹⁰ Anayasa’da özel olarak düzenlenmiş olmasına rağmen sanatçıların sosyal güvenlik sorunu uzun süre çözülememiş ve bu durum çoğu zaman sigortasız bir şekilde çalışmalarına neden olmuştur. Bu durumun yaşanma sebebi esasen sosyal güvenlik mevzuatında sanatçıların bağımsız çalışan olarak değerlendirilmesidir. Bağımsız çalışan olarak değerlendirilen sanatçılar ise sigortalı bildirimleri ve prim ödeme konusunda bir girişimde bulunmadıkları için çoğu zaman sigortasız bir şekilde çalışmışlardır.⁴⁹¹

Sanatçıların sosyal güvenliği ile ilgili düzenleme 5510 sayılı Kanuna 6111 sayılı Kanunla eklenen Ek 6. madde ile yapılmıştır. Madde hükmüne göre 1/3/2011 tarihinden itibaren; “4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanmaktadır.”

2.2.5.2 Kapsama İlişkin Koşullar

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. madde kapsamında düzenlenen sigortalılık genel sigortalılık ilişkisi dışında kendine özgü birtakım özellikleri olan bir sigortalılıktır.⁴⁹² Kanun’un Ek 6/1. maddesine göre; “4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş

⁴⁹⁰ Nurşen Caniklioğlu ve Ercüment Özkaraca, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, (Sanatçılar), s. 638; Özge Yıldız Hakkakul, “Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Statüsü”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, s. 816.

⁴⁹¹ Ayşe Köme Akpulat, “Sanatçıların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, s. 1186.

⁴⁹² Caniklioğlu ve Özkaraca, Sanatçılar, s. 642.

sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır.” Kanun’un 4/2-b maddesinde belirtilen kişiler; “Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlardır.” SSIY ekinde yer alan “Kanunun 4 üncü Maddesinin İkinci Fıkrasının (b) Bendi Kapsamında Sayılan Sigortalılara İlişkin Uğraşı Alanı ve Çalışanları Gösterir Liste” (EK-1) ile bu kapsamda sayılan işler belirlenmiştir. Söz konusu listede; “1- Sinema Sanatçıları ve Çalışanları, II- Tiyatro, Opera, Bale Sanatçıları ve Çalışanları, III- Müzik ve Sahne Sanatçıları, IV- Folklor ve Halk Sanatçıları, V- Edebiyat, VI- Görsel Sanatlar, Dekoratif Sanatlar vb. işlerde çalışan kişiler” olarak sayılmıştır. Bu doğrultuda, Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamına yukarıdaki listede yer alan kişiler girmektedir. Liste dışındaki kişiler kapsama dahil değildir.

Kapsama sadece “yukarıda sayılan kişilerden kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve çalışma süresi Kanun’un 80/1-h maddesi gereği aylık çalışma saatinin 7,5 saate bölünmesi suretiyle ayda 10 günden daha az yani en fazla 9 gün olan çalışanlar dahildir.” Ay içerisindeki çalışması 10 gün ve üzeri olanlar kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışsalar bile Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı olamamaktadırlar. Bu kişiler Kanun’un 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.⁴⁹³

Sanatçıların aynı dönemde kısmi süreli iş sözleşmeleri ile birden fazla işyerinde çalışma imkânı bulunmaktadır.⁴⁹⁴ Böyle bir durumda işçinin çalıştığı tüm işyerlerindeki çalışma süresinin toplamı 9 günü aşmadığı takdirde bu işçi her bir işyerinde Ek 6. madde kapsamında sigortalı olabilecektir. Örneğin bir sanatçının iki ayrı işyerinde ayda 3’er gün çalışması mümkündür. Bu durumda işçinin çalışması ay içerisinde toplam (3+3=6 gün) 9 günü aşmadığı için bu işçi her iki işyerinden Ek 6. madde kapsamında sigortalı olabilecektir. Ancak Ek 6. madde kapsamında birden fazla işyerinde çalışabilmesine karşın işçi yalnızca 30 günlük prim tutarını ödeyecektir.⁴⁹⁵

⁴⁹³ Köme Akpulat, s. 1202.

⁴⁹⁴ 5510 SK. m. Ek 6/1.

⁴⁹⁵ 2013/11 sayılı Genelge, s. 104.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçıların 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. madde kapsamında sigortalı olabilmeleri için; "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında tam süreli çalışmamak ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmamak, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentlerine tabi sigortalı olmamak, isteğe bağlı sigortalı olmamak, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında sigortalı olmamak ve kendi sigortalılıklarından dolayı gelir veya aylık almamak" şartlarını sağlamaları gerekmektedir.⁴⁹⁶

2.2.5.3. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçıların sigorta hak ve yükümlülükleri; "kendilerince veya kendilerini çalıştıranlar tarafından ya da çalışanların üye oldukları meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlarca bildirimin Kuruma yapıldığı tarihten itibaren başlamaktadır (5510 SK. m. Ek 6/2)." Madde hükmünde de belirtildiği üzere bu kapsamda sigortalı olanların bildirimi sigortalının kendisi, kendisini çalıştıran ya da meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlarca yapılabilmekte ve sigortalılık bu bildirimin SGK'ya yapıldığı tarih itibarıyla başlamaktadır.⁴⁹⁷

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçılardan Kanunun Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı olmak isteyenler; "Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi ile sanatçı ve işvereni arasında imzalanan kısmi süreli iş sözleşmesi ile ikamet edilen ilde bulunan SGK/SGM'ye müracaat edeceklerdir. İşveren veya çalışanın bağlı olduğu meslek birliği veya sendika ya da Kültür ve Turizm Bakanlığının merkez veya taşra birimleri tarafından onaylanmamış Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi işleme alınmayacaktır. Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıların ay içerisinde birden fazla işverenin veya ek 6 ncı madde kapsamında yeni bir işveren yanında çalışmaya başlamaları halinde, her bir işverenle yapmış oldukları kısmi süreli iş sözleşmeleri Kuruma ayrı ayrı verilecektir."⁴⁹⁸

⁴⁹⁶ 2013/11 sayılı Genelge, s. 100.

⁴⁹⁷ Tuncay ve Ekmekçi, s. 354.

⁴⁹⁸ 2013/11 sayılı Genelge, s. 104.

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesinde ayda 10 günden az çalışan sanatçıların sigortalılığı; “Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışmaya başlaması, isteğe bağlı sigortalı olması, toplu taşıma aracı sahibinin yanında on günden fazla çalışması, bu kapsamdaki çalıştığı işten ayrılması ve ölümü halinde sona erecektir. Ek 6 ncı madde kapsamında çalışanların sigortalıkları işten ayrıldıklarının kendileri veya bunları çalıştıran kişilerin/işverenlerin bildirimi halinde de sona ermektedir.”⁴⁹⁹

2.2.5.4. Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçıların prim günü; “5510 sayılı Kanun'un 80/1-h maddesi gereği aylık çalışma saatinin 7,5 saate bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır.”⁵⁰⁰ Bu hesaplama yönetimi sonucuna göre aylık primi gün sayısı en fazla 9 gün olan çalışanlar madde kapsamında sigortalı olabileceklerdir. Bu durumda aylık çalışma süresi en fazla 67 saat olan sanatçılar kapsama dahil olacaklardır. Bu kapsamdaki çalışanların prim gün sayısı 10 günden az olsa da prim ödeme gün sayıları her ay için 30 gün olmaktadır. Diğer bir ifade ile bu kapsamdaki çalışanlar ayda 10 günden daha az çalışmasına karşın 30 günlük prim tutarını ödemektedirler. Bu kişiler bağımlı bir şekilde çalışmalarına karşın 30 günlük primin tamamını kendileri ödenmektedir. Bu durum 5510 sayılı Kanun'da; “ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır (m. Ek 6/1)” denilerek açıklanmıştır.

5510 sayılı Kanunun Ek 6. maddesi kapsamındaki sigortalı sayılan sanatçıların; “ay içerisinde birden fazla işverenin veya ek 6 ncı madde kapsamında yeni bir işveren yanında çalışmaya başlamaları halinde, her bir işverenle yapmış oldukları kısmi süreli iş sözleşmeleri Kuruma ayrı ayrı verilecek, ancak ay içerisinde her bir sözleşme için prim ödenmeyip yalnızca aylık 30 gün sigortalılık süresi karşılığı prim ödenecektir.”⁵⁰¹

⁴⁹⁹ 2013/11 sayılı Genelge, s. 105.

⁵⁰⁰ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 238; Aslanköylü ve Karaoğlu, s. 1813.

⁵⁰¹ 2013/11 sayılı Genelge, s. 104.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçıların prime esas kazançları; “82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazanç alt ve üst sınırı arasında olmak üzere kendileri tarafından belirlenecek tutardır (m. Ek 6/4).” 5510 sayılı Kanun’un 82. maddesine göre prime esas kazanç alt sınırı günlük kazancın alt sınırı, asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise günlük kazanç alt sınırının 7,5 katıdır.” 2024 yılı için prime esas kazancın alt sınır günlük 666,75 TL, üst sınırı ise 5.000,63 TL’dir. Bu durumda Ek 6. madde kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların prime esas kazancı günlük 666,75 TL ile 5.000,63 TL arasında kendileri tarafından belirlenen tutar olacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçıların prim oranı ise; “prime esas kazançlarının %32,5’dir. Bu prim oranının %20’si malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5’i genel sağlık sigortası primidir. Bu sigortalılardan 4447 sayılı Kanuna tabi olmak isteyenler %3 sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primi de ödeyebilirler. Bu kapsamında ödenen primler, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilir (m. Ek 6/5).”

Bu durumda işsizlik sigortası kapsamına istekleri durumunda dahil oldukları için⁵⁰² Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçılardan işsizlik sigortasına tabi olmak istemeyenler 2024 yılı için aylık en az (666,75 TL x 30 x %32,5) 6.500,81 TL, en fazla (5.000,63 TL x 30 x %32,5) 48.756,14 TL primi kendileri ödeyecekler ve ödedikleri primlerin %20’si uzun vadeli, %12,5’i ise genel sağlık sigortası kapsamında sayılacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçıların; “her aya ait primlerini takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödemeleri gerekmektedir. Yasal süresi içinde ödenmeyen primlere Kanunun 89 uncu maddesi gereğince ödenme tarihine kadar gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmaktadır (SSİY m. Ek 2).”

2.2.5.5. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. madde kapsamında; “Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla

⁵⁰² Tuncay ve Ekmekçi, s. 354.

kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati suresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olan kişiler Kanun’un 4nc maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.”⁵⁰³ Kanun’un 4/1-a maddesi gereği sigortalı sayılanlar ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabilmesi için “sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir (m. 67/1-a).” Dolayısıyla Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların da genel sağlık sigortasından yararlanabilmesi için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir.⁵⁰⁴

5510 sayılı Kanuna göre; “ay içerisinde çalışma saati suresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan sanatçıların sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanmaktadır (m. Ek 6/1).” Dolayısıyla bu kapsamdaki kişiler 30 gün üzerinden primlerini ödemedikçe genel sağlık sigortasından yararlanamayacaklardır. Bu nedenle Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların genel sağlık sigortasından yararlanabilmesi için ayrıca her ay için 30 günlük prim tutarını ödemeleri de gerekmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçıların genel sağlık sigortasından yararlanabilmesi için ayrıca; “67 nci maddede sayılan diğer şartların yanı sıra sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendirerek tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması da (m. Ek 6/6).” gerekmektedir.

Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçılar iş sözleşmesi bir veya birden fazla işverene bağımlı olarak çalışmalarına rağmen genel sağlık sigortasından yararlanmak için her ay 30 günlük sigorta priminin tamamını ödemek zorunda kalmaları ve SGK’ya 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması şartı kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık

⁵⁰³ 2013/11 sayılı Genelge, s. 104.

⁵⁰⁴ Sözer, Genel Sağlık, s. 351; Korkusuz ve Uğur, s. 351.

hizmetlerinden yararlanmalarını zorlaştırmaktadır.⁵⁰⁵ Kayıt dışını engelleme amacı taşıyan bu uygulama sigortalılar için son derece dezavantajlıdır. Zira tüm prim yükü sigortalıya yüklenmiş durumdadır. Bu nedenle uygulamanın kayıt dışını önleme konusunda olumlu sonuçlar verme şansının fazla olmadığı düşünülmektedir.

2.2.6. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları

2.2.6.1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun'da sigortalılıkları özel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanların bir diğeri Kanun'un Ek 9 maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlardır. Ev hizmetlerinde çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanmaları da Kanun'da sigortalılıkları genel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanlardan farklı olarak “ay içerisindeki çalışma süresine bağlı olarak iki şekilde” düzenlenmiştir.

Ev hizmetlerinde çalışanlar, çalıştıkları yerin ev olması, ev işlerini yapan kişilerin normal işçiler gibi mesai saatlerinin belli olmaması, bu kişileri çalıştıran kişilerin bir işverenden ziyade aile ferdi olması, ev işlerinin geçici ve gündelik olması nedeniyle uzun yıllar sosyal güvenlik mevzuatının kapsamının dışında tutulmuşlardır.⁵⁰⁶

Ancak günümüzde kentleşme, göçler, kadınların çalışma hayatında gündelikçi, çocuk ve hasta bakıcısı olarak çalışmaya başlaması ile birlikte ev hizmetlerinde çalışan kişilerin sayısının artması ve ev hizmetlerinde kayıt dışı çalışmanın yaygınlaşması ile birlikte mevzuatta yeni düzenlemeler yapılmasına neden olmuştur.⁵⁰⁷

Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar ilk olarak ilk olarak 506 sayılı Kanun'un mülga 3/d maddesinde 1977 yılında yapılan düzenleme ile ev hizmetlerinde “ücretle ve sürekli çalışanlar” sigortalı sayılmayanlar arasından çıkarılarak sosyal sigorta kapsamına dahil edilmişlerdir. Bu durum 5510 sayılı Kanun'un 6/1-c maddesi kapsamında da aynı şekilde devam ettirilmiş ve “Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle

⁵⁰⁵ Caniklioğlu ve Özkaraca, Sanatçılar, s. 652.

⁵⁰⁶ Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 29, 2011, s. 111; Tuncay ve Ekmekçi, s. 328.

⁵⁰⁷ A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 120, 2015, s.510; Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 225.

ve sürekli olarak çalışanlar hariç)” ifadesine yer verilerek ev hizmetlerinde “ücretle ve sürekli çalışanlar” Kanun kapsamında sigortalı sayılmıştır.⁵⁰⁸

Gerek 506 sayılı gerekse 5510 sayılı Kanun’da ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı kapsamında yer almasında “sürekli çalışma koşulu” ile ilgili yaşanan sorunlar nedeni ile 2014 yılında 6552 sayılı Kanun⁵⁰⁹ ile 5510 sayılı Kanuna Ek 9. madde eklenmiştir. Böylece ev hizmetlerinde çalışanlar “ayda 10 günden az ve 10 günden fazla” olmak üzere ikiye ayrılarak sigortalı kapsamına alınmışlardır.⁵¹⁰ Düzenleme sonucunda, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışanlar için tam sigortalılık sağlanmış iken, 10 günden az çalışanlar için kısmi sigortalılık sağlanmıştır.⁵¹¹ Konu ile ilgili olarak ayrıca, 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun’un 6/1-c maddesi de “Ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç)” şeklinde değiştirilmiştir.

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığını düzenlemek için ayrıca 01/04/2015 tarihinde SGK tarafından “Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9 uncu maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ (Ek 9 Tebliğ)”⁵¹² çıkarılmıştır. Tebliğe göre, “Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı, Kanunun 1/4/2015 tarihinden itibaren yürürlüğe giren ek 9 uncu maddesi ile bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olanlar ile aynı veya farklı gerçek kişi yanında 10 günden az çalışanlar şeklinde ikiye ayrılmıştır.” Bu düzenleme ile 01/04/2015 tarihinden itibaren ev hizmetlerinde çalışanların tamamı 5510 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır.⁵¹³

5510 sayılı Kanun’un Ek 9. maddesi kapsamında sigortalı olabilmek için kişinin “ev hizmetlerinde” çalışması gerekmektedir. Ek 9 Tebliğe göre ev;” aralarında aile bağı olup olmadığına bakılmaksızın bireylerin içinde yaşadığı yapı ile bu yapının garaj, depo, bahçe ve benzeri bölüm ve eklentilerini” kapsamaktadır. Ev hizmeti ise;

⁵⁰⁸ Nurşen Caniklioğlu ve Ercüment Özkaraca, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, (Ev Hizmetleri), s. 1130.

⁵⁰⁹ 11/09/2014 tarih, 29116 sayılı Resmî Gazete.

⁵¹⁰ Caniklioğlu ve Özkaraca, Ev Hizmetleri, s. 1130.

⁵¹¹ Korkusuz ve Uğur, s. 255.

⁵¹² 01/04/2015 tarih, 29313 sayılı Resmî Gazete.

⁵¹³ Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 107.

“Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması (m. 1/3)” olarak açıklanmıştır. Madde hükmüne göre ev hizmetlerini, aile üyeleri dışındaki kimseler tarafından eve ve evde yaşayanlara yönelik hizmetler şeklinde tanımlamak mümkündür.

Ev hizmeti; “evin gündelik işleyişine yönelik olarak yapılan hizmetçilik, temizlikçilik, aşçılık, çocuk bakımı, bahçıvanlık gibi çalışmalardır.”⁵¹⁴ Yargıtay kararlarında⁵¹⁵ ise ev hizmeti; “Ev hizmeti evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iştir. Yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisinde. Doğrudan eve ve ev yaşamına yöneliktir. Dolaylı olarak ev yaşamına katkıda bulunan, onu kolaylaştıran hizmetlerdir. Ev hizmetinin doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olması gerekir. Ev hizmeti evden soyutlanamaz ev hizmetleri, evde gündelik yaşamın gerektirdiği; temizlik, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, mürebbiyelik gibi işler olarak kabul görmektedir. Ev hizmetleri çalışanları ise uşak, kahya, hizmetçi, temizlikçi, aşçı, çocuk bakıcısı, bahçıvan, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı vb. evin gündelik işleyişine ilişkin faaliyetleri yürüten kişiler olarak kabul görmektedir” şeklinde açıklanmıştır.

Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanlar iş sözleşmesi ile çalışmalarına karşın 4857 sayılı Kanun’un kapsamı dışında bırakılmışlardır. Bu kişiler 6098 sayılı Kanun kapsamındadırlar.⁵¹⁶

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesine 2018 yılında 7103 sayılı Kanun ile ev hizmetlerinde çalışanların yanına “konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılanlar” da dahil edilmiştir.⁵¹⁷ Ancak Kanun’da konut kapıcılarının ay içerisindeki çalışma sürelerine ilişkin 10 günden az ya da fazla gibi herhangi bir ayrıma gidilmemiş, sadece konut kapıcılarının işverenlerine sigortalı bildirimlerinin yapılması ve primlerin ödenmesinde bazı kolaylıklar sağlanmıştır. Bu durum SGK tarafından çıkarılan “2019/6 sayılı 5510 sayılı Kanun’un ek-9 uncu maddesi kapsamında konut kapıcılığı

⁵¹⁴ Ali Rıza Okur, “Ev Hizmetlerinde (İslerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, (Ev Hizmetleri), s. 9.

⁵¹⁵ Yargıtay 10. HD. 01.06.2023 T, 2023/5838 E, 2023/6228 K, Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2023/4; Yargıtay 10. HD, 16/06/2022 T, 2022/6476 E, 2022/9272 K, Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2022/4.

⁵¹⁶ Manav, s. 515; Okur, Ev Hizmetleri, s. 2.

⁵¹⁷ Alper, Sosyal Sigortalar, s. 85.

işyerlerinden çalışanlar Genelgesinde; “konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların ek 9 uncu madde kapsamındaki çalışmalarında ay içinde 1 ila 9 gün veya 10 gün ve üzeri çalışma şeklinde bir ayırım yapılmayacaktır” şeklinde belirtilmiştir. Bu nedenle konut kapıcıları çalışmamızda ayrı bir başlık altında incelenmemiştir.

2.2.6.2. Ay İçerisinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları

2.2.6.2.1. Kapsama İlişkin Koşullar

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesine göre; “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar 1/4/2015 tarihinden itibaren ücretle ve sürekli çalışma şartı aranmadan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanmaktadır.”

Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında sigortalı olabilmek için çalışmanın gerçek kişi yanında gerçekleşmesi zorunludur. Bu durum Ek 9 Tebliğ’de “Kanunun ek 9 uncu maddesinden evinde sigortalı çalıştıran gerçek kişiler yararlanacak olup, tüzel kişilik adına bu madde kapsamında sigortalı çalıştırılması talepleri kabul edilmeyecektir (m. 2/3)” şeklinde açıklanmıştır.

Kanun hükmüne göre Ek 9/1 kapsamında sigortalı olabilmek için ev hizmetlerindeki çalışmanın aylık 10 gün veya daha fazla olması gerekmektedir. Çalışmanın sürekli olup olmaması önemli değildir.⁵¹⁸ Zira “1/4/2015 tarihinden itibaren ev hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar ücretle ve sürekli çalışma şartı aranmadan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalılara sağlanan haklardan aynı şekilde yararlanacaktır (Ek 9 Tebliğ, m. 3.1).”

Ev hizmetlerinde ayda 10 gün veya daha fazla süreyle çalışma aynı işveren yanında gerçekleşen çalışmalar için geçerlidir. Diğer bir ifade ile kişi aynı dönemde birden fazla işveren yanında çalışabilme hakkına sahip olduğu için 10 günlük süre her

⁵¹⁸ Caniklioğlu ve Özkaraca, Ev Hizmetleri, s. 1138.

bir işveren yanında geçen çalışma için ayrı ayrı hesaplanacaktır. Kişinin ev hizmetlerinde 10 gün ya da daha fazla çalışmasının tam süreli ya da kısmi süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Her iki çalışmada bu kapsamda değerlendirilmektedir.⁵¹⁹

Ek 9/1 kapsamında ev hizmetlerindeki çalışma 10 gün ila 30 gün arasında olabilmektedir. Dolayısıyla ev hizmetlerinde ay içerisinde 10, 15 veya 30 gün çalışması olan bir kişi 5510 sayılı Kanun'un Ek 9/1. maddesi kapsamında sigortalı olabilecektir.⁵²⁰

2.2.6.2.2. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi

5510 sayılı Kanun'un Ek 9/1. maddesi gereği ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanların sigortalılık başlangıcı ve bildirimi, “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge ile işverenler tarafından örneği Kurumca hazırlanan belgeyle en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılır. Bildirgedeki işe giriş tarihi sigortalılık başlangıç tarihidir. İşverenlerin bu bildirgeyi çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar ikamet ettikleri yere en yakın üniteye vermeleri zorunludur. Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge dışında yapılan bildirimler Kurumca geçerli sayılmayacaktır (Ek 9 Tebliğ, m. 3.2).” Süresinde yapılmayan bildirim için işverene sigortalı başına, “5510 sayılı Kanun'un 102 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi hükmü uygulanmaktadır.”⁵²¹

5510 sayılı Kanun'un Ek 9/1. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar için; “Kurumca işveren için işyeri numarası oluşturulmayacak, işveren kayıtları T.C. kimlik numarası ile takip edilecektir. “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge” ile beyan edilen işe giriş tarihine göre sigortalı tescili de yapılacaktır (Ek 9 Tebliğ, m. 3.3).”

5510 sayılı Kanun'un Ek 9/1. maddesi gereği; “Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanların sigortalılıkları bu kapsamdaki çalışmalarının sona

⁵¹⁹ Caniklioğlu ve Özkaraca, Ev Hizmetleri, s. 1137-1138.

⁵²⁰ Caniklioğlu ve Özkaraca, Ev Hizmetleri, s. 1136.

⁵²¹ Mehmet Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 43, Ekim 2014, s. 150.

erdiğinin Kuruma bildirilmesi veya sigortalının ölümü halinde sona erdirilecektir. Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılması halinde işten ayrılışını takip eden on gün içerisinde Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge'nin F- Sigortalının İşten Ayrılma/Durum Değişiklikleri kısmının doldurulması suretiyle Kuruma verilmesi gerekmektedir (Ek 9 Tebliğ, m.3.4.6.).”

2.2.6.2.3. Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı

Ev hizmetlerinde çalışanlar 6098 sayılı Kanuna tabidirler. 6098 sayılı Kanun'un 393/2. maddesinde; “işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir” denilerek kısmi süreli iş sözleşmesine değinilmiş fakat çalışanın prim ödeme günlerinin nasıl hesaplanacağına dair herhangi bir açıklamaya yer verilmemiştir. Öğretide, “5510 Kanun'un Ek 9/1. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ayda 10 gün veya daha fazla çalışanların prim ödeme gün sayısı her bir işveren yanında ayrı ayrı olmak üzere ay içindeki toplam çalışma süresinin 7,5 saate bölünmesi suretiyle bulunan gün sayısı olarak hesaplanacağı” kabul edilmektedir.⁵²² Bu durumda örneğin ay içerisinde 20 gün, günde 4 saat ev hizmetlerinde çalışanın bir kişinin prim ödeme gün sayısı $(80/7,5=10,6)$ 11 gün olacaktır.

5510 sayılı Kanun'un Ek 9/1. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ayda 10 gün veya daha fazla çalışanların prime esas kazançları; “Kanunun 82 nci maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak üzere işverenin sigortalıya ödediği brüt ücrete göre belirlenen ve Kuruma beyan edilen tutardır (Ek 9 Tebliğ, m.3.3).” 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesine göre “prime esas kazanç alt sınırı günlük kazancın alt sınırı, asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise günlük kazanç alt sınırının 7,5 katıdır.” Bu durumda ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanların prime esas kazançları 2024 yılı için 666,75 TL ile 5.000,63 TL arasında olmak üzere beyan edilen tutar olacaktır.

⁵²² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.100; Manav, s. 523; Caniklioğlu ve Özkara, Ev Hizmetleri, s.1137

Ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı olanların prim oranı ise; “beyan edilen prime esas kazançlarının %34,75’idir. Bu primin %20’si uzun vadeli sigorta kolları, %12,5’i genel sağlık sigortası, %2,25’i iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir. İşverenler ayrıca sigortalı ve işveren hissesi ile birlikte %3 oranında işsizlik sigortası primi de ödeyeceklerdir (Ek 9 Tebliğ, m.3.4.9).” Böylelikle prim oranı toplam %37,75 olacaktır. Bu durumda 2024 yılı için 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ayda 10 gün çalışanlar için aylık en az (666,75 TL x 10 x % 37,75) 2.516,98 TL, en fazla (5.000,63 TL x 10 x % 37,75) 18.877,73 TL, ayda 30 gün çalışanlar için aylık en az (666,75 TL x 30 x % 37,75) 7.550,94 TL, en fazla (5.000,63 TL x 30 x % 37,75) 56.632,13 TL prim ödenecek ve ödenen primlerin %20’si uzun vadeli, %12,5’i genel sağlık sigortası, %2,25’i iş kazası ve meslek hastalığı, %3’ü ise işsizlik sigortası kapsamında değerlendirilecektir.

Ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanların primleri “gerçek kişi işverenler tarafından sigortalı ile ilgili herhangi bir değişiklik olmadığı sürece, sigortalı çalıştırdıkları ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödeyecektir (Ek 9 Tebliğ, m. 3.3).”

Ev hizmetlerinde “ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışan sigortalıların bildirimi ve sigorta primlerinin ödenmesi ile ilgili olarak işveren açısından, Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirgenin doldurulup sigortalı ile birlikte imzalandıktan sonra ünitelere müracaat edilmesi yeterli olacaktır. Bildirgedeki çalışma gün sayısı ve prime esas günlük kazanç beyanına göre prim tahakkukları gerçekleştirilecek olup, aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmeyecektir (Ek 9 Tebliğ m. 3.3).”

2.2.6.2.4. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesine göre, “ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanun’un 4/1-(a) maddesi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanmaktadır.”

5510 sayılı Kanun'un Ek 9/1.maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı bulunanlar; “Kanunun 60 ıncı maddesinin (a) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacaktır. Bu kapsamdaki sigortalıların sağlık yardımlarından yararlanılabilmesi için Kanunun 67 nci maddesinde sayılan diğer haller dışında sigortalının sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması yeterlidir (Ek 9 Tebliğ, m. 3.4.7).”⁵²³

Ancak, “Kanun'un ek 9 uncu maddesi kapsamında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışması bulunanlardan ay içindeki çalışması 30 günden az olanların, eksik kalan sürelerine ait genel sağlık sigortası primlerini Kanunun 88 inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre, Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödemeleri gerekmektedir (Ek 9 Tebliğ, m. 3.4.7).” Bu durumda, ev hizmetlerinde ayda 30 gün çalışan sigortalılar diğer 4/1-a sigortalılarında olduğu gibi başka bir ödemeye gerek kalmadan genel sağlık sigortasından yararlanabilecek, ancak ev hizmetlerindeki çalışması ayda 10 gün veya daha fazla fakat 30 günden az olan kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanabilmek için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini ödemeleri gerekecek idi.⁵²⁴ Fakat, 5510 sayılı Kanun'un 88/4 maddesinde 2020 yılında 7226 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme ile; “ay içerisinde sekiz gün ve daha az çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunlu” hale gelmiş ve “Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrasına tabi olanlardan” ibaresi madde metinden çıkarılarak ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini tamamlama zorunluluğu da kaldırılmıştır. Bu durumda ev hizmetlerinde ayda 10 gün veya daha fazla fakat 30 günden az çalışan kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanmak için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması yeterli olacak ve bu kişiler eksik günlerini tamamlamak zorunda kalmadan sağlık hizmetlerinden yararlanacaklardır.

⁵²³ Centel, Sosyal Güvenlik, s. 400; Sözer, Genel Sağlık, s. 351.

⁵²⁴ Caniklioğlu ve Özkaraca, Ev Hizmetleri, s. 1145; Manav, s. 525.

Ev hizmetlerinde ayda 10 gün veya daha fazla fakat 30 günden az olan çalışanlar “eksik kalan süreler için 5510 sayılı Kanun’un 51/3. maddesine göre isteğe bağlı sigortalı olabilecekler ve yine kalan sürelerin sigortalılar ya da hak sahipleri tarafından talepte bulunulması halinde aynı Kanun’un 41/(i) maddesi uyarınca borçlanılabileceklerdir (Ek 9 Tebliğ. m.3.4.4).” Bu sayede ev hizmetlerinde ayda 10 gün veya daha fazla süreyle kısmi süreli çalışanlar genel sağlık sigortasından ve diğer sigorta kollarından sunulan hizmetlerden daha kolay yararlanabileceklerdir. Ancak gerek isteğe bağlı gerekse borçlanma tutarlarının sigortalılar tarafından ödenecek olması bu kapsamda sigortalı olanlar için genel sağlık sigortasından yararlanma konusunda yaşadıkları dezavantajın tam olarak giderilememesine neden olduğu düşünülmektedir.

2.2.6.3. Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışanların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanmaları

2.2.6.3.1. Kapsama İlişkin Koşullar

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışması bulunanlar sigortalılık açısından birtakım farklı düzenlemelere tabi tutulmuşlardır. Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışanların sigortalılığı 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/2. maddesi kapsamında düzenlenmiştir.⁵²⁵ Buna göre; “ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı olarak çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılacaktır. Bu şekilde sigortalı çalıştıranlar 10 güne (10 hariç) kadar çalıştırdıkları sigortalılar nedeniyle işveren sayılmayacaklardır (Ek 9 Tebliğ, m.4.1).”

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/2. maddesinde sigortalı olabilmek için öncelikle “ay içerisindeki çalışmanın 10 günden az olması yani en fazla 9 gün olması” gerekmektedir. Bu kişilerin prim gün sayıları her bir işveren yanındaki çalışma süresi ayrı ayrı hesaplanmak suretiyle ay içinde çalışılan sürelerin 7,5 saate bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır.⁵²⁶ Ev hizmetlerinde çalışma süresi 9 günden fazla olanlar ise yukarıda da bahsettiğimiz üzere Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında sigortalı

⁵²⁵ Caniklioğlu ve Özkaraca, Ev Hizmetleri, s. 1147.

⁵²⁶ Manav, s. 527; Caniklioğlu ve Özkaraca, Ev Hizmetleri, s. 1148.

sayılacaklardır. Bu durumda ev hizmetlerinde aylık çalışma süresi 75 saat olan bir kişinin prim ödeme gün sayısı (75/7,5) 10 gün olacağı için bu kişi Kanun'un Ek 9/1 maddesi kapsamında sigortalı olacakken, aylık çalışma süresi 60 saat olan bir kişinin prim ödeme gün sayısı (60/7,5) 8 gün olacağı için bu kişi Kanun'un Ek 9/2. maddesi kapsamında sigortalı olabilecektir.

2.2.6.3.2. Sigortalılığın Başlangıcı, Bildirimi ve Sona Ermesi

5510 sayılı Kanun'un Ek 9/2 maddesi kapsamında çalışanların sigortalılık başlangıcı; “çalışan ve çalıştıran imzalarını da ihtiva eden ve en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar Kuruma verilmesi gereken örneği Kurumca hazırlanacak belgenin Kuruma verilmesi ile sağlanır. Sigortalılık başlangıcında bu belge üzerinde çalışma başlangıcına dair kayıtlı en eski tarih esas alınır.”⁵²⁷

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların sigortalılık bildirimi ise; “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu ile yapılacaktır. Form çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar, ay sonunun hafta sonu genel ve resmi tatil günlerine denk gelmesi halinde ise bu günleri takip eden ilk iş günü sonuna kadar ünitelere verilecektir.” Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı olarak çalışanların bildiriminde; “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formunda çalışan ve çalıştıran kişinin imzası, kaç gün çalıştırıldığına dair bildirim ile e-posta adresleri ile cep telefon numarası bilgileri bulunmakta olup, Formun bu şekilde doldurulması halinde ayın diğer günleri için çalıştırılan kişinin değişmemesi halinde yeni Formun düzenlenmesi istenmeyecektir. 10 günden az çalışmanın takip eden aylarda da devam etmesi ve bu durumun Formda belirtilmesi halinde her ay için ayrıca bildirim yapılması istenmeyecektir (Ek 9 Tebliğ, m. 4.2.1).”

