

# İş Sözleşmesi Askıda Olan Kamu İdaresi Çalışanlarının Genel Sağlık Sigortalılıkları

Özkan BİLGİLİ<sup>1</sup>  
ORCID:0000-0002-1700-1427

**Öz:** Sosyal güvenlik mevzuatında genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının her ay için otuz gün olması kuralı benimsenmiştir. Bu kural 4/a statüsünde sigortalı sayılanlar açısından önemli sonuçları da beraberinde getirmektedir. Buna göre, özel sektör işyerlerinde çalışan 4/a statüsündeki sigortalılar, bazı durumlarda ay içerisindeki eksik günlerinin genel sağlık sigortası primini kendileri ödemek suretiyle otuz güne tamamlamak zorundadır. Benzer biçimde, kamu idaresi işyerlerinde iş sözleşmesi ile çalışan ve 4/a statüsünde sigortalı sayılanların da iş sözleşmelerinin askıda kaldığı aylara ait genel sağlık sigortası priminin ilgili kamu idaresince ödenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Öte yandan iş mevzuatında iş sözleşmesinin askıda sayıldığı açık kanun hükümlerinin yanısıra mevzuatta yer verilmemiş olmakla birlikte uygulamada sıkça başvuru alan askı halleri de bulunmaktadır. İş sözleşmesinin askıda sayıldığı hallerde kamu idaresi işverenliğinin ücret ödeyip ödememesi, askı süresi için genel sağlık sigortası primi ödenmesi açısından belirleyici niteliktedir. Kamu idaresi işverenlerinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı aylar için genel sağlık sigortası primi ödemeleri ise hesaplanmasından uygun prim belgeleri ile beyan edilmesine kadar farklı süreçlerde gerçekleşmektedir. Askı sürelerinin genel sağlık sigortası primlerinin kamu idareleri tarafından ödenmesi zorunluluğu Sosyal Güvenlik Kurumunun prim tahsilat kabiliyeti açısından bir güvence oluştururken, genel sağlık sigortalılarının yararlandığı sağlık hizmetleri bakımından Kurumun finansman imkanlarını arttırdığı söylenebilir.

**Anahtar kelimeler:** Kamu idaresi, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin askı halleri, genel sağlık sigortası

**General Health Insurance of Public Administration Employees Whose Employment Contract is Suspended**

**Abstract:** In the social security legislation, the rule that the number of days for paying universal health insurance premium is thirty days per month has been adopted. This rule implies important

<sup>1</sup> Doç. Dr. İzmir Demokrasi Üniversitesi İİBF/İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü  
Makale Geliş Tarihi: 28.02.2021-Makale Kabul Tarihi: 02.06.2021

consequences for those who are deemed to be insured in the status of 4/a. Accordingly, insured persons working in private sector workplaces with the status of 4/a, in some cases, have to complete their missing days in a month to thirty days by paying the universal health insurance premium themselves. Similarly, those who work with employment contracts in public administration workplaces and who are deemed to be insured with 4/a status are obliged to pay the general health insurance premium for the months when their employment contracts are suspended by the relevant public administration. On the other hand, besides the explicit provisions of the law in which the employment contract is deemed suspended in the labor legislation, there are also suspension situations that are frequently applied in practice, although they are not included in the legislation. In cases where the employment contract is deemed suspended, whether the employer of the public administration pays wages or not is determinant in terms of the payment of universal health insurance premium for the suspension period. The universal health insurance premium payments for the months when the employment contract of the public administration employers is suspended is made in different processes from calculation to declaration with appropriate premium documents. While the obligation to pay the general health insurance premiums by the public administrations for the suspension periods creates an assurance in terms of the premium collection capability of the Social Security Institution, it can be said that the Institution increases the financing possibilities in terms of the health services benefited by the general health insurance holders.

**Keywords:** Public administration, employment contract, suspension of employment contract, general health insurance

## Giriş

İş sözleşmesi belirli koşulların varlığı halinde askıya alınabilmektedir. Askı hallerinin bir kısmı 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenirken, bir kısmı da tarafların karşılıklı anlaşması ile meydana gelebilmektedir. İş sözleşmesinin askıya alınması ile sözleşmenin taraflarından işçi iş görme borcundan, işveren de ücret ödeme borcundan askı süresi boyunca kurtulmaktadır. Esasen iş sözleşmesinin askıya alınması iş güvencesinin sağlanmasına yönelik önemli hukuki tekniklerinden biri olarak kabul edilmektedir. Böylece hem iş sözleşmesi sona erdirilmemekte hem de işçinin sosyal sigortalılığı devam etmektedir.

İş sözleşmesi askıda olup işçinin fiili çalışması olmasa bile işverence ücret ödenen durumlarda, Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) gün ve kazanç beyan

edilmek suretiyle genel sağlık sigortası primi dahil tüm sigorta primleri ödeneceği için ayrıca ve sadece genel sağlık sigortası primi ödenmesi sözkonusu olmayacaktır. İş sözleşmesinin askıya alınması halinde işveren tarafından ücret ödenmemesi durumunda ise, 4/a statüsündeki sosyal sigortalığı devam eden işçi adına Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak hizmet bildirimlerinde, askı süresi boyunca eksik gün ve kazanç veyahut sıfır gün ve sıfır kazanç beyan edilecektir. Bu durumda genel sağlık sigortası primlerinin her ay için otuz güne tamamlanması gündeme gelecektir.

Özellikle Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasında, 4/a statüsündeki sigortalılar için aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi gönderilmemesi yahut tutukluluk ve gözaltı hali, yol izni ve diğer ücretsiz izinler, devamsızlık, puantaj, kısmi istihdam, yarım çalışma, fesih tarihinde çalışmama ve diğer nedenlerle aylık prim ve hizmet belgesinde ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde hiç gün ve kazanç bildiriminde bulunulmaması halinde en son primin ilişkin olduğu tarih itibarıyla 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki genel sağlık sigortalılığı sona ermiş kabul edilmektedir. Genel sağlık sigortalılığı bu şekilde sona eren kişiler, *sağlık hizmetlerinden yararlanma haklarının sona erdiği tarihten itibaren* 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında tescil edilmek zorundadır.

Benzer biçimde, kimi istisnai durumlar haricinde, 4/a statüsünde sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan ay içerisinde sekiz gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunluluğu bulunmaktadır. Bu durumda olan sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primlerini, 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendininin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödemeleri gerekmektedir (5510/88-4 md).

Belirtelim ki, yukarıdaki paragraflarda yer verildiği üzere genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunluluğunu yerine getirecek olan bizatihi özel sektörde çalışan 4/a statüsündeki sigortalılardır. Bu kapsamda olanlar, ay içinde otuz günün altındaki eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primlerini 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında ödemediklerinde Kurumca finanse edilen sağlık hizmetlerinden dahi yararlanamayacaktır. Şöyle ki, 5510 sayılı Kanununun 67 nci maddesi birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca, 4/b statüsündeki sosyal sigortalılarda olduğu gibi 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamındaki genel sağlık sigortalılarının da sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihten geriye doğru bir yıl içinde en az otuz genel sağlık sigortası prim gününün olması şartı ile birlikte altmış günden fazla da prim borcunun bulunmaması gerekmektedir.

Kamu idaresi işyerlerinde çalışan 4/a statüsündeki sigortalılar için de genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunluluğu bulunmakla

birlikte, bunlar için iş sözleşmelerinin askıda olması sebebiyle eksik günlerinin genel sağlık sigortası primlerini kendileri değil ama ilgili kamu idaresi işverenliği ödemekle yükümlüdür.

Konu 5510 sayılı Kanununun 88 inci maddesi dördüncü fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, “*Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda kaldığı aylara ait genel sağlık sigortası primi, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazancın alt sınırının 30 günlük tutarı üzerinden ilgili kamu idaresince ödenir. Ancak, kamu idaresine ait işyerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda olduğu sürede bir başka işyerinde 4/a statüsünde sigortalı olarak bağımlı ve 4/b statüsünde sigortalı olarak bağımsız çalışmaları ya da isteğe bağlı sigortalı olmaları halinde bu sigortalılar için belirtilen şekilde çalıştıkları veya isteğe bağlı sigortalı olarak prim ödedikleri sürelerle sınırlı olarak ilgili kamu idaresinden genel sağlık sigortası primi alınmaz...*”

Çalışmamızda iş sözleşmesinin askıda sayıldığı haller ile askı sürelerinde kamu idaresi işverenliğinin genel sağlık sigortası primlerini ödeme yükümlükleri üzerinde durulmuş, kapsamdaki işveren ve işyerleri ile sigortalılara yer verilmiş, askı sürelerine ait genel sağlık sigortası primlerinin hesaplanması ve ödenmesi ile Kuruma beyan edilmesi hususları örnekler yardımı ile açıklanmaya çalışılmıştır.

## İş Sözleşmesi ve Askıda Sayıldığı Haller

### İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları

5510 sayılı Kanununun 88 inci maddesi dördüncü fıkrasındaki, “... *Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda kaldığı...*” ifadesinden, kapsamdaki genel sağlık sigortalılarının “iş sözleşmesi askıda kalan sigortalılar” yani 4/a statüsünde sigortalı sayılanlar olduğu anlaşılmaktadır. Ancak kamu idarelerinde 4/a statüsündeki tüm sigortalılar değil iş sözleşmesi ile çalışan 4/a statüsündeki sigortalılar bu kapsamdadır. İş sözleşmesinin askıda sayıldığı hallere geçmeden önce kısaca iş sözleşmesi üzerinde durmakta fayda bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) alt bendine göre, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılmıştır. Sosyal güvenlik mevzuatı ile iş mevzuatında hizmet akdi ve iş sözleşmesi kavramları aynı olup birbirleri yerine kullanılmaktadır. 5510 sayılı Kanununun 3 üncü maddesi birinci fıkrasının (11) numaralı alt bendine göre hizmet akdi, 818 sayılı Borçlar Kanununda (şimdi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu) tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini, ifade etmektedir.

Buna göre, “*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*”(4857/8-1 md) “*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*” (6098/393-1 md). Bu tanımlara göre iş sözleşmesinin unsurları bir işin görülmesi, işin bir ücret karşılığı ve işverene bağımlı olarak görülmesidir.

İşin görülmesi bedenen veya fikren yapıyor olabilir. Ekonomik bir değerinin olup olmaması da önemli değildir (Ekmekçi ve Yiğit, 2020:25-26). İşçi iş görme borcunu kendisi yerine getirmekle yükümlü olup bu borç bir başkasına devredilemez (Eyrenci vd., 2020:63). İşçinin iş görme borcunun karşılığında işverenin de ücret ödemeyi üstendiği bir sözleşmedir iş sözleşmesi. O halde, bir ücret sözkonusu olmadıkça iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Ücretin açıkça kararlaştırılmış olması da şart değildir (Süzek, 2020:224). *İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez (Y.22.HD., 2019a)*. Uzun bir süre ücret ödenmemiş olması iş sözleşmesinin ücret karşılığı olmadığı anlamına gelmediği gibi uzun süre ücret almadan çalışma hayatın olağan akışına aykırıdır (Çelik vd., 2020: 177).

Bağımlılık unsuru iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olup, az ya da çok işverene bağlı olan işçi, işverenin otoritesi altında onun emir ve talimatlarına göre iş görmek zorundadır. Bu yanıyla da bağımlılık kişisel/hukuki bağımlılıktır (Güzel, 1997; Doğan, 2016:70; Süzek, 2020:225). Belirleyici olan işçinin işverene ekonomik bağımlılığı değil hukuki bağımlılığıdır (Narmanlıoğlu, 2014:167-172; Doğan, 2016:125-129). İş hukuku alanında yaşanan esnekleşme talepleri ve yeni çalışma biçimleri bağımlılık unsurunu zayıflatsa da, işçi ve işveren arasında hiyerarşik bir ilişki kuran iş sözleşmesini konusu iş görme olan eser sözleşmesi ve vekalet sözleşmesinden ayıran en önemli unsur bağımlılık unsurudur (Ekmekçi ve Yiğit, 2020:34-35; Çelik vd., 2020:181-185; Doğan, 2016:120). Bağımlılık ilişkisi zayıfladığında taraflar arasındaki iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayalı olup olmadığının tespitinde, işçinin işverenin çerçevesini çizdiği ve organize ettiği iş organizasyonu içinde çalışmasının olup olmadığına bakılacak, bu organizasyon içinde işverenin emir ve talimatı altında çalışma iş sözleşmesine dayalı kabul edilecektir (Çelik vd., 2020:178-181; Süzek, 2020:227-229).

Öte yandan, iş hukukunda ücret iş sözleşmesinin zorunlu unsuru iken 4/a statüsünde sigortalı sayılmak için ücretle çalışmak zorunlu değildir (Güzel vd., 2020:80) 5510 sayılı Kanununun 82 nci maddesi ikinci fıkrasına göre *“ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları prime esas kazancın alt sınırı üzerinden hesaplanır”*. Eylemli çalışmanın varlığı halinde, zaman ve bağımlılık koşulu gerçekleşmiş ise ücret koşulu gerçekleşmese de, kişi, sigortalı sayılmalıdır (Y.10.HD., 2015a). Hayır amaçlı sivil toplum kuruluşlarında, dini kurumlarda, çocuklara, yaşlılara, engellilere hizmet veren resmi kurumlarda, kütüphanelerde bedelsiz olarak çalışan kişilerin, ücretsiz çalıştıklarından işçi sayılmayıp iş mevzuatı dışında kalmalarına rağmen *“ücretsiz çalışan”* olarak 4/a statüsünde sigortalı sayıldıkları ifade edilmektedir (Sözer, 2019:78). Öte yandan, iş ilişkisini örtme (dolanma) olmadığı sürece, yardım ve hatır amaçlı çalışmaları sigorta kapsamına alınmamasının günümüz koşullarına uygun olduğu da belirtilmektedir (Sözer, 2021:76).

## İş Sözleşmesinin Askıya Alınması

### *Kavram ve Şartları*

İşçinin geçici ve kusursuz olarak iş görme edimini yerine getirememesi, işverenin de geçici ve kusursuz olarak işçinin iş görme edimini kabul etmesinin mümkün olmaması nedeniyle işverenin ifayı talep ve iş sözleşmesinin fesih yetkisinin ertelenmesi iş sözleşmesinin askıya alınması olarak tanımlanabilir (Yaman, 2014). İşçi, kusuruna yüklenemeyen nedenlerle iş görme borcunu ifa edemediğine ve sürekli borcunu ifa etmekten geçici olarak kurtulduğuna, işveren de buna karşılık belirli bir süre iş sözleşmesini feshedemediğine göre bu süre boyunca edimin ifası borcu, ifayı talep ve fesih hakkı ertelenmiş olacak, başka bir söyleyişle iş sözleşmesi askıya alınacaktır. İş sözleşmesinin sona erdirilmeyip geçici bir süre askıda kalması günümüzde iş güvencesinin sağlanmasında en önemli hukuki tekniklerden biri olarak kabul edilmektedir. İş sözleşmesinin askıda kalmasını doğuran nedenler işçinin işe devamsızlığını meşru hale getirmekte, işveren askı süresi içinde iş sözleşmesini bu sebeplere dayanarak feshedememektedir (Süzek, 2007).

Askı süresince iş sözleşmesinin varlığı devam etmekte ancak tarafların temel borçları yani işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borcu askı süresinin sonuna kadar ertelenmektedir. Askı döneminde tarafların yan borçları ise devam etmektedir. İş sözleşmesinin askıya alınmasına sebep olan engel ortadan kalkınca sözleşmeden doğan temel borçlar tekrar yürürlüğe girmektedir. Askı dönemi sonunda işçi işe başlamak, işveren de ona iş vermek ve ücret ödemekle yükümlüdür (Eyrenci, vd., 2020, s.170). Askı hallerinde iş sözleşmesi sona ermemektedir. Buna bağlı olarak 4/a statüsündeki sosyal sigortalılık da devam etmektedir.

Askı süresi boyunca işçi iş görme borcunu yerine getirmediği için kural olarak işveren de ücret ödemekle yükümlü değildir. Zira, 4857 sayılı Kanununun 32 nci maddesi uyarınca ücret bir iş karşılığı ödenir. İşçinin çalışmadığı için ücret ödenmemesi normal karşılanmalıdır. Bununla birlikte, 4857 sayılı Kanununun 34 üncü maddesinde düzenlenen, işçinin iş görme borcundan kaçınma hakkı ile iş sözleşmesinin askıya alınması birbiriyile karıştırılmamalıdır. Kanun hükmü uyarınca, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. İş görmekten kaçınma hakkı işçinin iş görme edimini geçici olarak ifa edememesi sonucunda ortaya çıkmayıp, işvereni edimlerini ifaya zorlamak amacıyla iş görme ediminin bırakılması şeklinde oluşmaktadır (Erkanlı Başbüyük, 2019:140; Ekşi, 2014). Burada işçinin asli edimini kanundan doğan bir hak sebebiyle yerine getirmemesine karşın sözleşme askıya alınmamıştır (Otru, 2012:47-50). Ücretin ödenmemesine bağlı olarak işçinin iş görmekten kaçınma hakkı askı hali olmayıp hukuki niteliği itibarıyla ifa edilmezlik definden başka bir şey değildir (Göktaş, 2008:47). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde de “ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar” açısından çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir (İncirlioğlu, 2014; Han, I.A., 2019).

Öte yandan, iş hukukunun koruyucu ve ücretin sosyal niteliği sebebiyle bazı durumlarda iş sözleşmesinin askıya alınmasına rağmen işçiye ücret ödeneceği kurala bağlanmıştır (Süzek, 2020, 509; Eyrenci, vd., 2020, s.170). Örneğin; zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde işçiye bir haftaya kadar ödenen yarım ücret, yıllık ücretli izin ve ücretli mazeret izinleri, maktu aylıklı işçilerin istirahat hallerinde dahi ücretlerinin tam ödenmesi hususları bu kapsamda düşünülebilir. İşverenin ücret ödemek zorunda olduğu ya da toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesi uyarınca askı hallerinde ücret ödenmesi, kamu idaresi işverenlerini askı süresine ait genel sağlık sigortası primlerini ayrıca ödemekten kurtaracağını söyleyebiliriz. Bu husus aşağıda (II.2.4) alt bölümünde ayrıca tartışılmıştır.

İş sözleşmesinin askıya alınmasının ise bazı koşulları bulunmaktadır. Birincisi, iş sözleşmesinin askıya alınması için işçinin iş görme borcunu yerine getirmesinin maddi ve manevi sebepler ile imkansız olması gerekir. İşçinin hastalanması, iş kazasına uğraması, tutuklanması, doğal afetler gibi durumlar maddi sebepler iken, işçiden iş görme edimini yerine getirmesinin beklenemez olduğu evlilik, ölüm gibi durumlar ise manevi sebeplerdir. Öte yandan işverenin de işçinin iş görme edimini yerine getirmesini maddi sebepler ile kabul etmesinin imkansız olması gerekmektedir (Süzek, 2007; Yaman 2016).

