



Türkiye İşçi Sendikaları
Konfederasyonu

50 SORUDA GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ Tespitler / Öneriler

BARIŞ İYİAYDIN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı



50 SORUDA
GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ
Tespitler / Öneriler

BARIŞ İYİAYDIN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı

Ankara/ Kasım 2021

Baskı: Ziraat Gurup Matbaacılık
Bahçekapı Mh. 2534.Sk. No:18
Şaşmaz-Etimesgut-ANKARA
0312-384 73 44 - 0312-384 73 45
<https://www.ziraatgurup.com.tr>

İÇİNDEKİLER

Önsöz	7
Soru 1: Sosyal Güvenlik ne demektir?	9
Soru 2: Bireyin ekonomik veya fizyolojik yaşamı için tehlike oluşturan olaylar hangileridir?	9
Soru 3: İnsanların sosyal güvenlik hakkına ulaşabilmesi ne kadar önemlidir?	10
Soru 4: Türk Sosyal Sigortalar Sistemi ILO'nun belirlediği bütün risklere karşı koruma sağlamakta mıdır?	10
Soru 5: Ülkemizde sosyal koruma politikaları yeterli midir?	10
Soru 6: "Sosyal Tehlikelere" karşı önlemler hangi kanun kapsamında yer almaktadır?	11
Soru 7: Kısa vadeli Sigorta kolu kapsamında olan uygulamalar nelerdir?	12
Soru 8: Geçici iş göremezlik ödeneği nedir?	12
Soru 9: İstirahat raporu nereden alınır?	13
Soru 10: Özel hastaneden alınan istirahat raporu geçerli midir? İşverenin bu raporu kabul etmeme hakkı var mıdır?	13
Soru 11: En fazla kaç gün istirahat raporu alınabilir?	13
Soru 12: Türk işletmeler tarafından yurt dışında istihdam edilmek üzere götürülen işçilerin iş kazası geçirmesi ya da hasta olması halinde aldıkları istirahat raporları geçerli midir?	14
Soru 13: Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanma koşulları nelerdir?	14
Soru 14: "İstirahatin Başladığı Tarihte Sigortalılığın Sona Ermiş Olması" ne demektir?	15
İŞÇİNİN GÖZÜNDEN 1	16
Soru 15: Geçici iş göremezlik ödeneği miktarının belirlenmesi için günlük kazanç nasıl hesaplanmaktadır?	17
Soru 16: Aylık prime esas kazancı 4.500 TL olan işçiye 01.06.2021 tarihinde iş kazası geçirmesi nedeniyle 8 gün rapor verilmiştir. İşçinin alacağı geçici iş göremezlik ödeneği ne kadardır?	18

- Soru 17: Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu bir işyerinde çalışan ve aylık prime esas kazancı 6.500 TL olan işçi, 01.08.2021 tarihinde soğuk algınlığı şikâyetiyle hastaneye gitmiş ve 10 gün istirahat raporu almıştır. İşçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği ne kadardır? 18
- Soru 18: Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesabında yıl içerisinde ödenen prim ve ikramiye gibi yan haklar dikkate alınmakta mıdır? 19
- Soru 19: Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu bir işyerinde çalışan, aylık prime esas kazancı 6.500 TL olan ve 3 ayda bir ikramiye alan işçi, 01.08.2021 tarihinde soğuk algınlığı şikâyetiyle hastaneye gitmiş ve 10 gün istirahat raporu almıştır. Bu durumda işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği ne kadardır? 19
- Soru 20: İşveren istirahat raporu alan işçiye işe gelemediği günler için ücret ödemek zorunda mıdır? 20
- Soru 21: Rapor alan işçiye ilk iki gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir mi? 20
- İŞÇİNİN GÖZÜNDEN 2** 21
- Soru 22: Hastalık nedeniyle istirahat raporu alan işçiye SGK tarafından ödenmeyen ilk iki gün ücreti işveren tarafından ödenir mi? 22
- Soru 23: Maktu ücret ile çalışan işçilere işveren, istirahat raporunun ilk iki günü için ücret ödemesi yapar mı? 22
- Soru 24: Haftanın 7 günü faaliyette olan bir işyerinde çalışan işçi, istirahat raporu alması sebebiyle Pazartesi-Cuma günleri arasında 5 gün çalışmayıp, Cumartesi iş başı yaparsa Pazar hafta tatili izin hakkı olur mu? 23
- Soru 25: İşçinin istirahatli (raporlu) olduğu günler hizmet süresinin hesabında dikkate alınır mı? İşçinin kıdem tazminatı hesaplanırken bu süreler dışlanır mı? 23
- Soru 26: İstirahat raporu alan işçinin sosyal güvenlik primi bildirimi yapılır mı? 24
- Soru 27: Yıl içerisinde uzun süre istirahat raporu alan işçinin yıllık ücretli izin hakkı nasıl düzenlenir? 24
- Soru 28: Ücretsiz izinde olan işçi istirahat raporu alırsa geçici iş göremezlik ödeneği ödenir mi? 24

Soru 29: 10 günlük istirahat raporu sonunda iyileşemeyen işçi, işyerine gitmeden doğrudan hastaneye gidebilir mi?	25
Soru 30: 4/a (SSK) ve 4/b (Bağ-Kur) kapsamında sigortası olan birinin geçici iş göremezlik hak etme koşulları nasıldır?	25
Soru 31: Kısmi süreli çalışan işçi ay içerisindeki eksik günlerini tamamlamazsa geçici iş göremezlik ödeneği alabilir mi?	26
Soru 32: İşçi istirahat raporluyken başka bir hastalık sebebiyle tekrar rapor almak zorunda kalırsa geçici iş göremezlik ödeneği nasıl hesaplanır?	26
Soru 33: Kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında kaç gün izin hakkı bulunmaktadır?	26
Soru 34: Kadın sigortalının erken doğum yapması halinde analık izni nasıl düzenlenmektedir?	27
Soru 35: Sigortalının geç doğum yapması halinde analık izni nasıl düzenlenmektedir?	27
Soru 36: Evlat edinen sigortalıların analık izni hakkı var mıdır?	28
Soru 37: Analık halinde kaç gün geçici iş göremezlik ödeneği ödenir?	28
Soru 38: Analık döneminde geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için kaç gün prim ödenmiş olması gerekmektedir?	28
Soru 39: Analık döneminde ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı ne kadardır?	28
Soru 40: İşçi gebelik öncesi son bir yılın tamamında çalışmadıysa geçici iş göremezlik ödeneği nasıl hesaplanır?	30
Soru 41: 01.01.2021 tarihinde 9.000,00 TL ücret ile çalışmaya başlayan sigortalı 01.05.2021 tarihinde gebelik sebebiyle rapor almıştır. 01.07.2021 tarihinde doğum yapan işçi 01.09.2021 tarihinde çalışmaya başlamıştır. Doğum öncesi ve sonrasında çalışılmayan süreler için işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği ne kadardır?	30
Soru 42: Rapor olarak doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışacak olan bir işçiye bu süre içerisinde iş kazası geçirilmesi ya da hastalanması sebebiyle istirahat raporu verilirse geçici iş göremezlik ödeneği ödenir mi?	31

Soru 43: Sigortalının düşük yapması halinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenmekte midir?	31
İŞÇİNİN GÖZÜNDEN 3	31
Soru 44: Sigortalının iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına yakalanması halinde geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanma koşulları nelerdir?	32
Soru 45: Kayıtdışı çalışan işçi iş kazası geçirmesi halinde geçici işgöremezlik ödeneği alabilir mi?	33
Soru 46: İşçi iş kazası geçirdiğini belirtmezse ve hekimde olayın iş kazası olduğunu anlamazsa bu durumun ne gibi sonuçları olur?	33
Soru 47: 4/b (Bağ-Kur) kapsamında sigortalı olanlara iş kazası geçirmesi halinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenir mi?	34
Soru 48: Hastalanması, iş kazası geçirmesi ve gebelik nedeniyle istirahat raporu alan işçinin işten çıkarılabilir mi?	34
Soru 49: Sık sık istirahat raporu alan işçinin iş sözleşmesi feshedilebilir mi?	36
Soru 50: Ücretsiz izine ayrılan işçinin sigortalılığı sona erer mi? Ücretsiz izinde hastalanan işçiye geçici iş göremezlik ödeneği ödenir mi?	37
ÖNERİLER	38
KAYNAKÇA	39

ÖNSÖZ

Sosyal güvenlik sistemleri, bireyin ekonomik güvencesini sarsabilecek sosyal tehlikeler kapsamına almaktadır. ILO 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesinde, sosyal tehlikeler listesini belirlemiştir. Bunlar; hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm, ailevi yükler (aile yardımı) ve işsizliktir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, aile yardımı hariç sosyal tehlikelere karşı önlemleri düzenlemektedir. İşsizlik ile ilgili düzenlemeler 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında bulunmaktadır.

Geçici iş göremezlik ödeneği, işçinin istirahat raporu aldığı için çalışmadığı ve gelir kaybına uğradığı dönemlerde gelir güvencesi sağlayan bir düzenlemedir. Özellikle düşük gelir grubunda yer alan çalışanlar için çok önemli bir düzenleme olan geçici iş göremezlik ödeneği ile ilgili uygulamada bazı sorunlar yaşanmaktadır.

Bu çalışma, uygulamada yaşanan sorunları tespit edip çözüm önerisi sunmakla birlikte işçilerin uygulamaya yönelik sorularına cevap vermektedir. Çalışmada yer alan sorular, işçilerin Konfederasyonumuza elektronik posta ve telefon ile ulaşarak beyan ettikleri sorunlar göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Bu çalışmanın özveriyle çalışan işçilere katkı sağlamasını temenni ederiz.

TÜRK-İŞ
Yönetim Kurulu

Herkes, toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir; sosyal güvenlik, bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel bakların tatmin edilmesi temeline dayanır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Soru 1: Sosyal Güvenlik ne demektir?

“Evrensel bir ilkeye dönüşen ve çağdaş uygarlığın simgesi olan sosyal güvenlik veya daha geniş anlamıyla sosyal koruma; bireyin karşılaşacağı, ekonomik veya fizyolojik yaşamı için tehlike (risk) oluşturan olaylara karşı bir güvence arayışının ürünüdür.”¹

Soru 2: Bireyin ekonomik veya fizyolojik yaşamı için tehlike oluşturan olaylar hangileridir?