5510 sayılı Kanun'un Ek 9/2. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların bildirimi; “bu kişileri çalıştıranlar yönünden internet aracılığı ile de yapılabilecektir (Ek 9 Tebliğ, m.4.2.1).” Bu şekilde Kurum bu kapsamda yapılacak bildirimler için kolaylık sağlamıştır.

⁵²⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 139.

Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı çalıştıranlardan başvuru formu haricinde; “işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet belgesi, işten ayrılış bildirgesi düzenlenmesi istenmeyecektir (Ek 9 Tebliğ, m. 4.1).”

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/2. maddesi gereği ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan sigortalıların bildirimlerinin internet yoluyla yapılabilmesi ve tüm bildirimlerin tek bir bildirme ile yapılabilmesi kayıt dışı çalışmanın azaltılması konusunda önemli bir katkı sağlayacaktır.⁵²⁸

2.2.6.3.3. Prim Ödeme Gün Sayısı, Prime Esas Kazanç Miktarı ve Prim Oranı

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/2 maddesi kapsamında ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların prim ödeme gün sayısı diğer kısmi süreli çalışanlarla aynı usulde yani “Kanun’un 80/1-h maddesi gereği sigortalının ay içinde çalışmış olduğu sürenin 7,5 saate bölünmesi ile” hesaplanacaktır.⁵²⁹ Bu hesaplama yönteminde; “10 günden az çalışmanın tespitinde günlük 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 gün olarak kabul edilecektir. 10 günden az çalışılan süreler birbirini takip eden günler olabileceği gibi ayın farklı günleri de olabilecektir (Ek 9 Tebliğ, m. 4.1).”

Ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışanların prime esas kazançları ise; “çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazancın alt sınırının %2,25’i oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir (5510 SK. m. 9/2)” şeklinde açıklanmıştır. Madde hükmünde de belirtildiği üzere Ek 9/2 kapsamında sigortalılar için prime esas kazanç miktarı sigortalının kazancından bağımsız olarak günlük prime esas kazanç alt sınırı (günlük asgari ücret) üzerinden belirlenmiştir. Bu durumda 2024 yılında ev hizmetlerinde ayda 1 gün çalıştıranlar için (666,75 TL x %2,25) 15,00 TL, ayda 9 gün sigortalı çalıştıranlar ise (15,00 TL x 9) 135,00 TL iş kazası ve meslek hastalığı primi bu kişileri çalıştıranlar tarafından ödenecektir.

⁵²⁸ Manav, s. 518.

⁵²⁹ Arzu Arslan Öztürk, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt; 12, Sayı: 46, 2015, s. 96.

Ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışması bulunan sigortalılar isterlerse uzun vadeli ve genel sağlık sigortası ödemeleri hakkı da bulunmaktadır. Bu durum Kanun'un Ek 9/2. maddesinde; "adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilir. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer. Ödenen primler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır" denilerek açıklanmıştır. Bu durumda sigortalının kendisi tarafından ödenecek prim tutarı da günlük prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacaktır. Hesaplanan tutarın %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primi olacaktır. Bu durumda 2024 yılı için ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanları ödeyeceği prim tutarı aylık (666,75 x 30 x %32,5) 6.500,81 TL olacaktır.

Ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışanların; "Sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası priminin kendileri tarafından ödenebilmesi için ev hizmetlerinde aynı ya da farklı çalıştıran yanında en az 1 gün, en fazla 9 gün süre ile çalışması yeterli olacaktır. Uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescilinde sigortalılardan herhangi bir müracaat alınmayacak, tescil ve tahakkuk kaydı Kurumca elektronik ortamda oluşturulacaktır. Sigortalılığın sona ermesinde de aynı şekilde işlem yapılacaktır. Uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili aylık olarak yapılacak, takip eden ayda sigortalının ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışmasının bulunmaması halinde uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescili oluşturulmayacaktır (Ek 9 Tebliğ, m. 4.4.1)."

2.2.6.3.4. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanma durumları Ek 9 Tebliğ'de özel olarak düzenlenmiştir.⁵³⁰ Tebliğ göre; "Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışıp iş kazası ve meslek hastalığı tescili oluşturulan sigortalının takip eden ayın sonuna kadar uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden tescili oluşturulacak, sigortalının bu süreye ilişkin primlerini

⁵³⁰ Caniklioğlu ve Özkaraca, Ev Hizmetleri, s. 1153.

ödemesi halinde bir aylık süre ile Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında ayrıca genel sağlık sigortalısı sayılacaktır (Ek 9 Tebliğ, m. 4.4.2).”

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanabilmek için öncelikle kendileri tarafından uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası priminin ödenmesi gerekmektedir.⁵³¹ 2024 yılı için ödenmesi gereken prim tutarı ise aylık $(666,75 \times 30 \times \%32,5)$ 6.500,81 TL’dir. Kanun metninde “sigortalının takip eden ayın sonuna kadar uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primlerini ödemesi halinde bir aylık süre ile genel sağlık sigortalısı sayılacağı” belirtildiği için genel sağlık sigortasından yararlanmak için belirtilen prim tutarının sigortalı tarafından her ay ödenmesi gerekmektedir.

Kanun’un Ek 9/2 maddesine göre ev hizmetlerinden 10 günden az çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanmak için ayrıca “sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihte bu kapsamda tescilinin olması ve primi ödemesinin bulunması ile son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması ve 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendirilerek tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması da” gerekmektedir. Bu şartların sağlanmaması halinde ise ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar sağlık hizmetlerinden faydalanamayacaktır.⁵³²

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların; “Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile kendi çalışması dolayısıyla (f) bendi kapsamında aylık alması nedeniyle genel sağlık sigortalılığının bulunması halinde ayrıca genel sağlık sigortası tescili oluşturulmayacaktır (Ek 9 Tebliğ, m. 4.4.2).” Bu durumda 5510 sayılı Kanun’un 4/1-a kapsamında sigortalı olanlar ile kendi çalışması kapsamında aylık alanların ev hizmetlerinde kısmi süreli olarak ayda 10 günden az çalışanlar için ayrı bir genel sağlık sigortası tescili oluşturulmayacak ve bu kişiler aynı statüden sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir.⁵³³

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların; “sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığına ilişkin tescili olanlar, bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında olması halinde bu statüleri devam edecektir. Ev hizmetlerinde 10 günden

⁵³¹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 356.

⁵³² Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 226-227.

⁵³³ Seda Topgöl, “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 1, 2016, s.348; Tuncay ve Ekmekçi, s. 356.

az çalışması nedeniyle uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödemeleri halinde Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanacak, prim ödememeleri halinde ise bakmakla yükümlü olunan kişi olarak sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edecektir (Ek 9 Tebliğ, m. 4.4.2).”

Ayrıca, “Kanunun 60/1-b bendi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olanlar ile muhtaç ya da özel durumları nedeniyle (c) bendinin (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7), (8), (9) ve (10) numaralı alt bentleri ile (e) ve (g) bentleri kapsamında genel sağlık sigortalılığının bulunması halinde ise tescili bir aylık süre ile oluşturulabilecektir. Genel sağlık sigortası tescili yapılanların bir aylık süre sonunda uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödememeleri halinde genel sağlık sigortalılıkları önceki kapsamdan yani 60/1-b, c bendinin alt bentleri, e ya da g bentleri gereği devam ettirilecektir.”⁵³⁴

⁵³⁴ Caniklioğlu ve Özkaraca, Ev Hizmetleri, s. 1153.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİGORTASINDAN YARARLANMALARI

3.1. 5510 SAYILI KANUN'DA SİGORTALILIKLARI GENEL OLARAK DÜZENLENMİŞ KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİGORTASI KAPSAMINDA SUNULAN İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN YARARLAMALARI

3.1.1. Genel Olarak

Türkiye’de işsizlik sigortası 25/08/1999 tarih, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile kurulmuştur. Kanun’un uygulamasına ise 2000 yılında geçilmiştir. İşsizlik sigortası 5510 sayılı Kanun dışında ayrı bir Kanun olarak düzenlenmiştir. Ancak işsizlik sigortası primlerinin toplanması SGK tarafından gerçekleştirilmektedir. İşsizlik sigortasından kural olarak kısmi süreli çalışanlar tam süreli çalışanlar gibi yararlanabilmektedir. Ancak kısmi süreli çalışanların prim gün hesaplama yöntemi nedeniyle işsizlik sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanmaları çok zor, hatta bazen imkânsız olabilmektedir.

İşsizlik sigortası kapsamına; “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar girmektedir (4447 SK. m. 46/2).”

İşsizlik sigortası kapsamında işsiz kalan kişilere bazı hizmetler sağlanmaktadır.⁵³⁵ Bu hizmetler 4447 sayılı Kanun’un 47/8. maddesinde sayılan; “işsizlik ödeneği verilmesi, 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primlerinin

⁵³⁵ İbrahim Subaşı ve Yusuf Yiğit; “İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar”, *İş ve Hayat Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:8, 2018, s. 139.

ödenmesi, yeni bir iş bulma ve aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlar düzenlemesidir.” Ancak çalışmamız kapsamında kısmi süreli çalışanların işsizlik sigortası kapsamında sunulan hizmetlerden sadece işsizlik ödeneğinden yararlanmaları incelenecektir.

İşsizlik sigortası kapsamında işsiz kalan kişilere sunulan hizmetlerin haricinde işsizlik sigortası fonundan birtakım ödemeler yapılmaktadır. Ancak bu ödemeler işsiz kalan kişilere yönelik olmadığı için çalışmamızda ayrı bir başlık altında incelenecektir.

3.1.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları

İşsizlik sigortasından sağlanan en önemli yardım işsizlik ödeneğidir.⁵³⁶ İşsizlik ödeneği, “Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödemedir (4447 SK m. 47/h).”

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için Kanun’da öngörülen birtakım şartların sağlanmış olması gerekmektedir. Bu şartlar; “sigortalı işsiz olunması, çalışmanın kanunda belirtilen sebeplerle sona ermesi, iş sözleşmesinin askıya alınmamış olması, yaşlılık aylığı alınmaması, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olunması, son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olunması ve ödenekten yararlanmak için 30 gün içinde İŞKUR’a başvuru yapılmasıdır.”⁵³⁷

İşsizlik ödeneğinden yararlanmanın ilk şartı, “kişinin işsizlik sigortası kapsamında sigortalı iken işsiz kalması yani sigortalı işsiz” olmasıdır. 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı: “Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimsedir (m. 47/d).” Sigortalı işsiz ise; “Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimsedir (m. 47/e)”. Dolayısıyla işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için 4447 sayılı Kanuna tabi olarak sigortalı olarak çalışırken kendi istek ve iradesi dışında işsiz kalmak ve Kuruma çalışmaya hazır olduğunu bildirmek gereklidir.

⁵³⁶ Alper, Sosyal Sigortalar, s. 406.

⁵³⁷ Özlem Bal Bektaş, “İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları”, **Adalet Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 65, 2020, (İşsizlik Ödeneği), s. 561; Işığışçık, İşsizlik, s. 271; Saraç, İşsizlik, s. 2.

Yukarıda da belirtildiği üzere hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar 4447 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Kanun metninde çalışmanın tam ya da kısmi süreli olmasına değinilmemiş sadece hizmet akdine dayalı olması gerektiği belirtilmiştir. Dolayısıyla kısmi süreli çalışanlar da hizmet akdine dayalı olarak çalıştıkları için işsizlik sigortası kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar ve işsiz kalmaları durumunda diğer şartları sağlamaları halinde işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkına sahiptirler.

Kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için ikinci şart “sözleşmenin Kanun’da belirtilen sebeplerle” sona ermesidir. Bu sebepler; “iş sözleşmesinin; işveren tarafından bildirim önellerine uygun olarak sona erdirilmesi, işçi tarafından haklı nedenle sona erdirilmesi, işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hali hariç haklı nedenle sona erdirilmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimi ya da işin bitimi ile sona ermesi, işyerinin el değiştirmesi, kapanması, kapatılması ya da işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle sona ermesi, özelleştirme nedeniyle sona ermesidir.”⁵³⁸

Kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin yukarıda sayılan sebepler sona ermesi şarttır. Çünkü sözleşmesinin sona ermediği “grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıda kaldığı durumlarda işsizlik ödeneği ödenmemektedir.”⁵³⁹

Kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için ayrıca “herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı” almaması da gerekmektedir. Ancak yaşlılık aylığı dışında herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir ya da aylık alma işsizlik ödeneği almaya engel değildir.⁵⁴⁰

Kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için, “işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür. (4447 SK. m. 48/5).” Kanunda belirtilen 30 günlük

⁵³⁸ Abdurrahman Ayhan, “4447 Sayılı Kanun’a Göre İşsizlik Sigortasının Önemi, Yararlanma Koşulları ve Sağlanan Yardımlar”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 7, 2002, s. 5-6; Suat Uğur, “Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Gelişimi”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt; 9, Sayı: 2, 2011, s. 103-104.

⁵³⁹ Korkusuz ve Uğur, s. 380.

⁵⁴⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 713.

süre hak düşürücü bir süre değildir. Zira madde hükmünde başvuru için gecikilen sürenin ödenek almaya hak kazanılan toplam süreden düşüleceği belirtilmektedir.⁵⁴¹

Kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için son olarak, “iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olmaları” gereklidir. İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için önceden “hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak” şartı bulunmaktaydı. Bu durum ay içerisinde eksik prim günü olan çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanmasının engellemekteydi. Ancak 2019 yılında 7161 sayılı Kanun⁵⁴² ile işsizlik ödeneğinden yararlanmak için gerekli olan “hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olma şartı, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olma” şeklinde değiştirilmiştir.

Ayrıca işsizlik ödeneğinden yararlanmak için 120 gün sürekli çalışma şartı ile ilgili olarak, prim yatırılmayan bazı durumların kesinti sayılmayacağı “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Uygulanmasına İlişkin 3 No’lu Tebliğ’de de⁵⁴³ düzenlenmiştir. Tebliğin 2/2. maddesinde; “Hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte, hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde, prim yatırılmayan süreler için SGK kayıtları esas alınır ve 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmayacağı” belirtilmektedir. Bu durumda işsizlik ödeneğine hak

⁵⁴¹ Yargıtay 10 HD. 06.02.2007 T, 2006/19647 E, 2007/1659 K, “...4447 sayılı kanunun 48/5. maddesi uyarınca; “Sigortalı işsiz, bu maddede belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan başvurması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür.” Kanun koyucu tarafından yapılan açık düzenleme ile; otuz günlük sürenin hak düşürücü süre olarak düzenlenmediği, aksine geç başvuruya imkan tanındığı ve müeyyidesinin de maddede gösterildiği tartışmasızdır. Somut olayda, davacının iş akdinin 23.08.2004 tarihinde sona erdiği İş Kur’a 03.03.2005 tarihinde; otuz günlük süreden sonra ancak ödeneğe hak kazanılan süre içinde başvurduğu hususları uyumsuzluk konusu değildir. Mahkemece; davacının 03.03.2005 tarihli başvurusu değerlendirilmek ve gecikilen süre ödeneğe hak kazanılan süreden düşülmek suretiyle 110 gün üzerinden davacının hak ettiği işsizlik ödeneği miktarının belirlenmesi gerekirken bu hususun göz ardı edilmesi ile 300 günlük ödeneğe hak kazanıldığının kabulü ile fazla ödeneğe hükmedilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir...” Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2007/3.

⁵⁴² 18/01/2019 tarih, 30659 sayılı Resmî Gazete.

⁵⁴³ 30/01/2002 tarih, 24656 sayılı Resmî Gazete.

kazanabilmek için hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 günde hizmet akdinin devamı yeterli olacaktır.

İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün sürekli çalışma şartının kaldırılması ve bu sürede hizmet akdine tabi olunmasının ödenekten yararlanmak için yeterli sayılması, ay içerisindeki çalışması 30 günden az olan eksik olan kısmi süreli çalışmalar için olumlu bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir.

Kısmi süreli çalışanları işsizlik ödeneğinden yararlanma noktasında asıl zorlayan husus “600 prim gün şartını” sağlayabilmeleridir. Zira, ay içerisindeki çalışması prim gün hesaplama yöntemi nedeniyle eksik kalan kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için “iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki üç yıl içinde 600 prim gününe” sahip olması çok zordur. Kısmi süreli bir çalışanın işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için gerekli olan 600 prim gün şartını sağlayabilmesi için ayda ortalama olarak 17 gün ($17 \times 36=612$) sigortalı bildiriminin olması gerekmektedir. Ancak kısmi süreli çalışanlar aylık olarak her zaman 17 gün çalışma imkânı bulamayabilmektedirler. Kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanma noktasında yaşadıkları bu zorluğun çözümü için 6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun’un 46/2 maddesinde değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişik ile “kısmi süreli çalışanlardan eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayanlara işsizlik sigortası primi ödemeleri imkânı” tanınmıştır.

4447 sayılı Kanuna göre kısmi süreli çalışanlardan isteğe bağlı sigortalı olanların talepte bulunmaları halinde ödemeleri gereken işsizlik sigortası primi “kendileri tarafından belirlenen prime esasa kazancın %3’üdür. Bu oranın %1 sigortalı, %2’si işveren payıdır.”⁵⁴⁴ Kanun’un 49/1. maddesinde; “İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden %1 sigortalı ve %2 işveren payı alınır” hükmü yer aldığı için kısmi süreli çalışanlar %3’lük işsizlik sigortası priminin hem kendi payını hem de işveren payını kendileri ödemek durumunda kalmaktadırlar.⁵⁴⁵ Bu durumda kısmi süreli bir çalışanın ödeyeceği isteğe bağlı sigorta prim oranı da ($\%32+\%3$) $\%35$ ’e yükselmektedir. Bu durumda kısmi süreli olarak asgari ücretle çalışan bir işçi günlük ($20.002,5/30=666,75 \times \%35$) 233,36 TL prim tutarı

⁵⁴⁴ Erkan Şahin, s. 129.

⁵⁴⁵ Ayazen, s. 87.

ödeyecektir. Kısmi süreli çalışanların, “işsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri gerekmekte olup, söz konusu sürede ödememeleri halinde o aya ait işsizlik sigortası primi ödeme hakkı düşmektedir (SSİY. m. 94).”

Kısmi süreli çalışanlara isteğe bağlı sigorta kapsamında işsizlik sigortası primi ödeme hakkı verilmesi olumlu olarak değerlendirilse de prim tutarının tamamının sigortalı tarafından ödenecek olması kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanma noktasında yaşadıkları zorluğun tam olarak giderilememesine neden olmaktadır. Bu nedenle, işsizlik ödeneğinden yararlanmak için gerekli olan “son üç yılda 600 prim gün” şartının kısmi süreli çalışanlar için azaltılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kısmi süreli çalışanların kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin hesabında dikkate alınacak süre işçinin fiilen çalıştığı sürelerin toplamı değil, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona erme tarihi arasındaki süre dikkate alınmakta iken⁵⁴⁶ işsizlik ödeneğinden yararlanma hususunda prim günü dikkate alınmaktadır. Bu nedenle işsizlik ödeneğinden yararlanmak için kıdem tazminatı ve yıllık izinde olduğu gibi fiili çalışma süresinin değil de iş sözleşmesinin başlangıç ve bitiş tarihlerinin esas alınmasının da kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanma konusunda yaşadıkları zorluğu giderme açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Son olarak çalışmamızın daha önceki bölümlerinde bahsedildiği üzere kısmi süreli çalışanlar için ay içerisinde 30 günden eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak ya da hizmet borçlanması yaparak tamamlama imkânı getirilmiştir. Ancak 4447 sayılı Kanun’un 46/2. maddesinde yalnızca “isteğe bağlı sigortalı olan” kısmi süreli çalışanlara işsizlik sigortası primi ödeme hakkı verildiği görülmektedir. Dolayısıyla eksik günlerini hizmet borçlanması yoluyla tamamlayan kısmi süreli çalışanlar borçlandıkları süreler için işsizlik sigortası primi ödeyememekte ve işsizlik ödeneğinden yararlanmamaktadırlar. Bu nedenle, hizmet borçlanması yapan kısmi süreli çalışanlara da isteğe bağlı sigortalı olanlar gibi işsizlik sigortası primi ödeme hakkının tanınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

⁵⁴⁶ Süzek, s. 271; Akyiğit, İş Hukuku, s. 144; Kırmızı, s. 56-57.

3.1.3. Ödeneğin Miktarı, Süresi ve Zamanı

İşsizlik ödeneğinin miktarı, sigortalının prime esas kazancına göre belirlenmektedir. 4447 sayılı Kanun’a göre işsizlik ödeneği miktarı; “Sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40’ı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80’ini geçmemektedir (m. 50/1).”

Tablo 7’de Türkiye’de 2022 ile 2024/Temmuz döneminde işsizlik ödeneği alan kişi sayısı ve fondan yapılan ödeme tutarı gösterilmiştir.

Tablo 7: İşsizlik Sigortası Ödemeleri

	2022		2023		2024	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)
Ocak	483.654	722.974	460.945	1.239.757	409.395	2.339.549
Şubat	482.359	754.586	445.997	1.246.528	402.105	2.410.166
Mart	483.835	755.687	435.664	1.260.883	397.801	2.475.389
Nisan	456.777	754.901	392.498	1.214.544	367.472	2.506.619
Mayıs	449.492	759.716	361.551	1.163.426	371.901	2.631.071
Haziran	430.005	748.542	334.627	1.190.206	377.053	2.846.282
Temmuz	425.802	810.959	367.462	1.449.815	403.134	3.216.660
Ağustos	420.005	828.532	375.012	1.546.817		
Eylül	406.753	824.433	377.581	1.627.899		
Ekim	402.948	884.461	360.284	1.650.797		
Kasım	408.805	945.739	370.193	1.826.877		
Aralık	424.096	1.026.504	382.258	1.967.470		
Toplam		9.817.036		17.385.019		18.425.736

Kaynak: İŞKUR, “İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, Temmuz 2024”, **Aylık İşsizlik Sigortası Bültenleri**, https://media.iskur.gov.tr/92470/7_temmuz-2024-bulten.pdf. (28/08/2024)

Tablo 7’de görüldüğü üzere işsizlik sigortası fonundan 2022 yılında toplam 9.817,036 TL, 2023 yılında toplam 17.385,019 TL, 2024 yılı Ocak-Temmuz döneminde toplam 18.425,736 TL işsizlik ödeneği ödenmiştir.

İŞKUR verilerine göre; Mart 2002 tarihinden 31.07.2024 tarihine kadar işsizlik ödeneğine 20.021.280 kişi başvurmuş, 10.874.140 kişi ödenek almaya hak

kazanmıştır.⁵⁴⁷ Bu kapsamda hak eden kişilere toplam 87.928.207.810 TL ödeme yapılmıştır. 2024 Temmuz dönemi için önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte 403.134 kişiye 3.216.660.157 TL ödeme yapılmıştır.⁵⁴⁸

Kısmi süreli çalışanların prim günlerinin saatlik hesaba göre yapılması nedeniyle prim günlerinin eksik kalması, bu kişilerin hem ödenekten daha kısa süre yararlanmalarına hem de ödenek miktarının düşük kalmasına neden olmaktadır. Örneğin, tam süreli bir çalışan 3 yılda 1080 gün çalışıp 300 gün ödenekten yararlanabilirken, kısmi süreli bir çalışanın 1080 prim gününe sahip olması ve dolayısıyla ödenekten 300 gün yararlanabilmesi mümkün olmamaktadır. Ayrıca, asgari ücret alan tam süreli bir çalışanın 2024 yılında (damga vergisi hariç) aylık 8.001,00 TL (666,75x30x0,40) işsizlik ödeneği alabilme imkânı varken, ayda 15 gün çalışması bulunan kısmi süreli bir çalışan aylık (666,75x0,40x15) 4.000,50 TL ödenek alabilecektir.⁵⁴⁹

4447 sayılı Kanuna göre işsizlik ödeneği süreleri ise; “Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde;

a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gündür (m. 50/2).”

Bu durumda kısmi süreli bir çalışanın işsizlik ödeneğinden 180 gün yararlanabilmesi için 600 gün, 240 gün yararlanabilmesi 900 gün, 300 gün yararlanabilmesi içinse 1080 gün işsizlik sigortası prim gününe sahip olması gerekmektedir.⁵⁵⁰ Ancak kısmi süreli bir çalışan şayet tek bir işverenin yanında çalışıyorsa bu işyerinden ayda en fazla 20 gün sigortalı bildirilebileceği için bu kişinin son üç yıl içerisinde prim günü en fazla (20x36) 720 gün olabilecektir. Bu durumda kısmi süreli bir çalışanın son üç yıl içinde 900 gün veya 1080 gün sigortalı bildirimini

⁵⁴⁷ Bu durumda ödenekten yararlanan kişilerin oranı %54 olarak gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

⁵⁴⁸ İŞKUR, “İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, Temmuz 2024”, **Aylık İşsizlik Sigortası Bültenleri**, https://media.iskur.gov.tr/92470/7_temmuz-2024-bulten.pdf (28/08/2024)

⁵⁴⁹ Sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40’ı 2024 yılı günlük asgari ücret tutarı olan 666,75 TL olarak dikkate alınmıştır.

⁵⁵⁰ Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 508; Centel, Sosyal Güvenlik, s. 349.

olamayacağı için bu çalışan işsizlik ödeneğinden de 240 gün ya da 300 gün yararlanamayacaktır. Bu durumda kısmi süreli bir çalışanlar (kişi başka bir işyerinde çalışmıyorsa veya isteğe bağlı sigortalı olarak eksik günlerini tamamlamıyorsa) işsizlik ödeneğinden ancak 180 gün yararlanabileceklerdir.

4447 sayılı Kanuna göre, “işsizlik ödeneği başvuruları izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırılmaktadır. İşsizlik ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak işsiz kendisine ödenmektedir (m. 50/3).”

3.1.4. Ödeneğin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması

İşsizlik ödeneği 4447 sayılı Kanun’un 52/1. maddesinde sayılan sebepler ile kesilmektedir. Buna göre; “İşsizlik ödeneği almakta iken; a) Kurumca teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden, b) İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı⁵⁵¹ veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen, c) Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen, d) Haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri” kesilmektedir. İşsizlik ödeneği Kanun’da belirtilen durumlar yanında ayrıca ödenekten yararlanma süresinin dolmasıyla da kesilmektedir.⁵⁵²

Madde kapsamında, gelir getiren bir işte çalışma yahut herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alma hak düşürücü neden olarak ele alınmıştır.

⁵⁵¹ Yargıtay 9. HD, 08.04.2004 T, 2003/16690 E, 2003/8331 K, “...4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 47. maddesinde işsizlik sigortası sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılama olarak tarif edilmiştir. Yine aynı kanunun 47. maddesinde işsizlik ödeneğinin, sigortalı işsize bu kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödeme olduğu belirtilmektedir. Davacının 16.9.2002-17.9.2002 tarihlerinde iş başı yaptığı ve gelir elde ettiği anlaşılmaktadır. İşsizlik ödeneği 2.8.2002 tarihinden geçerli olmak üzere ödendiğine göre bu iki güne ilişkin işsizlik ödeneğinin davacı tarafından geri iade edilmesi gerekir...” Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2004/2.

⁵⁵² Bal Bektaş, Tez, s. 305.

Bu durum, çoğu zaman asgari ücretin altında ödenek alan kısmi süreli çalışanlar için maddi anlamda ciddi bir soruna neden olmaktadır.⁵⁵³

4447 sayılı Kanun'un 50/4. maddesi uyarınca, "Sigortalı, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getiremeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hakettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. Bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması halinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenmektedir."

İşsizlik ödeneği bazı hallerde ise durmaktadır.⁵⁵⁴ Buna göre; "Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınanlar ile hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devamı süresince durdurulmaktadır (4447 SK. m. 52)." İşsizlik ödeneği, "Sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen nedenler ile fazla ödenmesi halinde ise sigortalıdan yasal faizi ile birlikte geri alınmaktadır. Ölen sigortalı işsizlere ait fazla ödemeler ise geri tahsil edilmemektedir (m. 50)."

3.2. 5510 SAYILI KANUN'DA SİGORTALILIKLARI GENEL OLARAK DÜZENLENMİŞ KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİGORTASI FONUNDAN SAĞLANAN DİĞER ÖDENEKLERDEN YARALANMALARI

3.2.1. Genel Olarak

Çalışmamızın bu bölümünde kısmi süreli çalışanların işsizlik sigortası fonundan sağlanan kısa çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği ve ücret garanti fonundan yararlanmaları incelenecektir. Bu ödenekler işsizlik ödeneği gibi doğrudan işsiz kalan bireylere yönelik olmayan ancak işsizlik sigortası kapsamında oluşturulmuş işsizlik sigortası fonundan sağlanan ödeneklerdir. Bu nedenle çalışmamızda ayrı bir başlık altında ele alınmıştır.

⁵⁵³ S. Alp Limoncuoğlu, "İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 26, 2012, (İşsizlik), s. 91.

⁵⁵⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s. 717; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 718.

3.2.2. Kısmi Süreli Çalışanların Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları

3.2.2.1. Genel Olarak

Ekonomik zorluk dönemlerinde işletmelere destek sağlamak için oluşturulmuş uygulamalardan biri kısa çalışmadır.⁵⁵⁵ Kısa çalışma uygulaması ile esasen hem işverenin hem de işçinin ekonominin daralma döneminde yaşadıkları olumsuzlukların kısmen de olsa azaltılması amaçlanmaktadır.⁵⁵⁶

Kısa çalışmayı, “ekonomik kriz dönemlerinde işçi işveren ilişkilerinde yaşanan güçlükleri bir nebze azaltmak, bu dönemde işverenlere destek sağlamak, işçilerin işsiz kalmalarını engellemek için geçici olarak oluşturulmuş bir sosyal politika aracı” olarak tanımlamak mümkündür.⁵⁵⁷ Kısa çalışma ayrıca, “Kanunda sayılan nedenlerle işçinin rızasının alınmasına gerek duyulmadan çalışmanın geçici olarak kısmen veya tamamen durdurulduğu ya da çalışma sürelerinin azaltıldığı bir çalışma biçimi” olarak da tanımlanmaktadır.⁵⁵⁸

Kısa çalışma ve kısmi süreli çalışma birbirinden farklı çalışma biçimleridir. Kısmi süreli çalışma, akdi bir düzenleme olup işçi normal çalışma süresinden daha az çalışma yapmayı kendisi kabul etmektedir. Buna karşın kısa çalışma, kanunda belirtilen sebeplerin varlığı halinde işverenin işçinin rızasını almasına gerek olmayan bir uygulamadır. Kısmi süreli çalışma süreklilik arz etmekte olup kısa süreli çalışma en fazla üç aya kadar yapılmaktadır. Kısa çalışmada, sözleşme askıya alınmaktadır. Oysa kısmi süreli çalışmada iş sözleşmesi askıda olmayıp sadece çalışılan süreye göre ücret alınması söz konusudur.⁵⁵⁹

Türkiye’de kısa çalışma ilk olarak 4857 sayılı Kanun’un 65. maddesi ile düzenlenmiştir. Ancak daha sonra bu hüküm yürürlükten kaldırılmış ve kısa çalışma

⁵⁵⁵ Ömer Ekmekçi. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorular," **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 14, 2009, s. 47.

⁵⁵⁶ İnci Kuzgun, “Türkiye’de Kısa Çalışma”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 2, 2005, s. 37.

⁵⁵⁷ Tuncay ve Ekmekçi, s. 720.

⁵⁵⁸ Nürsen Caniklioglu. "4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **A. Can Tuncay'a Armağan**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, (Kısa Çalışma), s. 504.

⁵⁵⁹ Tuba Kayalı Çetinkaya, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:4, 2014, s. 431.

4447 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesinde düzenlenmiştir. Kısa çalışmanın 4857 sayılı Kanun yerine 4447 sayılı Kanun kapsamında düzenlenmesi ile birlikte iş sözleşmesi ile çalışan ve diğer İş Kanunlarına da tabi olan tüm çalışanların kısa çalışma uygulamasından yararlanması sağlanmıştır.⁵⁶⁰ Kısa çalışma uygulamasına ilişkin ayrıntılar ise, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”⁵⁶¹ (KÇY) ile düzenlenmiştir.

4447 sayılı Kanun'un Ek 2 maddesinde kısa çalışma; “Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulama (m. Ek 2/1)” olarak tanımlanmıştır. Kısa çalışma ödeneği ise; “Kısa çalışma halinde işsizlik sigortası fonundan yapılan ödenektir (m. Ek 2/3)” şeklinde açıklanmıştır.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için mevzuatta tam süreli çalışma ve kısmi süreli çalışma ayrımı bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile kısmi süreli çalışanlar da tam süreli çalışanlar gibi kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkına sahiptir.

3.2.2.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları

Kısa çalışma, “Üç ayı geçmemek üzere 4447 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesinde sayılan gerekçelerle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, en az dört hafta süreyle işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasıdır (KÇY. m. 6/1-d),” Kısa çalışma ödeneği ise: “6 ncı maddede belirtilen koşulların sağlanması halinde sigortalıya yapılan ödemedir (KÇY. m. 6/1-f).”

⁵⁶⁰ Ali Karaca, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*. Sayı:14, 2009, s. 116-117.

⁵⁶¹ 11/06/2024 tarih, 32573 sayılı Resmî Gazete. (Bu yönetmelik ile 30/4/2011 tarihli ve 27920 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.)

Kısmi süreli çalışanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmeleri için öncelikle işyerinde kısa çalışma uygulamasını ortaya çıkaran ve Kanun’da belirtilen nedenler bulunmalıdır.⁵⁶² Buna göre kısa çalışma uygulaması için; “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde uygulanan çalışma süresinin, en az dört hafta süreyle işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması” gerekmektedir.

Kısmi süreli çalışanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmeleri için sadece yukarıda sayılan hallerin varlığı yeterli değildir. Bu çalışanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmeleri için başka şartları da sağlamaları gerekmektedir.⁵⁶³ Bu şartlar 4447 sayılı Kanun’un Ek 2/3. maddesinde, “Sigortalının kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir” şeklinde belirtilmekteydi. Bu durumda, iş sözleşmesi devam eden bir işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için “kısa çalışma uygulamasının başlama tarihinden önceki son 120 gündür hizmet akdine tabi çalışıyor olması ve son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primini ödemiş olması” gerekmektedir. Ancak, 2024 yılında 7495 sayılı Kanun⁵⁶⁴ ile 4447 sayılı Kanun’un Ek 2/3. maddesinde yeni bir düzenleme yapılmıştır. Yapılan bu düzenleme ile 01.03.2024 tarihinden itibaren kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartları; “Sigortalının kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir” şeklinde değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için gerekli olan 600 gün prim şartı 450 güne düşürülmüştür. Bu durumda kısmi süreli bir çalışanın kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için “kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması” gerekmektedir.