İkincisi, iş sözleşmesinin askıya alınmasına sebep olan ifa etmemenin geçici olması gerekmektedir. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmesini engelleyen sebepler sürekli şekilde devam etmemelidir. Kanun koyucu bazı durumlar için askı sürelerini belirlemiştir. İş mevzuatında belirlenen bu süreler toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş sözleşmeleri ile işçi lehinde olmak üzere uzatılabilir (Yaman, 2016). Mevzuatta bir askı süresinin öngörülmediği durumlarda, ifa engelini süresinin geçici sayılıp sayılmayacağı belirlenmesinde, işçi ile işveren arasındaki ilişkinin toplam süresi ile çalışılmayan süre arasındaki orantının göz önünde tutulabileceği ifade edilmiştir (Süzek, 2007). Üçüncüsü, işçinin iş görme edimini yerine getirememesinin kendi kusurundan kaynaklanmaması gerekmektedir. Son olarak, taraflar arasında ifa zamanı esaslı olmama, askı dönemi için görülmesine ara verilmesi için elverişli olmalıdır (Taşkent, 2006).

#### *İş Sözleşmesinin Askıda Sayıldığı Haller ve GSS Primi Ödenmesi Zorunluluğu*

##### *Sağlık Nedenleriyle Askıya Alınma*

4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin (I.) bendinin (b) alt bendinin son paragrafına göre, kendi kusurundan kaynaklanmamak kaydı ile işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre Kanunun 17 nci maddesindeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre Kanunun 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar (Güven ve Aydın, 2017:206-207). Örneğin, 3 yıldan fazla kıdemi olan bir işçinin sıradan bir hastalığı üzerine istirahat raporu sebebiyle işe devamsızlığı (8+6) on dört haftayı aşarsa, işveren iş sözleşmesini haklı sebeple bildirimsiz olarak

feshedebilir. Ancak bu on dört haftalık istirahat süresinde iş sözleşmesi askıdadır (Özcan, 2011:34-35). Gerçekten de, işçinin işine devam edemediği bu sürelerde iş görme borcunu kusuru olmaksızın yerine getiremediği için iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edilmektedir (Narmanlıoğlu, 2014:438). Ancak Sosyal Güvenlik Kurumu, grev, lokavt, ücretsiz izin veya zorlayıcı sebeplerle çalışılmaması gibi durumları iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerden sayarken, sigortalının ücretli izin ve/veya istirahatlı olduğu dönemleri askı hali olarak kabul etmemektedir (SGK, 2011).

İş sözleşmesinin askıda sayıldığı istirahat süresince Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Kural olarak *işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işleme*. Ancak, bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile belirtilen askı durumlarına bağlı istirahat süreleri için işçinin ücret türü üzerinde durulmaksızın ücretinin tam ödeneceği kararlaştırılabilir (Bilgili, 2020a). Öte yandan, aylık/maktu ücretle çalışan işçilerin istirahat süresinde ücretlerinin tam ödeneceği ise muhakkaktır (Çelik vd., 2020:799-802; Bilgili, 2011; Çil, 2010:34-37). Ücret ödeme zorunluluğu olmayan durumlarda dahi işverenin atfet kabulünden ücret ödemesi mümkün bulunmaktadır. Bütün bu durumlarda işveren tarafından istirahatli işçiye ödenen ücretler prime tabi tutulur (SSİY/97-2 md).

İşverenlerce geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara, SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile normal günlük kazançları arasındaki fark ücretleri veya SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği dikkate alınmaksızın ayrıca normal günlük ücretlerinin ödendiği durumlarda, geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara istirahatli buldukları süreler için işverenlerince yapılan bu ödemeler, 5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesi birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında değerlendirilerek *iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi dahil* olmak üzere prime tabi tutulur (İUT/2.1.2.4 md). Bu durumdaki sigortalılar için aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi düzenlenirken ödenen tam ücret ya da bakiye ücret sigorta primine esas kazanç olarak, prim ödeme gün sayısı da 30 gün olarak girilecek, “01” kodunda (istirahatli) eksik gün bildirimini yapılmayacaktır. Yani, genel sağlık sigortası primleri dahil tüm sigorta primleri ödenecektir. Bu durumda kamu idaresi işverenliğince “41” belge türünde prim belgesi düzenlenmeyip ayrıca genel sağlık sigortası primi ödenmeyecektir.

Kamu idaresi işverenliğince istirahat döneminde ücret ödenmemesi durumunda, bize göre “01” kodunda eksik gün bildirimini yapılan süre askı hali sayılmalı ve bu süreye ilişkin olarak “41” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmeli ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi gönderilirken “41” belge türü seçilerek 5510 sayılı Kanununun 88 inci maddesi dördüncü fıkrası uyarınca genel sağlık sigortası primleri ödenmelidir.

**Geçici Askerlik Veya Başkaca Kanuni Ödev Nedeniyle Askıya Alınma**

4857 sayılı Kanununun 31 inci maddesi bir ve ikinci fıkraları uyarınca, *“Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence fesbedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.”* Anlaşılacağı üzere, belirtilen sebeplerle iki ay ya da en çok doksan gün süreyle işçinin iş sözleşmesi askıda kalmakta, işverenin sözleşmeyi fesih hakkı da bu sürenin bitimiyle doğmaktadır (Y.9.HD., 2011a). Burada sözü edilen muvazzaf askerlik olmayıp, işçinin talim, manevra veya ihtiyat askerlik gibi nedenlerle geçici olarak askere alınmasıdır (Narmanlıoğlu, 2014:491). Keza muvazzaf askerlik halinde, kural olarak iş sözleşmesi askıya alınmamakta, işçi iş sözleşmesini feshederek işten ayrılmaktadır (Süzek, 2020, s.507). 4857 sayılı Kanununun 31 inci maddesi üçüncü fıkrasına göre ise belirtilen askı süresinde işçinin ücreti işlemez. Ancak toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmelerine işçi lehine olmak üzere askı süresinde ücretin ödenmesine ilişkin hüküm konulabilir.

Öte yandan kanun ile muvazzaf askerliğin bedelli yapılması halinde askerlik süresince işçi ücretsiz izinli sayılarak iş sözleşmesi askıya alınabilir. Örneğin, 7146 sayılı Kanununun 2 nci maddesi ile 1111 sayılı Kanuna eklenen geçici 55 inci madde uyarınca, bedelli askerlikten yararlananların temel askerlik eğitimi süresince işveren tarafından ücretsiz izinli sayılacağı hüküm altına alınmış, böylece iş sözleşmesi askıya alınmakla işveren tarafından sözleşmenin sona erdirilmesinin önüne geçilmiştir.(Arslan Ertürk, 2019) Bedelli askerlikten yararlanan işçinin, 21 günlük temel askerlik eğitimi süresince iş sözleşmesi askıya alınmış, bu süre için işverende işçiye ücret ödemediği gibi sosyal sigorta primlerini de yatırmamıştır (Manav Özdemir ve Göktaş, 2018). Yeni yürürlüğe giren 7179 sayılı Askerlik Kanununun 9 uncu maddesinde bedelli askerlik düzenlenmiş olmakla birlikte, bu sürede iş sözleşmesinin askıda sayılacağına dair bir hükme yer verilmemiştir.

Şu halde, geçici askerlik (kanun hükmü ile bedelli muvazzaf askerlik) veya başkaca kanuni ödevler sebebiyle iş sözleşmesinin askıda sayıldığı ve kamu idaresi işverenliğince bu sürelerde ücret ödemesi yapılmadığı durumlarda, tüm sigorta kolları için düzenlenen aylık prim ve hizmet belgesinde ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde örneğin “13-diğer nedenler” kodunda eksik gün bildirimini yapılmalı, buna paralel olarak da askı süresi boyunca “41” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmeli ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi düzenlenirken “41” belge türü seçilerek tahakkuk eden genel sağlık sigortası primleri 5510 sayılı Kanununun 88 inci maddesi dördüncü fıkrası uyarınca ödenmelidir.

**Zorlayıcı Nedenlerle Askıya Alınma**

4857 sayılı Kanununun 24 üncü maddesi (III) bendi uyarınca, işçinin çalıştığı işyerinde

bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek, 4857 sayılı Kanununun 25 inci maddesi (III) bendi gereğince de, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, bir hafta süreyle ve iş sözleşmesinin devam ettiği sürece sözleşme askıda kalır (Süzek, 2020:508; Yaman 2016).

Zorlayıcı neden, kaçınılması mümkün olmayan, önceden görülemeyen, dıştan gelen olaylardır. İşyerinde yangın çıkması, işyerini su basması, makinelerin arızalanması, depremden dolayı oluşan hasarlar nedeniyle işyerine bir süre girilememesi vb. durumlar işyerinden kaynaklanan maddi açıdan zorlayıcı nedenlere örnek olarak gösterilebilir. Salgın hastalık sebebiyle işçinin oturduğu bölgenin karantinaya alınması, kar sebebiyle ulaşımın durması vb. durumlar işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı sebeplere örnek gösterilebilir. Tüm bu durumlarda işveren ya da işçi sözleşmeyi feshetmedikçe bu bekleme süresi içinde iş sözleşmesi askıda kalır (Eyrenci vd., 2020:239, 246; Çelik vd., 2020:636-637, 658-659).

Belirtelim ki, işçinin iş sözleşmesinin feshedilmediği askı süresinde, toplu iş sözleşmesinde ya da bireysel iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yok ise işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Öte yandan, 4857 sayılı Kanununun 40 ıncı maddesine göre, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. Belirtilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir (4857/46-5 md). Ücret ödemesi yapılan günler için eksik gün de çıkmayacaktır. Ödenen ücretlerin prime esas kazançta dahil edileceği muhakkaktır. Yalnız, her gün için ödenen yarım ücretin prime esas kazancın günlük alt sınırının da altında kalması durumunda sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden hesaplanır. Sigortalının kazancı alt sınırın altında ise bu kazanç ile alt sınır arasındaki farka ait sigorta primleri işveren tarafından ödenir (5510/82-2 ve 3 md). Bu durumda kamu idaresi işverenliği tüm sigorta kollarına ait primleri beyan edeceği kazanç üzerinden ödeyeceği için, “10-genel hayatı etkileyen olaylar”, “11-doğal afetler”, “13-diğer nedenler” kodunda eksik gün bildiriminde bulunulmayacağından “41” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi de gönderilmeyecek yani ayrıca genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi sözkonusu olmayacaktır.

#### **Gözaltı Veya Tutukluluk Sebebiyle Askıya Alınma**

4857 sayılı Kanununun 25 inci maddesi (IV) numaralı bendinde, “İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini (2-8 hafta) aşması” halinde işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkının doğacağı ifade edilmiştir. Bu sürelerde iş sözleşmesi askıya alınmış sayılır. Dahası, bu sürelerin bitiminden sonra işverence iş sözleşmesi sona erdirilmedikçe askı hali devam eder (Özcan, 2011:45). Toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmesi ile feshi ihbar süreleri arttırılmış olsa bile 4857 sayılı Kanununun 17 nci

maddesinde öngörülen 2 ila 8 hafta arasında değişen sürelerin dikkate alınması gerekir (Eyrenci vd., 2020:246). Yargıtay'a göre ise, fesih bildirim süresinin toplu iş sözleşmesi ile artırılmış olması halinde artırılmış sürelerin dikkate alınması gerekir. Başka bir anlatımla, işverenin derhal fesih hakkı ancak, gözaltı ve tutukluluk süresinin arttırılmış ihbar önellerini aşması halinde ortaya çıkar (Y.9.HD., 2011b). Bazı yazarlarda Yargıtay ile aynı görüştedir (Çelik vd., 2020:659; Süzek, 2020:707; Yaman, 2016).

Toplu iş sözleşmelerinde aksine bir hüküm yok ise işçinin iş görme edimini yerine getiremediği gözaltı veya tutukluluğuna ilişkin askı süresince işverenin ücret ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Keza 4857 sayılı Kanununun 40 ıncı maddesinde, işçinin gözüne alınması veya tutuklanması sebebiyle iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre ücret ödenmesine dair bir kurala yer verilmemiştir. Bu itibarla belirtilen askı halinde işçinin ücret talep hakkı yoktur (Y.9.HD., 2019a). İşveren dilerse atıfet kabilinden bu süreye ilişkin ücretin tamamını ya da bir kısmını ödeyebilir. İşverence ücret ödenmesi durumunda ise genel sağlık sigortası dahil tüm sigorta kollarına ait primleri ödenecek, askı süresine ilişkin olarak prime esas kazanç ve prim gün sayısı Kuruma bildirilecektir. Bu durumda kamu idaresi işverenliği ayrıca genel sağlık sigortası primini ödemeyecektir.

Belirtelim ki, iş sözleşmesinin askıda sayıldığı tutukluk süresi ile gözaltı süresi arasında da bir ayırım yapmak gerekmektedir. Şöyle ki, 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi üçüncü fıkrası uyarınca, “*ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular*” genel sağlık sigortalısı ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi (sağlık hak sahibi) sayılmamaktadır. Böyle olunca, ücreti ödensin ya da ödenmesin “tutuklular” hakkında genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanmaması gerekmektedir. Yani, “05-tutukluluk” kodunda eksik gün bildirim süresi için kamu idaresi işverenliğince genel sağlık sigortası primleri ödenmeyecektir. Öte yandan, kamu idaresi işverenliğince ücret ödemesi yapılmayan iş sözleşmesinin askıya alındığı sadece “*gözaltı süresine*” ilişkin olarak, tüm sigorta kolları için düzenlenen aylık prim ve hizmet belgesinde ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde “04-gözaltına alınma” kodunda eksik gün bildirim yapılacak, bağlantılı olarak da gözaltı süresini ihtiva edecek şekilde “41” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi düzenlenip “41” belge türü seçilerek gönderilmesi suretiyle tahakkuk edecek olan sadece genel sağlık sigortası primleri 5510 sayılı Kanununun 88 inci maddesi dördüncü fıkrası uyarınca ödenecektir.

#### ***Ailevi Nedenlerle Askıya Alınma***

4857 sayılı Kanununun 46 ncı maddesi üçüncü fıkrasının (b) bendi uyarınca, Kanunun Ek 2 inci maddesinde sayılan izinler hafta tatili ücretinin hesabı açısından çalışılmış günler gibi hesaba katılmaktadır. Buna göre işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş

oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir. Uygulamada bu izinlerin yanında toplu iş sözleşmeleri veya işyeri iç yönetmelikleri ile taşınma izni, afet izni gibi ücretli izinler de tanınmaktadır (Ekmekçi ve Yiğit, 2020:483-484). Sözü edilen mazeret izni hallerinde işçi iş görme edimini yerine getiremediği için iş sözleşmesi askıya alınmış sayılır. Ancak tüm bu askı hallerinde işveren ücret ödeyeceği için ayrıca genel sağlık sigortası priminin ödenmesi sözkonusu olmayacaktır.

#### ***Kanuni Grev veya Lokavt Halinde Askıya Alınma***

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 67 nci maddesine göre, “Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin *iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır*. İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır... Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan *işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez*, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. *Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.*” Grev ve lokavt süresince işçilerin, sigorta yardımlarından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerine göre yararlanacağı muhakkaktır (6356/66-3 md).

Anlaşılabacağı üzere, grev ve lokavt sırasında iş sözleşmesi devam ediyor olmakla birlikte, iş sözleşmesinin askıya alınmasının bir sonucu olarak işçi çalışmamakta ve işverende ücret ödememektedir. Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında da çalışamaz. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir (6356/68-3 md). Öte yandan, grev ve lokavtta ücret ödenmeyeceğine ilişkin kural emredici olup, toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamayacaktır (Eyrenci vd., 2020:688-689). İşçi, grev ve lokavt süresine rastlayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri için de ücrete hak kazanamaz (Çelik vd., 2020:1112; Ekmekçi, 2018:405-406; Eyrenci vd., 2020:688). Kanuni grev ve lokavt süresi için ücret ödeme yasağı asıl ücreti kapsadığı gibi ikramiye, yemek, yakacak, yol parası veya prim gibi ücret eklerini yahut sosyal yardım gibi görülen tüm ödemeleri de kapsamaktadır (Ekmekçi, 2018:404).

Öte yandan, belirli çalışma süresine bağlı tutulmaksızın yılda birkaç defa ödenen prim ve ikramiye gibi hakların ödeme süresinin askı tarihine rastlaması halinde bunlardan tahakkuk etmiş olanların normal ödenme zamanında ödenmesi gerekir (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:456-457). Dahası, “toplular iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri veya yargı mercilerince verilen

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

4/a statüsündeki sigortalılara, çeşitli nedenlerle (grev ve lokavt dahil ücretsiz izin, istirahat gibi) ay içinde çalışmasının bulunmadığı ve ücret ödenmediği aylarda prime esas kazançta dahil olacak nitelikte ücret dışında bir ödeme yapılması halinde, ücret dışındaki bu ödemeler, ödemenin yapıldığı ayda sigortalının prim ödeme gün sayısının bulunmaması nedeniyle ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayı geçmemek üzere ilgili ayların prime esas kazancına dahil edilecektir. Ancak ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayda da ücret ödemesine hak kazanılmadığı durumlarda, ücret dışındaki bu ödemeler prime esas kazançta dahil edilemeyecektir (İUT/7-5 md). Grev ve lokavt nedeniyle ücret ödenmediği ya da ücret dışı bir ödeme yapıldığında bile prime esas kazançta dahil edilmediği durumlarda, kamu idaresi işverenliği sigortalılar için tüm sigorta kollarına tabi aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi de gönderemeyecektir.

Belirtelim ki, kamu idaresi işverenliğince “08-grev” ve “09-lokavt” kodunda eksik gün bildirimlerinin yapıldığı aylara ilişkin aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi gönderilecek, buna ek olarak aynı askı süreleri için bu defa “41” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenerek ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde “41” belge türü seçilip gönderilecek ve sadece tahakkuk eden genel sağlık sigortası primleri 5510 sayılı Kanunun 88 inci maddesi dördüncü fıkrası uyarınca Kuruma ödenecektir.

#### *İşçi Kuruluşu Yöneticiliği Halinde Askıya Alınma*

6356 sayılı Kanunun 23 üncü maddesine göre, “*İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır... İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.”*

Kanun hükmünde yönetici olarak ifade edilen kişiler, 6356 sayılı Kanunun 2 nci maddesi birinci fıkrasının (i) bendi uyarınca, işçi sendika ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin yönetim kurulu üyeleridir (Çelik vd., 2020:933-935; Özkaraca, 2013). Dolayısıyla sendika denetim kurulu ve disiplin kurulu üyeleri yönetici kapsamında değildir (Demircioğlu vd., 2019:270). Yönetici seçilen işçinin iş sözleşmesinin askıda olmasının zorunluluk değil, seçimlik bir hak

olduğu anlaşılmaktadır (Yaman, 2016). Zira, yönetici dilerse işyerinden ayrıldığı tarihte herhangi bir bildirim süresin uymaksızın sözleşmeyi feshederek kıdem tazminatına hak kazanır (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2019:89). Seçimle işçi kuruluştan yöneticisi olup işyerinden ayrılan işçilere uygulamada “profesyonel yönetici” denilmektedir (Sümer, 2018:224). Yönetici olarak seçilen kişi işinden ayrılmaksızın bu görevini sürdürdüğü takdirde uygulamada “amatör yönetici” denilmektedir (Ekmekçi, 2018:133). Kanun hükmünde askı süresine açıkça yer verilmemiş olmakla birlikte, iş sözleşmesinin askıda sayıldığı “profesyonel yöneticilik” döneminde iş görme edimi yerine getirilmediği için işveren ücret ödemek durumunda değildir.

