

Yukarıdaki fıkrada belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettilir.”hükümleri yer almıştır.

İşyerinde hizmet akdine tabi olarak çalıştırılan kişi, Kuruma hiç bildirilmemiş olabilir. Böyle bir durumda sigortasız olarak çalıştırılan kişinin geçirdiği iş kazasının ihbar, şikayet vs. yollarla Kuruma intikal etmesi halinde meydana gelen iş kazası nedeniyle işveren 5510 sayılı Kanununun 23 üncü maddesi gereğince sorumlu tutulacaktır.

**Örnek 1: 04.04.2012 tarihinde bir fabrikada işen giren ve çalıştığı preste 12.05.2012 tarihinde bir iş kazasına maruz kalan A şahsının, sigortasız olarak çalıştırılmış olduğunun 14.05.2012 tarihinde yapılan şikayet dilekçesine istinaden yapılan denetim sonucu Kurumca tespit edilmiş olduğunu kabul edelim. Bu durumda işveren kanununun 23 üncü maddesi gereği sorumlu tutulabilecektir. Verilen bu örnekteki A şahsının işyerinde sigortasız olarak çalıştırıldığı, işyerinde 30.04.2012 tarihinde yapılan yerel denetimde tespit edilmiş olsa, bu kişi 12.05.2012 tarihinde iş kazasına maruz kalmış olsaydı bu kez 23 üncü madde hükmü uygulanamayacaktı. Çünkü A şahsı süresinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemekle birlikte iş kazası, sigortasız olarak çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten sonraki bir tarihte meydana gelmiştir.**

5510 sayılı Kanununun 23 üncü maddesinin uygulanabilmesi için karşılanılabilecek diğer bir olasılık; işyerinde sigortasız olarak çalıştırılan kişinin sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süresi dışında Kuruma verilmiş olması ve meydana gelen iş kazasının sigortalının Kuruma bildirildiği tarihten önce meydana gelmiş olması ihtimalidir.

**Örnek 2: Örnek 1’de yer alan A şahsının 12.05.2012 tarihinde bir iş kazasına maruz kaldıktan sonra sigortalı işe giriş bildirgesinin 20.05.2012 tarihinde yasal süresi dışında verilmiş olması halinde 23 üncü madde hükmü uygulanacaktır. Verilen bu örnekteki A şahsının geçirdiği iş kazası 12.05.2012 tarihinde değil de 30.05.2012 tarihinde**

**meydana gelmiş olsaydı bu kez 23 üncü madde hükmü uygulanamayacaktı. Çünkü sigortalı işe giriş bildirgesi yasal süresi dışında Kuruma verilmiş olsa bile iş kazası bildirim tarihinden sonraki bir tarihte meydana gelmiştir.**

Uygulamada karşılaşılabilecek durumlardan bir tanesi de sigortalının bildirilmesi gereken yasal süre içinde bir iş kazasına maruz kalmasıdır. Bu durum işe başlatıldığı gün yada işe başlatıldıktan sonraki sürelerde bildirilmesi halinde işe giriş bildirgesi yasal süresinde verilmiş olarak kabul edilecek sigortalılar için geçerli olan bir durumdur.

Bu durum 28.09.2008 tarih ve 27011 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan tebliğin 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “Sigortalının bildirilmesi gereken yasal süre içerisinde meydana gelen iş kazalarında, Kanunun 23 üncü madde hükmü uygulanmaz.” hükmü ile düzenlenmiştir. Ancak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde yer almayan bu hüküm 17/04/2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelik değişikliği ile giderilmeye çalışılmıştır. Yapılan yönetmelik değişikliği ile 12/05/2010 tarihli 27579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 45 inci maddesine eklenen altıncı fıkra ile “Sigortalının bildirilmesi gereken kanuni süre içerisinde meydana gelen iş kazalarında, Kanunun 23 üncü maddesi hükmü uygulanmaz.” hükmü konulmuştur.

Böyle bir durumda iş kazasının, sigortalı işe giriş bildirgesinin Kuruma verildiği tarihten önce mi?, sonra mı?, sigortasız çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce mi?, sonra mı? meydana gelmiş olmasının artık bir önemi yoktur. Çünkü iş kazasının meydana geldiği tarihte yasayla işverene tanınmış olan bildirim yükümlülüğü süresi henüz dolmamıştır.