⁵⁶² Ufuk Aydın, “Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 13, 2009, (Kısa Çalışma), s. 32.

⁵⁶³ Bora Uğraş, “İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2014, s. 62.

⁵⁶⁴ 03/02/2024 tarih, 32449 sayılı Resmî Gazete.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için son üç yılda 600 gün prim şartı olduğu dönemde kısmi süreli bir çalışanın kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için ayda 17 gün ($17 \times 36 = 612$ gün) sigortalı bildiriminin olması gerekmektedir. Ancak yapılan yeni düzenleme ile birlikte kısmi süreli bir çalışanın son üç yılda 450 prim gününe ulaşarak kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için artık ayda 13 gün ($13 \times 36 = 468$ gün) sigortalı bildirimi olması yeterli olacaktır. Yapılan bu düzenlemenin prim günleri eksik olan kısmi süreli çalışanlar açısından olumlu olduğu söylenebilir.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için İŞKUR tarafından 16.07.2024 tarihinde çıkarılan “2024/4 sayılı Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Genelgeye (İŞKUR 2024/4 sayılı Genelge)”⁵⁶⁵ göre; “Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir. İşverenlerin kısa çalışma döneminde kısa çalışmaya tabi tuttuğu sigortalılar için Sosyal Güvenlik Kurumu bildirimlerinde kısa çalışma talep edilen günler için 18-Kısa Çalışma Ödeneği veya 27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler eksik gün kodlarını bildirmesi” gerekmektedir.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için ayrıca “işveren tarafından İŞKUR’a yapılan başvurunun ⁵⁶⁶ uygun bulunması gerekmektedir.” ⁵⁶⁷ İŞKUR tarafından kısa çalışma ödeneği başvurusunun uygunluğu ise kısa çalışma nedenine göre farklılık göstermektedir. Buna göre kısa çalışma uygulaması, “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Yönetim Kurulunca karara bağlanır. İşyerinin fiziken doğrudan etkilendiği deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri durumlardan kaynaklanan zorlayıcı sebep gerekçesiyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulmasına ilişkin kısa çalışma başvurularında Yönetim Kurulu kararı aranmaz. Deprem, yangın, su baskını, heyelan,

⁵⁶⁵ İŞKUR 2024/4 sayılı Genelge, m. 11/6.

⁵⁶⁶ 4447 SK. m. Ek 2/2, “Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir.”

⁵⁶⁷ İbrahim Görücü, “Türk Çalışma Hayatında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **Hikmet Yurdu Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2008, (Kısa Çalışma), s. 81-82.

salgın hastalık, seferberlik ve benzeri durumlar gerekçesiyle yapılan başvurulardan işyerinin fiziken doğrudan etkilenmediği ancak nakit darlığı, ödeme gücünün, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplerle dolaylı olarak etkilendiği gerekçesiyle yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir. Kısa çalışma talepleri; Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden inceleme tamamlandıktan sonra iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilir (KÇY. m. 5/6).”

Kısa çalışma uygulamasının olduğu işyerlerinde işçiler hiç çalışmadıkları veya normal çalışma süresinden daha az çalıştıkları için iş sözleşmeleri çalışmadıkları dönemde askıda kalmaktadır. Bu durumda, işverenin çalışılmayan dönem için işçilere ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşçilere çalışmadıkları dönem için İŞKUR tarafından şartları sağlamaları halinde kısa çalışma ödeneği verilmektedir.⁵⁶⁸ Örneğin, kısa çalışma kapsamında işyerindeki haftalık çalışma süresini 1/3 azaltılması durumunda, bu işyerindeki çalışması 20 güne düşen işçilere çalıştıkları bu süre için işveren tarafından ücret ödemesi yapılacak, kalan ve çalışılmayan 10 gün için ise işçiler şartları sağlamaları halinde işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği alacaklardır.⁵⁶⁹

Kısa çalışma kapsamındaki sigortalıların prim ödeme gün sayısı, tam süreli çalışanların prim ödeme gün sayısı ile aynı şekilde hesaplanmaktadır. Örneğin, kısa çalışma kapsamında çalışma süresini 1/3 azaltan bir işyerinde, kısmi süreli olarak ayda 75 saat çalışan bir sigortalının çalışma süresi 50 saate inecektir.⁵⁷⁰ Bu durumda işçinin prim günü $50/7,5=7$ gün olarak hesaplanacak ve işçi bu süreye ilişkin ücretini işverenden alacak, kalan (çalışmadığı) $25/7,5=4$ gün içinse şartları sağlaması halinde kısa çalışma ödeneği alacaktır. Ayrıca “kısmi süreli çalışan sigortalılar için kısa çalışma süresi, sigortalının kısa çalışma döneminden önceki haftalık normal çalışma süresinden fazla olamayacaktır (KÇY. m. 7/10).”

Kısmi süreli çalışanlar, çalışmadıkları ve kısa çalışma ödeneği aldıkları dönem için genel sağlık sigortalısı sayılmaktadırlar. Bu kişilerin primleri İŞKUR tarafından ödenmektedir.⁵⁷¹

⁵⁶⁸ İnciroğlu, s. 144.

⁵⁶⁹ İnciroğlu, s. 158.

⁵⁷⁰ Kübra Gürel, “Kısa Çalışma Uygulamasında Prim Ödeme Gün Sayısının Hesaplanması”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Sayı: 98, 2020, s. 32.

⁵⁷¹ İnciroğlu, s.158; Sözer, Genel Sağlık, s. 249.

3.2.2.3. Ödeneğin Miktarı, Süresi ve Zamanı

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı; “Sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ı olarak belirlenmektedir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150’sini geçememektedir (4447 SK. m. Ek 2/4).” Bu durumda, kısmi süreli bir çalışanın kısa çalışma ödeneği son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ı olacaktır. Ancak ödenek miktarı aylık asgari ücretin %150’sini aşamayacaktır.

Tablo 8’de Türkiye’de 2022 ila 2024/Temmuz döneminde kısa çalışma ödeneği alan kişi sayısı ve fondan yapılan ödeme tutarı gösterilmiştir.

Tablo 8: Kısa Çalışma Ödemeleri

	2022		2023		2024	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)
Ocak	5.201	1.279	1.261	1.331	581	884
Şubat	10.859	1.947	81.707	231.289	535	1.136
Mart	12.609	1.659	100.217	387.366	696	767
Nisan	7.601	1.162	76.545	273.733	428	615
Mayıs	5.019	858	47.558	46.595	826	524
Haziran	4.475	1.021	4.766	5.386	349	376
Temmuz	3.361	1.051	6.415	22.238	420	763
Ağustos	2.525	416	6.695	21.420		
Eylül	2.264	458	1.546	5.297		
Ekim	1.814	686	2.150	4.189		
Kasım	1.104	156	1.752	3.396		
Aralık	1.236	568	1.724	1.977		
Toplam		11.263		1.004.217		5.065

Kaynak: İŞKUR, “İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, Temmuz 2024”, **Aylık İşsizlik Sigortası Bültenleri**, https://media.iskur.gov.tr/92470/7_temmuz-2024-bulten.pdf, (30/08/2024).

Tablo 8’de görüldüğü üzere işsizlik sigortası fonundan 2022 yılında toplam 11.263 TL, 2023 yılı için toplam 1.004,217 TL, 2024 yılı Ocak-Temmuz döneminde toplam 5.065 TL kısa çalışma ödeneği ödenmiştir.

İŞKUR verilerine göre; Eylül 2005 tarihinden 31.07.2024 tarihine kadar başvurusu alınanlardan 4.319.718 kişi kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda hak eden kişilere toplam 38.200.482.602 TL ödeme yapılmıştır. 2024 Temmuz döneminde önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte, 420 kişi için 762.755 TL ödeme yapılmıştır.⁵⁷²

Kısa çalışma ödeneğinin süresi “üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır (KÇY. m.7/2).” Kısa çalışma ödeneğinin süresini “altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir (4447 SK. m. Ek 2/6).” Bu durumda kısmi süreli bir çalışan kısa çalışma ödeneğinden en fazla 3 ay yararlanabilecektir. Ancak bu süre Cumhurbaşkanı tarafından 6 aya kadar uzatılabilmektedir.

Kısa çalışma ödeneği, “işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır ve her ayın beşinde aylık olarak sigortalının kendisine ödenir. Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar (KÇY. m. 7/13,14).” Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri ise işverene aittir. İşveren bir haftalık süre için işçiye yarım ücret öder. Ücretin yarısı ödendiği için de sosyal sigorta ilişkisi tüm sigorta kolları bakımından devam eder.⁵⁷³

Kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan sigortalının çalışılmayan, “hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir (KÇY. m. 7/6).”

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresi kanunda 3 ay olarak belirlendiği için⁵⁷⁴ kısmi süreli çalışanların ödenekten yararlanma konusunda yaşadığı sorun daha çok ödenek miktarı ile ilgilidir. Zira ay içindeki çalıştığı gün sayısı ve dolayısıyla prim tutarı düşük olduğu için kısmi süreli çalışanların alacakları kısa çalışma ödeneği miktarı da düşük olmaktadır. Örneğin, Kanun’da belirtilen sebepler ile en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen durdurulduğu bir işyerinde asgari ücretle tam süreli olarak

⁵⁷² İŞKUR, “İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, Temmuz 2024”, **Aylık İşsizlik Sigortası Bültenleri**, https://media.iskur.gov.tr/92470/7_temmuz-2024-bulten.pdf. (01/09/2024).

⁵⁷³ Bal Bektaş, Tez, s. 351

⁵⁷⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 721.

çalışan bir işçi bu süre için (666,75x0,60x30) 12.001,5 TL kısa çalışma ödeneği alabilecek iken, bu işyerinde ayda 15 gün çalışan bir işçi (666,75x0,60x15) ayda 6.000,8 TL kısa çalışma ödeneği alabilecektir.⁵⁷⁵

Kısmi süreli çalışanlar aynı dönemde birden fazla işyerinde çalışabilmektedir. Bu nedenle kısa çalışma ödeneğinden nasıl yararlanacakları önem arz etmektedir. Bu durum KÇY ile açıklığa kavuşturulmuştur. KÇY'ye göre; “birden fazla işyerinde çalışırken, çalıştıkları işyerlerinde kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan sigortalılar adına işverenleri tarafından ayrı ayrı bildirilen prim ödeme gün sayıları toplanır. Bu kişiler adına 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla kısa çalışma ödeneği ödenir. İlgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirilmesi halinde, söz konusu ay için kısa çalışma ödeneği ödenmeyecektir (m. 7/9).” Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere kısmi süreli bir çalışanın aynı dönemde birden fazla işyerinde çalışması durumunda her bir işyerinden bildirilen sigorta prim günleri toplanacak, toplanan prim günleri 30 günden az ise ancak o zaman eksik günlere ait kısa çalışma ödeneği alabilecek, prim günlerinin 30 gün veya üzerinde olması durumunda ise çalışan kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayacaktır.

Bu durumda örneğin bir işçi A işyerinde 10 gün, B işyerinde 10 gün asgari ücretle kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Her iki işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilmiş ve çalışma süreleri 1/2 oranında azaltılmıştır. Bu durumda işçi A işyerinde 5 gün, B işyerinde 5 gün çalışıp, iki işyerinde çalışmadığı (5+5) 10 gün için diğer şartları sağlaması durumunda (aylık prim günü 30 günü geçmediği için) kısa çalışma ödeneği alabilecektir. Bu işçi, A ve B işyerlerindeki 5'er günlük çalışması karşılığı ücretlerini her bir işverenden ayrı ayrı alacak ve her bir işveren işçi adına SGK'ya 5'er günlük sigorta bildiriminde bulunacaktır. Kalan (5+5) 10 gün içinse işçi “son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı” tutarında kısa çalışma ödeneği alacaktır.

⁵⁷⁵ Sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı 2024 yılı günlük asgari ücret tutarı olan 666,75 TL olarak dikkate alınmıştır.

3.2.2.4. Ödenegin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması

Kısa çalışma uygulaması işçi ve işverenden kaynaklanan birtakım nedenler ile kesilmekte ve durmaktadır. Bu nedenler KÇY’de belirtilmiştir.⁵⁷⁶ Buna göre, “kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan sigortalıların çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen sigortalı sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur (KÇY m. 8/2).”

Kısa çalışma ödeneği ayrıca, “Kısa çalışma ödeneği alanların, kısa çalışmaya tabi tutulduğu işyerinde iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması, ölümü hallerinde söz konusu durumun gerçekleştiği tarih itibarıyla ödenekleri kesilir veya durdurulur. Ayrıca, geçici iş göremezlik raporu alınması durumunda raporun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği durdurulur (KÇY m. 9/1.)” Kısa çalışma ödeneği, işçinin ödenek aldığı dönemde ölmesiyle⁵⁷⁷ ve kısa çalışma süresinin bitmesi ile de sona ermektedir.

Kısa çalışma ödeneği, “işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir. Sigortalının kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise, ölen sigortalılara ait fazla ödemeler hariç, yasal faizi ile birlikte sigortalıdan tahsil edilir (KÇY m. 7/18).”

Bu durumda kısmi süreli çalışanların kısa çalışma ödeneği, kısa çalışmaya tabi tutulduğu işyerinde iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, ödenek süresinin bitimi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması, ölümü” halinde sona erecektir. Ayrıca “kısmi süreli çalışanın kusurundan kaynaklanan nedenlerle fazla ödeme alması halinde yasal faizi ile birlikte kendisinden tahsil edilecektir.

⁵⁷⁶ Tuncay ve Ekmekçi, s. 730.

⁵⁷⁷ Tuncay ve Ekmekçi, s. 731.

3.2.3. Kısmi Süreli Çalışanların Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları

3.2.3.1. Genel Olarak

Türkiye’de çalışan kadınların hem istihdam içerisinde kalmaları hem de çocuklarıyla ilgilenebilmelerine imkân sağlayarak çalışma hayatında korunmasına yönelik olarak 2016 yılında 6663 sayılı Kanun ile iki yeni düzenleme yapılmıştır.⁵⁷⁸ Bu düzenlemelerden biri, “4857 sayılı Kanun’da düzenlenen yarım zamanlı çalışma, diğeri ise 4447 sayılı Kanun’da düzenlenen yarım çalışma ödeneğidir.”⁵⁷⁹

Yarım zamanlı çalışma 4857 sayılı Kanun’un 74/2. maddesinde açıklanmıştır.⁵⁸⁰ Madde hükmüne göre; “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.”

Yarım zamanlı çalışma sınırsız olarak kullanılan bir hak değildir. İşçiler, doğum veya evlat edinme sayısına bağlı olarak 60 ila 360 gün arasında yarım zamanlı çalışma hakkına sahiptirler.⁵⁸¹ Yarım zamanlı çalışma izninden, “doğum yapan kadın işçi ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen kadın ya da erkek işçi

⁵⁷⁸ Resul Kurt, “Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı”, **Mali Hukuk Dergisi**, Cilt: 14, Sayı:159, 2018, s. 706.

⁵⁷⁹ Tankut Centel, “6663 Sayılı Yasa’yla İş Kanunu’na Getirilen Değişiklikler- Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 35, 2016, (Analık), s. 9; Sebiha Kablay ve Yonca Elma, “İş-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları”, **Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2018, s. 86.

⁵⁸⁰ Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya, “Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, 2017, s. 90; Namık Hüseyinli ve Tahire Hüseyinli, “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt: 16, Sayı:34, 2016, s. 130.

⁵⁸¹ Suat Uğur ve Yusuf Yiğit, “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, Cilt: 6, Sayı:1, Haziran 2017, s. 83.

yararlanabilmektedir.”⁵⁸² Bu sayede doğum yapan kadınların hem çalışma hayatı içinde yer almaları hem de doğum sonrası belirli bir süre çocuğu ile ilgilenmesi sağlanmaktadır. Yine üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinmesi halinde kadın ya da erkek işçi de bu haktan yararlanabilmektedir.⁵⁸³

Yarım çalışma hakkı analık izninin bitiminden itibaren kullanılmaktadır.⁵⁸⁴ Doğum yapan kadının yarım çalışma hakkından yararlanabilmesi için çocuğun hayatta olması şarttır. Evlat edinme sırasında çocuğun üç yaşından küçük olması yeterli olup, talep sırasında bu yaşı tamamlamış olması önem taşımamaktadır.⁵⁸⁵

Yarım zamanlı çalışma hakkından iş sözleşmesi ile çalışan her işçi yararlanabilmektedir. Bu durum 4857 sayılı Kanun’un 74/8. maddesinde; “Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır” denilerek açıklanmıştır. Madde hükmünden anlaşılabacağı üzere yarım zamanlı çalışma izninden, 4857, 5953, 854 ve 6098 sayılı Kanun kapsamında çalışan işçilerin yararlanma hakları bulunmaktadır.

Yarım çalışma hakkının kullanılması işçinin talebine bağlıdır. İşçi tarafından talep edilmesi durumunda işveren bu hakkı vermek zorundadır.⁵⁸⁶ İşveren tarafından bu hakkın kullandırılmaması işçiye sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı verecektir.⁵⁸⁷ Yarım zamanlı çalışma talebinin yapılma süresine ilişkin olarak Kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durum işçinin bu yöndeki talebini sınırsız bir şekilde kullanabileceği anlamına gelmemektedir. Öğretiye göre yarım zamanlı çalışma talebinin “analık izninin bitiminden veya evlat edinme tarihinden itibaren otuz

⁵⁸² Münir Ekonomi, “Doğum veya Evlat Edinmesi Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 53, 2017, s. 28.

⁵⁸³ Saim Ocak, “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 5, 2017, (Yarım Çalışma), s. 175.

⁵⁸⁴ Gizem Meral Kılınç, “Doğuma Bağlı İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması”, **Eskişehir Barosu Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2023, s. 125.

⁵⁸⁵ Nurşen Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği**, Emeğin Hukuku Kurultayı 2, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 22 Mayıs 2016, (Kısmi Süreli), s. 143; A. Eda Manav Özdemir ve Canan Erdoğan, “Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 45, 2021, s.112; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 864; Ocak, Yarım Çalışma, s. 179.

⁵⁸⁶ Suat Uğur ve Ömer Uğur, “İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 3, 2017, s. 677.

⁵⁸⁷ Senem Değer Ermumcu, “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Cilt. 19, Özel Sayı, 2017, s. 2014.

gün içinde kullanılması gerektiği” yönündedir.⁵⁸⁸ Ancak otuz günlük talep başvuru süresi hak düşürücü bir süre değildir. Yarım zamanlı çalışma talebinin geç ya da sonradan yapılması sadece kullanılabilecek ücretsiz izin süresinin kısılmasına neden olmaktadır.⁵⁸⁹

Yarım zamanlı çalışma, işyerinde belirlenmiş olan haftalık çalışma süresinin yarısına kadar yapılan çalışmadır. Yarım zamanlı çalışmayla ilgili düzenlemeye göre yarım zamanlı izin hakkından yararlanan işçi “haftalık çalışma süresinin yarısını işyerinde çalışarak, yarısını da ücretsiz izinli olarak” kullanılabilir. Bu nedenle, işçi yarım zamanlı çalışma izin hakkını birleştirmek suretiyle toplu bir şekilde kullanamamaktadır.⁵⁹⁰ Örneğin işçi, 60 günlük sürenin 30 gününü ücretsiz izinli olarak 30 gününü de işyerinde çalışarak geçiremez. Fakat işçi, yarım zamanlı iznini haftalık çalışma süresi içerisinde her gün yarım gün çalışmak ya da haftalık iş günlerinin yarısını çalışmak, kalan yarısını ise çalışmamak şeklinde kullanabilir.⁵⁹¹

Yarım zamanlı çalışmadan yararlanmak isteyen işçi haftalık çalışma süresinin yarısını çalışmak zorundadır. Haftalık çalışma süresinin geriye kalan kısmında işçi ücretsiz izinlidir. Örneğin haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir işyerinde işçi 22,5 saat çalışacak kalan 22,5 saat için ise ücretsiz izinli sayılacaktır. Ücretsiz izinli olduğu dönemde çalışmadığı için işçiye işvereni tarafından ücret ödenmemektedir. İşveren ücret ödemediği süreler için sosyal sigorta primlerini de ödemeyecektir.⁵⁹² Bu nedenle, bu kişilerin prim ödeme gün sayıları işverenleri tarafından yarım çalışma hakkından yararlandıkları süre boyunca aylık 15 gün olarak SGK’ya bildirilecektir.

Yarım zamanlı çalışmada, çalışma süresinde ve koşullarında değişiklik meydana gelmektedir. Sözleşme ise tam süreli olma özelliğini korumakta ve kısmi süreliye dönüşmemektedir.⁵⁹³ Bu nedenle işverenler tarafından işçilerin otuz günden az çalışmaları durumunda SGK’ya MPHİB ile bildirilmesi gereken eksik gün nedeni

⁵⁸⁸ Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s. 144; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 865.

⁵⁸⁹ Barış Duman, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 1, 2019, s. 191.

⁵⁹⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 866.

⁵⁹¹ Pelin Tuğ, “Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar- 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler “, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 1, 2017, s. 211; Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s. 144.

⁵⁹² Efe Yamakoğlu ve Eda Karaçöp, “Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 2, Aralık 2019, s. 1479.

⁵⁹³ Ocak, Yarım Çalışma, s. 201; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 1479.

olarak “06- Kısmi İstihdam” kodu değil, “23-Yarım Çalışma” kodu seçilmelidir. Eğer işçinin yarım zamanlı çalıştığı dönemde devamsızlık, sağlık raporu vb. nedenlerle başka bir eksik günü var ise “24-Yarım Çalışma ve Diğer Nedenler” kodu seçilmelidir.⁵⁹⁴

6663 sayılı Kanun ile getirilen diğer bir düzenleme ise 4447 sayılı Kanuna eklenen Ek 5. madde ile “haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanan işçilere, işsizlik sigortası fonundan yarım çalışma ödeneği” ödeneceğine ilişkin düzenlemedir.⁵⁹⁵

3.2.3.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları

Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanan işçilere çalışmadığı ve ücretsiz izinli sayıldığı günler için şartları sağlamaları halinde işsizlik sigortası fonundan yarım çalışma ödeneği verilmektedir. Yarım çalışma ödeneği 4447 sayılı Kanun’un Ek 5/1. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre yarım çalışma ödeneği, “analık hali izninin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmiş olan kişilerin aranan şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süre için verilen ödenektir.”

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için, “İşverenler tarafından, yarım çalışma uygulanan işçilerin primlerinin SGK’ya bildirimlerini eksik gün gerekçesi olarak 23-Yarım Çalışma Ödeneği ya da 24-Yarım Çalışma ödeneği ve Diğer Nedenler eksik gün kodları ile yapmaları gerekmektedir.”⁵⁹⁶

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek sigortalının sadece yarım zamanlı izin hakkından yararlanması yeterli değildir. Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için ayrıca, “işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren

⁵⁹⁴ Tülay Ulusoy, “Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu’nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 53, 2017, s. 761.

⁵⁹⁵ Ö. Hakan Çavuş, “Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 68, 2021, s. 81.

⁵⁹⁶ İŞKUR, 2020/1 sayılı Genelge, s. 38.

30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekmektedir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz (4447 SK. m. Ek 5/1).” Sigortalının yarım çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarını sağlayamadığı takdirde ise yine 30 ila 360 günlük süre zarfında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır. Bu durumda sigortalı sadece ödenekten yararlanamayacak ancak ücretsiz izin uygulamasından yararlanacaktır.

Yarım çalışma ödeneğinden yararlananlara ayrıca, “ödenekten yararlandıkları süreler için İŞKUR tarafından prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %32,5 oranında uzun vade ve genel sağlık sigortası primini aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirilecek, yarım çalışma ödeneği ödenen süreler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılacaktır.”⁵⁹⁷ İŞKUR, “5510 sayılı Kanun kapsamında, prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmamaktadır (4447 SK. m. Ek 5/2).”

Kısmi süreli çalışanların yarım çalışma ödeneğinden yararlanıp yararlanamayacağı konusunda ise öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır. Görüşlerden birine göre, “gerek 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinde, gerekse 4447 sayılı Kanun’un Ek 5. maddesinde, 4857 sayılı Kanun’un 63. maddesindeki haftalık çalışma süresine atıf yapılmış olması ve söz konusu maddede çalışma sürelerinin tam süreli hizmet sözleşmesi esas alınarak düzenlenmiş olması nedeniyle yarım zamanlı çalışma izninden ve yarım çalışma ödeneğinden sadece tam süreli çalışan işçilerin yararlanabileceği, kısmi süreli çalışanların yararlanamayacakları ve bu durumun kısmi süreli çalışanlara karşı bir ayrımcılık olmadığı” yönündedir.⁵⁹⁸

Yarım çalışma izni ve ödeneğinden kısmi süreli çalışanların yararlanamayacağı yönündeki görüşe göre; “kısmi süreli çalışanların haftalık çalışma sürelerinin tam süreli çalışanların yaklaşık yarısı süresinde çalıştıkları, bu sebeple işçinin çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi için zamanı olduğu, yarım çalışma izni ve yarım çalışma ödeneğinden yararlanması durumunda işyerindeki çalışma süresinin çok daha azalacağı

⁵⁹⁷ 2013/11 sayılı Genelge, s. 19.

⁵⁹⁸ Ekonomi, s. 26-28; Uğur ve Yiğit, s. 86.

ve bu durumun işyerindeki işlerin aksamasına neden olacağı belirtilmektedir. Bu görüşe göre ayrıca, kısmi süreli çalışan bir işçinin birden çok işyerinde çalışması halinde yarım zamanlı çalışma iznini hangi işyerinde kullanacağı sorunu ortaya çıkacağı için kısmi süreli çalışanların yarım çalışma ödeneğinden yararlanmayacakları” ifade edilmektedir.⁵⁹⁹

Konu ile ilgili diğer bir görüşe göre ise, “4857 sayılı Kanun’un 63. maddesinde, Normal çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olarak olduğu belirtilmektedir. Bu durumda işçi haftalık çalışma süresinin yarısı olan 22,5 saat çalışacak, geriye kalan 22,5 saat için ücretsiz izinli sayılacaktır. Fakat, haftalık çalışma süresi 30 saat ve altında olan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirildiği için haftada 22,5 saat ile 30 saat arası çalışması olan kısmi süreli çalışanların 22,5 saati aşan çalışma saatleri için yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmeleri gerekmektedir.”⁶⁰⁰

Ayrıca öğretide, “çalışma süresi tarafların anlaşması ile 45 saatin altında belirlendiği durumlarda da belirlenen çalışma süresinin yarısına kadar çalışılması kalan yarısı içinse yarım çalışma ödeneğine hak kazanılacağı”⁶⁰¹ yönünde görüşler de mevcuttur.

Uygulamada ise yarım çalışma ödeneği için sigortalının çalışmasının tam ya da kısmi süreli olup olmadığına bakılmamaktadır. Ayrıca konunun düzenlendiği İŞKUR “2020/01 sayılı Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesinde de” çalışma türünden bahsedilmemiştir. Uygulamada, sigortalı adına ilgili ayda bildirilen prim günleri toplanmakta ve 30 günden eksik kalan günler için (15 günü ve işverenin ücret ödediği gün sayısını geçmemek üzere) yarım çalışma ödeneği ödenmektedir. Bu nedenle kısmi süreli çalışanlar da tam süreli çalışanlar gibi şartları sağlamaları durumunda yarım çalışma ödeneği alabilmektedirler. Kısmi süreli çalışanların da tam süreli çalışanlar gibi ödenekten yararlanabilmek için “doğum veya evlat edinme tarihinden önceki üç yıl içinde 600 gün işsizlik sigortası primine” sahip olması gerekmektedir. Şayet kısmi süreli bir işçi başka bir işyerinden çalışmıyorsa ya da isteğe bağlı sigortalı olarak eksik günlerini tamamlamıyorsa 600 gün prim şartını sağlaması zor görünmektedir. Kısmi süreli bir çalışan ancak ayda ortalama 17 gün sigortalı bildiriminin bulunması halinde yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilecektir.

⁵⁹⁹ Ocak, Yarım Çalışma, s. 204-205.

⁶⁰⁰ Kırmızı, s. 210.

⁶⁰¹ Değer Ermumcu, s. 2017; Aydın ve Demirkaya, s. 92.

3.2.3.3. Ödeneğin Miktarı, Süresi ve Zamanı

Yarım çalışma ödeneği miktarı; “Günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz (4447 SK. m. Ek 5/1).” Kanun maddesinden, yarım çalışma ödeneğinin çalışanların aldıkları ücret miktarından bağımsız olarak tüm sigortalılara asgari ücret tutarında ödeneceği anlaşılmaktadır.

Tablo 9’da Türkiye’de 2022 ile 2024/Temmuz döneminde yarım çalışma ödeneği alan kişi sayısı ve fondan yapılan ödeme tutarı gösterilmiştir.

Tablo 9: Yarım Çalışma Ödemeleri

	2022		2023		2024	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)
Ocak	1.190	1.700	1.011	2.627	797	4.228
Şubat	1.181	1.715	1.007	2.660	771	4.325
Mart	1.236	2.402	958	3.826	795	6.217
Nisan	1.267	2.500	935	3.662	739	6.068
Mayıs	1.270	2.576	900	3.666	753	6.088
Haziran	1.262	2.586	895	3.629	710	5.488
Temmuz	1.125	2.239	817	3.357	706	5.912
Ağustos	1.120	2.331	781	3.259		
Eylül	1.075	2.670	741	3.832		
Ekim	1.045	2.691	738	3.892		
Kasım	1.070	2.820	744	3.832		
Aralık	1.031	2.598	748	3.970		
Toplam		28.829		42.212		38.326

Kaynak: İŞKUR, “İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, Temmuz 2024”, **Aylık İşsizlik Sigortası Bültenleri**, https://media.iskur.gov.tr/92470/7_temmuz-2024-bulten.pdf , (04/09/2024)

Tablo 9’da görüldüğü üzere işsizlik sigortası fonundan 2022 yılında toplam 28.829 TL, 2023 yılında toplam 42.212 TL, 2024 yılı Ocak-Temmuz döneminde toplam 38.326 TL yarım çalışma ödeneği ödenmiştir.

İŞKUR verilerine göre; Nisan 2016 tarihinden 31.07.2024 tarihine kadar 43.609 kişi yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda hak eden

kişilere toplam 210.507.395 TL ödeme yapılmıştır. 2024 Temmuz dönemi için önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte 706 kişi için 5.911.627 TL ödeme yapılmıştır.⁶⁰²

Yarım çalışma ödeneğinin süresi, “4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır.” Bu durumda, haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak kararlaştırıldığı bir işyerinde bir işçi 22,5 saat çalışacak ve ücretini işvereninden alacak, ücretsiz izinli olduğu ve bu nedenle çalışmadığı 22,5 saat içinse şartları sağladığı takdirde İŞKUR’dan yarım çalışma ödeneği alacaktır.⁶⁰³

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanan bir sigortalının ise bildirimi ise hem İŞKUR hem de işveren tarafından yapılacaktır. Örneğin, 30 gün süre ile yarım çalışma ödeneğine hak kazanan sigortalı için ödenek süresi (22,5 x 4) 90 saat olacaktır. Sosyal güvenlik mevzuatında 1 gün 7,5 saat olarak dikkate alındığı için bu sigortalının prim günü (90/7,5) 12 gün olacaktır. Yarım çalışma yapan kişinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve yarım çalışma ödeneği, yarım çalışılan süreye orantılı olarak işveren ve İŞKUR tarafından paylaşılarak ödeneceği için ay içerisindeki 6 günlük hafta sonu tatil süresinin 3 günü işverence, 3 günü de İŞKUR tarafından tamamlanacak ve hem işveren hem de İŞKUR tarafından SGK’ya bu sigortalı adına 15’er günlük hizmet bildirimi yapılacaktır.⁶⁰⁴

İŞKUR 2020/01 sayılı Genelgeye göre, “işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalıştığı varsayıldığında bir ay için en fazla 15 gün ödeme yapılabilecektir. Gün sayısının kesirli olarak bulunması halinde tama iblağ edilen kısmı işveren tarafından, diğer kısmı İŞKUR tarafından ödenir. SGK kayıtlarında herhangi bir dönem için 30 gün üzerinden prim bildirimi yapılmış ise ilgili dönem için ödeme yapılmaz. Yarım çalışma ödeneği süresi yarım çalışmanın başladığı ve sona erdiği aylar fiili gün sayısı, ara aylar 30 gün üzerinden değerlendirilir. İşveren tarafından işçi adına ayda 15 gün ve üstünde prim günü bildirim yapılması halinde, ay 30’a tamamlanacak şekilde ödeme gün sayısı belirlenir. Örneğin, işveren tarafından 15 gün prim günü ve 23 eksik gün kodu ile 13 gün eksik gün bildiriminde bulunulan bir işçi için yarım çalışma ödenek süresi 15 gün olacaktır. İşçi adına 16 gün prim günü ve 23

⁶⁰² İŞKUR, “İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, Temmuz 2024”, **Aylık İşsizlik Sigortası Bültenleri**, https://media.iskur.gov.tr/92470/7_temmuz-2024-bulten.pdf , (05/09/2024).

⁶⁰³ Tüaç, s. 227.

⁶⁰⁴ Uğur ve Yiğit, s. 84.

eksik gün kodu ile 12 gün eksik gün bildiriminde bulunulması durumunda ise yarım çalışma ödenek süresi 14 gün gün olacaktır. Ancak işveren tarafından işçi adına ayda 15 günün altında prim günü bildirimi yapılması halinde, ödenek süresi bildirilen gün sayısı kadar gün sayısı belirlenir. Örneğin işveren tarafından 14 gün prim günü ve 23 eksik gün kodu ile 14 gün eksik gün bildiriminde bulunulan bir işçi için yarım çalışma ödenek süresi 14 gün olacaktır.”⁶⁰⁵

Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı ise, “günlük asgari ücretin brüt tutarı” üzerinden hesaplanacaktır. 2024 yılı için günlük asgari ücret 666,75 TL’dir. Bu durumda ay içerisinde 15 gün yarım çalışma iznine ayrılan bir işçi çalıştığı 15 günlük ücretini işveren alacak, çalışmadığı ve ücretsiz izinli sayıldığı 15 gün içinse şartları sağladığı takdirde işsizlik sigortası fonundan ($666,75 \times 15$) 10.001,25 TL yarım çalışma ödeneği hak edecektir. Bu tutar üzerinden binde 7,59 oranında damga vergisi kesilecek ve işçiye $10.001,25 - 75,90 = 9.925,35$ TL ödenecektir.