Öte yandan, profesyonel yöneticilik yapan işçi, ücretini ilgili sendikadan alacak ve sosyal sigortalılığı da sendika tarafından sağlanacaktır. Yöneticilerin sosyal güvenliklerine 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiş olmakla birlikte, 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendi uyarınca “işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler” 4/a statüsünde sigortalı sayılmışlardır. Sendika yönetim kurulu üyeleri ile sendika arasındaki ilişkinin vekalet akdine dayandığı kabul edilmekle birlikte, yöneticinin bu dönemde 4/a statüsünde sigortalı sayılması, yönetici ile sendika arasındaki ilişkiyi iş sözleşmesi haline dönüştürmez (Ekmekçi, 2018:132). Böylece, çalıştığı işyerinden ayrılmak suretiyle işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilen işçilerin sigortalı bildirimleri işçi sendikaları ve konfederasyonları tarafından yapılarak, genel sağlık sigortası dahil tüm sigorta primleri ilgili sendika tarafından Kuruma ödenecektir (SGK, 2013). Bu sebeple de iş sözleşmesinin askıda kaldığı profesyonel yöneticilik dönemi için kamu idaresi işverenliği ayrıca genel sağlık sigortası primi ödemeyecektir.

#### *Mevsimlik İşlerde Çalışılmayan Dönemler İçin Askıya Alınma*

4857 sayılı Kanununda mevsimlik işler ve kampanya işlerine değinilmiş olmakla birlikte açıkça tanımlanmamıştır (Kar, 2006). Bununla birlikte mevsimlik iş, işin yılın belli bir döneminde yapılması veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte yılın belli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı, diğer zamanlarda ise azaldığı veya tamamen durduğu iş olarak tarif edilmektedir. Kampanya işi ise, faaliyetin yılda ancak birkaç ay devam ettiği iştir (Yıldız, 2010; Yaman, 2016; Eyrenci vd., 2020:341).

Mevsimlik işlerin özelliğini yılın belirli bir döneminde periyodik, düzenli olarak tekrarlanması oluşturur. Bu sebeple de oteller, plajlar ve eğlence yerlerinde, gıda, inşaat, tarım ve ormancılık iş kolunda mevsimlik iş sözleşmeleri yapılmaktadır (Süzek, 2020:257). Gereksinim duyulunca başvurulmuş ve bazen birkaç günde biten bazen de aylarca sürdüktan sonra biten geçici işler ile mevsimlik işler birbirine karıştırılmamalıdır (Kar, 2006). Kampanya işleri, mevsimlik işlerden farklıdır. Kampanya işi, bir ürünün çabuk toplanması veya işlenmesinin zorunlu olduğu gibi durumlarda, kural olarak birkaç ay çalışılan işler olarak tanımlanmaktadır (Eyrenci

vd., 2020:341). Şeker endüstrisi, çay, pamuk toplama faaliyetleri, fuarlardaki stantlarda çalışma kampanya işine örnek olarak gösterilmektedir (Büyüktarakçı, 2009:9-10).

Yargıtayın yerleşik içtihatlarına göre, mevsimlik işte iş sözleşmesi mevsim bitimi ile iş görme ve ücret ödeme edimleri yönünden askıda kabul edilir (Buna ilişkin kararlar için bkz.Süzek, 2020:259). Mevsimlik işlerde iş sözleşmesinin aksıya alınması, bir fesih işlemi niteliğinde değildir; sözleşme varlığını korumaktadır. Ertesi dönem mevsim başında işe başlatılmayan işçinin iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır (Büyüktarakçı, 2009:48). Mevsimlik işler ve kampanya işlerindeki askı hali, işçi ve işverenden kaynaklanan sebeplerden değil, tamamen mevsimsel oluşumların yol açtığı koşullarla ortaya çıkan bir askı halidir (Eroğlu, 2007). Mevsimlik iş sözleşmelerinde çalışılmayan iki mevsim arasındaki sürede iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edildiği için, askı süresinde işçinin iş görme borcu olmayacaktır (Eyrenci vd., 2020:96). Mevsimlik iş ilişkisinde, iş sözleşmesinin askıda olduğu çalışılmayan süre için işverenin ücret ödeme borcu bulunmamaktadır (Çil, 2010:17).

Kamu idaresi işyerlerinde mevsimlik iş ilişkisine çok da rastlanmamakla birlikte, faaliyetin durduğu askı dönemleri için işçinin işten çıkış işlemi yapılmadığı müddetçe, “41” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenerek ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde “41” belge türü seçilip gönderilerek tahakkuk eden genel sağlık sigortası primlerinin 5510 sayılı Kanununun 88 inci maddesi dördüncü fıkrası uyarınca ödenmesi gerektiğini söyleyebiliriz.

#### *Yıllık Ücretli İzin Halinde Askı Hali*

İş ilişkisi süreci içerisinde işçinin iş görme edimini veya işverenin işi kabul borcunu geçici olarak yerine getirmesini engelleyen durumlardan birisinin de yıllık ücretli izin olduğu ifade edilmektedir (Y.10.HD, 2015; Taşkent, 2006; Mollamahmutoglu, 2004:707). Öğretide, yasal dinlenme hakkı olarak yıllık ücretli izin sürelerinin iş sözleşmesinin askı hali olarak değerlendirilmemesi gerektiği de ifade edilmektedir (Yaman, 2016). Yıllık izin kullanımı durumunda askı hali, işçi veya işverenden kaynaklı olmayıp, anayasal dinlenme hakkının kullanımının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yıllık izin için kanundaki objektif nedenlerin gerçekleşmiş olması yeterlidir. Sosyal nitelikli bir hak olan yıllık izin hakkının kullanımı ile işçi geçici olarak iş görme borcundan kurtulmaktadır (Kılıç, 2011).

Yıllık izin süresince işçi iş görme edimini yerine getirmemekte fakat işveren işçinin izne çıkmasından önce izin süresine ait ücretini ödemektedir. Yıllık iznini kullanan işçinin değil kendi işyerinde, bir başka işyerinde çalışması da yasaklanmıştır. Öyle ki, yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (4857/58 md). 4857 sayılı Kanununun 53 üncü maddesine göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. 4857 sayılı Kanununun 53 üncü maddesinde işçinin

işyerindeki çalışma süresine bağlı iznin ya da toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine belirlenmiş iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur (4857/56-2 md). Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir (4857/56-3 md).

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır (4857/57-1 md). Yıllık izin ücretinin hesabında, 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 hesaba katılmaz (4857/57-2 md). Yani yıllık izin ücreti giydirilmiş ücretten değil çıplak ücret üzerinden hesaplanır (Taşkent, 2020:449). Yıllık iznin, iş sözleşmesi devam ederken parası ödenerek kullanılmış sayılması mümkün değildir. Yıllık iznin para alacağına dönüşmesi ancak iş sözleşmesi sona erdiğinde mümkün olur (Ekmekçi ve Yiğit, 2020:470-472). Nitekim, iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir (4857/59-1 md). Bu nitelikteki yıllık izin sürelerine ilişkin ücretler akdin feshedildiği ayın sigorta primine esas kazancına dahil edilecektir (İUT/7.2 md). İşçi yıllık izin süresinde fiilen çalışmamakta ancak bu sürenin ücretini hak etmekte/almaktadır. Yıllık izni kullandırılmayan işçiye ödenen ücret ise, çalışmasının karşılığı olarak ödenmiştir. İş sözleşmesi sona erdiğinde kullandırılmayan yıllık ücretli izinler için ödenen ücret, çalışmadan alması gereken ücreti karşılar (Öztürk, 2012).

4857 sayılı Kanunun 61 inci maddesinde, “*sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin ödenmesine devam olunacağı*” hükmüne yer verilmiş olmakla birlikte, 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesi birinci fıkrasının (c) bendindeki, “*Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz*” denildiğinden, 4857 sayılı Kanunun 61 inci maddesindeki istisnai hüküm üzerinde durulmaksızın yıllık izin ücretleri tüm sigorta kollarına tabi tutulmak suretiyle sigorta ve genel sağlık sigortası primine esas kazançlara dahil edilecektir (SGK, 2020a). Dolayısıyla, hak kazanıldığı halde kullanılmayan yıllık izin süresi için ödenecek ücretlerden de kısa vadeli sigorta kolları primi dahil tüm sigorta kollarına ait primler kesilecektir (Güzel vd., 2020:239; Tuncay ve Ekmekçi, 2019:175; İUT/7.6 md). Bunun sonucunda da, yıllık iznin kullanıldığı sürede işçi ücretleri ödendiği için bu süreye ilişkin sigorta primlerinin hesaplanıp Kuruma ödenecek olmasından ötürü, kamu idaresi işverenliğinin askı süresi için ayrıca genel sağlık sigortası primi ödemesi sözkonusu olmayacaktır.

#### **Kısa Çalışma Halinde Askıya Alınma**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2 nci maddesine göre, *genel ekonomik,*

*sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.* Belirtilen sebeplerin varlığı halinde dahi iş hukukunun temel yaklaşımı iş sözleşmesinin feshine tarafların son ana kadar başvurmamasının sağlanmasıdır. Fesih son çaredir. Fazla mesailerin kaldırılması, esnek çalışma ve kısa çalışma gibi uygulamalara başvurulmadan feshin son çare olduğunun kanıtlanamayacağına hükmedilmektedir (Y.9.HD., 2007). Öncelikle bu tedbirlere başvurulmalıdır. Dahası, kısa çalışma ödeneği ile ilgili başvuru sonuçları tam olarak elde edilmeden de fesih yoluna gidilmemelidir (Y.9.HD., 2009a).

Kısa çalışma ise, üç ayı geçmemek üzere, işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade etmektedir (KÇY/3-ç md). Bu durumda iş sözleşmesi devam etmekle birlikte, işçiler iş görme borcundan, işveren de ücret ödeme borcundan kısmen kurtulur (Eyrenci vd., 2020:321). İşçinin iş görme edimini yerine getirmediği süre boyunca iş sözleşmesi askıdadır (Çelik vd., 2020:758; Güzel vd., 2020:737). Üç aylık süre sonunda sözleşme kendiliğinden askıdan kurtulacaktır (Uğraş, 2014) Kanundan kaynaklanan bu askı halinde işçiler, üç aylık süre zarfında diğer koşullarında varlığı halinde çalışmadığı süreler için kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmektedir (Kayalı Çatinkaya, 2014). Kısa çalışma, ekonomik kriz dönemlerinde ücret ödeme güçlüğü içine düşen işverenlerin işten çıkarma yoluna gitmelerini önlemek için çalışma sürelerinin azaltılması, işçiye buna göre daha az ücret ödenmesini ancak iş ilişkisinin devamını amaçlamaktadır (Yıldız, 2020).

Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir (4447/Ek 2-3 md). Günlük kısa çalışma ödeneği tutarı ise; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez (4447/Ek 2-4 md). Kısa çalışma ödeneği sigortalının (işçinin) normal zamanda aldığı ücreti tam olarak karşılamadığından, bu uygulamayla işverenin üzerinde olan işletme riskinin bir kısmına işçi katlanmış olmaktadır (Süzek, 2020:812-513). Belirtelim ki, kısa çalışma ödeneğinden sadece 4447 sayılı Kanuna tabi sigortalılar yararlanabilir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir (4447/ek 2-6 md). Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanununun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar (4447/ek 2-5 md). Bu çalışmada ayrıca yer verilmemiş olmakla birlikte,

yeni koronavirüs (Covid-19) zorlayıcı sebep dolayısıyla 4447 sayılı Kanunun geçici 23 üncü maddesinde bu durumun olumsuz etkilerini azaltmaya dönük kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılmıştır (Çelik vd., 2020:759-761).

Kısa çalışma halinde işveren işçinin çalıştığı süre ile orantılı olarak ücretini ve diğer sosyal haklarını ödeyecek, bu tutarlar üzerinden de tüm sigorta kollarına tabi tutmak suretiyle prime esas kazanç beyanında bulunacaktır (Bilgili, 2020b; Gürel, 2020). İşçinin ay içinde çalışmadığı askı süreleri için “18-kısa çalışma ödeneği” veya “27-kısa çalışma ödeneği ve diğer” kodunda eksik gün bildirimini yapacaktır. Öte yandan, iş sözleşmesinin askıda kabul edildiği ay içindeki kısa çalışma süresi dışındaki sürelerin, yani kısa çalışma ödeneği aldığı sürenin genel sağlık sigortası primleri ise İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılmaktadır (KÇY/7-7 md).

5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır. Aynı Kanunun 61 inci maddesi birinci fıkrasının (d) bendine göre ise kısa çalışma ödeneğinden yararlananlar, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya başladıkları tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve prim ödeme yükümlüsü olarak Türkiye İş Kurumu tarafından kısa çalışma ödeneğinin bağlandığı tarihten itibaren bir ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir. Kısa çalışma ödeneği alan kapsamdaki sigortalıların İŞKUR tarafından genel sağlık sigortası açısından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesinde; işyeri ve genel sağlık sigortalılığı tesciline ilişkin belge ile aylık prim ve hizmet belgesi verilmez. Genel sağlık sigortası primlerine ilişkin veriler ise İŞKUR tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna elektronik veri transferi yoluyla aktarılır (Bilgili, 2020b) Bütün bu durumlarda kamu idaresi işverenliği askı süresi için ayrıca genel sağlık sigortası primi ödemeyecektir.

#### *Ücretsiz İzin Halinde Askıya Alınma*

İş sözleşmesinin askı hallerinden birisi olan ücretsiz izin uygulaması 4857 sayılı Kanunda özel olarak düzenlenmemiştir. Ancak Kanunun farklı maddelerinde ücretsiz izinden söz edilmiştir. 4857 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi altıncı fıkrasında, “*Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren **toplam dört güne kadar** ücretsiz izin vermek zorundadır.*” hükmüne yer verilmiştir (Bingöl, 2012:61-63). Benzer biçimde Kanunun 74 üncü maddesi altıncı fıkrasında da, “*İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra **altı aya kadar** ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.*”denilmiştir. Altı aya kadar ücretsiz izin işçinin istemesi halinde verilmesi zorunlu olup, işverenin takdir hakkı bulunmamaktadır (Çelik vd, 2020:824). Söz konusu düzenlemelerde verilecek ücretsiz izin süresinin üst sınırları gösterilmiştir.

Öte yandan ülkemizde yaygın bir kullanım alanı bulunan ücretsiz izin, tarafların anlaşması ile uygulanan ücretsiz izindir. İşin azaldığı veya faaliyete ara verilme zorunluluğunun doğduğu durumlarda işçilerin geçici olarak ücretsiz izne çıkarıldığı görülmektedir (Eyrenci vd, 2020:171). İşverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden uygulama, işverenin iş sözleşmesini feshi olarak değerlendirilmektedir (Y.9.HD., 2010b; Taşkent, 2006). İşçinin açık ya da örtülü muvafakatı ile geçerli sayılan ücretsiz izin uygulamasına geçildiğinde iş sözleşmesi askıya alınmış olur (Taşkent, 2006). Ücretsiz izin teklifi işverenden gelebileceği gibi, işçi de ücretsiz izin talebinde bulunabilir (Otru, 2012:80-89). Sosyal Güvenlik Kurumu da, “Sigortalı ve işverenin imzasını taşıyan ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesini” eksik gün bildiriminde kanıtlayıcı belge saymakta (SSİY/102-13.b md), ihtilaf halinde sigortalı imzasını taşımayan ücretsiz izin belgelerine itibar etmemektedir. 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların 4857 sayılı Kanununun 56 ncı ve 74 üncü maddeleri ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izinli sayılan süreler haricinde ayrıca bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde, genel sağlık sigortalılıkları devam etmektedir (GSS Tescil/6-9 md).

Ücretsiz izin uygulamasının kural olarak çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik oluşturduğu ve 4857 sayılı Kanununun 22 nci maddesi hükümlerinin uygulanması gerektiği ifade edilmektedir (Süzek, 2007; Eyrenci vd, 2020:171, Taşkent, 2006). İş Kanununun 22 nci maddesi birinci fıkrası uyarınca işverence ücretsiz izne çıkma önerisi yazılı olarak yapılmaktadır. İşçi bu öneriyi altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ederse iş sözleşmesi askıya alınmış olacak, yazılı olarak yapılmayan öneri ise reddedilmiş sayılacaktır (Süzek, 2007). İşverenin ücretsiz izin önerisinde iznin nedenini ve iznin süresini belirtmesi gerektiği ifade edilmekle birlikte, bu noktaların tartışmalı olduğunu söyleyebiliriz. Askı süresince işçi ücret gelirinden mahrum kalacağı için ücretsiz izin süresinin geçici olması gerekmektedir.

Kanunda açıkça bir üst sınır tespiti yapılmadığı için ücretsiz izin süresinin ne kadar olması gerektiği hususu tartışmalıdır. Öğretide, askı koşullarından birisinin de geçicilik olduğu dikkate alınmak suretiyle, ücretsiz izin süresinin makul bir süre olması gerektiği, somut bir ölçü olarak da 4447 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesinde (önceden 4857 sayılı Kanun 65 inci madde) yer verilen üç aylık sürenin temel ölçü alınabileceği üzerinde durulmuştur (Süzek, 2007; Taşkent, 2006). 5510 sayılı Kanununun 67 nci maddesi beşinci fıkrasında söz edildiği üzere, “diğer ücretsiz izin hallerinde” bir takvim yılı içerisinde toplam bir aylık süre de üst sınır olarak düşünülebilir. Ancak, kamu idaresi işyerlerinde iş sözleşmesine dayalı olarak ya da olmadan çalışıp 4/a statüsünde sigortalı sayılanların, 4/c statüsünde sigortalılar ile paralellik taşıması açısından bir yıla kadar ücretsiz izin sürelerine ait genel sağlık sigortası primlerinin ilgili kamu idaresi işverenliğince ödenmesi ilkesi benimsenebilir.

Öğretide Yüksek yargının ise konuya farklı yaklaştığı, 9.HD.’nin iş sözleşmesini askıya alma konusunda tarafların anlaşmasını zorunlu ve yeterli gördüğü,

objektif bir ölçü veya koşul aramadığı, farklı kararlarında farklı süreler öngördüğü ifade edilmektedir (Süzek, 2007). Y.10.HD'si ise uzun süreli bulunduğu izin halini (01/02/2009-07/07/2009) ücretsiz izin saymayarak analık ödeneği ödenmesinde dikkate almamış, iş sözleşmesinin 01/02/2009 tarihinde feshedildiğini kabul etmiştir (Y.10.HD., 2013). Yargıtay 10.HD tarafından, “Ücretsiz izin kurumunun işleviş koşullarının yani hangi durumlarda ve ne kadar süre ile ücretsiz izin verilebileceğine ilişkin yasal boşluğun yargı yerince doldurulması gerektiği, konunun Türk Medeni Kanununun ikinci maddesinde açıklanan objektif iyiniyet kuralları ve dürüst davranma yükümlülüğü çerçevesinde, makul ölçülerde ve alınacak sınırlamalarla çözümlenmesi gerektiği” ifade edilmiştir (Y.10.HD., 2011a).