**Örnek 3: Özel bina inşaatı işyerinde duvar ustası olarak 10.05.2012 günü işe başlayan ve işe başladığı gün bir iş kazasına maruz kalan A şahsının, sigortalı işe giriş bildirgesinin 10.05.2012 tarihinde Kuruma verilmiş olması halinde 5510 sayılı Kanunun 23 üncü maddesi hükmü uygulanamayacaktır. Burada gözden kaçırılmaması gerekli olan bir husus işe giriş tarihinin meydana gelen iş kazası nedeniyle sorumluluktan kurtulmak için bildirim süresine göre ayarlanması durumudur. Yönetmelik ve tebliğde yer alan hüküm gereği 5510 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin uygulanıp uygulanmayacağı belirlenmesi bakımın-**

dan, iş kazasının sigortalının bildirim süresi içinde meydana gelmiş olması ve sigortalı işe giriş bildirgesinin de süresi içinde Kuruma verilmesi halinde bir tereddüt bulunmamaktadır. Ancak iş kazası, sigortalının bildirim süresi içinde meydana gelmiş olmakla birlikte, sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süresi dışında Kuruma verilmesi halinde 5510 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin uygulanıp uygulanmayacağı hususunda açık bir hüküm öngörülmemiştir.

#### 4- SONUÇ:

5510 sayılı Kanun ve ikincil mevzuatta bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde hizmet akdine tabi olarak çalışan sigortalıların bildirim süreleri belirlenmiştir. Bu hususta genel kural sigortalıların, işe başlamadan önce bildirilmeleridir. Ancak niteliği gereği bazı işyerleri ve işlerde çalışan sigortalılar için işe başladığı gün veyahut da işe başladıktan sonra bildirim yapılması halinde bu bildirimlerinde süresinde yapılmış olacağı kabul edilerek bu kurala bazı istisnalar getirilmiştir.

5510 sayılı Kanunda bu bildirim yerine getirilmesi yükümlülüğü işverene aittir. Bu bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren, meydana gelecek bir iş kazası halinde Kurumca yapılmış ve ileride yapılacak her türlü masrafın karşılanması bakımından Kuruma karşı sorumlu tutulmuştur. İşverenin bu sorumluluğu 5510 sayılı Kanunun 23 üncü maddesine dayalı bir sorumluluktur. Bu maddeye dayalı sorumlulukta işverenin, olayın meydana gelmesinde kusurlu bir davranışının bulunup bulunmamasının hiçbir önemi yoktur.

5510 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinde iş kazası nedeniyle işverenin sorumluluğunun belirlenmesi bakımından sigortalının hiç bildirilmemesi veyahut da yasal süresi dışında bildirilmesi halleri düzenlenmiş iken tebliğin 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasına konulan hüküm ile sigortalının bildirilmesi gereken yasal sürede meydana gelen iş kazası haline değinilmiş olup yönetmelikte yer almayan bu hüküm 17/04/2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelik değişikliği ile giderilmeye çalışılmıştır. Ancak yine de iş kazası, sigortalının bildirim süresi içinde meydana gelmiş olmakla birlikte, sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süresi dışında Kuruma verilmesi halinde 5510 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin uygulanıp

uygulanmayacağı hususuna değinilmemiştir. Bu durumda ileride ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların önüne geçilebilmesi için söz konusu eksikliğin bir an önce giderilmesi yerinde olacaktır.

### KAYNAKÇA

Olgaç Cüneyt; Tunçay Süleyman ve Bulut Mehmet (2011). “**Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları**” Ankara : Bilge Yayınevi

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (05.03.2009). **2009/37 sayılı Genelge.**

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (13.06.2011). **2011/50 sayılı Genelge.**

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (12.05.2010). **Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği** Ankara: Resmi Gazete (27579 Sayılı).

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (28.09.2008). **Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği**, Ankara: Resmi Gazete (27011 Sayılı).

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (28.09.2008) **İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin Ve Sigortalıların Sorumluluğu İle Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ**, Ankara: Resmi Gazete (27011 Sayılı).

T.C.Yasalar (16.06.2006). **5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”** Ankara: Resmi Gazete (26200 sayılı).

## ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA HAKKINDA ÖNEMLİ HUSUSLAR

Erol GÜNER\*

### GİRİŞ:

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Yasası'nın 44. Maddesi genel tatil günlerinde ve ulusal bayramda çalışmayı, 47. Maddesi ise, genel tatil ücretini düzenlemiş bulunmaktadır. Genel tatil ve ulusal bayram günlerinin neler olduğu ve uygulama şekilleri ayrıca 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Yasa ve bu yasaı değiştiren 2818 sayılı yasada öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanununun 44. Maddesine göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler yasanın 47. Maddesine göre ödenir. 47. Maddeye göre ise, bu yasa 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 ücret ödenir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Makalemizde genel tatil ve ulusal bayram günleri ile bu günlerde yapılan çalışmalar karşılığı yapılacak iş ve işlemleri yasal hükümler çerçevesinde değerlendirerek uygulamada ortaya çıkan ve çıkabilecek önemli hususları irdelemeye çalışacağım.