Yarım zamanlı çalışma sınırsız değildir ve doğum sayısına göre belirlenmektedir.⁶⁰⁶ Buna göre yarım zamanlı çalışma, “birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğumlarda bu süreler 30 gün eklenmektedir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süreler 360 gün olarak uygulanmaktadır (4857 SK. m. 74/2).” Yarım çalışma ödeneği haftalık çalışma süresinin çalışılmayan kısmı yani yarısı için ödenmektedir. Bu durumda yarım çalışma ödeneği, “birinci doğumda en fazla 30 gün, ikinci doğumda en fazla 60 gün, sonraki doğumlarda en fazla 90 gün, çocuğun engelli doğması hâlinde en fazla 180 gün olarak ödenmektedir. Çoğul doğumlarda ilave edilen 30 gün için 15 gün yarım çalışma ödeneği ödenecektir.”⁶⁰⁷

Kısmi süreli çalışanların yarım çalışma ödeneğinden yararlanma süresi de yukarıda belirtilen süreler kadardır. Ödenek miktarı da günlük asgari ücret tutarıdır ve haftanın çalışılmayan (ücretsiz izinli olunan) günleri için ödenmektedir. Zira yarım çalışma ödeneğinin miktarı sigortalının kazancı ya da çalışma biçimine bakılmaksızın “günlük asgari ücretin brüt tutarı” kadar olduğu Kanun’un Ek 5/1. maddesinde de

⁶⁰⁵ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 38-39.

⁶⁰⁶ Tuncay ve Ekmekçi, s. 736.

⁶⁰⁷ İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/> (07/09/2024).

belirtilmiştir.⁶⁰⁸ Bu durumda, örneğin prim gün sayısının saatlik hesaba göre yapılması sonucunda ayda 16 gün çalışması bulunan kısmi süreli bir çalışan yarım çalışmaya geçtiği takdirde çalıştığı 8 günün ücretini işverenden alacak, çalışmadığı ve ücretsiz izinli sayıldığı 8 gün içinse şartları sağlaması durumunda işsizlik sigortası fonundan $(666,75 \times 8) 5.334$ TL yarım çalışma ödeneği hak edecektir. Bu tutardan binde 759 damga vergisi kesilecek ve işçiye $5.334 - 40,48 = 5.293,52$ TL ödenecektir. Ödenekten yararlanma süresi ise doğum veya evlat edinilen çocuk sayısına bağlı olarak 30 ila 180 gün arasında olacaktır.

Kısmi süreli çalışanlar aynı dönemde birden fazla işyerinde çalışabildikleri için çalıştığı her bir işyerinden yarım çalışma ödeneği alma durumu ortaya çıkabilecektir. Örneğin işçi A işyerinde 10 gün, B işyerinde 10 gün kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Bu durumda A işyerinde 5 gün, B işyerinde 5 gün çalışıp, iki işyerinde çalışmadığı $(5+5) 10$ gün için diğer şartları sağlaması durumunda yarım çalışma ödeneği alabilecektir. Bu işçi, A ve B işyerlerindeki 5'er günlük çalışması karşılığı ücretlerini her bir işverenden ayrı ayrı alacak ve her bir işveren işçi adına 5'er günlük sigorta bildiriminde bulunacaklardır. Kalan $(5+5) 10$ gün içinse işçi toplam $(666,75 \times 10) 6.667,5$ TL yarım çalışma ödeneği alacak ve İŞKUR tarafından işçi adına yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı (10 gün) kadar asgari ücretin %32,5'i tutarında uzun vadeli ve genel sağlık sigortası primi ödenecektir. 5510 sayılı Kanun kapsamında "İŞKUR prim ödemekle yükümlü olsa da işveren ve işyeri sayılmaz ve ödenekten yararlan kişiler için işe giriş-çıkış işlemi yapılmaz."⁶⁰⁹

Yarım çalışma ödeneği, "çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir (4447 SK. m. Ek 5/1)." Örneğin Mart ayında gerçekleştirilen yarım çalışma uygulamasına ilişkin ödenek, Mayıs ayı içinde ödenmektedir. Bu durumun nedeni, işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışıp çalışmadığının kontrolünün yapılmak istenmesidir. Böylece işçiye haksız ve yersiz ödeme yapılmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır.⁶¹⁰

Kısmi süreli çalışanların yarım çalışma ödeneği konusunda dezavantajlı olduğu durum ay içerisindeki çalışma sürelerinin az olması nedeniyle ödenekten yararlanma

⁶⁰⁸ Kırmızı, s. 211.

⁶⁰⁹ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 448; Alper, Sosyal Sigortalar, s. 412.

⁶¹⁰ Ocak, Yarım Çalışma, s. 217.

süresinin kısa olmasıdır. Zira ödenek miktarı ücretten bağımsız olarak tüm çalışanlar için asgari ücret düzeyinden hesaplanmaktadır.

3.2.3.4. Ödeneğin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması

Yarım çalışma ödeneği bazı durumlarda kesilmektedir. Buna göre yarım çalışma ödeneği işçinin; “Geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumun devamı süresince, çocuğun hayatını kaybetmesi ve/veya evlatlık halinin ortadan kalkması durumunda, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen kişinin, bu süre zarfında başka bir işte çalışması halinde, ilgilinin çalıştığı işyerinden ayrılması durumunda” kesilmektedir.⁶¹¹ Bu durumda kısmi süreli çalışanlarında yukarıda sayılan durumların gerçekleşmesi durumunda ödenekleri kesilecektir. Ancak kısmi süreli çalışanlar aynı dönemde birden fazla işveren yanında çalışabilmektedirler. Bu sebeple kısmi süreli bir çalışanın aynı dönemde birden fazla işyerinde çalışması ödeneğin kesilmesine neden olmamaktadır. Kısmi süreli bir çalışanın ödeneği ancak ilgili ayda prim gününün 30 gün olması durumunda o ay için ödeme yapılmaması şeklinde gerçekleşmektedir. Bu durum İŞKUR 2020/01 sayılı Genelgede, “SGK’ya herhangi bir dönem için 30 gün üzerinden prim bildirimi yapılmış ise ilgili dönem için ödeme planında gün sayısı 0 (sıfır) olacak şekilde güncelleme yapılır ve ödeme yapılmaması sağlanır”⁶¹² şeklinde açıklanmıştır.

Yarım çalışma ödeneği ayrıca, “yarım çalışma ödeneği süresinin sona ermesi, işçinin ölmesi, işçinin işten ayrılması durumlarında da” kesilmektedir.⁶¹³ Dolayısıyla kısmi süreli bir çalışanın ödenekten yararlanma süresinin dolması ile sona erecektir.

4447 sayılı Kanuna göre; “İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir (m. Ek 5/1).” Ayrıca “10.02.2016 tarihli İŞKUR Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esasların 9/2. maddesine göre, işçinin hatalı bilgi vermesi nedeniyle yersiz ödeme yapılması durumunda, yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işçiden tahsil edilmektedir.” Bu durumda kısmi süreli çalışanlar da hatalı bilgi

⁶¹¹ İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/> (08/09/2024).

⁶¹² İŞKUR, 2020/01 sayılı Genelge, s. 38.

⁶¹³ Ocak, Yarım Çalışma, s. 218.

vermesi nedeniyle yersiz ödeme alması durumunda bu ödemeleri kanuni faiziyle birlikte geri ödemek durumunda kalacaktır.

3.2.4. Kısmi Süreli Çalışanların Ücret Garanti Fonundan Yararlanmaları

3.2.4.1. Genel Olarak

4857 sayılı Kanuna göre ücret, “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”⁶¹⁴ Ücret, işçinin emeğinin karşılığıdır⁶¹⁵ ve aynı zamanda tek gelir ve geçim kaynağıdır.⁶¹⁶ Bu nedenle 4857 sayılı Kanun’da ücretin korunmasına yönelik bazı düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, “ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (m. 34). İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir (m. 24/II-e).”⁶¹⁷

⁶¹⁴ 4857 SK. m. 32/1.

⁶¹⁵ Murat Özveri, **Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku**, 1. Baskı, Cerenler Vakfı, Kocaeli, 2023, s. 632.

⁶¹⁶ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 450.

⁶¹⁷ Yargıtay 9. HD. 01.07.2008 T, 2007/23596 E, 2008/18623 K, “... İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32/4. maddesinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. Yine İş Kanunu’nda 5953 sayılı Basın İş Kanununun 14. maddesinde öngörüldüğü gibi ücretin peşin ödeneceği öngörülmemiştir. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sonra ödenmelidir. Ücreti ödenmeyen işçinin bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür. Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da tanınmıştır. İşçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine göre ödenmemesi işçiye bu imkânı verir. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir. Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkânı verir. İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güclüğü nedeniyle ödenmemiş olmasının sonuca

4857 sayılı Kanuna göre ayrıca, “İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz (m. 35).”⁶¹⁸ İşveren “toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz (m. 38).”

Ücret işçinin tek gelir kaynağı olduğu için İcra İflas Kanunu gereğince de “ayrıcalıklı alacaklar” arasında yer almaktadır. Ancak uygulamada işverenlerin ödeme aczine düştükleri birçok durumda işçilerin ücretlerini alamadıkları sıkça yaşanan bir durumdur.⁶¹⁹ Bu nedenle işverenin iflası veya ödeme aczine düşmesi halinde işçi ücretlerinin korunması amacıyla “Ücret Garanti Fonu” oluşturulmuştur. Ücret Garanti Fonu “işverenin ödeme aczine düşmesi halinde işçinin ödenemeyen üç aylık tutarının güvence altına alınması” amacıyla ilk olarak 4857 sayılı Kanun’un 33. maddesinde düzenlenmiştir.⁶²⁰ Fakat, ücret garanti fonunun 4857 sayılı Kanun’da düzenlenmiş olması bu fondan sadece 4857 sayılı Kanuna tabi işçilerin yararlanması sonucunu doğurmaktaydı. Bu nedenle 2008 yılında 5763 sayılı Kanun⁶²¹ ile yapılan yeni bir düzenleme ile 4857 Kanun’un 33. maddesi yürürlükten kaldırılmış ve konu 4447 sayılı Kanun’un Ek 1. maddesinde düzenlenmiştir. Böylece fondan “4857 sayılı Kanuna tabi işçiler yanında 6098 sayılı Borçlar Kanuna, 5953 sayılı Basın İş Kanunu’na ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu’na tabi işçilerinde yararlanması” mümkün hale gelmiştir.⁶²²

Ayrıca 2009 yılında Ücret Garanti Fonunun oluşturulması ve uygulanmasına ilişkin esasları belirleyen “Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği (ÜGFY)”⁶²³ çıkarılmıştır.⁶²⁴ Ücret Garanti Fonu, “işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir (4447 SK. m. Ek1/2).”

bir etkisi yoktur. İşçinin ücretinin bir kısmını İş Kanunu’nun 33. maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz...” Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2009/1.

⁶¹⁸ 4857 SK. m. 35, “Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.”

⁶¹⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 721.

⁶²⁰ Şükran Ertürk, “Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkânsızlaşıyor Mu?”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 18, 2010, s. 184.

⁶²¹ 26.05.2008 tarih, 26887 sayılı Resmî Gazete.

⁶²² Tuncay ve Ekmekçi, s. 738.

⁶²³ 28.06.2009 tarih, 27272 sayılı Resmî Gazete

⁶²⁴ Andaç, İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 220.

3.2.4.2. Ödemededen Yararlanma Koşulları

4447 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesine göre; “Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur” denilmektedir. Madde hükmüne göre, işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacakları İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulan Ücret Garanti Fonundan ödenecektir. Ücret garanti fonundan yararlanma nedenleri madde hükmünde sınırlı olarak belirtildiği için sayılan durumlar haricinde başka bir nedenle işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda işçi ücret garanti fonundan yararlanamayacaktır.⁶²⁵

Ücret garanti fonundan yararlanmak için işçinin de birtakım şartları sağlaması gerekmektedir. Buna göre; “ücret garanti fonundan yararlanabilmesi için işçinin,

a. Ücret alacağının bulunduğu dönemde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışmış olması (hizmet akdine tabi olarak çalışıyor olması),

b. İşçinin ödenmeyen ücret alacağının, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki dönemlere ilişkin olması,

c. İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl⁶²⁶ içinde (bir gün dahi olsa) aynı işyerinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışmış olması” gerekmektedir.⁶²⁷

⁶²⁵ Ender Gülver ve Ayşe Ledün Akdeniz, “İşçinin Emeğinin Karşılığının Korunması Aracı Olarak Ücret Garanti Fonu”, **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt: 34, Sayı: 184, Temmuz-Ağustos 2024, s. 1062.

⁶²⁶ ÜGFY m. 9/2 “Ödeme güçlüğüünün belirlendiği davalar ile ücret alacağının tespit edildiği davalarda, davanın açıldığı tarih ile karar tarihi arasında geçen süreler son bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmaz.”

⁶²⁷ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 31. Ancak; “kanuni bir ödevin yerine getirilmesi, muvazzaf askerlik hizmetinin yerine getirilmesi, tutukluluk veya hükümlülükte geçen süreler, savaş, sıkıyönetim, olağanüstü hal gibi durumlar, bir yıldan uzun süreli tedavi gerektiren hastalık nedenleriyle işsizlik sigortası primi bildirilmemiş dönemler ile iflas erteleme kararının iflas kararıyla iptal edildiği durumlarda iflas erteleme kararı ile iflas karar tarih aralığındaki dönem ve işçinin ücret alacağının kesinleşmiş mahkeme kararı ile tespiti halinde alacak davasının açılma tarihi ile karar tarih aralığında geçen süre son bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmamaktadır.”

Ücret Garanti Fonundan yararlanmak için herhangi bir prim ödeme koşulu bulunmamaktadır. Bu nedenle işsizlik sigortası primi ödememiş bir işçi de fondan yararlanabilmektedir. İşçinin fondan yararlanmak için 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılması (hizmet akdiyle çalışması) yeterli olacaktır.⁶²⁸

Ücret garanti fonundan yararlanmak için iş sözleşmesinin sona ermesine gerek bulunmamaktadır. İşçinin ödeme gücüyle yaşanan işyerinde iş sözleşmesi devam ederken de aranan koşulları sağlanması durumunda Ücret Garanti Fonundan yararlanabilme hakkı bulunmaktadır.⁶²⁹

Ücret Garanti Fonundan yararlanma şartlarını sağlayan işçinin fondan yararlanmak için yönetmelikte sayılan belgelerle birlikte İŞKUR'a başvuruda bulunması gerekmektedir. Buna göre "ücret garanti fonundan yararlanmak isteyen işçi,

a) İşveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 105 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı ve işveren tarafından düzenlenen işçi alacak belgesi,

b) İşverenin iflası durumunda, mahkemece verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166 ncı maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge ve iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

c) İşverenin iflasının ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166 ncı maddesi uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge ve kayyım tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

ç) İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda, mahkemece verilen kesin mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanununun 288 inci maddesi uyarınca kesin mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge ve konkordato komiseri tarafından onaylanan işçi alacak belgesi ile birlikte işçinin Kurum birimine mücbir sebepler dışında şahsen başvurması gerekmektedir (ÜGFY. m. 8)." Mevzuatta İşçinin ücret garanti fonundan yararlanması için öngörülmüş bir süre bulunmamaktadır. Bu nedenle

⁶²⁸ M. Gökhan Türe, "Ücret Garanti Fonu", **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2020, s. 3264.

⁶²⁹ Gaye Burcu Yıldız, "Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğüne Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 65, 2020, s. 904.

ücret alacağı zamanaşımına uğrayana kadar işçinin başvuruda bulunabileceği değerlendirilmektedir.⁶³⁰

Ücret Garanti Fonundan yararlanmak için ayrıca, “işçi alacak belgesindeki ücret alacaklarının, işverenin ödeme gücüne düştüğü tarihten geriye dönük 5 yıl içinde oluşması gerekmektedir.”⁶³¹

Kısmi süreli çalışanlar ücret garanti fonundan yararlanabilmeleri hususunda tam süreli çalışanlar ile aynı haklara sahiptirler. Fakat ücret garanti fonundan yararlanmak için işçinin, “işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması” koşulunun 360 prim günü olarak uygulanacağı ve bu durumda kısmi süreli çalışanların fondan yararlanamayacağı yönünde birtakım tereddütler bulunmaktaydı.⁶³² Bu koşul, 2021 yılında ÜGFY’nin 9/2 maddesinde yapılan düzenleme ile, “İşçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde 4447 sayılı Kanun kapsamında en az bir gün süreyle çalışmış olması gerekir ” şeklinde değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik ile kısmi süreli çalışanlar açısından fondan yararlanma hususundaki endişelerin giderildiği söylenebilir. ÜGFY’nin 4. maddesine göre işverenin ödeme gücüne düşme tarihi ise; “İflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihi, aciz vesikası alınması durumunda ise belge tarihini” ifade etmektedir.

3.2.4.3. Ödemenin Miktarı, Süresi ve Zamanı

Ücret Garanti Fonu kapsamında ödenen ücret; “İşçinin, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme gücüne düşmesinden önceki ödenmeyen en fazla üç aylık temel ücrete ilişkin alacaklardır (ÜGFY. m.4/1-e).” Temel ücret ise, “işçinin 5510 sayılı Kanun’un 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi gereğince sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden hesaplanan net ücreti ifade etmektedir (ÜGFY. m. 4/1-g).” Bu nedenle kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb. ödemeler garanti kapsamında

⁶³⁰ Ekmekçi ve Yiğit, s. 296; Gülver ve Akdeniz, s. 1065.

⁶³¹ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 35.

⁶³² Kırmızı, s. 216.

değerlendirilmemektedir.⁶³³ Ancak, “Sosyal Güvenlik Kurumuna prim bildirimi yapılmış olan ve çalışılmadan hak kazanılan ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili ve ücretli izin karşılığı ücret alacakları ile fazla mesai ücret alacaklarından talep edilen aya ilişkin olan miktarı Fon kapsamında değerlendirilmektedir (ÜGFY m. 9/8).”

Aşağıdaki Tablo 10’da Türkiye’de 2022 ile 2024/Temmuz döneminde ücret garanti fonundan yararlanan kişi sayısı ve fondan yapılan ödeme tutarı gösterilmiştir.

Tablo 10: Ücret Garanti Fonu Ödemeleri

	2022		2023		2024	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)
Ocak	951	5.212	209	1.934	118	2.423
Şubat	769	4.113	89	974	225	5.932
Mart	145	959	31	269	246	6.562
Nisan	1.051	7.794	67	881	385	8.413
Mayıs	865	1.174	439	5.786	489	12.325
Haziran	169	1.459	310	2.039	418	14.827
Temmuz	335	966	73	1.381	183	4.526
Ağustos	135	1.036	45	673		
Eylül	880	2.840	225	3.814		
Ekim	274	1.742	208	3.545		
Kasım	459	3.981	209	5.135		
Aralık	445	7.074	101	3.054		
Toplam		38.350		29.485		55.009

Kaynak: İŞKUR, “İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, Temmuz 2024”, **Aylık İşsizlik Sigortası Bültenleri**, https://media.iskur.gov.tr/92470/7_temmuz-2024-bulten.pdf , (11/09/2024).

Tablo 10’da görüldüğü üzere ücret garanti fonundan 2022 yılında toplam 38.350 TL, 2023 yılında toplam, 29.485 TL, 2024 yılı Ocak-Temmuz döneminde toplam 55.009 TL ödeme yapılmıştır.

İŞKUR verilerine göre; Şubat 2005 tarihinden 31.07.2024 tarihine kadar 159.584 kişi Ücret Garanti Fonundan ödenek almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda hak eden kişilere toplam 610.114.685 TL ödeme yapılmıştır. 2024 Temmuz dönemi

⁶³³ Süzek, s. 392; G.B, Yıldız, s. 905.

için önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte 183 kişi için toplam 4.525.926 TL ödeme yapılmıştır.⁶³⁴

Kısmi süreli çalışanların ücret garanti fonundan yararlanma konusunda yaşadıkları olumsuzluk ücret tutarı ile ilgilidir. Zira işçi ister tam süreli ister kısmi süreli çalışsın fondan en fazla üç aylık ücret alacağı ödenmektedir.⁶³⁵ Kısmi süreli çalışanların ay içerisindeki çalışma süreleri az olduğu için ücretleri de genellikle düşük kalmaktadır. Örneğin tam süreli olarak asgari ücretle çalışan bir işçi şartları sağlaması durumunda ücret garanti fonundan 2024 yılı için aylık 20.002,5 TL alabilmektedir. Bu işçinin fondan alabileceği en fazla ücret alacağı ise $(20.002,5 \times 3) = 60.007,5$ TL olmaktadır. Oysa asgari ücretle kısmi süreli olarak ay içerisinde 15 gün çalışan bir işçi şartları sağlaması durumunda ücret garanti fonundan 2024 yılı için aylık $(20.002,5 / 2) = 10.001,25$ TL alabilecektir. Bu işçinin fondan alabileceği en fazla ücret alacağı ise $(10.001,25 \times 3) = 30.003,75$ TL olacaktır.

Ücret Garanti Fonundan yapılacak ödemeler “5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamamaktadır.”⁶³⁶ 5510 sayılı Kanuna göre prime esas kazancın üst sınırı asgari ücretin 7,5 katıdır.⁶³⁷ 2024 yılı günlük prime esas kazancın üst sınırı (asgari ücretin 7,5 katı) 5.000,63 TL’dir. Dolayısıyla kısmi süreli çalışanların aldıkları ücret tutarı ne kadar olursa olsun 2024 yılı için ücret garanti fonundan günlük en fazla 5.000,63 TL alabileceklerdir.

Kısmi süreli çalışanlar aynı dönemde birden fazla işyerinde çalışabilmektedirler. Bu durumda ödeme aczine düşen işyeri haricindeki işyerlerinden elde ettiği kazancı ücret garanti fonundan alacağı ücret alacakları ile ilişkilendirilmemektedir. Zira, “İşçi Alacak Belgesinde talep edilen dönemlerin Aktif Hizmet Dökümü kontrollerinde, birden fazla işveren tarafından 30 günden fazla prim yatırıldığına tespiti halinde ödeme güçlüğüne düşen işverenin yatırmış olduğu prim miktarı ve gün sayıları dikkate alınarak ücret alacak miktarı belirlenmektedir.”⁶³⁸ Ancak kısmi süreli çalışanların çalıştıkları işyerlerinden birkaçının aynı dönemde ücret ödeme aczine düşme olasılığı bulunmaktadır. Böyle bir durumda işçi ücret ödeme

⁶³⁴ İŞKUR, “İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, Temmuz 2024”, Aylık İşsizlik Sigortası Bültenleri, https://media.iskur.gov.tr/92470/7_temmuz-2024-bulten.pdf, (11/09/2024).

⁶³⁵ Akyiğit, İş Hukuku, s. 202; Andaç, İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 221.

⁶³⁶ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 451; Tuncay ve Ekmekçi, s. 739.

⁶³⁷ Seçil Gürün Karatepe, “Türkiye’de İşçinin Ücret Alacağının Güvencesi”, **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, 2022, s. 304.

⁶³⁸ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 34.

accine düşen işyerlerinden olan ücret alacakları için (ücret garanti fonundan yararlanmak için gerekli şartların sağlandığı bir durumda) ücret garanti fonundan üç aylık tutarında ödeme alabilecektir. Ancak işçinin alabileceği ücret tutarı 2024 yılı için günlük 5.000,63 TL'yi aşamayacaktır.

Ücret Garanti Fonundan yapılan ödeme “işçinin en fazla üç aylık ücret tutardır (4447 SK. m. Ek 1/1).” Ancak mevzuatta fondan kaç kez yararlanılacağına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışan bir işçinin şartları sağlaması durumunda aynı ya da farklı bir işverenden ücret alacağının ortaya çıkması durumunda Ücret Garanti Fonundan yararlanabilecektir.⁶³⁹ Ancak “Aynı işverenle olan iş ilişkilerinde 2004 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağına dayanılarak Fondan bir kez yararlanılabilmektedir (ÜGFY. m. 9/6).”⁶⁴⁰

Ücret Garanti Fonu kapsamında ücret alacakları, “işçinin Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenir. Bu kapsamda yapılacak ödemeler, Fon kaynaklarıyla sınırlıdır. Ödemeler, Kuruma başvuru sırasına göre yapılmaktadır (ÜGFY, m. 9/4,5).”⁶⁴¹

3.2.4.4. Ödemenin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması

Ücret Garanti Fonundan işçilere gerekli şartları sağlamaları durumunda üç aylık ücret alacakları ödenmektedir. Ancak fondan; “işçi veya işverenin kasıt veya kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla veya yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte ilgililerden tahsil edilmektedir (ÜGFY m. 9/11).” Bu durumda kısmi süreli çalışan bir işçinin kasıt veya kusuru nedeniyle ücret garanti fonundan fazla veya yersiz ödeme alması durumunda bu ödemeler yasal faizi ile birlikte çalışandan tahsil edilecektir.

⁶³⁹ Gürün Karatepe, s. 304.

⁶⁴⁰ Uşan ve Erdoğan, s. 475.

⁶⁴¹ Andaç, İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 222.

3.3. 5510 SAYILI KANUN’DA SİGORTALILIKLARI ÖZEL OLARAK DÜZENLENMİŞ KISMI SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİGORTASI KAPSAMINDA SUNULAN İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN YARARLAMALARI

3.3.1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun’da sigortalılıkları özel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanların bazıları işsizlik sigortasına tabi iken bazıları kapsam dahilinde değildir. Bu bölümde, işsizlik sigortasına tabi olan ve Kanun’un Ek 6. ve Ek 9. maddesi kapsamında çalışan kısmi süreli çalışanların işsizlik sigortası kapsamında sunulan işsizlik ödeneğinden yararlanmaları ele alınacaktır.

3.3.2. Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışanların İşsizlik Ödeneğinden Yararlanmaları

3.3.2.1. Genel Olarak

6111 sayılı Kanun ile 1/3/2011 tarihinden itibaren kısmi süreli çalışması özel olarak düzenlenen⁶⁴² “Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan çalışanlar 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Bu kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanmaktadır (m. Ek 6/1).” Esasen bu kapsamdaki sigortalılık isteğe bağlıdır.⁶⁴³ Diğer bir ifade ile kapsam dahilinde çalışanlar için zorunlu olan 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı olmaktır. Ek 6. madde kapsamında sigortalı olmak isteğe bağlıdır.

⁶⁴² Aslanköylü ve Karaoğlu, s. 1823; Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 237.

⁶⁴³ Sezai Öztürk, **Öğreti ve Yargıtay Kararları Işığında Hizmet Tespiti Davaları**, 1. Baskı, Yekın Yayınları, Ankara, 2021, s. 224.

6111 sayılı Kanun ile ayrıca 4447 sayılı Kanun'un 46/2. maddesine⁶⁴⁴ "5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılanlar" ibaresi eklenerek bu kapsamda çalışanlar işsizlik sigortası kapsamına da dahil edilmiştir. Böylelikle 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında şehir içi taşıma araçlarında ay içerisinde 10 günden az çalışanlar 2011 yılından itibaren işsizlik sigortası kapsamına dahil olmuşlardır.

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamındaki sigortalılar hakkında; "malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanmaktadır (m. Ek 6/3)." Madde hükmünde de belirtildiği üzere Ek 6. madde kapsamında sigortalı sayılan kişiler uzun vadeli ve genel sağlık sigortasına zorunlu bir şekilde tabi olmakta ancak işsizlik sigortasının zorunluluk ilkesine aykırı olarak "istekleri halinde" işsizlik sigortası hükümlerine tabi olabilmektedirler.⁶⁴⁵ Dolayısıyla Ek 6. madde kapsamında sigortalı olanlardan işsizlik sigortasına tabi olmak istemeyen ve işsizlik sigortası primi ödemeyenlerin, işsizlik ödeneğinden yararlanabilme hakları da bulunmamaktadır.

3.3.2.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanma koşulları diğer çalışanlarla aynıdır. Bu madde kapsamında sigortalı sayılanların "işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için,

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmaları,
- Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmaları,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmaları,

⁶⁴⁴ 4447 SK. m. 46/2; "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar."

⁶⁴⁵ Tuncay ve Ekmekçi, s. 354.

- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvuruları gerekmektedir.”⁶⁴⁶

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için ayrıca, “işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülmektedir (4447 SK. m. 48/5).”

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için ayrıca, “iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim önellerine uygun olarak sona erdirilmesi, işçi tarafından haklı nedenle sona erdirilmesi, işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hali hariç haklı nedenle sona erdirilmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimi ya da işin bitimi ile sona ermesi, işyerinin el değiştirmesi, kapanması, kapatılması ya da işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle sona ermesi, özelleştirme nedeniyle sona ermesi ⁶⁴⁷ ve sigortalının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı” almaması gerekmektedir.”⁶⁴⁸

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlar işsizlik ödeneğinden yararlanmak için tüm sigorta primlerini de ödemeleri gerekmektedir. Bu kapsamdaki sigortalıların prim oranı; “Kanunun 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla sigortalı tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katının %32,5’idir. Bu prim oranının %20’si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5’i genel sağlık sigortası primidir. Bu sigortalılardan işsizlik ödeneğinden yararlanmak isteyenlerin ayrıca prime esas kazançlarının %3 oranındaki işsizlik sigortası priminin tamamını da ödemeleri gerekmektedir.”⁶⁴⁹ Bu durumda, 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlar işsizlik sigortası primi dahil 2024 yılı için aylık en az (666,75 TL x 30 x % 35,5) 7.100,89 TL, en fazla (5.000,63 TL x 30 x % 35,5) 53.256,71TL prim tutarını kendileri

⁶⁴⁶ İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (12/09/2024).

⁶⁴⁷ Ayhan, s. 5-6; S. Uğur, s. 103-104.

⁶⁴⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 713.

⁶⁴⁹ 2013/11 sayılı Genelge, s. 107.

ödeyecek ve ödedikleri primlerin %20'si uzun vadeli, %12,5'i genel sağlık sigortası, %3'ü ise işsizlik sigortası kapsamında sayılacaktır.

Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılanların “sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri gerekmektedir. İlgili prim tutarını ödememeleri halinde, o aya ait işsizlik sigortası primini ödeme hakları düşmektedir (5510 SK. m. Ek 6/4).”

3.3.2.3. Ödeneğin Miktarı, Süresi ve Zamanı

İşsizlik ödeneğinin miktarı 4447 sayılı Kanun'da belirlenmiştir.⁶⁵⁰ Kanuna göre işsizlik ödeneği miktarı; “Sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçmemektedir (m. 50/1).” Madde hükmünde de belirtildiği üzere işsizlik ödeneği “günlük olarak” belirlenmiştir.⁶⁵¹ Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışan ve asgari ücret üzerinden prim ödeyen bir sigortalı 2024 yılında işsizlik ödeneğinden (damga vergisi hariç) (666,75 x 0,40 x 30) aylık 8.001,00 TL alabilecek iken ödenek miktarı aylık asgari ücretin %80'ini geçmeyeceği için prime esas kazancın üst sınırından ödeme yapan bir sigortalı ise (20.002,50 x 0,80) aylık en fazla 16.002,00 TL ödenek alabilecektir.⁶⁵²

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanların işsizlik ödeneği süreleri ise tam süreli çalışanlar ile aynı sürelerle tabidir. Bu doğrultuda kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanma süreleri; “Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde;

⁶⁵⁰ Uşan ve Erdoğan, s. 470; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 716.

⁶⁵¹ Fatma Kocabaş ve Verda Canbey Özgüler, “Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği Ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 11 Sayı: 28, 2019, s. 276.

⁶⁵² Sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ı 2024 yılı günlük asgari ücret tutarı olan 666,75 TL olarak dikkate alınmıştır.

a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gündür (4447 SK. m. 50/2).”

Bu durumda 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılanların işsizlik ödeneğinden 180 gün yararlanabilmesi için 600 gün, 240 gün yararlanabilmesi 900 gün, 300 gün yararlanabilmesi içinse 1080 gün işsizlik sigortası prim gününe sahip olması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılanların “ay içerisindeki çalışması 10 günden az olmakla birlikte bu sigortalılar her ay için kendileri tarafından 30 günlük prim ödemektedirler (5510 SK. m. Ek 6/1).” Bu nedenle kapsam dahilinde sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlar işsizlik ödeneğinden tam süreli çalışanların yararlandıkları süre kadar yararlanabileceklerdir. Diğer bir ifade ile son üç yıl içinde 600 gün işsizlik sigortası ödemiş olmaları durumunda 180 gün, 900 gün prim ödemiş olmaları durumunda 240 gün, 1080 gün prim ödemiş olmaları durumunda ise 300 gün ödenekten yararlanma hakları olacaktır.⁶⁵³

Şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlar her ay 30 günlük prim ödedikleri için işsizlik ödeneğinden tam süreli çalışanların yararlandığı süreler kadar yararlanma imkanına sahip olsalar da bu sigortalılar 30 günlük primlerinin tamamını kendileri ödemektedirler.⁶⁵⁴ Oysa 5510 sayılı Kanun’un 4/1-a maddesi kapsamında kısmi süreli olarak çalışanlar sadece ay içerisinde eksik kalan günlerine ait primleri kendileri ödemektedirler. Ayrıca 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılanların ödeyeceği prim oranı %20 uzun vadeli, %12,5 genel sağlık sigortası ve istekleri halinde %3 işsizlik sigortası olmak üzere toplam %35,5’dir. Oysa 5510 sayılı Kanun’un 4/1-a maddesi kapsamında kısmi süreli çalışıp eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayanların ödeyeceği prim oranı %20 uzun vadeli, %12 genel sağlık sigortası ve istekleri halinde %3 işsizlik sigortası olmak üzere toplam %35’dir.