Sosyal güvenlik sistemleri, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkileyen tüm tehlikeleri değil, onun ekonomik güvencesini ilk anda sarsabilecek sosyal tehlikeleri kapsamına almıştır. Fizyolojik (hastalık, sakatlık, yaşlılık), sosyo-ekonomik (işsizlik) ve mesleki (iş kazaları ve meslek hastalıkları) nitelikli tehlikelere karşı bir güvence sağlanmıştır. Sosyal güvenliğin kapsamı böylece daralmış olmaktadır.”² ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesinde sosyal riskleri belirlemiştir. Bunlar; hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm, ailevi yükler (aile yardımı) ve işsizliktir.

1 Güzel, A., Okur, A.,R., Caniklioğlu, N., (2020), Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, 18. Baskı, İstanbul, s.2

2 Güzel, A., Okur, A.,R., Caniklioğlu, N., (2010), Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, 10. Baskı, İstanbul, s.8

Soru 3: İnsanların sosyal güvenlik hakkına ulaşabilmesi ne kadar önemlidir?

Sosyal güvenlik haklarına erişimdeki eksiklik, ekonomik ve sosyal gelişmenin önündeki en önemli engeli oluşturmaktadır. Sosyal koruma kapsamındaki yetersizlik veya boşluklar beraberinde yüksek oranlı ve kalıcı yoksulluğu, ekonomik güvensizliği, eşitsizlikte artışı ve yetersiz iç talep ile birlikte ekonomik krizleri getirmektedir. Küresel, ekonomik ve finansal krizler, ekonomik ve sosyal bir ihtiyaç olarak sosyal güvenliğin önemini kuvvetli şekilde ortaya koymuştur.³

Soru 4: Türk Sosyal Sigortalar Sistemi ILO'nun belirlediği bütün risklere karşı koruma sağlamakta mıdır?

Ülkemizde aile gelirinin yetersizliği (aile ödenekleri sigortası) ile ilgili olarak bir yasal düzenleme yapılmamıştır.

Soru 5: Ülkemizde sosyal koruma politikaları yeterli midir?

Bir ülkedeki sosyal güvenlik sistemlerinin etkinliği ölçülürken ilk olarak, nüfusun ne kadarının sosyal güvenlik kapsamında olduğuna, ikinci olarak hangi sosyal risklere karşı koruma sağladığına, üçüncü olarak sosyal güvenlik sisteminin kapsama aldığı kişilere sağladığı garantinin yeterliliğine ve ihtiyaçları karşılama derecesine bakılmaktadır.⁴

2020 yılında ülkemizde nüfusun önemli bir bölümünün (72 milyon 593 bin 383) sosyal güvenlik kapsamında olduğu ve ILO'nun belirlediği sosyal riskler arasından sadece aile ödenekleri sigortası ile ilgili düzenlemenin olmadığı görülmektedir.

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin etkinlik derecesi, üçüncü koşulun, yani sağlanan korumanın yeterli olmamasından dolayı düştüğü söylenebilir. Türkiye’de işsizlik sonucu karşılaşılabilecek risklere karşı koruma sağlamak amacıyla işsizlik sigortası kurulmuştur. Ancak işsizler, Kanunda yer alan koşulları yerine getiremediği için işsizlik sigortasının koruması altına girememektedir. “Mart 2002/30 Eylül 2021 tarihleri arasında işsizlik ödeneğine başvuran 15 milyon 375 bin 245 işsiz, 8 milyon 659 bin 862’si (%56) ödenek almaya hak kazanmıştır.”⁵ İşsizlerin neredeyse yarısı sosyal güvenliğin kapsamına girememiştir.

3 Alper, Yusuf, 2015, Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Güvenliğin Finansmanı, s.203

4 a.g.e., s.205

5 İŞKUR Eylül 2021 İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni

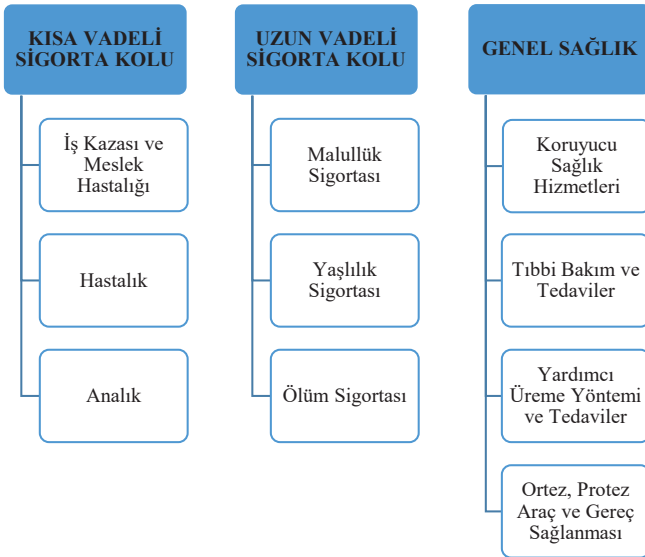
Pandemi döneminde Kanunda belirlenen koşulları yerine getirmeyen işçiler kısa çalışma ödeneğinden yararlanamamış ve ciddi gelir kaybı yaşayarak mağdur olmuştur. Bu işçiler de görünürde sosyal güvenliğin kapsamında olmasına rağmen yeterli derecede korunamamıştır.

Gelecek yıllarda yüzbinlerce insanın 65 yaş ve 7 bin 200 prim ödeme koşulunu yerine getirememesinden dolayı ciddi mağduriyet yaşanması beklenmektedir. Ülkemizde sosyal güvenliğin etkinliğinin artırılması için sosyal koruma politikalarının gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Soru 6: “Sosyal Tehlikelere” karşı önlemler hangi kanun kapsamında yer almaktadır?

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sosyal tehlikelere karşı önlemleri düzenlemektedir. Ancak işsizlik ile ilgili düzenlemeler 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında bulunmaktadır.

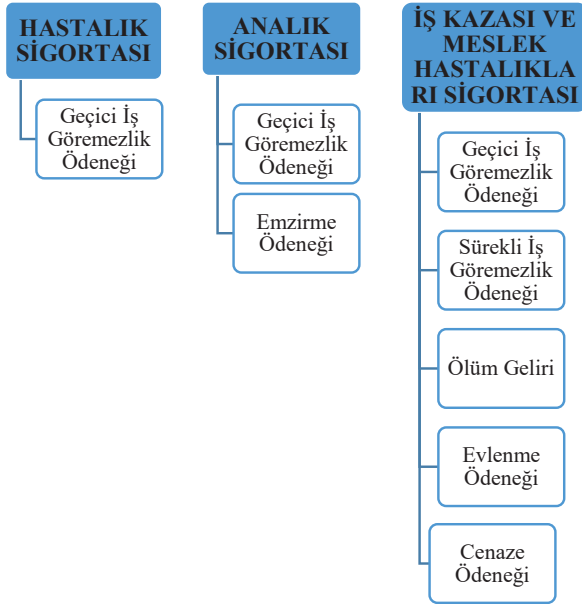
5510 sayılı Kanun, sigorta kollarını; kısa vadeli sigorta kolları, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası olmak üzere üç ana başlıkta toplamıştır. İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları kısa vadeli sigorta kolunda, malullük, yaşlılık ve ölüm uzun vadeli sigorta kolunda yer almaktadır.



Tablo 1: 5510 Sayılı Kanun Kapsamındaki Sigorta Kolları

Soru 7: Kısa vadeli Sigorta kolu kapsamında olan uygulamalar nelerdir?

Kısa vadeli sigorta kolları hükümleri 5510 sayılı Kanunun 13 ve 24'ncü maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bu sigorta kolu kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası bulunmaktadır. Söz konusu sigortalar üzerinden verilen ödenek ve gelirler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.



Tablo 2: Kısa Vadeli Sigorta Kolu Kapsamındaki Uygulamalar

Soru 8: Geçici iş göremezlik ödeneği nedir?

Geçici iş göremezlik, sigortalının **iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık** hallerinde, yetkili hekim ya da sağlık kurulu tarafından verilen istirahat raporu süresince geçici olarak çalışmama halidir. Geçici iş göremezlik ödeneği ise istirahat raporu süresince SGK tarafından sigortalıya ödenen ödenektir.⁶ Bu ödenek, sigortalı işçinin geçici iş göremez olduğu dönemde sahip olduğu bir haktır.

6 Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Md. 38

Soru 9: İstirahat raporu nereden alınır?

İstirahat raporunun, SGK ile sözleşmeli ya da sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularında (hastane, aile hekimi vb.) Sağlık Bakanlığı tarafından yetkilendirilen hekimler tarafından düzenlenmesi gerekmektedir.

Soru 10: Özel hastaneden alınan istirahat raporu geçerli midir? İşveren bu raporu kabul etmeme hakkı var mıdır?

Özel hastaneden alınan istirahat raporu geçerlidir ve işveren bu raporu kabul etmek zorundadır. Yasal düzenlemeye göre, SGK ile sözleşmesi olmayan özel bir hastanede, Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen hekimin verdiği istirahat raporu geçerlidir. Muayeneciler, sağlık hizmet sunucuları (hastaneler) arasında belirtilmemektedir. Herhangi bir sağlık tesisine bağlı olmadan özel muayenhanesi olan hekimler tarafından düzenlenen raporlar için SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir. Bu hekimlerden alınan raporlar işveren tarafından da kabul edilebilir.

Soru 11: En fazla kaç gün istirahat raporu alınabilir?

Ayakta muayene olarak evinde istirahat edecek işçiye bir defada en çok 10 gün rapor verilebilir. İşçi örneğin zatürre gibi ağır bir hastalık geçiriyorsa hekim genel olarak 10 günlük istirahat raporunun sonuna kontrol muayenesi yazmaktadır. Bu muayenede işçi tam olarak iyileşmemişse raporu 10 gün daha uzatılabilir. İşçi 20. günün sonunda da iyileşmediyse bundan sonraki raporu hekim değil **“sağlık kurulu”** vermek zorundadır. Sağlık kurulunun ilk vereceği istirahat süresi sigortalının tedavi altına alındığı tarihten başlamak üzere 6 ayı geçmemektedir. Tedaviye devam edilmesi halinde malullük halinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği sağlık kurulu raporu ile tespit edilirse bu süre uzatılır.

