



SİRKÜLER

Sayı: Ekim 2016

İçindekiler

1. BÖLÜM	4
ÇALIŞMA MEVZUATI.....	4
1. . Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği	4
2. Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da değişiklik.....	9
2. BÖLÜM	10
SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI	10
1. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda Değişiklik Yapıldı	10
2. 6736 Sayılı Kanun Kapsamında Prim ve İPC Borçlarına İlişkin Kapsam Genişletildi.....	11
3. FETÖ/PDY Darbe Girişimi/KHK Nedeniyle İşverenler Tarafından Yerine Getirilemeyen Yükümlülükler	12
4. Türkiye Cumhuriyeti ile İsveç Krallığı Arasında İmzalanan Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde Değişiklik	12
5. 6736 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Kanunda Yer Alan Bazı Sürelerin Uzatılması Hakkında Karar	13
6. 2016/21 Sayılı SGK "Kısa vadeli sigorta kolları uygulamaları" Genelgesi	13
6.1. İŞ KAZASI	13
6.1.1.İş Kazasının Tanımı, Unsurları ve Kapsamı.....	13
6.1.2.İş Kazası Sayılma Hal ve Durumları	14
6.1.2.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada.....	14
6.1.2.2.Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle.....	15
6.1.2.3.İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi	15
6.1.2.4.Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda	16
6.1.3.İş Kazasının Bildirimi ve Bildirim Süresi	16
6.1.4. 5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazasının İşverenlerce Geç Bildirilmesi veya Bildirimin Yanlış Yapılması	18
6.2.MESLEK HASTALIĞI	18
6.2.1.Kapsam ve Tanımı.....	18
6.2.2.Meslek Hastalığının Tespiti.....	18



6.2.3. Meslek Hastalığının Bildirimi ve Bildirim Süresi.....	19
6.2.4. Meslek Hastalığının Geç Bildirilmesi veya Bildirilmemesi	20
6.3.6331 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İşveren ile Sağlık Hizmet Sunucuları Tarafından Bildirimi ve Uygulanacak İdari Para Cezaları	21
6.3.1. Genel Açıklamalar	21
6.3.2. 6331 Sayılı Kanuna göre Uygulanacak İdari Para Cezaları Kapsamı ve İstisnaları	21
6.3.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığının İşveren Tarafından Bildirilmemesi Halinde İdari Para Cezası Uygulanması	21
6.3.4. İdari Para Cezası Tutarları	22
6.3.5. Çalışan Sayısı ve İşyeri Tehlike Sınıfının Tespiti	23
6.3.6. İdari Para Cezalarına Yapılan İtirazlar	23
6.4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALLERİNDE SAĞLANAN HAKLAR VE YARARLANMA ŞARTLARI.....	24
6.4.1. Sağlanan Haklar	24
6.4.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Yararlanma Şartları.....	24
6.5. HASTALIK SİGORTASI	24
6.5.1. Hastalık Halinin Tanımı ve Kapsamı	24
6.5.2. Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları.....	25
6.6. ANALIK SİGORTASI	25
6.6.1. Analık Halinin Tanımı	25
6.6.2. Analık Sigortasından Sağlanan Haklar	25
6.6.2.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği.....	25
6.6.2.2. Emzirme Ödeneği ve Yararlanma Şartları.....	29
6.6.3. Analık Sigortasından Yararlanma Şartları	30
6.7. GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ UYGULAMALARI	31
6.7.1. İstirahat Raporlarında Uygulanacak Usul ve Esaslar.....	31
6.7.2. Özel Muayenehane Hekimlerinin İstirahat Raporu Düzenlemesi	32
6.7.3. Yabancı Ülkelerde Görevli Bulunan veya Geçici olarak Yurtdışında Çalışan Sigortalılara İş Göremezlik Ödeneği Ödenmesinde Uygulanacak Usul Ve Esaslar	33
6.7.4. Sosyal Güvenlik Destek Primine Tabi Olarak Çalışanlara Verilecek İstirahat Raporları.....	33
6.7.5. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Sigortalılara Ödenme Usulü ve İstenecek Belgeler.....	34



6.7.6. Birden Fazla İstirahat Raporunun Çakışması	34
6.7.7. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanması.....	34
6.7.8. Emzirme Ödeneği Ödeme İşlemleri	36
6.7.9. Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi.....	36
6.7.10. Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi Hakkında İdari Para Cezası Uygulamaları	39
6.7.11. Kâğıt Ortamında Düzenlenen Raporlar İçin Çalışılmadığına Dair Bildirim Giriş İşlemleri	41
6.7.12. Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi İle İlgili Diğer Konular.....	42
6.7.13. İlk Defa veya Tekrar İşe Giren Sigortalıya Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi Yapılması.....	45
6.7.14. Kağıt Ortamında İş Göremezlik Belgesi ve Çalışabilir Belgesinin Düzenlenmesi İle İlgili Usul ve Esaslar	45
6.7.15. Hastalık Ve Analık Hükümlerinin Uygulanmasında Sigortalılığın Sona Ermesi	46
6.8.1. İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Hastalık Vakalarında İşverenin Sorumluluğu	49
6.8.2. Trafik Kazası Vakalarında Hastalık Sigortası Kapsamında Ödenen Geçici İş Göremezlik Ödenekleri ..	51
6.8.3. Trafikte meydana gelen İş Kazası Kapsamında Ödenen Geçici İş Göremezlik Ödenekleri	54
7. Kamu ya da Devlet İhale Kanunu Kapsamı Dışında “Özel”den “Özel”e Verilen İşlerde, Aynı İşyeri Dosyasından İşlem Yapılması	55



1. BÖLÜM ÇALIŞMA MEVZUATI

1. . Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: Özel istihdam bürolarının kurulması ve faaliyetleri ile incelenmesine, kontrolüne, denetim ve teftişine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla 11.10.2016 Tarih ve 29854 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren yönetmelik ile 19.3.2013 tarihli ve 28592 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

1. Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen özel istihdam büroları geçici iş ilişkisi kurabilir.
2. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, İŞKUR tarafından izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile; sadece aşağıdaki hallerde kurulabilecektir:
 - a. İşyerinde tam süreli çalışan işçinin kısmi süreli olarak çalışmaya başlaması, İş Kanunu’nun 74’üncü maddesinde sayılan izin hallerinde, işçinin askere gitmesi veya iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,
 - b. Mevsimlik tarım işlerinde,
 - c. Ev hizmetlerinde,
 - d. İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
 - e. İş güvenliği açısından acil olan veya üretimi önemli ölçüde etkileyen nedenlerin oluşması halinde,
 - f. İş hacminin öngörülemez ölçüde artması halinde,
 - g. Mevsimlik işler hariç, dönemsellik arz eden iş artışları halinde.
3. **Geçici iş ilişkisinin kurulması:**
 - a. Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur.
 - b. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur.



- c. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır.
- d. Sözleşmeye, geçici işçinin Kurumdan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.
- e. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

4. Geçici iş ilişkisi kurulamayacak haller:

- a. 4857 sayılı Kanununun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz.
- b. Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

5. Geçici işçi çalıştırma koşulları:

- a. İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde, geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir.
- b. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
- c. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi sayısı, 4857 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.
- d. Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

6. Geçici işçi çalıştıran işverenin hak ve yükümlülükleri:

- a. İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.
- b. İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve İŞKUR tarafından istenecek belgeleri beş yıl süreyle saklamak ve İŞKUR'un talebi halinde ibraz etmek zorundadır.
- c. Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini, özel istihdam bürosuna derhal, SGK'na Kanunda belirtilen sürelerde bildirmekle yükümlüdür.
- d. Geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır.



- e. İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.
- f. İş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri almakla ve 6331 sayılı Kanunda öngörülen eğitimleri geçici işçiye vermekle yükümlüdür.
- g. Geçici işçinin çalışma koşulları bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz.
- h. Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Dolayısıyla özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde, işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle yükümlüdür.
- i. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır.
- j. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları, geçici işçi çalıştıran işveren tarafından il müdürlüğüne veya hizmet merkezine ödeme gününden itibaren 15 gün içinde bildirilir.

7. Geçici işçinin yükümlülükleri:

- a. Geçici işçi, işverenin vermekle yükümlü olduğu 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda öngörülen eğitimlere katılmakla yükümlüdür.
- b. Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.
- c. Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

8. Özel istihdam bürosunun yükümlülükleri:

- a. Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda, özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.
- b. Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ile 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci (Geçici iş ilişkisi) maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.
- c. Özel istihdam bürosu geçici işçilerin ücretinin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür.
- d. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

9. Özel istihdam bürosu faaliyet izni için gerekli belgeler:

Özel istihdam bürosu açmak için başvuru formu ile birlikte;



- a. Yetkili kişilere ait T.C. kimlik numarası beyanı ve yabancı uyruklu kişiler için Bakanlıktan alınan çalışma izin belgesinin örneğini,
- b. Yetkili kişilere ait en az lisans düzeyinde öğrenim belgesinin onaylı örneği, yurtdışı okullardan mezun olanlar için yeminli mütercimlerce Türkçeye tercüme edilmiş diploma örneğini,
- c. Yetkili kişilerin müflis olmadığına veya konkordato ilan etmemiş olduğuna ilişkin ticaret mahkemeleri ile icra, iflas dairesinden/müdürlüğünden alınmış belgeyi,
- d. Yetkili kişilerin; 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları ve buna dair yazılı adli sicil beyanı,
- e. Çalıştırılacak nitelikli personelin Meslekî Yeterlilik Kurumunca onaylanan iş ve meslek danışmanı meslekî yeterlilik belgesi ya da en az ön lisans düzeyinde; bilgi yönetimi, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, halkla ilişkiler ve tanıtım, insan kaynakları yönetimi, işletme yönetimi bölümleri veya lisans düzeyinde; siyasal bilgiler, iktisadi ve idari bilimler, iktisat, işletme veya yönetim bilimleri fakültelerinden mezun olduğunu gösterir belge veya onaylı örneğini,
- f. Özel istihdam bürolarının, münhasıran iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin yapılması için tahsis edilmiş, iş arayanla görüşme yapılabilecek şartlara uygun fiziki bir mekâna ve/veya internet sayfasına sahip olduğuna ilişkin beyanı,
- g. İş arayanlara, işe yerleştirmelere ve açık işlere ilişkin kayıtların ve istatistikî bilgilerin elektronik ortamda derlenmesine, kayıt ve muhafazasına ve elektronik iletişime uygun teknik donanıma sahip olduğuna dair beyanı,
- h. Tacir sıfatı kazanmış olanlar için kuruluş ve değişikliklere ilişkin ticaret sicili gazeteleri ile kayıtlı oldukları ticaret veya sanayi odalarından alınmış faaliyet belgesi, tacir sıfatı taşımayan diğer tüzel kişiler için ise kurmuş oldukları iktisadi işletmenin iş ve işçi bulmaya aracılık yapacağını içerir hükmün yer aldığı ticaret sicil, esnaf sicil kaydı, tüzük veya bunlara ilişkin internet çıktısını,
- i. Yetkili kişilere ait imza sirkülerini,
- j. Vergi numarasını,
İŞKUR İl Müdürlüğü veya hizmet merkezine ibraz etmelidirler.
Gerek görülmesi halinde yukarıdaki koşulları ispatlayıcı belgeler istenebileceği gibi, diğer belgeler aslı ibraz edilmek şartıyla İŞKUR tarafından onaylanır.

10. Özel istihdam bürosu faaliyet izni için gerekli koşullar:

- a. İŞKUR alacağıının bulunmaması,
- b. İŞKUR tarafından belirlenen masraf karşılığının ödenmiş olması,
- c. Başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat verilmesi gerekmektedir.



- d. Kurumca yapılan değerlendirme sonucunda belgelerinde eksiklik bulunmayanlardan; kat'i ve süresiz banka teminat mektubu ya da nakit teminat ile masraf karşılığı alındıktan sonra izin verme işlemi tamamlanır.
- e. Yetkili kişiler, nitelikli personelde aranan şartları taşımaları halinde aynı zamanda nitelikli personel de olabilir.
- f. Özel istihdam bürosu, izin başvurusunda bulunacak gerçek veya tüzel kişilerin ticaret unvanlarının, ana faaliyetlerine uygun ibareleri taşıması gerekir.

11. Geçici iş ilişkisi yetkisi için gerekli koşullar:

- a. Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren İŞKUR'a kayıtlı özel istihdam bürosu olması,
- b. İŞKUR tarafından yapılacak inceleme raporunun olumlu olması,
- c. Yetki belgesi almak üzere başvuru tarihinde geçerli olan brüt asgari ücretin iki yüz katı tutarında teminat verilmiş olması,
- d. İŞKUR, vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na borcunun bulunmaması,
- e. Uygun bir işyerine sahip olması,
- f. Bakanlıkça uygun görülmesi halinde; başvuru tarihinden önceki altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren İŞKUR'a kayıtlı özel istihdam bürolarına, iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren özel istihdam bürolarından istenen teminatın iki katı tutarında teminat verilmesi halinde İŞKUR tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

12. Başvuruların değerlendirilmesi ve izin verilmesi:

- a. Özel istihdam bürosu faaliyet izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak için yapılan başvurular, gerektiğinde İŞKUR tarafından yerinde tespit ve inceleme yapılmak suretiyle en geç bir ay içerisinde sonuçlandırılır.
- b. İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından uygun görülen gerçek veya tüzel kişilere yazılı olarak bilgi verilerek sisteme kaydedilir, sonrasında İŞKUR internet sitesinde ilan edilir.
- c. İŞKUR tarafından verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, izin sona erme tarihinden en az on beş gün önce yazılı talepte bulunulması, izin verilmesinde aranan şartların mevcut olması ve yenileme masraf karşılığı ödenmesi kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

13. Şube Açılması ve İmza Yetkisi:

- a. Buldukları yerin ticaret siciline kayıtlı olmak ve İŞKUR'a bilgi vermek kaydıyla aynı ilde veya başka bir ilde şube açılabilir.
- b. Şube açabilmek için nitelikli personel çalıştırma ve gerekli teminat verilmesi zorunluluğu aranmaz.
- c. İŞKUR' dan izin almak şartıyla, sistem ve markalarını özel istihdam bürosu faaliyet izni ile geçici iş ilişkisi yetkisi için gerekli belge ve koşulları getiren üçüncü kişilere kullanılabılır veya temsilcilik verebilirler.



- d. Özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve İŞKUR'a karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumludur.
- e. Özel istihdam bürolarının İŞKUR ile yaptıkları yazışmalarda ve faaliyetleriyle ilgili hazırladıkları her türlü belgede özel istihdam bürosu kaşesinin bulunması zorunludur.
- f. Yetkili kişiler kaşe altına atılan her türlü imzadan sorumlu olup, kendileri dışında imza atabileceklere ilişkin düzenlenen belgeleri, istenildiğinde İŞKUR'a ibraz etmekle yükümlüdürler.
- g. Yetkili kişiler özel istihdam bürolarının internet ortamındaki faaliyetlerinden de sorumludur.

2. Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da değişiklik

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: 29 Ekim 2016 Tarihli ve 29872 Sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan Ankara İli Kazan İlçesinin Adının Kahramankazan Olarak Değiştirilmesine ve Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Yukarıda belirtilen ilgili Kanun'la, 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatili ilan edilmiştir. Bu değişikliğe göre, işverenlerin 2017 yılı ve sonrasındaki yıllarda, işçilerinin 15 Temmuz tarihindeki çalışmalarını 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 44 üncü maddesi çerçevesinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması olarak değerlendirmesi gerekecektir.



2. BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI

1. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda Değişiklik Yapıldı

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: 05.10.2016 Tarih ve 29848 Sayılı Resmi Gazete 'de Yayınlanan "Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair 2016/9139 no.'lu Bakanlar Kurulu kararı"

Bakanlar Kurulu Kararı ile işverenlerin sigorta prim teşvikinden yararlanma süreleriyle ilgili değişiklik yapıldı.

Bilindiği üzere "büyük ölçekli yatırımlar ile bölgesel teşvik uygulamaları" kapsamında desteklenen yatırımlarda sigorta primi işveren hissesi desteğinden aşağıdaki sürelerle yararlanılabilmektedir.

Bölgeler	31/12/2016 tarihine kadar (bu tarih dahil) başlanılan yatırımlar	1/1/2017 tarihinden itibaren başlanılan yatırımlar
1	2 yıl	-
2	3 yıl	-
3	5 yıl	3 yıl
4	6 yıl	5 yıl
5	7 yıl	6 yıl
6	10 yıl	7 yıl

Dolayısıyla 1 ve 2'nci bölgelerde 01.01.2017 tarihinden sonraki yatırımlar için teşvikten yararlanılması mümkün görünmemektedir. Yatırımların başlama tarihine göre teşvikten yararlanma ve teşvik sürelerinde aşağıdaki şekildeki gibi değişiklik yapıldı:

Bölgeler	Uygulama Süresi
1	2 yıl
2	3 yıl
3	5 yıl
4	6 yıl
5	7 yıl
6	10 yıl



2. 6736 Sayılı Kanun Kapsamında Prim ve İPC Borçlarına İlişkin Kapsam Genişletildi

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: Bilindiği üzere; başta Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan borçlar olmak üzere çeşitli kamu kurumlarına olan borçların yeniden yapılandırılmasını öngören 6736 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Kanun" 19.08.2016 Tarih ve 29806 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiş ve buna göre Sosyal Güvenlik Kurumu 22.08.2016 tarih ve 2016/18 sayılı genelge ile yapılandırılacak SGK borçlarına ilişkin uygulama detaylarını belirlemiştir. 04/10/2016 Tarih ve 2016/22 sayılı genelge ile Sosyal Güvenlik Kurumu ve bazı kamu kurum ve kuruluşlarında yaşanan yoğunluktan dolayı prim ve idari para cezası borçlarının yapılandırılmasıyla ilgili değişiklikler açıklanmıştır.

2016/22 sayılı Genelge ile yapılan değişiklikler şu şekildedir:

1. 6736 sayılı kanun uyarınca 31.12.2016 tarihine kadar yeniden yapılandırma başvurusunda bulunan işverenleri/işyerlerinin 2016 /Haziran ve önceki aylara ait olup, Kanun'un yayımlandığı tarih itibarıyla ödenmemiş olan;
2. Sosyal Güvenlik Kurumu ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarının raporlarından,
3. Diğer kamu kurum ve kuruluşlarından alınan bilgi/belgelerden,
4. Mahkeme kararlarından,
5. Kaynaklanan prim borçlarının en geç 31.12.2016 tarihine kadar tahakkuk etmiş; idari para cezalarının ise 31.12.2016 tarihine kadar tebliğ edilmiş olması şartıyla yapılandırma kapsamında değerlendirilerek işlem yapılacağı hüküm altına alınmıştır.
6. 2016/18 sayılı Genelge'nin 5.1 (a) Alacak asıllarının yeniden yapılandırılması başlıklı bölümünde, "Kanunun yayımlandığı 19/8/2016 tarihine kadar (bu tarih dahil) geçen süre için Ek:2'de yer alan TEFE/ÜFE/Yİ-ÜFE aylık değişim oranları basit usulde uygulanmak suretiyle, gecikme cezası ve gecikme zammı yerine tahsil edilecek tutar hesaplanacaktır." açıklaması içerisinde geçen "19.08.2016 tarihine kadar (bu tarih dahil)" ibaresi; "19.08.2016 tarihine kadar (bu tarih hariç)" şeklinde değiştirilmiştir.



3. FETÖ/PDY Darbe Girişimi/KHK Nedeniyle İşverenler Tarafından Yerine Getirilemeyen Yükümlülükler

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: FETÖ/PDY darbe girişimi ve KHK nedeniyle işverenler tarafından yerine getirilemeyen yükümlülükler ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu 14.10.2016 tarihinde aşağıdaki duyuruyu yayımlamıştır.

15/7/2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle yaralanan sivillerden 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sayılan sigortalıları çalıştıran işyerlerinin ya da Kanun Hükmünde Kararnameler sonucunda kapatılması öngörülen ancak daha sonra kapatılma işlemi sehven yapılan ve banka hesaplarına bloke konulan işyerlerinin; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından aktivasyonu yapılamamış olması nedenleriyle 2016/Haziran, Temmuz, Ağustos aylarına ait aylık prim ve hizmet belgesi ile bu aylara ait tahakkuk eden sigorta prim ödemelerine ilişkin yükümlülüklerini yasal süresinde yerine getiremedikleri Sosyal Güvenlik Kurumu'na intikal eden bilgi ve belgelerden anlaşılmıştır.

Bu kapsamda 15/7/2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle yaralanan 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sayılan sigortalıları çalıştırdığı anlaşılan işverenlerden söz konusu tarihte tedavi amacıyla başvurdukları hastane ve sağlık kuruluşlarından temin edecekleri "yatarak tedavi gördüklerini tevsik eden" belgelerle ispatlayan,

Ayrıca Kanun Hükmünde Kararnameler sonucunda kapatılması öngörülen ancak daha sonra kapatılma işlemi sehven yapılan, banka hesaplarına bloke konulduğu anlaşılan ve kurumca aktivasyonu yapılamamış olması sebebiyle aylık prim ve hizmet belgesini veremeyen ve bu kapsamdaki sigorta primlerini yasal süresi içerisinde ödeyemeyen,

İşyeri işverenlerinin 2016/Haziran, Temmuz ve Ağustos aylarına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na en son 23/10/2016 tarihinde (hafta sonuna denk gelmesi nedeniyle 24/10/2016 tarihinde) verilmesi ve bu aylara ait primlerin de 2016/Ekim ayı sonuna kadar ödenmesi halinde bu yükümlülüklerinin yasal süresinde yerine getirildiğinin kabul edileceği duyurulmuştur.

4. Türkiye Cumhuriyeti ile İsveç Krallığı Arasında İmzalanan Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde Değişiklik

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: Türkiye Cumhuriyeti ile İsveç Krallığı arasında 30.06.1978 Tarihinde imzalanarak, 01.05.1981 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Sözleşmesini değiştiren Ek Sözleşmenin uygulanmasına



ilişkin Ek İdari Anlaşmanın onaylanması hakkında 26.09.2016 tarih ve 2016/9296 no.'lu Bakanlar Kurulu Kararı 15 Ekim 2016 Tarihli ve 29858 Sayılı Resmî Gazete’de yayınlanmıştır.

Yürürlüğe giren ek idari anlaşmayla, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortasına ilişkin olarak sözleşmeye taraf ülke vatandaşlarından diğer ülkede çalıştıkları süre 1(bir) yılı doldurmuyorsa ve yalnız bu süreye ilişkin olarak kişiye herhangi bir hak doğmuyorsa, bu sürenin geçtiği ülkenin Sosyal Güvenlik mercisinin herhangi bir yardım sağlamayacağı karara bağlanmıştır.

5. 6736 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Kanunda Yer Alan Bazı Sürelerin Uzatılması Hakkında Karar

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: 26 Ekim 2016 Tarihli ve 29869 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 2016/9385 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.

6736 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Kanun’da yer alan başvuru süreleri Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrası ile 6 ncı maddesi hükmü saklı kalmak üzere, **25 Kasım 2016 tarihine** (bu tarih dahil) kadar uzatılmıştır.

6. 2016/21 Sayılı SGK “Kısa vadeli sigorta kolları uygulamaları” Genelgesi

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: 29 Eylül 2016 Tarihli ve 2016/21 sayılı Kısa vadeli sigorta kolları uygulamaları Genelgesi

Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan ve halen uygulanan genelgelerin, yürürlükte bulunan güncel mevzuata göre yeniden gözden geçirilmesi, güncellenmesi, konu bazında tekleştirilmesi ihtiyacının ortaya çıkması nedeniyle gerekli çalışmalar yapılarak kısa vadeli sigorta kolları çerçevesinde çıkarılan genelgeler tekleştirilmiş, genel yazı ve talimatlardan yürürlükte olması gerekenler Genelge’ye işlenmiştir.

6.1. İŞ KAZASI

6.1.1.İş Kazasının Tanımı, Unsurları ve Kapsamı

İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,



- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay olarak tanımlanmıştır.

Buna göre bir olayın iş kazası sayılabilmesi için;

- Kazayı geçiren kişinin sigortalı olması,
- Kaza sonucu bedence veya ruhça engelli hale gelmesi,
- Kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması, şartlarının bir arada bulunması ile birlikte, olayın yukarıdaki bentlerde sayılan hallerden birinde meydana gelmesi gerekmektedir.

6.1.2. İş Kazası Sayılma Hal ve Durumları

6.1.2.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada

İşyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmış olup, işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılmıştır.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekmektedir.

Örneğin; sigortalıların işyeri sayılan yerlerde; avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışır iken traktör ile kaza geçirmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.

Kanuna göre “sigortalının işini yaptığı yer” ifadesinden, sigortalının fiilen çalıştığı, yani esas işini gördüğü yerin anlaşılması gerekmektedir. İşin niteliği bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle diğer eklentilerin de işyerinden sayılması gerekmektedir. Ancak, maden işletmeleri, kara yolları, demir yolları gibi işletmelerde çalışanların esas işini gördüğü yerden aynı işverene ait farklı bir işyerinde işin yürütümü ile ilgili olmaksızın bulunduğu sırada meydana gelen bir olayın sadece işyeri sınırları içinde meydana gelmesinden dolayı iş kazası sayılmasına imkân bulunmamaktadır.



Sigortalının işyerinde kalp krizi geçirmesi veya başka bir hastalık nedeniyle ölmesi ya da ruhen veya bedenen hemen veya sonradan engelli hale gelmesi iş kazası olarak kabul edilecektir.

6.1.2.2.Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle

İş kazası sigortası hükümleri kapsamına giren sigortalılardan işyerinde veya işyeri dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır.

“İşveren tarafından yürütülmekte olan iş” ifadesiyle, işyerinde veya işyeri dışında meydana gelen kazanın işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılaşılabileceği kaza riskine karşı sigortalı teminat altına alınmaktadır. Buna göre, torna atölyesinde çalışan sigortalının elini torna makinesine kaptırması, tarlada çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi, tarlada çalışan sigortalının traktörün devrilmesi sonucu yaralanması ya da işverene ait traktör ile tarlaya giderken yolda traktörle kaza geçirmesi, beyaz eşya tamir bakım servisinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması gibi olaylar işlerin yürütümü sırasında ve çalışma esnasında meydana geldiğinden iş kazası sayılması gerekmektedir.

6.1.2.3.İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi

Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazaların da iş kazası sayılması gerekmektedir. Burada göz önünde bulundurulması gereken husus, meydana gelen kazanın işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmadığı, görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğinin tespitine bağlı bulunmaktadır.

Örneğin;

-İşverenin, işyerinde çalışan bir sigortalıyı evindeki bir malzemeyi almak üzere görevlendirmesi halinde, sigortalının işverenin evine gidip gelmesi sırasında uğradığı kazanın,

- Muhasebe bürosunda çalışan sigortalının işvereni tarafından mükellefin hesaplarını kontrol etmek için görevlendirilmesi halinde bu iş için gidip gelmesi sırasında ve mükellefin bulunduğu yerde çalışması sırasında meydana gelen olayların, iş kazası sayılması gerekmektedir.

Ancak, görevli olarak gönderilen sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Bu nedenle görevli gönderilen sigortalının işi dışında eğlenmek için gittiği sinema veya gece kulübünde herhangi bir nedenden dolayı uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir.



6.1.2.4.Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda

Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kazalar da iş kazası sayılmaktadır. Sigortalıların, çocuklarını emzirmeleri için ilgili Kanunlarında belirtilen sürelerde çocuğunun bulunduğu yer ile bu yere gidiş geliş sırasında ve emzirme sürelerinde geçirdiği kazalar iş kazası sayılacaktır.

Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, çocuğun bulunduğu yere gidiş geliş esnasında geçirdiği trafik kazaları iş kazası sayılmalıdır.

6.1.2.5. İşverence Sağlanan Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş ve Geliş Sırasında

Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş-geliş sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır.

Burada önemli olan işverence sağlanan bir taşıtlı bulunması ve sigortalıların işin yapıldığı yere getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen olayın, yine işverenin kiraladığı bir minibüs veya işyerine ait servis aracı ile sigortalıların evlerinden işyerine, işin bitiminde de işyerlerinden evlerine getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen trafik kazasının, sigortalının servis aracından inerken düşerek yaralanması veya araç içinde herhangi bir nedenle meydana gelen olayın, iş kazası sayılması gerekmektedir.

Ancak, sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yolu geçerken uğradığı trafik kazası, sigortalının getirilip götürülme hali sona ermesi nedeniyle iş kazası sayılamayacaktır.

6.1.3. İş Kazasının Bildirimi ve Bildirim Süresi

İş kazasının bildirimi işverenlerce kolluk kuvvetlerine derhal, SGK'ya da kazadan sonraki 3 iş günü içinde bildirilmesi gerekmektedir.

Sigortalıların, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmeleri halinde ise, iş kazası ile ilgili bilgi almasına engel olacak durumlarda, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi 3 iş günüdür.

Örnek-1: Samsun'da kurulu bulunan kamyon servis işi yapan işyerinde çalışan kalfanın araç bakımı yaparken 20/05/2014 tarihinde gözünden yaralanması olayına ait iş kazası bildiriminin e-Bildirim programı yoluyla elektronik ortamda 23/05/2014 tarihinde saat 23:59'a kadar SGK'ya yapılması gerekmektedir. Şayet bildirim kağıt ortamında yapılacaksa, adi posta veya elden veya kurye ile anılan



tarihte mesai saati sonuna kadar SGK birimlerinin evrak kayıt servislerine, taahhütlü, iadeli-taahhütlü, acele postayla veya Alo POST- PTT kargo ile yapılacak ise 23/05/2014 tarihinde saat 23:59'a kadar gönderi birimine teslim edilmesi gerekmektedir.

Örnek-2: Kalfanın işverenince Nevşehir'de yolda kalan aracın tamiri için görevlendirilmesi üzerine yolda 20/05/2014 tarihinde geçirdiği trafik kazasından işverenin 26/05/2014 tarihinde bilgi sahibi olması durumunda 28/05/2014 (dahil) tarihine kadar SGK'ya bildirim yapması gerekecektir.

Bildirim süreleri iş günü olarak belirlendiğinden cumartesi, pazar ile resmi tatil günleri hesaba katılmayacak, bu günlere rastlayan kazaların anılan günleri takip eden günden itibaren 3 iş günü içinde bildirilmesi gerekecektir.

Meydana gelen iş kazasının işveren tarafından SGK'ya e-Bildirim programı üzerinden bildirilmesi gerekmektedir. Elektronik İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formuna www.sgk.gov.tr adresinden, E-SGK başlığı altında yer alan Diğer Uygulamalar menüsü içinde bulunan Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi alt menüsünden, Hizmet Akdi ile Çalışanlar başlığı altındaki İşveren Bildirim İşlemleri ekranından ulaşılabilecektir.

Ancak, bilgi işlem altyapısında meydana gelen arızalar ya da elektronik erişimin sağlanamaması, e-Bildirge şifresi alınamaması gibi nedenlerle, bildirim elektronik ortamda yapılamaması durumunda, işverenlerce veya sigortalılarca kâğıt ortamında Ek-7 formu veya aynı bilgileri taşıyan dilekçe ile yasal süresinde SGK'ya yapılması halinde bildirim geçerli sayılacaktır.

Dilekçe ile yapılan bildirimde sigortalının T.C. kimlik numarası, sigorta sicil numarası, adı ve soyadı, doğum tarihi, işyerinde yaptığı iş, işyerinde çalışmaya başladığı tarih, iş kazasının vuku bulduğu yer, tarihi, saati, oluş şekli, tanıkların ad ve soyadları, işyerinin adresi, işverenin adı, soyadı, unvanı, ikametgâh bilgileri, şirket merkezi bilgileri ile imzalarının da bulunması gerekmektedir. Ancak ilgili ünite tarafından istatistik kayıtları ve iş kazasının tespiti açısından gerekli görülen diğer bilgiler ise işverene yazı yazılmak suretiyle istenilecektir.

Adi posta ile yapılan bildirimlerde SGK kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta veya Alo POST, PTT kargo ile yapılan bildirimlerde ise postaya verilmiş tarihi esas alınacaktır. Bildirimlerin işyerinin bağlı bulunduğu SGK'ya yapılması gerekmektedir. Ancak SGK'nın başka bir müdürlüğüne yapılan bildirimler işyerinin bağlı bulunduğu müdürlüğe yapılmış gibi kabul edilecektir.



6.1.4. 5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazasının İşverenlerce Geç Bildirilmesi veya Bildirimin Yanlış Yapılması

Sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde yukarıda açıklanan sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirim SGK'ya yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenen/ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin SGK'ca işverenden tahsil edilmesi için gerekli işlemler yapılacaktır.

6.2.MESLEK HASTALIĞI

6.2.1.Kapsam ve Tanımı

Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri olarak tanımlanmıştır.

Bir hastalık veya engellilik halinin meslek hastalığı sayılabilmesi için;

-Sigortalı olunması,

-Yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması,

-Meslek hastalığının SGK Sağlık Kurulunca tespit edilmesi, (Hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alması ve SGK Sağlık Kurulunca maruziyet/yükümlülük sürelerinin yeterli/aşılmamış olduğunun tespit edilmesi) unsurlarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

İş kazasının mesleki nitelikte bulunmayan olayları da kapsamına karşılık, meslek hastalığı tamamen yürütülen işle ilgili olayları kapsamaktadır. Ayrıca iş kazası ani bir hareket sonucu gerçekleşirken, meslek hastalığı zamanla ve tekrarlanan eylemler ile oluşmaktadır.

Örneğin; kömür madenlerinde çalışan sigortalıların tutuldukları "Pnömokonyoz" ve "Antrekozis", mermer ocakları veya kot taşılama işyerlerinde çalışanların tutuldukları "Silikozis", tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları "Tabakozis" gibi hastalıklar, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen tipik meslek hastalıklarından olduğu gibi, sıtma ile mücadele işlerinde çalışan sigortalıların bataklıkların kurutulması içinde çalıştıkları sırada yakalandıkları "Sıtma" hastalığı veya hayvanlarla ilgili işlerde çalışanların yakalandıkları "Şarbon" hastalığı, vb. hastalıklar da, işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen, meslek hastalıklarından sayılmaktadır.

6.2.2.Meslek Hastalığının Tespiti

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğu;



a) SGK'ca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve bu raporun dayanağı diğer tıbbi belgelerin,

b) SGK tarafından gerekli görülmesi hallerinde işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin, SGK Sağlık Kurulunca incelenmesiyle tespit edilecektir. Tespit edilen meslek hastalığı işverene 7201 sayılı Kanun uyarınca tebliğ edilmesi gerekmektedir.

Meslek hastalığı sigortalının işten ayrıldığı tarihten sonra meydana çıkmış ve sigortalının çalıştığı işten kaynaklanmış ise, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilen süreden daha uzun bir sürenin geçmemiş olması şartı aranacaktır. Bu durumdaki sigortalının hastalıklarına ait hekim raporu ve diğer tıbbi belgeler ile doğrudan SGK'ya müracaat etmesi gerekmektedir.

Ancak herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulguları ile belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık SGK'nın veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilecektir.

Meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresinin aşılması, belirtilmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılamayacağı konularında ilgililer ile SGK arasında çıkabilecek uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacaktır.

6.2.3. Meslek Hastalığının Bildirimi ve Bildirim Süresi

İşverenler tarafından; durumun öğrenildiği günden başlayarak, 3 iş günü içinde sosyal güvenlik il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkezlerine elektronik ortamda e-Bildirim programından bildirim yapılacaktır.

SGK Sağlık Kurulunca sigortalının yakalandığı hastalığın, meslek hastalığı olarak kabul edilmesi halinde işverenin bu durumu öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü içerisinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu ile SGK'ya bildirmesi gerekmektedir.

Örnek-1:İşyerinde çalışan sigortalısının silikozis meslek hastalığına tutulduğunu 10/12/2013 tarihinde öğrenen işveren meslek hastalığı ile ilgili bildirim 12/12/2013 tarihinde saat 23:59'a kadar e-Bildirim yolu ile veya aynı gün mesai saati bitimine kadar kağıt ortamında yapması gerekmektedir.



Söz konusu bildirim, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların işverenlerince, çırak, stajyerler içinde E-Bildirim sistemini kullanamayan işverenleri tarafından kâğıt ortamında doğrudan ya da posta yoluyla da SGK'ya gönderilebilecektir.

Bilgi işlem altyapısında çeşitli nedenlerle meydana gelen arızalar ya da elektronik erişimin sağlanamaması nedeniyle söz konusu bildirim elektronik ortamda yapılamaması durumunda ayrıca işverenlerce kâğıt ortamında ya da aynı bilgileri taşıyan dilekçe ile yasal sürede SGK'ya yapılması halinde bildirim geçerli sayılacaktır.

Dilekçe ile yapılan bildirimde sigortalının T.C. kimlik ve sigorta sicil numarası, adı ve soyadı, doğum tarihi, işyerinde yaptığı iş, işyerinde çalışmaya başladığı tarih, meslek hastalığının vuku bulunduğu yer, çalışılan zaman aralığı, gösterilen tanıkların ad ve soyadları, işyerinin adresi, işverenin adı, soyadı, unvanı, ikametgâh adres bilgileri, şirket merkezi bilgileri ile imzaları da bulunacaktır.

Adi posta ile yapılan bildirimlerde SGK kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta veya ALO POST-PTT Kargo ile yapılan bildirimlerde postaya verilmiş tarihi esas alınır. İş kazasının bildiri bölümünde, iş günü hakkında açıklanan hususlar meslek hastalığı için de geçerli olacaktır.

6.2.4. Meslek Hastalığının Geç Bildirilmesi veya Bildirilmemesi

Meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen, geç getiren veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene SGK'ca meslek hastalığı nedeniyle şayet ödenmiş ise geçici iş göremezlik ödenekleri ile ilgili rücu işlemleri kısa vadeli sigortalar servisleri tarafından yapılacaktır.

SGK'ya yapılan meslek hastalığı bildirimlerinde, meslek hastalığının yasal süresinde bildirilip bildirilmediği tespit edilmelidir. Yasal bildirim süresinden daha geç bir tarihte bildirilen meslek hastalıklarında ise SGK'ya bildirildiği tarihten önce ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri işverenden istenecektir.

Ancak, bildirim tarihinden itibaren yapılmış masraflar ile geçici iş göremezlik ödenekleri SGK'ca karşılanacaktır.



6.3.6331 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İşveren ile Sağlık Hizmet Sunucuları Tarafından Bildirimi ve Uygulanacak İdari Para Cezaları

6.3.1.Genel Açıklamalar

- İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki 3 iş günü, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını ise öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü,
- Sağlık hizmet sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün, içinde SGK'ya bildirmekle yükümlü kılınmış, söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere idari para cezası uygulanacağı öngörülmüş, uygulanacak idari para cezası miktarı da işyerinde çalışan sigortalı sayısına ve işyerinin tehlike sınıfına göre farklılaştırılmıştır. Söz konusu bildirimlerin İŞKUR'a yapılması halinde SGK'ya yapılmış kabul edilmeyecektir.

23.04.2015 (dâhil) tarihinden sonra meydana gelen iş kazası veya sağlık hizmet sunucuları tarafından konulan meslek hastalığı tanısı nedeniyle bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezalarına ilişkin iş ve işlemler SGK tarafından, bu tarihten önceki durumlara ilişkin iş ve işlemler ise İŞKUR tarafında sonuçlandırılacaktır.

6.3.2. 6331 Sayılı Kanuna göre Uygulanacak İdari Para Cezaları Kapsamı ve İstisnaları

Buna göre, 6331 sayılı Kanun hükümleri; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır.

Çırak ve stajyer öğrenciler ile İş-Kur kursiyerlerinin staj gördükleri sırada iş kazası geçirmeleri veya meslek hastalığına tutulmaları halinde, söz konusu kişilerin çalıştığı/staj gördüğü işyeri işverenleri tarafından bildirimleri manuel olarak kâğıt ortamında yapılacak ve yükümlülüğün süresinde yerine getirilmemesi durumunda idari para cezaları eğitim veya staj gördükleri işyeri işverenlerine uygulanacaktır.

6.3.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığının İşveren Tarafından Bildirilmemesi Halinde İdari Para Cezası Uygulanması

İş kazası bildirimlerine ilişkin idari para cezası uygulanması aşamasında aynı vakadan dolayı iş kazasına uğrayan birden fazla sigortalı olması durumunda, her bir sigortalı için yapılması gereken bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene, sigortalı başına idari para cezası uygulanmayacak, iş kazası vakası bazında değerlendirilerek tek ceza uygulanacaktır.



Örnek-1: Beş sigortalının iş kazası geçirdiği olayda işveren üç sigortalı için süresi içinde SGK'ya iş kazası bildiriminde bulunmuş diğer iki sigortalının bildirimini yapmamıştır. Bu durumda aynı vaka sonucu iş kazası geçiren ve bildirim yapılmayan diğer iki sigortalının her biri için ayrı ayrı idari para cezası verilmeyecek ve tek bir ceza uygulanacaktır. Aynı olayda sigortalıların hiçbiri için işveren tarafından bildirim yapılmasa dahi, uygulanacak idari para cezası değişmeyecektir.

Örnek-2: Bir işverenin işyerinde saat 10:00'da bir iş kazası, saat 14:00'de başka bir iş kazası meydana gelmesi ve işverenin bu kazalardan birisini bildirmemesi durumunda, bildirim yapılmayan iş kazası için idari para cezası uygulanacaktır. İkisini de bildirmemesi durumunda ikisi için de ayrı ayrı 6331 sayılı Kanunda öngörülen idari para cezası uygulanacaktır.

Meslek hastalıklarında iş kazalarından farklı olarak, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları tarafından bildirilen meslek hastalığını öğrendiği tarihten itibaren süresinde bildirim yapmadığı her bir sigortalı için işverene ayrı, ayrı idari para cezası uygulanacaktır.

6.3.4. İdari Para Cezası Tutarları

6331 sayılı Kanunda öngörülen iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinin süresi içinde yapılmaması durumunda öngörülen 2.000,00 TL tutarındaki idari para cezası her yıl Kabahatler Kanununda öngörülen yeniden değerlendirme oranı kadar artırılarak uygulanmaktadır.

Örneğin, 2015 yılı için 2.466,00 TL olarak hesaplanan idari para cezası tutarı;

a) Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;

- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
- 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,
- 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

b) On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;

- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
- 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

c) Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;

- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,



3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak, uygulanacaktır.

İdari para cezasının miktarının tespitinde; işverenler için işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin tehlike sınıfı esas alınacak, iş kazası bildirimini yapmakla yükümlü olan sağlık hizmeti sunucuları ile meslek hastalığı bildirimini yapmakla yükümlü olan yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları için çalışan sayısı ve işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınmayacaktır.

6.3.5.Çalışan Sayısı ve İşyeri Tehlike Sınıfının Tespiti

İş kazası bildirimini süresi içinde yapmayan işverenlere uygulanacak idari para cezasına esas olan çalışan sayısı ile işyerinin tehlike sınıfının tespitinde;

a)İş kazasının olduğu tarihi içine alan döneme ilişkin aylık prim ve hizmet belgesi

SGK'ya verilmiş ise ay içinde işe giren ve işten çıkan sigortalılar ile birlikte sıfır gün sıfır kazanç bildirilen sigortalılar da dâhil edilerek bulunacak sigortalısı sayısı,

b)İş kazasının olduğu tarihi içine alan döneme ilişkin aylık prim ve hizmet belgesi SGK'ya verilmemiş ise bir önceki aya ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerinde bilgileri yer alan ve takip eden aya devreden sigortalı sayısı,

c)İş kazasının olduğu tarihi içine alan döneme ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinde

iş kazasına uğrayan sigortalının bilgilerinin yer almaması halinde, aylık prim ve hizmet belgesinde bilgileri yer alan sigortalı sayısına kaza geçiren sigortalı sayısı kadar ilave edilerek bulunacak sayı,

ç)İş kazasının olduğu işyerinde sigortalı kayıt dışı olarak çalışıyor ise, olayın intikal ettirildiği SGK'nın denetimle görevli birimlerince tespiti yapılan ay içindeki çalışan sayısı ve tehlike sınıfına,

d)Asıl işverene bağlı çalışan bir sigortalının iş kazası geçirmesi durumunda, alt işverenlerde çalışan sigortalılar da dâhil edilerek bulunacak sayı ve asıl işverenin tehlike sınıfına,

e)Alt işverene bağlı çalışan bir sigortalının iş kazası geçirmesi durumunda, asıl işveren çalışan sayısı toplam çalışan sayısına dâhil edilmeksizin alt işverenin çalıştırdığı işçi sayısı ve tehlike sınıfına, göre belirlenen iş kolu kodu dikkate alınacaktır.

6.3.6.İdari Para Cezalarına Yapılan İtirazlar

Yapılan itiraza istinaden bildirim süresinde yapılıp yapılmadığı hususunun araştırılması kısa vadeli sigorta servisleri tarafından yapılacaktır. İtirazlar; ünite amiri veya görevlendireceği yardımcısı, ilgili şef,



dosya memuru ve varsa avukattan oluşan İdari Para Cezası İtiraz Komisyonu tarafından incelenerek, verilen karar imza altına alınacaktır. Kısa vadeli sigorta servislerince düzenlenerek prim tahakkuk ve tahsilat servislerine gönderilecek olan komisyon kararları, prim tahakkuk ve tahsilat servisleri tarafından işverene veya sağlık hizmeti sunucusu/yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucusuna tebliğ edilecektir.

6.4.İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALLERİNDE SAĞLANAN HAKLAR VE YARARLANMA ŞARTLARI

6.4.1. Sağlanan Haklar

İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde sigortalılara sağlanan haklar;

a-Sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi,

b-Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,

c-İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması,

ç-Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,

d-İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi olarak sıralanmıştır.

6.4.2.İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Yararlanma Şartları

Sigortalıların iş kazasına bağlı olarak geçici iş göremezlik ödeneklerinden yararlanabilmeleri için SGK'ya yapılan bildirim iş kazası olarak kabul edilmesi, meslek hastalığı sigortasından geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için ise meslek hastalığının SGK Sağlık Kurulunca tespit edilmesi gerekmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin süresi Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından alınacak istirahat raporuna bağlıdır. Sigortalılara iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle iş göremedikleri sürece prim ödeme gün sayısı şartı aranmaksızın ilk günden itibaren her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir.

6.5.HASTALIK SİGORTASI

6.5.1. Hastalık Halinin Tanımı ve Kapsamı

Hastalık hali, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar olarak tanımlanmaktadır.



6.5.2.Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları

Bu sigorta kolundan hastalık haline bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir. Geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için;

a-İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemesi,

b-İstirahatin başladığı tarihten önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,

c-Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen hekimler veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması gerekmektedir.

6.6. ANALIK SİGORTASI

6.6.1.Analık Halinin Tanımı

Analık hali;

-Sigortalı kadının,

-Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin,

-Kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının,

-Gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin, gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hali ile ilgili rahatsızlık ve engellilik halleridir.

6.6.2.Analık Sigortasından Sağlanan Haklar

6.6.2.1.Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Sigortalı kadına analık hallerine bağlı olarak günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir. Geçici iş göremezlik ödeneği hekimin vereceği istirahate bağlı olarak doğumdan önceki ve sonraki 8 haftalık sürede, çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için ödenecektir.

Sigortalı kadının, isteği ve hekimin onayı ile doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine, doğum öncesi çalışılan süreler eklenecektir. Bu sürelerin eklenebilmesi için doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışmasının uygun olduğuna dair sağlık raporu Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucusu hekimlerince düzenlenecektir.



Sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde, doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler doğum sonrasına ilave edilir ve ilave edilen her gün için, geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Ayrıca gebeliğinin 32 nci haftasından önce doğum yapan kadın sigortalının da doğum öncesi kullanamadığı sekiz haftalık süre, çoğul gebelikte ise on haftalık sürenin doğum sonrası süresine eklenerek, bu sürelerle ait geçici iş göremezlik ödenekleri ödenecektir.

Doğumuna 8 veya çoğul gebelikte 10 hafta kaldığı ya da 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alan kadın sigortalının erken doğum yapması nedeniyle kullanamadığı doğum öncesine ait günleri doğum sonuna ilave edilerek geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

Örnek-1:07/03/2014 tarihinde doğum öncesi analık istirahatine ayrılan ve doğumuna 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alan ancak 17/03/2014 tarihinde erken doğum yapan kadın sigortalının doğum öncesi işyerinde çalıştığı 07/03/2014-17/03/2014 tarihleri arasında ait 10 günlük süre ile erken doğum nedeniyle kullanamadığı 17/03/2014-02/05/2014 tarihleri arası 46 günlük (10+46 gün) analık istirahati, doğum sonrasına ait 56 günlük doğum sonu istirahatine ilave edilerek (56+10+46=112) geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerekmektedir.

Örnek-2:10/03/2014 (32. hafta) tarihinde doğum öncesi 8 hafta veya çoğul gebelik halinde 10 hafta kaldığı için aktarma raporu almaksızın istirahate ayrılan ve 20/03/2014 tarihinde erken doğum yapan kadın sigortalının erken doğum yapması nedeniyle kullanamadığı ve çalışmadığı 46 günün veya çoğul gebelik hali nedeniyle 60 günün doğum sonuna ilave edilerek geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödenmesi gerekmektedir.

Ancak normal bir doğum olayında 10/03/2014-20/03/2014 tarihleri arasında hekimden onay almaksızın analık döneminde işyerinde çalıştığı tespit edilen sigortalıya söz konusu dönemde geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir.

Analık döneminde 32 inci haftadan önce doğuma üç hafta kalıncaya kadar işyerinde çalışabileceğine dair raporu almadan işyerinde çalışmaya devam eden, ancak doğum yaptıktan sonra erken doğum yaptığı anlaşılan kadın sigortalıya erken doğum nedeniyle kullanamadığı günlere ait geçici iş göremezlik ödeneği doğum sonrası çalışmadığı günlere ilave edilerek ödenecektir.

25/02/2014 tarihinden itibaren, 56 gün veya çoğul gebelik halinde 70 günlük analık iznine ayrılan ancak, erken doğum yapan kadın sigortalıların doğum öncesi ve sonrası sürelerinin toplam 112 günü veya çoğul gebelik halinde toplam 126 günü geçmemek şartıyla erken doğum nedeniyle kullanamadıkları sürelerin doğum sonrasına ilave edilmesi gerekmektedir.



Sigortalı kadının hekim raporuna istinaden çalıştığı ve doğum öncesi izninin başlama tarihinin tespiti için kâğıt ortamında düzenlenecek raporlarda “*Gebelik normal/çoğul gebeliktir. Doğuma... hafta kalmıştır. Sağlık durumu, doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışmasına uygundur.*” ifadelerine yer verilecek ve mutlaka rapora düzenlenme tarihi ile poliklinik protokol numarası yazılacaktır. Bu duruma göre, raporun düzenlenme tarihi, doğum öncesi izninin (8 veya 10 haftanın) başlama tarihi olarak kabul edilecektir.

E-Ödenek sistemine göre düzenlenecek doğum raporlarında süreler standart olup, rapor üzerinde yer alması gereken bilgiler elektronik ortamda SGK’ya gönderilmektedir.

Doğumuna 8 hafta kaldığı ve 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alan sigortalı kadın, üç haftadan önce doğum yaparsa işyerinde çalışmadığı süre kadar analık geçici iş göremezlik ödeneği ödenip, rapor tarihi ile iş göremezlik ödeneğinin başladığı tarih arasındaki süre doğum sonrası istirahat süresine ilave edilir.

Doğumuna 8 hafta kaldığı ve 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alan sigortalı kadın üç haftadan daha uzun bir süreden sonra doğum yaparsa işyerinde çalışmadığı gün kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Sigortalı kadına tekil gebelikte 56, çoğul gebelikte 70 günden fazla analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenemeyeceğinden, 56 veya 70 günden fazla istirahatli kaldığı sürelerle ait ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri hastalık sigortasından ödenecektir. Hastalık sürelerine ait ayrıca sağlık tesisleri tarafından istirahat raporu düzenlenmesine gerek bulunmamakta olup analık sigortasından düzenlenen rapor içerisinde bu sürelerin belirtilmesi yeterli olacaktır.

Örnek-3:01/03/2011 tarihinde doğum öncesi istirahatine ayrılan sigortalı kadın 03/05/2011 tarihinde doğum yaparsa, doğum tarihi esas alınarak yapılan hesaplama göre 01/03/2011-07/03/2011 tarihleri arasındaki süre hastalık sigortası, 08/03/2011-02/05/2011 tarihleri arasındaki süre ise analık sigortası kolundan değerlendirilecektir.

Geçici iş göremezlik ödeneği alabilmek için, gerekli prim ödeme gün sayısı bulunmayan ve doğum öncesi istirahatine ayrıldığı tarih ile doğum yaptığı tarih arasında işyerinde çalışmadığı sürelerde, işverence (toplu iş sözleşmesi, işyeri yönetmeliği hükümleri vb. nedenlerle) ücretleri tam ödenerek sigorta primleri de SGK’ya yatırılan kadın sigortalılar bakımından, SGK’ca geçici iş göremezlik ödeneği verilecek süre, aynı zamanda sigorta primi bildirilmiş süre ile çakışamayacağından bu devredeki sigorta primi bildirilmiş günlerin, yaptığı doğum nedeniyle, geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi için gereken 90 gün hesabında dikkate alınması mümkün değildir.



Örnek-4: 21/03/2014 tarihinde doğum öncesi istirahatine ayrılarak 16/05/2014 tarihinde doğum yapan ve doğum yaptığı tarihten önceki bir yıl içinde (16/05/2013-15/05/2014 tarihleri arasında) kendisi için 89 gün analık sigortası primi ödenmiş olan sigortalı kadının, doğum istirahatine ayrıldığı 21/03/2014 tarihi ile doğum yaptığı 16/05/2014 tarihi arasında işyerinde çalışmadığı süre için, toplu iş sözleşmesi gereğince işverence ücretleri, dolayısı ile sigorta primleri ödenmiş olsa dahi sigortalı kadına iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün şartı yerine gelmediğinden analık geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi mümkün değildir.

Doğumdan önce analık istirahatinin başladığı tarihte sigortalılık niteliği devam etmekte olan kadının 90 günlük kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartını yerine getirdiğinin tespiti halinde, analık istirahat süresi içinde herhangi bir sebeple hizmet akdi sona ermiş olsa dahi kendisine doğum öncesi ve doğum sonrası geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi gerekmektedir.

Kadın sigortalıların doğum öncesi istirahatli olması gereken ancak, sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile çalışabileceğinin belirtilmesi durumunda, doğuma üç hafta kalıncaya kadar doğum öncesine ait tekil gebelik halinde 5 hafta, çoğul gebelik halinde ise 7 haftalık sürede çalışması halinde, bu sürelerde işveren tarafından sigortalı adına bildirilen kazançlar doğum öncesi istirahati için gerekli olan son bir yıldaki 90 günün hesabında dikkate alınacaktır.

Ancak, doğum öncesi istirahatine ait olup, doğum sonrasına aktarılan beş veya yedi haftalık sürenin dışında kalan üç haftalık süre içinde sigortalının işyerinde çalışmaması gerektiği dikkate alınarak, her ne surette olursa olsun doğuma 3 hafta kala işyerinde çalışarak eksik olan kısa vadeli sigorta priminin 90 güne tamamlanması mümkün değildir.

Ancak fiilen çalışmadığı halde işveren tarafından sigortalının istirahatli olduğu sürelerde atıfet kabilinden sigortalı adına bildirilen primler doğumdan önceki son bir yıl içindeki 90 gün hesabında dikkate alınmaz.

Sigortalı kadının doğumdan önceki bir yıl içerisinde yasal olarak bulunması gereken çalışma sürelerinin fiili olmadığı yönünde inandırıcı şüphe, ihbar, şikâyette bulunulması durumunda sigortalılara ait geçici iş göremezlik ödenekleri ödenecek, akabinde konu SGK kontrol ve denetimle görevli memurlarınca incelenmek üzere ilgili birime gönderilecek ve denetim raporu sonucuna göre işlem yapılacaktır.

Diğer taraftan; gebeliğinin 32 nci haftasından önce, erken doğum yapan kadın sigortalıların doğum öncesi kullanmadığı sekiz hafta çoğul gebelikte ise on haftalık sürenin doğum sonrasına eklenerek, bu süreler için geçici iş göremezlik ödeneklerinin 01.03.2011 tarihinden itibaren ödenmesi gerekmektedir.



Sigortalı kadının gebeliğin başladığı tarihten sonra ve doğumdan önceki 8 haftalık, çoğul gebelik halinde 10 haftalık süreden önce rahatsızlığı nedeniyle sağlık hizmet sunucusu hekimleri tarafından istirahatine lüzum görülmesi halinde kendisine istirahatli kaldığı süreler için hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

Gebeliğinin 32 nci haftasından önce doğum yapan (düşük dâhil) kadın sigortalıya da analık hali nedeniyle istirahat raporu düzenlenebilecek ve düşük yapılan tarih doğum tarihi kabul edilerek, erken doğum nedeni ile ödenemeyen ve doğum öncesinde sigortalı kadının istirahat etmesi gereken süreler için geçici iş göremezlik ödenekleri doğum sonrası istirahat sürelerine ilave edilerek çalışılmayan süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerekecektir.

Tıbbi gereklilik nedeni ile gebeliğin sonlandırılması sonucu istirahati uygun görülen sigortalı kadına analık sigortasından, tıbbi gereklilik haricinde (kürtaj vb.) istirahat verilen sigortalı kadına ise hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

Analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi için aranan şartlar arasında talep dilekçesi verilmesi şartı bulunmamaktadır. Bu nedenle analık sigortası nedeniyle sağlık hizmet sunucuları tarafından düzenlenerek SGK kayıtlarına intikal eden raporların sigortalının başvurusu ve talep dilekçesi aranmaksızın süratle ödenmesi gerekmektedir.

6.6.2.2.Emzirme Ödeneği ve Yararlanma Şartları

Analık sigortasından sağlanan diğer bir hak da emzirme ödeneğidir. Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, emzirme ödeneği ödenecektir.

Emzirme ödeneği her bir çocuk için doğum anında yaşaması şartıyla (canlı doğum) doğum tarihinde geçerli olan ve SGK Yönetim Kurulunca belirlenerek Bakanlık Makamınca onaylanan tarife üzerinden verilecektir.

Sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, doğum tarihinde doğum yapan kadınla Medeni Kanuna göre evliliğin gerçekleşmiş olması şartı aranacaktır.

Ancak sigortalı kadının doğum yapması halinde, emzirme ödeneği ödenebilmesi için doğum tarihinde evli olma şartı aranmayacaktır.

Emzirme ödeneği verilebilmesi için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması gerekmektedir.



Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkeğe, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneği verilebilecektir.

Örnek-1: İşyerinden 01/08/2012 tarihinde ayrılması nedeniyle 10/08/2012 tarihinde sigortalılık niteliğini yitiren sigortalı erkeğin eşinin sigortalılık niteliğinin yitirildiği tarihten itibaren 300 gün içinde, yani 10/08/2012-05/06/2013 tarihleri arasında 09/01/2013 tarihinde doğum yapması ve doğum tarihinden önceki 15 ay içinde yani 09/10/2011-08/01/2013 tarihleri arasında en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi ödendiğinin tespit edilmesi halinde emzirme ödeneğinin ödenmesi mümkün bulunmaktadır.

Emzirme ödeneği ile ilgili taleplerde hangi sosyal güvenlik il müdürlüğü sigortalısı olursa olsun sigortalının müracaatına göre başvurduğu SGK'ca emzirme ödeneği ödenecektir.

6.6.3. Analık Sigortasından Yararlanma Şartları

Sigortalı kadının analığı halinde; doğumdan önceki ilk 8 haftalık, çoğul gebelik halinde ilk 10 haftalık; doğumdan sonraki sürede ise ilk 8 haftalık çalışmadığı her güne geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için;

- Doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- İstirahatli olduğu süre içinde iş yerinde çalışmamış olması, (Sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışma durumu hariç)
- İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin yitirilmemiş olması,
- Doğum olayının canlı veya ölü olarak gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

32 nci haftada hekimden, doğumuna 8 hafta veya çoğul gebelikte 10 hafta kaldığı ve 3 hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor alan sigortalı, bu sürelerdeki çalışmaları ile son bir yıl içinde 90 günlük prim ödeme gün şartını yerine getirmesi halinde, geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanacaktır. Benzer şekilde sigortalının hekime 32 nci haftadan sonra başvurarak, çalışabilir raporu alması halinde de, 37 nci haftanın başladığı tarihe kadar prim ödeme gün sayısı koşulunu yerine getirdiği takdirde ödeneğe müstahak olacaktır.



6.7. GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ UYGULAMALARI

6.7.1. İstirahat Raporlarında Uygulanacak Usul ve Esaslar

İstirahat raporlarının SGK'yla sözleşmeli ya da sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularında Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen hekimlerce düzenlenmesi gerekmektedir.

Ayaktan tedavilerde hizmet akdiyle bir veya daha fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalıya tek hekim raporu ile bir defada en çok 10 gün istirahat verilebilir.

İstirahat sonrasında kontrol muayenesi raporda belirtilmiş ise toplam süre 20 günü geçmemek kaydı ile istirahat uzatılabilir. 20 günü aşan istirahat raporları sağlık kurulunca verilir.

Sağlık hizmet sunucusu hekimi tarafından verilen karma istirahat raporlarında hastanın taburcu olduğu tarih, yatarak tedavinin bittiği tarih olarak işleme alınmakta olup, ayakta istirahat başlangıç tarihinin taburcu olduğu tarihi takip eden gün olarak girilmesi gerekmektedir.

Kâğıt ortamında düzenlenen ve kontrollü verilen raporlarda kontrol tarihinin hafta sonu veya resmi tatil günlerine denk gelmesi halinde tatilin sona erdiği, sigortalının sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu ilk iş gününde, söz konusu sigortalının istirahatinin devamına gerek duyulması halinde "geçen günlerin istihattan sayılması" ifadesinin raporda mutlaka yer alması gerekmektedir.

E-Ödenek programı hastane modülünde düzenlenen ve kontrollü verilen raporlarda kontrol tarihinin hafta sonu veya resmi tatil günlerine denk gelmesi halinde hekimler bu hususta ekrana yansıyan bilgilerle uyarılmakta ve rapor kontrol tarihinin hafta içi günlere veya mesai günlerine denk gelmesi sağlanmaktadır.

Sağlık kurulunun ilk vereceği istirahat süresi sigortalının tedavi altına alındığı tarihten başlamak üzere 6 ayı geçemez. Tedaviye devam edilmesi hâlinde malullük hâlinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği sağlık kurulu raporu ile tespit edilirse bu süre uzatılır.

Sigortalılara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından ayaktan tedavilerde verilecek istirahat sürelerinin toplamı 40 (kırk) günü geçemez. Bu süreyi geçen istirahat raporlarının sağlık kurullarınca düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilen işyeri hekimi bir kerede en fazla 2 gün istirahat verebilir.



Sağlık hizmet sunucularınca sigortalıya kâğıt ortamında kontrolsüz 10 güne kadar istirahat verilmiş ise, rapor iki nüsha olarak düzenlenecek bir nüshası sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezine gönderilecek, ikinci nüshası sigortalıya verilecektir.

Bu durumda söz konusu raporun ikinci nüshasının sigortalı tarafından işverene ibraz edilmesi gerekmektedir. İstirahat raporlarında sigortalının istirahat sonrasında çalışıp çalışmayacağı veya kontrol muayenesi yapıp yapılmayacağı hususunun belirtilmesi gerekmektedir.

Sağlık hizmet sunucularınca sigortalıya kâğıt ortamında kontrollü olarak 10 güne kadar istirahat verilmiş ise istirahat raporları üç nüsha düzenlenecek ve bir nüshası sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezine gönderilecek, kalan iki nüshasından biri çalışılmadığına dair bildirim girişini yapması için işverenine, diğeri ise kontrol sırasında sağlık hizmeti sunucusu hekimine ibraz etmesi için sigortalıya verilecektir.

Sağlık hizmet sunucularınca, kâğıt ortamında geçici iş göremezlik belgesi düzenlenmesi halinde, söz konusu belgelerin tamamı listeli olarak üst yazı ekinde, en geç 3 iş günü içerisinde, sağlık hizmet sunucusunun bulunduğu ildeki sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezine gönderilmesi gerekmektedir.

Kontrolsüz tek hekim raporlarında kontrol gerekmediğinden rapor 2 nüsha düzenlenecek, bir nüshası SGK ünitesine gönderilecek diğeri nüshası işverenine ibraz etmesi için sigortalıya verilecektir. Ancak analık sigortasından doğum öncesi ve doğum sonrası istirahatli olduğu ve çalışmadığı sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz. Sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde eğitim veya staj gördükleri işyeri işverenleri tarafından yasal süresinde bildirim yapılması gerekmektedir. Bildirimin yapılmaması nedeni ile yapılacak rücu işlemleri ile idari para cezası uygulamalarında anılan sigortalıların eğitim veya staj gördükleri işyeri işverenleri sorumludur.

6.7.2.Özel Muayenehane Hekimlerinin İstirahat Raporu Düzenlemesi

Ağız ve diş sağlığı hizmeti sunan sağlık kuruluşu kapsamında olanlar hariç olmak üzere "Muayenehaneler" sağlık hizmet sunucuları arasında belirtilmediğinden, herhangi bir sağlık tesisine bağlı olmadan özel muayenehanesi olan hekimler tarafından sigortalılar adına düzenlenen raporlara istinaden sigortalıların istirahatli bırakıldığı sürelerle ait geçici iş göremezlik ödenekleri ödenmeyecektir.

Bu durumda özel muayenehane hekimleri tarafından istirahati uygun görülen sigortalıların sözleşmeli veya sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularına müracaat etmeleri gerekmekte olup, yapılacak muayene



sonucu sigortalının istirahatine lüzum görülmesi halinde yeniden düzenlenen istirahat raporlarına istinaden SGK tarafından iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

6.7.3.Yabancı Ülkelerde Görevli Bulunan veya Geçici olarak Yurtdışında Çalışan Sigortalılara İş Göremezlik Ödeneği Ödenmesinde Uygulanacak Usul Ve Esaslar

Ülkemizin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri çerçevesinde akit ülke sigorta kurumu mevzuatına göre düzenlenen ve sözleşmenin uygulanmasına ilişkin formlarla/belgelerle SGK'ya bildirilen istirahat raporları aynen kabul edilir.

Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki tedavileri sonucu işverenleri tarafından yurtdışında görevlendirilen sigortalılara verilen istirahat raporlarının ilgili ülke mevzuatına uygun olduğunun, ülkemiz dış temsilciliklerince onanması hâlinde geçerli sayılacak; Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen sözleşmeli veya sözleşmesiz sağlık hizmet sunucusu hekiminin veya sağlık kurullarının ayrıca onayı aranmayacaktır.

Ancak sigortalıların yukarıda belirtilen bu hâller dışında yurtdışında buldukları sırada gördükleri tedavi sonucunda aldıkları raporların ülkemiz dış temsilciliklerince onanması halinde söz konusu raporlara ait ödenekler ödenecek şayet onanmaması halinde ise Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen sözleşmeli/sözleşmesiz sağlık hizmet sunucusu hekim veya sağlık kurullarınca onanması hâlinde ödenecektir.

Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelere ait sosyal güvenlik kurumları sigortalılarının muayene ve tedavileri sonucu düzenlenecek istirahat raporların, âkit ülke sosyal güvenlik kurumlarına intikal ettirilebilmesi için SGK'ya teslim edilmesi zorunludur.

6.7.4.Sosyal Güvenlik Destek Primine Tabi Olarak Çalışanlara Verilecek İstirahat Raporları

Bir işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan ve SGK'dan yaşlılık aylığı almakta iken hastalığı sebebiyle başvurduğu Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilmiş sağlık hizmet sunucusu hekimlerince istirahatli bırakılan sigortalıya SGK tarafından hastalık ve analık sigortası kollarından iş göremezlik ödeneği ödenmesi mümkün bulunmamaktadır. Ancak bu kişilerin istirahatine lüzum görülmesi halinde işverene bilgi verilmesi amacıyla geçici iş göremezlik belgesi düzenlenmesi, ayrıca istirahatinin bitiminde işyerlerine ibraz etmeleri için "Çalışabilir Kâğıdı" tanzim edilmesi hallerinin dışında anılan sigorta kollarından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmediğinden bu belgelerin SGK ünitelerine gönderilmesine gerek bulunmamaktadır.



Diğer yandan iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan e-Ödenek sistemi üzerinden veya kâğıt ortamında istirahat raporlarının düzenlenerek SGK'ya gönderilmesi halinde söz konusu raporlara ait geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi gerekmektedir.

6.7.5. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Sigortalılara Ödenme Usulü ve İstenecek Belgeler

Sigortalıların geçici iş göremezlik ödenekleri SGK ile anlaşmalı banka/bankalar(Ziraat Bankası) aracılığı ile ödenecektir.

Sigortalıların çalışmadıklarına dair beyan ettiği belgelerdeki bilgilerin ve beyanların gerçeğe aykırı olması, haklarında inandırıcı ihbar veya şikâyette bulunulması hallerinde SGK denetim ve kontrolle görevli memurlarınca durumun incelenmesi istenecektir.

6.7.6. Birden Fazla İstirahat Raporunun Çakışması

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

Kadın sigortalıya, analık sigorta kolundan istirahatin başladığı tarihten, doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışabileceğine dair rapor verilerek çalıştığı dönemde, başvurduğu sağlık hizmet sunucusu hekimi tarafından, hastalık ya da iş kazası veya meslek hastalığı sigorta kolundan istirahat raporu verilmesi halinde, sonradan verilen rapora ait sigorta kolundan iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerekir. Bu durumda olan kadın sigortalının analık sigortasından doğum öncesi kullanamadığı istirahat sürelerinin doğum sonrası istirahat sürelerine eklenerek geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi gerekmektedir.

6.7.7. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanması

Ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında:

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

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



Meslek hastalığı, sigortalının sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten bir yıl geçtikten sonra meydana çıkmış ise, günlük kazancı bu son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak yukarıdaki belirtilen şekilde hesaplanır.

Sigortalılara hesaplanacak günlük kazancının yatarak tedavilerde yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisi (2/3) üzerinden hesap edilerek geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir.

Geçici iş göremezlik ödenek hesabına esas tutulan devrede prim ve ikramiye gibi ödemelerin bulunması halinde, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise, ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazançta % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamayacağından geçici iş göremezlik ödeneği şu şekilde hesaplanacaktır.

Örnek-1:Nisan 2016 tarihinde hastalığı nedeniyle istirahatli bırakıldığı için işyerinde çalışmamış olan ve 01/04/2016 tarihinde iş kazası geçirmesi nedeniyle istirahatli bırakılan sigortalıya aşağıda belirtilen prim ödeme gün sayıları ile kazançlarına göre, verilecek geçici iş göremezlik ödeneğine esas tutulacak günlük kazancı hesaplanacaktır.

Aylar	Gün	Kazanç (TL)	Prim/İkramiye
2016 yılı Ocak	4	400,00	-
2016 yılı Şubat	10	1000,00	
2016 yılı Mart	1	100,00	2000,00

Sigortalının Ocak, Şubat ve Mart ayları içinde hak ettiği ücretler toplamı 1500 TL ve ücret aldığı gün sayısı 15 olduğuna göre, günlük kazancı, $1500/15= 100$ TL'dir.

Sigortalının kazancının dâhil edildiği mart ayında prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alındığı takdirde, ödenek ve gelire esas tutulacak günlük kazancın 100 TL'nin % 50'si olan 50 TL'si ilave edilerek bulunan 150 TL'yi aşmaması gerekmektedir.

Ancak, sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneğine esas tutulacak günlük kazanç kapsamında hak ettiği ücret olan 233.33 TL'ye prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler kapsamına giren ödemelerden 2016 Mart ayında verilen ve sigorta primi hesabına esas olması gereken prim tutarına 2000 TL'nin ilave edilmesi gerekeceğinden, bu suretle bulunan $1500+2000=3500$ TL'nin ücret aldığı gün sayısına bölünmek suretiyle hesap edilen günlük kazanç $3500/15= 233.33$ TL'dir.



Bu kazanç 150 TL'nin üstünde olduğundan ilgilinin ödeneği 150 TL günlük kazanç üzerinden hesaplanacaktır.

Aylar	Gün	Kazanç (TL)	Prim/İkramiye
2016 yılı Ocak	5	500,00	-
2016 yılı Şubat	10	1000,00	
2016 yılı Mart	-	-	2000,00

Bu örnekte, sigortalının Mart ayında herhangi bir çalışması bulunmamaktadır. Mart ayında sigortalı adına prim ikramiye vb. arızı bir ödeme bildirilmiştir, Bu ödeme günlük kazancın hesabına dâhil edilmeyecek, yalnızca gün ve kazanç bildirim yapılan aylara ait asıl ücret ve prim ikramiye vb. arızı nitelikteki kazançlar dikkate alınacaktır. Sigortalının Ocak, Şubat ve Mart ayları içindeki prime esas kazançlar toplamı 1500 TL ve ücret aldığı gün sayısı

15 olduğuna göre, günlük kazancı, $1500/15= 100$ TL'dir.

6.7.8. Emzirme Ödeneği Ödeme İşlemleri

Emzirme ödeneklerine ilişkin müstahaklığın tespiti ve ödeneğin ödenmesine yönelik işlemler, ünitelerimiz kısa vadeli sigorta servislerince gerçekleştirilecektir. Sigortalılar emzirme ödeneğine yönelik taleplerini çalıştıkları işyerlerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkezine bağlı kalmaksızın istedikleri sosyal güvenlik merkezine yapabilecektir. Sigortalılarca bu şekilde yapılan talepler üzerine yazılı dilekçe aranmaksızın ilgili servis personelleri tarafından, emzirme ödeneği bakımından müstahaklığın tespit edilmesi halinde ödeme işlemleri gerçekleştirilecek, anlaşmalı bankalar üzerinden kendilerine ödenmesi sağlanacaktır.

6.7.9.Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi

Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalılara, iş göremezlik ödeneklerinin ödenebilmesi için işverenlerince istirahat süresince işyerinde çalışılmadığına dair bildirim yapılması gerekmektedir.

2/3/2013 tarihinden itibaren;

"1-Bildirim, <http://www.sgk.gov.tr> internet adresinde e-SGK-İŞVEREN Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi (<https://uyg.sgk.gov.tr/vizite/welcome.do>) ekranından işverenler tarafından sigortalıların hak



ettikleri istirahat süresinin bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin verileceği son tarihteki gün sonuna kadar elektronik ortamda SGK 'ya gönderilmesi zorunludur.

2-Aylık prim ve hizmet belgesinde eksik gün nedeni olarak geçen 01 (istirahat) kodu ile bildirilen sigortalılar için bu bildirim, çalışılmadığına dair bildirim yerine geçer.” hükmü getirilmiştir.

Diğer taraftan, aylık prim hizmet belgesinde eksik gün nedeni “01-İstirahat” olarak SGK ya bildirilmeyen ve toplu iş sözleşmesi gereği veya işverence atıfet kabilinden primleri yatırılan sigortalılara ilişkin çalışılmadığına dair bildirim iki farklı ekran yerine tek bir ekrandan yapılması amacıyla aylık sigorta primlerinin e-Bildirge ile Kuruma bildirildiği Aylık Prim Hizmet Belgesi’nde eksik günlerin nedeni için oluşturulan “01-İstirahat” paneline ek olarak ayrı bir sütun oluşturulmuştur.

Bu sütun başlığında “prim bildirilen sigortalı, istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamıştır” ifadesi yer almaktadır. Anılan sütunda, ilgili ayda raporlu olan fakat raporlu olduğu dönemde prime esas kazançları ve ikramiyeleri işverenleri tarafından SGK 'ya bildirilenler ile eksik gün nedeni “12 Birden fazla” bildirilen sigortalıların istirahat döneminde işyerinde “çalışmadıklarının” kazanç ve ikramiyelerin Kuruma bildirileceği son tarih olan ayın 7/23’ünde saat 23:59’a kadar belirtilen sütun altında yer alan “12 Birden fazla” ve “istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamıştır” kutucuklarının birlikte işaretlenerek bildirilmesi gerekmektedir.

Sadece “12 Birden fazla” kutucuğunun işaretlenmesi çalışılmadığına dair bildirim yerine geçmeyecektir.

İşverenlerce SGK ya eksik gün nedeni olarak bildirilen “01-istirahat” dışında kalan diğer eksik gün nedenleri bildirimleri için mutlaka istirahatli olduğu sürelerde çalışılmadığına dair bildirim ekranından veya aylık prim ve hizmet belgesindeki “ istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamıştır” kutucuğunun işaretlenmesi sureti ile çalışılmadığına dair bildirim yapılması gerekmektedir.

Buna göre işveren modülünde “Çalışılmadığına Dair Bildirim Giriş” ekranlarında, rapor bilgileri kayıtlı olan sigortalılar için yapılacak işlemler aşağıda örneklendirilmiştir;

Örnek-1: Özel sektör sigortalısı için 02/03/2013 tarihinden itibaren başlayan, 30/03/2013 tarihinde istirahat süresi sona eren bir rapor için çalışılmadığına dair bildirim, aylık prim hizmet belgesinin SGK ya bildirilmesi gereken son tarih olan 24/4/2013 tarihi saat 23:59’a kadar yapılması gerekmektedir.

Söz konusu rapor için çalışılmadığına dair bildirim giriş ekranından manuel veya elektronik bildirim yapılabileceği gibi, Mart ayı APHB’de 01(istirahat) eksik gün nedeni veya “istirahat süresinde



çalışmamıştır” kutucuğunun işaretlenmesi de çalışılmadığına dair bildirim yerine geçecektir. Bu bildirimlerden herhangi birinin yapılması gerekli ve yeterlidir.

Örnek-2: Özel sektör sigortalısı için 20/03/2013 tarihinde başlayan 10/04/2013 tarihinde sona eren bir sağlık kurulu raporu için, çalışılmadığına dair bildirim yerine geçecek olan eksik gün nedeni bildiriminin, istirahatın 10/4/2013 tarihinde sona ermesi nedeniyle, Nisan 2013 aylık prim hizmet belgesinin SGK ya verileceği son tarih olan 23/5/2013 tarihi saat 23:59’a kadar yapılması gerekecektir.

Birden fazla aya sarkan istirahat raporlarında, yalnızca istirahatın bittiği tarihin içinde bulunduğu aya ait APHB’de 01 (istirahat) eksik gün nedeninin bildirilmesi halinde çalışılmadığına dair bildirim yapılmış olacaktır. Çalışılmadığına dair bildirim bakımından, rapor süresini kapsayan diğer aylar için ayrıca 01 (istirahat) eksik gün nedeni bildiriminin yapıp yapılmadığına bakılmayacaktır. Bununla beraber istirahatın başladığı ilk ayda veya istirahatın devam ettiği diğer aylarda 01 (istirahat) eksik gün nedeninin bulunması, fakat istirahatın bittiği aya ait APHB’de 01 (istirahat) eksik gün nedeninin bulunmaması durumunda bildirim yapılmamış sayılacaktır.

İstirahatin bittiği tarihin içinde bulunduğu aya ait APHB’de “istirahat süresinde çalışmamıştır” kutucuğu işaretlenecek ya da çalışılmadığına dair bildirim giriş ekranından bildirim yapılacaktır. Bu şekilde de bildirim yapılmaması durumunda idari para cezası uygulanacaktır.

Diğer taraftan, örneğin 02.03.2013-30.04.2013 tarihleri arasında istirahatli bırakılan ve özel sektörde çalışan bir sigortalının ödeneğini, rapor sona erme tarihinden önce en az onar günlük (10, 20 veya 30 günlük sürelerde istenmesi de mümkündür) süreler halinde talep etmesi durumunda, talep edilen günlerin tamamlanmış olması şartıyla ödenek, çalışılmadığına dair bildirim girişinin işveren tarafından Çalışılmadığına Dair Bildirim Giriş Ekranlarından sigortalının talep ettiği süreler için yapılması şartıyla hemen ödenecektir.

Sağlık hizmet sunucularınca istirahat raporu verilen ancak istirahatli olduğu dönemde işyerinde çalışan sigortalılar için işverenler tarafından “Çalıştı” bildirimini, ilgili ekranlardan yapılacaktır. İşverenlerce “Çalıştı” bildirimini yapılan sigortalılara ödenek ödenmeyecek, önceden ödenmiş olanlarla ilgili tahsil işlemleri başlatılacaktır.

Sigortalının istirahatli olduğu dönemde işyerinde çalıştığı yönünde inandırıcı şüphe olması, ihbar ve şikâyette bulunulması halinde konu SGK’nın denetim elemanlarınca incelenecek, sigortalının istirahatli olduğu dönemde işyerinde çalıştığı tespit edilmesi durumunda henüz sigortalıya ödeme yapılmamış ise geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecek, ödenmiş ise ödenen ödeneğin tahsili yoluna gidilecektir.



Yukarıda ayrıntıları ile anlatıldığı şekilde, istirahatli olan sigortalılar için işverenlerce aylık prim ve hizmet belgesinden veya ilgili diğer ekranlardan “01-istirahat”, “çalışmadı” veya “çalıştı” bildirimleri yapıldığında işverenin çalışılmadığına dair bildirim ekranından ilgili sigortalılara ait kayıtlar otomatik olarak düşmektedir. İşverenler çalışılmadığına dair bildirim yaptıkları sigortalılara ait listeyi Çalışılmadığına Dair Bildirim Giriş ekranı üzerinden alabilecektir.

6.7.10. Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi Hakkında İdari Para Cezası Uygulamaları

İstirahat raporları yukarıda açıklandığı şekilde elektronik ortamda gönderilen ve ödenekleri ödenen sigortalılar için işverenlerce “01-İstirahat”, “Çalışmadı” veya “Çalıştı” bildirimlerini yapmayanlar ya da yasal süresi dışında yapanlar e-Ödenek programı tarafından tespit edilmekte olup söz konusu bildirimleri yapmayan ya da yasal süresi dışında yapanlara ait liste SGK modülünde “Ceza uygulanacak raporlar” menüsünden alınabilmektedir.

Alınan listede;

1-Aylık prim hizmet belgesi üzerinde yer alan eksik gün nedeni “01-İstirahat” veya “istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamıştır” olarak”,

2-Manuel veya Elektronik Çalışılmadığına Dair Bildirim Giriş ekranından sigortalının istirahatli olduğu dönemde çalışıp çalışmadığını “Çalışmadı” veya “Çalıştı” olarak, bildirmeyen işverenlere asgari ücretin yarısı, geç bildirenlere ise asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanacaktır.

Eksik gün nedeni “01-İstirahat” bildirimini yapmayan ya da geç yapan işverenlere eksik gün nedeni bildirimini ile ilgili sigorta primleri mevzuatı gereği idari para cezası uygulandığının tespit edilmesi halinde ayrı bir ceza uygulanmayacaktır.

Örnek-1: İstirahati 05/03/2014 tarihinde başlayan ve 15/03/2014 tarihinde sona eren 4/1(a) kapsamındaki özel sektör sigortalısı için işverence eksik gün nedeni belgesi verilmemesi nedeniyle ilgili servis tarafından İPC uygulanması halinde, ayrıca çalışılmadığına dair bildirim yapılmaması nedeniyle İPC uygulanmayacaktır.

Ancak, söz konusu sigortalının istirahatli olduğu dönemde işveren tarafından ilgili aya ait APHB belgesinin 24/04/2014 tarihine kadar verilmemesi ve yine aynı döneme ait istirahat raporu için işverence ilgili ekranlardan “istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamıştır” bildirimini yapılmaması durumunda idari para cezası uygulanacaktır.



Yukarıda açıklandığı şekilde aylık prim hizmet belgesinde, sigortalıya ait kazanç bildirilmeyen dönemde, eksik gün nedeni olarak "01-İstirahat"te bildirilmeyen ya da istirahatli olduğu dönemde kazanç bildirilen, fakat yeni açılan sütundan Çalışmadığına Dair Bildirim Girişi "istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamıştır" olarak veya Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliğinin 5 inci maddesinde belirtilen adresten "çalıştı" ya da "çalışmadı" olarak bildirim yapılmayan sigortalıya ödenen ödenekler sigortalılardan tahsil edilmeyecek, bu sigortalılara rapor verildiği yönünde işverenlerine SGK tarafından elektronik mesaj yollandığı ve anılan raporlar işveren tarafından Çalışmadığına Dair Bildirim Giriş ekranında görülebildiği de göz önüne alınarak çalışmadığına dair bildirim girişi yapılması yönünde tebligat gönderilmeden idari para cezası uygulanacaktır.

Uygulanacak idari para cezası tutarının belirlenmesinde çalışmadığına dair bildirim SGK ya yapılmaması ya da yasal süresi dışında yapılması belirleyici olduğundan, kısa vadeli sigorta servislerince bildirim yapılmadığının tespiti halinde, asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanacaktır. Bununla birlikte idari para cezasına ilişkin tebligatın postaya verildiği tarihe kadar işverence çalışmadığına dair bildirim yapılması halinde; bildirim geç yapılmış kabul edilecek ve asgari ücretin 1/10 tutarında idari para cezası uygulanacaktır.

Sigortalının almış olduğu istirahat günlerinin birden fazla aya sarkması halinde ve son aya isabet eden rapor günlerine ait aylık prim ve hizmet belgelerinin SGK ya verileceği son tarihte son ay için "01-İstirahat" bildirimini yapılmış olması halinde çalışmadığına dair bildirim girişi yapılmış sayılacağından bu durumda idari para cezası uygulanmayacaktır. Ancak, söz konusu raporlar için "01-İstirahat" bildirimini yapılmaması durumunda istirahatın bittiği aya ait aylık hizmet prim belgesinin son verilme tarihi itibarıyla işverenin çalışmadığına dair bildirim girişinin aylık prim hizmet belgesi üzerinde, "istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamıştır" olarak veya işverene ait çalışmadığına dair bildirim ekranında "çalıştı/çalışmadı" şeklinde yapılması gerekmektedir.

Örnek-2:28/05/2013'te başlayan ve 07/06/2013 tarihinde sona eren özel işyeri sigortalısına ait bir raporun, işveren tarafından çalışmadığına dair bildirim girişinin, istirahatın 07/06/2013 tarihinde sona ermesi nedeniyle 2013/Haziran ayı için aylık prim hizmet belgesinin son verilme tarihi olan 23/7/2013 tarihine kadar son aya ait APHB üzerinde

"01 İstirahat" veya "istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamıştır" kutucuğunun işaretlenmesi suretiyle ya da elektronik veya manuel Çalışmadığına Dair Bildirim Giriş ekranlarının birisi üzerinden çalıştı/çalışmadı şeklinde bildirim yapılması halinde çalışmadığına dair bildirim ile ilgili İPC uygulanmayacaktır.



İşveren tarafından son ayda APHB üzerinde “01-İstirahat” eksik gün nedeninin seçilmemiş olması veya “istirahatli olduğu sürelerde, işyerinde çalışmamıştır” kutucuğunun işaretlenmemiş olması ancak, elektronik ya da manuel çalışılmadığına dair bildirim girişi ekranlarından 28/05/2013 - 07/06/2013 tarihlerini kapsayacak şekilde tek ya da parçalı bildirim yapılması yeterli olacak ve İPC uygulanmayacaktır.

Örnek-3:01/05/2013’te istirahati başlayan ve 30/05/2013 tarihinde kontrole çağrılan bir sigortalıya akabinde 01/06/2013’te başlayan ve 30/06/2013 tarihinde sona eren (işbaşı verilen) bir rapor verildiğinde işveren tarafından önceki örnekte belirtildiği şekilde belirtilen adreslerden çalışılmadığına dair bildirim girişi yapılmaması durumunda her bir istirahat için İPC uygulanması gerekmektedir.

Örnek-4:01/05/2013 tarihi ile 10/05/2013 tarihleri arasında kontrollü istirahati olan sigortalıya 11/05/2013-20/05/2013 tarihleri arasında devam raporu verilmiştir. APHB’de 01İstirahat bildirilmesi veya “istirahat süresinde çalışmamıştır” kutucuğunun işaretlenmesi halinde her iki rapor için de bildirim yapılmış sayılacaktır. Ancak bu iki bildirim de bulunmaması halinde çalışılmadığına dair bildirim giriş ekranından her iki rapor için ayrı ayrı bildirim aranacaktır. Bu şekilde de bildirim yapılmaması halinde iki rapor için ayrı ayrı İPC uygulanacaktır.

Örnek-5:01/05/2013’te başlayan 10/05/2013’te sona eren istirahat raporu için, her ne kadar istirahat süresi 10 günlük olsa da bu sürenin altındaki eksik gün bildirimleri de çalışılmadığına dair bildirim için yeterlidir. Buna göre işveren tarafından aylık prim hizmet belgesi ile 25 günlük prim ve “01-İstirahat” kodu ile 5 gün eksik gün nedeni bildirilmesi halinde 10 günlük eksik gün bildirilmedi gerekçesiyle ceza uygulanmayacaktır.

6.7.11. Kâğıt Ortamında Düzenlenen Raporlar İçin Çalışılmadığına Dair Bildirim Giriş İşlemleri

Kâğıt ortamında düzenlenen ve SGK’ya gönderilen raporlar için çalışılmadığına dair bildirim, istirahatin bittiği tarihin içinde bulunduğu aya ait APHB’nin verilme süresi bitimine kadar yapılacaktır.

Kâğıt ortamında düzenlenen raporlar e-Ödenek manuel rapor kayıt giriş ekranından kaydedilebilmekte olup, kaydedildiği anda işveren ekranlarında görüntülenebildiğinden bu şekilde kaydedilen raporlar için işverene bildirim yapması yönünde ayrıca tebligat gönderilmeyecektir. Bu şekilde kaydedilen raporlar için işveren ekranına düştüğü tarihin içinde bulunduğu aya ait APHB verilme süresine kadar işveren tarafından bildirim yapılması gerekmektedir.

Anılan ekrandan kaydedilemeyen raporlar için ise işverenin söz konusu rapordan haberdar olamayabileceği de göz önüne alınarak İPC uygulanmadan önce çalışılmadığına dair bildirim yapması



yönünde işverene tebligat gönderilmesi gerekmektedir. Tebellüğ tarihinin içinde bulunduğu aya ait APHB verilme süresine kadar işveren tarafından bildirim yapılması gerekmektedir. Bu şekilde işverence bildirim yapılmaması veya geç bildirim yapılması halinde İPC uygulanacaktır.

Diğer taraftan kâğıt ortamında SGK'ya gelen raporlar için işveren tarafından çalışılmadığına dair bildirim girişi yapılması beklenmeden sigortalılara ait geçici iş göremezlik ödenekleri istirahat bitim tarihi itibarıyla ödenecek, akabinde süresinde işverence çalışılmadığına dair bildirim girişinin yapıp yapılmadığı kontrol edilecektir.

Ancak, işyerlerinde SGK'nın denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılacak denetim ve kontrollerde söz konusu bildirim geç yapıldığının tespiti halinde ise idari para cezaları yukarıda belirtilen tebligat yapılmadan uygulanacaktır.

Çalışılmadığına dair bildirim girişlerinin yapılması yönünde tebligatlar kısa vadeli sigorta servisleri tarafından yapılacak, fakat tebligat yapılmasına rağmen bildirim yapmayan işyerlerine idari para cezasının uygulanması için dâhili yazışma ile sigorta primleri tahakkuk ve tahsilat servisine durum intikal ettirilecektir.

E-bildirge kapsamı dışındaki (işyerleri devredilen, nakledilen, kapatılan, e-bildirge şifresi iptal edilen vb.) işverenler tarafından sigortalıların çalışmadıklarına ilişkin belgelerin manuel düzenlenmesine ve ünitelere gönderilmesine ilişkin uygulamaya devam edilecektir.

6.7.12.Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi İle İlgili Diğer Konular

1-Sigortalılara rahatsızlıkları sebebiyle sağlık hizmet sunucularınca 10 günün üstünde istirahat verilmesi halinde hak ettikleri geçici iş göremezlik ödeneklerini 10'ar günlük dilimler halinde almak istedikleri konusunda işverenlerine talepte buldukları takdirde ve işverence ilgili süreler için bildirim yapılması halinde SGK tarafından ödenekleri ödenecektir.

2-Sigortalının yatarak tedavi gördüğü sürelerde, işveren tarafından çalışılmadığına dair bildirim yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

3-Hastalık vaka türünde sıra numarası "1" olup, 2 veya daha az gün süreli raporlar için ödenek ödenmeyecek ve çalışılmadığına dair bildirim aranmayacaktır.

4-Hastalık ve analık vaka türlerinde sigortalının müstahak olmadığı tespit edilen raporlar için ödenek ödenmeyeceğinden çalışılmadığına dair bildirim de aranmayacaktır.



5-Sigortalının istirahatli olduğu dönemde işyerlerinde çalıştığı ya da çalışılmadığına dair bildirim yapmayan işverene ait işyerinin bulunmadığı veya sahte işyeri olduğu yönünde şüphe, ihbar ve şikâyet bulunması halinde konunun SGK denetim ve kontrol memurları marifetiyle yapılacak inceleme ve denetimle tespit edilmesi gerekmektedir.

6-İşten çıkarılan veya statü değişikliği yapan sigortalılar için işveren tarafından sigortalının işten ayrıldığı tarihten sonraki süreler için çalışılmadığına dair bildirim yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

Örnek-:10/05/2014 tarihinde 20 gün istirahat alan ve 20/05/2014 tarihinde işten çıkarılan özel işyeri çalışanı 4/1-(a) sigortalısının geçici iş göremezlik ödeneği istirahat bitim tarihini takip eden gün ödenecektir. Akabinde 20/05/2014 tarihine (dahil) kadar geçen istirahat süresi için işveren tarafından çalışılmadığına dair bildirim yapıp yapılmadığı ilgili ekranlardan 23/06/2014 tarihine kadar kontrol edilecek, bildirim süresinde yapıp yapılmadığına göre işlem yapılacaktır; 20/05/2014 tarihinden sonraki rapor süreleri için ise anılan tarihte işten çıktığı ilgili ekranlardan kesin olarak tespit edilen sigortalı için işveren tarafından çalışılmadığına dair bildirim yapılmasına gerek bulunmadığından anılan bildirim yapıp yapılmadığı hakkında SGK kayıtlarının kontrol edilmesine gerek bulunmamaktadır.

7-Birden fazla işverenin yanında çalışan sigortalının istirahatli bırakılması halinde; rapor, istirahat sona erme tarihinden önceki en son tarihte APHB ile prim bildiren işverenin “Çalışılmadığına Dair Bildirim İşlemleri” ekranına düşmekte olup, anılan işveren tarafından süresinde bildirim yapılacaktır.

İşveren modülünde “Çalışılmadığına Dair Bildirim İşlemleri” ekranına sigortalının raporu düşmeyen diğer işveren veya işverenlerden ise kendilerine tebligat gönderilmek suretiyle “**Kağıt Ortamında Düzenlenen Raporlar İçin Çalışılmadığına Dair Bildirim Giriş İşlemleri**” başlıklı bölümde belirtilen esaslara göre mutlaka SGK’ya bildirim yapması gerekecektir.

8- Anılan ödeneklerin sigortalılara ödenmesinde sigortalıların SGK’ya müracaat etmelerine gerek bulunmamakta olup doğrudan anlaşmalı banka(Ziraat Bankası) şubelerine müracaat etmeleri yeterlidir. Diğer taraftan elektronik ortamda düzenlenen raporların ivedilikle ödenebilmesi için sağlık hizmet sunucusu başhekimlerince en kısa zamanda onaylanması gerekmektedir.

9-İşyeri nakli sebebiyle giriş çıkış yapılan sigortalılar, işyeri değiştiren sigortalılar, işe giriş bildirgesi ya da işten çıkış bildirgesinin verilmemesi sebebiyle yanlış işyerine düşen raporlar için eski işverenin “personelim değildir” butonunu kullanması gerekmektedir.

Ancak bu butonun kullanılmasına rağmen yeni işverenin ekranına düşmeyen raporlar eski işveren adına “Ceza Uygulanacak Raporlar” menüsüne düşmektedir. Bu durumun tespit edilmesi halinde eski



işverene ceza uygulanmayacak olup, söz konusu rapor anılan menüden çıkarılacaktır. Yeni işverene ceza uygulanmadan önce, yeni işyerinden aylık prim hizmet belgesinin verilme süresinde eksik gün nedeni veya istirahatli olduğu sürede işyerinde çalışmadığına dair kutucuğun işaretlenip işaretlenmediğinin kontrolü sağlanacak, çalışılmadığına dair bildirim girişinin yapılmadığının tespit edilmesi halinde mutlaka çalışılmadığına dair bildirim girişi yapılması yönünde tebligat çekilecek, tebligatın işverene tebliğ edildiği tarihin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin SGK ya bildirileceği son tarihe kadar işveren tarafından çalışılmadığına dair bildirim yapılmadığı takdirde idari para cezası uygulanacaktır.

Ayrıca, sağlık hizmet sunucuları hekimlerince hastane modülünde düzenlenen raporlar en geç üç gün içinde başhekimlerce onaylanması gerekmektedir. Söz konusu raporlar düzenlendiği anda SGK modülünde görülmekte ancak hastane başhekimleri tarafından onaylanmadıkça işverene ait “çalışılmadığına dair bildirim girişi” ekranına düşmemektedir. Bu nedenle bu tür raporlar işverenler tarafından yasal sürede onaylanamamakta ve SGK modülünde ceza uygulanacak raporlar listesine düşmektedir.

Söz konusu raporlara ait çalışılmadığına dair bildirim girişlerinin işverenler tarafından raporun işverenlerin “çalışılmadığına dair bildirim girişi” ekranına düştüğü aya ait aylık prim hizmet belgesinin SGK’ya bildirileceği son güne kadar yapılması gerekmektedir.

Buna göre söz konusu raporların başhekim onayını müteakip işveren tarafında çalışılmadığına dair bildirim ekranına düştüğü tarihin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin son verilme gününe kadar işveren tarafından çalışılmadığına dair bildirim ekranından çalıştı/çalışmadı bildirimi yapılması halinde bahse konu istirahat raporlarına idari para cezası uygulanmaması, başhekim tarafından geç onaylanması nedeni ile SGK modülünde ceza listelerine düşen raporlarında ceza listelerinden çıkarılması gerekmektedir.

10-Raporların elektronik ortamda gönderilmesini sağlayan “e- Ödenek programında”, eksik gün nedeni bildirimlerine ait kayıtlarda veya “istirahat süresinde çalışmamıştır” kutucuğu ya da “çalıştı/çalışmadı” bildirimlerinin yapılacağı “manuel ve elektronik çalışılmadığına dair bildirim ekranlarında” meydana gelen teknik arızalardan dolayı söz konusu bildirimlerin yapılıp yapılmadığı veya süresinde yapılıp yapılmadığının tespitinin mümkün olmadığı ya da sistemce yanlış tespit yapılması nedeniyle cezaya düşen işverenlerin olması durumunda işverenler tarafından yapılacak itirazlar üzerine, SGK kayıtlarından manuel yapılan kontrollere göre (Hizmet dökümünde ilgili ayda “*” işareti bulunması “01İstirahat” olması ve manuel çalışılmadığına dair bildirim girişi ekranında çalışılmadığına dair bildirim



girişinin yapılmış olduğunun tespit edilmesi durumunda), kısa vadeli sigortalar servis personeli, şef ve sosyal güvenlik merkez müdürü veya il müdür yardımcısı tarafından müşterek tutanak tanzim edilmek suretiyle cezadan çıkarma işlemi yapılabilecektir.

11. Yasal zorunluluk olmamakla birlikte işverenler, sigortalılarına verilen istirahat raporları hakkında e-posta yoluyla bilgilendirilmektedir. E-posta ile bilgilendirilme yapılabilmesi için işverenlerin veya işveren vekillerinin kendilerine ait e-posta adres bilgilerini SGK internet sayfasında yer alan e-SGK/Diğer Uygulamalar-Çalışılmadığına Dair Bildirim Giriş ekranı içinde yer alan “İşveren İletişim Bilgileri” panelinden giriş yapmaları gerekmektedir. Ancak çeşitli nedenlerle e-posta ile bilgilendirme yapılmaması veya yapılamaması işverenlerin SGK ya çalışılmadığına dair bildirim yapma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

12. Sigortalının işten çıkışının verildiği tarihten sonra henüz 9 uncu gün ve öncesinde istirahat raporu verilmesi halinde işverenince çalışılmadığına dair bildirim yapılmasına gerek bulunmamakta olup bu raporların İPC listesine düşmesi halinde ceza uygulanmayacaktır.

6.7.13. İlk Defa veya Tekrar İşe Giren Sigortalıya Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi Yapılması

Sigortalıların hizmet bildirimleri e- Bildirge sisteminden, takip eden ayın 23'üne kadar (özel işyeri için) SGK ya gönderilmektedir. Bu kapsamda ilk defa işe giren sigortalılardan işe girdikleri ay içinde iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle istirahat raporu alanlar ile tekrar işe başlayan sigortalılardan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık veya analık sigortalarından istirahatli oldukları sürelerde işyerlerinde çalışmadıklarına dair bildirimlerinin yapılabilmesi için, işverenler tarafından e-Bildirge sisteminde mevcut olan Sigortalı Hesap Fişi ile cari ay hizmetlerinin elektronik ortamda SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir.

6.7.14. Kağıt Ortamında İş Göremezlik Belgesi ve Çalışabilir Belgesinin Düzenlenmesi İle İlgili Usul ve Esaslar

Halen sigortalılara bazı durumlarda kâğıt ortamında istirahat raporu düzenlenmesi uygulaması devam etmektedir. “İş Göremezlik Belgesi'nin elektronik ortamda SGK'ya gönderilemediği durumlarda anılan belgenin kâğıt ortamında düzenlenmesi halinde İş Göremezlik Belgesinin ödemeye esas belge olması ve eksiksiz doldurulmasının mevzuat gereği zorunlu tutulması nedeniyle, söz konusu belgenin sağlık hizmet sunucusu yetkilisi (başhekim) tarafından onaylanması gerektiği belirtilmiş olup, Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının ilgili hekimlerince düzenlenen ve kâğıt ortamında SGK'ya gönderilen “İş Göremezlik Belgesi” ve sağlık kurulu raporlarında; isim kaşesi, mühür



ve başhekim onayının, elektronik ortamda gönderilenlerde ise başhekim onayının mutlaka bulunması gerekmektedir.

Bununla birlikte aile hekimliği uygulaması gereği illerde aile hekimleri tarafından istirahatli bırakılan sigortalılar adına kâğıt ortamında düzenlenen geçici iş göremezlik belgesi ve geçici iş göremezlik devam belgesinin "Başhekimlik Onayı" bölümü ile "İş Göremezlik Belgesi"nin, "Onay" bölümlerine diğer bilgilerin yanı sıra belgeyi düzenleyen "Aile hekimliğinin isim kaşesinin" basılması ve anılan formların "İstirahat Belgeleri Listesi" ile mutlaka üst yazı ekinde SGK'ya gönderilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, SGK tarafından sağlık hizmet sunucularına sevk işlemlerinde vizite kâğıdı uygulamasına son verildiğinden, sigortalıların bağlı oldukları SGK'nın tespiti için, sağlık hizmeti sunucularınca, iş göremezlik belgesinin, sigortalıların bağlı buldukları SGK'nın sigortalıdan öğrenilmesi durumunda ilgili SGK'ya, öğrenilememesi durumunda ise hastanenin bulunduğu yerdeki SGK'ya gönderilmesi gerekmektedir.

6.7.15. Hastalık Ve Analık Hükümlerinin Uygulanmasında Sigortalılığın Sona Ermesi

Hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık;

- a) İlgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini,
- b) Diğer hallerde ise sigortalının işten çıkış tarihini takip eden 10 uncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır.

Ücretsiz izinlerin tespitinde 4857 sayılı Kanunun ilgili maddeleri dikkate alınacaktır. Kanuni zorunluluk dışında gerek toplu iş sözleşmeleri gerekse sigortalı ile işveren arasındaki sözleşme gibi düzenleyici tasarruflarla kabul edilen daha uzun süreli ücretsiz izin sürelerinin kabulü mümkün bulunmamaktadır.

Sigortalının işten ayrıldığı tarihi takip eden ve niteliğin yitirilmesine kadar geçen süre içerisinde (ilk dokuz gün) aldığı istirahat raporundan sonra aynı vaka türünden devam niteliğinde olan (takip numarası aynı, sıra numarası artarak devam eden) raporlardan sadece ilk rapor için geçici iş göremezlik ödeneği ödenecek, diğerlerine ödenmeyecektir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı maddesinde, yıllık ücretli izinlerini 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 tarafından toplam dört güne kadar ücretsiz izin verileceği, 74 üncü maddesinde ise isteği halinde doğum yapan kadın işçiye on



altı veya on sekiz haftalık istirahat süresinin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği öngörülmüş ve Kanunda bu sürelerin haricinde ücretsiz izin düzenlenmesine yer verilmemiştir.

Buna göre 4/1-(a) kapsamındaki sigortalıların yukarıda belirtildiği şekilde yasal ücretsiz izinli sayıldıkları dönemde sağlık hizmet sunucuları tarafından kendilerine istirahat raporu verilmesi halinde iş göremezlik ödeneği ödenecek olup bu kişiler için işverenlerince çalışılmadığına dair bildirim yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, işten ayrılıp sigortalılık niteliğini yitirmeden istirahat raporu alan sigortalının aldığı rapora, rapor sona erme tarihi itibarıyla “çalışır” verilmesi ve rapor sona erme tarihinin 10 uncu güne veya sonrasına sarkması, akabinde sigortalı için rapor bitiş tarihi itibarıyla yeni bir istirahat raporu verilmesi durumunda yeni rapor başlangıç tarihi itibarıyla sigortalılık niteliği sona erdiğinden geçici iş göremezlik ödenekleri ödenmeyecektir.

Ancak, sigortalının işten çıkmasını müteakip henüz sigortalılık niteliğini yitirmeden örneğin; hastalık vakasından sonu çalışır olan 10 günlük bir istirahat raporu almış olmasına rağmen raporu devam ederken 9 uncu günde farklı bir vaka (analık) türünden veya aynı sigorta kolundan yeni bir istirahat raporu alması durumunda, sigortalının sigortalılık niteliğinin henüz yitirilmemiş olması nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneğinin her iki vaka türünden de ödenmesi mümkün bulunmaktadır.

Örnek-1: 30.09.2013 tarihinde işten çıkan bir sigortalıya 07.10.2013-15.10.2013 tarihleri arasında sonu “çalışır” olan bir rapor düzenlenmesi durumunda işbaşı tarihi olan 16.10.2013 tarihinde kişinin sigortalılık niteliği bulunmadığından aynı tarih itibarıyla doktorun yeni bir rapora gerek duyması halinde sigortalılık niteliği yitirildiğinden düzenlenen rapora ait geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesine imkân bulunmamaktadır.

Örnek-2: 30.09.2016 tarihinde işten çıkan bir sigortalıya 08.10.2016-17.10.2016 tarihleri arasında sonu “çalışır” olan bir rapor düzenlenmesi ve hekimin istirahatın sona erdiği tarihte sigortalının hastalığının iyileşmediğine ve yeniden istirahat raporu verilmesine lüzum görmesi durumunda işbaşı tarihi olan 18.10.2016 tarihinde doktor tarafından bir önceki rapordaki “çalışır” durumunu kontrole çevirerek yeni bir rapor verebilecek ancak düzenlenen söz konusu ikinci rapor sigortalılığın 17.10.2016 tarihinde sona ermesi nedeniyle kesinlikle ödenmeyecektir.

Ayrıca, sigortalı istirahat raporunu işten çıktıktan sonra ilk 9 gün içinde almış olmakla birlikte, devam eden raporu sigortalı olmadığı süreler isabet ettiğinden hali hazırda sigortalı olunmayan bu dönemde



gelir kaybının da mümkün olmayacağı düşünüldüğünde kişinin söz konusu devam raporuna veya raporlarına geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir.

Örnek-3: 30.09.2013 tarihinde işten çıkan bir kadın sigortalıya 01.10.2013-10.10.2013 tarihleri arasında sonu “çalışır” olan bir hastalık raporu düzenlenmesi durumunda işbaşı tarihi olan 11.10.2013 tarihinde kadın sigortalıya doktor tarafından analık sigortasından doğum öncesi rapor düzenlenmesi durumunda sigortalılık niteliği sona erdiğinden analık sigortasından düzenlenen rapora ait ödeneğinin ödenmemesi gerekir.

Örnek-4: 30.09.2013 tarihinde işten çıkan bir kadın sigortalıya 01.10.2013-07.10.2013 tarihleri arasında sonu “çalışır” olan bir hastalık raporu verilerek, daha sonra 09.10.2013 tarihinde kadın sigortalıya doktor tarafından analık sigortasından doğum öncesi rapor düzenlenmesi durumunda sigortalılık niteliği yitmediğinden bu rapora ait ödeneğin ödenmesi gerekir.

Sigortalının işten ayrılışının verilmediği ancak ilgili Kanunlarında belirtilmeyen şekilde ücretsiz izinli bırakıldığı hallerde (örneğin diğer ücretsiz izin), ücretsiz iznin başlangıcını takip eden onuncu günden itibaren kısa vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık niteliği yitirilmiş sayılacaktır.

İlgili 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 olduğundan bu sürelerde alınan istirahat raporlarına geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir. Kanunun 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 olduğundan bu sürelerde alınan istirahat raporlarına geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

Örnek-5: Sigortalının en son çalıştığı işvereni tarafından 31/12/2015 tarihinde 30 günlük prim bildirilmiştir. Sigortalı 01/01/2016 tarihinde (ilgili kanunlarında belirtilmeyen nitelikte) ücretsiz izne ayrılmıştır. Bu sigortalının kısa vadeli sigortalar bakımından sigortalılık niteliği en son primin bildirildiği günü takip eden 10/01/2016 tarihi itibarıyla sona erdiğinden, bu tarih itibarıyla alacağı istirahat raporlarına geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir. 01/01/2016 ve 09/01/2016 (dahil) tarihleri arasında alacağı istirahat raporlarına ise geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

Örnek-6: Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalı için işvereni tarafından 2016/Ocak ayı için 10 günlük prim bildirilmiştir. Bu sigortalı, 25/01/2016 tarihinde başlayan istirahat raporu almıştır. Söz



konusu sigortalının hizmet akdi devam ettiği için aldığı rapor için geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

6.8.1. İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Hastalık Vakalarında İşverenin Sorumluluğu

İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, SGK tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, SGK tarafından işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

Kasıt; İşverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle iş kazası veya meslek hastalığına neden olması hâlidir. Zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kastı ortadan kaldırmaz. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali, sorumluluğunu kaldırmayacaktır.

Örnek-1: İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuatta işyerinde çizme kullanılması belirtildiği halde temin edilen çizmenin yalıtım özelliği taşınamaması nedeniyle elektrik çarpması sonucu iş kazasının meydana gelmesi durumunda işverenin sorumluluğu ortadan kalkmayacaktır.

Mevzuat, yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu bu organlarca kabul edilen genel ve objektif kural veya hükümlerin tümüdür.

İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınacaktır. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlem almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemeyecektir.

Buna göre; meydana gelen bir iş kazasında, işverenin kastı ya da mevzuata aykırı bir eylemi mevcut ise sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği için işveren sorumlu tutulacak ve işverene kusuru oranında başvurulacaktır. Eldeki bilgi ve belgelerde işverenin kusurlu olduğu belirtilmekle birlikte kusur oranına yer verilmemişse, ödenen geçici iş göremezlik ödemelerinin tamamı olayda kastı veya kusuru bulunan işverene rücu edilecektir.



Örnek-2:13/05/2014 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu SGK müfettişlerince düzenlenen raporda işverenin %80, sigortalının ise %20 oranında kusurlu olduğu (ağır kusur ifadesine yer verilmemiştir) tespit edilmiştir. Söz konusu iş kazası sonucu sigortalıya verilen 10 günlük istirahat raporuna istinaden sigortalıya ödenen 300 TL geçici iş göremezlik ödeneğinin işverenin kusur oranına (%80) tekabül eden 240 TL'nin işverenden tahsil edilmesi gerekmektedir.

İş kazasının, işveren tarafından SGK'ya bildirilmemesi durumunda, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, SGK tarafından işverenden tahsil için gerekli işlemler yapılacaktır.

Örnek-3:06/01/2014 tarihinde iş kazası geçiren ve 30 günlük istirahat raporu alan sigortalı için işvereni 16/01/2014 tarihinde iş kazası bildiriminde bulunmuştur. Buna göre; bildirim tarihine kadar (06/01/2014-16/01/2014 tarihler arası) sigortalıya ödenmiş olan geçici iş göremezlik ödenekleri için kusur oranı dikkate alınmadan bildirim tarihine kadar ödenen ödeneğin tamamı üzerinden işverene rücu işlemi yapılacaktır. Bildirim tarihinden sonra ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri için ise işverenin kusuru varsa kusur oranı dikkate alınarak rücuya esas işlemler yapılacaktır.

Meslek hastalığı vakalarında ise, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene sigortalı için ödenmiş/ödenecek ödenekler ile SGK'ca yapılmış diğer masraflar rücu edilecektir.

Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, SGK'ca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir.

İşe giriş bildirgesi verilmeksizin çalıştırılırken veya bildirge verilmeden önce iş kazası geçirenlere ödenen veya ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneklerinin tamamı işverenden tahsil edilmesi için gerekli işlemler başlatılacaktır.

Örnek-4:21/02/2014 tarihinde işe giriş bildirgesi verilen ancak bu tarihten önce çalışmaya başlayan ve yine bu tarihten önce 06/02/2014 tarihinde iş kazası geçiren sigortalıya 30 gün istirahat raporu verilmiştir. Anılan madde gereği sigortalı için ödenen veya ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneklerinin tamamının işverenden tahsil edilmesi için gerekli işlemler başlatılacaktır.

Kısa vadeli sigorta servisi personeli tarafından iş kazası veya meslek hastalığının tespiti halinde sigortalıya ödenen veya ödenecek olan ödenekler başka belge aranmaksızın işverenden tahsil edilecek



olup olayda sigortalının ağır kusuru veya üçüncü bir kişinin kusuru bulunsa dahi sigortalının ağır kusuru ya da üçüncü kişinin kusuruna bakılmayacaktır.

6.8.2. Trafik Kazası Vakalarında Hastalık Sigortası Kapsamında Ödenen Geçici İş Göremezlik Ödenekleri

Trafik kazası vakası sonucu hastalık sigortası kapsamında sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri için yapılacak rücu işlemleri kısa vadeli sigorta servislerince yürütülecektir.

Trafik kazası sonucu sigortalının istirahat raporu alması ve bu nedenle sigortalıya geçici iş göremezlik ödenmesinde kusuru bulunan üçüncü kişilere kusuru oranında rücu işlemi yapılacaktır.

Trafik kazası sonucu, geçici iş göremezlik ödeneğinin rücusunda, ödeneğin kusur oranına tekabül eden kısmı öncelikle sigorta şirketinden (poliçe limiti dâhilinde) yazı ile talep edilecek, aynı anda sigortalıya da bilgilendirme yazısı gönderilecektir. Poliçe limiti tutarını aşan kısmının ise, olaya sebebiyet veren kişi veya kişilerden tahsil edilmesi amacıyla rücu işleminin başlatılması gerekmektedir.

Sigorta şirketinin ödemekle yükümlü olduğu tutarı SGK hesabına yatırmaması, eksik yatırması veyahut ödeme süresine kadar olan faiz tutarını eklemeyen yatırması halinde sigorta şirketinden yükümlülüğünü yerine getirmesi, sigorta şirketinin ifa yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde ödeneğin kusur oranına tekabül eden kısmı yasal faizi ile birlikte, olaya sebebiyet veren kusurlu kişinin kendisinden yazı ile talep edilecektir. Sorumlu kişinin de yasal süresi içinde ödeme yapmaması halinde, sigorta şirketi ya da olaya sebebiyet veren kişi ile başka herhangi bir yazışma yapılmaksızın, sigorta şirketinin vergi numarası girilmek suretiyle MOSİP sistemi üzerinden borç kaydı oluşturulacak ve üst yazı ekinde muhasebe takip birimine gönderilecektir. Sigorta şirketinin yükümlülüğünü sigorta poliçesinde belirtilen teminat tutarında yerine getirmesi ve teminat tutarından fazla bir SGK giderinin söz konusu olması halinde arta kalan SGK giderinin kusur oranı nispetinde kusurlu kişiden tahsil edilmesi gerekmektedir.

Meydana gelen trafik kazası sonucu taraflar, anlaşma yoluyla maddi hasarlı trafik kaza tespit tutanağı düzenlemiş iseler, yalnız maddi hasar meydana geldiği ve herhangi bir yaralanma ya da iş göremezlik durumunun olmadığı kabul edilecektir. Ancak, maddi hasarlı trafik kaza tespit tutanağı düzenlenmesine rağmen, sigortalıya geçici iş göremezlik belgesi de verilmiş ise iş göremezlik ödeneği ödenecek, fakat akabinde kaza sonucu tarafların düzenlemiş olduğu maddi hasarlı trafik kaza tespit tutanağı ve iş göremezlik belgesi ile ödenek ödendiğine dair eki belge, 2918 sayılı Kanun uyarınca yetkili kılınan Karayolları Genel Müdürlüğü Teşkilatı il ve ilçe kuruluşlarında kurulu bulunan ilgili birimlere ünitece resmi yazıyla gönderilecektir.



Olayın mahkemeye intikal etmiş olması durumunda mahkeme kararında, SGK denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurlarınca düzenlenen raporlarda, varsa sigorta eksperlerinin düzenlemiş olduğu raporlarda, belirlenen oranlara göre işlem yapılacaktır. Olayın mahkemeye intikal etmediği ve kusur oranının hiçbir şekilde tespit edilemediği durumlarda ise, "Asli kusur" için 6/8, "Tali kusur" için 2/8 oranı dikkate alınacaktır. 6/8 kusur oranı % 75 e, 2/8 kusur oranı ise % 25'e tekabül etmektedir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 44'üncü maddesinin ikinci fıkrasında ağır kusura yönelik uygulamanın nasıl yapılacağı açıklanmıştır. Buna göre; Sigortalının:

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaması,
- Tehlikeli olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen bir hareketi yapması,
- Yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi,
- Yapılması gerekli bir hareketi savsaması,
- Açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması, ağır kusuruna esas tutulacaktır.

Örnek-1: Sigortalı trafik kazası geçirmiş ve kaza sonrası kendisine istirahat raporu verilmiş olup, kazaya ilişkin trafik kaza tespit tutanağında 2918 sayılı Kanununun 84 üncü maddesinin (asli kusur sayılan haller) birinci fıkrasının (d) bendi hükmünün gerçekleştiği belirlenmiş ve ödeneğinden Kanununun 22 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre ağır kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadar indirim yapılması öngörülmüştür. Bu durumda asli (ağır) kusurlu olması nedeniyle ağır kusur oranı % 75 (6/8) kabul edilip ödeneğinden % 75 ağır kusur oranının üçte biri oranında $\frac{75}{3} = 25$ indirim yapılacaktır. Aynı kazada olaya sebebiyet veren üçüncü kişinin tali kusurlu olduğu belirtilmiş ise, üçüncü kişinin de Kanununun 21 inci maddesinin dördüncü fıkrası hükmü gereği sorumluluğu doğmuş olup aynı zamanda sigortalıya kesintili ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin ilgili üçüncü kişiye de kusuru oranında rücu edilmesi gerekmektedir.

Örnek-2: Sigortalı trafik kazası geçirmiş olup, kaza sonrası iş göremezliğe uğramıştır. Sigortalının almış olduğu geçici iş göremezlik ödeneği miktarı 200 TL dir. Trafik kaza tespit tutanağında sigortalının tali kusurlu, olaya sebebiyet veren üçüncü kişinin ise asli kusurlu olduğu belirtilmiştir. Kaza tespit tutanağında sigortalının kusuru dolayısıyla Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği gereği ağır kusurlu olduğu kabul edilerek ödeneğinden $(200 \times \frac{1}{3} \times \frac{2}{8} = 16,66 \text{ TL})$ kesinti yapılması gerekmektedir. Üçüncü kişiden yapılacak olan kesinti tutarı bu durumda $(200 - 16,66) \times \frac{6}{8} = 137,4975 \text{ TL}$ olacaktır.



Olası kast, kişinin olayın meydana geleceğini, oluşacağını öngördüğü halde fiili işlemeye devam etmesi hali, bilinçli taksir (kusur) ise kişinin genel olarak öngördüğü hukuka aykırı neticenin meydana gelmesini istememesi ve gerçekleşmemesi için gerekeni yapması durumudur. Trafik kazalarının oluş şekli ve niteliğine göre olası kast ve bilinçli taksir durumları ceza hukuku ilkelerine göre değerlendirilebilmekle birlikte, 5510 sayılı Kanuna göre yürütülecek rücu işlemlerinde eğer olaya ilişkin mahkeme kararı yok ise trafik kaza tutanağı ve kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgeler gereği Kanunun 22 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre kasıt durumuna ilişkin hükümlerin uygulanması gerekmektedir.

Örnek-3: Sigortalı trafik kazası geçirmiş olup, kazaya ilişkin trafik kaza tespit tutanağı ve eki resmi belgelerde sigortalının alkollü olduğu tespit edilmiştir. Kaza sonrası iş göremezliğe uğrayan sigortalının hak ettiği geçici iş göremezlik ödeneği miktarı 200 TL'dir. Alkollü araç kullanarak kazaya sebebiyet veren sigortalı hakkında Türk Ceza Kanunu hükümlerine göre, kasti hareketi nedeniyle iş göremezliğe uğradığının kabul edilmesi halinde, Kanunun 22 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre hak ettiği geçici iş göremezlik ödeneği yarısı tutarında yani 100 TL olarak ödenecektir. Alkollü araç kullanarak zarara sebebiyet verenin, üçüncü kişi olması ve yüzde yüz kusurlu olduğunun anlaşılması halinde rücu edilecek olan tutar geçici iş göremezlik ödeneğinin tamamı olan 200 TL olacaktır. Eğer trafik kazası tespit tutanağında alkollü üçüncü kişi veya sigortalının kusur oranı belirtilmişse rücu veya kesinti tutarı kusuru nispetinde olacaktır.

Benzer şekilde ehliyetsiz araç kullanması sebebiyle kazaya sebebiyet veren sigortalı veya üçüncü kişiler için olayın kasıtlı veya taksirli meydana gelip gelmediğine göre işlem yapılacaktır.

Sürücülerin alkollü ya da ehliyetsiz araç kullandığı ve kazaya sebebiyet verdiği tespit edilmişse, trafik kaza tespit tutanağı ve eki resmi belgelere dayanılarak yukarıdaki örnekte belirtildiği üzere rücu işlemi yapılır. Ölümlü ya da yaralanmalı trafik kazalarında olayın adli makamlara intikal ettiği göz önüne alındığında, savcılık raporu ya da bilirkişi raporuna dayanılarak hazırlanmış olan rapora dayanak mahkeme kararlarında, kesinti yapılan tutarlardan ve oranlardan farklı bir karara varılmış ise rücu işlemine esas tahsilat tediye işlemleri düzeltilerek yapılmalıdır.

Trafik kaza tespit tutanağında, asli ya da tali kusur şeklinde bir ibarenin yer almayıp, 2918 sayılı Kanunun ilgili maddelerinin yazılması halinde, atıf yapılan maddenin hangi kusur durumuna karşılık geldiği trafik kaza tespit tutanağından kontrol edilerek rücu işlemleri yapılmalıdır

Herhangi bir kusur oranına yer verilmeyen ya da Karayolları Trafik Kanununa atıf yapılmayıp sadece olayın oluş şeklinin açıklandığı trafik kazalarında, olayın mahkemeye intikal etmediği ve kusur oranının



hiçbir şekilde tespit edilemediği durumlarda, dosyanın evvelinde kim tarafından incelendiğine bakılarak kusur oranının tespit edilmesi amacıyla SGK denetim ve kontrol ile yetkilendirilmiş görevlilerine gönderilecektir. Trafik kazası sonucu sigortalılara ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinin;

-Kazayı yapan motorlu aracın saptanamaması (tespit edilememesi),

-Zorunlu mali sorumluluk sigortası yaptırmaksızın trafiğe çıkarılan motorlu araçların kişilere verdiği zararlar,

-2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 107 nci maddesi uyarınca işletenin sorumluluğunun olmadığı hallerde çalınmış veya gasp edilmiş motorlu aracın kişilere verdiği zararlar,

-Yükümlü sigorta şirketinin iflası, hallerinde, Güvence Hesabı Yönetmeliğinin 9 uncu maddesi uyarınca zaman aşımı süresi içerisinde, trafik kaza tespit tutanağı ile diğer belgelerle "Türk Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, Barbaros Mahallesi Kardelen Sokak No:2 Palladium Tower Kat:30 34746 Ataşehir/İstanbul" adresinde faaliyet gösteren Güvence Hesabına başvurularak talep edilmesi gerekmektedir.

6.8.3.Trafikte meydana gelen İş Kazası Kapsamında Ödenen Geçici İş Göremezlik Ödenekleri

Trafikte meydana gelen iş kazası vakası sonucu iş kazası sigortası kapsamında sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri için yapılacak rücu işlemleri de kısa vadeli sigorta servislerince yürütülecektir.

Trafikte meydana gelen iş kazası vakasında, üçüncü kişilerin kusurunun bulunması halinde sadece sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri için üçüncü kişiye kusuru oranında rücu işlemi yapılacaktır.

Bununla birlikte olayda kusuru olduğu tespit edilen işverene sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri için kusuru oranında rücu işlemi yapılacaktır.

Tek taraflı trafik kazası vakalarında, geçici iş göremezlik ödeneği, varsa sigortalının kusuru oranında kesinti yapılarak ödenir. Kesinti dışında ödenen geçici iş göremezlik ödeneği için sigortalının kendisinin sigorta şirketine vb. rücu işlemi yapılmaz.



7. Kamu ya da Devlet İhale Kanunu Kapsamı Dışında “Özel”den “Özel”e Verilen İşlerde, Aynı İşyeri Dosyasından İşlem Yapılması

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: SGK'nın 18 Ekim 2016 tarih ve 2016-23 sayılı SGK Genelgesi

Sosyal Güvenlik Mevzuatına göre, aynı işverenin, birden fazla özel ya da ihale konusu iş alması, işyeri kurması veya devir alması yahut kendisine intikal etmesi hâllerinde her işyeri için ayrı ayrı işyeri bildirgesi düzenleneceği öngörülmekte olup, bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde; 5510 sayılı Kanununun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince idari para cezası uygulanması, öngörülmektedir.

2016/23 Sayılı Genelge ile; uygulamada, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamı dışında kalan, özel sektör işyerleri (ters işlem kodu ile (1) veya (3) mahiyet kodunda tescilli özel sektör işyerleri de dahil) tarafından, aynı işverene, aynı iş kolunda olmak üzere tekraren verilen, güvenlik, temizlik ve benzeri hizmet alımı işlerinde;

1. Çalıştırılacak personel sayısının belli olması,
2. Konunun asgari işçilik işlemleri kapsamı içinde değerlendirilmesinin gerekmesi halinde gerekli işlemlerin tamamlanmış olması,
3. Önceki sözleşmenin bitim tarihi ile yenilenen sözleşmeyle tekrar verilen işin başlama tarihi arasında 30 günlük süreden (30 uncu gün dahil) daha az bir süre olması,
4. Sözleşmesi biten işten dolayı işten ayrılış bildirgesinin verilmeyerek çalışmaya devam edilmesi veya hizmet akdi askıya alınarak yeni sözleşme kapsamında işe başlatılması şartlarının bir arada bulunması kaydıyla,

Sözleşmeyle yeniden verilen iş için yeniden işyeri dosyası tescil ettirilmemesi bu bağlamda, sözleşmeyle yenilenen iş için işyeri dosyası tescil ettirilmemesi nedeniyle idari para cezası uygulanmaması uygun görülmüştür.

“Özelden özele verilen işlerde” önceki sözleşmenin bitim tarihi ile yeni sözleşmeye göre sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihin 30 günden fazla olması halinde de yeni sözleşmeyle verilen iş için yeni işyeri dosyası tescil ettirilmesi veya sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihin 30 günden az olmasına



rağmen ayrı dosya tescil ettirilmesinin tercih edilmesi halinde en geç sigortalı çalıştırılmaya başlandığı tarih itibariyle işyeri tescilinin yaptırılması gerektiği belirtilmiştir.