⁶⁵³ Andaç, İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 198.

⁶⁵⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 135.

Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. madde kapsamında şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışan bir sigortalı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında kısmi süreli çalışan bir sigortalıya göre hem daha yüksek bir oranda hem de daha uzun bir süre için prim ödemek durumunda kalmaktadır. Örneğin 5510 sayılı Ek 6. maddesi kapsamında asgari ücretle şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 9 gün çalışan bir sigortalı 2024 yılı için $(666,75 \text{ TL} \times 30 \times \%35,5)$ 7.100,89 TL prim öderken, Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında kısmi süreli olarak ayda 9 gün çalışan bir sigortalı çalıştığı 9 günün primleri işveren tarafından ödeneceği için geriye kalan 21 gün için $(666,75 \times 21 \times \%35)$ 4.900,61 TL prim ödeyecektir. Bu nedenle, 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında şehir içi toplu taşıma aracında ayda 10 günden az çalışan sigortalılar işsizlik ödeneğinden yararlanmak için Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında kısmi süreli olarak çalışanlardan daha fazla prim ödemek durumunda kalmaktadırlar.

4447 sayılı Kanuna göre, “işsizlik ödeneği başvuruları izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırılır. İşsizlik ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak işsizin kendisine ödenir (m. 50/3).” Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı olan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanların işsizlik ödemeleri de her ayın beşinde ve aylık olarak kendilerine ödenecektir.

3.3.2.4. Ödeneğin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması

İşsizlik ödeneği 4447 sayılı Kanun'un 52/1. maddesinde sayılan sebepler ile kesilmektedir.⁶⁵⁵ Buna göre; “işsizlik ödeneği almakta iken,

a) Kurumca teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden,

b) İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen,

⁶⁵⁵ Naim Göktaş, “Ülkemizde İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Sigortasında Güncel Sorunlar, **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 173, Eylül-Ekim 2022, s. 240-241; Tuncay ve Ekmekçi, s. 717.

c) Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen,

d) Haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri” kesilmektedir. İşsizlik ödeneği Kanun’da belirtilen durumlar yanında ayrıca ödenekten yararlanma süresinin dolmasıyla da kesilmektedir. Bu durumda 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlarında ödenekleri yukarıda sayılan hallerin gerçekleşmesi halinde kesilmektedir.

4447 sayılı Kanuna göre bazı durumlarda ise alınmakta olan işsizliği ödeneği ödemeleri durdurulmaktadır.⁶⁵⁶ Kanuna göre 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlardan; “Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınanlar ile hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanmaları durumunda işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devamı süresince durdurulmaktadır (4447 SK. m. 52/3).”

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanların “işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getiremeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hakettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam edeceklerdir. Bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalmaları halinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenecektir (4447 SK. m. 50/4).”

Ayrıca bu kapsamda sigortalı olanların, “işsizlik ödeneğinden kendi kusuru nedeni ile fazla ödenmesi halinde ise bu ödeme yasal faizi ile birlikte kendisinden geri alınmaktadır (4447 SK. m. 50/3).”

⁶⁵⁶ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 445; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 718.

3.3.3. Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışan Sanatçıların İşsizlik Ödeneğinden Yararlanmaları

3.3.3.1. Genel Olarak

6111 sayılı Kanun ile 1/3/2011 tarihinden itibaren kısmi süreli çalışması özel olarak düzenlenen ve 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. Maddesi kapsamında sigortalılığı sağlanan diğer bir grup ise sanatçılardır.⁶⁵⁷ 1/3/2011 tarihinden itibaren; “Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünürler, yazarlar ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan çalışanlar 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Bu kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanmaktadır (5510 SK. m. Ek 6/1).”

6111 sayılı Kanun ile ayrıca 4447 sayılı Kanun'un 46/2. Maddesine, “5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılanlar” ibaresi eklenerek bu kapsamda çalışanlar işsizlik sigortası kapsamına dahil edilmiştir. Böylelikle 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında ayda 10 günden az çalışan sanatçılar 2011 yılından itibaren işsizlik sigortası kapsamına dahil olmuşlardır.

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamındaki sigortalılar hakkında; “malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanmaktadır (m. Ek 6/3).” Madde hükmünde de belirtildiği üzere Ek 6. madde kapsamında sigortalı sayılan kişiler uzun vadeli ve genel sağlık sigortasına zorunlu bir şekilde tabi olmakta ancak işsizlik sigortasının zorunluluk ilkesine aykırı olarak “istekleri halinde” işsizlik sigortası hükümlerine tabi olabilmektedirler.⁶⁵⁸ Dolayısıyla Ek 6. madde kapsamında sigortalı olanlardan işsizlik

⁶⁵⁷ Aslanköylü ve Karaoğlu, s. 1823; Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 237.

⁶⁵⁸ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 438

sigortasına tabi olmak istemeyen ve işsizlik sigortası primi ödemeyenler, işsizlik ödeneğinden yararlanamayacaklardır.

3.3.3.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların işsizlik ödeneğinden yararlanmak için diğer sigortalılar gibi 4447 sayılı Kanun'da öngörülen şartları sağlamaları gerekmektedir.⁶⁵⁹ Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı olan sanatçıların “işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için;

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmaları,
- Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmaları,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmaları,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmaları gerekmektedir.”⁶⁶⁰

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için ayrıca, “işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülmektedir (4447 SK. m. 48/5).”

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için, “iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim önellerine uygun olarak sona erdirilmesi, işçi tarafından haklı nedenle sona erdirilmesi, işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hali hariç haklı nedenle sona erdirilmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimi ya da işin bitimi ile sona ermesi, işyerinin el değiştirmesi, kapanması, kapatılması ya da işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle sona ermesi, özelleştirme nedeniyle sona

⁶⁵⁹ H. Yunus Taş, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Sosyo - Ekonomik Açıdan Karşılaştırılması”. **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 11, 2016, s. 39.

⁶⁶⁰ İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (15/09/2024).

ermesi ve sigortalının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı” almaması da gerekmektedir.”⁶⁶¹

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için ayrıca sigorta primlerinin tamamının kendileri tarafından ödenmesi gerekmektedir. Bu kapsamdaki sigortalıların ödeyecekleri prim oranı; “Kanunun 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla sigortalı tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katının %32,5’idir. Bu prim oranının %20’si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5’i genel sağlık sigortası primidir. Bu sigortalılardan işsizlik ödeneğinden yararlanmak isteyenlerin ayrıca prime esas kazançlarının %3 oranındaki işsizlik sigortası priminin tamamını da ödemeleri gerekmektedir.”⁶⁶² Bu durumda, 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçılar işsizlik sigortası primi dahil 2024 yılı için aylık en az (666,75 TL x 30 x % 35,5) 7.100,89 TL, en fazla (5.000,63 TL x 30 x % 35,5) 53.256,71TL primi kendileri ödeyecek ve ödedikleri primlerin %20’si uzun vadeli, %12,5’i genel sağlık sigortası, %3’ü ise işsizlik sigortası kapsamında sayılacaktır.

Ayrıca 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların “sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri gerekmektedir. İlgili prim tutarını ödememeleri halinde, o aya ait işsizlik sigortası primini ödeme hakları düşmektedir (5510 SK. m. Ek 6/4).”

3.3.3.3. Ödeneğin Miktarı, Süresi ve Zamanı

İşsizlik ödeneğinin miktarı, 4447 sayılı Kanun’da sigortalının prime esas kazancı üzerinden günlük olarak belirlenmiştir.⁶⁶³ Buna göre işsizlik ödeneği miktarı; “Sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40’ı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan

⁶⁶¹ Sera Yıldırım, “İşsizlik Sigortasıyla Kayıt Dışı İstihdamın Etkileşimi”, **Fırat Üniversitesi. İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2017, s. 18; Alper, Sosyal Sigortalar, s. 407; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 707-713.

⁶⁶² 2013/11 sayılı Genelge, s. 107.

⁶⁶³ Handan Kumaş ve Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Ödeneğinden Yararlanan İşsiz Sayısının Düşük Olma Nedenleri: AB Ülkeleri İle Bir Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Sosyoekonomi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 33, 2017, s. 203.

işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçememektedir (m. 50/1).”

Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan ve asgari ücret üzerinden prim ödeyen bir sanatçı 2024 yılında işsizlik ödeneğinden (damga vergisi hariç) $(20.002,50 \times \%40)$ aylık 8.001,00 TL alabilecek iken ödenek miktarı aylık asgari ücretin %80'ini geçemeyeceği için prime esas kazancın üst sınırından ödeme yapan bir sigortalı ise $(20.005,50 \times \%80)$ aylık en fazla 16.002,00 TL işsizlik ödeneği alabilecektir.⁶⁶⁴

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların işsizlik ödeneği süreleri ise çalışmış oldukları ve prim ödedikleri süreye bağlı olarak değişmektedir.⁶⁶⁵ Buna göre; “Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olan sanatçılardan, son üç yıl içinde;

- a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gündür (4447 SK. m. 50/2).”

Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. Maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların işsizlik ödeneğinden 180 gün yararlanabilmesi için 600 gün, 240 gün yararlanabilmesi 900 gün, 300 gün yararlanabilmesi içinse 1080 gün işsizlik sigortası prim gününe sahip olması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. madde kapsamında sigortalı sayılanlar ay içerisindeki çalışması 10 günden az olmakla birlikte bu sigortalılar her ay için kendileri tarafından 30 günlük prim ödemektedirler. Bu nedenle kapsam dahilinde sigortalı sayılan sanatçılar işsizlik ödeneğinden tam süreli çalışanların yararlanabildikleri süreler kadar yararlanabileceklerdir. Diğer bir ifade ile son üç yıl içinde 600 gün işsizlik sigortası ödemiş olmaları durumunda 180 gün, 900 gün prim ödemiş olmaları

⁶⁶⁴ Sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ı 2024 yılı günlük asgari ücret tutarı olan 666,75 TL olarak dikkate alınmıştır.

⁶⁶⁵ Betül Pektaş Erdem ve Murat Büyükyazıcı, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Fonu Gelir ve Giderlerinin Projeksiyonu”, **Sosyal Güvence Dergisi**, Sayı: 19, 2021, s. 504.

durumunda 240 gün, 1080 gün prim ödemiş olmaları durumunda ise 300 gün ödenekten yararlanma hakları olacaktır.

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. madde kapsamında sigortalı sayılan sanatçılar her ay 30 günlük prim ödedikleri için işsizlik ödeneğinden tam süreli çalışanların yararlandığı süreler kadar yararlanma imkanına sahip olsalar da bu sigortalılar 30 günlük primlerinin tamamını kendileri ödemektedirler. Oysa 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında kısmi süreli çalışanlar sadece ay içerisinde eksik kalan günlerine ait primleri kendileri ödemektedirler. Ayrıca Kanun'un Ek 6. Maddesi kapsamında sigortalı sayılanların ödeyeceği prim oranı %20 uzun vadeli, %12,5 genel sağlık sigortası ve istekleri halinde %3 işsizlik sigortası olmak üzere toplam %35,5'dir. Oysa Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında kısmi süreli çalışıp eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayanların ödeyeceği prim oranı ise %20 uzun vadeli, %12 genel sağlık sigortası ve istekleri halinde %3 işsizlik sigortası olmak üzere toplam %35'dir. Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. madde kapsamında ayda 10 günden az çalışan bir sanatçı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında kısmi süreli çalışan bir sigortalıya göre hem daha yüksek bir oranda hem de daha uzun bir süre için prim ödeyeceklerdir. Örneğin Kanun'un Ek 6. madde kapsamında asgari ücretle ayda 8 gün çalışan bir sanatçı 2024 yılı için $(666,75 \text{ TL} \times 30 \times \%35,5)$ 7.100,89 TL prim öderken, Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında kısmi süreli olarak ayda 8 gün çalışan bir sigortalı geriye kalan 22 gün için $(666,75 \times 22 \times \%35)$ 5.133,97 TL prim ödeyecektir. Böylelikle ayda 10 günden az çalışan sanatçılar işsizlik ödeneğinden yararlanmak için daha fazla prim ödemek durumunda kalmaktadırlar.

İşsizlik ödeneği başvuruları "başvuruyu izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırılmaktadır. İşsizlik ödeneği ise her ayın beşinde aylık olarak işsiz kendisine ödenmektedir.⁶⁶⁶ Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı olan sanatçıların işsizlik ödemeleri de her ayın beşinde ve aylık olarak kendilerine ödenecektir.

⁶⁶⁶ 4447 SK. m. 50/3.

3.3.3.4. Ödeneğin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması

İşsizlik ödeneği birtakım nedenlerle kesilebilmektedir. Bu nedenler 4447 sayılı Kanun'un 52/1. maddesinde açıklanmıştır.⁶⁶⁷ Buna göre; “İşsizlik ödeneği almakta iken;

a) Kurumca teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden,

b) İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen,

c) Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen,

d) Haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağruları zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri” kesilmektedir. İşsizlik ödeneği Kanun’da belirtilen durumlar yanında ayrıca ödenekten yararlanma süresinin dolmasıyla da kesilmektedir.⁶⁶⁸ Bu durumda 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların da ödenekleri yukarıda sayılan hallerin gerçekleşmesi halinde kesilmektedir.

4447 sayılı Kanuna göre bazı durumların varlığı halinde işsizlik ödenekleri durmaktadır.⁶⁶⁹ İşsizlik ödeneğinin durmasına neden olan durumlar Kanun’un 52/3. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçılardan, “Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınanlar ile hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanmaları durumunda işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devamı süresince durdurulacaktır.”

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçıların “işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik

⁶⁶⁷ Yusuf Yiğit, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası’nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 5, 2005, s. 91-92.

⁶⁶⁸ Bal Bektaş, Tez, s. 305.

⁶⁶⁹ Göktaş, s. 241; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 718.

sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getiremeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hakettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam edeceklerdir. Bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalmaları halinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenecektir (4447 SK. m. 50/4).” Ayrıca bu kapsamda sigortalı olanların, “işsizlik ödeneğinden kendi kusuru nedeni ile fazla ödenmesi halinde ise bu ödeme yasal faizi ile birlikte kendisinden geri alınmaktadır (4447 SK. m. 50/3).”

3.3.4. Ev Hizmetlerinde Ay İçerisinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanların İşsizlik Ödeneğinden Yararlanmaları

3.3.4.1. Genel Olarak

Ev hizmetlerinde çalışmayla ilgili olarak 2014 yılında 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna Ek 9. madde eklenerek ev hizmetlerinde çalışanlar ay içerisindeki çalışma süresine göre 10 günden az ve fazla olmak üzere ikiye ayrılarak farklı sigorta hükümlerine tabi tutulmuşlardır. Yapılan düzenleme ile ay içerisindeki çalışması saatlik hesaba göre yapılan ve 10 gün ve daha fazla olan ev hizmetlerinde çalışanlar 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında, çalışması 10 günden az olan ev hizmetlerinde çalışanlar ise Kanun’un Ek 9/2. maddesi kapsamında sigortalı sayılmışlardır.⁶⁷⁰

2014 yılında yapılan düzenleme ile 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında; “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar 1/4/2015 tarihinden itibaren ücretle ve sürekli çalışma şartı aranmadan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanmaktadır. Bu sigortalılar hakkında Kanunun uzun ve kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesine göre işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır (Ek

⁶⁷⁰ Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Nagihan Durusoy Öztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, Temmuz 2013, s. 49; Tuncay ve Ekmekçi, s. 329; Korkusuz ve Uğur, s. 214-215; Alper, Sosyal Sigortalar, s. 85.

9 Tebliğ, m.3.1).” Madde hükmünden anlaşılabacağı üzere 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında sigortalı sayılan ve ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışan kişiler için Kanun’un 4/1-a maddesine ilişkin hükümler uygulanmakta ve bu kişiler işsizlik sigortası kapsamına girmektedir.⁶⁷¹

2014 yılında yapılan düzenleme ile 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/2. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışanlar ise sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmışlardır.⁶⁷² Bu kapsamda çalışanların işsizlik sigortası hükümlerine tabi olduklarına dair 5510 sayılı Kanun’un Ek 9. maddesinde, Ek 9 Tebliğ’de ve 4447 sayılı Kanun’un 46. maddesinde bir hüküm bulunmamaktadır. Konu ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/2. maddesinde, “ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışanlar için iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri uygulandığı, ancak bu kapsamdaki sigortalıların istekleri halinde %32,5 oranındaki uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primini takip eden ayın sonuna kadar ödeyebilme hakları” bulunduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/2. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışanların işsizlik sigortası hükümlerine tabi olmadıkları söylenebilir. Bu nedenle ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışan sigortalılar işsizlik ödeneğinden yararlanamamaktadırlar.

3.3.4.2. Ödenekten Yararlanma Koşulları

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında sigortalı sayılan ev hizmetlerinde çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanma koşulları diğer çalışanlarla aynıdır.⁶⁷³ Bu madde kapsamında sigortalı sayılanların “işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için,

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmaları
- Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmaları,

⁶⁷¹ Alptekin Burak Boydak, “Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, Nisan 2018, s. 154; Arıcı, Sosyal Güvenlik, s.239.

⁶⁷² Sinem Yıldırım alp ve Emel İslamoğlu, “Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği: Çalışan ve Çalıştıran Ekseninde Bir Değerlendirme”, **Sakarya İktisat Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 3, 2016, s. 6.

⁶⁷³ Taş, s. 39; Pektaş Erdem ve Büyükyazıcı, s. 503.

- Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmaları,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmaları gerekmektedir.”⁶⁷⁴

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında sigortalı sayılan ev hizmetlerinde çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için yukarıda sayılan koşulların yanı sıra⁶⁷⁵ “işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülmektedir (4447 SK. m. 48/5).”

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için ayrıca, “iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim önellerine uygun olarak sona erdirilmesi, işçi tarafından haklı nedenle sona erdirilmesi, işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hali hariç haklı nedenle sona erdirilmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimi ya da işin bitimi ile sona ermesi, işyerinin el değiştirmesi, kapanması, kapatılması ya da işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle sona ermesi, özelleştirme nedeniyle sona ermesi ⁶⁷⁶ ve sigortalının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı” almaması da gerekmektedir.”⁶⁷⁷

3.3.4.3. Ödeneğin Miktarı, Süresi ve Zamanı

İşsizlik ödeneğinin tanımı 4447 sayılı Kanun’da yapılmıştır. ⁶⁷⁸ Kanuna göre işsizlik ödeneği, “Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödemedir (m. 47/1-h).” İşsizlik ödeneği miktarı da yine 4447 sayılı Kanun’da

⁶⁷⁴ İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (17/09/2024).

⁶⁷⁵ Abdurrahman Benli, “4447 Sayılı Kanun’a Göre İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 49, 2005, s. 312; Kocabaş ve Canbey Özgüler, s. 275.

⁶⁷⁶ Ayhan, s. 5-6; S. Uğur, s. 103-104.

⁶⁷⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 713.

⁶⁷⁸ Seda Arslan Durmuş, “Arabuluculuk Sürecinde Tarafların Anlaşması Halinde İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 12, Say: 2, 2022, s.1162; Yiğit, s. 82.

sigortalının prime esas kazançları üzerinden belirlenmiştir.⁶⁷⁹ Buna göre işsizlik ödeneği, “Sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40’ı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80’ini geçememektedir (m. 50/1).”

Bu durumda 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında sigortalı sayılan ev hizmetlerinde ayda 10 gün veya daha fazla çalışan ve asgari ücret üzerinden prim ödeyen bir sigortalı 2024 yılında işsizlik ödeneğinden (damga vergisi hariç) $(666,75 \times 10 \times 0,40)$ aylık 2,667,00 TL alabilecek iken ayda 30 gün çalışan bir sigortalı $(666,75 \times 30 \times 0,40)$ 8.001,00 TL alacaktır. Ayda 10 ya da 30 gün çalışan ve günlük prime esas kazancın üst sınırından (5.000,63 TL) prim ödenen bir çalışan ise⁶⁸⁰ işsizlik ödeneğinin miktarı aylık asgari ücretin %80’ini geçemeyeceği için aylık $(20.002,50 \times 0,80)$ 16.002,00 TL ödenek alabilecektir.⁶⁸¹

Ev hizmetlerinde ayda 10 günden fazla çalışanların işsizlik ödeneği süreleri ise diğer çalışanlarla aynı şekildedir. 4447 sayılı Kanuna göre işsizlik ödeneği miktarı; “Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde;

a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gündür (m. 50/2).”

Bu durumda ev hizmetlerinde ayda 10 gün veya daha fazla çalışanların işsizlik ödeneğinden 180 gün yararlanabilmesi için 600 gün, 240 gün yararlanabilmesi 900 gün, 300 gün yararlanabilmesi içinse 1080 gün işsizlik sigortası prim gününe sahip olması gerekmektedir. Bu kapsamda sigortalı sayılanların prim günleri 10 ila 30 gün olabilmektedir. Sigortalının ev hizmetlerinden aylık çalışması 30 gün olması

⁶⁷⁹ Mustafa Şen, “Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 81, 2021, s. 353.

⁶⁸⁰ İşsizlik ödeneğinde üst sınır uygulaması olmasaydı prime esas kazancın üst sınırından ayda 10 gün çalışan bir sigortalının ödenek miktarı $(5.000,63 \times 10 \times 0,40)$ 20.000,5 TL, 30 gün çalışan sigortalının ise $(5.000,63 \times 30 \times 0,40)$ 60.000,56 TL olacaktır.

⁶⁸¹ Sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40’ı 2024 yılı günlük asgari ücret tutarı olan 666,75 TL olarak dikkate alınmıştır.

durumunda bu sigortalı işsizlik ödeneğinden yararlanabildikleri süreler kadar yararlanabileceklerdir. Diğer bir ifade ile son üç yıl içinde 600 gün işsizlik sigortası ödemiş olmaları durumunda 180 gün, 900 gün prim ödemiş olmaları durumunda 240 gün, 1080 gün prim ödemiş olmaları durumunda ise 300 gün ödenekten yararlanma hakları olacaktır. Ancak sigortalının aylık çalışması 10 gün olması durumunda ($10 \times 36 = 360$ gün) bu sigortalının son üç yıl içinde 600 prim gününe ulaşması mümkün olmadığı için ödenekten yararlanma imkânı da bulunmayacaktır.

5510 sayılı Kanun'un Ek 9/1. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için her ay ortalama olarak 17 gün ($17 \times 36 = 612$ gün) çalışması (prim gününe sahip olması) gerekmektedir. Ancak ayda 17 gün çalışması durumunda da ev hizmetlerinde çalışan bir sigortalı sadece 180 gün işsizlik ödeneği alabilecektir.

Ev hizmetlerinde, “Kanun’un ek 9 uncu maddesi kapsamında ayda 10 günden fazla 30 günden az olanların kalan süreler için 5510 sayılı Kanun’un 51/3. maddesine göre isteğe bağlı sigortalı olabilme ve yine kalan sürelerin sigortalılar ya da hak sahipleri tarafından talepte bulunulması halinde aynı Kanun’un 41/(i) maddesi uyarınca borçlanılabilme hakları bulunmaktadır (Ek 9 Tebliğ. m.3.4.4).” Ancak ay içerisinde 30 günden eksik kalan günlerin borçlanma yoluyla tamamlanması halinde işsizlik sigortası primi ödenmediği için bu süreler işsizlik sigortası prim gün sayısına eklenmemektedir. Ay içerisindeki eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayanlar ise işsizlik sigortası primi ödedikleri için bu süreler işsizlik sigortası prim gün sayısının artmasını sağlamaktadır. Bu durumda ev hizmetlerinde ayda 10 günden fazla 30 günden az çalışanlar eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayarak işsizlik ödeneğinden daha uzun süre yararlanma imkanına sahip olmaktadır. Ancak eksik günleri için isteğe bağlı sigorta primlerinin sigortalılar tarafından ödenecek olması ev hizmetlerinde çalışanlar için olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir. Zira, örneğin ev hizmetlerinde ayda 10 gün çalışması bulunan bir sigortalı eksik kalan 20 gününü isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlamak istediğinde 2024 yılı için aylık ($666,75 \times 20 \times 0,35$) 4.667,25 TL ile ($5.000,63 \times 20 \times 0,35$) 35.004,41 TL prim tutarını kendisi ödemek durumunda kalacaktır.⁶⁸²

⁶⁸² İsteğe bağlı sigorta prim oranı %32’dir. Ay içerisinde eksik günlerini tamamlayanların ödeyeceği işsizlik sigortası prim oranı ise %3’dür. Böylece ödenecek toplam prim oranı %35 olmaktadır.

4447 sayılı Kanuna göre, “işsizlik ödeneği başvuruları izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırılır. İşsizlik ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak işsizin kendisine ödenir (m. 50/3).” Bu durumda 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışanların işsizlik ödemeleri de her ayın beşinde ve aylık olarak kendilerine ödenecektir.

3.3.4.4. Ödeneğin Kesilmesi, Durması ve Geri Alınması

İşsizlik ödeneği bazı durumlarda kesilmektedir. Bu durumlar 4447 sayılı Kanun’un 52/1. maddesinde açıklanmıştır.⁶⁸³ Kanuna göre; “İşsizlik ödeneği almakta iken;

a) Kurumca teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden,

b) İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen,

c) Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen,

d) Haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri” kesilmektedir. İşsizlik ödeneği Kanun’da belirtilen durumlar yanında ayrıca ödenekten yararlanma süresinin dolmasıyla da kesilmektedir.⁶⁸⁴ Bu durumda 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışanların da ödenekleri yukarıda sayılan hallerin gerçekleşmesi halinde kesilmektedir.

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışanların “Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınanlar ile hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanmaları

⁶⁸³ Taş, s. 40-41; Yiğit, s. 91-92.

⁶⁸⁴ Bal Bektaş, Tez, s. 305.

durumunda işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devamı süresince durdurulmaktadır (4447 SK. m. 52/3).”

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün veya daha fazla çalışanların, “işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getiremeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hakettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam edeceklerdir. Bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalmaları halinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenmektedir (4447 SK. m. 50/4).”

Ayrıca bu kapsamda sigortalı olanların, “işsizlik ödeneğinden kendi kusuru nedeni ile fazla ödenmesi halinde ise bu ödeme yasal faizi ile birlikte kendisinden geri alınmaktadır (4447 SK. m. 50/3).”

3.4. 5510 SAYILI KANUN’DA SİGORTALILIKLARI ÖZEL OLARAK DÜZENLENMİŞ KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİGORTASI FONUNDAN SAĞLANAN DİĞER ÖDENEKLERDEN YARALANMALARI

3.4.1. Genel Olarak

Çalışmamızın bu bölümünde; işsizlik sigortasına tabi olan ve 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında kısmi süreli olarak ayda 10 günden az çalışan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlar ile ayda 10 günden az çalışan sanatçıların ve Kanun’un Ek 9. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla kısmi süreli olarak çalışanların işsizlik sigortası fonundan sağlanan kısa çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği ve ücret garanti fonundan yararlanmaları ele alınacaktır. İşsizlik sigortası kapsamında oluşturulan işsizlik sigortası fonundan yapılan kısa çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu ödemeleri esasen işsiz kalan kişilere yönelik olmadığı için çalışmamızda ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

3.4.2. Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Ay İçerisinde 10 Günden Az Çalışanların İşsizlik Sigortası Fonundan Sağlanan Diğer Ödeneklerden Yararlanmaları

3.4.2.1. Genel Olarak

6111 sayılı Kanunla, 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine yapılan ekleme ile şehir içi toplu taşıma araçlarında kısmi süreli olarak ayda 10 günden az çalışanların sigortalılığı sağlanmıştır. Bu kapsamda olan sigortalılar kendileri tarafından 30 günlük sigorta primi ödeyerek Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.⁶⁸⁵

5510 sayılı Kanuna göre; “Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan çalışanlar 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Bu kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanmaktadır (5510 SK. m. Ek 6/1).”

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılanlar işsizlik sigortası kapsamındadırlar. Bu kapsamdaki sigortalılar hakkında; “malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanmaktadır (5510 SK. m. Ek 6/3).” Ek 6. madde kapsamında sigortalı sayılanların işsizlik sigortası hükümlerine tabi olmaları “isteklerine” bırakıldığı için işsizlik sigortasına tabi olmak istemeyen ve prim ödemeyen şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanların işsizlik sigortası fonundan sağlanan kısa çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği ve ücret garanti fonundan yararlanma hakları olmayacaktır.

⁶⁸⁵ M. Fatih Uşan, “Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay Mı, Yahut Bu Kadar Zor Mu? (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tesbit)”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Sayı: 1, 2016, s. 220.

3.4.2.2. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları

4447 sayılı Kanun'un Ek 2 maddesine göre kısa çalışma; “Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır (m. Ek 2/1).” Madde hükmünde kısa çalışma yapılabilecek durumlar “genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ve zorlayıcı sebepler” olarak sınırlandırılmıştır. Diğer bir ifade ile kısa çalışma ancak sayılan sebeplerle üç ayı aşmamak üzere yapılabilecektir.⁶⁸⁶

Kısa çalışma ödeneği ise: “yönetmeliğin 6 ncı maddede belirtilen koşulların sağlanması halinde sigortalıya yapılan ödemedir (KÇY m. 6/1-f).”

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için, “İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması ve sigortalının kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir (KÇY m. 6/1-b).”

Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için ayrıca, “işveren tarafından İŞKUR’a yapılan başvurunun uygun bulunması gerekmektedir (KÇY m. 6/1-a).”

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı 4447 sayılı Kanun’da sigortalının günlük prime esas kazancı üzerinden belirlenmiştir.⁶⁸⁷ Kanuna göre ödenek miktarı; “Sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ı olarak belirlenmektedir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150’sini geçmemektedir (4447 SK. m. Ek 2/4).”

Kısa çalışma ödeneğinin süresi “üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır (KÇY m.7/2).” Kısa çalışma ödeneğinin süresini “altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir (4447 SK. m. Ek 2/6).” Bu durumda bir çalışan kısa çalışma ödeneğinden

⁶⁸⁶ Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 376.

⁶⁸⁷ Begüm Dilemre Öden, “Kısa Çalışma Ödeneğinin Vergi Mevzuatı Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, 2020, s. 79.

en fazla 3 ay yararlanabilecektir. Ancak bu süre Cumhurbaşkanı tarafından 6 aya kadar uzatılabilmektedir.

İŞKUR 2024/4 sayılı Genelgeye⁶⁸⁸ göre; “Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir. İşverenlerin kısa çalışma döneminde kısa çalışmaya tabi tuttuğu sigortalılar için Sosyal Güvenlik Kurumu bildirimlerinde kısa çalışma talep edilen günler için 18-Kısa Çalışma Ödeneği veya 27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler eksik gün kodlarını bildirmesi gerekmektedir.”

Kısa çalışma ödeneği, “işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır ve her ayın beşinde aylık olarak sigortalının kendisine ödenir. Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar (KÇY m. 7/13,14).” Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri ise işverene aittir. İşveren bir haftalık süre için işçiye yarım ücret öder. Ücretin yarısı ödendiği için de sosyal sigorta ilişkisi tüm sigorta kolları bakımından devam eder.⁶⁸⁹

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. madde kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanlar “Kanunun 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla sigortalı tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katının %32,5’i oranında prim öderler. Bu sigortalılardan 4447 sayılı Kanuna tabi olmak isteyenler %3 sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primi de ödeyebilirler.”⁶⁹⁰ Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere Ek 6. madde kapsamında sigortalı olanların ay içindeki çalışması 1 ya da 9 gün olsa da sigortalılıkları her ay 30 günlük prim tutarını kendileri ödemek suretiyle sağlanmaktadır. Ancak “kısa çalışma 30 gün üzerinden değerlendirilmekte ve ilgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirilmesi halinde, söz konusu ay için kısa çalışma ödeneği ödenmemektedir (KÇY m. 7/9).” Bu durumda Ek 6. madde kapsamında çalışan ve işsizlik sigortası primi ödeyen sigortalıların kısa çalışma ödeneği alamama gibi bir durum ortaya çıkmaktadır.

⁶⁸⁸ İŞKUR 2024/4 sayılı Genelge, m. 11/6.

⁶⁸⁹ Bal Bektaş, Tez, s. 351.

⁶⁹⁰ 2013/11 sayılı Genelge, s. 99.

Ayrıca, kısa çalışma ödeneği “üç ayı geçmemek üzere işyerinde uygulanan çalışma süresinin, en az dört hafta süreyle işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması durumunda ödenmektedir (4447 SK. m. Ek 2/1).” Ek 6. madde kapsamında olan bir sigortalı ise çalışması ay içerisinde 1 gün ya da 9 gün olsa da 30 günlük prim tutarını kendisi ödemektir. Bu durumda işyerindeki çalışma süresi 1/3 oranında azalsa da sigortalı yine 30 günlük prim tutarını ödemeye devam etmektedir. Örneğin ay içerisinde 9 gün çalışması bulunan bir sigortalı kısa çalışma uygulaması nedeniyle çalışma süresi 1/3 azaldığında bu sigortalının çalışma süresi 6 güne düşmesine rağmen kişi yine 30 günlük prim tutarını ödeyecektir. Bu durumda Ek 6. madde kapsamında çalışan ve işsizlik sigortası primi ödeyen sigortalıların işyerindeki çalışması 1/3 azalması durumunda da kısa çalışma ödeneği alamama gibi bir durum ortaya çıkmaktadır.