Bir takvim yılında tek hekim tarafından ayaktan tedavilerde verilecek istirahat süresinin toplamı 40 (kırk) günü geçemez. Bu süreyi geçen istirahat raporlarının sağlık kurullarınca düzenlenmesi gerekmektedir. İşyeri hekimi bir kerede en fazla 2 (iki) gün istirahat raporu verebilmektedir.⁷

7 SGK 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi, s.36-37

Soru 12: Türk işletmeler tarafından yurt dışında istihdam edilmek üzere götürülen işçilerin iş kazası geçirmesi ya da hasta olması halinde aldıkları istirahat raporları geçerli midir?

Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalayan dördü onay aşamasında 35 ülke bulunmaktadır. Türk işçiler bu ülkelerden birinde çalışmaktayken geçici iş göremez hale gelir ve bu ülke mevzuatına göre istirahat raporu düzenlenerek SGK'ya gönderilirse kabul edilmektedir.

Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamamış bir ülkede çalışırken geçici iş göremez hale gelen Kanunun 4/a (SSK), 4/b (Bağ-Kur) ve 5(g)⁸ kapsamındaki sigortalılara tedavileri sonucu verilen istirahat raporlarının ilgili ülke mevzuatına uygun olduğunun ülkemiz dış temsilciliklerince onaylanması halinde SGK tarafından yetkilendirilen hekim ve sağlık kurumlarının ayrıca onayı aranmaz ve geçici iş göremezlik ödenekleri ödenir.⁹

İşveren, yurt dışına götürdüğü sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde, SGK geçici iş göremezlik ödeneğini ödeyene kadar ödeneğini ödemekle yükümlüdür.¹⁰

Soru 13: Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanma koşulları nelerdir?

Geçici iş göremezlik ödeneğinin koşulları ve kapsamı kaynaklandığı sosyal riske göre farklılık göstermektedir. Sigortalının hasta olması halinde “hastalık sigortası” üzerinden geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. İşçinin bu ödenğe hak kazanabilmesi için istirahatın başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemiş olması, bu tarihten önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş ve yetkili hekim veya sağlık kurumundan istirahat raporu almış olması gerekmektedir. **Hastalık nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için ödenek ödenmektedir.**¹¹

8 Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50 nci maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye’de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır.

9 Sosyal Sigorta İşlemeleri Yönetmeliği Md. 39/3

10 Sosyal Sigorta İşlemeleri Yönetmeliği Md. 89

11 Sosyal Sigorta İşlemeleri Yönetmeliği Md. 40

Sigortalı¹², gebelik ve analık döneminde “analık sigortası” üzerinden geçici iş göremezlik ödeneği almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununa göre kadın sigortalının, doğumdan önce 8 doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta doğum izni bulunmaktadır. Eğer gebelik çoğul ise (ikiz, üçüz vb.) doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta daha eklenmektedir. Kadın sigortalının doğumdan 1 yıl önce en az 90 gün kısa vadeli sigorta bildirimi yapmış olması halinde, 16 haftalık sürenin (çoğul gebelikte 18 hafta) **her günü için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.**

Sigortalının iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına yakalanması halinde, prim ödeme koşulu aranmamaktadır. Ancak geçici iş göremezlik ödeneğinin verilebilmesi için sigortalının uğradığı kazanın SGK tarafından iş kazası olarak kabul edilmesi, eğer meslek hastalığına yakalanmışsa bu durumun SGK Sağlık Kurulunca tespit edilmesi gerekmektedir. **İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.**¹³

Soru 14: “İstirahatin Başladığı Tarihte Sigortalılığın Sona Ermiş Olması” ne demektir?

Sigortalının hastalık ya da analık halinde, istirahat raporu olarak çalışmadığı dönemde işten çıkması ya da istifa etmesi durumunda iş sözleşmesinin bittiği tarihten sonraki 10’ncu gün sigortalılığı sona ermektedir. Ancak sigortalının iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına yakalanması sebebiyle istirahat raporu almışsa ve bu dönemde iş sözleşmesi sona ermişse sigortalılığı hastalık ve analık sigortasından farklı olarak sözleşmenin sona erdiği gün bitmektedir.

Sigortalının iş sözleşmesi ücretsiz izinde, greve iştirak ettiği esnada ya da işverenin lokavt ilan ettiği dönemde sonlandırılırsa söz konusu süreçlerin sona erdiği tarihten sonraki 10’ncu gün sigortalılık yitirilmiş sayılmaktadır.

Örnek: İşçi, evde ayağını kırması sebebiyle hastalık sigortası kapsamında, başlangıç tarihi 16.03.2020 olan 60 gün istirahat raporu almıştır. İşveren 24.03.2020 tarihinde işçinin iş sözleşmesini sonlandırmıştır. İşçinin istirahat raporu hastalık sigortası kapsamında olduğu için işten çıkarıldıktan sonraki 10 gün sigortalı sayılacaktır. Bu nedenle SGK işçiye

12 4/a (SSK) kapsamında olan sigortalılar, 4/b (Bağ-Kur) kapsamında olan muhtarlar, 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, tarımsal faaliyette bulunanlar.

13 Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Md. 40

16.03.2020 ile 02.04.2020 tarihleri arası (16 gün) için geçici iş göremezlik ödeneği ödeyecektir. Hastalık sigortası kapsamında ilk 2 gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir. İşçinin istirahat raporu 60 gün olmasına rağmen sigortalılığı sona erdiği için geçici iş göremezlik ödeneği sadece 16 gün için ödenecektir.

Örnek: İş kazası geçirmesi nedeniyle başlangıç tarihi 02.05.2020 olan 30 günlük istirahat raporu alan işçinin iş sözleşmesi 09.05.2020 tarihinde sonlandırılmıştır. İşçinin istirahat raporu iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında olduğu için sigortalılığı fesih tarihi olan 09.05.2020'de sona erecektir. Bu nedenle işçinin 30 günlük istirahat raporu olmasına rağmen SGK işçiye 02.05.2020 / 09.05.2020 tarihleri arası dönem için (10 gün) geçici iş göremezlik ödeneği ödeyecektir.

Örnek: 01.02.2020 tarihinde doğum iznine ayrılan işçinin iş sözleşmesi 15.02.2020 tarihinde sonlandırılmıştır. İşçinin istirahat raporu analık sigortası kapsamında olduğu için işten çıkarıldıktan sonraki 10 gün sigortalı sayılacaktır. Bu nedenle işçiye doğumdan önceki ve sonraki 16 haftalık sürenin tamamı için değil 01.02.2020/25.02.2020 tarihleri arasında (25 gün) geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Analık sigortası kapsamındaki istirahat raporlarında ilk 2 gün geçici iş göremezlik ödeneği kesinti yapılmadan ödenecektir.

İŞÇİNİN GÖZÜNDEN 1

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun sigortalılığın sona ermesi başlıklı 9'ncu maddesinde, "Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılığının işçinin hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte son bulacağı düzenlenmektedir. Ancak Kanunda bu husus için birkaç istisna düzenleme yapılmıştır. Buna göre işçi, ücretsiz izinde, greve iştirak ettiği veya işverenin lokavt ilan etmesi sırasında işten çıkarılırsa, sigortalılık bu hallerin ortanda kalkmasının ardından sona erecektir.

Bir diğer istisna ise analık ve hastalık hali için getirilmiştir. İşçinin hizmet sözleşmesi sona erdikten sonraki 10 gün boyunca analık ve hastalık sigortasından yararlanma hakkı tanınmıştır. Bu düzenlemeye göre; hastalık ya da analık sebebiyle istirahat raporu almış bir işçi, bu esnada işten çıkarılırsa ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneği de kesilmektedir.

Gebelik ya da analık sebebiyle raporlu olan bir işçinin işten çıkarılması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğinin de kesilmesi ciddi bir mağduriyete sebep olmaktadır. Gebelik ve sonrasında hane giderleri artmakta ve bu dönemde gelirden uzak kalınması süreci daha da zor hale getirmektedir. İşçinin işsizlik ödeneği almaya hak kazanmadığı ya da SGK'ya işten çıkışı kod 29 olarak bildirildiği kabul edildiğinde işçi işsizlik ödeneği de alamayacak ve analık sürecinde tamamen gelirden uzak kalacaktır.

“Sosyal Sigorta Hukukunun özelliği, çalışanlara yönelik olarak oluşturulan bir koruyucu sistemin hukuku olmasıdır.”¹⁴ Bunun gereği olarak, hastalık ve analık halinde sigortalılığı sona eren kişilerin geçici iş göremezlik ödeneği almaya devam etmelerine imkân verecek yasal düzenlemenin yapılması önemli bir gerekliliktir.

Soru 15: Geçici iş göremezlik ödeneği miktarının belirlenmesi için günlük kazanç nasıl hesaplanmaktadır?

İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde SGK tarafından verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazancın hesap yöntemi 5510 sayılı Kanunun 17'nci maddesinde düzenlenmiştir.

Sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinin hesabı, istirahat raporunun niteliğine göre farklılık göstermektedir. Ancak bütün sigortalılara, yatarak tedavilerde hesaplanan günlük kazancın yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisi bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği olarak ödenmektedir.

- **Sigortalı iş kazası geçirdiği için rapor aldıysa;** iş kazasının olduğu tarihten önceki 12 ayın son 3 ayında sigortalı adına yatırılan prime esas kazançlar toplamının prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle hesaplanır.
- **Sigortalı meslek hastalığına yakalandıysa;** iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 ayın son 3 ayında sigortalı adına yatırılan prime esas kazançlar toplamının prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle hesaplanır.
- **Sigortalı hastalık veya analık sebebiyle rapor aldıysa;** iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 ayda sigortalı adına yatırılan prime esas kazançlar toplamının prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle hesaplanır.