İşverenin ücret ödeme borcunun bulunmadığı “ücretsiz doğum izni”, “ücretsiz yol izni” ve “anlaşmalı/diğer ücretsiz izin” askı hallerinde iş sözleşmesinin sona ermeyip devam etmesi ve dolayısıyla 4/a statüsünde sigortalılığın da sana ermemiş olması sebebiyle tüm sigorta kolları dikkate alınarak Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilen aylık prim ve hizmet belgesinde ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde “19-doğum izni”, “20-yol izni” ve “21-diğer ücretsiz izinler” kodunda eksik gün bildirim yapılan süreler için, kamu idaresi işverenliği bu defa “41” belge türünde vereceği aylık prim ve hizmet belgesi ya da göndereceği muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde “41” belge türünü seçip tahakkuk eden sadece genel sağlık sigortası primlerini 5510 sayılı Kanunun 88 inci maddesi dördüncü fıkrası uyarınca Kuruma ödeyecektir.

5510 sayılı Kanunun 67 nci maddesi beşinci fıkrası uyarınca, 4/a statüsündeki sigortalıların 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı ve 74 üncü maddeleri ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izin sayılan süreler haricinde ayrıca bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortalılıkları devam eder. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanununda ve diğer iş kanunlarında sayılan haller ve bir aylık ücretsiz izin haricindeki diğer ücretsiz izin süreleri geçerli sayılmadığından 5510 sayılı Kanun uyarınca sigortalılık niteliği yitirilmiş sayılmaktadır. Bu itibarla, aylık prim ve hizmet belgesinde ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde kayıtlı eksik gün nedeni hanesine, “19- doğum izni” ve “20-yol izni” kodu kaydedilmesi halinde İş Kanununda sayılan ücretsiz izin hallerini ihtiva eden ve bu durumu belgelenen ücretsiz izin sürelerinde, “sıfır gün” ve “sıfır kazanç” bildirilen ve işten çıkış kaydı verilmemiş olan sigortalılardan, sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde 30 gün prim ödeme şartını yerine getirenler sağlık yardımlarından yararlanabilecek, “21- diğer ücretsiz izinler” kodu kaydedilmesi halinde ise prim ödeme gün sayısı sona erdiği tarihten sonra 30 günlük ücretsiz izinli sayıldığından bu günlerde sağlık hizmetlerinden yararlandırılacak, otuzuncu günden sonra Kanunun 67 nci maddesinin dördüncü fıkrası hükmüne göre 10 gün daha sağlık hizmetlerinden faydalandırılıp, geriye doğru son bir yıl içinde 90 gün prim ödeme gün sayısı bulunması halinde 90 gün daha sağlık hizmetlerinden yararlandırılacak ve bu süreden sonra sağlık hizmetlerinden yararlandırılmayacaklardır (Uşan, 2013:338-539).

5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı ve 74 üncü maddeleri ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izin sayılan süreler haricinde ayrıca bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşanların bu bent kapsamındaki genel sağlık sigortalılıkları bir ayın sonunda sona erer (GSS Tescil/10-4 md). Yani 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalılıkları sona erecektir. Bu suretle belirtilen şekilde genel sağlık sigortalılığı sona ermekle birlikte, 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalılığının başlatılması gerekmektedir. Şu halde, bu durumda olan kişiler, *sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı sona erdiği tarihten itibaren* 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında tescil edilecektir (SGK, 2017). Kamu idarelerine ait işyerleri dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalılar, bir takvim yılında bir ayı aşan anlaşmalı/diğer ücretsiz izin hallerinde, bu sürelerin genel sağlık sigortası primlerinin kendileri tarafından ödenmesi suretiyle sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir (Bilgili, 2012; Ocak, 2010).

Belirtelim ki, 5510 sayılı Kanununun 9 uncu maddesi ikinci fıkrası uyarınca, hastalık ve analık sigortası hükümlerinin uygulanması bakımından, ilgili Kanunları gereği verilmiş olan ücretsiz izin halleri ile grev ve lokavt dışında kalan eksik gün nedenlerinde ilgili ay için sıfır gün sıfır kazanç bildirilmesi durumunda, en son bildirilen primin ilişkin olduğu tarihi takip eden onuncu günden itibaren sigortalılık niteliği yitirilmiş sayıldığından bu sürelerde alınan istirahat raporlarına geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir. 5510 sayılı Kanununun 18 inci maddesinde belirtilen şartları yerine getiren sigortalılar için söz konusu eksik gün nedenlerinin bildirildiği ayda bir gün dahi kazanç bildirilmesi halinde, sigortalılık niteliği yitirilmemiş sayıldığından bu sürelerde alınan istirahat raporlarına geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir (SGK, 2016a).

Öte yandan, yeni koronavirüs (covid-19) zorlayıcı sebebiyle, 4857 sayılı Kanununun geçici 10 uncu maddesiyle geçici fesih yasağı getirilmiş, üç aylık süreyi geçmemek üzere işverene işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırmasına izin verilmiş, ayrıca Cumhurbaşkanına bu üç aylık süreyi her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya yetkisi verilmiştir (Çelik vd. 2020:619-626). Buna paralel olarak da 4447 sayılı Kanununun geçici 24 üncü maddesi ile, 4857 sayılı Kanununun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, sigortalılara bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, İşsizlik Sigortası Fonundan “nakdi ücret desteği” verilmesi hüküm altına alınmıştır. “Bu madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fondan karşılanır”(4447/geçici 24-3 md). İş sözleşmesinin “pandemi ücretsiz izin” döneminde, işverenin “28-

pandemi ücretsiz izin” ve “29-pandemi ücretsiz izin ve diğer nedenler” kodunda eksik gün bildirim süreleri için, prim belgesi verilmeksizin genel sağlık sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonundan Kuruma ödenecektir.

## **Askı Hali Olmamakla Birlikte İşçinin Çalışmadan Boşta Geçirdiği Süreler**

### *Kısmi Süreli Çalışma Halinde Boşta Geçirilen Süreler*

4857 sayılı Kanununun 13 üncü maddesi birinci fıkrasına göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır (ÇSY/6 md). *Bu durumda, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre normal haftalık çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir.*

4857 sayılı Kanununun 14 üncü maddesine göre, yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. İşçi, çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede, ister çağrılıp çalıştırılsın isterse de çağrılmayıp çalıştırılmasın ücrete hak kazanır (Sert; 2014; Yorulmaz, 2008:43).

Kısmi süreli iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçilerin, sözleşme gereği boşta geçirdikleri süreleri, sözleşme sona erinceye kadar bir çalışma koşulu olarak uygulanmakla arızı nitelikli bir askı hali değildir (Karaman, 2010). Öğretide de belirtildiği üzere, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca çağrı üzerine çalışma ilişkisinde işçinin çalışmadığı/çağrılmadığı günleri askı süresi gibi değerlendirilip kıdem süresinden sayılmamakla birlikte, belirtilen sürelerde iş sözleşmesinin askıda olduğundan söz edilemez (Sevgi, 2014:158; Bayram, 2012).

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların prim ödeme gün sayıları ise otuz günün altında hesaplanmaktadır. Şöyle ki, işveren ve sigortalı arasında kısmi süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir (5510/80-1.h md). Buna göre 4857 sayılı Kanuna tabi olarak kısmi süreli çalışanlar için ay içindeki toplam çalışma süresi (saat olarak) 7,5 saate bölünerek aylık prim ödeme gün sayısı hesaplanır. 854 ve 5953 sayılı Kanuna tabi olanlar için ise hesaplama, toplam çalışma süresinin (saat olarak) 8 saate bölünmesi suretiyle yapılır (SSİY/101 2 ve 3 md; İncirlioğlu, 2011:77). İşveren ve sigortalı

arasında çağrı üzerine çalışmaya dayalı yazılı iş sözleşmesinde taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemiş ise, sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı haftalık çalışma süresi en az yirmi saat kararlaştırılmış sayılarak (h) bendi hükmüne göre hesaplanır (5510/80-1.1 md).

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar açısından hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanamayacakları, dolayısıyla hafta tatili sürelerinin prim ödeme gün sayısı olarak dikkate alınıp alınmayacağı tartışmalıdır (Yorulmaz, 2008:86-88). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kısmi süreli iş sözleşmesi ile tatilden önceki haftanın altı günü çalışılması durumunda işçinin hafta tatiline ve hafta tatili ücretine hak kazanacağı görüşündedir (ÇSGB, 2013). Yargıtay, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, *tatilden önceki haftanın altı gününü çalışıp çalışılmadığı üzerinde durmaksızın*, haftalık çalışma süresinin 45 saati bulamayacağından ötürü hafta tatiline hak kazanamayacağına hükmetmektedir (Y.22.HD., 2019b; Y.9.HD., 2016; Y.9.HD., 2009b; Karaman, 2010). Öte yandan Yargıtay, haftanın yedi günü kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin/sigortalının hafta tatili ücretine hak kazandığını kabul etmiştir (Y.9.HD, 2020a). Sosyal Güvenlik Kurumu ise, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir başka söyleyişle “06” kodunda eksik gün bildirimini yapılan sigortalılar için 2019/Ocak ayından geçerli olmak üzere prim gün sayısı bildirimlerinde 20 gün kontrol kaydı oluşturmuştur. Yani, işverenler kısmi süreli çalışan işçileri isteseler bile 20 günden fazla, diyelim 21 gün sigortalı bildirememektedir. E-bildirge sistemi ve e-beyanname sistemi bunu engellemektedir (SGK, 2019a; TÜRMOB, 2019). Bu durumda Kurumun, kısmi süreli çalışanların hafta tatili ücretini hak ettiğini kabul ederek işlem yaptığı anlaşılmaktadır. Şöyle ki, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların aylık çalışma saati en fazla 120 saat (30 saat x 4 hafta) iken, buna 30 saatlik hafta tatili süresi eklendiğinde (4 x 7,5), ay içindeki toplam çalışma süresi 150 saat olacak ve nihayet kapsamdaki işçiler için Kuruma bildirilebilecek aylık gün sayısı en çok 20 gün (150/7,5) olabilecektir.

23/05/2020 tarih ve 7226 sayılı Kanunun 45 inci maddesiyle 5510 sayılı Kanunun 48 inci maddesi dördüncü fıkrasında değişikliğe gidilmiş, daha önce çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini otuz güne tamamlama zorunluğu için ay içinde “yirmi gün” ve daha az çalışanlar için geçerliken, zorunluluk kapsamına bu defa ay içerisinde “sekiz gün” ve daha az çalışanlar alınmıştır. 5510 sayılı Kanunun 88 inci maddesi dördüncü fıkrasının birinci cümlesi gereğince, Kanunun 3 üncü maddesinin üçüncü fıkrası kapsamına girenler hariç olmak üzere; 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanunun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan ay içerisinde sekiz gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunludur. Bu durumda olan sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri, 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödenir (Sözer, 2020:134).

Sözü edilen düzenleme esasen 01/07/2008 tarihinden itibaren yürürlüğe

girmiş olmakla ve özellikle kapsamdaki sigortalılar ile ay içerisindeki eksik gün sayılarına ilişkin olarak zaman içinde değişiklikler yapılmakla birlikte, boşta geçen sürenin genel sağlık sigortası primlerinin Hazine ya da sigortalının kendisi tarafından ödenmesi suretiyle uygulanmaktadır (Bilgili, 2010; Şakar, 2017:363-365). Bu yükümlülükten kaçınmak için, tarafların kısmi süreli iş sözleşmelerini prim ödeme gün sayısını sekiz gün ve altında olacak şekilde yapmaları beklenebilir. Özel sektörde bu uygulamadan vazgeçilebileceği değerlendirilirken, kamu idaresinde çalışanların iş sözleşmelerinin askı süresine ait GSS primlerinin ödenmesi zorunluluğuna son verilebilir. Sözü edilen zorunluluğun çalışma hayatındaki esneklik talepleri ile çeliştiği de söylenebilir.

#### *Yarım Çalışma Halinde Boşta Geçirilen Süreler*

4857 sayılı Kanununun 74 üncü maddesi ikinci fıkrasına göre, “Birinci fıkra uyarınca kullanılan *doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren* çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve *çocuğun hayatta olması kaydıyla* kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde *birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin* verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.” Öte yandan analık izni, 4857 sayılı Kanununun 74 üncü maddesi birinci fıkrasında, “*Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir... Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır.*” şeklinde düzenlenmiştir. İşçi doğum sonrası analık iznini tamamladıktan sonra ya altı aya kadar ücretsiz izin ya da yarım çalışma talebinde bulunabilecektir. İşçi bu seçimi ücretli doğum izninin bitiminde ve yazılı yapması gerekir. Ancak bu iki iznin aynı zamanda kullanılması mümkün değildir (Süzek, 2020:868; Ekmekçi ve Yiğit, 2020:490, Ekonomi, 2017).

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin uygulaması sırasında, çalışma sürelerinde ve koşullarında geçici bir süre için değişiklik meydana gelmektedir. Doğum veya evlat edinme sonrasında ilgili işçiye, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar bir zaman için iş görme borcundan kurtulmak ve zamanının çocuğun bakımı ve yerleştirilmesi amacıyla kullanmak üzere bir sorumluluk da öngörüldüğü, kısmen de olsa izin süresinde sözleşmenin askıda kaldığı gibi bir görüşün ileri sürülemeyeceği ifade edilmektedir (Ekonomi, 2017; Ocak, 2017). Nihayetinde, doğum yapan kadın işçiye veya evlat edinen kadın ve erkek işçilere tanınan kısmi süreli ücretsiz izin hakkı, kanundan doğan değiştirici yenilik doğuran bir haktır (Ekonomi, 2017).

Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler yarım çalışma iznini kullanabilmektedir. Haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir işçi için yarım çalışma

süresi 22,5 saat olacaktır. Bir işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler bakımından uygulanan haftalık çalışma süresi 40 saat olarak da belirlenmiş olabilir. Böyle bir durumda 20 saat çalışılması, kalan 20 saatte ücretsiz izinli olunması gerekecektir (Ocak, 2017). Kanun koyucu izin hakkını haftanın yarısı çalışmak yarısı da izinli sayılma biçiminde belirlemiştir (Çelik vd, 2020:823-824). Yarım çalışma izninin kullanılması iş sözleşmesinin niteliğini etkilememektedir. Örneğin, tam süreli çalışırken yarım çalışma izni kullanmaya başlayan işçi kısmi süreli işçi haline gelmemektedir. Yalnızca işçi haftalık çalışma süresinin yarısı kadar bir süre için iş görme borcundan kurtulmaktadır (Ekmekçi ve Yiğit, 2020:493). İşveren ise sadece yarım çalışma süresinin ücretini ödemekte, izin süresinin ücretini ödemekten kurtulmaktadır.

Diğer taraftan, 4447 sayılı Kanununun ek 5 inci maddesi birinci fıkrasına göre işçiye, 4857 sayılı Kanununun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca *haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir*. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan aylık olarak ödenir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır (Caniklioğlu, 2016:150; Ocak, 2017; Sözer, 2019:249-250; Güzel vd, 2020:735; Tuncay ve Ekmekçi, 2019:471-474).

*“Birinci fıkraya kapsamındaki sigortalılar için, 5510 sayılı Kanununun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanununun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmaz.”*(4447/ek 5-2 md). Yarım çalışma ödeneği alanlara ilişkin tahakkuk ve prim ödeme işlemleri kamu ve özel olmak üzere iki ayrı işyeri dosyası açılarak İŞKUR tarafından yapılır. Ödemeler, işverenin yarım çalışma süresi ile ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna yapmış olduğu bildirimler dikkate alınarak belirlenir (İŞKUR, 2017).

Doğum nedeniyle yarım çalışma ödeneğinde ödenek süresi 4857 sayılı Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olduğu için, haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Şu halde yarım çalışma ödeneği için haftalık 22,5 saatlik süre esas alınacaktır. Bu durumda 30 gün (4 hafta) süre ile yarım çalışma ödeneğine hak kazanan sigortalı için ödenek süresi  $22,5 \times 4 = 90$  saat olacak, 1 gün 7,5 saat olarak dikkate alındığında  $90 / 7,5 = 12$  gün hesaplanacaktır. Öte yandan, yarım çalışma ödeneği ile sigortalıların ay içinde yarım olarak çalıştıkları sürelerin 30 güne ya da işe giriş çıkış tarihleri bulunuyorsa bu sürenin tamamlanmasına imkan sağlandığından yarım çalışma ödeneğinin hesaplanmasında 30 gün üzerinden yapılan tamamlamada 12 gün işveren, 12 gün

İŞKUR sigortalı adına yapılacak, kalan 6 günlük hafta sonu tatil süresinin 3 günü işverence, 3 günü de İŞKUR’ca tamamlanarak işveren ve İŞKUR 15’er gün süre ile sigortalı adına hizmet bildirimini yapacaktır (Öksüzömer Yılmaz, 2016).

Haftalık yarım çalışma süresi dikkate alınarak hesaplanacak aylık çalışma süresi ve prime esas kazancı üzerinden işveren tüm sigorta kollarına ilişkin aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesini gönderirken “23-yarım çalışma ödeneği” ya da “24-yarım çalışma ödeneği ve diğer nedenler” kodunda eksik gün bildiriminde bulunacak, aynı şekilde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresi üzerinden hesaplanarak ödenen yarım çalışma ödeneği gün sayısı üzerinden uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi, bu defa İŞKUR tarafından “47” belge türünde düzenlenip Kuruma verilecek olan aylık prim ve hizmet belgesi ile tahakkuk ettirilecek tutar üzerinden ödenecektir. Böylece yarım çalışmayı tercih eden sigortalının herhangi bir prim gün sayısı kaybı olmayacaktır (Canıklıoğlu, 2016:151).

## **İş Sözleşmesinin Askıda Sayıldığı Hallerde İşverenin Ücret Ödemesinin Sonuca Etkisi**

İş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerin genel sağlık sigortası primlerinin kamu idaresi işverenince ödenmesi esas olmakla birlikte, bu kuralın uygulanmasına her durumda gerek olmayabilir. Bir başka söyleyişle, iş sözleşmesinin askıda sayıldığı her hal ve durumda kamu idaresinin ayrıca genel sağlık sigortası primi ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Askı hallerinin bir kısmında İŞKUR tarafından sigortalılara askı süresine ilişkin olarak ödenek verildiğinden (kısa çalışma ödeneği) ya da destek ödemesi (nakdi ücret desteği) yapıldığından bu sürelerin GSS primleri de ödenmektedir. Bu durumlarda İŞKUR ya aylık prim ve hizmet belgesini Sosyal Güvenlik Kurumuna vererek ya da vermeksizin tahakkuk eden genel sağlık sigortası primlerini doğrudan Kuruma ödemektedir.