Her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde Ek 6. madde kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışan ve işsizlik sigortası primi ödeyen sigortalılar ancak işyerindeki çalışmanın en az dört hafta durması durumunda kısa çalışma ödeneği alabileceği gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Zira böyle bir durumda işyerindeki faaliyet durduğu için sigortalının ilgili dönemde hiç çalışması olmayacak ve bu nedenle sigortalı 30 günlük prim tutarını ödemek durumunda kalmayarak kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecektir. Örneğin şehir içi toplu taşıma aracında asgari ücretle ayda 9 gün çalışan bir sigortalı çalıştığı işyerindeki faaliyetin tamamen durdurulması nedeniyle kısa çalışma uygulamasına geçildiği bir durumda işyerinde hiç çalışmayacağı için, çalışmadığı 9 gün için diğer şartları sağlaması durumunda işsizlik sigortası fonundan (666,75x0,60x9) 3.600,45 TL kısa çalışma ödeneği alabilecektir.⁶⁹¹

Şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanların kısmi süreli iş sözleşmeleri ile birden fazla işyerinde çalışma imkânı bulunmaktadır. 2013/11 sayılı Genelgeye göre “şoförün ay içerisinde birden fazla toplu taşıma aracı sahibinin yanında çalışması veya yeni bir toplu taşıma aracı sahibiyle çalışmaya başlaması halinde, her bir araç sahibiyle yapmış olduğu kısmi süreli iş sözleşmeleri Kuruma verilecektir. Ancak, ay içerisinde

⁶⁹¹ Sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı 2024 yılı günlük asgari ücret tutarı olan 666,75 TL olarak dikkate alınmıştır.

her bir sözleşme için ayrı ayrı prim ödenmeyecek, yalnızca aylık 30 gün karşılığı olan prim alınacaktır. Ticari araç sahipleri tarafından on günden az çalıştırılan şoförlerin ek 6 ncı madde kapsamında sigortalı sayılması durumunda on günden az çalışılan süre için ticari araç sahibi tarafından başka bir bildirim yapılmayacaktır” denilerek açıklanmıştır.⁶⁹² Bu durumda, işçinin çalıştığı tüm işyerlerindeki çalışma süresinin toplamı 9 günü aşmadığı takdirde bu işçi her bir işyerinde Ek 6. madde kapsamında sigortalı olabilecek ve kısa çalışma ödeneği alabilecektir. Örneğin bir işçinin iki şehir içi toplu taşıma aracında ayda 4'er gün (4+4=8 gün) çalışması durumunda bu işçi her iki işyerinde faaliyetin durması nedeniyle kısa çalışma uygulamasına geçildiği bir durumda (hiç çalışması olmadığı için 30 günlük prim ödemek zorunda kalmayacak) her iki işyerinden 4'er gün olmak üzere toplam 8 gün için diğer şartları sağlaması durumunda son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı tutarında kısa çalışma ödeneği alabilecektir.

Kısa çalışma uygulaması işçi ve işverenden kaynaklanan birtakım nedenler ile kesilmekte ve durmaktadır. Bu nedenler KÇY'de belirtilmiştir.⁶⁹³ Buna göre, “kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan sigortalıların çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen sigortalı sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur (KÇY m. 8/2).”

Kısa çalışma ödeneği ayrıca, “Kısa çalışma ödeneği alanların, kısa çalışmaya tabi tutulduğu işyerinde iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması, ölümü hallerinde söz konusu durumun gerçekleştiği tarih itibarıyla ödenekleri kesilir veya durdurulur. Ayrıca, geçici iş göremezlik raporu alınması durumunda raporun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği durdurulur (KÇY m. 9/1).” Kısa çalışma ödeneği, işçinin ödenek aldığı dönemde ölmesiyle⁶⁹⁴ ve kısa çalışma süresinin bitmesi ile de sona ermektedir.

⁶⁹² 2013/11 sayılı Genelge, s. 101.

⁶⁹³ Tuncay ve Ekmekçi, s. 730.

⁶⁹⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s. 731.

Kısa çalışma ödeneği, “işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir. Sigortalının kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise, ölen sigortalılara ait fazla ödemeler hariç, yasal faizi ile birlikte sigortalıdan tahsil edilir (KÇY m. 7/18).” Bu durumda 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. madde kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanların da kısa çalışmaya tabi tutulduğu işyerinde iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması ve ölümü halinde kısa çalışma ödeneği sona erecektir. Ayrıca sigortalının kusurundan kaynaklanan nedenlerle fazla ödeme alması halinde yasal faizi ile birlikte kendisinden tahsil edilecektir

3.4.2.3. Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları

4857 sayılı Kanunu’nun 74/2. maddesi ile “doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere haftalık çalışma süresinin yarısına kadar ücretsiz olarak yarım zamanlı çalışma izni” verilmiştir. Yapılan düzenleme ile bağlantılı olarak yarım zamanlı çalışma izninden yararlanan işçinin yaşayacağı gelir kaybı düşünülerek 4447 sayılı Kanun’unda “doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği” düzenlenmiştir.⁶⁹⁵ 4447 sayılı Kanun’un Ek 5/1. maddesine göre yarım çalışma ödeneği, “analık hali izninin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmiş olan kişilerin aranan şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süre için verilen ödenektir.”

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için, “işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli

⁶⁹⁵ Nazlı Elbir, “Türk İş Hukukunda Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma ve Yarım Çalışma”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 1, 2020, s. 145.

izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekmektedir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz (4447 SK. m. Ek 5/1).” Sigortalının yarım çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarını sağlayamadığı takdirde ise yine 30 ila 360 günlük süre zarfında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır. Bu durumda sigortalı sadece ödenekten yararlanamayacak ancak ücretsiz izin uygulamasından yararlanacaktır.

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için “işverenler tarafından, yarım çalışma uygulanan işçilerin primlerinin SGK’ya bildirimlerini eksik gün gerekçesi olarak 23-Yarım Çalışma Ödeneği ya da 24-Yarım Çalışma ödeneği ve Diğer Nedenler eksik gün kodları ile yapmaları gerekmektedir.”⁶⁹⁶

Yarım çalışma ödeneği miktarı ise, “Günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır (4447 SK. m. Ek 5/1).”

Yarım çalışma ödeneğinin süresi, “4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır.” Bu durumda, haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak kararlaştırıldığı bir işyerinde bir işçi 22,5 saat çalışacak ve ücretini işvereninden alacak, ücretsiz izinli olduğu ve bu nedenle çalışmadığı 22,5 saat içinse şartları sağladığı takdirde İŞKUR’dan yarım çalışma ödeneği alabilecektir.⁶⁹⁷

Yarım çalışma ödeneğinden yararlananlar için ayrıca “ödenekten yararlandıkları süreler için İŞKUR tarafından prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %32,5 oranında uzun vade ve genel sağlık sigortası primini aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirilecek, yarım çalışma ödeneği ödenen süreler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılacaktır.”⁶⁹⁸ İŞKUR “5510 sayılı Kanun kapsamında, prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmamakta ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmamaktadır (4447 SK. m. Ek 5/2).”

⁶⁹⁶ İŞKUR, 2020/1 sayılı Genelge, s. 38.

⁶⁹⁷ Tüç, s. 227.

⁶⁹⁸ 2013/11 sayılı Genelge, s. 19.

5510 sayılı Kanun'un Ek 6. madde kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanlar "Kanunun 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla sigortalı tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katının %32,5'i oranında prim öderler. Bu sigortalılardan 4447 sayılı Kanuna tabi olmak isteyenler %3 sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primi de ödeyebilirler." Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere Ek 6. madde kapsamında sigortalı olanların ay içindeki çalışması 1 ya da 9 gün olsa da her ay 30 günlük prim tutarını kendileri tarafından ödenmek suretiyle sigortalılıkları sağlanmaktadır.

4447 sayılı Kanuna göre yarım çalışma ödeneği alabilmek için, "işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması gerekmektedir (4447 SK. m. Ek 5/1)." Bu durumda Ek 6. madde kapsamında örneğin ayda 8 gün çalışan bir sigortalı yarım zamanlı çalışmaya başlayarak ayda 4 gün çalışacak kalan 4 gün içinse ücretsiz izinli sayılacaktır. Ancak 5510 sayılı Kanuna göre, "Ek 6. madde kapsamda çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle" sağlanmaktadır.⁶⁹⁹ Dolayısıyla Ek 6. madde kapsamında sigortalı olanlar çalışma günleri ay içerisinde 1 ila 9 gün arasında olmak kaydıyla kaç gün olursa olsun her ay 30 günlük prim tutarını ödemek durumunda kalmaktadırlar. Ancak sigortalının 30 günlük primi olduğu bir durumda yarım çalışma ödeneği ödenememektedir.⁷⁰⁰ Zira yarım çalışma ödeneği "ayda 15 günü geçmemek üzere ve 15 günün altında prim günü ve 23 eksik gün kodundan bildirim yapılması halinde, bildirilen gün sayısı kadar belirlenmektedir."⁷⁰¹ Durumu bir örnekle açıklamak gerekirse; Ek 6. madde kapsamında ayda 8 gün çalışan bir sigortalının çalışması, yarım çalışmaya geçmesi durumunda ayda 4 güne düşecektir. Ancak bu çalışan yine 30 günlük prim ödemek durumunda kalacağı için kendisine yarım çalışma ödeneği ödenebilmesi için gerekli olan eksik gün bulunmayacaktır. Böyle bir durumda da doğum ya da evlat edinme nedeniyle haftalık çalışma süresinin yarısını çalışan ve işsizlik sigortası primi ödeyen Ek 6. madde kapsamındaki bir sigortalının yarım çalışma ödeneği alamama gibi bir durum ortaya çıkacaktır.

⁶⁹⁹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 353; Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 238.

⁷⁰⁰ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 38, "SGK kayıtlarında herhangi bir dönem için 30 gün üzerinden prim bildirim yapılmış ise ilgili dönem için ödeme planında gün sayısı 0 (sıfır) olacak şekilde güncelleme yapılır ve ödeme yapılmaması sağlanır."

⁷⁰¹ İŞKUR, 2020/01 sayılı Genelge, s. 38-39.

Oysa bu çalışan 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a kapsamında kısmi süreli olarak ayda 8 gün çalışıp, doğum veya evlat edinme nedeniyle yarım çalışmaya başlasa idi ayda 4 gün çalışarak çalıştığı sürenin ücretini işverenden alacak ve işveren tarafından çalıştığı 4 gün için SGK'ya sigortalı bildiriminde bulunulacak, kalan 4 gün ise işçi diğer şartları sağlaması durumunda (666,75x4) 2.667,00 TL yarım çalışma ödeneği alacak ve ödenek aldığı süre için İŞKUR tarafından prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %32,5 oranında uzun vade ve genel sağlık sigortası primi ödenecekti.

Çalışmamızın önceki bölümlerinde de bahsedildiği üzere kayıt dışı çalışmayı önlemek amacıyla çıkarılmış Ek 6. madde kapsamında sigortalı olmak bu kapsamda çalışanlar için son derece olumsuz bir uygulamadır. Örneğin bu kapsamda çalışan bir sigortalının, 4447 sayılı Kanun kapsamında olmasına ve işsizlik sigortası primi ödemesine rağmen mevzuattaki farklı düzenlemeler nedeni ile yarım çalışma ödeneği alamama durumu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle Ek 6. madde kapsamındaki sigortalıların gerek yarım çalışma ödeneği gerekse diğer haklardan yararlanabilmeleri için mevzuatta yeni bir düzenleme yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Zira mevcut düzenleme bu haliyle çalışanları kayıt altına almaktan çok kayıt dışına yönlendirebilecek bir uygulama olarak değerlendirilmektedir.

3.4.2.4. Ücret Garanti Fonundan Yararlanmaları

İşçilerin tek geçim ve gelir kaynağı olan ücreti korumak için işsizlik sigortası kapsamında ücret garanti fonu oluşturulmuştur. Fon kapsamında belirli durumlarda işçilerin üç aylık ücretlerinin garanti altına alınması amaçlanmıştır. Fondan yararlanmaya ilişkin usuller ise yönetmelikte belirlenmiştir.⁷⁰² Yönetmelik hükümleri “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren sigortalılar hakkında uygulanacaktır.” Bu açıdan 4447 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılanlar ücret garanti fonundan yararlanabileceklerdir.⁷⁰³ 4447 sayılı Kanun kapsamına “5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılanlar da girmektedir (4447 SK. m. 46/2).” Bu nedenle ücret garanti fonundan 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesi

⁷⁰² Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 450.

⁷⁰³ Zeynep Hoş, “Yasal Dayanakları Bağlamında Ücret Garanti Fonu”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Sayı: 71, Haziran 2018, s. 360.

kapsamında sigortalı sayılan şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlar da yararlanabilmektedir.

4447 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesine göre; "Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur" denilmektedir. Madde hükmüne göre "işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacakları İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulan Ücret Garanti Fonundan" ödenecektir.⁷⁰⁴

Ücret garanti fonundan yararlanmak için birtakım şartların sağlanması gerekmektedir. Buna göre; "ücret garanti fonundan yararlanabilmesi için işçinin,

a. Ücret alacağının bulunduğu dönemde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışmış olması (hizmet akdine tabi olarak çalışıyor olması),

b. İşverenin; konkordato ilan edilmesi, aciz vesikası alınması, iflası ya da iflasın ertelenmesi nedenlerinden biri ile ödeme güçlüğüne düşmüş olması,

c. İşçinin ödenmeyen ücret alacağının, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki dönemlere ilişkin olması,

d. İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde (bir gün dahi olsa) aynı işyerinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışmış olması" gerekmektedir.⁷⁰⁵

Ücret Garanti Fonundan yararlanmak için ayrıca, "işçi alacak belgesindeki ücret alacaklarının, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten geriye dönük 5 yıl içinde oluşması" gerekmektedir.⁷⁰⁶

Ücret Garanti Fonundan yararlanmak için herhangi bir prim ödeme koşulu bulunmamaktadır. Bu nedenle işsizlik sigortası primi ödememiş bir işçi de fondan

⁷⁰⁴ İbrahim Görücü, "Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2009, (Ücret Garanti), s. 95-96.

⁷⁰⁵ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 31.

⁷⁰⁶ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 35.

yararlanabilmektedir. İşçinin fondan yararlanmak için 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılması (hizmet akdiyle çalışması) yeterli olacaktır.⁷⁰⁷

Ücret garanti fonundan yararlanmak için iş sözleşmesinin sona ermesine gerek bulunmamaktadır. İşçinin, ödeme güclüğü yaşanan işyerinde iş sözleşmesi devam ederken de aranan koşulları sağlanması durumunda, Ücret Garanti Fonundan yararlanabilme hakkı bulunmaktadır.⁷⁰⁸

Ücret Garanti Fonundan yararlanma şartlarını sağlayan işçinin “fondan yararlanmak için yönetmelikte sayılan belgelerle birlikte İŞKUR’a başvuruda bulunması gerekmektedir (UGFY. m. 8).”⁷⁰⁹

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanların ücret garanti fonundan yararlanabilmeleri için herhangi bir prim koşulu bulunmamaktadır. Ancak bu kapsamdaki sigortalıların ay içindeki çalışması en fazla 9 gün olabileceği için çalışanların fondan alacakları ücret tutarı da son derece düşük kalmaktadır. Örneğin asgari ücretle çalışan bir sigortalı fondan aylık en fazla (666,75x9) 6.000,75 TL alabilecektir. Ücret garanti fonundan en fazla üç aylık ücret tutarı ödeme yapıldığı için bu işçinin fondan alabileceği en fazla ücret alacağı ise (6.000,75 x3) 18.002,25 TL olacaktır.

Ücret Garanti Fonundan yapılacak ödemeler “5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamamaktadır.”⁷¹⁰ 5510 sayılı Kanuna göre prime esas kazancın üst sınırı asgari ücretin 7,5 katıdır. 2024 yılı günlük prime esas kazancın üst sınırı (asgari ücretin 7,5 katı) 5.000,63 TL’dir. Dolayısıyla ayda en fazla 9 gün olan bir çalışan ücreti ne kadar olursa olsun fondan en fazla (5.000,63x9) 45.005,67 TL alabilecektir.

Mevzuatta fondan kaç kez yararlanılacağına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışan bir işçinin yararlanma şartlarını sağlaması durumunda aynı ya da farklı bir işverenden ücret alacağının ortaya çıkması durumunda Ücret Garanti Fonundan yararlanabilecektir.⁷¹¹ Ancak “Aynı işverenle olan iş ilişkilerinde 2004 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin birinci fıkrası

⁷⁰⁷ Türe, s. 3264.

⁷⁰⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 740; G.B. Yıldız, s. 904.

⁷⁰⁹ Andaç, İşsizlik Sigortası Hukuku, s. 222.

⁷¹⁰ Centel, Sosyal Güvenlik, s. 345.

⁷¹¹ Gürün Karatepe, s. 304.

kapsamında aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağına dayanılarak Fondan bir kez yararlanılabilmektedir (ÜGFY m. 9/6).”

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında aynı dönemde 9 günü aşmamak şartıyla birden fazla işyerinde çalışabilmektedirler. Bu durumda ödeme aczine düşen işyeri haricindeki diğer işyerlerinden elde ettiği kazancı ücret garanti fonundan alacağı ücret alacakları ile ilişkilendirilmemektedir. Zira “İşçi Alacak Belgesinde talep edilen dönemlerin Aktif Hizmet Dökümü kontrollerinde, birden fazla işveren tarafından 30 günden fazla prim yatırıldığına tespiti halinde ödeme güçlüğüne düşen işverenin yatırmış olduğu prim miktarı ve gün sayıları dikkate alınarak ücret alacak miktarı belirlenmektedir.”⁷¹² Ancak Ek 6. madde kapsamında çalışanların çalıştıkları işyerlerinden birkaçının aynı dönemde ücret ödeme aczine düşme olasılığı bulunmaktadır. Örneğin A işyerinde 4 gün, B işyerinde 4 gün olmak üzere toplam 8 gün çalışan bir sigortalının çalıştığı her iki işyerinin ücret ödeme aczine düştüğü bir durumda bu sigortalı ücret ödeme aczine düşen her iki işyerinden olan ücret alacakları için ücret garanti fonundan üç aylık tutarında ödeme alabilecektir. Ancak işçinin alabileceği ücret tutarı prime esas günlük kazanç üst sınırını aşamayacaktır.

Ücret Garanti Fonu kapsamında ücret alacakları, “işçinin Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmektedir. Bu kapsamda yapılacak ödemeler, Fon kaynaklarıyla sınırlıdır. Ödemeler, Kuruma başvuru sırasına göre yapılmaktadır. (ÜGFY m. 9/4,5).”

Ücret Garanti Fonundan işçilere gerekli şartları sağlamaları durumunda üç aylık ücret alacakları ödenmektedir.⁷¹³ Ancak fondan; “işçi veya işverenin kasıt veya kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla veya yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte ilgililerden tahsil edilmektedir (ÜGFY m. 9/11).” Bu durumda 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. madde kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile şehir içi toplu taşıma araçlarında ayda 10 günden az çalışanların kasıt veya kusuru nedeniyle ücret garanti fonundan fazla veya yersiz ödeme alması durumunda bu ödemeler yasal faizi ile birlikte çalışandan tahsil edilecektir.

⁷¹² İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 34

⁷¹³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 189.

3.4.3. Ay İçerisinde 10 Günden Az alışan Sanatçıların İşsizlik Sigortası Fonundan Sağlanan Diğer deneklerden Yararlanmaları

3.4.3.1. Genel Olarak

6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek 6. madde ile kısmi süreli çalışan sanatçılar sigortalı kapsamına alınmıştır.⁷¹⁴ Buna göre; “kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan sanatçılar 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Bu kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanmaktadır (5510 SK. m. Ek 6/1).”

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılanlar işsizlik sigortası kapsamındadırlar. Bu kapsamdaki sigortalılar hakkında; “malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanmaktadır (5510 SK. m. Ek 6/3).” Ek 6. madde kapsamında sigortalı sayılanların işsizlik sigortası hükümlerine tabi olmaları istisnai bir düzenleme ile “isteklerine” bırakıldığı için işsizlik sigortasına tabi olmak istemeyen ve prim ödemeyen sanatçıların işsizlik sigortası fonundan sağlanan kısa çalışma deneği, yarım çalışma deneği ve ücret garanti fonundan yararlanma hakları olmayacaktır.⁷¹⁵

3.4.3.2. Kısa alışma deneğinden Yararlanmaları

4447 sayılı Kanun’un Ek 2 maddesine göre kısa alışma; “Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara alışamadıkları

⁷¹⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s. 354.

⁷¹⁵ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 241.

dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır (m. Ek 2/1). Kısa çalışma ödeneği ise; “Kısa çalışma halinde işsizlik sigortası fonundan yapılan ödenektir (m. Ek 2/3).”

Kısa çalışma, “Üç ayı geçmemek üzere 4447 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesinde sayılan gerekçelerle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, en az dört hafta süreyle işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasıdır (KÇY m. 6/1-d), Kısa çalışma ödeneği ise: 6 ncı maddede belirtilen koşulların sağlanması halinde sigortalıya yapılan ödemedir (KÇY m. 6/1-f).”

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için “İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması ve sigortalının kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir. Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için ayrıca, işveren tarafından İŞKUR’a yapılan başvurunun uygun bulunması gerekmektedir (KÇY. m. 6).”

Kısa çalışma ödeneği sigortalının günlük ortalama kazancına göre belirlenmektedir.⁷¹⁶ Ödenek miktarı; “Sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ı olarak belirlenmektedir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150’sini geçmemektedir (4447 SK. m. Ek 2/4).”

Kısa çalışma ödeneğinin süresi ise, “üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır (KÇY m. 7/2).” Kısa çalışma ödeneğinin süresini “altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir (4447 SK. m. Ek 2/6).” Bu durumda bir çalışan kısa çalışma ödeneğinden en fazla 3 ay yararlanabilecektir. Ancak bu süre Cumhurbaşkanı tarafından 6 aya kadar uzatılabilmektedir.

İŞKUR 2024/4 sayılı Genelgeye⁷¹⁷ göre; “Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir. İşverenlerin kısa çalışma döneminde kısa çalışmaya tabi tuttuğu

⁷¹⁶ Muzaffer Koç ve İskender Gümüş, “Türkiye’de Pasif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Kısa Çalışma Uygulaması”, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 18, 2019, s. 218.

⁷¹⁷ İŞKUR 2024/4 sayılı Genelge, m.11/6.

sigortalılar için Sosyal Güvenlik Kurumu bildirimlerinde kısa çalışma talep edilen günler için 18-Kısa Çalışma Ödeneği veya 27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler eksik gün kodlarını bildirmesi gerekmektedir.”

Kısa çalışma ödeneği, “işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır ve her ayın beşinde aylık olarak sigortalının kendisine ödenir. Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar (KÇY m. 7/13,14).” Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri ise işverene aittir. İşveren bir haftalık süre için işçiye yarım ücret öder. Ücretin yarısı ödendiği için de sosyal sigorta ilişkisi tüm sigorta kolları bakımından devam eder.⁷¹⁸

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. madde kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçılar “Kanunun 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla sigortalı tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katının % 32,5’i oranında prim öderler. Bu sigortalılardan 4447 sayılı Kanuna tabi olmak isteyenler %3 sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primi de ödeyebilirler.”⁷¹⁹ Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere Ek 6. madde kapsamında sigortalı olanlar ay içindeki çalışması 1 ya da 9 gün olsa da her ay 30 günlük prim tutarının kendileri tarafından ödenmesi suretiyle sigortalılıkları sağlanmaktadır. Ancak “kısa çalışma 30 gün üzerinden değerlendirilmekte ve ilgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirilmesi halinde, söz konusu ay için kısa çalışma ödeneği ödenmemektedir (KÇY m. 7/9).” Bu durumda Ek 6. madde kapsamında çalışan ve işsizlik sigortası primi ödeyen sanatçıların kısa çalışma ödeneği alamama gibi bir durum ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca “kısa çalışma ödeneği üç ayı geçmemek üzere işyerinde uygulanan çalışma süresinin, en az dört hafta süreyle işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması durumunda ödenmektedir (4447 SK. m. Ek 2/1).” Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı olanlar ise çalışması ay içerisinde 1 gün ya da 9 gün olsa da 30 günlük prim tutarını kendisi

⁷¹⁸ Bal Bektaş, Tez, s. 351.

⁷¹⁹ 2013/11 sayılı Genelge, s. 99.

ödemektedirler. Bu durumda işyerindeki çalışma süresi 1/3 oranında azalsa da sigortalı yine 30 günlük prim tutarını ödemeye devam edecektir. Örneğin ay içerisinde 9 gün çalışması bulunan bir sigortalı kısa çalışma uygulaması nedeniyle çalışma süresi 1/3 azaldığında bu sigortalının çalışma süresi 6 güne düşmesine rağmen kişi yine 30 günlük prim tutarını ödeyecektir. Bu durumda Ek 6. madde kapsamında çalışan ve işsizlik sigortası primi ödeyen sanatçıların işyerindeki çalışmanın 1/3 azalması durumunda da kısa çalışma ödeneği alamama gibi bir durum ortaya çıkmaktadır.

Her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. madde kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan ve işsizlik sigortası primi ödeyen sanatçıların ancak "işyerindeki çalışmanın en az dört hafta durması" durumunda kısa çalışma ödeneği alabileceği gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Zira böyle bir durumda işyerindeki faaliyet durduğu için sigortalının ilgili dönemde hiç çalışması olmayacak ve bu nedenle sigortalı 30 günlük prim tutarını ödemek durumunda kalmayarak kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecektir. Örneğin işyerindeki faaliyeti durdurulması nedeniyle kısa çalışma uygulamasına geçilen ayda 9 gün çalışan bir sanatçı bu durumda çalışmadığı 9 gün için işsizlik sigortası fonundan (666,75x0,60x9) 3.600,45 TL kısa çalışma ödeneği alabilecektir.

Sanatçıların kısmi süreli iş sözleşmeleri ile birden fazla işyerinde çalışma imkânı bulunmaktadır. Bu durum 2013/11 sayılı Genelgede "Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıların ay içerisinde birden fazla işverenin veya ek 6 ncı madde kapsamında yeni bir işveren yanında çalışmaya başlamaları halinde, her bir işverenle yapmış oldukları kısmi süreli iş sözleşmeleri Kuruma ayrı ayrı verilecek, ancak ay içerisinde her bir sözleşme için prim ödenmeyip yalnızca aylık 30 gün sigortalılık süresi karşılığı prim ödenecektir." denilerek açıklanmıştır.⁷²⁰ Bu durumda işçinin çalıştığı tüm işyerlerindeki çalışma süresinin toplamı 9 günü aşmadığı takdirde bir işçi her bir işyerinde Ek 6. madde kapsamında sigortalı olabilecek ve kısa çalışma ödeneği alabilecektir. Örneğin bir sanatçının iki farklı işyerinde ayda 3'er gün (3+3=6 gün) çalışması durumunda bu işçi her iki işyerindeki faaliyetin durması nedeniyle kısa çalışma uygulamasına geçildiği bir durumda (hiç çalışması olmadığı için 30 günlük prim ödemek zorunda kalmayacak) her iki işyerinden 3'er gün olmak üzere toplam 6 gün için (diğer şartları sağlaması durumunda) son 12 aylık prime esas kazançları

⁷²⁰ 2013/11 sayılı Genelge, s. 104.

dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı tutarında kısa çalışma ödeneği alabilecektir.

Kısa çalışma uygulaması işçi ve işverenden kaynaklanan birtakım nedenler ile kesilmekte ve durmaktadır. Bu nedenler KÇY'de belirtilmiştir.⁷²¹ Buna göre, “kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan sigortalıların çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen sigortalı sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulmaktadır (KÇY m. 8/2).”

Kısa çalışma ödeneği ayrıca, “Kısa çalışma ödeneği alanların, kısa çalışmaya tabi tutulduğu işyerinde iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması, ölümü hallerinde söz konusu durumun gerçekleştiği tarih itibarıyla ödenekleri kesilir veya durdurulur. Ayrıca, geçici iş göremezlik raporu alınması durumunda raporun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği durdurulur (KÇY m. 9/1.)” Kısa çalışma ödeneği, işçinin ödenek aldığı dönemde ölmesiyle⁷²² ve kısa çalışma süresinin bitmesi ile de sona ermektedir.

Kısa çalışma ödeneği, “işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir. Sigortalının kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise, ölen sigortalılara ait fazla ödemeler hariç, yasal faizi ile birlikte sigortalıdan tahsil edilir (KÇY m. 7/18).” Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un Ek 6. madde kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçılar da almış oldukları kısa çalışma ödeneği, kısa çalışmaya tabi tutulduğu işyerinde iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması ve ölümü halinde sona

⁷²¹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 730.

⁷²² Tuncay ve Ekmekçi, s. 731.

erecektir. Ayrıca sigortalının kusurundan kaynaklanan nedenlerle fazla ödeme alması halinde yasal faizi ile birlikte kendisinden tahsil edilecektir.

3.4.3.3. Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları

4857 sayılı Kanun'un 74/2. maddesinde 2016 yılında yapılan düzenleme ile doğum veya evlat edinme sonrası çalışanlara haftalık çalışma süresinin yarısına kadar ücretsiz izin hakkı yani yarım zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır.⁷²³ Yarım zamanlı çalışmaya başlayan çalışanlar için işveren ücret ödemeyeceği için bu kişiler gelir kaybına uğramaktadırlar. Ortaya çıkan gelir kaybını telafi etmek amacıyla 4447 sayılı Kanun'un Ek 5/1. maddesinde yarım çalışma ödeneği düzenlenmiştir.⁷²⁴ Maddeye göre yarım çalışma ödeneği, “analık hali izninin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmiş olan kişilerin aranan şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süre için verilen ödenektir.”

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için “işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekmektedir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz (4447 SK. m. Ek 5/1).” Sigortalının yarım çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarını sağlayamadığı takdirde ise yine 30 ila 360 günlük süre zarfında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır. Bu durumda sigortalı sadece ödenekten yararlanamayacak ancak ücretsiz izin uygulamasından yararlanacaktır.

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için “İşverenler tarafından, yarım çalışma uygulanan işçilerin primlerinin SGK'ya bildirimlerini eksik gün gerekçesi

⁷²³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 863; Ekmekçi ve Yiğit, s. 505.

⁷²⁴ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s. 447.

olarak 23-Yarım Çalışma Ödeneği ya da 24-Yarım Çalışma ödeneği ve Diğer Nedenler eksik gün kodları ile yapmaları gerekmektedir.”⁷²⁵

Yarım çalışma ödeneği miktarı ise; “Günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır (4447 SK. m. Ek 5/1).”

Yarım çalışma ödeneğinin süresi, “4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır.” Bu durumda, haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak kararlaştırıldığı bir işyerinde bir işçi 22,5 saat çalışacak ve ücretini işvereninden alacak, ücretsiz izinli olduğu ve bu nedenle çalışmadığı 22,5 saat içinse şartları sağladığı takdirde İŞKUR’dan yarım çalışma ödeneği alacaktır.⁷²⁶

Yarım çalışma ödeneğinden yararlananlar için ayrıca “ödenekten yararlandıkları süreler için İŞKUR tarafından prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %32,5 oranında uzun vade ve genel sağlık sigortası primini aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirilecek, yarım çalışma ödeneği ödenen süreler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılacaktır.”⁷²⁷ İŞKUR “5510 sayılı Kanun kapsamında, prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmamakta ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimini yapmamaktadır (4447 SK. m. Ek 5/2).”

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçılar “Kanunun 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla sigortalı tarafından belirlenen günlük kazancın otuz katının %32,5’i oranında prim öderler. Bu sigortalılardan 4447 sayılı Kanuna tabi olmak isteyenler %3 sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primi de ödeyebilirler.” Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere Ek 6. madde kapsamında çalışanların ay içindeki çalışması 1 gün ya da 9 gün olsa da her ay 30 günlük prim tutarını kendileri tarafından ödenmek suretiyle sigortalılıkları sağlanmaktadır.

4447 sayılı Kanuna göre yarım çalışma ödeneği alabilmek için işçinin “haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışması gerekmektedir (4447 SK. m. Ek 5/1).” Bu durumda Ek 6. madde kapsamında örneğin ayda 8 gün çalışan bir sigortalı yarım zamanlı çalışmaya başlayarak ayda 4 gün çalışacak kalan 4 gün içinse ücretsiz izinli

⁷²⁵ İŞKUR, 2020/1 sayılı Genelge, s. 38.

⁷²⁶ Tuaç, s. 227.

⁷²⁷ 2013/11 sayılı Genelge, s. 19.

sayılacaktır. Ancak 5510 sayılı Kanuna göre Ek 6. madde kapsamında çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanmaktadır. Dolayısıyla Ek 6. madde kapsamında sigortalı olanlar çalışma günleri 1 ila 9 gün arasında olmak kaydıyla kaç gün olursa olsun her ay 30 günlük prim tutarını ödemek durumunda kalmaktadırlar. Ancak sigortalının 30 günlük primi olduğu bir durumda yarım çalışma ödeneği ödenememektedir.⁷²⁸ Zira yarım çalışma ödeneği “ayda 15 günü geçmemek üzere ve 15 günün altında prim ve 23 eksik gün kodundan bildirim yapılması halinde, bildirilen gün sayısı kadar belirlenmektedir. Örneğin 14 gün prim ve 23 eksik gün kodu ile 14 gün eksik gün bildiriminde ödeme gün sayısı 14 gün olacaktır.”⁷²⁹ Dolayısıyla doğum ya da evlat edinme nedeniyle haftalık çalışma süresinin yarısını çalışan ve işsizlik sigortası primi ödeyen Ek 6. madde kapsamındaki sigortalıların yarım çalışma ödeneği alamama gibi bir durum ortaya çıkmaktadır. Oysa bu çalışan 5510 sayılı Kanun’un 4/1-a kapsamında kısmi süreli olarak ayda 8 gün çalışıp, doğum veya evlat edinme nedeniyle yarım çalışmaya başlasa idi ayda 4 gün çalışacak ve ücretini işverenden alacak, işveren tarafından çalıştığı 4 gün için SGK’ya sigortalı bildiriminde bulunulacak, çalışmadığı 4 gün ise işçi diğer şartları sağlaması durumunda (666,75x4) 2.667,00 TL yarım çalışma ödeneği alacak ve ödenek aldığı süre için İŞKUR tarafından prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %32,5 oranında uzun vade ve genel sağlık sigortası primi ödenecekti.

Çalışmamızın önceki bölümlerinde de bahsedildiği üzere kayıt dışı çalışmayı önlemek amacıyla çıkarılmış Ek 6 sigortalılığı çalışanlar işçin son derece olumsuz bir uygulamadır. Örneğin 4447 sayılı Kanun kapsamında olmasına ve işsizlik sigortası primi ödemesine rağmen sigortalının mevzuattaki farklı düzenlemeler nedeniyle yarım çalışma ödeneği alamama durumu ortaya çıkacaktır. Bu nedenle Ek 6. madde kapsamında çalışan sigortalıların gerek yarım çalışma ödeneği gerekse diğer haklardan yararlanabilmeleri için mevzuatta yeni bir düzenleme yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Zira mevcut düzenleme bu haliyle kişileri kayıt altına almaktan çok kayıt dışına yönlendirebilecek bir uygulama olarak değerlendirilmektedir.