14 Sözer, Ali,N., Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2019

Soru 16: Aylık prime esas kazancı 4.500 TL olan işçiye 01.06.2021 tarihinde iş kazası geçirmesi nedeniyle 8 gün rapor verilmiştir. İşçinin alacağı geçici iş göremezlik ödeneği ne kadardır?

İş kazası geçiren işçinin aylık brüt ücreti ve prim ödeme gün sayısı tabloda gösterilmiştir.

Prime Esas Kazanç	Prim Gün Sayısı
4.500 TL	30
4.500 TL	30
4.500 TL	30

Geçici iş göremezlik ödeneğinin bir günlük tutarı; iş kazasının olduğu tarihten önceki 12 ayın son 3 ayında sigortalı adına yatırılan prime esas kazançlar toplamının prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle hesaplandığı için işçinin bir günlük ödenek tutarı; $13.500 \text{ TL} \div 90 = 150 \text{ TL}$ 'dir.

İş kazası geçirmesi nedeniyle ayaktan tedavi gören işçiye bir gün için $(150 \times 2) \div 3 = 100 \text{ TL}$ geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. İşçinin 8 gün için alacağı geçici iş göremezlik ödeneği tutarı 800 TL'dir.

Soru 17: Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu bir işyerinde çalışan ve aylık prime esas kazancı 6.500 TL olan işçi, 01.08.2021 tarihinde soğuk algınlığı şikâyetiyle hastaneye gitmiş ve 10 gün istirahat raporu almıştır. İşçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği ne kadardır?

Hastalanan işçinin aylık brüt ücreti ve prim ödeme gün sayısı tabloda gösterilmiştir. İşyerinde toplu iş sözleşmesi uygulandığı için işçinin ücret miktarı yıl içerisinde değişiklik göstermektedir.

Dönem	Prime Esas Kazanç	Prim Gün Sayısı
01.09.2020	5.750	30
01.10.2020	5.750	30
01.11.2020	5.750	30
01.12.2020	5.750	30
01.01.2021	6.000	30
01.02.2021	6.000	30
01.03.2021	6.000	30
01.04.2021	6.000	30
01.05.2021	6.000	30
01.06.2021	6.000	30
01.07.2021	6.500	30
01.08.2021	6.500	30

Geçici iş göremezlik ödeneğinin bir günlük tutarı; iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 ayda sigortalı adına yatırılan prime esas kazançlar toplamının prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle hesaplandığı için işçinin bir günlük ödenek tutarı; $72.000 \text{ TL} \div 360 = 200 \text{ TL}$ 'dir.

Hastalık nedeniyle ayaktan tedavi gören işçiye günlük $(200 \times 2) \div 3 = 133,33 \text{ TL}$ geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. İşçi, hastalığın ilk iki günü geçici iş göremezlik ödeneği alamadığı için 10 günlük rapor için $133,33 \text{ TL} \times 8 = 1.066,66 \text{ TL}$ geçici iş göremezlik ödeneği alacaktır.

Soru 18: Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesabında yıl içerisinde ödenen prim ve ikramiye gibi yan haklar dikkate alınmakta mıdır?

Prim, ikramiye gibi yan haklar geçici iş göremezlik ödeneğinin hesabında dikkate alınmaktadır. Ancak ödenek ve gelire esas günlük kazanç ikramiye hariç hesaplanan günlük kazancın yüzde 50'sinden fazla olmamaktadır.

Soru 19: Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu bir işyerinde çalışan, aylık prime esas kazancı 6.500 TL olan ve 3 ayda bir ikramiye alan işçi, 01.08.2021 tarihinde soğuk algınlığı şikâyetiyle hastaneye gitmiş ve 10 gün istirahat raporu almıştır. Bu durumda işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği ne kadardır?

Hastalanan işçinin aylık brüt ücreti ve prim ödeme gün sayısı tabloda gösterilmiştir. İşyerinde toplu iş sözleşmesi uygulandığı için işçinin ücret miktarı yıl içerisinde değişiklik göstermektedir.

Dönem	Prime Esas Kazanç	Prim Gün Sayısı
01.09.2020	5.750	30
01.10.2020	5.750	30
01.11.2020	5.750	30
15.11.2020	5.000	İkramiye Ödemesi
01.12.2020	5.750	30
01.01.2021	6.000	30
01.02.2021	6.000	30
15.02.2021	5.250	İkramiye Ödemesi

01.03.2021	6.000	30
01.04.2021	6.000	30
01.05.2021	6.000	30
15.05.2021	5.250	İkramiye Ödemesi
01.06.2021	6.000	30
01.07.2021	6.500	30
01.08.2021	6.500	30

İkramiye ödemesi hariç işçinin hastalık nedeniyle ayaktan tedavi için bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği günlük $(200 \times 2) \div 3 = 133,33$ TL'dir.

İkramiye ödemeleri dâhil edildiğinde bu tutar 133,33 TL'nin yüzde 50 fazlası olan 200,00 TL'yi geçemeyecektir.

İkramiye dâhil edildiğinde işçinin günlük kazanç miktarı 243,00 TL olarak hesaplanmakta bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği ise 162,00 TL olmaktadır. İşçinin bir günlük ödenek tutarı 200 TL'yi geçmediği için işçiye günlük 162,00 TL geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

Soru 20: İşveren istirahat raporu alan işçiye işe gelmediği günler için ücret ödemek zorunda mıdır?

İşverenin, istirahat raporu alan işçiye işe gelmediği günler için ücret ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak işveren isterse işçinin istirahat ettiği günlerin ücretini ödeyebilir. Eğer işveren bu günlerin ücretini ödemeyi tercih ederse sosyal güvenlik primini de yatırmak zorundadır. Toplu iş sözleşmesinde işçinin istirahatli olduğu günlerde ücretinin ödeneceği yönünde bir düzenleme yapılmışsa işçiye ücreti tereddütsüz ödenecektir.

Soru 21: Rapor alan işçiye ilk iki gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir mi?

Hastalık sebebiyle rapor alan işçiye ilk iki gün için SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Bu uygulama hastalanan işçilerin mad-di olarak zor duruma düşmesine sebep olmaktadır. Türkiye'de özellikle sendikasız işçilerin ücret düzeyleri düşük olduğu için raporlu olunan ilk iki gün geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemesi mağduriyeti artırmaktadır.

İŞÇİNİN GÖZÜNDEN 2

Hastalık sebebiyle rapor alan işçinin sadece ilk 2 gün ücreti kesilmemektedir. İşçiye ayakta tedavilerde günlük brüt ücretinin üçte ikisi yatarak tedavilerde yarısı ödenmektedir. Yani günlük çıplak brüt ücret ortalaması 150 TL olan işçiye günlük 100 TL geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.

Kesintiler bununla da bitmemektedir. Hastalandığı için işe gelmeyen işçiye İş Kanunu gereği yol ve yemek ücreti de ödenmemektedir. Özetlemek gerekirse, hastalandığı için rapor alan işçiye; raporun ilk iki günü için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemekte, sonraki günler için ortalama günlük ücretin üçte ikisi oranında ödeme yapılmakta, işveren tarafından da raporlu olunan günler için yol ve yemek ücreti ödenmemektedir.

Uygulamada yaygın olarak işçi adına SGK'ya prime esas kazanç bildirimlerinin gerçek ücret üzerinden değil de asgari ücret üzerinden yapıldığı bilinmektedir. Bu durumda olan işçilerin raporlu oldukları dönemde geçici iş göremezlik ödenekleri, gerçek ücretleri üzerinden değil asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

Geçici iş göremezlik gün sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
1	746.904	435.435	1.182.339
2	209.296	125.701	334.997
3	462.828	280.205	743.033
4 - 6	450.399	251.272	701.671
7 - 13	1.657.884	834.933	2.492.817
14 - 20	114.731	57.005	171.736
21 - 30	107.942	77.560	185.502
31 - 90	85.391	41.233	126.624
91 - 183	9.452	3.736	13.188
184 - 364	1.542	921	2.463
365 ve üstü	79	41	120
Toplam	3.846.448	2.108.042	5.954.490
Geçici iş göremezlik gün toplamı	31.134.056	16.353.818	47.487.874
Yatarak tedavi	829.404	293.892	1.123.296
Ayaktan tedavi	30.304.652	16.059.926	46.364.578
Hastalık olayı başına düşen ortalama geçici iş göremezlik günü	8,09	7,76	7,98

Kaynak: SGK 2020

Tablo’da görüldüğü üzere 2020 yılında bir ve iki gün rapor alan 1 milyon 517 bin 336 kişi mağduriyet yaşamıştır. Hastalık halinde istirahat raporunun ilk iki günü için geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmeye başlaması özellikle SGK primleri gerçek ücretleri üzerinden bildirilmeyen işçilerin mağduriyetini azaltacaktır.

Bu düzenlemenin yapılmasının yasal açıdan önünde bir engel yoktur. Zira 6098 sayılı Borçlar Kanununun 409’ncu maddesinde “*Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemeyen işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye bakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür*” amir hükmü yer almaktadır.

Kanımızca bu hüküm uygulamada yaşanan mağduriyeti giderecek niteliktedir. Sosyal Güvenlik Kurumunun bu hükmü dikkate alarak mevzuatında yapacağı değişiklik isabetli olacaktır. Böylece işçilerin önemli bir mağduriyeti herhangi bir kanun maddesi değişikliğine gerek kalmadan çözüme kavuşmuş olacaktır.

Soru 22: Hastalık nedeniyle istirahat raporu alan işçiye SGK tarafından ödenmeyen ilk iki gün ücreti işveren tarafından ödenir mi?

İşçinin raporlu olduğu sürenin SGK tarafından ödenemeyen ilk iki gününü işverenin yasal olarak ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak işverenin kendi rızası ile bu sürenin ücretini ödemesi hususunda herhangi bir kısıtlama yoktur.

Sendikali işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde, istirahat raporunun ilk iki gününün işveren tarafından ödeneceği yönünde bir hüküm varsa bu durumda işverenin ücreti ödemesi zorunludur.