Yukarıda açıklandığı üzere askı hallerinin birçoğunda 4/a statüsündeki sosyal sigortalılık sona ermemekte, bağlı olarak 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamındaki genel sağlık sigortalısı statüsü devam etmektedir. Ayrıca işveren bazı askı hallerinde sigortalının ücretini ödemediği için, bu ücretleri tüm sigorta kollarına tabi tutarak prime esas kazanca dahil etmekte, aylık prim ve hizmet belgesini ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesini göndererek genel sağlık sigortası primleri dahil tahakkuk eden tüm sigorta primlerini ödemektedir. Zira, ücret ödeme borcunun askıda olduğu hususu mutlak bir anlam taşımamakta, iş sözleşmesi askıdayken işverenin ücret ödeme borcunun devam ettiği haller bulunduğu gibi, toplu iş sözleşmesi gereğince veya atıfet kabilinden ücret ödenebilmektedir (Tiryaki, 2010). İş sözleşmesinin askıya alındığı fakat işverence ücret ödemesi yapılan tüm bu askı süreleri için kamu idaresi işverenliği “41” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde “41” belge türünü seçerek göndermediği için ayrıca ve sadece genel sağlık sigortası primi ödememektedir.

İşçinin iş görme edimini yerine getirmediği fakat işverence ücret ödemesi yapılan iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde, aylık prim ve hizmet belgesinin ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin gönderilmesi gerekmektedir. Düzenlenen prim belgeleri kapsamında tahakkuk eden genel sağlık sigortası dahil tüm sigorta primleri de ödenmektedir. Zira, "...Sigortalılar için bildirge ve bordro verme yükümü, fiili çalışmaya değil ücret ödenmesine bağlı bir yükümlülüktür. Başka bir anlatımla sigortalı fiilen çalıştırılmasa dahi, kendisine ücret ödenen veya ödenmesi gereken hallerde sigorta primlerinin ödenmesi ve kuruma bildirilen prim ödeme gün sayılarının geçerli kabul edilmesi gerekir. 1475 Sayılı Kanunun 51 ve 59 uncu maddeleri 4857 Sayılı Kanunun 55 ve 61inci maddeleri ile 2821 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi de çalışılmayan sürelerin sigortalı hizmet olarak değerlendirilebileceğini hükme bağlamıştır" (Y.10.HD., 2005a).

Sigortalı fiilen çalıştırılmasa dahi, kendisine ücret ödenen veya ödenmesi gereken hallerde sigorta primlerinin ödenmesi ve prim ödeme gün sayılarının bildirilmesi zorunludur. Eğer prim ödeme gün sayısının gösterilmesi ücret ödeme yükümünden bağımsız olarak salt fiili çalışmanın bulunup bulunmamasına bağlı olsaydı, işçinin fiili çalışmasının bulunmadığı örneğin yıllık izin döneminde veya ücret ödenen hastalık veya analık izni hallerinde prim ödenmesi yükümlülüğünün ve bu sürelerin prim ödeme gün sayısından gösterilmesi zorunluluğunun bulunmadığını iddia etmek gerekirdi. Ücret ödeme yükümünün bulunduğu tüm sürelerde işverenin prim ödeme yükümlülüğü vardır ve mevzuatımızda ücret ödeme yükümlülüğünün bulunduğu bir sürenin prim ödeme gün sayısına dahil bulunmadığı hiçbir hal mevcut değildir (Ekmekçi, 2006).

## **İş Sözleşmesi Askıda Olanların GSS Primlerinin Ödenmesine İlişkin Koşullar**

### **Sigortalılığa İlişkin Koşullar**

#### *Sosyal Sigortalılığa İlişkin Koşullar*

İş sözleşmesi askıda kalanların askı süresine ait genel sağlık sigortası primlerinin ilgili kamu idaresince ödenmesi zorunluluğunun açıklanabilmesi için iş sözleşmesi ile çalışanların sosyal sigortalı ve genel sağlık sigortalısı statülerinin ortaya konulması gerekmektedir. 5510 sayılı Kanuna göre sosyal sigortalı sayılanlar üç statü altında toplanmıştır. Hizmet akdine tabi olarak bağımlı çalışanlar ile bu kapsamda değerlendirilenler 4/a statüsünde, bağımsız çalışanlar ile bu kapsamda ele alınanlar 4/b statüsünde, nihayet kadrolu memur ve diğer kamu görevlisi olarak bağımlı çalışanlar ile bu kapsama dahil edilenler 4/c statüsünde sigortalı sayılmışlardır (Sözer, 2019:69-96; Alper, 2020:61-73; Şakar, 2017:95-122; Güzel vd:79-1110; Tuncay ve Ekmekçi, 2019:301-330).

Daha öncede ifade edildiği üzere, kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalılardan iş sözleşmesi askıda kalanlar, iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre

içinde genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır (GSS Tescil/6-3 md). Yani, kamu idaresine ait işyerinde çalıştırılan 4/a statüsündeki sigortalılardan iş sözleşmesi askıda kalanlar, iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre içinde genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Öte yandan, 4/a statüsünde sigortalı sayılmakla birlikte kamu idarelerine ait işyerlerinde iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmayanların ise, ay içindeki eksik günlerine/boşta geçen sürelerine ait genel sağlık sigortası primlerinin kamu idarelerince ödenmesi sözkonusu değildir.

Bir kimsenin 4/a statüsünde sigortalı sayılabilmesi için bazı koşulların birlikte bulunması gerekmektedir. Buna göre, iş ilişkisinin kural olarak iş sözleşmesine dayanması, işin işverene ait işyerinde görülmesi ve çalışanların 5510 sayılı Kanununun 6 ncı maddesinde yer verilen “sigortalı sayılmayanlar” arasında bulunmaması koşullarının aynı anda gerçekleşmesi gerekmektedir. Öte yandan buradaki “işverene ait işyerinde çalışma” koşulunun katı bir biçimde anlaşılması, çalışmanın işverenin denetim ve gözetimi altında olması, işverene ait işyeri dışından yapılan yeni esnek çalışma biçimleri açısından ise çalışmanın işverene ait iş organizasyonu içerisinde düşünülmesi gerektiğini söyleyebiliriz (Güzel vd., 2020:80-90; Tuncay ve Ekmekçi, 2019:302-308; Sözer, 2019:69-75).

Öte yandan 4/a statüsünde sigortalılığın oluşumu yönünden çalışma olgusunun varlığı zorunludur. Esasen İş Hukukundaki “fiili iş ilişkisi”, Sosyal Güvenlik Hukukunda “fiili sigorta ilişkisine” tekabül etmektedir (Sözer, 2021:28-29). Eylemli veya gerçek biçimde çalışmanın varlığı saptanmadıkça, sigortalılıktan söz edilemez (Y.10. HD, 2005b). Eylemli veya gerçek biçimde çalışmanın varlığı saptanmadıkça, hizmet akdine dayanılarak dahi sigortalılıktan söz edilemez (Y.HGK, 2005). Fiili çalışma saptanmadıkça, sadece hizmet akdine dayanılması halinde sigortalılık söz konusu olamaz (Y.10.HD, 2014). Öyle ki; yöntemince düzenlenip süresinde Kuruma verilen işe giriş bildirgesi, kişinin işe alındığını gösterir ise de, fiili çalışmanın varlığının ortaya konulması açısından tek başına yeterli kabul edilemez (Y.10. HD, 2010; Y.10.HD, 2018; Y.10.HD, 2020). Geçerli olmayan bir hizmet sözleşmesine dayanarak olsa bile fiilen çalışanlar geçersizliğin saptandığı tarihe kadar sigortalı sayılırlar (Y.10.HD, 1997). Bir kişinin Sosyal Güvenlik Kurumuna 4/a statüsünde sigortalı olarak bildirimini yapılmış olması ise aradaki ilişkinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi için yeterli değildir (Y.9.HD., 2020b).

İş sözleşmesi ile çalışmadığı halde 4/a statüsünde sigortalı sayılanlara ise 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer verilmiştir. Buna göre; 4/a statüsünde sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler; a) İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler, b) Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar, c) Müttekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden

hizmet akdi ile çalışanlar, d) 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar, e) 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlar, f) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler, ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendi kapsamında çalıştırılanlar, g) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından (TYP) yararlananlar, hakkında da uygulanır.

Esasen, bir veya birden fazla “kamu idaresi işvereni” tarafından “iş sözleşmesiyle” çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarların, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca 4/a statüsünde sigortalı sayılmaları tartışmasızdır. 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi ikinci fıkrasının (b) bendinde sözü edilen “sanatçılar” ise örneğin kamu idarelerinde iş sözleşmesi dışındaki diğer iş görme sözleşmeleri (eser sözleşmesi gibi) ile çalışan sanatçılar olup bunlarda 4/a statüsünde sigortalı sayılmışlardır (Caniklioğlu ve Özkaraca, 2014; Köme Akpulat, 2016;). Burada sözü edilen sanatçıların iş sözleşmesiyle çalışmadıkları kabul edilmektedir (Korkusuz ve Uğur, 2018:222). Bu ikinci durumdakiler 4/a statüsünde sigortalı sayılmakla birlikte çalışmalarını iş sözleşmesine dayalı olmadığı için, çalışmalarının askıda olduğu sürelerde ya da ay içinde eksik gün bildirilen sürelerde veya sıfır gün ve sıfır kazanç bildirilen aylarda, bu sürelerinin genel sağlık sigortası primlerinin ilgili kamu idaresince ödenmesi söz konusu olmayacaktır.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, 657 sayılı Kanunun 89 uncu maddesi hükmüne göre kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler iş sözleşmesine tabi olarak çalışma kıstasına istisna olarak 4/a statüsünde sigortalı sayılmışlardır. Usta öğreticiler açısından, kanun hükmündeki sınırlandırmadan, tüm kamu idareleri değil de yalnızca Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanların bu kapsamda sigortalı sayıldıkları söylenebilir (Bilgili, 2006, s.81). Bunlarla ilgili davaların adli yargıda mı yoksa idari yargıda mı görüleceğine dair Yargıtay’ın farklı kararları bulunmaktadır. Yargıtay 9.HD. bunların çalışma ilişkilerinin iş sözleşmesine dayalı olmadığı, statü hukukuna tabi olduğunu, uyuşmazlıkların idari yargıda görülmesi gerektiğini belirtmektedir (Y.9.HD., 2011c; Y.9.HD., 2014; Y.9.HD., 2019b). Yargıtay 22.HD.’de usta öğreticilerin statü hukukuna tabi olduğunu kabul etmekle birlikte, bir kararında usta öğreticinin *idareye verdiği bir taahhünameye istinaden çalışması ve taahhünameye ek ders ücretinin besaplanmasında 657 sayılı Kanunun 176 ncı maddesinin esas alınmasını da dikkate alarak, uyuşmazlığın adli yargıda görülmesine hükmetmiştir (Y.22.HD., 2014). Kamu idarelerinde usta öğretici olarak ve ders ücreti karşılığı görev verilenlerin, çalışmalarının iş sözleşmesine değil idare hukuku ilişkisine dayalı olduğu kabul edilerek, işsizlik sigortası primi de kesilmemektedir (SSK, 2004). Buna bağlı olarak çalışmalarının askıda olduğu sürelerde ya da ay içinde eksik gün bildirilen sürelerde veya sıfır gün ve sıfır kazanç*

bildirilen aylarda, bu sürelerinin genel sağlık sigortası primlerinin ilgili kamu idaresince ödenmesi sözkonusu olmayacaktır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendi kapsamında “sözleşmeli personel” olarak çalıştırılanlar da 4/a statüsünde sigortalı sayılmakla birlikte, çalışmaları iş sözleşmesine dayalı değildir. Sözleşmeli personel, memur ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlisidir. Sözleşmeli personelin akdettiği sözleşme bir idari sözleşme türü olan “idari hizmet sözleşmesidir” (Aküzüm, 2017). Dolayısıyla sözleşmeli personel idare hukuku hükümlerine tabidir. (Keskin, 2010:62-63) 657 sayılı Kanun kapsamındaki sözleşmeli personel, 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar uyarınca istihdam edilmektedir (Esaslar, 1978).

Belirtelim ki, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında “geçici personel” olarak çalıştırılanlar, 696 sayılı KHK’nin 18 inci maddesi ile 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendi kapsamında ihdas edilen sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilmişler ve aynı KHK’nin 17 nci maddesiyle de 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (C) bendi yürürlükten kaldırılmıştır (KHK, 2017). Kamu idarelerinde sözleşmeli personel olarak çalıştırılanların, çalışmalarının askıda olduğu sürelerde ya da ay içinde eksik gün bildirilen sürelerde veya sıfır gün ve sıfır kazanç bildirilen aylarda, bu sürelerinin genel sağlık sigortası primlerinin ilgili kamu idaresince ödenmesi sözkonusu olmayacaktır. Ancak Sosyal Güvenlik Kurumu, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendi kapsamındaki sözleşmeli personelden, “4688 sayılı Kanunun 18 inci maddesine göre kamu görevlilerine ait sendika ve konfederasyonlar ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerin, bu süreçte **iş aktirleri askıya alındığından**, kamu idaresince askıya alınan süreçte “41” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmesi ve genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi” gerektiğini belirtmektedir (SGK, 2013). Ortada bir “iş sözleşmesi” bulunmadığından, kamu işyerindeki çalışması askıya alınmış olsa bile sözleşmeli personelin “iş sözleşmesinin askıya alınmasından” söz edilemeyeceği için Kurumun bu yaklaşımına katılamadığımızı belirtelim.

4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çiftçi malları koruma başkanlıklarında çiftçi mallarını koruma bekçisi olarak çalıştırılanlar, 4/a statüsünde sigortalı sayılmakla birlikte çalışmalarının iş sözleşmesine dayalı olup olmadığı tartışmalıdır. Çiftçi mallarını koruma bekçileri, 4081 sayılı Kanun gereğince köy sınırları içinde ya da şehir ve kasaba haricinde olup, belediye hududu içinde veya dışında, zirai üretim yapılan yerlerde, köylerde ihtiyar meclisi, diğer yerlerde koruma meclisi tarafından seçilerek valilik veya kaymakamlık onayına sunulmak suretiyle çalıştırılmaktadır. Bu yanıyla da iş sözleşmesiyle çalışmadıkları, statü hukukuna tabi olduğu söylenebilir (Güzel vd, 2020:94; Tuncay ve Ekmekçi, 2019:313). Ancak, Yargıtay 4081 sayılı Kanuna tabi bekçilerin hizmet akdi ile çalıştığını kabul etmektedir (YHGK, 2002). Başka bir kararında Yargıtay, koruma meclisini Çiftçi Mallarını Koruma Başkanlığının yetkili icra organı saymakla birlikte, koruma meclisi üyelerini 5510 sayılı Kanunun 88 inci maddesi yirminci fıkrası

kapsamında “kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlisi” olarak değil de “tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri” statüsünde kabul etmek suretiyle, Çiftçi Mallarını Koruma Başkanlıklarını kamu idaresi saymamıştır (Y.10.HD, 2011b). Bu bakımdan, çiftçi mallarını koruma bekçilerinin iş sözleşmesi ile çalıştıkları ve işçi oldukları düşünülse bile çiftçi mallarını koruma başkanlıklarının 5510 sayılı Kanununun 3 üncü maddesinin yirmibirinci fıkrasında tanımlanan bir kamu idaresi olmadığı söylenebilir. Bu durumda da, iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerde genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi sözkonusu olmayacaktır.

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından (TYP) yararlananların kamu idarelerindeki çalışmalarının iş sözleşmesine dayalı olup olmadığı tartışmalı görülmektedir. 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesi ikinci fıkrasının son cümlesine göre, TYP yararlananları için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte 5510 sayılı Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmamaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019:335; Şakar, 2017:106-107). Yargıtay ise, TYP kapsamında olanlar için İŞKUR’un işveren sayılmayacağını belirtmekle birlikte, iş ilişkisinin yüklenici kamu idaresi ile kurulduğunu, her ne kadar ilgili Genelge (İŞKUR, 2013) eki katılımcı taahhünamesinin birinci maddesinde “TYP herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsünü kazandırmaz” yönünde ibare bulunsa da bunun işçi sayılmayı engellemeyeceğini ve iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayalı olduğunu kabul etmektedir (Y.9.HD, 2017; Y.9.HD., 2019c).

Bazı yazarlar TYP katılımcılarının iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadıkları duraksama yaratıcılar arasında değerlendirirken (Güzel vd., 2020:91), kimi yazarlar program katılımcılarının iş sözleşmesi ile bu programlara katılmadıklarını ifade etmekte (Andaç, 2020:156), bizim de katıldığımız görüşe göre ise TYP kapsamındaki katılımcı ücret karşılığı iş görme edimi yerine getirmekte ve yüklenici ile iş sözleşmesine dayalı bir iş ilişkisi kurmaktadır (Gümüş, 2020).Türkiye İş Kurumu TYP kapsamında asgari ücret üzerinden çalıştırılan sigortalıların sigorta primlerini ve işsizlik sigortası primlerini işverene (yüklenici kamu idaresi) ödemektedir (SGK, 2013). Şu halde, TYP katılımcılarının çalışmaları iş sözleşmesine dayalı olduğu için, örneğin, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 71 inci maddesi uyarınca, yüklenici kamu idaresinden onay almak suretiyle on dört güne kadar ücretsiz izin sürelerinde olduğu üzere iş sözleşmelerinin askıda olduğu kabul edilerek bu sürenin genel sağlık sigortası primlerinin yüklenici kamu idaresi işverenliğince ödenmesi gerektiğini söyleyebiliriz.

5510 sayılı Kanununun 5 inci maddesi birinci fıkrasının (a) bendine göre, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, iş sözleşmesine tabi olmadıklarından; çalışmalarının askıda olduğu sürelerde ya da ay içinde eksik gün bildirilen sürelerde veya sıfır gün ve sıfır kazanç bildirilen aylarda, bu sürelerinin genel sağlık sigortası

primlerinin ilgili kamu idaresince ödenmeyecektir. Keza bunlar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile analık sigortası hükümleri uygulanmaktadır (Özer ve Dulay Yangın, 2019; Güzel vd., 2020:123; Tuncay ve Ekmekçi, 2019:335; Korkusuz ve Uğur, 2018:263). Öte yandan, 5510 sayılı Kanununun 60 ncı maddesi ikinci fıkrası uyarınca ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunanlar dahil hükümlü ve tutuklular genel sağlık sigortalısı ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılmazlar (Sözer, 2018:186-188) Şüphesiz 4/b statüsünde sigortalı olanlar ile isteğe bağlı sigortalılar tutuklu ve hükümlüken dahi sigorta primlerini ödedikleri için genel sağlık sigortası kapsamındadırlar (Sözer, 2020:211-213). Dolayısıyla 4/a statüsünde sigortalı sayılanların, tabi oldukları sigorta kolları ve genel sağlık sigortası kapsamında olmamaları da genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesini imkansız kılmaktadır. Bunların sağlık hizmetleri ise yatarak tedavilerde Sağlık Bakanlığı hastaneleri ve Devlet üniversitesi hastaneleri, ayakta tedavi ile ilaç giderleri ise Adalet Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır (SB, 2013).

5510 sayılı Kanununun 5 inci maddesi birinci fıkrasının (b) bendine göre, meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar iş sözleşmesi ile çalışmadıkları halde 4/a statüsünde sigortalı sayılmışlardır. Bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortasının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılmamaları halinde de genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaktadır (Sözer, 2011; Tuncay ve Ekmekçi, 2019:331-335, Güzel vd, 2020:124-129). Adı geçenlerin çalışmalarının askıda olduğu sürelerde ya da ay içinde eksik gün bildirilen sürelerde veya sıfır gün ve sıfır kazanç bildirilen aylarda, bu sürelerinin genel sağlık sigortası primlerinin ilgili kamu idaresince ödenmeyecektir.

5510 sayılı Kanununun 5 inci maddesi birinci fıkrasının (e) bendine göre, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler 4/a statüsünde sigortalı sayılmakla birlikte iş sözleşmesine dayalı çalışmaları olmadığı, haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulandığı için (Güzel vd, 2020:130; Tuncay ve Ekmekçi, 2019:335,) iş sözleşmesine tabi olmayan kursiyerlerin ay içinde eksik gün bildirilen sürelerde veya sıfır gün ve sıfır kazanç bildirilen aylarda, bu sürelerinin genel sağlık sigortası primlerinin ilgili kamu idaresince ayrıca ödenmesi sözkonusu olmayacaktır.

5510 sayılı Kanununun 5 inci maddesi birinci fıkrasının (c) bendine göre, harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 5434 sayılı Kanununun 56 ncı maddesi

uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmemektedir (Sözer, 2019:313-319 ve 324-326). Aylıkları kesilmeksizin 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. Harp malüllüğü veya vazife malüllüğü aylığı alan ve bir kamu idaresine ait işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan 4/a statüsündeki sigortalı iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanmakla birlikte, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayı istemeleri halinde, bu isteklerinin Kuruma bildirildiği tarihi takip eden ay başından itibaren, haklarında uzun vadeli sigorta kolları da uygulanır. *Bu kapsama girenlerden ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.* Dolayısıyla harp malüllüğü veya vazife malüllüğü aylığı almakla birlikte iş sözleşmesi ile bir kamu idaresinde çalışan kişinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler için ilgili kamu idaresinde ayrıca genel sağlık sigortası primi ödenmeyecektir.

Öte yandan, her nasılsa bir kamu idaresinde iş sözleşmesi ile çalışıp 4/a statüsünde sigortalı olan ve kendisinden sosyal güvenlik destek primi kesilen kişinin iş sözleşmesi askıda kaldığında da genel sağlık sigortası primi ödenmeyecektir. Bu durumda olanların genel sağlık sigortası primlerinin ödenmemesinin biri teknik diğeri de kanun gereği iki sebebi bulunmaktadır. Sosyal güvenlik destek primine tabi olan sigortalıların hizmet ve kazanç bildirimleri yapılırken “02” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi düzenlenmekte, bir başka belge türünün seçilmesine e-bildirge sistemi ve e-beyanname sistemi izin vermemektedir. Bu sebeple de sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışıp iş sözleşmesi askıda olanlar için “41” belge türü seçilememekte, dolayısıyla teknik olarak ayrıca genel sağlık sigortası primi tahakkuku yapılamamaktadır.

Esasen kamu idarelerine ait işyerlerinde sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışma, bir başka söyleyişle “emekli/yaşlılık aylığı alanların kamuda çalışması”, 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi ikinci fıkrası ile yasaklanmıştır (Bilgili, 2008:615-617). Kanun hükmüne göre, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar bu aylıkları kesilmeksizin; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğerk kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğerk ortaklıklarda herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmaz ve görev yapamazlar. Bu sebeple de hem yaşlılık aylığı akıp hem de kamu idarelerinde iş sözleşmesi ile çalışmak zaten olanaklı değildir (Oral, 2008).

### *Genel Sağlık Sigortalılığına İlişkin Koşullar*

Genel sağlık sigortalısı sayılanlar ve sayılmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kimseler (sağlık hak sahipleri) 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinde düzenlenmiştir. Genel olarak, 4/a ve 4/c statüsünde sigortalı sayılanlar 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) alt bendinin (1) numaralı alt bendi, 4/b statüsünde sigortalı sayılanlar ise 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (a) alt bendinin (2) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılmışlardır.

Tam da bu noktada açıklığa kavuşturulması gereken bir husus bulunmaktadır. Normal koşullar altında 4/a statüsündeki sigortalılar 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) alt bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılmakla birlikte, iş sözleşmelerinin askıda kaldığı sürede hangi statüde genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır? İş sözleşmesinin askıda kaldığı sürede, 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılmaya devam mı edecekler, yoksa Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında mı genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır?

Bize göre iki nedenle 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayıldıklarının kabul edilmesi gerekmektedir. Birincisi, kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalılardan iş sözleşmesi askıda kalanlar, iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre içinde 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) alt bendinin (1) numaralı alt bendi dışındaki bir başka fıkrasına/bendine atıf yapılmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılmışlardır. 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar, sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren ayrıca bir bildirimle gerek olmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılırlar.(GSS Tescil/1.a md) Bu sebeple de iş sözleşmesi askıda kalan ve askı süresinin genel sağlık sigortası primleri ilgili kamu idaresi tarafından ödenenler için ayrıca 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) alt bendinin (1) numaralı alt bendi dışındaki bir başka fıkrasına/bendine göre genel sağlık sigortalısı tescili yapılmayacaktır.

İkinci sebep ise, 5510 sayılı Kanununun 88 inci maddesi dördüncü fıkrası gereğince *“kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda kaldığı aylara ait genel sağlık sigortası primi, ilgili kamu idaresince ödenir.”* Yani, iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreye ilişkin genel sağlık sigortası primlerini iş sözleşmesi askıda kalan sigortalının kendisi değil, iş sözleşmesinin devam ettiği sürede olduğu gibi onun işvereni olan ilgili kamu idaresi ödemektedir. Oysa, Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanların primleri kendileri tarafından ödenmektedir.

## **İşveren ve İşyerine İlişkin Koşul**

### *Kamu İdaresi Sayılan İşveren ve İşyerleri*

İş sözleşmesi askıda olanlardan “kamu idaresi işyerinde” çalışanlar genel sağlık sigortalısı sayılmakta ve primleri ilgili kamu idaresince ödenmektedir. Bu bakımdan

işveren olarak kamu idaresi ile kamu idaresi işyerlerinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Kamu idareleri 5510 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin yirmibirinci fıkrasında tanımlanmıştır. Buna göre kamu idareleri; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen kamu idareleri ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağlı idare, ortaklık, müessese ve işletmeleri ve yukarıda belirtilenlerin ödenmiş sermayesinin % 50'sinden fazlasına sahip oldukları ortaklık ve işletmelerden *Türk Ticaret Kanununa tabi olmayanlarla* özel kanunlarına göre personel çalıştıran diğer kamu kurumlarıdır.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen kamu idareleri ise uluslararası sınıflandırmalara göre belirlenmiş olan, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahallî idarelerdir. Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri ise genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ile özel bütçeli kamu idarelerinden ve düzenleyici ve denetleyici kurumlardan oluşmaktadır. Kamu iktisadi teşebbüsleri ise, iktisadi devlet teşekkülleri ile kamu iktisadi kuruluşlarından oluşmaktadır. Belirtilen kamu kurumları ile bunların bağlı idare, ortaklık, müessese ve işletmelerinde, devamlı belirtilen kamu kurumlarının ödenmiş sermayesinin % 50'sinden fazlasına sahip oldukları ortaklık ve işletmelerden *Türk Ticaret Kanununa tabi olmayanlarla* özel kanunlarına göre personel çalıştıran diğer kamu kurumlarında, 4/a statüsünde sigortalı olarak çalışanlardan iş sözleşmesi askıda olanlar, sözleşmesi askıda olduğu sürece 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) alt bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır. Dolayısıyla bu sürelerine ait genel sağlık sigortası primleri ilgili kamu idaresi işverenliğince ödenecektir.

Tam da bu noktada ilgili kamu idareleri işyerlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında nasıl tescil edildikleri sorunu ortaya çıkmaktadır. İlk kez 4/a statüsünde sigortalı çalıştıran kamu idareleri dahil işverenlere ait işyerleri Kuruma verilen işyeri bildirgesine istinaden Kurum tarafından verilen işyeri sicil numarası ile 5510 sayılı Kanun kapsamına alınmakta yani tescil edilmektedir. 4/a statüsünde sigortalı çalıştırılan işyerine; Kurumca 'Mahiyet kodu', 'İşkolu kodu', 'Ünite kodu', 'Sıra numarası', 'İl kodu', 'İlçe kodu' ve 'Kontrol numarası'nı ihtiva eden bir işyeri sicil numarası verilmekte ve bu numara işverene tebliğ edilmektedir. Mahiyet kodu; yapılan işin özel veya kamu sektörüne ait daimi veya geçici olduğunu belirtmeye yönelik olup tek hane rakamdan ibarettir. Mahiyet kodu '1' rakamı ile başlıyor ise kamu sektörüne ait devamlı işyerinin, '3' rakamı ile başlıyor ise kamu sektörüne ait geçici işyerinin tescil edildiği anlaşılmalıdır. Mahiyet kodu olarak '2' rakamı özel sektöre ait devamlı işyerlerini, '4' rakamı ise özel sektöre ait geçici işyerlerini ifade etmektedir (SSİY/28.a md).

Kamu idarelerine ait olmakla birlikte hatalı değerlendirmeler ya da maddi hata sonucu bazı işyerlerinin '2' veya '4' mahiyet kodunda tescil edildikleri ya da tersine belediye şirketleri özelinde olduğu üzere özel hukuk tüzel kişilerine ait

işyerlerinin Kurum ya da ilgili işverenliklerce hatalı değerlendirilerek kamu idaresi işyeri gibi '1' veya '3' mahiyet kodunda işyeri sicil numarası verilerek tescil edildikleri görülebilmektedir. Bu durumda 4/a statüsündeki sigortalı fiilen kamu idaresine ait bir işyerinde çalışmakla birlikte, işyeri sicil numarasına '2' veya '4' mahiyet kodu verildiğinden, iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerde genel sağlık sigortası primleri ilgili kamu idaresince ödenmemekte veyahut genel sağlık sigortalısı dahi sayılmamaktadır. Benzer şekilde özel hukuk tüzel kişisine ait bir işyerinde fiilen çalışan 4/a statüsündeki sigortalının, işyeri sicil numarasında mahiyet koduna '1' veya '3' verildiğinden, iş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlarda genel sağlık sigortası primlerinin ilgili özel hukuk kişisince ödenmesi istenebilir. Sosyal güvenlik uygulamasında yaşanan bu karmaşanın ortadan kalkabilmesinin daha en başında işyerleri tescil edilirken mahiyet kodlarının tam ve eksiksiz verilmesine bağlı olduğunu söyleyebiliriz.

Diğer taraftan kamu idarelerinde farklı ücret ödeme dönemleri bulunmaktadır (Bilgili, 2020c). Farklı ücret ödeme dönemlerinin olduğu kamu idaresi işyerlerinde ise işyeri tescil işlemlerinde dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta olduğuna değinilmesi gerekmektedir. Buna göre, tescili yapılacak işyerinde, hem ayın 1'i ile 30'u arasında, hem de ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmalarına istinaden ücret alan sigortalıların bulunması halinde, her iki çalışma döneminden dolayı iki ayrı işyeri bildirgesi düzenlenerek ayrı ayrı işyeri tescili yapılmalıdır. Aynı kamu kurum ve kuruluşunda, 4/a ve 4/c statüsünde sigortalıların çalıştırılması halinde, 4/a statüsündeki sigortalılar için ayrı, 4/c statüsündeki sigortalılar için ayrı işyeri bildirgesi düzenlenerek ayrı ayrı işyeri dosyası tescil edilmelidir (SGK, 2020a).

#### *Kamu İdaresi Niteliği Tartışmalı İşveren ve İşyerleri*

Öte yandan belirtilen kamu idarelerinin ödenmiş sermayesinin % 50'sinden fazlasına sahip oldukları ortaklık ve işletmelerden Türk Ticaret Kanununa tabi olan işyerlerinde iş sözleşmesi askıda kalanların, askı süresince genel sağlık sigortalılıkları en azından 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) alt bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında devam etmez. Böylece bu durumda olanların genel sağlık sigortası primleri de işverenlerince ödenmez.

Belediyelerin ödenmiş sermayesinin % 50'sinden fazlasına sahip olduğu şirketlerde 4/a statüsünde çalışan sigortalıların iş sözleşmelerinin askıda kaldığı durumlarda, askı süresince genel sağlık sigortası primlerinin ilgili belediye şirketi işverenliğince ödenmemesi gerektiğini söyleyebiliriz. Çünkü, belediye şirketleri bir kamu idaresi değil Türk Ticaret Kanununa tabi özel hukuk tüzel kişisidir. Belediyeler tarafından kurulan veya ortak olunan şirketler Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi sermaye şirketleri olup, belediyelerin tüzel kişiliğinden ayrı ve bağımsız özel hukuk tüzel kişileridir. Belediyelerin kurdukları veya ortak oldukları ticaret şirketlerine, kamu tüzel kişiliği kazandıran herhangi bir kanun hükmü bulunmadığı gibi, kamusal yetki ve ayrıcalıklar tanınmamıştır (Y.22.HD., 2020; D.1.D., 2002). Dolayısıyla, söz konusu şirketlerin "kamu tüzel kişisi" ya da "kamu

kurum ve kuruluşu” oldukları kabul edilemez. Sosyal Güvenlik Kurumu da belediye şirketlerini sosyal sigorta işlemlerinin yürütülmesinde özel sektör işvereni olarak kabul etmekte ve işyeri olarak tescillerini “2” ya da “4” mahiyet kodunda yapmaktadır (SGK, 2016b). Aynı şekilde belediye bağlı şirketlerinin borçları belediyeler gibi değil de özel sektör işverenleri gibi yapılandırılmaktadır (SGK, 2016c; SGK, 2017a; SGK, 2018; SGK, 2020b).

Öte yandan, belediye şirketleri ile belediyelerin bağlı kuruluşlarının birbirine karıştırılmaması gerekmektedir. Belediyelerin ortak olduğu ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulan şirketler özel kanunlar ile kurulan belediye bağlı kuruluşu sayılmazlar (Y.9.HD., 2019d). Belediyelerin bağlı kuruluşları özel hukuk tüzel kişisi değil kamu idaresi sayılmaktadır. Bağlı kuruluş ise büyükşehir belediyeleri, il belediyeleri, ilçe belediyeleri ve bunlara bağlı müstakil bütçeli ve kamu tüzel kişiliğini haiz (su ve kanalizasyon, otobüs, ulaştırma ve benzeri hizmetleri yürüten) kuruluşları ifade etmektedir. Örneğin, Ankara Elektrik, Gaz ve Otobüs Genel Müdürlüğü (EGO), Ankara Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü (ASKİ) Ankara Büyükşehir Belediyesinin; İstanbul Elektrik, Tramvay ve Tünel İşletmeleri Genel Müdürlüğü (İETT), İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü (İSKİ) İstanbul Büyükşehir Belediyesinin; İzmir Elektrik, Su, Havagazı, Otobüs ve Tramvay Genel Müdürlüğü (ESHOT), İzmir Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü (İZSU) İzmir Büyükşehir Belediyesinin bağlı kuruluşlarıdır. Dolayısıyla belediye bağlı kuruluşlarında iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların iş sözleşmelerinin askıda kaldığı sürelerin genel sağlık sigortası primleri kamu idaresi sayılan belediye bağlı kuruluşları tarafından ödenmesi gerekirken, belediye şirketlerinin böyle bir zorunlulukları olmadığını söyleyebiliriz.

Benzer biçimde bazı kurumlar da kamu idaresi kapsamında değerlendirilmemektedir. Örneğin, 6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanunu uyarınca kurulan Sulama Birlikleri ile 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu kapsamında kurulan Köylere Hizmet Götürme Birlikleri kamu tüzel kişiliğini haiz olmakla birlikte Danıştay bunlardan Köylere Hizmet Götürme Birliklerini kamu idaresi saymamıştır (D.11.D., 2015). 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının tabii başkanı mülki idare amirleri, mütevellî heyeti de il veya ilçe kurum müdürlerinden oluşmakla birlikte Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı ile özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olduklarına, her birinin ayrı işyeri ve bağımsız işveren olduklarına, iş güvencesi bakımından otuz işçi sayısının her vakıf işyeri için aranmasına karar verilmiştir (YİBK, 2017). Danıştay, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okulların adıyla anılan okul aile birliklerinin tek başına kamu kurumu olarak nitelendirilemeyeceğine, ayrı bir kamu tüzel kişiliğinin bulunmadığına ve istihdam eden anlamında işveren olduğuna karar vermiştir (D.15.D., 2018). Tüzel kişilikleri bulunmayan okul aile birlikleri ve bunlara ait işyerleri de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından “2” mahiyet kodunda yani özel sektör işyeri olarak tescil edilmektedir (SGK, 2017b).

Belirtelim ki, özel sektör işverenlerine ait işyerlerinde 4/a statüsünde çalışan ve iş sözleşmesi askıda olan sigortalının askı süresince genel sağlık sigortası primlerinin ilgili işveren tarafından ödenmesine ilişkin kanuni bir zorunluluk bulunmamaktadır. Özel sektörde çalışan ve iş sözleşmesi askıda kaldığı için ya da ay içinde eksik gün bildirilen veya sıfır gün sıfır kazanç beyan edilen sigortalıların bazı durumlarda eksik günlerinin genel sağlık sigortası primlerini 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında otuz güne tamamlamaları gerekmektedir.

## **Kapsamdaki Sigortalıların GSS Primlerinin Ödenmesi**

Bu bölümde kamu idarelerinde çalışan ve iş sözleşmesi askıda olan sigortalıların, askı süresine ait genel sağlık sigortası primlerinin ilgili kamu idaresi işverenliği tarafından hesaplanarak Kuruma beyan edilip ödeneceğine açıklık getirilmiştir. İş sözleşmesinin askıda kaldığı süreye yani ay içinde otuz günün altındaki eksik günlere ait genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesine ilişkin yükümlülüğün genel olarak genel sağlık sigortası primlerinin otuz gün üzerinden ödenmesi kuralı ile ilişkisi kurulmaya çalışılmıştır.

### **GSS Primlerinin Otuz Gün Üzerinden Ödenmesi Kuralı**

Esasen bir genel sağlık sigortalısı için her ay otuz tam gün üzerinden genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi gerekmektedir. Hangi genel sağlık sigortalılığı kapsamında olursa olsun bu kural geçerlidir. Ancak kanun koyucu, iş sözleşmesi ile çalışanlar açısından kamu idareleri ve özel sektör bakımından ayrı çözüm yolları düşünmüştür. Açıklandığı üzere, kamu idarelerinde çalışan 4/a statüsündeki sigortalılardan iş sözleşmesi askıda olanların bu sürelerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri ilgili kamu idaresince ödenmektedir. Özel sektörde işçi olarak çalışanlar ise ay içindeki eksik günlerinin genel sağlık sigortası primlerini kendileri ödeyerek otuz güne tamamlamak zorundadır (Sözer, 2018:320-321). Bu durum özel sektör çalışanları için iki şekilde yerine getirilmektedir.

Birincisi, otuz günden eksik günleri için genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılanlar hariç, 4/a statüsünde sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmî süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan, ay içerisinde sekiz gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunludur. Bu durumda olan sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri, 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödenir (5510/88-4 md). Yani primleri ya Devlet ya da sigortalının kendisi ödeyecektir (SGK, 2019b; Şakar, 2017:363-365; Bilgili, 2010).

İkincisi, 4/a statüsündeki sigortalılar için aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi gönderilmemesi veya tutukluluk ve gözaltı

hali, yol izni ve diğer ücretsiz izinler, devamsızlık, puantaj, kısmi istihdam, yarım çalışma, fesih tarihinde çalışmama ve diğer nedenlerle aylık prim ve hizmet belgesinde ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde gün ve kazanç bildiriminde bulunulmaması halinde en son primin ilişkin olduğu tarih itibariyle bu kapsamdaki (60/1-a) genel sağlık sigortalılığı sona ermiş sayılacağından, bu şekilde sigortalılığı sona eren kişiler, *sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı sona erdiği tarihten itibaren* Kanunun (60/1-g) maddesi kapsamında tescil edilecektir.(SGK, 2019b) Bu durumda olanlara gelir testi yaptırmak suretiyle 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortası primlerinin Devlet tarafından ödenebilmesi için başvuru olanağı bile tanınmamıştır. Yani genel sağlık sigortası primlerini doğrudan sigortalının kendisi ödeyecektir. Ancak, ilgili kanununda veya toplu iş sözleşmelerinde belirtilen ücretsiz izin halinde ise iznin sona erdiği tarih itibariyle bu kapsamdaki genel sağlık sigortalılığının sona erdiği kabul edilecek ve sigortalılığın sona ermesine ilişkin hükümler uygulanacaktır (SGK, 2017c).

Yukarıda yer verdiğimiz zorunluluklar özel sektöre ait işyerlerinde çalışan sigortalılar için geçerli olup, kamu idarelerine ait işyerlerinde çalıştırılan ve iş sözleşmelerinin askıda kaldığı sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primleri ilgili kamu idaresince ödenen sigortalılar belirtilen zorunluluktan muaf tutulmuşlardır. Kamu idaresi işyerlerinde iş sözleşmesi askıda olan sigortalılar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler sağlık hizmetlerinden yararlandırılmaya devam edilecektir.

## GSS Primlerinin Hesaplanması

Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda kaldığı aylara ait genel sağlık sigortası primi, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazancın alt sınırının 30 günlük tutarı üzerinden hesaplanır (5510/88-4 md; GSS Tescil/12-8 md). Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda kaldığı aylar için genel sağlık sigortası prim oranı ise, prime esas kazançlarının % 12'sidir (GSS Tescil/13-4 md).

Anlaşılabacağı üzere bu durumda olanlar için genel sağlık sigortası primi hesaplanması genel ilkelere uygun olarak tespit edilmektedir. 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi birinci fıkrasına göre, bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biridir. Dolayısıyla günlük asgari ücret tutarı prime esas kazancın günlük alt sınırındır. Bu tutar kapsamdaki sigortalıların genel sağlık sigortası primlerine esas kazançlarının da günlük alt sınırını oluşturmaktadır. Prim oranı ise %12'dir. Diğer taraftan, iş sözleşmesinin ay içinde bir tarihte askıya alınması halinde, askıya alındığı tarihten itibaren ayın kalan gün sayısının asgari ücretin günlük tutarı ile çarpılması suretiyle bulunacak tutar genel sağlık sigortası primine esas kazanç tutarı olacaktır.

Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan ve iş sözleşmesi askıda olan sigortalının genel sağlık sigortası primine esas kazancı, normal prime esas kazancı olarak dikkate alınmamaktadır. Daha düşük olan alt sınır esas alınmaktadır. Örneğin, kapsamdaki sigortalının, 2021 yılı için normal prime esas kazancının günlük tutarı 200 TL, aylık tutarı 6.000 TL olsa bile, iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürede genel sağlık sigortası primine esas kazancının günlük tutarı 119,25 TL, aylık tutarı da 3.577,50 TL olarak dikkate alınarak hesaplama yapılacaktır. Bu durumda, aylık  $3.577,50 \times \%12 = 429,30$  TL genel sağlık sigortası primi ödenecektir.

Aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmemesi veya tutukluluk ve gözaltı hali, yol izni ve diğer ücretsiz izinler, devamsızlık, puantaj, kısmi istihdam, yarım çalışma, fesih tarihinde çalışmama ve diğer nedenlerle aylık prim ve hizmet belgesinde ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde sıfır gün ve sıfır kazanç beyan edilenler için genel sağlık sigortası primine esas kazanç günlük alt sınırı günlük asgari ücret iken prim oranı %3 olarak uygulanmaktadır. Zira, 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine tabi olanlar için genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın %3'ü olup, bu oranı %12'ye kadar artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir (5510/81-1.f md). Bu durumda, aylık  $3.577,50 \times \%3 = 107,33$  TL genel sağlık sigortası primi ödenecektir.

Ancak, kamu idaresine ait işyerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda olduğu sürede 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi çalışmalarını ya da isteğe bağlı sigortalı olmaları halinde bu sigortalılar için belirtilen şekilde çalıştıkları veya isteğe bağlı sigortalı olarak prim ödedikleri sürelerle sınırlı olarak ilgili kamu idaresinden genel sağlık sigortası primi alınmaz.(5510/88-4 md) Anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürede bir başka işyerinde 4/a statüsünde bağımlı olarak çalışan veya 4/b statüsünde bağımsız çalışan ya da bu sürelerin sosyal güvenliği açısından boşa geçmemesi için isteğe bağlı sigorta primi ödeyen kamu idaresi işçisinden ötürü, bu sürelerle sınırlı olmak üzere ilgili kamu idaresi ayrıca genel sağlık sigortası primi ödemeyecektir. Askı süresinde kamu idaresince ücret ödenmesi durumunda, bu tutarlar prime esas kazanç ve sigortalı hizmeti olarak Kuruma bildirilecek ve tahakkuk eden genel sağlık sigortası primi dahil tüm sigorta primleri de ödeneceği için, kamu idaresinin askı süresi için ayrıca ve sadece genel sağlık sigortası primi ödemesi sözkonusu olmayacaktır.

## **GSS Primine Esas Kazanç ve Gün Sayısının Beyan Edilmesi**

Kamu idarelerinde iş akdi askıya alınanlar ile 4/c kapsamında sigortalı olanlardan ilgili Kanunlar uyarınca aylıksız izinli sayılanlar hariç olmak üzere yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanlar için aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmez. Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanlardan aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmesi gerekmeyenler için genel sağlık sigortası priminin alınmasına

esas tahakkuk işlemi Kurumca yapılır (SSİY/102-17 md; GSS Tescil/15-2 md). Anlaşılacağı üzere iş sözleşmesi askıda olan 4/a statüsündeki sigortalılar ile 4/c statüsünde sigortalı olanlardan ilgili Kanunlar uyarınca aylıksız izinli sayılanlar için aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmesi gerekmektedir.

5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında; Kanunun geçici 4 üncü maddesine göre sigortalı olanların *herhangi bir süre şartı aranmaksızın aylıksız izinli oldukları sürelerde*, ilk defa Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sayılanlardan ise ilgili kanunları gereğince *aylıksız izine ayrılanların en fazla bir yıllık aylıksız izin sürelerinde*, (c) bendi kapsamında sigortalı olup askerlik görevi nedeniyle kurumlarından aylıksız izinli sayılanlardan bakmakla yükümlü olduğu kişisi bulunanların, yedek subay okulu öğrencilik süreleri de dahil olmak üzere aylıksız izinli oldukları sürelerde, genel sağlık sigortalılıkları devam eder (GSS Tescil/6-9 md). Kamu idareleri, aylıksız izin süreleri için 2008 Ekim ayı başından sonra ilk defa 4/c statüsünde sigortalı olup haklarında 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulananlar için “03” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesinin e-bildirge sistemi üzerinden, 2008 Ekim ayı başından önce ilk defa 4/c statüsünde sigortalı olup haklarında 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulananlar için ise “02” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesinin e-kesenek sistemi üzerinden Kuruma gönderilmesi ve tahakkuk eden genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi gerekmektedir.

Kamu idarelerinde iş sözleşmesi askıya alınan 4/a statüsündeki sigortalılar için de aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Kamu idaresi işverenliği herhangi bir çıkış işlemi yapmadığı iş sözleşmesi askıda olan 4/a statüsündeki sigortalısı için iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre üzerinden “41” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesi verecek ya da gönderdiği muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde bu sigortalı için “41” belge türünü seçecektir. Böylece iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre için hesaplanan genel sağlık sigortası primine esas kazanç ve gün sayısı beyan edilmiş olacaktır.

Belirtelim ki, ilgili kamu idaresi iş sözleşmesi askıda olan sigortalısı için esasen farklı belge türlerinde aylık prim ve hizmet belgesi gönderecek ya da düzenlediği muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde o sigortalı için farklı belge türleri seçmek suretiyle ayrı ayrı beyanlar verecektir. Örneğin; 5018 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı cetvelde sayılan (SGK işyeri tescil kütüklerinde faaliyette bulunulan alan kısmı “Genel Bütçe Kapsamında” olarak işaretlenen) bir kamu idaresine ait işyerinde 4857 sayılı Kanun uyarınca iş sözleşmesi ile çalışan 4/a statüsündeki sigortalılardan her biri 6.000 TL brüt ücret alan 20 kişinin 15/01/2021-28/02/2021 tarihleri arasında greve katılması sebebiyle iş sözleşmelerinin askıya alındığını düşünelim. Sigortalıların ayın 15’i ile müteakip ayın 14’ü arasındaki çalışmalarına istinaden ücret aldıkları ve buna uygun olarak tescil edilen işyeri sicil numarasından bildirimleri yapılıyor olsun. Fıili hizmet süresi zammına tabi olmayan, başka bir sebeple de

eksik günleri bulunmayan ve tüm sigorta kollarına tabi bu sigortalılardan dolayı ilgili kamu idaresi işverenliği 2021/Ocak (15/01/2021-14/02/2021) ve 2021/Şubat (15/02/2021-14/03/2021) ayları için hem “01” belge türünde hem de “41” belge türünde iki ayrı aylık prim ve hizmet belgesi düzenleyip Kuruma gönderecektir. 2021/Ocak ayı için, “01” belge türünde düzenlenecek aylık prim ve hizmet belgesinde her bir sigortalı için sıfır gün ve sıfır kazanç beyan edilip, “08-Grev” kodunda 30 eksik gün girilecektir. 2021/Ocak ayı için “41” belge türünde aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenecek olup, her bir sigortalı için 3.577,50 TL prime esas kazanç ve 30 gün sayısı beyan edilecektir. 2021/Şubat ayı için de benzer şekilde hareket edilecektir.

İş sözleşmesi askıda olan 4/a statüsündeki sigortalılar için genel bütçeli kamu idareleri tarafından düzenlenen “41” belge türünde aylık prim ve hizmet belgeleri ait oldukları ayı takip eden ayın 23 üncü günü saat 23.59’a kadar e-sigorta kanalıyla Kuruma gönderilmelidir (SSİY/102-3 md). Diğer kamu idareleri tarafından düzenlenen muhtasar ve prim hizmet beyannameleri ise “41” belge türü seçilmek suretiyle ait olduğu ayı takip eden ayın 26 ıncı günü saat 23.59’a kadar internet üzerinden yetkili vergi idaresine gönderilmek zorundadır. İlgili ay primlerinin de takip eden ayın sonuna kadar ödenmesi gerekmektedir. Örneğin, 2021/Ocak dönemine (15/01/2021-14/02/2021) ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinin 23/02/2021 tarihine kadar (bu tarih dahil), muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin ise 26/02/2021 tarihine kadar (bu tarih dahil) internet üzerinden gönderilmesi ve bu bildirimlere ilişkin tahakkuk eden sigorta primlerinin de 14/03/2021 tarihine kadar Kuruma ödenmesi gerekmektedir.

## **İş Sözleşmesi Askıda Olanların Sağlık Hizmetlerinden Yararlanmaları**

Kamu idarelerine ait işyerlerinde çalıştırılan ve iş sözleşmelerinin askıda kaldığı sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primleri ilgili kamu idaresince ödenen sigortalılar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler sağlık hizmetlerinden yararlandırılmaya devam edilecektir (SGK, 2017). İş sözleşmesinin askıda kaldığı sürede 4/a statüsündeki sigortalılığı ve buna bağlı olarak 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi statüsünde genel sağlık sigortalılığı devam ettiği için Kurum tarafından finanse edilen sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için aranan tek şart, sağlık hizmet sunucusuna başvurulardan tarihten önceki bir yıl içerisinde 30 genel sağlık sigortası gün sayısının bulunmasıdır. Sigortalı 30 gün geçmeden sağlık hizmeti talep edemeyecektir (Sözer, 2018:318). Bunun dışında prim borcu bulunmaması gibi bir koşul aranmamaktadır. Gerçekten de, 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi statüsünde genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması şarttır

(5510/67-1.a md). Aynı şekilde, genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinden ve yol gideri, gündelik ve refakatçi haklarından yararlanabilmeleri için 30 günlük bekleme süresi yeterlidir. Dahası, iş sözleşmesi askıda olan genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamından çıkanların, kendilerinin genel sağlık sigortalısı olduğu tarihten itibaren otuz gün içinde sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için 30 gün prim ödeme gün sayısı aranmaz (5510/67-2 md).

Ancak, iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre için 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesi birinci fıkrasının (g) bendi statüsünde genel sağlık sigortalılığı kabul edilmiş olsaydı, kapsamdaki sigortalının sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olmasının yanı sıra 60 günden fazla genel sağlık sigortası prim borcunun da bulunmaması koşulu aranacaktı (5510/67-1.b md).

Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar, zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Bu kişilerin genel sağlık sigortalılığının sona erdiği tarihten geriye doğru bir yıl içinde doksan günlük zorunlu sigortalılıkları varsa, on güne ilaveten doksan gün süreyle daha genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişiler dâhil sağlık hizmetlerinden yararlandırılırlar (GSS Tescil/16-9 md).

## Sonuç

Sosyal güvenlik mevzuatında genel sağlık sigortası gün sayısının her ay için otuz gün olması kuralı benimsenmiştir. Bu kural uyarınca, sadece genel sağlık sigortasına tabi olanlar değil, 4/a, 4/b ve 4/c statüsünde olan sigortalıların da genel sağlık sigortası gün sayılarının her ay için otuz gün olması gerekmektedir. Ancak, sigortalıların ay içerisindeki çalışma gün sayıları çeşitli sebeplerle otuz günün altında olabilmektedir. Bu durumlarda dahi genel sağlık sigortası gün sayısının her ay için otuza tamamlanması gerekmektedir.

Özel sektöre ait işyerlerinde, 4/a statüsünde sigortalı olan ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan, ay içerisinde sekiz gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunluluğu bulunmaktadır. Yine özel sektöre ait işyerlerinde, 4/a statüsündeki sigortalılar için tutukluluk ve gözaltı hali, yol izni ve diğer ücretsiz izinler, devamsızlık, puantaj, kısmi istihdam, yarım çalışma, fesih tarihinde çalışmama ve diğer nedenlerle aylık prim ve hizmet belgesinde ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde sıfır gün ve sıfır kazanç bildiriminde bulunulması halinde de eksik günlerin genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması gerekmektedir.

Kamu idarelerine ait işyerlerinde çalışan sigortalılar açısından da benzer uygulama geçerlidir. 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c)

bendi kapsamında sigortalı olanların aylıksız izin sürelerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri ilgili kamu idareleri tarafından ödenerek otuz güne tamamlanmaktadır. Bu yaklaşıma paralel olarak, kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan 4/a statüsündeki sigortalıların iş sözleşmesinin askıda kaldığı aylara ait genel sağlık sigortası primi de prime esas günlük kazancın alt sınırının otuz günlük tutarı üzerinden ilgili kamu idaresince ödenerek otuz güne tamamlanmaktadır.

Kamu idarelerinde çalışan ve 4/a statüsünde sigortalı olanların tamamı kapsamda olmayıp, kamu idarelerinde sadece “iş sözleşmesi” ile çalışan 4/a statüsündeki sigortalıların iş sözleşmelerinin askıda kaldığı aylara ait genel sağlık sigortası primleri ödenecektir. Genel sağlık sigortası primlerini ödeyecek olan ise ilgili kamu idaresidir. İş sözleşmesinin askıda sayıldığı hallerin bir kısmında kamu idaresi işverenliğinin ücret ödeme yükümlülüğünün devam etmesi durumunda genel sağlık sigortası primi dahil tüm sigorta kollarına ait primler ödeneceği için ayrıca ve sırf askı süresinin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesine gerek bulunmamaktadır. Dolayısıyla kapsamdaki kamu idareleri ile sigortalıların kimler olduğuna dikkat edilmesi gerekmektedir.

Çalışmamızda, İş Hukuku ile Sosyal Güvenlik Hukukunun kesişim alanlarından birisi ele alınarak iş sözleşmesinin askıda sayıldığı haller ile askı sürelerinde kamu idaresi işverenliğinin genel sağlık sigortası primlerini ödeme yükümlükleri üzerinde durulmuş, kapsamdaki işveren ve işyerleri ile sosyal sigortalılara statüleri itibarıyla yer verilmiş, askı sürelerine ait genel sağlık sigortası primlerinin hesaplanması ve ödenmesi ile Sosyal Güvenlik Kurumuna beyan edilmesi hususları örnekler yardımı ile açıklanmaya çalışılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Andaç, F. (2020).Türk İşsizlik Sigortası Hukuku Uygulaması, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Aküzüm, U. (2017). Türk İdare Hukukunda Sözleşmeli Personel Kavramı ve Sözleşmeli Personelin Sahip Olduğu Haklar, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.14, S. 53, s.163-194.
- Alper, Y. (2020). Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora Yayıncılık, Güncellenmiş 11.Baskı, Bursa.
- Arslan Ertürk, A. (2019).7146 Sayılı Kanunla Yapılan Bedelli Askerlik Düzenlemesi Ve Düşündürdükleri, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C.25, S.2, s.781-807.
- Bayram, F. (2012). Çağrı Üzerine Çalışan İşçinin Kıdem Tazminatı Hesabında Fiilen Çalışılan Sürelerin Birleştirilmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.28, s.140-145.
- Bilgili, Ö. (2006).Sosyal Güvenlik Kılavuzu, ASMMMO-İZSMMMO Yayınları, Ankara-İzmir.
- Bilgili, Ö. (2008). Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, ASMMMO-İZSMMMO Yayınları, Ankara-İzmir.
- Bilgili, Ö. (2010).Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişkin GSS Primleri, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.19, s.134-158.
- Bilgili, Ö. (2011). İstirahatlı İşçiye Ücreti Tam Olarak Ödenir Mi?, *Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.3, S.32, s.1339-1372.
- Bilgili, Ö. (2012). Ücretsiz İzinli İşçilerin GSS Primi Ödeme Zorunlulukları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.25, s.227-233.
- Bilgili, Ö. (2020a).Kamu Kurumlarında Kadroya Geçirilen Alt İşveren İşçilerine Yapılan Hastalık Yardımı Ödemeleri, *Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.17, S.66, s.523-546.
- Bilgili, Ö. (2020b). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğinin Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, S.198, s.40-54.
- Bilgili, Ö. (2020c).Kamu İdarelerinde Aylık/Ücret Ödeme Döneminin Çalışanların Sosyal Güvenlik İşlemlerine Etkisi, *Mali Çözüm*, 30(162), s.215-238.
- Bingöl, S. (2012). Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Büyüktaracı, S. (2009). İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- Caniklioğlu, N. (2016). Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği, Emegün Hukuku Kurultayı-2, Ankara ,s. 113-151.
- Caniklioğlu, N.ve Özkaraca, E. (2014).Sanatçıların Sosyal Güvenliği, , *İÜHFİM*, C.72, S.2, s.637-664.
- ÇSY. (2004). İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, 06/04/2004-24425 RG.
- ÇSGB. (2013). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığının 24/07/2013 tarih ve 49189603/660/6723 sayılı görüş yazısı.

- Çelik, N., Caniklioğlu, N.ve Canbolat, T. (2020).İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33.Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Çil, Ş. (2010). İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Demircioğlu, M., Centel, T.ve Kaplan, H.A. (2019).İş Hukuku, 20.Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Doğan, S. (2016).İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir.
- D.1.D. (2002). Danıştay 1.Dairesinin 05/04/2002 tarihli, E:2002/38, K:2002/48 sayılı kararı (Yazar Arşivi).
- D.11.D. (2015).Danıştay 11.Dairesinin 25/03/2015 tarihli, E:2014/3364, K:2015/1086 sayılı kararı (Yazar arşivi).
- D.15.D. (2018). Danıştay 15.Dairesinin 23/05/2018 tarihli, E:2015/2896, K:2018/5184 sayılı kararı (Yazar arşivi).
- Ekşi, S. (2014). Çalışma Mevzuatında Ücretsiz İzin Uygulamaları, Mali Çözüm, S.121, s.197-205.
- Ekonomi, M. (2017). Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakım ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin Ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.14, S. 53, s.21-58.
- Ekmekçi, Ö. (2006). İşverenin Prim Ödeme Yükümü-Ücretsiz İznin Koşulları (Karar İncelemesi), *Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, S.1, s.89-108.
- Ekmekçi, Ö. (2018). Toplu İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul.
- Ekmekçi, Ö.ve Yiğit, E. (2020).Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2.Baskı, On İki Levha Yayınları, İstanbul.
- Erkanlı Başbüyük, B. (2019). İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir.
- Eroğlu, S. (2007). Mevsimlik İş Sözleşmelerinde Askı Hali ve Toplu Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespitine Etkisi, *Sivil İş Hukuku Dergisi*, S.7, s.82-93.
- Esaslar. (1978). Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar, 28/06/1978 – 16330 RG.
- Eyrenci, Ö, Taşkent, S., Ulucan, D.ve Baskan, E. (2020).İş Hukuku, 10.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Göktaş, S. (2008). Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Güven, E.ve Aydın, U. (2017).Bireysel İş Hukuku, 5.Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir.
- GSS Tescil. (2014).Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği, 18/04/2014-28976 RG.
- Gümüş, A. (2020).Neoliberal Bir Sonuç Olarak Toplum Yararına Program, *Emek Araştırma Dergisi*, C.11, S.17, s.205-226.
- Gürel, K. (2020). Kısa Çalışma Uygulamasında Prim Ödeme Gün Sayısının Hesaplanması, *Sosyal Güvenlik Dünyası*, S.98, s.32-53.

- Güzel, A. (1997). Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı Ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, S.2, s.83-126.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2020). Sosyal Güvenlik Hukuku, 18.Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Han, I.A. (2019). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun 13. Maddesi Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.37, s.181-202.
- İncirlioğlu, L. (2011). Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Legal Kitabevi, İstanbul.
- İncirlioğlu, L. (2014). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan)*, C.20, S.1, s.809-822.
- İŞKUR. (2013). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığının 2013/1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi.
- İŞKUR. (2017). Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar.
- İUT. (2012). İşveren Uygulama Tebliği, 01/09/2012-28398 RG.
- Kar, B. (2006). Mevsimlik İş, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.4, s.69-86.
- Karaman, M.H. (2010). 4857 sayılı İş Kanunu m. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin Ve Hafta Tatili (Karar İncelemesi), *Çalışma ve Toplum*, 2010/2, S.25, s.269-300.
- Kayalı Çetinkaya, (2014). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, *Ankara Barosu Dergisi*, 2014/4, s.414-474.
- KÇY. (2011). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 30/04/2011-27920 RG.
- Keskin, B. (2010). Sözleşmeli Personel, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Kılıç, E. (2011). İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, C.2, S.4, s.173-204.
- Korkusuz, R.ve Uğur, S. (2018). Sosyal Güvenlik Hukuku, 6.Baskı, Ekin Yayınları, Bursa.
- Köme Akpulat, A. (2016). Sanatçıların Sosyal Sigortalılığı, *İÜHFİM*, C.74, Prof.Dr.Fevzi Şahlanan'a Armağan (Özel Sayı), s.1185-1209.
- KHK. (2017). 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 24/12/2017 – 30280 RG.
- Manav Özdemir, E. ve Göktepe, S. (2018). Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.40, s.48-64.
- Mollamahmutoğlu, H. (2004) İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ocak, S. (2010). İş Sözleşmesi İle Çalışanların Ücretsiz İzinde Sağlık Hizmetlerinden Yararlanması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.17, s.259-276.

- Ocak, S. (2017). Doğum/Evlad Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması, *İş ve Hayat Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika Dergisi*, C.3, S.5, s.174-227.
- Oral, İ. (2008). Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler, *Çalışma ve Toplum*, 2008/4-19, s.135-185.
- Öksüzömer Yılmaz, G. (2016). Yarım Gün Çalışma, [http://archive.ismmmo.org.tr/Mansetler/MEVZUAT/Duyuru/Kad%C4%B1n\\_%C4%B0%C5%9F%C3%A7ilerin\\_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmal ar%C4%B1n%C4%B1n\\_D%C3%BCzenlenmesi\\_\(2\).pdf\\_55.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/Mansetler/MEVZUAT/Duyuru/Kad%C4%B1n_%C4%B0%C5%9F%C3%A7ilerin_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmal ar%C4%B1n%C4%B1n_D%C3%BCzenlenmesi_(2).pdf_55.pdf), (Erişim 31/01/2021)
- Otru, İ. (2012). İş Hukukunda Ücretsiz İzin, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Özcan, D. (2011). İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Özer, H.D.ve Dulay Yangın, D. (2019).Ceza İnfaz Mevzuatı Kapsamında Çalışan Tutuklu ve Hükümlülerin Sosyal Güvenliği, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C.25, S.2, s.727-756.
- Özkaraca, E. (2013).6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler, *Çalışma ve Toplum*, 2013/3, S.38, s.173-216.
- Öztürk, M.O. (2012). Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler, *Çalışma ve Toplum*, 2012/4, S.35, s.73-98.
- SGK. (2011). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünün bila/2009 tarih ve 9 803 396 sayılı yazısı.
- SGK. (2013). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 22/02/2013 tarih ve 2013/11 sayılı Genelgesi.
- SGK. (2016a). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 29/09/2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelgesi.
- SGK. (2016b). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 19/01/2016 tarih ve 348 138 sayılı yazısı.
- SGK. (2016c). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 22/08/2016 tarih ve 2016/18 sayılı Genelgesi.
- SGK. (2017a). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 07/06/2017 tarih ve 2017/21 sayılı Genelgesi
- SGK. (2017b). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 19/10/2017 tarih ve 5 276 352 sayılı Genel Yazısı.
- SGK. (2017c). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 07/09/2017 tarih ve 2017/26 sayılı Genelgesi.
- SGK. (2018). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 06/06/2018 tarih ve 2018/19 sayılı Genelgesi.
- SGK. (2019a). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 31/05/2019 tarih ve 8303658 sayılı Genel Yazısı.
- SGK. (2019b). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 19/08/2019 tarih ve 2019/17 sayılı Genelgesi.

- SGK. (2020a). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 18/06/2020 tarih ve 2020/20 sayılı Genelgesi.
- SGK. (2020b). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 17/11/2020 tarih ve 2020/45 sayılı Genelgesi.
- SB. (2013) Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 03/01/2013 tarih ve 2013/2 sayılı Genelgesi.
- SSİY. (2010). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12/05/2010-27579 RG.
- SSK. (2004). Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğünün 16/02/2004 tarih ve 16/309 Ek sayılı Genelgesi ile 09/12/2004 tarih ve 16/037 Ek sayılı Genelgesi.
- Sert, S. (2014). Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi, *TBB Dergisi*, S.110, s.335-356.
- Sevgi, E. (2014). Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul.
- Sözer, A.N. (2011). Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.2, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sözer, A.N. (2018). Türk Genel Sağlık Sigortası, 2.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sözer, A.N. (2019). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sözer, A.N. (2020). Türk Genel Sağlık Sigortası, 3.Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sözer, A.N. (2021). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 5.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sümer, H.H. (2018). İş Hukuku, 23.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Süzek, S. (2007). İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, Prof.Dr.Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan (Özel Sayı), s.115-133.
- Süzek, S. (2020). İş Hukuku, 20.Baskı (Tıpkı Basım), Beta Yayınları, İstanbul.
- Şakar, M. (2017). Sosyal Sigortalar Uygulaması, 12.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Taşkent, S. (2006). İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Ve Ücretsiz İzin Uygulaması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.3, s.20-28.
- Taşkent, S. (2020). Açıklamalı-İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, 13.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Tiryaki, H. (2010). İş Akdinin Askıya Alınması, *Mali Çözüm*, S.99, s.333-340.
- Tuncay, A.C. ve Ekmekçi, Ö. (2019). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20.Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Tuncay, A.C.ve Savaş Kutsal, B. (2019). Toplu İş Hukuku, 7.Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- TÜRMOB. (2019). Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğinin 28/01/2019-43/1 Sosyal Güvenlik Mevzuat Sirküleri, <https://www.turmob.org.tr/ekutuphane/detailPdf/83f33268-f7e2-4ed2-b608-4eba42b028be/28-01-2019-43>, Erişim, 01/02/2021

- Uğraş, B. (2014). İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.5, S.1, s.49-68.
- Uşan, M.F. (2013). Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri Ve Türleri, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği-Kamu-İş, Ankara.
- Y.9.HD. (2007). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 22/03/2007, E:2006/36997, K:2007/8174 sayılı kararı, *Çalışma ve Toplum*, 2007/4-15, s.307-309.
- Y.9.HD. (2009a). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 02/22/2009, E:2009/39824, K:2009/29938 sayılı kararı, *Çalışma ve Toplum*, 2010/2-25, s.534-540.
- Y.9.HD. (2009b). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 08/12/2009, E:2009/44744, K:2009/33940 sayılı kararı, *Çalışma ve Toplum*, 2010/2-25, s.463-466.
- Y.9.HD. (2010a). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 04/03/2010, E:2008/20958, K:2010/5928 sayılı kararı; Çil, Ş.(2010). İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, Ankara, s.17-20.
- Y.9.HD. (2010b). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 22/02/2010, E:2008/17682, K:2010/4016 sayılı kararı, *Çalışma ve Toplum*, 2010/4-27, s.322-326.
- Y.9.HD. (2011a). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 02/05/2011, E:2009/12918, K:2011/12793 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2011/4, S.31, file:///C:/Users/Akademik/Downloads/yargitay-kararlari-1917-56a01ed9%20(1).pdf, Erişim.25/01/2021.
- Y.9.HD. (2011b). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 02/05/2011, E:2009/12385, K:2011/12782 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2011/4, S.31, file:///C:/Users/Akademik/Downloads/yargitay-kararlari-1915-2650958a.pdf, Erişim.25/01/2021.
- Y.9.HD. (2011c). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 20/06/2011, E:2011/17879, K:2011/18391 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2012/1, S.32, file:///C:/Users/Akademik/Downloads/yargitay-kararlari-1977-da9f35ef.pdf, Erişim.28/01/2021.
- Y.9.HD. (2014). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 05/02/2014, E:2011/53783, K:2014/3372 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2014/4, S.43, s.388-390.
- Y.9.HD. (2016). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 11/04/2016, E:2015/342, K:2016/8812 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2017/2, S.53, file:///C:/Users/Akademik/Downloads/yargitay-kararlari-3181-b0d78007.pdf, Erişim.17/01/2021.
- Y.9.HD. (2017). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 09/02/2017, E:2017/772, K:2017/1321 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2017/2, S.53, file:///C:/Users/Akademik/Downloads/yargitay-kararlari-3208-a9fdcdfa%20(2).pdf, Erişim.12/01/2021.
- Y.9.HD. (2019a). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 16/09/2019, E:2017/13378, K:2019/15897 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2020/2, S.65, s.1086-1089.
- Y.9.HD. (2019b). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 11/09/2019, E:2017/12988, K:2019/15689 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2020/2, S.65, s.1097-1100.

- Y.9.HD. (2019c). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 12/11/2019, E:2019/5463, K:2019/19706 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2020/3, S.66, s.1840-1846.
- Y.9.HD. (2019d). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 20/05/2019, E:2018/2041, K:2019/11473 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2020/1, S.64, s.421-428.
- Y.9.HD. (2020a). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 23/12/2020, E:2020/3437, K:2020/19928 sayılı kararı (Yazar arşivi)
- Y.9.HD. (2020b). Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 14/10/2020, E:2016/27852, K:2020/11930 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2021/1, S.68, s.503-508.
- Y.10.HD. (1997). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 20/05/1997, E:1997/3791, K:1997/3965 sayılı kararı; Aydın, İ.(1998). İş Hukukunda Butlan (Geçersizlik)'in Uygulanmasına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, *Çimento İşveren*, C. 12, S. 2, Erişim:01/12/2020
- Y.10.HD. (2005a). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 14/04/2005, E: 2004/11825, K:2005/4071 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2005/4-7 s.279-284.
- Y.10.HD. (2005b). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 03/05/2005, E: 2005/2383, K:2005/4891 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2005/4-7 s.275-276.
- Y.10.HD. (2015a). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 30/01/2015, E:2014/26435, K:2015/1649 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, S.47, file:///C:/Users/Akademik/Downloads/yargitay-kararlari-4541-7517f38e.pdf, Erişim.17/01.2021.
- Y.10.HD. (2015b). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 23/06/2015, E:2014/9904, K:2015/12521 sayılı kararı (Yazar arşivi)
- Y.10.HD. (2010). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 27/09/2010, E:2010/6174, K:2010/12163 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2011/2-29, s.566-570.
- Y.10.HD. (2013). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 05/06/2013, E:2011/4858, K:2013/12512 sayılı kararı (Yazar arşivi).
- Y.10.HD. (2011a). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 04/10/2011, E:2010/4114, K:2011/13072 sayılı kararı, *Çalışma ve Toplum*, S.33, s:430-433.
- Y.10.HD. (2011b). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 28/11/2011, E:2010/7465, K:2011/16239 sayılı kararı (Yazar arşivi).
- Y.10.HD. (2014). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 10/03/2014, E:2013/22210, K:2014/5171 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, S.45, file:///C:/Users/Akademik/Downloads/yargitay-kararlari-4007-50c955c5.pdf, Erişim:03/12/2020.
- Y.10.HD. (2018). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 01/10/2018, E:2018/3494, K:2018/7254 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, S.60, file:///C:/Users/Akademik/Downloads/yargitay-kararlari-2804-154ce796.pdf, Erişim:03/12/2020.
- Y.10.HD. (2020). Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 16/09/2020, E:2019/6177, K:2020/4489 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2021/1, S.68, s.766-768.
- Y.22.HD. (2014). Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin 13/01/2014, E:2013/37692, K:2014/50 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2014/4, S.43, s.502-504.

- Y.22.HD. (2019a). Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin 17/06/2019, E:2017/25655, K:2020/106 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2020/4, S.67, s.2799-2803.
- Y.22.HD. (2019b). Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin 04/03/2019, E:2017/20568, K:2019/4851 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2019/4, S.63, s.3106-3112.
- Y.22.HD. (2020). Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin 13/01/2020, E:2016/13619, K:2019/13126 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2020/1, S.64, s.573-576.
- YHGK. (2002). Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 23/10/2002, E:2002/9-805, K:2002/851 sayılı kararı
- YHGK. (2005). Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 06/07/2005, E:2005/21-437, K:2005/448 sayılı kararı; *Çalışma ve Toplum*, 2005/4-7, s.109-112.
- YİBK. (2017). Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 09/06/2017 tarihli, E:2016/3, K:2017/4 sayılı kararı; 21/07/2017-30130 RG.
- Yaman, R. (2016). İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Ve Hukuki Sonuçları, *İÜHFEM*, C.74, Prof.Dr.Fevzi Şahlanan'a Armağan (Özel Sayı), s.765-787.
- Yıldız, G.B. (2010). Mevsimlik İş Sözleşmesi, *Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.25, s.41-58.
- Yıldız, G.B. (2020). Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğe Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması, *Çalışma ve Toplum*, 2020/2, S.65, s.899-916.
- Yorulmaz, Ç. (2008). Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara.
4081. (1941). Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun, 10/07/1941-4856 RG.
5434. (1949). Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, 17/06/1949-7235 RG.
657. (1965). Devlet Memurları Kanunu, 23/07/1965-12056 RG.
2330. (1980). Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 06/11/1980 -17152 RG.
4447. (1999). İşsizlik Sigortası Kanunu, 08/09/1999-23810 RG.
4688. (2001). Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 12/07/2001- 24460 RG.
4857. (2003). İş Kanunu, 10/06/2003-25134 RG.
5018. (2003). Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 24/12/2003-25326 RG.
5335. (2005). Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 27/04/2005-25798 RG.
5510. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16/06/2006-26200 RG.
6098. (2011). Türk Borçlar Kanunu, 04/02/2011-27836 RG.
6102. (2011). Türk Ticaret Kanunu, 14/02/2011-27846 RG.
6331. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30/06/2012-28339 RG.
6356. (2012). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 07/11/2012-28460 RG.
7179. (2019). Askeralma Kanunu, 206/06/2019-30813 RG.