⁷²⁸ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 38 “SGK kayıtlarında herhangi bir dönem için 30 gün üzerinden prim bildirimi yapılmış ise ilgili dönem için ödeme planında gün sayısı 0 (sıfır) olacak şekilde güncelleme yapılır ve ödeme yapılmaması sağlanır”

⁷²⁹ İŞKUR, 2020/01 sayılı Genelge, s. 38-39.

3.4.3.4. Ücret Garanti Fonundan Yararlanmaları

4447 sayılı Kanun kapsamına “5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılanlar da girmektedir (4447 SK. m. 46/2).” Bu nedenle ücret garanti fonundan 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılan sanatçılar da yararlanabilmektedir.

4447 sayılı Kanun’un Ek 1. maddesinde; “Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur” denilmektedir. Ücret garanti fonundan yararlanmak için ücretin sayılan nedenlerden dolayı ödenmemiş olması gerekmektedir. Bu durumda ücretin ödenmemesi sayılan nedenlerden kaynaklanmıyor ise işçi fondan ödeme alamamaktadır.⁷³⁰

Ücret garanti fonundan yararlanmak için birtakım şartların sağlanması gerekmektedir.⁷³¹ Buna göre; “ücret garanti fonundan yararlanabilmesi için işçinin;

a. Ücret alacağının bulunduğu dönemde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışmış olması (hizmet akdine tabi olarak çalışıyor olması),

b. İşverenin; konkordato ilan edilmesi, aciz vesikası alınması, iflası ya da iflasın ertelenmesi nedenlerinden biri ile ödeme güçlüğüne düşmüş olması,

c. İşçinin ödenmeyen ücret alacağının, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki dönemlere ilişkin olması,

d. İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde (bir gün dahi olsa) aynı işyerinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışmış olması” gerekmektedir.⁷³² Ücret Garanti Fonundan yararlanmak için ayrıca, “işçi alacak belgesindeki ücret alacaklarının, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten geriye dönük 5 yıl içinde oluşması gerekmektedir.”⁷³³

⁷³⁰ Ekmekçi ve Yiğit, s. 294.

⁷³¹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 739.

⁷³² İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 31.

⁷³³ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 35.

Ücret Garanti Fonundan yararlanmak için herhangi bir prim ödeme koşulu bulunmamaktadır. Bu nedenle işsizlik sigortası primi ödememiş bir işçi de fondan yararlanabilmektedir. İşçinin fondan yararlanmak için 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılması (hizmet akdiyle çalışması) yeterli olacaktır.⁷³⁴

Ücret garanti fonundan yararlanmak için “iş sözleşmesinin sona ermesine gerek bulunmamaktadır. İşçinin, ödeme gücüyle yaşanan işyerinde iş sözleşmesi devam ederken de aranan koşulları sağlanması durumunda, Ücret Garanti Fonundan yararlanabilme hakkı bulunmaktadır (ÜGFY. m. 8/1).” Ücret Garanti Fonundan yararlanma şartlarını sağlayan işçinin “fondan yararlanmak için yönetmelikte sayılan belgelerle birlikte İŞKUR’a başvuruda bulunması gerekmektedir (UGFY. m. 8).”

5510 sayılı Kanun’un Ek 6. madde kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçıların ücret garanti fonundan yararlanabilmeleri için herhangi bir prim koşulu bulunmamaktadır. Ancak bu kapsamdaki sigortalıların ay içindeki çalışması en fazla 9 gün olabileceği için çalışanların fondan alacakları ücret tutarı da son derece düşük kalmaktadır. Örneğin asgari ücretle çalışan bir sigortalı fondan aylık en fazla (666,75x9) 6.000,75 TL alabilecektir. Ücret garanti fonundan en fazla üç aylık ücret tutarı ödeme yapıldığı için bu işçinin fondan alabileceği en fazla ücret alacağı ise (6.000,75 x3) 18.002,25 TL olacaktır.

Ücret Garanti Fonundan yapılacak ödemeler “5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşmamaktadır.” 5510 sayılı Kanuna göre prime esas kazancın üst sınırı asgari ücretin 7,5 katıdır. 2024 yılı günlük prime esas kazancın üst sınırı (asgari ücretin 7,5 katı) 5.000,63 TL’dir. Dolayısıyla ayda en fazla 9 gün çalışan bir sigortalı ücreti ne kadar olursa olsun fondan en fazla (5.000,63x9) 45.005,67 TL alabilecektir.

Mevzuatta fondan kaç kez yararlanılacağına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışan bir işçinin yararlanma şartlarını sağlaması durumunda aynı ya da farklı bir işverenden ücret alacağının ortaya çıkması durumunda Ücret Garanti Fonundan yararlanabilecektir.⁷³⁵ Ancak yönetmelikte aynı işverenle olan ilişkisinde fondan yararlanmaya bir sınır getirmiştir.⁷³⁶ Buna göre,

⁷³⁴ Türe, s. 3264.

⁷³⁵ Gürün Karatepe, s. 304.

⁷³⁶ Adnan Deynekli, “Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 2, Bahar 2009, s. 45.

“Aynı işverenle olan iş ilişkilerinde 2004 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağına dayanılarak Fondan bir kez yararlanılabilir (ÜGFY. m. 9/6).”

Sanatçılar 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. Maddesi kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile aynı dönemde 9 günü aşmamak şartıyla birden fazla işyerinde çalışabilmektedirler. Bu durumda ödeme aczine düşen işyeri haricindeki işyerlerinden elde ettiği kazancı ücret garanti fonundan alacağı ücret alacakları ile ilişkilendirilmemektedir. Zira “İşçi Alacak Belgesinde talep edilen dönemlerin Aktif Hizmet Dökümü kontrollerinde, birden fazla işveren tarafından 30 günden fazla prim yatırıldığı tespit edildiğinde ödeme gücüne düşen işverenin yatırmış olduğu prim miktarı ve gün sayıları dikkate alınarak ücret alacak miktarı belirlenmektedir.”⁷³⁷ Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçıların çalıştıkları işyerlerinden birkaçının aynı dönemde ücret ödeme aczine düşme olasılığı bulunmaktadır. Örneğin A işyerinde 5 gün, B işyerinde 3 gün olmak üzere toplam 8 gün çalışabilme imkanları vardır. Her iki işyerinin ücret ödeme aczine düştüğü ve ücret garanti fonundan yararlanmak için gerekli şartların sağlandığı bir durumda işçi ücret ödeme aczine düşen her iki işyerinden olan ücret alacakları için ücret garanti fonundan üç aylık tutarında ödeme alabilecektir. Ancak işçinin alabileceği ücret tutarı prime esas günlük kazancın üst sınırını aşamayacaktır.

Ücret Garanti Fonu kapsamında ücret alacakları, “işçinin Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmektedir. Bu kapsamda yapılacak ödemeler, Fon kaynaklarıyla sınırlıdır. Ödemeler, Kuruma başvuru sırasına göre yapılır. Ancak fondan işçi veya işverenin kasıt veya kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla veya yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte ilgililerden tahsil edilmektedir (ÜGFY. m. 9).” Bu durumda 5510 sayılı Kanun’un Ek 6. madde kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile ayda 10 günden az çalışan sanatçıların bir kasıt veya kusuru nedeniyle ücret garanti fonundan fazla veya yersiz ödeme alması durumunda bu ödemeler yasal faizi ile birlikte çalışandan tahsil edilecektir.

⁷³⁷ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 34

3.4.4. Ev Hizmetlerinde Ay İçerisinde 10 Gün ve Daha Fazla alışanların İşsizlik Sigortası Fonundan Sağlanan Diğer deneklerden Yararlanmaları

3.4.4.1. Genel Olarak

Ev hizmetlerinde “bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında 1/4/2015 tarihinden itibaren ücretle ve sürekli çalışma şartı aranmadan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanmaktadır. Bu sigortalılar hakkında Kanunun uzun ve kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesine göre işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır (Ek 9 Tebliğ, m.3.1).” Madde hükmünden anlaşılacağı üzere 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. maddesi kapsamında sigortalı sayılan ve ev hizmetlerinde 10 gün veya daha fazla çalışan kişiler için Kanun’un 4/1-a maddesine ilişkin hükümler uygulanmakta ve bu kişiler işsizlik sigortası kapsamına zorunlu olarak girmektedirler.⁷³⁸ Bu nedenle ev hizmetlerinde ayda 10 gün veya daha fazla çalışanların işsizlik sigortası fonundan sağlanan kısa çalışma deneği, yarım çalışma deneği ve ücret garanti fonundan yararlanma hakları bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/2. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışanların ise işsizlik sigortası hükümlerine tabi olduklarına dair 5510 sayılı Kanun’un Ek 9. maddesinde, Ek 9 Tebliğ’de ve 4447 sayılı Kanun’un 46. maddesinde bir hüküm bulunmamaktadır. 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/2. maddesinde “ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışanlar için iş kazası ve meslek hastalığı hükümleri uygulandığı, ancak bu kapsamdaki sigortalıların istekleri halinde %32,5 oranındaki uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primini takip eden ayın sonuna kadar ödeyebilme hakları” bulunduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda 5510 sayılı Kanun’un Ek 9/2. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışanların işsizlik sigortası hükümlerine tabi olmadıkları ve

⁷³⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 330; Caniklioğlu ve zkaraca, Ev Hizmetleri, s. 1140.

bu nedenle işsizlik sigortası fonundan sağlanan kısa çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği ve ücret garanti fonundan da yararlanamadıkları söylenebilir.

3.4.4.2. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları

Kısa çalışma; “Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır (4447 SK. m. Ek 2/1). Kısa çalışma ödeneği ise; “Kısa çalışma halinde işsizlik sigortası fonundan yapılan ödenektir (m. Ek 2/3).”

Kısa çalışma, “Üç ayı geçmemek üzere 4447 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesinde sayılan gerekçelerle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, en az dört hafta süreyle işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasıdır (KÇY m. 6/1-d), Kısa çalışma ödeneği ise: 6 ncı maddede belirtilen koşulların sağlanması halinde sigortalıya yapılan ödemedir (KÇY m. 6/1-f).”

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için “İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması ve sigortalının kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir. Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için ayrıca “işveren tarafından İŞKUR’a yapılan başvurunun uygun bulunması gerekmektedir (KÇY m. 6).”

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı; “Sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ı olarak belirlenmektedir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150’sini geçmemektedir” (4447 SK. m. ek 2/4).

Kısa çalışma ödeneğinin süresi “üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır (KÇY m. 7/2).” Kısa çalışma ödeneğinin süresini “altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı

yetkilidir (4447 SK. m. Ek 2/6).” Bu durumda bir çalışan kısa çalışma ödeneğinden en fazla 3 ay yararlanabilecektir. Ancak bu süre Cumhurbaşkanı tarafından 6 aya kadar uzatılabilmektedir.

İŞKUR 2024/4 sayılı Genelgeye⁷³⁹ göre; “Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir. İşverenlerin kısa çalışma döneminde kısa çalışmaya tabi tuttuğu sigortalılar için Sosyal Güvenlik Kurumu bildirimlerinde kısa çalışma talep edilen günler için 18-Kısa Çalışma Ödeneği veya 27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler eksik gün kodlarını bildirmesi gerekmektedir.”

Kısa çalışma ödeneği, “işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır ve her ayın beşinde aylık olarak sigortalının kendisine ödenir. Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar (KÇY m. 7/13,14).” Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri ise işverene aittir. İşveren bir haftalık süre için işçiye yarım ücret öder. Ücretin yarısı ödendiği için de sosyal sigorta ilişkisi tüm sigorta kolları bakımından devam etmektedir.⁷⁴⁰

Kısa çalışma ödeneği uygulaması için “işyerinde uygulanan çalışma süresinin, en az dört hafta süreyle işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durması gerekmektedir (KÇY m. 6/1-d).” Bu durumda ev hizmetlerinde ayda 15 gün çalışan bir sigortalının işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilmesi nedeniyle çalışma süresinin 1/3 azalması durumunda aylık çalışma süresi 10 güne düşecektir. Bu sigortalı çalıştığı 10 günlük sürenin ücretini işverenden alacak, kısa çalışma kapsamında çalışmadığı 5 gün ise diğer şartları sağlaması durumunda işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği alabilecektir.

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. madde kapsamında ev hizmetlerinde ayda 10 günden fazla çalışanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için diğer sigortalılarda olduğu gibi, “kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet

⁷³⁹ İŞKUR 2024/4 sayılı Genelge, m.11/6.

⁷⁴⁰ Bal Bektaş, Tez, s. 351.

akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir.”⁷⁴¹ Bu madde kapsamında ev hizmetlerinde çalışanların çalışma günleri 10 ila 30 gün arasında olabilmektedir. Bu durumda kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için gerekli olan 450 gün şartının tamamlanmasına etki etmektedir. Şöyle ki şayet ev hizmetlerinde çalışma ayda 30 gün devam ediyorsa bu çalışan tıpkı tam süreli çalışanlar gibi son üç yılda 450 prim gün koşulunu sağlayabilmektedir. Ancak ev hizmetlerinde ayda 10 gün çalışan bir sigortalı 450 gün ($10 \times 36 = 360$ gün) şartını sağlayamadığı için kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanamamaktadır. O halde ev hizmetlerinden çalışan bir sigortalının kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için ayda ortalama 13 gün çalışması gerekmektedir. Ayda 13 prim gününe sahip olması için ise bir çalışanın ayda 91 saat ($91/7,5 = 12,13$) (küsuratlar dikkate alınır) çalışması gerekmektedir.

Ev hizmetlerinde çalışılan gün sayısı ayrıca kısa çalışma ödeneği miktarını da etkilemektedir. Örneğin ev hizmetlerinde asgari ücretle çalışan sigortalıların alabileceği kısa çalışma ödeneği tutarı günlük ($666,75 \times 0,60$) 400,05 TL’dir. Bu durumda ev hizmetlerinde ayda 30 gün çalışan bir sigortalının alabileceği ödenek miktarı ($400,05 \times 30$) 12.001,50 TL iken, ayda 13 gün çalışması bulunan bir sigortalının çalışanın alabileceği kısa çalışma ödeneği miktarı ise ($400,05 \times 13$) 5.200,65 TL olacaktır.⁷⁴² Ancak ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla fakat 30 günden az çalışanların eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayarak ödenek tutarını arttırma imkanları da bulunmaktadır.

Ev hizmetleri ile ayda 10 gün ve daha fazla çalışanlar aynı dönemde birden fazla işyerinde çalışabilmektedirler. Böyle bir durumda işçinin kısa çalışma ödeneğinden nasıl yararlanacağı KÇY’de açıklanmıştır. Yönetmeliğe göre “Birden fazla işyerinde çalışırken, çalıştıkları işyerlerinde kısa çalışma uygulamasına tabi tutulan sigortalılar adına işverenleri tarafından ayrı ayrı bildirilen prim ödeme gün sayıları toplanır. Bu kişiler adına 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla kısa çalışma ödeneği ödenir. İlgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirilmesi halinde, söz konusu ay için kısa çalışma

⁷⁴¹ Engin Uzuner, “Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin Ortaya Çıkan Sorunların İş ve Sosyal Güvenlik Yönlerinden Değerlendirilmesi”, **Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi**, Cilt: 1 Sayı: 1, 2021, s. 80.

⁷⁴² Sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ı 2024 yılı günlük asgari ücret tutarı olan 666,75 TL olarak dikkate alınmıştır.

ödenegi ödenmez (KÇY m. 7/9).” Bu durumda örneğin Ek 9/1. madde kapsamında ev hizmetlerinde çalışan bir işçi A işyerinde 10 gün, B işyerinde 10 gün asgari ücretle çalışmaktadır. Her iki işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilmiş ve çalışma süreleri 1/2 oranında azaltılmıştır. Bu durumda işçi A işyerinde 5 gün, B işyerinde 5 gün çalışıp, iki işyerinde çalışmadığı (5+5) 10 gün için diğer şartları sağlaması durumunda (aylık prim günü 30 günü geçmediği için) kısa çalışma ödeneği alabilecektir. Bu işçi, A ve B işyerlerindeki 5’er günlük çalışması karşılığı ücretlerini her bir işverenden ayrı ayrı alacak ve her bir işveren işçi adına 5’er günlük sigorta bildiriminde bulunacaklardır. Kalan (5+5) 10 gün içinse işçi “son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ı” tutarında kısa çalışma ödeneği alacaktır. Ayrıca İŞKUR tarafından işçi adına kısa çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar asgari ücretin %12’si tutarında genel sağlık sigortası primi ödenecektir.⁷⁴³

Kısa çalışma uygulaması işçi ve işverenden kaynaklanan birtakım nedenler ile kesilmekte ve durmaktadır. Bu nedenler KÇY’de belirtilmiştir.⁷⁴⁴ Buna göre, “kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan sigortalıların çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen sigortalı sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur (KÇY m. 8/2).” Kısa çalışma ödeneği ayrıca, “Kısa çalışma ödeneği alanların, kısa çalışmaya tabi tutulduğu işyerinde iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması, ölümü hallerinde söz konusu durumun gerçekleştiği tarih itibarıyla ödenekleri kesilir veya durdurulur. Ayrıca, geçici iş göremezlik raporu alınması durumunda raporun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği durdurulur (KÇY m. 9/1.)” Kısa çalışma ödeneği, işçinin ödenek aldığı dönemde ölmesiyle⁷⁴⁵ ve kısa çalışma süresinin bitmesi ile de sona ermektedir.

⁷⁴³ Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 542.

⁷⁴⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s. 730.

⁷⁴⁵ Tuncay ve Ekmekçi, s. 731.

Ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanların kısa çalışmaya tabi tutulduğu işyerinde iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, ödenek süresinin bitimi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması, ölümü halinde sona erecektir.⁷⁴⁶ Ayrıca sigortalının kusurundan kaynaklanan nedenlerle fazla ödeme alması halinde yasal faizi ile birlikte kendisinden tahsil edilecektir.

3.4.4.3. Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanmaları

Yarım çalışma ödeneği 4447 sayılı Kanun'un Ek 5/1. maddesinde düzenlenmiştir.⁷⁴⁷ Maddeye göre yarım çalışma ödeneği, “analık hali izninin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmiş olan kişilerin aranan şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süre için verilen ödenektir.” 4857 sayılı Kanun'un 74. maddesinde düzenlenen yarım çalışma izni hangi kanuna tabi olduğuna bakılmaksızın tüm işçileri kapsamaktadır. Bu durumda yarım çalışma ödeneğinden bir iş sözleşmesine tabi olan ve diğer İş Kanunları kapsamında olan tüm sigortalılar yararlanacaklardır.⁷⁴⁸

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için “işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekmektedir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz (4447 SK. m. Ek 5/1).” Sigortalının yarım çalışma ödeneğinden yararlanma şartlarını sağlayamadığı takdirde ise yine 30 ila 360 günlük süre zarfında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar

⁷⁴⁶ Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 541.

⁷⁴⁷ Alper, Sosyal Sigortalar, s. 412; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 719.

⁷⁴⁸ Caniklioğlu, Kısmi Süreli Geçiş, s. 145.

ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır. Bu durumda sigortalı sadece ödenekten yararlanamayacak ancak ücretsiz izin uygulamasından yararlanacaktır. Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için “İşverenler tarafından, yarım çalışma uygulanan işçilerin primlerinin SGK’ya bildirimlerini eksik gün gerekçesi olarak 23-Yarım Çalışma Ödeneği ya da 24-Yarım Çalışma ödeneği ve Diğer Nedenler eksik gün kodları ile yapmaları gerekmektedir.”⁷⁴⁹

Yarım zamanlı çalışma “birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğumlarda bu süreler 30 gün eklenmektedir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süreler 360 gün olarak uygulanmaktadır (4857 SK. m. 74/2).” Yarım çalışma ödeneği haftalık çalışma süresinin çalışılmayan kısmı yani yarısı için ödenmektedir. Bu durumda yarım çalışma ödeneği “birinci doğumda en fazla 30 gün, ikinci doğumda en fazla 60 gün, sonraki doğumlarda en fazla 90 gün, çocuğun engelli doğması hâlinde en fazla 180 gün olarak ödenmektedir. Çoğul doğumlarda ilave edilen 30 gün için 15 gün yarım çalışma ödeneği ödenecektir.”⁷⁵⁰

Yarım çalışma ödeneğinden yararlananlar için ayrıca “ödenekten yararlandıkları süreler için İŞKUR tarafından prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %32,5 oranında uzun vade ve genel sağlık sigortası primini Kuruma bildirilecek, yarım çalışma ödeneği ödenen süreler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılacaktır.”⁷⁵¹ İŞKUR “5510 sayılı Kanun kapsamında, prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmamakta ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmamaktadır (4447 SK. m. Ek 5/2).”

İşçinin “haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalıştığı varsayıldığında bir ay için en fazla 15 gün ödeme yapılabilecektir. Gün sayısının kesirli olarak bulunması halinde tama iblağ edilen kısmı işveren tarafından, diğer kısmı İŞKUR tarafından ödenir. SGK kayıtlarında herhangi bir dönem için 30 gün üzerinden prim bildirimi yapılmış ise ilgili dönem için ödeme yapılmaz. Yarım çalışma ödeneği süresi yarım çalışmanın başladığı ve sona erdiği aylar fiili gün sayısı, ara aylar 30 gün üzerinden değerlendirilir. İşveren tarafından işçi adına ayda 15 gün ve üstünde prim günü bildirim yapılması halinde, ay 30’a tamamlanacak şekilde ödeme gün sayısı belirlenir.

⁷⁴⁹ İŞKUR, 2020/1 sayılı Genelge, s. 38.

⁷⁵⁰ İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/> (30/09/2024).

⁷⁵¹ 2013/11 sayılı Genelge, s. 19.

Örneğin işveren tarafından 15 prim ve 23 eksik gün kodu ile 13 gün eksik gün bildiriminde bulunulan bir işçi için yarım çalışma ödeme gün sayısı 15 gün olacaktır. İşçi adına 16 prim ve 23 eksik gün kodu ile 12 gün eksik gün bildiriminde bulunulması durumunda ise yarım çalışma ödeme gün sayısı 14 gün olacaktır. Ancak işveren tarafından işçi adına ayda 15 günün altında prim günü bildirimi yapılması halinde, ödenek süresi bildirilen gün sayısı kadar gün sayısı belirlenir. Örneğin işveren tarafından 14 prim ve 23 eksik gün kodu ile 14 gün eksik gün bildiriminde bulunulan bir işçi için yarım çalışma ödeme gün sayısı 14 gün olacaktır.”⁷⁵²

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. madde kapsamında ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanlar da yarım çalışma ödeneğinden yararlanma hakkına sahiptirler. Bu kapsamdaki sigortalıların da ödenekten yararlanabilmek için “doğum veya evlat edinme tarihinden önceki üç yıl içinde 600 gün işsizlik sigortası primine” sahip olması gerekmektedir. Bu durumda sigortalının ev hizmetlerinde ayda kaç gün çalıştığı önem arz etmektedir. Zira Kanun’un Ek /1 maddesi kapsamında ev hizmetlerinde 10 gün ile 30 gün arasında çalışılması mümkündür. Şayet sigortalı ev hizmetlerinde 30 gün çalışıyorsa bu durumda 600 prim gün şartını sağlayacaktır. Ancak sigortalının 600 prim gün şartını sağlayabilmesi için ay içerisinde ortalama 17 gün ($17 \times 36 = 612$ gün) çalışması gerekmektedir. Şayet sigortalı ayda 17 günden az çalışıyorsa son üç yıl içinde 600 prim gününü tamamlanamayacak ve ödenekten yararlanamayacaktır. Örneğin ay içerisinde 16 gün çalışması olan bir sigortalı son üç yıl içinde (16×36) 576 prim günü olduğu için yarım çalışma ödeneğinden yararlanamayacaktır.

Ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanların yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için haftalık çalışma süresinin yarısını fiilen çalışması gerekmektedir. Örneğin ev hizmetlerinde ayda 20 gün çalışan bir sigortalı yarım çalışmaya geçtiği takdirde ayda 10 gün çalışması gerekecektir. Sigortalı çalıştığı 10 günlük sürenin ücretini işvereninden alacak, çalışmadığı ve ücretsiz izinli sayıldığı 10 gün içinse işsizlik sigortası fonundan yarım çalışma ödeneği alacaktır. Yarım çalışma ödeneği miktarı; “Günlük asgari ücretin brüt tutarı”⁷⁵³ olduğu için bu sigortalı 10 günlük süre için fondan 2024 yılı için ($666,75 \times 10$) 6.667,50 TL yarım çalışma ödeneği alacaktır. Ödenek aldığı süre için İŞKUR tarafından asgari ücretin %32,5’i tutarında

⁷⁵² İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 38-39.

⁷⁵³ 4447 SK. m. Ek 5/1.

uzun vadeli ve genel sağlık sigortası bildirimi yapılacaktır. Ödenekten yararlanma süresi ise doğum veya evlat edinilen çocuk sayısına bağlı olarak 30 ila 180 gün arasında olacaktır.

Ev hizmetlerinde çalışanlar aynı dönemde birden fazla işyerinde çalışabilmektedirler. Bu durumda çalıştığı her bir işyerinden yarım çalışma ödeneği alma durumu ortaya çıkacaktır. Örneğin işçi 5510 sayılı Kanun'un Ek 9/1. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde A işyerinde 12 gün, B işyerinde 12 gün çalışmaktadır. Bu durumda A işyerinde 6 gün, B işyerinde 6 gün çalışıp, iki işyerinde çalışmadığı (6+6) 12 gün için diğer şartları sağlaması durumunda yarım çalışma ödeneği alabilecektir. Bu işçi, A ve B işyerlerindeki 6'şar günlük çalışması karşılığı ücretlerini her bir işverenden ayrı ayrı alacak ve her bir işveren işçi adına 6'şar günlük sigorta bildiriminde bulunacaklardır. Kalan (6+6) 12 gün içinse işçi toplam (666,75x12) 8.001,00 TL yarım çalışma ödeneği alacaktır. Ancak ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanların "SGK'ya herhangi bir dönem için 30 gün üzerinden prim bildirimi yapılmış ise ilgili dönem için ödeme planında gün sayısı 0 (sıfır) olacak şekilde güncelleme yapılacak ve ödeme yapılmaması sağlanacaktır"⁷⁵⁴

Yarım çalışma ödeneği; "Geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumun devamı süresince, çocuğun hayatını kaybetmesi ve/veya evlatlık halinin ortadan kalkması durumunda, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen kişinin, bu süre zarfında başka bir işte çalışması halinde, ilgilinin çalıştığı işyerinden ayrılması durumunda" kesilmektedir.⁷⁵⁵ Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un Ek 9/1. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanların da yukarıda sayılan durumların gerçekleşmesi durumunda ödenekleri kesilecektir. Ancak ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanların aynı dönemde birden fazla işveren yanında çalışabilmektedirler. Bu sebeple bu kapsamda çalışanların aynı dönemde birden fazla işyerinde çalışması ödeneğin kesilmesine neden olmamaktadır. Ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanların yarım çalışma ödeneği ayrıca ödenek süresinin sona ermesi, işçinin ölmesi, işçinin işten ayrılması durumlarında da kesilmektedir.⁷⁵⁶

⁷⁵⁴ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 38.

⁷⁵⁵ İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odeneği/> (03/10/2024).

⁷⁵⁶ Ocak, Yarım Çalışma, s. 218.

4447 sayılı Kanuna göre; “İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir (m. Ek 5/1).” Ayrıca 10.02.2016 tarihli “İŞKUR Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esasların 9/2. maddesine göre, işçinin hatalı bilgi vermesi nedeniyle yersiz ödeme yapılması durumunda, yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işçiden tahsil edilmektedir.” Bu durumda ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanların da hatalı bilgi vermesi nedeniyle yersiz ödeme alması durumunda bu ödemeleri kanuni faiziyle birlikte geri ödemek durumunda kalacaktır.

3.4.4.4. Ücret Garanti Fonundan Yararlanmaları

4447 sayılı Kanun’un Ek 1. maddesine göre; “Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur” denilmektedir.

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. madde kapsamında ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanların ücret garanti fonundan yararlanabilmeleri için; “a) Ücret alacağının bulunduğu dönemde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışmış olması (hizmet akdine tabi olarak çalışıyor olması), b) İşverenin; konkordato ilan edilmesi, aciz vesikası alınması, iflası ya da iflasın ertelenmesi nedenlerinden biri ile ödeme güçlüğüne düşmüş olması, c) İşçinin ödenmeyen ücret alacağının, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki dönemlere ilişkin olması, d) İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde (bir gün dahi olsa) aynı işyerinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışmış olması” gerekmektedir.⁷⁵⁷ Ücret Garanti Fonundan yararlanmak için ayrıca, “işçi alacak belgesindeki ücret alacaklarının, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten geriye dönük 5 yıl içinde oluşması gerekmektedir.”⁷⁵⁸ Ücret Garanti Fonundan yararlanma

⁷⁵⁷ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 31.

⁷⁵⁸ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 35.

şartlarını sağlayan işçinin “fondan yararlanmak için yönetmelikte sayılan belgelerle birlikte İŞKUR’a başvuruda bulunması gerekmektedir (ÜGFY. m. 8).”

5510 sayılı Kanun’un Ek 9/1. madde kapsamında ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanların ücret garanti fonundan yararlanabilmeleri için herhangi bir prim koşulu bulunmamaktadır. Ancak bu kapsamdaki sigortalıların ay içindeki çalışması 10 ila 30 gün arasında olabildiği için ücret tutarları farklı olabilmektedir. Örneğin ev hizmetlerinde asgari ücretle ayda 10 gün çalışan bir sigortalı fondan aylık $(666,75 \times 10)$ 6.667,50 TL alabilecektir. Ücret garanti fonundan en fazla üç aylık ücret tutarı ödeme yapıldığı için bu işçinin fondan alabileceği en fazla ücret alacağı ise $(6.667,50 \times 3)$ 20.002,50 TL olacaktır. Oysa ev hizmetlerinde asgari ücretle ayda 30 gün çalışan bir sigortalı fondan aylık $(666,75 \times 30)$ 20.002,50 TL alabilecektir. Bu çalışanın fondan alabileceği en fazla ücret alacağı ise $(20.002,50 \times 3)$ 60.007,50 TL olacaktır.

Ücret Garanti Fonundan yapılacak ödemeler “5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamamaktadır.” 5510 sayılı Kanuna göre prime esas kazancın üst sınırı asgari ücretin 7,5 katıdır. 2024 yılı günlük prime esas kazancın üst sınırı (asgari ücretin 7,5 katı) 5.000,63 TL’dir. Dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışan bir sigortalı ücreti ne kadar olursa olsun fondan günlük en fazla 5.000,63 alabilecektir.

Ücret garanti fonundan yararlanmak için iş sözleşmesinin sona ermesine gerek bulunmamaktadır. İşçinin, ödeme güçlüğü yaşanan işyerinde iş sözleşmesi devam ederken de aranan koşulları sağlanması durumunda, Ücret Garanti Fonundan yararlanabilme hakkı bulunmaktadır.⁷⁵⁹ Mevzuatta fondan kaç kez yararlanılacağına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışan bir işçinin yararlanma şartlarını sağlaması durumunda aynı ya da farklı bir işverenden ücret alacağının ortaya çıkması durumunda Ücret Garanti Fonundan yararlanabilecektir.⁷⁶⁰ Ancak “Aynı işverenle olan iş ilişkilerinde 2004 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağına dayanılarak Fondan bir kez yararlanılabilir (ÜGFY m. 9/6).”

⁷⁵⁹ G.B. Yıldız, s. 904; Ertürk, s. 185.

⁷⁶⁰ Gürün Karatepe, s. 304.

Ev hizmetlerinde çalışanlar 5510 sayılı Kanun'un Ek 9/1. maddesi kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile aynı dönemde birden fazla işyerinde çalışabilmektedirler. Bu durumda ödeme aczine düşen işyeri haricindeki işyerlerinden elde ettiği kazancı ücret garanti fonundan alacağı ücret alacakları ile ilişkilendirilmemektedir. Zira "İşçi Alacak Belgesinde talep edilen dönemlerin Aktif Hizmet Dökümü kontrollerinde, birden fazla işveren tarafından 30 günden fazla prim yatırıldığına tespiti halinde ödeme güçlüğüne düşen işverenin yatırmış olduğu prim miktarı ve gün sayıları dikkate alınarak ücret alacak miktarı belirlenmektedir."⁷⁶¹ Ancak ev hizmetlerinde çalışanların çalıştıkları işyerlerinden birkaçının aynı dönemde ücret ödeme aczine düşme olasılığı bulunmaktadır. Örneğin A işyerinde 10 gün, B işyerinde 10 gün olmak üzere toplam 20 gün çalıştıkları bir durumda her iki işyerinin ücret ödeme aczine düştüğü ve ücret garanti fonundan yararlanmak için gerekli şartların sağlandığı bir durumda işçi ücret ödeme aczine düşen her iki işyerinden olan ücret alacakları için ücret garanti fonundan üç aylık tutarında ödeme alabilecektir. Ancak işçinin alabileceği ücret tutarı prime esas günlük kazancın üst sınırını aşamayacaktır.

Ücret Garanti Fonu kapsamında ücret alacakları, "işçinin Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmektedir. Bu kapsamda yapılacak ödemeler, Fon kaynaklarıyla sınırlıdır. Ödemeler, Kuruma başvuru sırasına göre yapılır. Ücret Garanti Fonundan işçilere gerekli şartları sağlamaları durumunda üç aylık ücret alacakları ödenmektedir. Ancak fondan işçi veya işverenin kasıt veya kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla veya yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte ilgililerden tahsil edilmektedir (ÜGFY m. 9)." Bu durumda ev hizmetlerinde ayda 10 gün veya daha fazla çalışanların bir kasıt veya kusuru nedeniyle ücret garanti fonundan fazla veya yersiz ödeme alması durumunda bu ödemeler yasal faizi ile birlikte çalışandan tahsil edilecektir.

⁷⁶¹ İŞKUR 2020/01 sayılı Genelge, s. 34.