Bireysel iş sözleşmesinde geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmediği istirahat raporunun ilk iki günü ücretinin ödeneceği yönünde bir hüküm varsa işverenin ücreti ödemesi zorunludur. İstirahat raporunun ilk iki gün ücretinin işveren tarafından ödenmesi halinde iki günlük SGK prim bildiriminin de yapılması gerekmektedir.

Soru 23: Maktu ücret ile çalışan işçilere işveren, istirahat raporunun ilk iki günü için ücret ödemesi yapar mı?

Maktu ücret ile çalışan işçiler istirahatli ya da izinli oldukları ya da herhangi bir nedenle işe devam edemedikleri durumlarda ücretlerinden kesinti yapılmamaktadır. Örneğin maktu ücret alan işçi ay içerisinde 10 gün işe gelmemiş olsa dahi ücreti ve SGK primi 30 gün üzerinden ödenmektedir.

Hastalık halinde istirahat raporu alınması halinde maktu ücret ile çalışan işçinin ücreti çalışmış gibi tam ödenir. Daha sonra SGK tarafından işçiye ödenen geçici iş göremezlik ödeneği tutarı işçinin ücretinden mahsup edilir. SGK hastalık nedeniyle verilen istirahat raporunun ilk iki günü için geçici iş göremezlik ödeneği ödememektedir. Maktu ücret ile çalışan işçinin ücretinden sadece SGK'nın ödediği tutar mahsup edildiği için ilk iki gün ücreti de işveren tarafından ödenmiş olmaktadır.

Soru 24: Haftanın 7 günü faaliyette olan bir işyerinde çalışan işçi, istirahat raporu alması sebebiyle Pazartesi-Cuma günleri arasında 5 gün çalışmayıp, Cumartesi iş başı yaparsa Pazar hafta tatili izin hakkı olur mu?

İstirahatli olunan günler çalışılmış gibi kabul edileceği için Pazar günü hafta tatili olarak düzenlenmelidir. 4857 sayılı İş Kanununda “bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri çalışılmış günler gibi hesaba katılır” ifadesi yer almaktadır.¹⁵ Bir haftadan daha uzun süre istirahat raporu alınması halinde bu süreler çalışılmış gibi hesaba katılmamaktadır. Bu durumda haftalık izin düzenlemesi değişiklik göstermektedir. Örneğin haftalık iznini Pazar günü kullanan bir işçi 10 günlük istirahat raporu sonrası Çarşamba günü iş başı yaparsa Pazar günü izin yapmayacak ve işe gelecektir.

Soru 25: İşçinin istirahatli (raporlu) olduğu günler hizmet süresinin hesabında dikkate alınır mı? İşçinin kıdem tazminatı hesaplanırken bu süreler dışlanır mı?

İşçinin istirahatli olduğu günler kıdem tazminatına esas hizmet süresi hesaplanırken dikkate alınmaktadır. Ancak işçinin istirahat süresi ihbar önelini 6 hafta geçerse bu süre hizmet süresi hesaplanırken dikkate alınmaz. Bununla birlikte işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu sürelerin de, kıdem süresinden sayılmaması gerektiğinden, ücretsiz izinde geçen sürelerin kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaması gerekmektedir. Konuyla ilgili Yargıtay kararlarında daha kapsamlı açıklamalar yer almaktadır.¹⁶

15 4857 sayılı İş Kanunu Md. 46/c

16 (22.HD. 2015/16706 E. 2017/17208 K. 11.09.2017, 22.HD. 2012/9173E. 2012/28923 K. 20.12.2012)

Soru 26: İstirahat raporu alan işçinin sosyal güvenlik primi bildirimi yapılır mı?

Eğer işçinin bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde istirahatli olunan dönemde işveren tarafından ücretinin ödenmesi ve SGK primi bildiriminin yapılmasına dair bir düzenleme yoksa ücret ödenmeyeceği gibi SGK bildirimi de yapılmaz. Ancak bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde istirahatli olunan dönemin SGK primi bildirimi yapılacağı düzenlenmişse işçinin çalışmamasına rağmen primi yatırılır.¹⁷

Soru 27: Yıl içerisinde uzun süre istirahat raporu alan işçinin yıllık ücretli izin hakkı nasıl düzenlenir?

İstirahat raporu olan dönemler yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller arasında yer almaktadır. İş Kanununda, “işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin çalışılmış gibi kabul edileceği”¹⁸ düzenlenmektedir.

Ancak istirahat süresinin, işçinin kıdemine göre değişen 2-4-6-8 haftalık bildirim (ihbar) süresini 6 hafta aşan kısmı yıllık ücretli iznin hesabında değerlendirilmez. 4 yıl kıdemi olan bir işçinin ihbar süresi 8 haftadır eğer işçi 14 haftadan daha fazla istirahat raporu alırsa bu süreler yıllık iznin hesabında çalışılmış gibi sayılmayacaktır.

Soru 28: Ücretsiz izinde olan işçi istirahat raporu alırsa geçici iş göremezlik ödeneği ödenir mi?

İşçi İş Kanunundan doğan ücretsiz izin hakkını kullanıyorsa koşulları sağlaması halinde geçici iş göremezlik ödeneği alır.

4857 sayılı İş Kanununda belirtilen işçinin ücretsiz izin hakları;

- Yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan işçi talepte bulunması ve bu hususu belgelemesi koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere dört güne kadar ücretsiz izin kullanabilir.

- Doğum yapan işçi, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin alabilir.

Söz konusu iki durum dışında ücretsiz izinde olduğu için SGK’ya 0 (sıfır) gün ve 0 (sıfır) kazanç üzerinden bildirilen işçinin, en son primin ilişkin

17 SGK 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi s.51

18 4857 sayılı İş Kanunu 55/a

olduğu tarih itibariyle sigortalılık niteliği yitirilmiş sayılacağından, bu işçiye ücretsiz izinli olduğu süre içinde alacağı istirahat raporları için SGK tarafından rapor parası ödenmez. Pandemi döneminde verilen ücretsiz izinlerde bu kapsamda olduğu için işçilere geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir.

Soru 29: 10 günlük istirahat raporu sonunda iyileşemeyen işçi, işyerine gitmeden doğrudan hastaneye gidebilir mi?

Rapor bitiminde tekrar hekime gitmenin ve istirahat raporu almanın önünde yasal olarak engel bulunmamaktadır. 10 günlük raporun son günü tekrar muayene olunursa ve hekim istirahati uygun görürse ilk rapor ile yeni alınacak rapor birleşmektedir.

İlk raporun sona erdiği tarihin hafta sonuna ya da resmi tatile denk gelmesi halinde **“geçen günlerin istihattan sayılması”** ifadesinin raporda mutlaka yer alması gerekmektedir. Bu durumda ikinci istirahat raporu ile ilk istirahat raporu arasında herhangi bir kesinti oluşmamakta ve ikinci rapor ilk raporun devamı sayılmaktadır.

İlk rapor ile ikinci rapor birleşmezse hastalık halinde alınan istirahat raporlarının ilk 2 günü geçici iş göremezlik ödeneği ödenmediği için ilk 10 gün için 8 günlük ikinci 10 gün için 8 günlük toplam 16 gün geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Raporlar birleşirse, işçi 20 günlük istirahati için 18 gün geçici iş göremezlik ödeneği alacaktır.

Soru 30: 4/a (SSK) ve 4/b (Bağ-Kur) kapsamında sigortası olan birinin geçici iş göremezlik hak etme koşulları nasıldır?

Hastalık sebebiyle istirahat raporu alan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için rapor tarihinden önceki 1 yıl içerisinde 90 gün prim ödemiş olması gerekmektedir. 90 günün aynı işyerinde, aynı sigortalılık statüsünde ödenmesi zorunlu değildir. Örneğin kendi işini yapan Bağ-Kur’lu bir esnafın işyerini kapatıp işçi olarak çalışmaya başlaması mümkündür. İşçi olarak çalışmaya başladığında hastalanırsa son bir yıl içerisindeki bütün prim ödemeleri kabul edilecektir. Primlerin Bağ-Kur ya da SSK diye ayrıma tabi tutulması söz konusu değildir. Ancak Bağ-Kur sigorta primi borçlarının ödenmiş olması aranan bir koşuldur.

Örnek: 03.05.2018 tarihinde 4/b (Bağ-Kur) sigortalısı olan sigortalı 03.05.2020 tarihinde işyerini kapatıp Bağ-Kur sigortalılığını sonlandırmıştır. 01.06.2020 tarihinde 4/a (SSK) sigortalısı olarak çalışmaya başlayan sigortalı 01.08.2020 tarihinde işe girdiğinin ikinci ayında hastalık sebebiyle

10 gün istirahat raporu almıştır. İstirahat raporu tarihinden önceki 1 yıla bakıldığında sigortalının Bağ-Kur sigortasından borcu olmadığı için geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Ancak sigortalının Bağ-Kur borcu olsaydı hasta olduğu tarihte 60 gün prim ödemesi olduğu için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecekti.

Soru 31: Kısmi süreli çalışan işçi ay içerisindeki eksik günlerini tamamlamazsa geçici iş göremezlik ödeneği alabilir mi?

Kısmi süreli olarak çalışan işçiler ay içerisinde eksik kalan prim günlerini kendileri ödeyerek tamamlamaktadır. Bu primleri ödemek isteğe bağlıdır. Bir başka ifadeyle kısmi süreli çalışanlar eksik günlerini tamamlamadıkları için geçici iş göremezlik ödeneğinden mahrum kalmazlar. Ancak bu sigortalılar da istirahat raporundan önceki 1 yıl içerisinde kısa vadeli sigorta kolları primi ödemiş olmak zorundadır.

Soru 32: İşçi istirahat raporluken başka bir hastalık sebebiyle tekrar rapor almak zorunda kalırsa geçici iş göremezlik ödeneği nasıl hesaplanır?

