

7/23768 Gk 91



T.C.  
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI  
Strateji Geliştirme Başkanlığı

Sayı : 81625851-610-633  
Konu : Soru Önergesi (7/23768)

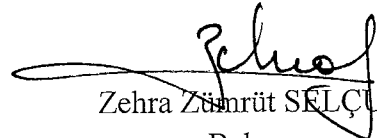
23.07.2020

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 30.01.2020 tarihli ve 607071 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde alınan Antalya Milletvekili Sayın Dr. Tuba VURAL ÇOKAL tarafından Bakanlığımıza yöneltilen 7/23768 Esas Numaralı yazılı soru önergesine, Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün 99 uncu maddesi uyarınca hazırlanan cevabi yazımız ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

  
Zehra Zümrüt SELÇUK  
Bakan

Ek: Cevap Metni (2 sayfa)

4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinde ve çalışma sürelerinin uygulanmasına ilişkin esasları düzenleyen İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinde çalışma süreleri belirlenmiştir. Belirtilen haftalık çalışma süresi azami süre olduğundan, söz konusu sürenin, taraflar arasında yapılan iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ya da işyeri personel yönetmelikleriyle 45 saatin altında belirlenmesi mümkün bulunmaktadır.

Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinde, 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) verileceği, çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretinin tam olarak ödeneceği düzenlenmiştir.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna göre “Pazar” günü hafta tatili günü olmakla birlikte, işçiye Pazar günü dışında hafta tatili izni kullandırılması mümkündür.

İş mevzuatımıza göre ise “Cumartesi” günü iş günüdür. Buna göre, yedi günlük zaman dilimi içinde çalışma gün sayısı en fazla altı gün ve hafta tatili gün sayısı da en az bir gündür. Tarafların anlaşmaları ile çalışma gün sayısı altı günden daha az, hafta tatili gün sayısı da bir günden daha fazla olarak belirlenebilecektir. Buna göre, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde yedi günlük zaman dilimi içinde belirtilen iş günlerinde çalışan işçiye de hafta tatilinin kullandırılması gerekmektedir.

06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde; çalışma sürelerinin uygulanmasına ilişkin esaslar düzenlenmiş, anılan yönetmeliğin 11 inci maddesinde, çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamaların, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkin olduğu hükme bağlanmıştır.

İş mevzuatında, işyerlerinin çalışma saatlerine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Bu konuda belediye başkanlığı, valilik ile Ticaret Bakanlığı yetkili bulunmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre sigortalı olanların yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları bu Kanun hükümlerine, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olanların yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları ise 506, 2925, 1479 ve mülga 2926 sayılı Kanunlara göre belirlenmektedir. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına prim ödeyenlerin, bu sigorta kollarından aylığa hak kazanıp kazanmadıklarının tespitinde; belli bir yaşa ulaşma, belli bir süre prim ödeme, belli bir süre sigortalı olma, sigortalı işten ayrılma ve Sosyal Güvenlik Kurumundan (SGK) yazılı istekte bulunma koşullarının yerine getirilmesi aranmakta, bu koşullardan herhangi birinin eksik olması halinde, sigortalıya aylık bağlanmasına imkan bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, SGK’ca sigortalılığı 2008/Ekim (hariç) öncesi başlayıp, 2008/Ekim (dahil) sonrası tahsis talebinde bulunanların aylıkları 5510 sayılı Kanununun Geçici 2 nci maddesi gereğince; gösterge sistemi, 4447 sayılı Kanunla getirilen sistem ve 5510 sayılı Kanunla getirilen yeni sistemin birleşiminden oluşan karma sisteme göre hesaplanmaktadır.

Emekli aylıklarının hesaplanmasında; sigortalının hizmetlerinin geçtiği ve talepte bulunulan yıla göre değişen farklı hesaplama yöntemleri kullanıldığından ve bu hesaplama yöntemlerinde, aylık bağlama oranları ile güncelleme katsayıları farklı olarak belirlendiğinden, hesaplanan aylıklar arasında da farklılıklar oluşmaktadır.

5510 sayılı Kanunla getirilen yeni sistemde Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerindeki sigortalılar için aylık hesaplama sistemi tekleştirilmiştir ve Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylık hesaplamaları aynı parametreler esas alınarak yapılacaktır.

5510 sayılı Kanunun 18 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine (4/1-(b)) göre sigortalı sayılanlara iş kazası veya meslek hastalığı ya da analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenmektedir. Dolayısıyla, anılan sigortalıların iş göremedikleri süre zarfında ayaktan tedavi görmeleri halinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir.

Yine, aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde; 4/1-(b) kapsamında çalışan sigortalılar hastalık sigortası açısından istisna kapsamında değerlendirilmiştir. Bu kapsamdaki sigortalıların prim ödeme ve bildirim yükümlüsü kendileri olması nedeniyle Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara kıyasla suistimal alanlarının fazla olmasından dolayı hem hastalık sigortasından iş göremezlik ödeneği verilmemiş hem de iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde ödeneğin verilmesi için yatarak tedavi şartı getirilmiştir. Bununla birlikte, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılar ile şirket ortaklarının büyük bir çoğunluğunun yapılan işlerin doğası ve vergi mükellefiyetinin devamının bir gereği olarak istirahatli oldukları gün başına fiili çalışmanın yokluğuna bağlı bir ücret kaybı bulunmamaktadır.