SONUÇ

Türkiye’de sosyal sigortalar ve sağlık sigortasına ilişkin temel düzenleme 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, işsizlik sigortasına ilişkin temel düzenleme ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’dur. Türkiye’de kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş Kanunu’nda; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumundaki çalışma olarak tanımlanmıştır. Kısmi süreli çalışanlar hem 5510 sayılı hem de 4447 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Ancak her iki Kanun’da esasen tam süreli çalışma dikkate alınarak hazırlandığı için kısmi süreli çalışanlar bu Kanun’lar kapsamında sunulan genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından tam süreli çalışanlar gibi kolay yararlanamamaktadır. Bu durumun en önemli nedenleri kısmi süreli çalışanların prim gün hesabının saatlik olarak yapılması ve mevzuatta birtakım farklı düzenlemelerin yer almasıdır.

Öncelikle genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası kapsamında sunulan haklardan yararlanmak için genel olarak sigortalıların belirli bir prim gün sayısına sahip olmaları gerekmektedir. Bu doğrultuda sigortalıların genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için genel olarak sağlık hizmetine başvurdıkları tarihte 30 günlük genel sağlık sigortası prim gününe, yardımcı üreme yönteminden yararlanabilmek için ise son 5 yıl içinde en az 900 prim gününe, işsizlik sigortasından sunulan kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için son üç yıl içinde 450 gün işsizlik sigortası primine, işsizlik ödeneği ve yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek içinse son üç yıl içinde 600 gün işsizlik sigortası primine sahip olmaları gerekmektedir. Sosyal sigorta mevzuatında tam süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışanların prim gün sayısı hesaplanma yöntemi farklıdır. Tam süreli çalışanlar günde bir saat dahi çalışsa 1 günlük prim gününe hak kazanmaktadırlar. Bu nedenle her iki sigorta kolundan yararlanabilmek için gerekli olan prim günlerine tam süreli çalışanların ulaşması daha kolay olmaktadır. Ancak kısmi süreli çalışanların ay içerisindeki sigorta prim günleri saatlik hesaba göre yapılmaktadır. Diğer bir ifade ile kısmi süreli çalışanlar ancak günde 7,5 saat çalıştıkları takdirde 1 günlük prime gününe hak kazanabilmektedirler. Bu nedenle gerekli prim günlerine ulaşmaları çok zor hatta bazı durumlarda imkânsız olabildiği için kısmi süreli çalışanlar her iki sigorta

kapsamında sunulan ve belirli bir prim gününe sahip olunması gereken haklardan yararlanma konusunda zorluk yaşamaktadırlar.

Kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanmaları konusunda zorluk yaşamalarının bir diğer nedeni ise mevzuatta birtakım farklı düzenlemelerin yer almasıdır. Diğer bir ifade ile bu çalışanların sadece gerekli prim gün şartını sağlamaları yeterli olmamakta, mevzuattaki diğer şartları da sağlamaları gerekmektedir. Mevzuattaki düzenlemeye göre, ay içerisindeki çalışması (sigorta prim günü) sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli çalışanlar genel sağlık sigortasından yararlanmak için gerekli olan son 1 yılda 30 prim günü şartı yanında ayrıca ay içerisinde otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini de ödemeleri gerekmektedir. Bu durumda ay içerisindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli çalışanlar eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödemedikçe sağlık hizmetlerinden yararlanamama durumu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle ay içerisindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanmaları daha zor olmaktadır.

Genellikle kayıt dışını önlemek ve sosyal güvenlik kapsamını genişletmek için 5510 sayılı Kanun'da zamanla bazı yeni düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemeler ile bazı kısmi süreli çalışanların sigortalılıkları Kanun'da özel olarak düzenlenmiştir. Sigortalılıkları özel olarak düzenlenen kısmi süreli çalışanlar da esasen bir veya birden fazla işverene bağımlı olarak çalışmaktadır. Bu nedenle bu çalışanlar da 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Ancak bu çalışanlar 5510 sayılı Kanun'da sigortalılığı genel olarak düzenlenmiş kısmi süreli çalışanlardan birtakım farklı düzenlemelere tabidirler. Örneğin bu çalışanların bazılarının ay içerisindeki çalışması 10 günden az olacak şekilde belirli bir gün ile sınırlandırılmıştır. Bu kişiler ayrıca 5510 sayılı Kanun'da diğer kısmi süreli çalışanların aksine tüm sigorta kolları yerine bazı sigorta kollarına tabi tutulmuşlardır.

5510 sayılı Kanun'da sigortalılıkları özel olarak düzenlenen kısmi süreli çalışanların bazıları hizmet sözleşmesi ile bir ya da birden fazla işverene bağımlı olarak çalışmalarına rağmen bu çalışanlar adeta bağımsız sigortalı ya da isteğe bağlı bir sigortalı gibi tüm sigorta primlerini kendileri ödemek durumunda kalmaktadırlar. Ayrıca bu çalışanların tıpkı bağımsız ya da isteğe bağlı sigortalılar gibi genel sağlık

sigortasından yararlanmak için 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması da gerekmektedir. Bu doğrultuda 5510 sayılı Kanun'da sigortası özel olarak düzenlenmiş bazı kısmi süreli çalışanların bir kısmının gerek tüm sigorta primlerin kendileri tarafından ödenmesi gerekse genel sağlık sigortasından yararlanabilmek için 60 günden fazla borçlarının bulunmaması şartı nedeniyle genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından yararlanmaları daha da zorlaşmaktadır.

Diğer taraftan sigortalılıkları özel olarak düzenlenen kısmi süreli çalışanların bazıları zorunluluk ilkesine rağmen işsizlik sigortası kapsamına isterlerse girmektedir. İstekleri halinde işsizlik sigortası kapsamına giren sigortalılar ise işsizlik sigortası priminin hem işveren hem de sigortalı hissesinin tamamını kendileri ödemek durumunda kalmaktadırlar. Sigortalılığı özel olarak düzenlenmiş bazı kısmi süreli çalışanlar ise tamamen işsizlik sigortası kapsamının dışında bırakılmışlardır. Bu kişiler isteseler de işsizlik sigortası kapsamına girememekte ve işsizlik sigortasından sunulan haklardan yararlanamamaktadır. Bu doğrultuda genel olarak kayıt dışını önleme ve sosyal güvenlik kapsamını genişletme amacıyla yapılan bu düzenlemeler nedeniyle bazı kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından yararlanmalarının aslında daha da zorlaştığı söylenebilir. Bu nedenle yapılan düzenlemelerin beklenen amacı gerçekleştirme olasılığının çok düşük olduğu düşünülmektedir.

Kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından yararlanma konusunda yaşadığı zorlukların aşılabilmesi için mevzuatta birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin ilki kısmi süreli çalışanların prim gün eksikliğini isteğe bağlı sigortalı olarak ya da hizmet borçlanması yaparak tamamlama hakkı tanınmasıdır. Bu sayede kısmi süreli çalışanlar her iki sigorta kolundan sunulan haklardan yararlanmak için gerekli prim gün şartını sağlayabilme olanağı elde etmişlerdir. Ancak gerek isteğe bağlı gerekse borçlanma tutarlarının sigortalının kendisi tarafından ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca kısmi süreli çalışanlar eksik günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamladıkları takdirde hem genel sağlık sigortası hem de işsizlik sigortası primi ödedikleri için bu iki sigorta kolundan sunulan haklardan yararlanabilmelerine rağmen eksik günlerini borçlanma yoluyla tamamlamaları halinde işsizlik sigortası primi ödenmediği için sigortalılar sadece genel sağlık sigortasından yararlanabilmektedirler. Diğer bir ifade ile ay içerisindeki

eksik günlerini borçlanma yoluyla tamamlayanlar işsizlik sigortası prim günlerini arttıramamaktadırlar. Bu durum kısmi süreli çalışanların işsizlik sigortasından yararlanma konusunda yaşadığı prim gün eksikliği sorununun devam etmesine neden olmaktadır.

Kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanabilmelerini kolaylaştırmak için mevzuatta yapılan düzenlemelerden bir diğeri ay içerisinde belirli bir prim günü olan çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası prim tutarını ödeme zorunluluğunun bulunmamasıdır. Mevzuatta yapılan bu düzenleme ile ay içindeki çalışması dokuz gün veya daha fazla olan kısmi süreli çalışanların otuz günden eksik prim günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödeme zorunluluğu kaldırılmıştır. Diğer bir ifade ile ay içerisindeki çalışması 9 gün veya daha fazla olan kısmi süreli çalışanların 30 günden eksik kalan günler için genel sağlık sigortası primi ödemelerine gerek bulunmamaktadır.

Yapılan bu düzenlemeler olumlu olarak değerlendirilmekle birlikte, ay içindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli çalışanların otuz günden eksik prim günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primini ödemelerinin gerekmesi, isteğe bağlı sigorta ve hizmet borçlanması prim tutarlarının kısmi süreli çalışanlar tarafından ödenecek olması, borçlanma yapılarak işsizlik sigortası primi ödenememesi, genel sağlık sigortasından sunulan yardımcı üreme tedavisinden ve işsizlik sigortasından sunulan haklardan yararlanmak için gerekli prim gün sayısının kısmi süreli çalışanlar açısından yüksek olması, bazı kısmi süreli çalışanların tüm sigorta primlerini kendilerinin ödemek zorunda olmaları, bazı çalışanların işsizlik sigortası kapsamı dışında bırakılmaları yaşanan zorluğun tam olarak giderilememesine neden olmaktadır.

Kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından yararlanmaları konusunda yaşadıkları zorluğun giderilmesi için; kısmi süreli çalışanların günde kaç saat çalışma yapıldığına bakılmaksızın ücret alınan her günün prim ödeme günü olarak değerlendirilmesinin, genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için ay içerisindeki eksik prim günlerinin ödenmesi şartının kaldırılmasının, işsizlik sigortasından yararlanabilmeleri için gerekli olan prim gün sayısının düşürülmesinin, prim günü ayırt etmeksizin tüm çalışanların işsizlik sigortası kapsamına alınmasının, isteğe bağlı sigorta ve hizmet borçlanması prim oranlarının

kısmi süreli çalışanlar için düşürülmesinin, yasal olarak en azından ay içinde belli bir süre çalışanların eksik kalan günlerine ait primlerinin devlet tarafından karşılanmasının, eksik günlerin hizmet borçlanması yoluyla tamamlanması durumunda işsizlik sigortası priminin de ödenebilmesi imkanının sağlanmasının, bazı kısmi süreli çalışanların tüm sigorta primlerinin kendileri tarafından ödenmesi uygulamasının kaldırılarak bu kişilerin primlerinin işverenleri tarafından ödenmesine yönelik düzenleme yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

Akdur, Recep. **Türkiye’de Sağlık Hizmetleri ve Avrupa Topluluğu Ülkeleri ile Kıyaslanması**. 3. Basım. Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2000.

Akın, Levent. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı:8, 2006, ss.26-49.

Akyiğit, Ercan. “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 4, 2005, ss.1-26.

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**, 13. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Alper, Yusuf. “5510 Sayılı Kanun’da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çırakların ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 18, 2010, ss.175-183.

Alper, Yusuf. “Genel Sağlık Sigortası ve Gelir Testi Uygulaması”, **Türk-İş Dergisi**, Sayı: 397, 2012, ss.56-60.

Alper, Yusuf. **Sosyal Sigortalar Hukuku**, 11. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2020.

Andaç, Faruk. **İşsizlik Sigortası**, 2. Baskı, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Eğitim Yayınları, Yayın No: 66, Ankara, 2010.

Andaç, Faruk. **Türk İşsizlik Sigortası Hukuku Uygulaması**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2020.

Arıcı, Kadir. “Genel Sağlık Sigortasında Gelir Testi Meselesi ve Çözümü”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 34, 2015, ss.27-40.

Arıcı, Kadir. “Türk Genel Sağlık Sigortası Sisteminin Yeterliliği Sorunu”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 13, 2009, ss.148-157.

Arıcı, Kadir. **Türk İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri Hukuku**, 1. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.

Arıcı, Kadir. **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.

Arslan Durmuş, Seda. “Arabuluculuk Sürecinde Tarafların Anlaşması Halinde İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 2, 2022, ss.1159-1183.

Arslan Öztürk, Arzu. “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt; 12, Sayı:46, 2015, ss.89-125.

Aslanköylü, Resul ve Necip İlker Karaoğlu, **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Şerhi**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2023.

Astarlı, Muhittin. **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.

Astarlı, Muhittin. **Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara, 2008.

Ay, Sema. “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, 2012, ss.321-341.

Ayazen, Genco. **Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2023.

Aydemir, Murteza. “Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 49, 2016, ss.125-160.

Aydın, Ufuk “Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 13, 2009, ss.29-40.

Aydın, Ufuk ve Seher Demirkaya, “Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, 2017, ss.72-104.

Aydın, Ufuk. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi”, **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu Kitabı**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, ss.201-228.

Aydın, Ufuk. “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 8, 2007, ss.46-54.

Ayhan, Abdurrahman. “4447 Sayılı Kanun’a Göre İşsizlik Sigortasının Önemi, Yararlanma Koşulları ve Sağlanan Yardımlar”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 7, 2002, ss.1-9.

Bakırcıoğlu, Talha. **4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Kısmi Süreli Çalışma**, Uludağ Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2019.

Bal Bektaş, Özlem. “İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları”, **Adalet Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 65, 2020, ss.559-583.

Bal Bektaş, Özlem. **İşsizlik Sigortası**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara, 2014.

Balcı, Mesut. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.

Balkan, Hakan. **Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul, 2021.

Başmanav, Yasemin. **Genel Sağlık Sigortasının Kişi Bakımından Kapsamı**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014.

Bayram, Fuat. **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri**, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

Baysal, Ulaş. “Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1-2, Şubat-Mayıs 2012, ss.86-102.

Belverenli, Demet. **5510 Sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.

Benli, Abdurrahman. “4447 Sayılı Kanun’a Göre İş Sizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 49, 2005, ss.303-316.

Biçerli, M. Kemal, **Çalışma Ekonomisi**, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

Bilgili, Özkan. “Bekleme Süresi İle Prim Borcu Bakımından Genel Sağlık Sigortası Kapsamındaki Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Şartları,” **Ubak Karadeniz Zirvesi 4. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi Kitabı**, Ubak Yayınevi, Eylül 2020, s.16-25.

Bilgili, Özkan. “Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişkin GSS Primleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 19, 2010, ss.134-158.

Bilgili, Yüksel. **Makro İktisat Ders Notları**, 4. Bası, İkinci Sayfa Yayınları, İstanbul, 2014.

Bostancı, Yalçın. “Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 1, 2008, ss.145-173.

Bostancı, Yalçın. **Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Konya, 2007.

Bostancı, Yalçın. **Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 2004.

Boydak, Alptekin Burak, “Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, Nisan 2018, ss.145-158.

Bulut, Mehmet. “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 43, Ekim 2014, ss.143-160.

Caniklioğlu, Nurşen ve Ercüment Özkaraca, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, ss.1129-1157.

Caniklioğlu, Nurşen ve Ercüment Özkaraca, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, ss.637-664.

Caniklioğlu, Nurşen. “Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların-Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1, 2016, ss.43-78.

Caniklioğlu, Nurşen. **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği**, Emegın Hukuku Kurultayı 2, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 22 Mayıs 2016, ss.115-152.

Caniklioğlu, Nurşen. "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," **A. Can Tuncay'a Armağan**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Caniklioğlu, Nurşen. "İş Kanunu'nun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar", **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu Kitabı**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, ss.159-200.

Centel, Tankut. "6663 Sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler- Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 35, 2016, ss.9-16.

Centel, Tankut. "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 2, 2006, ss.19-22.

Centel, Tankut. **Kısmi Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992.

Centel, Tankut. **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Çakır, Özlem. "Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2001.

Çakmak, Esmanur. "Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulamaları", **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 1, 2020, ss.1-22.

Çallı, Melike. **5510 Sayılı Kanun'a Göre Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Olup Genel Sağlık Sigortasından Yararlanamayanlar: Denizli Örneği**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2012.

Çavuş, Ö. Hakan. "Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 68, 2021, ss.75-96.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. **İş Hukuku Dersleri**, 34. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.

Çiftçi, Halil İbrahim. **Sağlık Sistemi ve Finansmanı: Türkiye ve Çeşitli Ülkeler**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011.

Çil, Şahin. **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları ((2019-2021 Yılları))**, 9. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.

Değer Erumcu, Senem. “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Cilt: 19, Özel Sayı, 2017, ss.1997-2027.

Demir, Dilek. **Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenliği: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2019.

Demir, Fevzi ve Gülşen Gerşil, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 16, ss.68-89.

Demir, Fevzi. **İş Hukuku ve Uygulaması**, 9. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2016.

Demirbilek, Sevda. **Türkiye’de Sağlık Hizmetleri**, İlkem Ofset, İzmir, 1999.

Demirtaş, Serkan ve Hatice Erol. “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 2, 2020, ss.397-419.

Deynekli, Adnan. “Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 2, Bahar 2009, ss.43-47.

Dilemre Öden, Begüm. “Kısa Çalışma Ödeneğinin Vergi Mevzuatı Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, 2020, ss.75-86.

Dinler, Zeynel. **İktisada Giriş**, 20. Basım, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014.

Duman, Barış. “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 1, 2019, ss.187-201.

Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Ekmekçi, Ömer. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorular," **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 14, 2009, ss.47-59.

Ekonomi, Münir. “Doğum veya Evlat Edinmesi Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 53, 2017, ss.21-57.

Elbir, Nazlı. “Türk İş Hukukunda Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma ve Yarım Çalışma”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 1, 2020, ss.135-147.

Elma, Ramazan. **Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

Er, Ünal. **Sağlıkta Dönüşümün Aracı Genel Sağlık Sigortası**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011.

Ergin, Hediye. “Genel Sağlık Sigortasında Geline Son Durum”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 11, 2008, ss.112-130.

Erkan Şahin, Duygu. **Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul, 2022.

Ertan, İzzet Mert. **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunda Sağlık Hakkı ve Etkinleştirilmesi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul, 2012.

Ertürk, Şükran. “Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkânsızlaşıyor Mu?”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 18, 2010, ss.184-192.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan. **İş Hukuku**, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2020.

Eyrenci, Öner. “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 1, Mayıs-Ağustos 2001, ss.1-12.

Eyrenci, Öner. **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**, Mozaik Yayıncılık, İstanbul, 1989.

Gerek, Nüvit. “Son Değişikliklerden Sonra Genel Sağlık Sigortasının Kişiler Bakımından Kapsamı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 25, 2012, ss.197-204.

Gerek, Nüvit. “Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 14, 2009, ss.233-238.

Göktaş, Naim. “Ülkemizde İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Sigortasında Güncel Sorunlar”, **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 173, Eylül-Ekim 2022, ss.229-252.

Görücü, İbrahim, Nihat Akbıyık ve Muzaffer Koç, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması ve Sonuçları (2000-2010)”, **Social Sciences Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2012, ss.127-160.

Görücü, İbrahim. “Türk Çalışma Hayatında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **Hikmet Yurdu Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2008, ss.77-89.

Görücü, İbrahim. “Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2009, ss.85-103.

Gülver, Ender ve Ayşe Ledün Akdeniz, “İşçinin Emeğinin Karşılığının Korunması Aracı Olarak Ücret Garanti Fonu”, **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt: 34, Sayı: 184, Temmuz-Ağustos 2024, ss.1055-1070.

Gündoğan, Naci. “İşsizlik ve Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma Ekonomisi**, (Ed. Naci Gündoğan ve M. Kemal Biçerli), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:3442, Eskişehir, 2019, ss.164-192.

Gürel, Kübra. “Kısa Çalışma Uygulamasında Prim Ödeme Gün Sayısının Hesaplanması”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Sayı: 98, 2020, ss.32-53.

Gürün Karatepe, Seçil. “Türkiye’de İşçinin Ücret Alacağına Güvencesi”, **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, 2022, ss.291-310.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 15.Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

Hoş, Zeynep. “Yasal Dayanakları Bağlamında Ücret Garanti Fonu”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Sayı: 71, Haziran 2018, ss.350- 364.

Hüseyinli, Namık ve Tahire Hüseyinli, “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 34, 2016, ss.108-137.

ILO, **Non-Standard Employment Around The World Understanding Challenges, Shaping Prospects**, 1. Published, ILO Publication, Geneva, 2016.

ILO, **On-call Work and Zero-hours Contracts**, Conditions of Work and Employment Programme, Information Sheet, No: WT:15, May 2004.

ILO, **World Employment and Social Outlook: Trends 2024**, 1. Published, ILO Publication, Geneva, 2024.

ILO. **Towards Safe, Healthy And Declared Work In Ukraine – Part Time Work**, ILO Publication, Geneva, June 2020.

İşığışok, Özlem. “İstihdam ve İşsizlik”, **Sosyal Politika**, (Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper), 9. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018, ss.121-163.

İşığışok, Özlem. **İstihdam ve İşsizlik**, 4. Basım, Dora Yayınları, Bursa, 2018.

İnciroğlu, Lütfi. **Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları**, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, Ankara, 2020.

İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (12/09/2024).

İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/> (07/09/2024).

İŞKUR, “İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, Temmuz 2024”, **Aylık İşsizlik Sigortası Bültenleri**, https://media.iskur.gov.tr/92470/7_temmuz-2024-bulten.pdf. (28/08/2024).

İŞKUR, **2023 Yılı Faaliyet Raporu**, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2024.

İŞKUR, **2023 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu**, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2024.

Kablay, Sebiha ve Yonca Elma, “İş-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları”, **Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2018, ss.77-94.

Karabacak, Emre. “Genel Sağlık Sigortası ve Gelir Testinde Yeni Dönem”, **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 5, 2017, ss.29-39.

Karabıyık, İlyas. “Türkiye’de İşsizliği Doğuran Nedenler ve İşsizliğin Yapısı”, **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2009, ss.181-201.

Karaca, Ali. “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 14, 2009, ss.116-122.

Karadeniz, Oğuz. “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 29, 2011, ss.83-127.

Karaman, Mehmet Halis. “Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1, 2013, ss.211-234.

Kayalı Çetinkaya, Tuba. “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 4, 2014, ss.417-474.

Kaynar, Damla. **Türk Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisan Tezi, Ankara, 2022.

Keser, Hakan. **Bireysel-Toplu İş Hukuku ve Uygulaması**, 6. Basım, Kanyılmaz Matbaacılık, İzmir, 2019.

Kılınç, Gizem Meral. “Doğuma Bağlı İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması”, **Eskişehir Barosu Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2023, ss.121-135.

Kırmızı, Evran. **Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Kızılova, Arif Türker. **Türkiye’de Genel Sağlık Sigortası: Gelişimi, Uygulanması ve Sorunları**, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisan Tezi, Bursa, 2015.

Kocabaş, Fatma ve Verda Canbey Özgüler, “Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 11 Sayı: 28, 2019, ss.266-283.

Koç, Muzaffer ve İbrahim Görücü, “4857 Sayılı İş Kanun’a göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 28, 2011, ss.149-178.

Koç, Muzaffer ve İskender Gümüş, “Türkiye’de Pasif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Kısa Çalışma Uygulaması”, **Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 18, 2019, ss.203-224.

Koray, Meryem. **Sosyal Politika**, 5. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2018.

Korkmaz, Adem ve Adnan Mahiroğulları, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri**, 3. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2013.

Korkusuz, M. Refik ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 8. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa, 2022.

Köme Akpulat, Ayşe. “Sanatçıların Sigortalılığı, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, ss.1185-1209.

Kumaş, Handan ve Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Ödeneğinden Yararlanan İşsiz Sayısının Düşük Olma Nedenleri: AB Ülkeleri İle Bir Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Sosyoekonomi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 33, 2017, ss.195-220.

Kurt, Resul. “Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı”, **Mali Hukuk Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 159, 2018, ss.705-724.

Kuruca, Mustafa. **Genel Sağlık Sigortası**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul, 2012.

Kuşaksız, Aysel. “Kadrosuz Usta Öğreticilerin Sosyal Güvenlik Hakları”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, 2011, ss.23-35.

Kuşaksız, Aysel. “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Grekçeleri”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:13, Sayı: 2, 2006, ss.19-29.

Kuzgun, İnci. “Türkiye’de Kısa Çalışma”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 2, 2005, ss.33-52.

Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, (17/10/2023).

Limoncuoğlu, S. Alp. “İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 26, 2012, ss.84-98.

Limoncuoğlu, S. Alp. **Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İzmir, 2006.

Lordoğlu, Kuvvet ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadi**, Der Yayınları, İstanbul, 2003.

Manav Özdemir, A. Eda ve Canan Erdoğan, “Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 45, 2021, ss.106-127.

Manav, A. Eda. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 120, 2015, ss.509-538.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku**, 5. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2021.

Mutlu, Emre. “Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Güvence Dergisi**, Sayı: 4, 2013, ss.29-49.

Mülayim, Baki Oğuz. “Yargı Kararları ile Sigortalılara Yapılan Ödemelerin Prime Tabi Tutulması”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, 2023, ss.553-580.

Ocak, Saim. "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 37, 2017, ss.52-101.

Ocak, Saim. “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 5, 2017, ss.174-227.

Ocak, Saim. “İsteğe Bağlı Sigortalılık Sürelerinin Hizmet Birleştirmesindeki Yeri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, ss.625-636.

Ocak, Saim. “Sağlık Hizmetlerinde Katılım Payı Uygulaması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 16, 2009, ss.181-201.

Odaman, Serkan. **Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

OECD Data, **OECD Data Explorer** • Incidence of full-time and part-time employment based on OECD-harmonized definition. (22/08/2024).

OECD Data, **Unemployment Rate** (indicator).
<https://www.oecd.org/en/data/indicators/unemployment-rate.html#indicator-chart>,
(26/08/2024).

OECD Data, **Part-time Employment Rate** (indicator).
<https://www.oecd.org/en/data/indicators/part-time-employment-rate.html>.
(29/01/2024).

Okur, Ali Rıza. “Ev Hizmetlerinde (İslerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, ss.1-22.

Okur, Ali Rıza. “Genel Sağlık Sigortası Açısından Yeni Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi”, **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, 2009. ss.93-117.

Oral, A. İlhan. **Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortası Uygulamaları**. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2002.

Orhaner, Emine. “Türkiye’de Sağlık Hizmetleri Finansmanı ve Genel Sağlık Sigortası”, **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, 2006, ss.1-22.

Özcan, İrem. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018.

Özdamar, Murat ve Erdem Çakar, “Part-Time İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenliği”, **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 107, 2011, ss.197-210.

Özdemir, Burhan. **İş Hukuku Açısından İş Paylaşımı (Job Sharing)**, Naturel Yayınevi, Ankara, 2002.

Özdemir, Süleyman, Halis Yunus Ersöz ve İbrahim Sarioğlu, **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2006/45, İstanbul, 2006.

Öztek, Zafer. “Sağlık Kavramı ve Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri”, **Hacettepe Tıp Dergisi**, Cilt: 31, Sayı: 1, 2000, ss.73-77.

Öztürk, Berna. “İş Hukukunda Sıfır Saat Sözleşmeleri,” **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri**, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2021, İstanbul, ss.269-327.

Öztürk, Sezai. **Öğreti ve Yargıtay Kararları Işığında Hizmet Tespiti Davaları**, 1. Baskı, Yekin Yayınları, Ankara, 2021.

Özveri, Murat. **Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku**, 1. Baskı, Cerenler Vakfı, Kocaeli, 2023.

Pektaş Erdem, Betül ve Murat Büyükyazıcı, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Fonu Gelir ve Giderlerinin Projeksiyonu”, **Sosyal Güvence Dergisi**, Sayı: 19, 2021, ss.498-537.

Pekten, Ali. “Genel Sağlık Sigortası Sistemi ve Getirdiği Yenilikler”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı: 61, 2006, ss.119-138.

Saraç, Coşkun, **Hastalık Sigortası**, Altın Nokta Yayınevi, İzmir, 2013.

Saraç, Coşkun. “İşsizlik Sigortası Edim Koşulları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2011, ss.1-26.

Sargutan, A. Erdal. “Sağlık Sektörü ve Sağlık Sistemlerinin Yapısı”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 3, 2005, ss.400-428.

Sarıbay Öztürk, Gizem. “Taksi, Dolmuş ve Benzeri Ulaşım Araçlarında Çalışanların Sigortalılıkları”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1, 2020, ss.219-254.

Sarıbay, Gizem. **Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008.

Sarikaya, Ecenur. “Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanlar”, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 1, 2021, ss.35-70.

Sekmen, Orhan. “5510 Sayılı Yasanın 41’inci Maddesiyle Getirilen Yeni Borçlanma Türleri ve Kapsamı Genişletilenler”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 2, 2016, ss.501-530.

Serin, İlhan. **Genel Sağlık Sigortası ve Türkiye’de Uygulanabilirliği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001.

Sert, Selin. “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 110, Ocak-Şubat 2014, ss.335-356.

Sevimli, Ahmet. “Yargıtay’ın 2020 Yılı ve Sonrasındaki Kararlarında Kısmi Süreli İşçinin Hafta Tatili Hakkı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 76, 2023, ss.487-511.

Sevimli, Ahmet. **4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.

SGK, “Sigortalı İstatistikleri, Ocak 2024”, **Aylık İstatistik Bültenleri**, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylık/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6>, (02/04/2024).

Sislituna Ayakçıoğlu, Çağlar. **Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları**, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisan Tezi, İstanbul, 2019.

Soyer, M. Polat. “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 3, 2004, ss.797-808.

Sözen, Cemil. **Sağlık Yönetimi**, Palme Yayıncılık, Ankara, 2003.

Sözer, Ali Nazım. “Genel Sağlık Sigortası Edimlerinden Yararlanmada Prim Koşulu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 13, 2009, ss.159-173.

Sözer, Ali Nazım. **Türk Genel Sağlık Sigortası**, 3. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2020.

Sözer, Ali Nazım. **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.

Subaşı, İbrahim ve Yusuf Yiğit; “İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 8, 2018, ss.135-165.

Sungur, Alpaslan. **Sosyal Koruma Ekseninde İşsizlik Sigortası Uygulamalarının İncelenmesi ve Türkiye İçin Öneriler**, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2016.

Sungur, Cuma. “Sağlık Sistemlerinin Sınıflandırılması ve Performans Analizi Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 3, 2021, ss.2174-2201

Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku Uygulamaları**, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

Şakar, Müjdat. “Çalışanları Bekleyen Yeni Tehlike: Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmalar”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 162, 2006.

Şakar, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017.

Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. 10. Baskı. Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011.

Şen, Mustafa. “Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 81, 2021, ss.325-366.

Şimşek, Hasan Basri. “Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Güvence Dergisi**, Sayı: 5, 2014, ss.137-167.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023, Eylem Planları 2014 – 2016**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara, Aralık 2015.

Taş, H. Yunus. “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Sosyo - Ekonomik Açıdan Karşılaştırılması”. **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 11, 2016, ss.26-55.

Topçuk, Yılmaz. **Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006.

Topgül, Seda. “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 1, 2016, ss.339-352.

Tuaç, Pelin. “Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar- 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 1, 2017, ss.201-241.

Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 21 Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.

TÜİK, “İşgücü İstatistikleri 2023”, **Haber Bülteni**, 25/03/2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521> (29/03/2024).

TÜİK, “İşgücü İstatistikleri, Haziran 2024”, **Haber Bülteni**, 12 Ağustos 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Haziran-2024-53512>. (20/08/2024).

Türe, M. Gökhan. “Ücret Garanti Fonu”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2020, ss.3259-3285.

Uğraş, Bora “İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2014, ss.49-68.

Uğur, Ömer. “4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret”, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 11, 2021, ss.97-123.

Uğur, Suat ve Ömer Uğur, “İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 3, 2017, ss.663-684.

Uğur, Suat ve Yusuf Yiğit, “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, Cilt: 6, Sayı: 1, Haziran 2017, ss.71-100.

Uğur, Suat. “Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Gelişimi”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, 2011, ss.95-114.

Ulucan, Devrim. “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, ss.177-188.

Ulusoy, Tülay. “Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu’nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 53, 2017, ss.741-766.

Uşan, M. Fatih ve Canan Erdoğan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Uşan, M. Fatih. “Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay Mı, Yahut Bu Kadar Zor Mu? (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tesbit)”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, Sayı: 1, 2016, ss.209-228.

Uşen, Şelale. “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 13, 2007, ss.65-95.

Uzuner, Engin, “Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin Ortaya Çıkan Sorunların İş ve Sosyal Güvenlik Yönlerinden Değerlendirilmesi”, **Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi**, Cilt: 1 Sayı: 1, 2021, ss.78-91.

Ünal, Ayşe. “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2005, ss.111-128.

Ünlütürk Ulutaş, Çağla ve Nagihan Durusoy Öztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, Temmuz 2013, ss.44-57.

Ünsal, Erdal. **Makro İktisat**, 7. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2007.

WHO, **Constitution Of The World Health Organization**, New York, 22 July 1946.

Yamakoğlu, Efe ve Eda Karaçöp, “Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 2, Aralık 2019, ss.1463-1485.

Yargıtay Karar Arama, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2004/2.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2007/3.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2009/1.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2017/2.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2018/3.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2019/4.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2020/2.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2021/2.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2021/4.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2022/4.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2023/1.

Yargıtay Kararları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2023/4.

Yıldırım, Sera. “İşsizlik Sigortasıyla Kayıt Dışı İstihdamın Etkileşimi”, **Fırat Üniversitesi. İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: I, Sayı: 1, 2017, ss.1-30.

Yıldırımalp. Sinem ve Emel İslamoğlu, “Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği: Çalışan ve Çalıştıran Ekseninde Bir Değerlendirme”, **Sakarya İktisat Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 3, 2016, ss.1-17.

Yıldız Hakkakul, Özge. “Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Statüsü”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, ss.815-848.

Yıldız, Gaye Burcu. “Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğe Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:2, Sayı: 65, 2020, ss.899-916.

Yılmaz, Halil. “Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 145, 2019, ss.449-493.

Yiğit, Yusuf. “Türkiye’de İşsizlik Sigortası’nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı:5, 2005, ss.75-102.

Yorulmaz, Çiğdem. “Ölüm Sigortası”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 3, 2010, ss.289-309.

Yorulmaz, Çiğdem. **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.

Zeytinoğlu, Emin. “Kısmi süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 sayılı İş Kanunundaki Görünümü”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Sayı: 1-2, 2004, ss.449-466.