Sigortalının herhangi bir sigorta kolundan verilen istirahati devam ederken, rahatsızlığı sebebiyle bu defa aynı veya başka bir hekime başvurmak suretiyle yeniden aldığı istirahatin, ilk aldığı istirahat süresi ile çakışması halinde ilk istirahat süresi sona erme dahi ikinci istirahat verilebileceğinden sigortalının birinci istirahati, ikinci istirahatin başlangıç tarihinden bir gün önce bitmiş kabul edilecektir.¹⁹

Örnek: 01.03.2020 tarihinde grip nedeniyle 10 gün istirahat raporu alan işçi 07.03.2020 tarihinde gıda zehirlenmesi sebebiyle 10 gün daha istirahat raporu almıştır. Bu durumda işçinin grip nedeniyle raporu 06.03.2020 tarihinde sona erecek ve gıda zehirlenmesi raporu 07.03.2020 tarihinde başlayacaktır. İşçi 01.03.2020 – 16.03.2020 tarihleri arasında 16 gün istirahatlili sayılacaktır.

Soru 33: Kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında kaç gün izin hakkı bulunmaktadır?

“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye iki hafta süre eklenmektedir. Ancak işçinin sağlık durumu uygun olması halinde doktorun onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın

19 SGK 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi s.43

işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanılmayan süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.”²⁰

Gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilmektedir.²¹

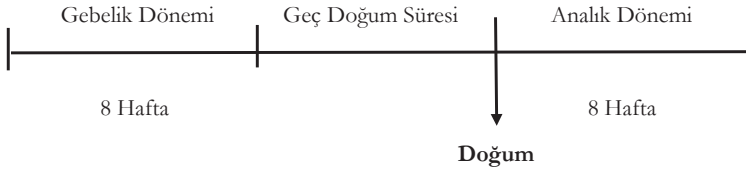
Soru 34: Kadın sigortalının erken doğum yapması halinde analık izni nasıl düzenlenmektedir?

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde, doğumdan önce kullanamadığı izinler doğum sonrası izinlerine eklenmektedir.²² Örneğin gebeliğin yedinci ayında doğum yapan işçi, doğum öncesi kullanamadığı sekiz haftalık iznini doğumdan sonra kullanabilir. Böylece işçi doğum sonrası on altı hafta izin kullanmış olur.

Örnek: 06.06.2020 tarihinde doğum öncesi analık istirahatine ayrılan ve doğumuna 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alan işçi, 16.06.2020 tarihinde erken doğum yapmıştır. Sigortalının doğum öncesi işyerinde çalıştığı 06.06.2020-16.06.2020 tarihleri arasında ait 10 günlük süre ile erken doğum nedeniyle kullanamadığı 16.06.2020-02.08.2020 tarihleri arası 46 günlük (10+46 gün) analık istirahati, doğum sonrasına ait 56 günlük doğum sonu istirahatine ilave edilerek (56+10+46=112) geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

Soru 35: Sigortalının geç doğum yapması halinde analık izni nasıl düzenlenmektedir?

Sigortalının geç doğum yapması halinde çalışmadığı süre için hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Bilindiği üzere, sigortalı doğumdan 8 hafta önce gebelik sebebiyle izne ayrılmaktadır. Doğum öncesi bu süre için analık sigortasından sigortalıya geç geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Sigortalı söz konusu 8 haftanın sonunda doğum yapmazsa, doğuma kadar geçecek sürede kendisine hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.



20 4857 sayılı İş Kanunu Md. 74

21 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Md.10

22 4857 sayılı İş Kanunu Md. 74

Sigortalının “geç doğum süresi” için analık sigortasından değil de hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği alması arasındaki tek fark; hastalık sigortasında ilk iki gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmezken analık sigortasından her gün için ödenek ödenmesidir.

Soru 36: Evlat edinen sigortalıların analık izni hakkı var mıdır?

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine, çocuğun filen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni verilmektedir.²³ İş Kanununda işçilerin evlat edindikten sonraki 8 haftalık sürede ücretli ya da ücretsiz izinli sayılacağına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. 5510 sayılı Kanunda da evlat edinen kişilere evlat edinme tarihinden sonraki 8 hafta için geçici iş göremezlik ödeneği ödenip ödenmesine dair bir düzenleme yoktur. Bu düzenlemenin uygulamada karşılık bulabilmesi için sözü edilen yasal boşlukların giderilerek sigortalıların bu süreçte gelir güvencesinin sağlanması gerekmektedir. Aksi takdirde evlat edinme uygulamasında mağduriyetler yaşanmaya devam edecektir.

Soru 37: Analık halinde kaç gün geçici iş göremezlik ödeneği ödenir?

Doğumdan önceki 8 hafta ve doğumdan sonraki 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta, çoğul gebelik halinde doğum öncesi süreye 2 hafta eklenerek 18 hafta geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.

Soru 38: Analık döneminde geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için kaç gün prim ödenmiş olması gerekmektedir?

Sigortalının ödeneye hak kazanabilmesi için doğum tarihinden önceki bir yıl içerisinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta priminin olması, 4/b (Bağ-Kur) kapsamında olan sigortalıların ise ayrıca prim borçlarının olmaması gerekmektedir.

Soru 39: Analık döneminde ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı ne kadardır?

Analık halinde sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin günlük miktarı, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 ayda sigortalı adına yatırılan prime esas kazançlar toplamının prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle hesaplanmaktadır.

Örnek: Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu bir işyerinde çalışan ve aylık prime esas kazancı 6.500 TL olan işçi, 01.08.2021 tarihinde gebelik sebebiyle rapor almıştır. 01.10.2021 tarihinde doğum yapan ve 2 gün

23 4857 sayılı İş Kanunu Md. 74

hastanede yatan sigortalı doğum sonrası 8 haftalık iznini de kullanarak 02.12.2021 tarihinde çalışmaya başlamıştır. Doğum öncesi ve sonrasında çalışılmayan süreler için işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği ne kadardır?

İşçinin aylık brüt ücreti ve prim ödeme gün sayısı tabloda gösterilmiştir. İşyerinde toplu iş sözleşmesi uygulandığı için işçinin ücret miktarı yıl içerisinde değişiklik göstermektedir.

Dönem	Prime Esas Kazanç	Prim Gün Sayısı
01.09.2020	5.750	30
01.10.2020	5.750	30
01.11.2020	5.750	30
01.12.2020	5.750	30
01.01.2021	6.000	30
01.02.2021	6.000	30
01.03.2021	6.000	30
01.04.2021	6.000	30
01.05.2021	6.000	30
01.06.2021	6.000	30
01.07.2021	6.500	30
01.08.2021	6.500	30

Geçici iş göremezlik ödeneğinin bir günlük tutarı; iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 ayda sigortalı adına yatırılan prime esas kazançlar toplamının prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle hesaplandığı için işçinin bir günlük ödenek tutarı; $72.000 \text{ TL} \div 360 = 200 \text{ TL}$ 'dir.

Yatarak tedavilerde günlük tutarın yarısı, ayaktan tedavilerde ise 2/3'ü geçici iş göremezlik ödeneği olarak ödendiği için analık nedeniyle 2 gün hastanede yatan işçiye $(200 \div 2) \times 2 = 200 \text{ TL}$ ödenecektir.

Doğum öncesi 8 hafta (56 gün) istirahatın 2 günü yatarak tedavi olarak hesaplanmış kalan 54 gün işçi evinde istirahat ederek geçirdiği için ayaktan tedavi olarak hesaplanacaktır.

$(200 \times 2) \div 3 = 133,33 \text{ TL}$ (günlük geçici iş göremezlik ödeneği)

$133,33 \text{ TL} \times 54 \text{ gün} = 7.199,82 \text{ TL}$

Doğum öncesi geçici iş göremezlik ödeneği = $7.199,82 \text{ TL} + 200,00 \text{ TL} = 7.399,82 \text{ TL}$ 'dir.

Doğum sonrası geçici iş göremezlik ödeneği = $133,33 \text{ TL} \times 56 \text{ gün} = 7.466,48 \text{ TL}$

İşçiye ödenecek toplam geçici iş göremezlik ödeneği = $7.399,82 + 7.466,48 = 14.866,30 \text{ TL}$

Soru 40: İşçi gebelik öncesi son bir yılın tamamında çalışmadıysa geçici iş göremezlik ödeneği nasıl hesaplanır?

İş göremezliğin başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde 180 günden az primi bildirilmiş olanların geçici iş göremezlik ödeneği iş göremezliğin başladığı tarihteki günlük prime esas kazanç alt sınırının iki katını geçememektedir.

Soru 41: 01.01.2021 tarihinde 9.000,00 TL ücret ile çalışmaya başlayan sigortalı 01.05.2021 tarihinde gebelik sebebiyle rapor almıştır. 01.07.2021 tarihinde doğum yapan işçi 01.09.2021 tarihinde çalışmaya başlamıştır. Doğum öncesi ve sonrasında çalışılmayan süreler için işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği ne kadardır?

Dönem	Prime Esas Kazanç	Prim Gün Sayısı
01.01.2021	9000	30
01.02.2021	9000	30
01.03.2021	9000	30
01.04.2021	9000	30
01.05.2021	-	-
01.06.2021	-	-
01.07.2021	-	-
01.08.2021	-	-

Geçici iş göremezlik ödeneğinin bir günlük tutarı; iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 ayda sigortalı adına yatırılan prime esas kazançlar toplamının prim ödeme gün sayısına bölünmesiyle hesaplandığı için işçinin bir günlük ödenek tutarı; $36.000,00 \text{ TL} \div 120 = 300 \text{ TL}$

Ancak İş göremezliğin başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde 180 günden az primi bildirilmiş olanların geçici iş göremezlik ödeneği iş göremezliğin başladığı tarihteki günlük prime esas kazanç alt sınırının iki katını geçemeyeceği için $(119,25 \text{ TL} \times 2) = 238,5 \text{ TL}$ 'yi geçemeyecektir.

Bu yasal düzenleme sebebiyle doğum öncesi ve sonrasında 16 haftalık (112 gün) izin için işçiye ödenmesi gereken tutar 22 bin 400 TL yerine 17 bin 808 TL olacaktır. İşçinin kaybı 4 bin 592 TL olacaktır.

Soru 42: Rapor alarak doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışacak olan bir işçiye bu süre içerisinde iş kazası geçirmesi ya da hastalanması sebebiyle istirahat raporu verilirse geçici iş göremezlik ödeneği ödenir mi?

Doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışan işçiye iş kazası geçirmesi ya da hastalanması sebebiyle hekim tarafından istirahat raporu verilmesi halinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Bu rapor süresi 16 haftalık süreden bağımsızdır. Ancak “hastalık sebebiyle düzenlenen istirahat raporunun gebelik hali nedeniyle verilmiş olması durumunda söz konusu istirahat raporuna ödeme yapılmayacaktır.”²⁴

Soru 43: Sigortalının düşük yapması halinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenmekte midir?

Doğumdan önce ve doğumdan sonra çalışılmayan 16 hafta süre için sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının düşük yapması halinde bu tarihten sonraki 16 hafta için sigortalıya ödenmektedir. Bir başka ifadeyle düşük, doğum olarak kabul edilmekte, doğum öncesi kullanılmayan izin doğum sonrasına eklenmektedir.

Tıbbi gereklilik nedeniyle gebeliğin sonlandırılması sonucu istirahati uygun görülen sigortalıya analık sigortasından, tıbbi gereklilik haricinde (kürtaj vb.) istirahat verilen sigortalı kadına ise hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Bu sigortalılar istirahat raporları süresince geçici iş göremezlik ödeneği alacak ancak hastalık sigortasından verilen ödeneğin ilk iki günü için ödeme yapılmayacaktır.²⁵

İŞÇİNİN GÖZÜNDEN 3

Covid 19 salgınının toplumsal ve ekonomik yapı üzerindeki olumsuz etkilerinin giderilmesine yönelik bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu dönemde kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları kolaylaştırılmış, fesih yasağı getirilmiş ve nakdi ücret desteği uygulaması başlamıştır. Pandemi döneminde milyonlarca işçi kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği almış, bazı işçiler için bu süreç bir yıldan daha uzun sürmüştür.

Kısa çalışma ödeneği ya da ücretsiz izin de olduğu için nakdi ücret desteği alan işçiler adına herhangi bir sigorta primi bildirimi yapılmamıştır. İşgücü

24 SGK 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi 43

25 SGK 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi s.33

piyasasının içerisinde yer alan ancak pandemi nedeniyle elinde olmayan nedenlerle sigorta bildirimi yapılmayan birçok işçi bu süreçte Kanunda belirtilen “son 1 yıl içerisinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş olma” koşulunu yerine getiremediği için geçici iş göremezlik ödeneği alamamıştır. Özellikle gebelik döneminde olan işçilerin en fazla olumsuz etkilenen grup olduğu söylenebilir.

Salgın hastalıklar geçmişte ve günümüzde olduğu gibi gelecekte de yaşamaya devam edecektir. Salgın döneminde insanların her zamankinden daha fazla güvenceye ihtiyacı bulunduğu göz önüne alındığında sosyal sigortalar hukukumuzda bu dönemler için özel düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç bulunduğu tartışmasızdır.

Salgın döneminde geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanma koşullarında, kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşullarında olduğu gibi bir düzenleme yapılması zaruri görülmektedir. Bu nedenle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, Geçici İş Göremezlik Ödeneği başlıklı 18’nci maddesine, “salgın dönemlerinde kısa çalışma ödeneği veya nakdi ücret desteği alması sebebiyle son 1 yıl içerisinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş olma koşulunu yerine getiremeyen işçilerin salgın başlangıç tarihinden önceki 1 yılda bu koşulu yerine getirip getirilmediğine bakılarak geçici iş göremezlik ödeneği ödenir” ibaresi eklenerek bir düzenleme yapılması ortaya çıkan mağduriyeti bir nebze olsun azaltacağı görüşündeyiz.

Soru 44: Sigortalının iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına yakalanması halinde geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanma koşulları nelerdir?

İş kazası geçiren ya da meslek hastalığına yakalanan sigortalı istirahat raporunu SGK tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından almak zorundadır. Sigortalının iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına yakalanması durumunda SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için herhangi bir süre çalışmış ve SGK’ya prim ödemiş olma koşulu aranmaz. Örneğin işe girdiği ilk gün iş kazası geçiren sigortalı istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği alabilir.

İş kazasına bağlı olarak geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için SGK’ya yapılan bildirimin iş kazası olarak kabul edilmesi, meslek hastalığına bağlı olarak geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için ise meslek hastalığının SGK Sağlık Kurulunca tespit edilmesi gerekmektedir.

SGK'ya iş kazası olarak bildirilen olayın iş kazası kapsamına girmediğinin anlaşılması veya meslek hastalığı olarak bildirilen durumun meslek hastalığı olmadığı yönünde tespit yapılması halinde, kaza olayı veya meslek hastalığı olarak bildirilen durum hastalık hali olarak kabul edilir ve sigortalıya koşulları sağlaması halinde hastalık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

Soru 45: Kayıtdışı çalışan işçi iş kazası geçirmesi halinde geçici iş göremezlik ödeneği alabilir mi?

Kayıt dışı çalışan bir işçi iş yerinde iş kazası geçirip hastaneye gittiğinde iş kazası sonucu yaralandığını beyan ederse ya da beyanda bulunmasa da hekim yaptığı muayeneden bunun bir iş kazası olduğunu tespit ederse iş kazası tutanağı tutulur. İşçiler bazen iş kazası geçirse de iş kazası geçir-mediklerini beyan edebilmektedir. Ancak hekim, örneğin işçinin gözünde demir tozu tespit etmişse iş kazasından şüphelenir.

SGK denetmenleri iş kazası bildirimini üzerine işyerine denetime gittiğinde kayıt dışı çalışan işçinin iş kazasına uğradığı tespit edilirse sigortalı işçiye sağlanan bütün haklar kayıt dışı çalışan işçiye de sağlanmaktadır. Bu husus 5510 sayılı Kanunun 23'ncü maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddede kayıt dışı çalışan işçinin iş kazası geçirmesi halinde iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödeneceği belirtilmektedir. Ancak SGK denetmen ya da müfettişleri olayın iş kazası olmadığına kanaat getirirse kayıt dışı çalışan işçi haklardan yararlanamaz.

4/b (Bağ-Kur) kapsamında olan sigortalılar eğer SGK'ya 5510 sayılı Kanunda belirtilen sürede bildirimde bulunmamışlarsa ve bu süre içerisinde iş kazası geçirmişlerse iş kazası, meslek hastalığı, analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenmeyecektir.

Soru 46: İşçi iş kazası geçirdiğini belirtmezse ve hekimde olayın iş kazası olduğunu anlamazsa bu durumun ne gibi sonuçları olur?

En sık karşılaşılan sorunlardan biri de işçinin iş kazası geçirdiğini beyan etmemesidir. Sigortasız çalışan işçilerin çoğunlukla işten atılmamak için bu durumu gizlediği bilinmektedir. İşçinin iş kazası geçirdiğini beyan etmesi halinde SGK denetmenleri iş yerine giderek denetim yapmaktadır. Denetim neticesinde işverene başta sigortasız işçi çalıştırmak olmak üzere birçok idari para cezası kesilmektedir. Bu durumun farkında olan bazı işverenlerin işçinin iş kazası geçirdiğini beyan ettiği bilinmektedir.

İş kazası geçirdiğini beyan etmeyen işçinin durumunu hekimin de anlamaması halinde işçi çalışmadığı sürede hiçbir şekilde geçici iş göremezlik ödeneğini alamaz.

Soru 47: 4/b (Bağ-Kur) kapsamında sigortalı olanlara iş kazası geçirmesi halinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenir mi?

4/b kapsamında sigortalı olanlar, iş kazası, meslek hastalığı ya da analık hâllerinde genel sağlık sigortası dâhil 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 her gün için geçici iş göremezlik ödeneği almaktadır. Ancak doğum öncesi ve sonrası geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmamaktadır.²⁶

“4/b sigortalılarının geçici iş göremezlik ödenekleri ödenirken ödeme (işlem) tarihinde muaccel hale gelmiş borcu olup olmadığına bakılacaktır.

Örneğin Mayıs ayı içerisinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için 4/b sigortalısının Mart ayı dâhil prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması gerekmektedir. Nisan ayı primi Mayıs ayı sonuna kadar ödenebileceğinden sorgulamaya dâhil edilmeyecektir. Ayrıca borçlarını yapılandırmış olan 4/b sigortalılarına geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir.”²⁷

Soru 48: Hastalanması, iş kazası geçirmesi ve gebelik nedeniyle istirahat raporu alan işçinin işten çıkarılabilir mi?

İşçinin hastalanması nedeniyle tedavi sürecinde rapor alması Kanunlar ile düzenlenen temel bir haktır. İstirahatli olduğu dönemde gelir elde edemeyen işçinin mağdur olmaması için de sosyal sigortalar hukukunda geçici iş göremezlik ödeneği gibi koruyucu kurumlar tesis edilmiştir. Bununla birlikte, işçinin uzun süre ya da belirli aralıklarla sürekli rapor alması söz konusuysa ve bu durum işyerinde olumsuzluklara yol açıyor, iş ilişkisini işveren açısından çekilmez hale getiriyor ve iş akışını bozuyorsa, işveren iş sözleşmesini sonlandırabilir.

İş Kanununun 25/1 maddesine göre; işçi hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi haller sebebiyle Kanunda belirtilen **bildirim sürelerinden** 6 hafta fazla rapor alırsa, işçinin sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı doğmaktadır. Bildirim süreleri İş Kanunu 17’nci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

26 Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Md. 40/e-2

27 SGK 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi s.40

- Çalışma süresi altı aydan az olan işçi için **2 hafta**
- Çalışma süresi altı ay ile bir buçuk yıl arasında olan işçi için **4 hafta**
- Çalışma süresi bir buçuk yıl ile üç yıl arasında olan işçi için **6 hafta**
- Çalışma süresi üç yıldan fazla olan işçi için **8 hafta**

İşverenin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi haller sebebiyle işçinin sözleşmesini sonlandırabilmesi için aşağıdaki sürelerde beklemesi gerekir. Buna göre;

- Çalışma süresi altı aydan az olan işçinin istirahat raporu süresinin **8 haftayı**
- Çalışma süresi altı ay ile bir buçuk yıl arasında olan işçinin istirahat raporu süresinin **10 haftayı**
- Çalışma süresi bir buçuk yıl ile üç yıl arasında olan işçinin istirahat raporu süresinin **12 haftayı**
- Çalışma süresi üç yıldan fazla olan işçinin istirahat raporu süresinin **14 haftayı** geçmesi halinde işçinin iş akdi bildirim süresi gözetilmeden fesh edilebilir.