\* üü %Dü 0IHWWLüL üü 7HIWLü\$QNDUD \*UXS %DüNDQx

## II. HUKUKİ DÜZENLEME VE ÖNEMLİ HUSUSLAR:

### a- Hukuki Düzenleme:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri ve bu günlerde çalışılmaması veya çalışılması halindeki iş ve işlemler 4857 sayılı İş Kanununun 44 ve 47, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Yasa ve 5892 sayılı Ulusal Bayram ve Genel tatiller Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun maddelerinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma başlıklı 44. Maddesine göre;

“**Madde 44** - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47 nci maddede göre ödenir.”

Anılan kanunun Genel Tatil Ücreti başlıklı 47. Maddesine göre ise;

“**Madde 47** - 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. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.”

Ulusal bayram ve genel tatil günleri 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunun 2. Maddesinde belirtilmiştir. Anılan düzenlemeye göre;

a) **Ulusal Bayram günü:** Yalnız cumhuriyetin ilan olduğu 29 Ekim günüdür. Bayram 28 Ekim günü saat: 13.00’de başlar, 29 Ekim günü devam eder;

b) **Genel Tatil günleri:** Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü genel tatil günleridir. aa) **Resmi Bayramlar;** 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs günü Atatürk’ü Anma ve Gençlik Spor Bayramı, 30 Ağustos günü Zafer Bayramı, bb) **Dini Bayramlar;** Ramazan bayramı, arife günü saat: 13.00’den itibaren 3,5 gün; Kurban bayramı, arife günü saat 13.00’ den itibaren 4,5 gün, c) **Yılbaşı tatili:** 1 Ocak günü.

5892 sayılı Ulusal Bayram ve Genel tatiller Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına dair Kanun ile 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller hakkında kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasına, bu fıkra da geçen Yılbaşı günü ibaresinden sonra gelmek üzere ve 1 Mayıs günü ibaresi eklenerek 1.fıkranın c bendi c) 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma günü tatilidir. şeklinde değiştirilmiştir.

#### **b- Önemli Hususlar:**

2429/2. Maddesine göre, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Bu kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde bunu izleyen Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır. Kanuna göre, 29 Ekim ulusal bayram günü resmi ve özel bütün işyerlerinin kapatılması zorunludur. Diğer günlerde ise, sadece resmi daire ve kuruluşlar tatil edilirler. İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir(4857/44. Md. ). Bu son hüküm karşısında işçinin bu günlerde çalışmaya zorlanamayacağı açıktır.

Kanunda 29 Ekim gününde işyerinin kapatılmasını öngören hüküm karşısında, işin niteliği gereği devamlı çalışmak zorunda olan işyerlerinin durumlarının ne olacağı sorusu akla gelecektir. Bu gibi işyerlerinin kapatılması olanaksız olduğuna göre, yukarıda belirtilen, İş Yasası' nın 44. Maddesindeki, ulusal bayram ve tatil günlerinde işyerinde çalışılacağı sözleşmelerle kararlaştırılabileceğine ve 47. Maddesindeki, bu günlerde işçilerin tatil yapmayarak çalışmaları halinde ayrıca ücret ödeneceğine ilişkin ifadeler karşısında, bu gibi işyerlerinde 29 Ekim günü de çalışılabileceği sonucuna varmak gerekir. Eski İş Yasası döneminde de, Yargıtay 2. Ceza Dairesinin 17.09.1985/6678 tarih ve esas sayılı kararında, 2429 sayılı Yasa ile 29 Ekim günü işyerlerinin kapatılması zorunluluğunun getirilmesiyle birlikte, buna uymayanlar hakkında bir ceza yaptırımının öngörülmemiş olması nedeni ile sanığın beraatına karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

İş Mevzuatımızda ulusal bayram ve genel tatil günlerinden birinin hafta tatili gününe rastlaması halinde işçiye, çalışmadığı takdirde, her iki tatil ayrı düşünülerek iki tatil günü ücretinin mi yoksa bunların aynı güne gelmesi nedeniyle bir günlüğün mü ödenmesi gerekeceği konusunda açık hüküm bulunmamaktadır. Bu konu ile ilgili olarak öğreti ve uygulama işçinin bir gündeliğe hak kazanacağı sonucuna varmaktadır.

Cumartesi günü çalışılmayan ve bu sürenin haftanın çalışılan öteki günlerine bölünerek haftalık çalışmanın yapıldığı bir işyerinde Cumartesi gününe Ulusal bayram ya da bir genel tatil gününe rastlaması üzerine uygulamada uyuşmazlıklar çıkmaktadır. İşverenler, cumartesi gününün Ulusal bayram veya genel tatil günlerine rastlaması nedeni ile işçiye çalışılmayan bu günler için bir günlük tatil ücreti ödemişler, işçiler ise buna itiraz ederek, haftanın altı günü çalışılması halinde ki günlük çalışma süresi ile beş gündeki günlük çalışma süresi arasındaki farkın cumartesiye ait olduğunu, o güne mahsuben diğer günlerde çalışıldığını, oysa cumartesi gününün kanuni tatile geldiğini, bu nedenle o ölçüde eksik çalışmalarını gerektiğini, tam çalıştıklarına göre ise kendilerine ayrıca ücret verilmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Bunun üzerine mahkeme, Yargıtay’ca da onanan kararı ile haklı olarak, cumartesi gününün bayrama rastlamasının tamamen bir takvim rastlantısı olduğunu belirterek, bunun ayrıca ücret ödenmesini gerektirmeyeceğini kabul etmiştir. Gerçekten, mahkeme kararında da ortaya konulduğu gibi, bayramın, cumartesi yerine diğer günlerden birine rastlaması halinde ise işçi yararına bir durum doğacak ve işçi hem o güne hem de cumartesiye ait ücreti çalışmadan alacaktır. Yargıtay’ın sonraki bir kararına göre de, haftada beş gün çalıştırılan ve ücretini de tam alan işçi, bir genel tatil gününün çalışmadığı cumartesi gününe rastlaması halinde, o gün için ayrıca genel tatil ücreti isteyemez(Yargıtay 9. HD. 20.06.1974/30174 Tarih ve Sayılı kararı).

4857 sayılı İş Yasası’nın 50. Maddesine göre, fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz. Bu hüküm, genel tatil ve ulusal bayram günü ücretinin temel(çıplak)



ücret dikkate alınarak hesaplanması gerektiği konusunda yasa koyucunun açık olarak düzenleme yaptığını göstermektedir.

4857 sayılı İş Kanununun saklı haklar başlıklı 45. Maddesinde “ toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz. Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ve gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır. “ hükmü yer almıştır. Anılan kanun maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 44, 47 ve 50. Maddelerinde öngörülen düzenlemeler ile ilgili olarak işçi aleyhine olmamak koşuluyla daha elverişli hak ve menfaatlerin belirlenmesinin mümkün olabileceği ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanununun 44, 47 ve 50. Maddeleri nispi emredici hükmündedir. Özellikle toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile işçilere daha elverişli hak ve menfaatler belirlenebilir. Uygulamada bu doğrultuda düzenlemelerin olduğu da görülmektedir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’un 2/D maddesinde “Bu kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.” hükmü yer almaktadır. Söz konusu kanunun ifadesinden anlaşıldığı üzere cumartesi gününün yarısının ve Pazar gününün tamamının tatil olması halinde cumartesi gününün saat: 13.00’ e kadar olan bölümünün tatil edilmesi esas getirilmiş olup, bir anlamda sosyal amaçlarla yarım günlük çalışma süresi 1,5 günlük hafta tatili süresi ile birleştirilmiştir. Bu bağlamda söz konusu yarım günlük tatilin işçilere verilebilmesi için hafta tatilinin Pazar günü kullanılıyor olması gerekmektedir. Cumartesi ve Pazar günlerinde işin niteliği ve yoğunluğu gereği işyerlerinin önemli bir kısmının açık olması nedeniyle hafta tatilleri işçilere hafta arasında kullandırılmaktadır. Hafta arası hafta tatili kullandırılan işyerlerinde “ ulusal bayram ve genel tatil gününün Cuma günü sona ermesi halinde müteakip cumartesi gününün tamamı tatil edilir “ hükmünün uygulanması kanun hükmünün kuruluş amacına aykırı olduğu sonuca varmak gerekir. Zira hafta arası hafta tatili kullanılan işyerlerinde Pazar günleri hafta tatili olmadığından genel tatilin ve ulusal bayramın, cumartesi gününün tamamı tatil edilerek Pazar

tatili ile birleştirilmesi söz konusu olamayacaktır. Dolayısıyla 2429 sayılı Kanunun 2/D maddesinin hafta arası hafta tatili kullanılan işyerlerinde uygulanmasının yerinde olmadığı düşünülmektedir.

Genel tatil ve ulusal bayram gününün işçinin hafta tatiline rastlaması ve işçinin söz konusu bu günlerde çalışması halinde ücretinin nasıl tahakkuk ve tediye edileceği konusunda uygulamada yanlışlıklar yapılmaktadır. Genel tatil ve ulusal bayram gününün hafta tatiline rastlaması, işçinin çalışması ve bu çalışmanın haftalık 45 saatlik ( 45 saatten az kararlaştırılmış ise kararlaştırılan süreyi) süreyi aşmasına neden olması durumunda fazla çalışma ( veya fazla sürelerle çalışma) söz konusu olup tahakkuk ve tediye için 4857 sayılı İş Kanununun “ genel tatil ücreti” başlıklı 47. Maddesine göre değil, aynı kanununun “fazla çalışma ücreti” başlıklı 41. Maddesine göre yapılmalıdır. Bu durumda genel tatil ve ulusal bayram günü çalışması karşılığında işçiye ek bir günlük ücret tahakkuk ve tediyesi değil, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma söz konusu olacağından çalışılan sürenin %50 veya %25 artırımlı olarak tahakkuk ve tediye edilmelidir.

Diğer önemli bir konuda ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçilerin kısmen çalışması ( 7,5 saatten az ) veya işçinin çalışma saatlerinin söz konusu günlere kısmen girmesi ( özellikle gece çalışmalarında) halinde ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışma ücretinin nasıl hesaplanması gerektiğidir. Bu durumlarda kanaatimce çalışılan süre kadar ek ücret tahakkuk ve tediyesinin yapılması yerinde olacaktır. İşçiye söz konusu günlerde 7,5 saatten az çalışmış ise çalıştığı saat kadar, aynı şekilde çalışma süresinin genel tatil ve ulusal bayram günü içinde kalan kısmı kadar ek ücret ( çalışması halinde) ödenmesi uygun olacaktır. İşçiye 1 saat bile çalışsa söz konusu günler için ek bir günlük ücret tahakkuk ve tediyesi yapılmasının adaletli olmayacağı düşünülmektedir.

### III. SONUÇ:

4857 sayılı yeni İş Kanununun önemli maddelerinden ve düzenlemelerinden birisi olan genel tatil günlerinde ve ulusal bayramda işçilerin çalışma usul esaslarını irdelemeye çalıştık. Genel tatil ve ulusal bayram günlerinin neler olduğu, çalışmanın hangi esaslar içinde yaptırılacağı, çalışılması veya çalışılmaması halinde ücretlerinin nasıl ödeneceğini, konu ile

İlgili önemli hususları ve yorum farklılıklarının neler olduğunu inceledik. Bugün işverenlerimiz arasında hangi günlerin genel tatil ve ulusal bayram günü olduğunu, ücret tahakkuk ve tediyesinin nasıl yapılması gerektiğini, tahakkuk ve tediye yapılırsa halinde ne gibi yaptırımlarının olduğunu bilmediklerini denetim elemanı olarak teftişlerde görmekteyim. İşverenlerin ve bu işlerle uğraşan yetkililerin yazımızda ayrıntılı olarak belirtilen kanun maddesi hükümlerini göz önünde bulundurarak genel tatil ve ulusal bayram günü çalışmalarını değerlendirmeleri, tahakkuk ve tediyelelerini bu doğrultuda yapmaları yerinde olacaktır. Aksi takdirde çalışma barışının bozulacağı, işverenlerin adli ve idari organlarca verilecek yaptırımlarla karşı karşıya kalacakları aşikârdır. Yeni İş kanunumuzda genel tatil günleri ile ulusal bayram günündeki çalışma ile ilgili ücretin ödenmemesi halinde uygulanacak idari para cezası açık olarak belirtilmemiş olmakla birlikte söz konusu muhalefet geniş anlamda ücret kapsamında değerlendirilerek 4857 sayılı İş kanununun 102/A maddesine göre idari para cezası ile karşılığını bulmaktadır. Söz konusu idari para cezası işçi sayısı da dikkate alındığında önemli miktarlara ulaşabilmektedir. Ayrıca bu konudaki kanuna aykırı işlemler Sosyal Güvenlik mevzuatı ile Vergi mevzuatını da ilgilendirdiğinden ilgili aylarda yapılmayan tahakkuklar nedeniyle idari para cezaları, vergi ve SSK prim kesintileri yönünden gecikme faizleri ile karşı karşıya kalınmaktadır. Çalışma barışının bozulması, işçilerin haklı nedenlerle hizmet akitlerini 4857 sayılı İş Kanununun 24 / II. Maddesine göre bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshetmesi de işverenlerimiz açısından olumsuz sonuçlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

### KAYNAKÇA

T.C. Yasalar ( 10.06.2003). **4857 sayılı iş kanunu**. Ankara : Resmi Gazete (25134 sayılı)



## SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA SİGORTALILARA GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ ÖDENMESİ

**Murat ÖZDAMAR\***  
**Erden ÇAKAR\*\***

### I-GİRİŞ

Fakirliği önlemekten daha fazla amaçlara sahip olan sosyal güvenlik, bireylere bir güvenlik duygusu sağlamak, toplumu oluşturan tüm bireyleri tehlikelere karşı korumak ve geleceklerini garanti altına almak fonksiyonunu da üstlenir (Alper ve Tatlıoğlu, 1994, 18). Bu bağlamda sosyal güvenlik, sosyal bir riskin varlığı nedeniyle çalışamayan veya çalışma gücünü kısmen kaybettiği için gelir kaybına uğrayan bireyin asgari geçimini temin edebilecek geliri sağlar. Bu şekilde gelir garantisinde olan bireyler muhtaçlık durumuna düşmez veya bu durumdan kısa bir süre içinde kurtulma imkânına kavuşur (Arıcı, 1999, 26).

Belirtmeliyiz ki, sosyal güvenlik sisteminin tek amacı, uğranılan gelir kaybını ikame etmek değildir. Şöyle ki; sosyal güvenliğin, karşılaşılmaması muhtemel tehlikeleri, meydana gelmeden önleme veya yaşanabilecek kazalara karşı önlemler geliştirme, hastalıklara karşı koruyucu tedbirler alma gibi görevleri de vardır (Kuruca, 2001, 4.). Yine, sosyal güvenlik sistemi sadece nakdi yardımlarla sınırlı değildir. Nakdi yardımların yanı sıra kapsamlı bir sağlık ve sosyal hizmet ağını da kapsar (Alper ve Tatlıoğlu, 1994, 19-20). Dolayısıyla sosyal güvenlik, işsiz kalanlara iş buluncaya kadar geçimlerini temin edecek yardımcı yapmasının yanı sıra, iş kazası, yaşlılık ve malullük nedeniyle muhtaç duruma düşenlere de gelir garantisi sağlar (Göktaş, Çakar ve Özdamar, 2011, 32).

Bu çalışmada, kısa dönemli sosyal bir riskin varlığı nedeniyle çalışamayan veya çalışma gücünü kısmen kaybettiği için gelir kaybına uğrayan sigortalının risklere bağlı olarak gelirinde meydana gelen azalmayı telefi etme işlevini üstlenen nakdi sosyal sigorta ödemelerinden geçici iş göre-

\* øVWDQEXO 6RV\DO \*YHQQLN øO OQG\U <DUGÖPFÖVÖ-6\*. 'HQHWPHQL- 'RNWRUD g=UHQFLVL

\*\* %XUVD 6RV\DO \*YHQQLN øO OQG\UO\+□-6\*. 'HQHWPHQL- 'RNWRUD g=UHQFLVL

mezlik ödeneği hakkında bilgi verilecektir. Bu anlamda makale içerisinde geçici iş göremezlik ödeneği ve geçici iş göremezliğin tanımı üzerinde durularak, geçici iş göremezlik ödeneği alabilmek için düzenlemesi gereken istirahat raporları, geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanması ve ödemesi ile sigortalıdan kaynaklanan nedenlerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğin artması konuları üzerinde durulacaktır.

## II- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ VE GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİĞİN TANIMI

Geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışmama halidir (Şakar, 2009, 224). Çalışılmayan bu süreler için sigortalılara yapılan nakdi para yardımına ise geçici iş göremezlik ödeneği adı verilir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 2010, m. 38). Geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesindeki gaye iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde sigortalının çalışarak elde ettiği gelirden mahrum kalması nedeniyle hayatını devam ettirmesi için asgari bir gelir elde etmesini sağlayarak gelir kaybının telefi edilmesidir (Bilgili, 2008, 500).

### A. SİGORTALILARA VERİLECEK İSTİRAHAT RAPORLARI

Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için Sosyal Güvenlik Kurumu'nca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şarttır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2009, 395). Sosyal Güvenlik Kurumunca yetki verilmeyen hekim veya sağlık kuruluşlarından alınan raporların geçerli olabilmesi için on güne kadar olan raporların Kurumca yetkilendirilen hekim tarafından on günden fazla süreli raporların ise sağlık kurulunca onaylanması gerekmektedir. Belirtilmelidir ki, tedavinin aciliyetinin Kurum tarafından belirlenen sağlık tesisince kabul edilmesi halinde istirahat raporlarının ayrıca tasdikine gerek yoktur (SSİY, m.39/1). Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri çerçevesinde sözleşme yapılan ülke sigorta kurumu mevzuatına göre düzenlenmiş ve sözleşmenin uygulanmasına ilişkin formüllerle Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmiş ayaktan veya yatarak tedavilerde verilen istirahat raporları aynen kabul edilir.

Hizmet akdine tabi çalışan ve işverenleri tarafından yurtdışında görevlendirilen sigortalılar ile Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen sigortalılara, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki tedavileri sonucu verilen istirahat raporlarının ilgili ülke mevzuatına uygun olduğunun ülkemiz dış temsilciliklerince onanması halinde, Kurumca yetkilendirilen hekim ve sağlık kurullarının ayrıca onayı aranmaz (SSİY, m.39/3).

Sigortalıların yukarıda belirtilen haller dışında yurtdışında buldukları sırada gördükleri tedavi sonucunda aldıkları raporların geçerli sayılması için on güne kadar olan raporların Kurumca yetkilendirilen hekim tarafından, on günden fazla süreli raporların ise sağlık kurulu tarafından onaylanması gerekmektedir (SSİY, m.39/4).

Sözleşmeli sağlık kuruluşlarından alınan bu raporlar günümüzde kağıt ortamında değil e-rapor biçiminde düzenlendiğinden sözleşmesiz sağlık kuruluşlarından alınacak kağıt ortamındaki raporun e-rapor biçimine dönüştürülmesi için SGK'ya başvurarak sevk alınması gerektiğini de özellikle belirtmemizde fayda var.

Tek hekim, ayaktan tedavilerde tedavi altına aldığı sigortalıya bir defada en çok 10 gün istirahat raporu verebilir ve kesintisiz bunu bir defa tekrarlayabilir. Tek hekimden iki defa istirahat raporu almış olan sigortalının tedavisine devam edilmesi gerektiği takdirde, sigortalının sağlık kurulu raporu alması gerekmektedir. Bu maksatla sigortalı Kurumca yetkilendirilen sağlık kuruluna sevk edilir. Bakanlıkça yetki tanınan işyeri hekimleri ise sigortalılara bir kerede en fazla 2 günlük istirahat raporu verebilir. Yine, sigortalılara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından ayaktan tedavilerde verilecek istirahat sürelerinin toplamı 40 günü geçemez. Bu süreyi aşan istirahat raporlarının sağlık kurulunca verilmesi gerekmektedir (SSİY, m. 39/2 ve 5).

Sigortalılara tek hekim tarafından istirahat raporu verilmesi durumunda, sigortalının çalışmaya başlayabileceği tarih, sigortalının istirahatli kılındığını gösteren belgede hekim tarafından; istirahat, sağlık kurulu tarafından verilmişse çalışabileceği tarihin sağlık kurulu raporunda belirtilmesi, istirahat verilmemesi durumlarında da çalışabilir belgesinin düzenlen-

mesi gerekir. Verilecek istirahatlerde örneği Kurumca belirlenen belgenin doldurulması ve elektronik ortamda düzenlenmesi gerekmektedir. Yine istirahat raporlarında sigortalının çalışıp çalışamayacağı veya kontrol muayenesinin yapıp yapılmayacağı hususu belirtilmelidir.

Kontrollü istirahat verilmesi halinde, geçici iş göremezlik belgesi üç nüsha olarak düzenlenecek, asıl düzenlenen nüsha sağlık tesislerince Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne gönderilecek, ikinci ve üçüncü nüsha ise kontrol muayenesine gelirken getirilmesi için sigortalılara verilecektir. Sigortalılar kontrol için geldiklerinde istirahatlerinin uzatılması gerekiyor ise, belgenin ikinci nüshası sağlık tesislerince Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne gönderilecek, üçüncü nüshası sigortalılara verilecektir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2011/50 sayılı genelge). Raporun günümüzde e-rapor biçiminde ve elektronik ortamda düzenlenmesi nedeniyle sigortalıya rapor sureti verilmemektedir.

Sağlık hizmet sunucuları tarafından SGK'ya elektronik ortamda gönderilen istirahat raporları işverenler tarafından da görüntülenebildiğinden sigortalının istirahatli olduğu sürelerde işyerinde çalışmadığına dair bildirim SGK'ya gönderilmesi için yapılan tebligat yerine geçmez. Ancak SGK, ilerleyen safhalarda raporu e-sigorta yoluyla sisteme girmemiş olan işverenlere e-posta yoluyla tebligat yapacaktır. Bu nedenle işverenlerin elektronik ortamda görüntüleyebildikleri geçici iş göremezlik belgelerine göre, istirahatın başlangıç ve bitim tarihini göz önünde bulundurularak, "sigortalının istirahatli olduğu sürede çalışmadığına ilişkin belgeyi" e-posta tebligatını beklemeksizin düzenlemesi ve e-sigorta sistemi üzerinden Kuruma bildirmesi yerinde olacaktır.

## **B- SİGORTALILARA GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ ÖDENMESİ**

Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmenin ön koşulu Sosyal Güvenlik Kurumu'nca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olmasıdır. Bu koşulu yerine getiren sigortalılardan iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayanlara her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir (Şakar, 2009, 225).



5510 sayılı Kanununun 4/1-a bendi (hizmet akdine tabi çalışanlar ) kapsamındaki sigortalılar ile 5. madde kapsamında kısmen sigortalı sayılanlardan, hastalık sigortasına tabi olanlara hastalıkları nedeniyle iş göremezliğe düşmeleri halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşuluyla geçici iş göremezliğin başladığı üçüncü günden başlanarak her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2009, 395).

Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmayan her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, sigortalının bu sürede çalışmamış olması şartı ile sigortalının isteği ve hekim raporu ile doğum öncesinde kullanılmayan sürenin beş haftaya, çoğul gebelik halinde yedi haftaya kadar olan kısmı ile erken doğum yapması nedeniyle doğumdan önce kullanamadığı süreler doğum sonrasına ilave edilir ve bu günler için de geçici iş göremezlik ödeneği ödenir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2009, 406-407).

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde, ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde üçte ikisi tutarındadır. Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir. Sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu devam ederken herhangi bir nedenle işten ayrılması durumunda istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edilir.

Geçici iş göremezlik ödenekleri sigortalılara daha önce PTT üzerinden ödenmekte iken yapılan son düzenlemelerle T.C. Ziraat Bankası üzerinden ödenmektedir. Sigortalılar T.C. kimlik numarasının yer aldığı bir kimlik belgesiyle her hangi bir T.C. Ziraat Bankası şubesine giderek geçici iş göremezlik ödeneğini alabilir.

## C- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNE ESAS TUTULACAK GÜNLÜK KAZANCIN HESAPLANMASI

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneklerinin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde Kanununun 80. maddesine göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Kanununun 80. maddesine göre prime esas kazançların hesabında; hak edilen ücretlerin, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan, o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların, idare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin, brüt toplamı esas alınır. Diğer bir anlatımla bu şekilde hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle geçici iş göremezlik veya sürekli iş göremezliklere esas alınacak günlük kazanç hesaplanır.

Oniki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrarsa verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç; sigortalının çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunur. Sigortalının çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas alınarak günlük kazanç belirlenir.

5510 sayılı Kanununun 4/I-a kapsamında sigortalı sayılanların ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında:

a) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazançta, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz.

b) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz.

Meslek hastalığı, sigortalının, sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten bir yıl geçtikten sonra meydana çıkmış ise, günlük kazancı bu son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak hesaplanır (SSİY, m.40).

Konuyu örneklendirmek gerekirse; 01.01.2011 tarihinde ABC Ltd. Şti. unvanlı işyerinde çalışmaya başlayan Ahmet Bey 08.07.2012 tarihinde bir iş kazası geçirmiş ve iş kazasına bağlı olarak 08.07.2012 ile 31.07.2012 tarihleri arasında istirahatli kalarak 01.08.2012 tarihi itibariyle çalışabilir raporu almıştır. Yine Ahmet Bey istirahatli kaldığı 24 günlük sürenin 10 gününü hastanede yatarak, 14 gününü ise evinde dinlenerek geçirmiştir. Ahmet Bey'e kaza olayının meydana geldiği 08.07.2012 tarihinden önceki son üç ayda yapılan ödemeler şu şekildedir; 2012/6. ay 30 gün çalışma karşılığı 900,00 TL ücret, 600,00 TL prim, 2012/5. ay 30 gün çalışma karşılığı 900,00 TL ücret, 550, 00 TL prim ve 2012/4. ay 30 gün çalışma karşılığı 900,00 TL ücret, 650,00 TL prim. Bu durumda Ahmet Bey'in geçici iş göremezlik ödeneğine esas günlük kazancı kaç lira olarak hesaplanacak ve Ahmet Bey'e kaç TL geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir?

Ahmet Bey kazadan önceki 3 ay içinde toplam 90 gün çalışmıştır. Primler hesaba katılmadığında Ahmet Bey 90 gün çalışması karşılığı 2.700,00 TL ücrete hak kazanmıştır. 2.700,00 TL toplam çalışma gün sayısı olan 90'a bölüldüğünde günlük kazancı 30 TL olarak hesaplanacaktır. Ahmet Bey'in son üç ay içinde hak kazandığı ücret ve prim tutarı ise 4.500,00 TL olarak hesaplanacaktır. 4.500,00 TL toplam çalışma gün sayısı olan 90'a bölüldüğünde ise bu sefer Ahmet Bey'in günlük kazancı 50,00 TL olarak hesaplanacaktır. Kural gereği günlük kazancın hesabında prim ve ikramiye şeklindeki ödemelerin varlığı halinde % 50 oranında bir artırıma gidilebilmektedir. Bu anlamda prim dışı günlük kazanç 30,00 TL olduğundan sigortalıya en fazla 45,00 TL üzerinden geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilecektir. Dolayısıyla Ahmet Bey için ücret ve prim ödemeleri dahil edilerek bulunan 50,00 TL üzerinden değil 45,00 TL üzerinden geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.