Gebelik ve analık hallerinde, işçinin doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta çalışmadan geçireceği süre bulunmaktadır. Eğer gebelik çoğul ise bu süre doğumdan önce 10 doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 18 haftaya çıkmaktadır. Bu süreler yukarıda belirtilen rapor sürelerine dâhil edilmez. Örneğin işveren 1 yıldır işyerinde çalışan sigortalıyı istirahat raporunun 8. haftasında önel süresine uymadan işten çıkaramaz.

Haklı nedenle derhal fesih olan bu durumda işçi iş güvencesi kapsamında olsa dahi (30 günden fazla işçinin çalıştığı işyerinde 6 aydan daha fazla süreyle çalışan bir işçi) savunma alınmasına gerek yoktur. (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurul Kararı, E. No: 2017/9 K. No: 2018/10 K. Tarihi: 19.10.2018)

Sağlık sebebi nedeniyle çalışanın iş sözleşmesini sonlandıran işveren sözleşmeyi derhal sonlandırdığı için ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü olmamakla birlikte çalışanın hizmet süresinin bir yılı aşmasına bağlı olarak kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü vardır.

Soru 49: Sık sık istirahat raporu alan işçinin iş sözleşmesi feshedilebilir mi?

Uygulamada en çok karşılaşılan sorunlardan bir tanesi işçinin sürekli istirahat raporu alması sebebiyle iş sözleşmesinin sonlandırılmasıdır. Sürekli rapor alan işçinin iş sözleşmesi İş Kanunu 25/2 maddesine dayanarak haklı nedenle fesh edilmesi uygulamada yoğun olarak görülen hatalardan biridir. Sürekli olarak ama belli aralıklarla rapor alan işçinin iş sözleşmesi İş Kanunu 25/2 maddesine dayanarak değil 18'nci maddesine göre fesh edilmesi gerekir.

“18'nci maddede iş sözleşmesinin, işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanununun 25'nci maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir.

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

İş kanunu gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih hakkı bahşedeceği örnek kabilinden sayılmış olup bunlardan biri de sık sık hastalanarak rapor almadır. Sık sık rapor alma halinde, işveren aralıklı da olsa işçinin iş görme ediminden faydalanamayacaktır. Sık sık hastalanan ve rapor alan işçinin, bu nedenle devamsızlığının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açık bir olgudur. İş Kanunu gerekçesinde sık sık hastalanmanın yeterlilikten kaynaklanan neden olarak örnek kabilinden sayılması, işyerinde olumsuzluklara yol açığının kabul edilmesindendir.”²⁸

Örnek:

Bir işyerinde 17.04.2014 / 29.07.2016 tarihleri arasında ikram işçisi olarak çalışan işçinin sözleşmesinin; muhtelif sağlık birimlerinden hasta olmadığı halde raporlar getirip devamsızlık yaptığı gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanununun 25/2 maddesi uyarınca feshedilmiştir.

²⁸ Yargıtay 9. H.D, 2017/26377 E., 2018/12504 K. Tarih : 04.06.2018

İş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle işyerine dava açan işçi; “davalı işyerinde ağır şartlarda çalışmakta olduğunu, yaptığı iş nedeniyle sürekli olarak soğuk ve sıcak hava arasında gidip geldiğini bu sebeple zaman zaman hastalığı nedeniyle izin almakta olduğunu belirterek iş sözleşmesinin haksız gerekçe ile feshedildiğini bu sebeple feshin geçersizliğinin tespit edilmesini ve yasal sonuçlara hükmedilmesini” talep etmiştir.

Temyiz edilen davada Yüksek Mahkeme, “davacı işçinin sahte rapor aldığıın kanıtlanmadığını, davalının fesih bildiriminde, davacının raporlar getirerek devamsızlık yaptığını belirttiğini ifade etmiştir. Yüksek Mahkeme, davacının haklı neden niteliğinde olmayan ve işverence maddi vakıa olarak belirtilen davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, iş ilişkisini işveren tarafından çekilmez hale getirdiği ve iş akışının bozulduğu açık olup işverenin buna katlanmasının beklenemeyeceği belirtilmiştir. Davacının iş sözleşmesinin **haklı nedene dayanmadığı** ancak sık sık rahatsızlanarak raporlar alan davacının davranışının fesih için **geçerli sebep oluşturduğu** ifade edilmiştir.²⁹

Soru 50: Ücretsiz izine ayrılan işçinin sigortalılığı sona erer mi? Ücretsiz izinde hastalanan işçiye geçici iş göremezlik ödeneği ödenir mi?

İş Kanununa göre yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan sigortalılara yolda geçirecekleri süre göz önünde bulundurularak dört güne kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Bununla birlikte İş Kanununda doğum yapan kadın sigortalıya 16 veya 18 haftalık istirahat süresinin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği öngörülmüş ve bu sürelerin haricinde ücretsiz izin düzenlenmesine yer verilmemiştir.

İşçi İş Kanununda belirtilen ücretsiz izinlerden birini kullanırken sigortalılığı sona ermez. İşçinin sigortalılığı söz konusu ücretsiz izin bittikten sonra sona erer. Ancak işçi işveren ile anlaşarak ücretsiz izin alırsa işçinin bu dönemde sigortalılığı sona erer. Örneğin dil eğitimi için 6 ay ücretsiz izin alan işçinin sigortalılığı ücretsiz izine çıktığı gün sona erer.

Örnek: 01.04.2020 tarihinde yurt dışında dil eğitimine gitmek için ücretsiz izine ayrılan işçi 06.04.2020 tarihinde hastalandığı için 10 gün istirahat raporu almıştır. İşçinin sigortalılığı ücretsiz izine çıkmasından sonraki onuncu gün yani 10.04.2020 tarihinde sona erecektir. Bu nedenle işçiye istirahat raporunun ilk 2 günü ödenek ödenmeyeceği için 08.04.2020/10.04.2020 tarihleri arasında 2 gün geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

29 Yargıtay 9. H.D, 2017/26377 E., 2018/12504 K. Tarih : 04.06.2018

ÖNERİLER

1. Gelire en çok ihtiyaç duyulan hastalık ve analık döneminde işten çıkarıldığı için sigortalılığı sona eren kişilerin geçici iş göremezlik ödeneği almaya devam etmesini sağlayacak yasal düzenlemenin yapılması gerekmektedir.
2. Hasta olmaları sebebiyle 1 ya da 2 gün istirahat raporu alan işçiler bu günler için ödenek alamadıklarından ciddi mağduriyet yaşamaktadır. Gelir seviyesi düşük olan işçiler için bir ya da iki günlük yevmiyenin ödenmemesi katlanabilir değildir. Birçok işçinin bu kesintinin yapılmasına maddi gücü elvermediği için hasta olarak iş yerine geldiği bilinmektedir. Hastalık halinde istirahat raporunun ilk iki günü için geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmeye başlaması özellikle SGK primleri gerçek ücretleri üzerinden bildirilmeyen işçilerin mağduriyetini azaltacaktır.

Bu düzenlemenin yapılmasının yasal açıdan önünde bir engel yoktur. Zira 6098 sayılı Borçlar Kanununun 409'ncu maddesinde “*Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakekaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür*” amir hükmü yer almaktadır.

Kanımızca bu hüküm uygulamada yaşanan mağduriyeti giderecek niteliktedir. Sosyal Güvenlik Kurumunun bu hükmü dikkate alarak mevzuatında yapacağı değişiklik isabetli olacaktır. Böylece işçilerin önemli bir mağduriyeti herhangi bir kanun maddesi değişikliğine gerek kalmadan çözüme kavuşmuş olacaktır.

3. İş Kanununda işçilerin evlat edindikten sonraki 8 haftalık sürede ücretli ya da ücretsiz izinli sayılacağına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. 5510 sayılı Kanunda da evlat edinen kişilere evlat edinme tarihinden sonraki 8 hafta için geçici iş göremezlik ödeneği ödenip ödenmesine dair bir düzenleme yoktur. Bu düzenlemenin uygulamada karşılık bulabilmesi için sözü edilen yasal boşlukların giderilerek sigortalıların bu süreçte gelir güvencesinin sağlanması gerekmektedir. Aksi takdirde evlat edinme uygulamasında mağduriyetler yaşanmaya devam edecektir.

4. Salgın döneminde geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanma koşullarında, kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşullarında olduğu gibi bir düzenleme yapılması zaruri görülmektedir. Bu nedenle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, Geçici İş Göremezlik Ödeneği başlıklı 18’nci maddesine, “salgın dönemlerinde kısa çalışma ödeneği veya nakdi ücret desteği alması sebebiyle son 1 yıl içerisinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş olma koşulunu yerine getiremeyen işçilerin salgın başlangıç tarihinden önceki 1 yılda bu koşulu yerine getirip getirilmediğine bakılarak geçici iş göremezlik ödeneği ödenir” ibaresi eklenerek bir düzenleme yapılması ortaya çıkan mağduriyeti bir nebze olsun azaltacağı görüşündeyiz.

KAYNAKÇA

1. Alper, Yusuf, (2019), **Sosyal Sigortalar Hukuku**, Dora, 10. Baskı, Bursa
2. Alper, Yusuf, (2015), Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Güvenliğin Finansmanı, 7. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu, https://www.researchgate.net/publication/286921403_Sosyal_Guvenlik_Hakki_ve_Sosyal_Guvenliğin_Finansmanı_Social_Security_Right_and_Financing
3. Güzel, A., Okur, A.,R., Caniklioğlu, N., (2010), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta, 10. Baskı, İstanbul
4. Güzel, A., Okur, A.,R., Caniklioğlu, N., (2020), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta, 18. Baskı, İstanbul
5. Sözer, Ali, N., Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2019
6. 4857 sayılı İş Kanunu
7. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
8. İŞKUR Eylül 2021 İşsizlik Sigortası Bülteni
9. SGK 2016-21 Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi
10. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği

