

Prof. Dr. Yusuf ALPER

Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

# 5510 Sayılı Kanun'da 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Prime Esas Kazançlar

## Giriş

5510 sayılı Kanunla devreye giren yeni sosyal sigorta rejimimizin önemli yenilikler ve değişiklikler getirdiği alanların başında, beklendiği gibi, primlerle ilgili düzenlemeler gelmektedir. Sosyal güvenlik reformunun yapıma gerekçelerinde de vurgulandığı gibi, “mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal koruma sisteminin oluşturulması” ve “sosyal sigorta kurumlarının finansman açıklarının ortadan kaldırılmasına<sup>1</sup>” yönelik düzenlemelerin gerçekleştirilmesine yönelik yenilikleri ve değişikliklerin önemli bir kısmını 5510 sayılı Kanunun, “Primlere İlişkin Hükümler” başlıklı Dördüncü Kısımının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan madde düzenlemelerinde bulmak mümkündür.

5510 sayılı Kanunun prime esas kazançlarla ilgili düzenlemeleri esasen 4/1-b ve 4/1-c kapsamındaki sigortalılarla ilgili daha kapsamlı ve köklü değişiklikler getirmiş olmasına rağmen, bu yazıda yalnızca 4/1-a kapsamındaki sigortalılarla ilgili prime esas kazançlar ve uygulanması ile ilgili düzenlemeler ele alınacaktır. Ancak, 5510 sayılı Kanunun prime esas kazançlarla ilgili düzenlemelerine değinmeden önce, hem geride bıraktığımız 3 aylık uygulama döneminde karşılaşılan, hem de bundan

sonra ortaya çıkabilecek problemler dikkate alınarak, yeni Kanunu anlama, yorum ve takipte ortaya çıkan problemlerden ve yeni sosyal sigorta rejimimizin kurgusunu belirleyen temel yaklaşımdan kısaca bahsetmek faydalı olacaktır.

## 1. 5510 Sayılı Kanunun Anlaşılması, Yorumlanması ve Takibi ile İlgili Problemler

1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ile getirilen yeni sosyal sigorta rejimine en kolay uyum sağlaması beklenen kesimin bu Kanun ile yürürlükten kaldırılan ancak 4/1-a kapsamında sigortalı olarak tanımlanan, eski 506 sayılı SSK kapsamındaki sigortalılar ve ilgili tarafları yani işverenleri olması beklenmektedir. Çünkü, 5510 sayılı Kanun; hem tanımlar, hem de temel işleyiş esasları ve usuller bakımından büyük ölçüde 506 sayılı Kanunu esas almıştır. Nitekim, sigortalı, işveren, işveren vekili, prim, iş kazaları ve meslek hastalıkları, prime esas kazançlar, ortalama aylık kazanç, alt sınır, hak sahibi, iş göremezlik ödeneği, ve asgari ücret gibi kavramlar SSK'lılar için bilinen kavramlardır. Aynı şekilde, sigortalıların ve iş-

yerlerinin bildirilmesi, tescili, iş kazası ve meslek hastalığı (ikmh)'nın bildirilmesi, sağlık raporları, kontrol muayenesi, prim belgeleri, prime esas kazançların hesaplanması, primlerin ödenmesi süreci, idari para cezaları gibi hususlar da büyük ölçüde 506 sayılı Kanun hükümlerine paralel hükümlerle düzenlenmiştir. Bu bakımdan, 5510 sayılı Kanunun uygulanma sürecinde yeni sisteme en kolay şekilde uyum sağlayacak kesimin 5510 sayılı Kanunun 4/1-a maddesinde tanımlanan eski SSK'lılar, en fazla güçlük çekecek kesimler ise sırasıyla 4/1-c kapsamında sayılan Emekli Sandığı mensupları ile 4/1-b kapsamında tanımlanan Bağ-Kur'lular olacaktır.

Daha önce yürürlükte olan 5 farklı sosyal sigorta rejimini birleştiren 5510 sayılı Kanunun, sosyal sigorta mevzuatımızda, sadeleşme, basitlik ve kolay anlaşılabilirlik sağlaması beklenirken, bugün gelinen noktada bunun tam aksi bir durum ortaya çıkmış görünmektedir. Ağırlıklı olarak konuyla doğrudan ilgili akademisyenlerce de sıklıkla dile getirildiği gibi, beklenenin aksine 5510 sayılı Kanun anlaşılması, yorumlanması ve takibi zor bir hukuki metin olarak düzenlenmiştir. Bu zorluğun başlıca sebepleri;

- Bütün çalışan gruplarını ve temel sigorta kollarını tek bir mevzuatla düzenlemenin getirdiği sosyal güvenliğin kendine has karmaşık yapısı,
  - Kanun kapsamındaki kişi ve grupların çokluğu ve bunlarla ilgili farklı hususların aynı madde içinde düzenlenmesinin getirdiği çok sayıda paragraf, bent ve fıkradan oluşan uzun maddelerin varlığı,
  - Sosyal güvenlik mevzuatında yapılacak değişikliklerin doğası gereği, özellikle kamu çalışanları bakımından “kazanılmış hakları koruma ve sürdürme ilkesini” hayata geçirmeye yönelik düzenlemelerin getirdiği olağan karmaşa,
  - Sosyal güvenlik reformunun başlangıcında benimsenen “norm ve standart birliği sağlayacak tekleşmiş bir sistem oluşturma amacı” ile Anayasa Mahkemesi'nin iptal gerekçelerini karşılayacak düzenlemeleri birlikte gerçekleştirme zorunluluğu,
- olarak sıralanabilir. Ancak, yukarıda sayılan bir anlamda “kaçınılmaz” olarak kabul edilebilecek sebepler yanında, mevzuatı zorlaştıran “kaçınılabilecek” sebepler de vardır. Bunlar;
- 5510 sayılı Kanunda düzenlenemeyen, boşluk

olduğu düşünülen veya fark edilen hususların ikincil mevzuatta yapılan düzenlemelerle giderilmeye çalışılması,

- Başlangıçta iki ayrı kanun olarak düşünülen ancak yasalaşma sürecinde birleştirilen sosyal sigorta düzenlemeleri ile genel sağlık sigortası düzenlemelerinin aynı kanun içinde düzenlenmesi,
  - 5510 sayılı Kanunu az sayıda maddeden oluşan bir kanun olarak düzenleme amacı yanında, tekrardan kaçınma amacıyla maddeler arasında yapılan atıflarda açık tanımlar yerine ilgili fıkra ve bentlerin numara ve sıralarının kullanılması,
  - Sistemin hayata geçirilmesi ile ilgili işleyiş ve uygulamaya yönelik problemlerin Kanun yürürlüğe girdikten sonra da giderilir düşüncesinin hakim olması,
  - Özellikle mali hükümlerin yer aldığı maddelerde kullanılan ifade dilinin fazlasıyla “teknik” olması,
  - İkincil mevzuatla ilgili düzenlemelerde geç kalınmasının yanı sıra yazım hataları yapılması, ve;
  - Kurumsal alt yapı yetersizliği ve geçiş döneminin kısalığı,
- olarak sıralanabilir. Bu sebeplere bir de “alışılmış ve bilinen bir sistemin işleyiş kuralları” yerine “yeni bir sistemin işleyiş kurallarını öğrenmenin güçlüğü” ve “ bilineni ve alışılmışı devam ettirme” eğiliminin getirdiği “yeniliğe karşı direnç” de eklince bugün yaşanan problemler ilgili kesimler için sürpriz gelişmeler değildir. Halen ikincil mevzuatın tamamlanmadığı, hazırlananların oldukça kapsamlı olduğu ve yürürlüğe girdikten hemen sonra ikincil mevzuatta da yeni değişiklikler yapılma ihtiyacının duyulması uzunca bir süre daha bu karmaşanın devam edeceğini ortaya koymaktadır. Geçen 3 aylık uygulama döneminde ortaya çıkan problemler ve halen Anayasa Mahkemesi tarafından sonuçlandırılmayan iptal başvurusu da göz önüne alınınca, Kanunun yürürlük tarihinin, en azından 1.1.2009 olarak belirlenmesinin daha isabetli olacağı ortaya çıkmıştır.

## II. 5510 Sayılı Kanuna Hakim Olan Anlayış ve Kanunu Anlamaya Etkileri

5510 sayılı Kanunun bütününe ve özellikle de bu yazının da konusunu oluşturan “primler” gibi

sistemin finansmanını ilgilendiren temel düzenlemeleri anlamaya, yorumlamaya ve uygulamaya çalışırken Kanun koyucunun niçin Türk sosyal güvenlik sisteminde kapsamlı değişiklikler yapma ihtiyacı duyduğunu gözardı etmemek gerekir. Hatırlanacağı gibi, sosyal güvenlik reformunun temel amacı; “ adil, kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal koruma sistemi oluşturmak<sup>2</sup>” olarak belirlenmiştir. Yeni sosyal güvenlik sisteminin öncelikli hedefleri arasında; hem bütün nüfusun GSS kapsamına alınması gibi sosyal hedefleri gerçekleştirmeye yönelik finansman kaynağını yaratmak, hem de mevcut finansman açıklarını kapatmaya yönelik aktüeryal öncelikleri esas alan bir finansman yapısı oluşturmaya çalıştığı açıktır. Kanun koyucu bu hedefleri gerçekleştirmek için iki temel araç kullanmış görünmektedir. Bu araçlar;

- Sosyal sigorta sisteminin prim gelirlerini artıran ve sigorta giderleri azaltan düzenlemeleri eş zamanlı olarak uygulamaya koyarak finansman açığını kapatmak,

- Kayıt dışını önleyerek sosyal güvenlik sisteminin gelir kaynaklarını artırmak ve kayıpları ortadan kaldırmak

olarak belirlenmiştir. Prime esas kazançların tanımının genişletilmesi, prim ödeme gün sayısının artırılması gibi düzenlemeler prim gelirlerini artırıcı, özellikle yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının zorlaştırılması, aylık hesaplama sisteminin değiştirilerek aylık bağlama oranının değiştirilmesi gibi düzenlemelerle de giderleri azaltıcı değişiklikler yapılmıştır. Ancak, bu kapsamdaki düzenlemelerin beklenen “olumlu” etkileri, gerek kazanılmış hakların korunması, gerekse kademeli geçiş dolayısıyla ancak uzun dönemde gerçekleşebileceği için sistemin finansman yapısındaki iyileşme ağırlıklı olarak kayıt dışı ile mücadele de sağlanacak başarıya ve sisteme yansımaya bağlanmış görünmektedir. Kanun koyucu bunu gerçekleştirmek için de, beyan sistemi ile sigortalı, işveren ve üçüncü kişilerden Kuruma gelen her türlü bilginin, çok yönlü denetim ve kontrolünü sağlamaya yönelik ilave düzenlemelere yer vermiştir<sup>3</sup>. 4/1-b kapsamındaki sigortalıların bildirilmesi ile ilgili yükümlülüklerin başta vergi daireleri olmak üzere çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarınca gerçekleştirilmesi yalnızca bir tanesidir. Öte yandan, daha önce, Ku-

rum adına sınırlı denetim ve kontrolle görevli olan kamu kurumları, yeni sistemde kayıt dışılığı önlemeye yönelik işlemler bakımından Kuruma bilgi ve belge verme zorunluluğu ile de yükümlü tutulmuşlardır. Kamu kurumlarının yanı sıra başta bankalar olmak üzere özel kuruluşlar ve meslek kuruluşları da Kuruma karşı cezai yaptırım olan yeni yükümlülüklerle tabi tutulmuşlardır.

5510 sayılı Kanun bir bütün olarak değerlendirildiği zaman, Kanunun bütününde Kanun koyucunun bu iki amacı gerçekleştirme hedefine verdiği önem ve öncelik ortaya çıkmaktadır. Kanun koyucunun bu anlayış ve yaklaşımı 5510 sayılı Kanunun uygulanmasına yönelik ikincil mevzuata da hakim olmuş görünmektedir. Hatta, bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik düzenlemeler bakımından Kanunda bir eksiklik ve buradan kaynaklanan boşluk var ise bu boşluk, ileride dava konusu olabilecek şekilde, öncelikle ikincil mevzuatla giderilmeye çalışılmıştır. Nitekim, bu yazıda da ele alınacağı gibi, uygulamada ortaya çıkan, “yıllık ücretli izinlerde İKMH sigorta priminin kesilip kesilmeyeceği konusunda” bir belirsizlik ortaya çıkmış ise Kurumun yorum ve değerlendirmesi, yukarıda belirtilen genel yaklaşım çerçevesinde, “kesilecektir” şeklinde olmuştur. 5510 sayılı Kanunla ilgili ikincil mevzuatın oluşturulmasında Hükümetin ve Kurumun şu ana kadar ortaya koyduğu yaklaşım ve tavır, mevcut mevzuat düzenlemeleri ile ilgili yorum ve açıklamaların, sosyal güvenlik reformunun temel ve özellikle de finansman amaçlarını gerçekleştirme hedefi ile çelişmesi halinde, yeni yasal düzenlemeler yapılmasından kaçınılmayacağı yönündedir.

### III. 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılar için 5510 Sayılı Kanunda Primler ve Prime Esas Kazançlarla İlgili Düzenlemeler

5510 Sayılı Kanunun primlerle ilgili düzenlemeleri, 506 sayılı Kanundaki sistematığe benzer şekilde sigorta kolları ile ilgili hükümlerden sonra, “Primlere İlişkin Hükümler” başlıklı dördüncü kısmın ilk iki bölümünde yer verilen, 79 ila 91. maddeler arasındaki toplam 13 maddede düzenlenmiştir. Primlerle ilgili temel hükümler bu maddelerde

düzenlenmiş olmakla birlikte, bu bölümler dışında, 4/1-c kapsamındaki bazı kamu görevlilerinin yanı sıra isteğe bağlı sigortalılar ve GSS ile ilgili bölümlerdeki çeşitli maddelerde de primler ve prime esas kazançlarla ilgili hükümlere yer verilmiştir. Kanunun geneline hakim olan düzenlemeye benzer şekilde, primlerle ilgili maddelerde de önce 4/1-a kapsamındaki sigortalılarla ilgili hükümlere, farklı hükümler için de bu grubu takiben 4/1-b ve 4/1-c kapsamındaki sigortalılarla ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

### A. Primler: Prim Alınması ve Prim Oranları

5510 sayılı Kanunun "Prim Alınması Zorunluluğu" başlıklı 79. maddesinde, "Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler (sosyal sigorta giderleri) ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır." hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre, primler, 5510 sayılı Kanunun uygulanmasından kaynaklanacak bütün sosyal sigorta giderlerini karşılamak için belirlenen "net" veya "saf" prim ile bu miktara Kurumun yönetim giderlerini karşılamak üzere net prime ilave edilmiş tutarın toplamından oluşan "brüt" veya "gayri safi" primler olarak belirlenmiş görünmektedir. Ancak, primlerin belirlenmesi bakımından sigorta giderleri ile yönetim giderleri arasında yapılan bu ayrıştırma, 5502 sayılı Kurum Kanununun, "Çeşitli mali hükümler" başlıklı 37. maddesindeki "Genel yönetim giderlerinin Kurumun yıllık toplam gelirlerinin % 5'ini aşmayacağı" yönündeki düzenleme ile zayıflatılmıştır. Çünkü, Kurumun en önemli gelir kaynağı primler olmakla birlikte, primlerin dışında; her türlü idari para cezaları ve gecikme cezaları, gecikme zamları, katkı payları, devlet katkıları, primsiz ödemeler karşılığı merkezi bütçeden aktarılacak miktarlar, fon gelirleri gibi çeşitli kalemlerden oluşan diğer gelir kaynakları da vardır (5502, m.34)<sup>4</sup>.

5510 sayılı Kanun, alınacak primler ve prim oranlarının belirlenmesi konusunda, tek bir ilkeye bağlı kalmamış görünmektedir. Primlerin belirlenmesinde "primlerin fiyat olma" özelliğini güçlendiren "sigorta kollarına göre ayrı prim alınması ilkesi" öne çıkmış görünmesine rağmen, prim ödeyen

kişi ve taraflara veya prim ödenen kişi ve grupların özelliklerine göre farklı prim oranlarının ve prime esas kazançların tespiti de söz konusu olmuş, hatta bazı durumlarda herhangi bir prensiple bağdaştırılmayacak, pragmatik çözüm bulma arayışı- nı yansıtan uygulamalar da olmuştur.

5510 sayılı Kanunda, sosyal sigortalar başlığı altında (m.3/1-3), "ikmh, hastalık ve analık sigorta kollarından oluşan kısa vadeli" (m.3/1-4), ve "malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından oluşan uzun vadeli sigorta kolları" (m.3/1-5) ile genel sağlık sigortasına (m.3/1-8) yer verilmiş, primler de bu sigorta kolları esas alınarak belirlenmiştir.

Bütün sigorta kollarına tabi olan 4/1-a kapsamındaki sigortalılar için malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için prim oranı; % 9 sigortalı, % 11 işveren hissesi olmak üzere toplam % 20 olarak belirlenmiştir (m.81/1-a)<sup>5</sup>. Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, "yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre % 1 ila % 6,5 arasında Kurumca belirlenecek" ve "tamamı işveren tarafından ödenecektir" (m.81/1-c). Burada dikkat çeken husus, kısa vadeli sigorta kolları prim oranlarının 0,5 puan daha düşük olması dışında, tamamen 506 sayılı Kanunun ikmh sigorta kolu primlerinin belirlenmesi ile ilgili hükümlerine uygun şekilde tespit edilmiş olmasıdır. Önemli fark, 506 sayılı Kanunda, söz konusu prim oranı yalnızca ikmh sigortası ile tedavi giderleri ve parasal ödemeler karşılanırken, 5510 sayılı Kanunda bu primle ikmh sigorta kolunun yanı sıra hastalık ve analık sigortasından yapılan parasal ödemeler de karşılanmaktadır.

GSS prim oranı, "kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına" tabi olanlar için, sigortalı hissesi % 5, işveren hissesi % 7,5 olmak üzere toplam olarak % 12,5 olarak belirlenmiştir (m.81/1-f). İsteğe bağlı sigortalılar ve yalnızca GSS kapsamında olanlar için bu oran % 12 olarak belirlenmiştir.

5510 sayılı Kanunun prim oranları ile ilgili düzenlemeleri bakımından 81. maddenin dikkat çeken yönü, ikmh, hastalık ve analık sigortaları yerine Kanunun üçüncü maddesinde yapılan tanıma uygun olarak "kısa vadeli sigorta kolları" ifadesi kullanılırken (m.3/4), malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranının belirlendiği bentlerde "uzun vadeli sigorta kolları" tanımının kullanılmaması, her defasında malullük, yaşlılık ve ölüm si-

## “Ücret niteliğindeki kazançlar ve ücret niteliği dışındaki kazançlar” kavramı iş ve sigorta hukukumuz için yeni kavramlardır ve 5510 sayılı Kanunun tanımlar kısmında yer verilmediği gibi Kanun metni içinde de kullanılmamıştır.

gortaları prim oranı ifadesinin kullanılmasıdır. Ancak, yine aynı maddede GSS prim oranı ile ilgili oranlar belirtilirken, önceki iki bentteki yaklaşımdan farklı olarak “...kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar...” (m.81/1-f) ifadesinin kullanıldığı da görülmektedir. Bu farklı kullanım yalnızca 5510 sayılı Kanunda değil, ikincil mevzuatta da görülmektedir.

5510 sayılı Kanunla kapsama alınan diğer sigortalı grupları ile ilgili prim oranları, daha önce belirtildiği gibi “pragmatik” bir yaklaşımla belirlenmiştir. Bunun en açık delilini, SGDP ödeyerek çalışanlar için getirilen düzenlemelerde görmek mümkündür. Nitekim, 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmasını gerektiren işlerde SGDP ödeyerek çalışanların prim oranı, 506 sayılı Kanun dönemindeki % 30'luk orana (sigortalı % 7,5 ve işveren % 22,5 hisseleri aynı şekilde bırakılarak), bu kişilerin ikmh sigorta kolu bakımından kapsama alındıkları gerekçesiyle % 1-6,5 arasında değişen “kısa vadeli sigorta kolları” primi de ayrıca ilave edilmiştir (5510, Geçici m.14). 506 sayılı Kanun uygulamasında olduğu gibi, bu kapsamda çalışanlardan alınan primlerle sağlanan koruma arasında, sigortacılık ilkeleri ile açıklanabilecek herhangi bir ilişki yoktur. Nitekim, aynı statüde olmakla birlikte SGDP ödeyerek 4/1-b kapsamındaki işlerde çalışanlar için belirlenen prim oranı (% 15) ve prime esas kazançlar (almakta olduğu aylık) tamamen farklı esaslarla belirlenmiştir.

5510 sayılı Kanunda “kısmi sigortalılık” ilişkisi kapsamında sigortalı sayılanların prim oranları belirlenirken de ödenen prim sağlanan fayda arasındaki ilişki, yani “külfet-nimet dengesi” kurulmamıştır. Nitekim, “ikmh ve hastalık” sigortaları bakımından sigortalı sayılan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda

belirtilen aday çırak, çırak ve meslek lisesi öğrencileri ile yalnızca “ikmh” sigortası bakımından sigortalı sayılan zorunlu staja tabi tutulan yüksek okul öğrencileri ile İŞKUR tarafından düzenlenen kurslara katılanların prim oranı, kapsama alındıkları sigorta kollarının farklılığına bakılmaksızın, % 1 olarak belirlenmiştir. Öte yandan, “ikmh ve analık” sigortaları bakımından kısmi sigortalı sayılan “ceza ve infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis ve atölyelerde çalıştırılan hükümlüler için ise kısa vadeli sigorta kolları priminin tamamı, yani % 1-6.5 arasında değişen oran uygulanacaktır<sup>6</sup>.

### B. Prime Esas Kazançlarla İlgili Düzenlemeler

5510 sayılı Kanunda prime esas kazançlar, Kanunun en uzun maddelerinden birini oluşturan “Prime esas kazançlar” başlıklı 80. maddesinde düzenlenmiş, maddenin ilk fıkrasında 4/1-a; ikinci fıkrasında 4/1-b; 3. fıkrasında 4/1-c kapsamındaki sigortalılar ve nihayet dördüncü ve son fıkrasında yalnızca genel sağlık sigortası kapsamında olan sigortalıların prime esas kazançları ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Kanundaki sistematik Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine de (SSİY)<sup>7</sup> aynı şekilde yansıtılmış ve Yönetmeliğin 103. maddesinde 4/1-a; 104. maddesinde 4/1-b, 105. maddesinde 4/1-c ve 106. maddesinde yalnızca GSS kapsamında olan sigortalıların prime esas kazançları ile ilgili hükümler yer almıştır. Hemen belirtmek gerekir ki, SSİY'nin 103. maddesindeki düzenleme, son iki bent hariç, 5510 sayılı Kanunun 80. maddesindeki düzenlemenin birebir aynısıdır ve Kanunda anlaşılmayan hususların açıklığa kavuşturulması bakımından Yönetmelikte verilen ilave bir bilgi yoktur. 4/1-a kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları ile ilgili en ayrıntılı ve açıklayıcı düzenlemeler 28 Eylül 2008 tarih ve 27011 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan “5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin Birinci Fıkrasının (a) ve (b) Bentleri Kapsamındaki Sigortalılar ile Sadece Genel Sağlık Sigortasına Tabi Sigortalıların Prime Esas Tutulacak Kazançlarına Dair Tebliğ” de yer almıştır.

Yazının başlangıç kısmında da belirtilmeye çalışıldığı gibi, 5510 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanunla benzer tanımları kullanmasına rağmen, prime esas kazançlarla ilgili önemli değişiklikler yapmış ve bu düzenlemelerin geri planında;

## Toplu iş sözleşmesinin geç imzalanması halinde geriye dönük ikramiye farkları ödenmesi söz konusu olursa, daha önce ilgili ayın kazancına dahil edilerek prime esas kazançlara dahil edilen ikramiye farkları, yeni düzenlemede ücret niteliği dışındaki ödemeler olarak kabul edildiği için ödendikleri ayın prime esas kazançlarına dahil edileceklerdir.

- Mümkün olduğunca sigortalının bütün kazançlarından prim alma,
  - Prim ödeme yükümlülüğünü azaltmaya yönelik ücret yapısı ve ödeme şekillerini değiştirmeye yönelik uygulamaları ortadan kaldırma ve
  - Prime esas kazançlarla ilgili düzenlemeleri sadeleştirme ve basitleştirme düşüncesi hakim olmuştur.
- 5510 sayılı Kanununun 80. maddesindeki düzenlemeler bir bütün olarak değerlendirildiği zaman, ilgili tebliğdeki sınıflandırma da dikkate alınarak, 4/1-a kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlarını:
- Prime esas tutulacak kazançlar,
  - Kısmen prim kesilecek kazançlar ve
  - Prim kesilmeyecek kazançlar,
- başlıkları altında toplamak mümkün görünmektedir.

### 1. Prime Esas Tutulacak Kazançlar

28.9.2008 tarihli Tebliğ, 4/1-a kapsamındaki sigortalıların prime esas tutulacak kazançlarını, “ücret ve ücret niteliğindeki kazançlar” ve “ücret ve ücret niteliği dışındaki kazançlar” başlıklı ikili bir tasnifle açıklamıştır. “Ücret niteliğindeki kazançlar ve ücret niteliği dışındaki kazançlar” kavramı iş ve sigorta hukukumuz için yeni kavramlardır ve 5510 sayılı Kanunun tanımlar kısmında yer verilmediği gibi Kanun metni içinde de kullanılmamıştır. Aynı şekilde, SSİY’de de bu kavramlarla ilgili açıklama yoktur. Tebliğde yapılan açıklamaları dikkate ala-

rak yukarıdaki kavramlarla ilgili açık ve anlaşılabilir bir ücret gruplandırması yapmak da kolay görünmemektedir. Bireysel ve toplu iş hukukumuzla ilgili uygulamalarda yaygın olarak kullanılan asıl ücret, bağlı ücret, ücret ekleri, ücret benzeri ödemeler, çıplak ve giydirilmiş ücret kavramları<sup>8</sup> dikkate alınınca prime esas kazançların belirlenmesinde problemlerin ortaya çıkması kaçınılmaz olarak görünmektedir.

5510 sayılı Kanuna göre sigortalının prime esas kazanç tutarlarının hesabında;

- Hak edilen ücretlerin (ücret ve ücret niteliğindeki ödemeler),
- Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin (ücret niteliği dışındaki ödemeler),
- İdare ve yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıda belirtilen kazançlardan o ay içinde sigortalılara yapılan ödemelerin

brüt tutarı esas alınır, denilmiştir (m.80/1-a). Düzenleme, 4/1-a kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlarının ana unsurunu ücretin oluşturduğunu, ücretin hak edildiği ayda, diğer ödemelerin ise ödendikleri tarihte prime esas kazançların hesaplanmasında esas alınacağını belirtmekte, bu şekli ile 506 sayılı Kanun uygulamasından herhangi bir farklılık göstermemektedir.

4/1-a kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlarının ana unsurunu oluşturan ücret, 5510 sayılı Kanuna göre, “ 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar” (m.3/12) olarak tarif edilmiştir. 5510 sayılı Kanundaki bu ücret tarifi, Kanunun 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki ilk halinde, 4/1-a ve 4/1-c kapsamındaki sigortalılar birlikte dikkate alınarak yapılmış bir ücret tarifidir. Ancak, 5510 sayılı Kanunun hem ilk halinde, hem de Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararlarından sonra yeniden düzenlenmiş halinde, başta 80. madde olmak üzere 4/1-c kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları belirlenmeye çalışılırken hiçbir zaman ücret kavramı kullanılmamıştır. Buna rağmen, 5754 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerden sonra da “ücret” kavramının tanımı ile ilgili herhangi bir değişiklik de yapılmamıştır. Öte yandan, Kurumun 9 Ekim 2008 tarih ve 27019 sayılı Resmi Gazete’de

yayımlanan 4/1-c kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları ile ilgili tebliğde, ücret kavramına hiç yer verilmemiş, bu grupta çalışanların prime esas kazançlarının hesaplanmasında esas alınmak üzere, 5510 sayılı Kanununun 3. maddesindeki ücret tarifinde yer verilen süreklilik unsuru esas alınarak ayrıca “aylık/maaş” tanımı yapılmıştır.

5510 sayılı Kanun ve SSİY’deki ücret tanımı ile ilgili yetersizlik, Tebliğle giderilmeye çalışılmış ve 4/1-a kapsamındaki sigortalılar için tanımlanan ücret kavramının, 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde tarif edilen ücretin yanı sıra aynı Kanununun 41, 42 ve 43. maddeleri uyarınca yapılan fazla çalışmalar için yapılan ödemeleri; 46. maddesi uyarınca hak kazanılan hafta tatili ücretini, 47. maddesi uyarınca ödenen ulusal bayram ve genel tatil günleri için verilen ücreti; 57. madde uyarınca verilen yıllık izin ücretini, 70. madde uyarınca verilen tamamlama ve temizleme işleri ile ilgili artırımlı ücreti kapsadığı belirtilmiştir. Asıl ücret için söz konusu olduğu gibi, Tebliğle ücret tanımı içine alınan ancak kullanılan başlık dikkate alınınca “ücret niteliğindeki ödemeler” olarak kabul edilen bu ödemeler, ödenip ödenmediğine veya ne zaman ödendiğine bakılmaksızın hak edildiği ayda prime esas kazançlara dahil edilecektir. 506 sayılı Kanun uygulamasında olduğu gibi, toplu iş sözleşmelerinin geç imzalanması halinde ücret ve ücret niteliğindeki ödemelerle ilgili olarak geriye doğru fark ödenmesi halinde, bu farklar ödendikleri tarihte değil, ilgili oldukları ayın prime esas kazançlara dahil edilerek prim kesilecektir.

4/1-a kapsamındaki sigortalıya, ücrete bağlı veya ondan bağımsız olarak ödenen “prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak” 506 sayılı Kanun uygulamasında olduğu gibi, prime esas kazançlara dahil olacaktır (m.80/1-2). Tebliğ’deki tasnife göre, “ücret niteliği dışındaki ödemeler” olarak tanımlanan prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemeler, işverenin çalışana ödüllendirme gayesiyle, bazen ücrete bağlı olarak onun yüzdesi veya katı tutarında, bazen de kişinin aldığı ücretten bağımsız, hasılatı veya kârlılığa bağlı olarak belirlenen maktu miktar tutarında yaptığı ödemelerdir. Tebliğdeki açıklamalara göre “ücret ve ücret niteliği dışındaki kazançlar” olarak kabul edilen bu ödemeler, “öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilerek” (m.80/1-d) primlerin hesaplanması ger-

çekleştirilecektir. Kanun koyucu, sigortalılar ve işverenlerin prim yükünden kaçınmak için bu tür ödemeleri kullanabilecekleri düşüncesiyle ücret niteliği dışındaki bu ödemelerin prime esas kazançların üst sınırını aşması halinde, aşan kısmının ödemelerin yapıldığı tarihi takip eden 2 aylık sürede prime esas kazançlara dahil edilmesi hükmünü getirmiş ve bu tür ödemelerin ödendiği tarihte prime esas kazançlara dahil edilir genel hükmünü gözardı etmiştir<sup>9</sup>. Kurum, konu ile ilgili Tebliğ’de, toplu iş sözleşmeleri gereğince veya kamu idareleri ve yargı mercilerince verilen kararlara istinaden sonradan yapılan “ücret ve ücret niteliği dışındaki kazançların” ödendiği ayın kazancına dahil edileceğini, bu nitelikteki ödemelerin de üst sınırı aşması halinde yine 2 ayı geçmemek üzere sonraki ayların prime esas kazançlarına dahil edileceğini belirtmiştir. Ancak, sigortalının hizmet akdi sona ermiş ise bütün ödemeler son ayın prime esas kazançları içinde değerlendirilecek ve üst sınırı aşan bu nitelikteki ödemelerden prim kesilmesi söz konusu olmayacaktır.

Prim, ikramiye ve benzeri nitelikteki ödemelerin, “ücret niteliği dışında kazançlar” olarak kabul edilmesi ve Kurumun bu nitelikteki ödemeleri genel olarak sigortalının ücretinden bağımsız maktu olarak belirlenen miktarlar olarak kabul etmesi, özellikle toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde sigortalının ücretine bağlı olarak aldığı 4 aylık ücret tutarındaki ikramiyelerin prime esas kazançlara dahil edilmesi konusunda problem yaratacak gibi görünmektedir. 5510 sayılı Kanuna göre, ücrete bağlı olarak ödenen ikramiyeler, Tebliğde belirtilen ücret tarifine dahil olmadığı için, esas olarak ödendikleri ayda prime esas kazançlara dahil edilecekler, eğer üst sınırı aşan kısmı var ise sonraki 2 ayın prime esas kazançlarına dahil edileceklerdir. Ancak, toplu iş sözleşmesinin geç imzalanması halinde geriye dönük ikramiye farkları ödenmesi söz konusu olursa, daha önce ilgili ayın kazancına dahil edilerek prime esas kazançlara dahil edilen ikramiye farkları, yeni düzenlemede ücret niteliği dışındaki ödemeler olarak kabul edildiği için ödendikleri ayın prime esas kazançlarına dahil edileceklerdir.

5510 sayılı Kanunla getirilen bir başka önemli değişiklik, yukarıda belirtilen prime esas kazançlar ile m.80/1-c de belirtilen istisnalar dışında kalan,

ne adla yapılırsa yapılsın bütün ödemeleri ve aynı yardımlar yerine geçmek üzere yapılan bütün nakdi ödemeleri prime esas kazançlara dahil etmesidir (m.80/1-c). Bu düzenleme daha önce belirtildiği gibi, kanun koyucunun sigortalı ve işverenin prim yükünden kaçınmak için ücret dışındaki ödemelere başvurabileceği düşüncesiyle getirdiği bir düzenlemedir ve “toptancı bir yaklaşımı” yansıtmaktadır. Bu konuda bir boşluğa fırsat vermemek üzere, “Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnaların bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmayacağı” (m.80/1-c) ayrıca belirtilmiştir. Nitekim, Kurum Tebliğinde bu düzenlemeye istinaden 6772, 6452 ve 6212 Sayılı Kanun hükümlerince verilen ikramiyeler ve ilave tediyelelerin bu yeni düzenleme çerçevesinde prime esas kazançlara dahil edileceği açıklaması getirilmiştir. Yine bu düzenlemeye istinaden, 4857 sayı-

prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacaktır (m.80/1-b).

Gerek 506 sayılı Kanun uygulamasında, gerekse 5510 sayılı Kanunun ilk halinde, prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacak yemek, çocuk ve aile zamlarının miktarı Bakanlık tarafından belirlenmesi öngörülmüşken, 5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle ve isabetli bir şekilde SGK'ya bırakılmıştır. İstisna tutarlarının Kurumca yeniden belirlenmesine kadar geçecek sürede 506 sayılı Kanun dönemindeki uygulama aynen benimsenmiş ve 16 yaşından büyükler için belirlenmiş asgari ücretin;

- Yemek bedeli için % 6,
- Çocuk zammı için her bir çocuk için % 2 olmak ve 2 çocuğu aşmamak üzere toplam olarak % 4, ve,
- Aile zammı için % 10

**Kurum Tebliğine göre, yemek, çocuk ve aile zamlarının yıllık olarak, bir defada ödenmesi halinde, ödemenin yapıldığı tarihteki asgari ücret esas alınmak şartıyla söz konusu istisnalar yıllık olarak hesaplanacak ve istisna miktarını aşan tutarlar, ödemenin yapıldığı tarihteki prime esas kazançların hesabına dahil edilerek prim kesilecektir.**

lı Kanununun 61. maddesindeki hüküm dikkate alınmaksızın hak kazanıldığı halde kullanılmayan yıllık ücretli izin süresince ödenecek ücretlerden de kısa vadeli sigorta kolları primi kesileceği belirtilmiştir.

## 2. Kısmen Prime Esas Tutulacak Kazançlar

5510 sayılı Kanun, kısmen prime esas tutulacak kazançlar bakımından 506 sayılı Kanunda değişiklik yapan 4958 sayılı Kanunla getirilen ve 1 Ocak 2004 tarihinde yürürlüğe giren düzenlemeyi esas almış ancak kapsamı genişleterek işveren tarafından ödenen özel sağlık sigortaları ile bireysel emeklilik primlerini de dahil etmiştir. Buna göre;

- Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları ile
- İşverenleri tarafından sigortalılar için ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları

olmak üzere toplam % 20 oranında bir istisna tanınmıştır. Dolayısıyla, işverenin bu istisna tutarlarını aşan yemek, çocuk ve aile zammı ödemeleri prime esas kazançların hesabında dikkate alınacaktır. Konu ile ilgili Tebliğde, sigortalılara yapılan yemek bedeli ödemelerinin işyerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi şartıyla istisna dışında tutulacağı belirtilmiştir. Yine aynı Tebliğ'e göre, sigortalılara nakit olarak yemek parası ödenmemesi şartıyla, işverenlerin işyeri dışında yemek üretimi yapan firma ve şahıslardan yemek satın alması halinde bu firmalara fatura karşılığında yapılan yemek bedeli ödemeleri de prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacaktır.

Çocuk zammı adı altında yapılan ödemelerin prime esas kazançların hesabında dikkate alınmaması için, çocukların sigortalı olmaması, gelir ve aylık almamasının yanı sıra 5510 sayılı Kanuna göre sigortalının bakmakla yükümlü olduğu çocuk kapsamında olması gerekir. Yani, esas olarak 18,



## Yeni düzenleme, amacı ne olursa olsun, bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde aynı yardım olarak öngörülen ödemelerin yerine geçmek üzere yapılacak bütün nakdi ödemelerin prime esas kazançlara dahil edileceğini açık olarak düzenlemiştir.

lise ve dengi eğitim görüyor ise 20, yüksek öğrenim görüyor ise 25 yaşını doldurmamış olması, kız çocuğu ise yaşına bağlı olmaksızın evli olmaması ve kız veya erkek olduğuna bakılmaksızın malul olduğu tespit edilen çocuklardan olması gerekir. Ancak, daha önce belirtildiği gibi bu durumda olan çocuklardan en fazla ikisi için yapılan ödemeler istisna dışında tutulacaktır.

Aile zammı ödemesinin prime esas kazançların hesabında dikkate alınmaması için sigortalının eşinin sigortalı olmaması veya gelir veya aylık alınması gerekir. Bu özelliği taşımayan eşler için yapılan ödemeler için istisna söz konusu olmayacaktır. Öte yandan, aile zammı ödemelerinde eş kavramından, aralarında resmi evlilik bağı olmak şartıyla, sigortalı erkek ise karısı, kadın ise kocası faydalanacaktır.

Kurum Tebliğine göre, yemek, çocuk ve aile zamlarının yıllık olarak, bir defada ödenmesi halinde, ödemenin yapıldığı tarihteki asgari ücret esas alınmak şartıyla söz konusu istisnalar yıllık olarak hesaplanacak ve istisna miktarını aşan tutarlar, ödemenin yapıldığı tarihteki prime esas kazançların hesabına dahil edilerek prim kesilecektir.

5510 sayılı Kanunla kısmen prime esas tutulan kazançlar bakımından getirilen yenilik, işveren tarafından sigortalı için ödenen özel sağlık sigortası primleri ve bireysel emeklilik katkı payları ile ilgili olmuştur. Buna göre, "... işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları..." (m.80/1-b), prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacaktır. İşveren her iki türde öde-

me yapıyorsa % 30'luk istisna tutarı, ayrı ayrı değil, her iki ödemenin toplamı için uygulanacaktır. Yalnızca sağlık sigortası primi veya emeklilik katkı payı ödüyorsa % 30'luk istisna tutarının tamamı bu ödeme için kullanılacaktır. Şüphesiz, bu tür ödemeler için % 30'luk istisna tutarının yeterli olup olmadığı ayrı bir tartışma konusu olacaktır.

Prim ve katkı paylarının belirli oranda istisna dışında tutulması ile ilgili bu düzenleme, sosyal güvenlik sisteminin ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarını destekleme ve çalıştırdığı sigortalılar için ilave külfete katlanan işverenin yükünü azaltmaya yönelik olarak yapılmıştır. İstisna dışında tutulan ödemelerin sağlık ve emeklilik gibi doğrudan sosyal güvenlikle ilgili sigorta kolları ile ilgili olması isabetli olmuştur. Ancak, istisna tutarı çeşitli açılardan tartışmaya açılabilir. Bir görüşe göre, kamu sosyal güvenlik sisteminin yükünü azalttığı ve doğrudan sigortalıya yapılan bir parasal ödeme olmadığı gerekçeleriyle bu kapsamdaki ödemelerin tamamı prime esas kazançların kapsamı dışında tutulmalıdır<sup>10</sup>. Diğer görüşe göre ise, bu nitelikteki ödemelerin kapsam dışında bırakılması, esasen yüksek gelir grupları için söz konusu olan bu uygulamanın bu kesimler lehine bir gelir transferi yaratacağı için adil olmayacaktır.

### 3. Prime Esas Kazançlara Dahil Edilmeyecek Kazançlar

5510 sayılı Kanun, uygulamada bir tereddüte yol açmamak için hangi kazançların prime esas kazançların hesabında dikkate almayacağını da belirtmiştir.

Buna göre, İlgili Tebliğ'de yapılan açıklamalarda dikkate alınınca, "ne şekilde, hangi amaçla ve ne miktarda yapıldığına bakılmaksızın" aynı yardımlar prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacaktır (m.80/1-b). 5510 sayılı Kanununun 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki ilk halinde de aynı yardımların kapsam dışında bırakılması ile ilgili düzenleme vardı. Ancak, prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacak aynı yardımlar;

- Görevin yerine getirilmesi için zorunlu olarak yapılan aynı yardımlar, ve
- Bakanlıkça belirlenecek diğer aynı yardımların asgari ücretin % 30'unu geçmeyen kısmı, olarak belirlenmişti. Bu düzenlemenin aynı kal-

ması halinde, hangi aynı yardımların görevin yerine getirilmesi için zorunlu olup olmadığının tespiti ve yine diğer aynı yardımların neler olduğunun belirlenmesi hususlarında ciddi uygulama problemleri ile karşılaşılacaktır<sup>11</sup>. Bu bakımdan, 5754 sayılı Kanunla getirilen değişiklik, aynı yardımlarla ilgili düzenlemeyi bütün bu karmaşayı ortadan kaldıracak sadelikte ve genellikte olmuştur. Ancak, bu noktada ortaya çıkacak problem, toplu iş sözleşmelerinde çalışanın refahını artırmak için önemli bir araç olarak kullanılan yakacak, elbise, ayakkabı temizlik ve gıda maddeleri yardımı gibi aynı yardımların, uygulamanın ilk yıllarında işverence bizzat temin edilmesi veya işverenin anlaşığı yerlerden alınması gibi yaygın bir uygulama varken zaman içinde bu ödemelerin neredeyse tamamının nakdi olarak ödenmeye başlaması ile ilgilidir. Aynı yardımların nakdi olarak ödenmesi işvereni bu yardımları temin ile ilgili külfetten kurtarıırken sigortalıya da bu amaçla ödenen bedeli kendi tercihleri ve öncelikleri doğrultusunda serbestçe kullanma imkanı veriyordu. Yeni düzenleme, amacı ne olursa olsun, bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde aynı yardım olarak öngörülen ödemelerin yerine geçmek üzere yapılacak bütün nakdi ödemelerin prime esas kazançlara dahil edileceğini açık olarak düzenlemiştir (m.80/1-c). Bu, Kanun koyucunun geçmiş dönem uygulamalarını dikkate alarak sigortalılar ve işverenlerin anlaşarak ücret yapısını ve ödeme şekillerini değiştirmelerini ve sigortalıya yapılan ödemelerin önemli bir kısmının prime esas kazançların dışında tutulmasını önlemek için getirdiği bir başka düzenlemedir ve yoruma yer vermeyecek şekilde açık olarak düzenlemiştir. Ulaşım ve kira giderlerini karşılamak üzere aynı yardım niteliğinde verilen nakdi ödemeler bakımından bazı sakıncalar yaratacak olmakla birlikte bu uygulamaydı. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde sözleşmelerin sadeleşmesinin yanı sıra uzun dönemde sendikaların ücretle ilgili taleplerini sosyal yardımlardan ziyade çalışmaya ve verimliliğe bağlı olarak ödenen ücret unsurlarına ağırlık vererek belirlemelerine katkıda bulunabilir.

5510 sayılı Kanun, aynı yardımların dışında prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacak diğer ödemeleri tek tek saymıştır. Buna göre; "... ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev

yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları..." (m.80/1-b) prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacaktır. Kanun koyucu, nelerin prime esas kazançlara dahil olmayacağını açık olarak belirtmiş ve bir sonraki bentte de, "... belirtilen istisnalar dışında, her ne adla yapılsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardımlar yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançla tabi tutulur" (m.80/1-c) hükmüne yer vererek düzenlemeyi yoruma gerek bırakmayacak şekilde kesinleştirmiştir<sup>12</sup>.

Kurum prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacak ödemelerle ilgili olarak, konu ile ilgili Tebliğde ilave açıklamalara yer vermiştir. Buna göre:

- Ölüm, doğum ve evlenme hallerinde yapılan yardımlar, miktarı ne olursa olsun prime esas kazançlara dahil edilmeyecektir. Ancak, bu yardımlar sigortalının anne ve babası, eşi veya çocuklarının ölümü; sigortalının kendisinin evlenmesi ve yahut çocuğu olması halinde verilecek yardımlardır.

- Sigortalıya yapılan seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler ile keşif ücreti prime esas kazançlara dahil edilmeyecek, ancak gerektiğinde bu ödemeleri ispatlayan belgeler denetim elemanlarına ibraz edilecektir.

- İhbar tazminatı ile fesih hakkının kötüye kullanılması halinde işçiye ödenen kötü niyet tazminatı prime esas kazançla dahil edilmeyecektir. Ancak, işveren bildirim süresince iş akdi sona ermeden iş arama iznini kullanarak çalışmaya devam eden sigortalının aldığı ücretten prim kesilecektir.

- Kasa tazminatı prime esas kazançlara dahil edilmeyecek, ancak bu nitelikteki ödemeler yalnızca para ve kıymetli evrak veyahut eşyanın muhafazasından sorumlu kişilere ödenecektir. Bu sorumluluğu olmayan kişilere ödenen kasa tazminatından prim kesilecektir.

5510 sayılı Kanun, son olarak prime esas kazançlarla ilgili olarak, diğer kanunlarda bazı kazançların prime tabi tutulmamasına dair muafiyet ve istisnalar var ise bunların bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmayacağını düzenleyerek (m.80/1-c), diğer kanunlara yapılacak atıflarla bazı

kazançların prime esas kazançların dışında tutulmasını önlemiştir.

### C. Prime Esas Kazançlarla İlgili Diğer Düzenlemeler

5510 Sayılı Kanununun 80. maddesinin birinci fıkrasında, 4/1-a kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları ile ilgili diğer düzenlemelere de yer verilmiştir. Bu düzenlemeler ana hatları ile şunlardır:

#### 1. Komisyon veya kâra katılma ücreti alanların prime esas kazançları

Ücretini, saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak değil de, komisyon ücreti veya kâra katılma gibi belirsiz zaman ve tutar üzerinden alan sigortalıların prim ve ödeneklerinin hesabında esas tutulacak günlük kazançları alt sınır üzerinden hesaplanacaktır (m.80/1-e). Ancak, bir işverene bağlı olarak çalışan kişilerin ayrıca yukarıda belirtilen kapsamda çalışması ve ücret alması söz konusu ise prime esas kazançların hesabında her iki çalışma şekline elde ettiği kazançlar birlikte dikkate alınacaktır (m.80/1-f).

#### 2. Kısmi Süreli Çalışanların Prim Ödeme Gün Sayıları

Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, 506 sayılı Kanun uygulamasında olduğu gibi, sigortalının ay içinde prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Eksik gün çalışması var ise günlük kazancın hesabında o ay içinde ücret aldığı gün sayısı esas alınarak günlük kazancı hesaplanacaktır (m.80/1-g).

Sigortalı ve işveren arasında yazılı olarak yapılmış bir hizmet akdi olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan sigortalıların prime ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı Kanununun 63. maddesinde düzenlenen günlük çalışma saatine bölünmesiyle bulunacak, ancak gün kesiri var ise bir tam gün kabul edilerek hesaplanacaktır (m.80/1-h). Aynı şekilde, 4857 sayılı Kanununun 14. maddesi kapsamında çağrı üzerine bir çalışma ilişkisi var ise ve çalışma süresi gün, hafta veya ay olarak belirlenmemiş ise prim ödeme gün sayısı en az 20 saat olarak kabul edilecek ve İş Kanunundaki günlük çalışma saatine bölünerek prim ödeme gün sayısı bulunacaktır (m.80/1-i).

#### 3. Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası Primlerinin 30 Gün Üzerinden Ödenmesi

5510 sayılı Kanunda 5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra getirilen en dikkat çekici düzenlemelerden biri, Kanununun 88. maddesine atıf yapılarak gerçekleştirilmiş kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanların GSS primlerinin 30 güne tamamlanarak ödenmesi esasını getirilmiştir. Nitekim, Kanununun 88. maddesinde yer alan "... 4/1-a kapsamında sigortalı olmakla birlikte 4857 sayılı Kanununun 13 ve 14. maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanların ... eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunludur..."(m.88/4), düzenlemesini pekiştirecek şekilde "88. maddenin dördüncü fıkrasına göre ay içerisinde 30 günden az prim ödeme gün sayılarına ait eksik günlerin GSS primleri, eksik çalışma süreleri dikkate alınmak suretiyle hesaplanır" (m.80/1-i), denilmiştir. Bu düzenlemede çok aşikar olan iki husustan ilki, kısmi süreli çalışanların çalıştıkları günler için ödenecek kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile GSS primlerinin sigortalı ve işveren tarafından 81. maddede belirtilen hisseleri oranında ödeneceği ikincisi ise eksik günlerin GSS primlerinin ödeneceğidir. Ancak, açık olmayan husus eksik günlere ait GSS primlerinin kim tarafından ödeneceği ile ilgilidir.

5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra bu konu ile ilgili tartışmalarda, söz konusu primlerin sigortalının kendisi tarafından ödeneceğine dair görüşler açıklanmıştır<sup>13</sup>. Kanununun 88. maddesinin dördüncü fıkrasındaki düzenlemeye göre bu kapsamdaki sigortalıların GSS primleri, 60. maddenin 1. fıkrasının (c) bendinin 1 numaralı alt bendine göre, "Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek, aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar" (m.60/1-c/1) kapsamında değerlendirilerek belirlenecektir. Bir başka ifade ile kısmi süreli çalışanların eksik günlerine ait GSS primlerinin ödenmesinde, hiçbir sosyal güvencesi bulunmayan bugün "Yeşil Kart" olarak bilinen uygulama kapsamında olanların GSS primlerinin ödenmesi ile ilgili esaslar uygulanacaktır<sup>14</sup>. Ancak bu uygulama, hiçbir sosyal güvencesi olmayanlar içindir ve 5510 sayılı Kanununun GSS

sayılanları düzenlediği 60. maddesi incelendiği zaman, yapılacak gelir testine bağlı olarak GSS primleri belirlenecek “vatandaşların” 5510 sayılı Kanuna göre 4/1-a, 4/1-b, 4/1-c gereğince sigortalı sayılanlar ile isteğe bağlı sigortalılık ilişkisi olanlar dışında kalan gruplar olduğu açık olarak belirtilmektedir. Bu kişiler kısa süreli de çalışmış olsalar 4/1-a kapsamında sigortalı oldukları için yukarıdaki tanım içinde kabul edilemezler. Ancak, eksik günlerin GSS primlerinin ödeneceği ile ilgili 88. madde düzenlemesi de çok açık ve yoruma gerek bırakmayan bir hüküm olarak durmaktadır. 5510 sayılı Kanuna göre, sağlık hizmetlerinden faydalanmak için sağlık kuruluşuna başvurmadan önceki bir yıl içinde 30 gün GSS primi ödenmiş olmasını yeterli görmesi ile ilgili hüküm dikkate alınınca (m.67), çalışma hayatının bir gereği ve zorunluluğu olarak ortaya çıkan kısmi süreli çalışanlardan her ay için eksik çalışılan günlerin 30 güne tamamlanarak GSS primlerinin ödemesi ile ilgili düzenlemeyi, yalnızca Kanun koyucunun kayıt dışılığı önlemeye yönelik olarak aldığı bir tedbir olarak değerlendirmek mümkün değildir. 30 günlük bir süreyi GSS’den faydalanmak için yeterli gören bir sistemin, belirli çalışan grubundan her ay için tam gün prim ödenmesini talep etmesi makul görünmemektedir. Bu durumda şu soruların cevaplarının verilmesi gerekmektedir: Eğer eksik günlere ait primler ileri sürüldüğü gibi sigortalı tarafından ödenecek ise oranı ne olacaktır ve ödenmesi halinde yaptırımını ne olacaktır? Sigortalının kısmi süreli olarak çalışarak elde ettiği ücret kalan günlerin GSS primlerini karşılamada yetersiz olursa ne olacaktır? 4/b kapsamındaki sigortalılar gibi prim borcu olduğu için hizmetlerden mahrum mu tutulacaktır? Eğer eksik günlerin primleri işveren ile sigortalı tarafından ödenecekse özellikle işverenlere sigortalıyı çalıştırmadığı günler için prim ödeme külfeti getirilmesi sigortacılık ilkelerine ne derecede uygun olacaktır?

Başkaca bir açıklaması yoksa kısmi süreli çalışanların eksik günleri için GSS primlerinin ödemesinde;

- Hiç ödenmemesi,
- Eksik günlerin GSS primlerinin tamamen sigortalı tarafından ödemesi (m.88/4),
- Eksik günler için yalnızca GSS primlerinin sigortalı ve işveren tarafından hisseleri oranında birlikte ödemesi (m.80/1-i)

yönündeki yorumların hepsinin mümkün olma ihtimali ortaya çıkmaktadır.

#### 4. Yıllık ücretli izin süresince ikmh sigortası primlerinin ödenmesi

506 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde geçerli olan, “yıllık ücretli izin süresince sigortalının ücretinden ikmh sigortası priminin kesilmemesi” yönündeki uygulama, 5510 Sayılı Kanunla getirilen düzenlemelere bağlı olarak yeni bir problem ve belirsizlik alanı yaratmış görünmektedir. Problem, çeşitli ortamlarda yazılı ve sözlü olarak dile getirilmesine rağmen, belirgin şekilde Ekim 2008 dönemine ait aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi sürecinde daha önce bu ödemelerden prim kesilmesine imkân veren belge düzenlemesinin Kurumca iptal edilmesi ve bu yönde bir mesajın internet ortamında işverenlere bildirilmesi ile ortaya çıkmıştır<sup>15</sup>. Özellikle işverenler;

- 5510 sayılı Kanunda açık bir hüküm olmadığı,
  - 506 sayılı Kanun dönemindeki uygulamaya imkân veren 4857 sayılı İş Kanununun 61. maddesinin<sup>16</sup> yürürlükte olduğu
  - 5510 sayılı Kanunun “Yürürlükten kaldırılan hükümler” başlıklı 106. maddesinde İş Kanununun 65. maddesi ile ilgili değişiklik düzenlemesi bulunduğu halde 61. madde ile ilgili bir değişiklik veya yeni hüküm bulunmadığı ve son olarak da,
  - Yıllık ücretli izin süresince ödenmesi talep edilen kısa vadeli sigorta kolları prim oranının bütün unsurları ile 506 sayılı Kanun uygulamasındaki ikmh sigortası primi ile aynı olduğu
- iddiaları ile 506 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi yıllık ücretli izin süresince ödenen ücretten kısa vadeli sigorta kolları primi ödenmemesi gerektiğini ileri sürmektedirler.

Öte yandan, 5510 sayılı Kanunda açık bir hüküm olmamakla birlikte<sup>17</sup> Kurumun, 28.9.2008 tarihli “Aylık Prim Ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine Ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ”deki; “Sigortalıların yıllık ücretli izinli oldukları süreler için, prime esas kazançları üzerinden kısa vadeli sigorta kolları primi kesilmeyeceğinden..” yönündeki açıklama da prim ödenmemesi yönündeki iddiayı desteklemektedir. Bu konudaki eleştiriler ve boşluğu fark eden Kurum, 23 Kasım 2008 tarih ve 27063 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan

“Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin SGK’ya Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ’de”, önceki Tebliğin yıllık ücretli izin ile ilgili bölümlerini yürürlükten kaldırmıştır. Görünen o ki, uygulama ile ilgili esaslar yerleşinceye kadar, Kurumun, Yönetmelikler dahil ikincil mevzuatta bu ve benzeri çok sayıda değişikliği yapması sık rastlanan bir durum olarak ortaya çıkacaktır. Bu değişiklikten önce Kurum yetkilileri, yıllık ücretli izin süresince kısa vadeli sigorta kolları primlerinin kesilmesinin gerekçesini, önce 5510 sayılı Kanununun 80. maddesindeki “Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz” (m.80/1-c), hükmüne dayandırmışken<sup>18</sup>, daha sonra 5510 sayılı Kanunun “Uygulanmayacak Hükümler” başlıklı 105. maddesinde yer alan “... diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz” düzenlemesini gerekçe göstermeye başlamıştır<sup>19</sup>. Ancak, 4857 sayılı Kanununun 61. maddesindeki düzenlemenin “aykırı” bir hüküm olup olmadığı tartışmalıdır.

Yukarıdaki görüşler bir yana bırakılır ve 5510 sayılı Kanundaki ilgili hükümler değerlendirilerek yorumlamak gerekirse, sigortalıların yıllık ücretli izin sürelerinde aldıkları ücretten kısa vadeli sigorta kolları primi kesilmesi gerekecektir. Prim kesilmesinin gerekçesi, 5510 sayılı Kanunla getirilen kısa vadeli sigorta kolları priminin 506 sayılı Kanundaki ikmh sigorta kolu priminden farklı olmasıdır. Her ne kadar, 5510 sayılı Kanununun, “Kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi ve iş kollarının ve işlerin tehlike sınıf ve derecelerinin belirlenmesi” başlıklı 83. maddesi ile “Tehlike sınıf ve derecelerini etkileyebilecek değişiklikler” başlıklı 84. maddesi 506 sayılı Kanununun İKMH sigorta kolu primleri ile ilgili esasların belirlendiği 74, 75 ve 76. maddeleri ile benzer ve aynı nitelikteki hükümleri ihtiva etse de, 5510 sayılı Kanuna göre alınan % 1-6.5 arasındaki prim yalnızca İKMH sigorta kolu ile ilgili değildir. Yazının prim oranları ile ilgili kısmında vurgulanmaya çalışıldığı gibi, 506 sayılı Kanunda, primlerin karşılık (fiyat, bedel) olma özelliğini güçlendirecek şekilde ikmh, hastalık ve analık sigortaları için ayrı prim oranları belirlenmişti ve sigortalının yıllık ücretli izin süresince maruz kalması söz konusu olmayan ikmh ile ilgili sigorta kolunun pri-

minin tahsil edilmemesi mümkün olabiliyordu. Belirlenme esasları 506 sayılı Kanundaki esaslarla aynı olsa da 5510 sayılı Kanunda alınan prim yalnızca ikmh sigorta kolu için değil, kısa vadeli sigorta kolları tanımı içinde değerlendirilen hastalık ve analık sigortaları için de alınmaktadır<sup>20</sup> ve yıllık ücretli izin süresince de kişinin bu risklerle karşılaşması mümkündür. Dolayısıyla, alınan primle sağlanan fayda arasında bu sigorta kolları bakımından bir karşılıklılık ilkesi vardır.

Ancak, yine bu yazının prim alınması ve oranları ile ilgili bölümünde de değinildiği gibi, 5510 sayılı Kanunda, hem prim oranlarının tespiti ve hem de prime esas kazançların belirlenmesi konusunda yukarıda değinilen “karşılıklılık” ilkesini geçersiz kılan uygulamalar vardır. Nitekim, daha önce % 30 sosyal güvenlik destek primi ödeyerek aylıkları kesilmeden çalışmaya devam edenler, 5510 sayılı Kanunda yalnızca ikmh sigorta kolu bakımından sigortalı sayıldıkları halde, kısa vadeli sigorta kolları priminin tamamını ödeyeceklerdir. Burada karşılıklılık ilkesi yoktur ve diğer sigortalılar için değilse bile 4/1-a kapsamında SGDP ödeyerek çalışanların yıllık ücretli izin süresince aldıkları ücretten kısa vadeli sigorta kolu primi kesilmesi gerekir. Benzer şekilde 5510 sayılı Kanununun 5. maddesi kapsamında kısmi sigortalı sayılan ikmh ve hastalık sigortasına tabi çıraklar ve meslek lisesi öğrencileri ile yalnızca ikmh sigortasına tabi olan zorunlu staj yapan yüksek okul öğrencileri ve İşKur kursiyerleri için belirlenen prim oranı yalnızca %1 dir. Bu oranın ilgili sigorta kolları ile bir ilişkisi yoktur. Bu değerlendirmeler birlikte değerlendirildiği zaman problem; ikincil mevzuat veya diğer Kanunlardaki hükümlerden ziyade 5510 sayılı Kanundaki düzenlemelerden kaynaklanmaktadır<sup>21</sup>.

#### IV. Sonuç Olarak

17 Nisan 2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler, 5510 sayılı Kanununun 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe girmesi düzenlenmiş olmasına rağmen, SGK mensuplarının gösterdikleri olağanüstü çaba, Kanunun problemsiz şekilde hayata geçirilmesini sağlayacak sürecin tamamlanması için yeterli olmamış; hem mevzuat, hem de işleyişle ilgili ciddi alt yapı eksiklikleri görülmüştür. Uygulama bakımından hayati önem taşıyan iki önemli yönetmelik; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönet-

meliği ve Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği ancak Kanunun yürürlük tarihine bir ay kala, 28 Ağustos 2008 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanabilmiştir. Benzer bir durum, ekim ayı aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmesi sürecinde yaşanmış ve belgelerin verilmesi ile ilgili ilk erteleme gelmiştir. Başta ikmh sigorta kolu ile ilgili hükümler olmak üzere henüz 4/1-b kapsamındaki sigortalılarla ilgili bir çok düzenleme hayata geçmemiştir. Kamu kesimi, yeni Kanunun kendisi için ne getirdiğinin farkında değildir, öğrenme ve kendisini yeni sistemin gereklerine uydurma ihtiyacı da hissetmemektedir. Kısacası, 5510 sayılı Kanunun hayata geçirilmesi süreci problemlerle başlamıştır ve bu sıkıntılar devam edecek gibi görünmektedir. Halen Anayasa Mahkemesi'nin önünde bulunan 5510 sayılı Kanunun son hali ile ilgili iptal ve yürürlüğü durdurma ile ilgili başvurunun ne zaman ve ne şekilde sonuçlanacağı bilinmemektedir.

Kanunun yürürlük tarihi ile eş zamanlı olarak etkisini hissettirmeye başlayan ve olumsuz etkileri artarak devam eden ekonomik kriz, ne yazık ki 5510 sayılı Kanunla getirilen değişikliklerden beklenen sonuçların alınmasını büyük ölçüde sekteye uğratacaktır. Yapılan uygulamaların krizi derinleştiren ve çıkışı geciktiren değil, kolaylaştıran uygulamalar olmasına özen gösterilmesi gereken hassas bir dönem içine girilmiştir. Bu ortamda, bu yazının konusunu oluşturan prime esas kazançlarla ilgili olarak alınması gereken tedbirleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

**1.** Öncelikle, ilk günden itibaren yoğun olarak eleştirilen, ücret ve ücret niteliği dışındaki ödemelerden prime esas kazançların üst sınırını aşan miktarların takip eden iki aylık dönemde prime esas kazançlara dahil edilmesi uygulaması ortadan kaldırılmalıdır. Bu uygulama, sosyal sigorta uygulamasında hayati öneme sahip olan prime esas kazançların alt ve üst sınır uygulamasını anlamsız hale getirmektedir. Uygulamanın Kuruma ve işletmelere getireceği ilave bürokratik yük, uygulama ile ilgili belirsizliklerin yaratacağı karmaşa ve bunlara bağlı idari para cezaları tahakkukları geçiş süreci ile ilgili sıkıntıları artıracaktır. Kurumun birkaç aylık uygulama dönemi istatistiklerini değerlendirerek üst sınırı aşan ödemelerle ilgili uygulamayı sonuçlandırması isabetli olacaktır.

**2.** 5510 sayılı Kanunda tanımı yapılan ücret kav-

ramı yeterli ve açık değildir. İkincil mevzuatta ücretle ilgili olarak yapılan açıklamalar iş ve sosyal güvenlik hukukumuzda bugüne kadar uygulanan ve yaygın olarak benimsenmiş olan ücret kavramlarının dışındadır. Ücret ve ücret niteliğindeki ödemeler ile ücret ve ücret niteliği dışındaki ödemeler kavramları yenidir ve bu tanımlamaların hangi tür ödemeler için kullanılacağı, neleri kapsadığı açık değildir. Bu ayrımın sigortalıya yapılacak ödemelerin hangi dönemde prime esas kazançların hesabında dikkate alınacağını belirlemesi uygulama açısından hayati önem taşımaktadır. Uygulamacıların hataya düşmemeleri bakımından bireysel ve toplu iş hukukumuzda yaygın olarak kullanılan ücret ve ücret dışı ödemelerin gruplandırılması ve ikincil mevzuat kullanılarak açıklanması ihtiyacı vardır.

**3.** Yalnızca yıllık ücretli izin süresince ödenecek ücretlerle ilgili kısa vadeli sigorta kolları priminin ödenip ödenmemesi ile değil, yeni sistemin tanımlarına ve temel sosyal sigorta ilkelerine uygun şekilde kısa vadeli sigorta kolları primleri yeniden belirlenmelidir. Kurum belirli bir süre uygulama sonuçlarını takip ederek kısa vadeli sigorta kolları kapsamında ikmh, hastalık ve analık sigortası için yapılan harcamalardan hareketle bir aktüeryal hesap yapabilir bu sigorta kolları için prim oranlarını yeniden belirleyebilir. Nasıl iş hayatı ve çalışma şartlarının değişmesi dolayısıyla fiili hizmet süresi zammı uygulamaları değiştirilmişse, işyerlerinin tehlike sınıf ve derecelerinin de değişen üretim teknolojisine bağlı olarak değiştiği aşıkardır ve işyerlerinin tehlike sınıf ve derecelerinin tespiti ile ilgili tarifenin yeniden belirlenmesi kaçınılmazdır<sup>22</sup>. Bu yeniden belirleme sürecinde ikmh için ayrı bir prim oranı belirleme söz konusu olursa, bugün tartışılan yıllık ücretli izin sürecinde ödenen ücretlerden prim kesilmesi ile ilgili problem de çözülecektir.

**4.** Kısmi süreli çalışanların eksik günlerinin GSS primlerinin ödenmesi konusu yeniden değerlendirilmelidir. İlgili kısımda belirtildiği gibi, geçen bir yıllık sürede yalnızca 30 gün GSS primi ödeyenin bütün sağlık hizmetlerinden faydalanabilmesine imkân veren bir sistemin, çalışma hayatında esnekliğin bir gereği ve sonucu olan kısmi süreli çalışmayı cezalandıracak şekilde her ay için 30 gün GSS primi ödenmesini öngörmesi makul bir düzenleme değildir. 5510 sayılı Kanunun, kayıt dışı çalışmayı önlemek üzere aldığı diğer tedbirlerin hayata geçirilmesi Kanun ko-

yucunun bu düzenlemeleri yapma ihtiyacını ortadan kaldıracaktır. Öte yandan, bugünkü şekliyle ek-sik günlerin GSS primlerinin kim tarafından, nasıl ödeneceği hususu açık değildir.

5. 5510 sayılı Kanunun prime esas kazançlarla ilgili düzenlemeleri, bireysel ve toplu iş görüşmelerinde sigortalı ve işveren arasındaki ücret anlaşmalarının daha sağlıklı şekilde sürdürülmesine imkân verecek hükümler de getirmiştir. Bazı istisnalar dışında bütün kazançların prime esas kazançlara dahil edilmiş olması, daha az prim ve vergi ödemek için ücret yapısını bozan, çalışma ve verimliliğe dayalı olmadan yapılan ödemeleri artıran, sigortalı ile işveren arasındaki ücretle ilgili uyumsuzlukları artıran olumsuzlukları azaltan ve hatta ortadan kaldıran bir gelişmeye de yol açabilir. Kaldı ki, sigortalıya bağlanacak aylıkların hesabında bütün sigortalılık süresince ödenen primlerin esas alınması bu gelişmeyi sigortalı açısından daha rasyonel hale getirmiştir. Bu durum sigortalılar ve işverenler bakımından özellikle toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bir fırsat olarak değerlendirilmelidir.

6. Hangi sebeple ve ne miktarda verilirse verilsin, aynı yardımların prime esas kazançların hesabında dikkate alınmaması, ancak nakit ödeme halinde prime esas kazançlara dahil edilmesi uygulama açısından önemli bir sadelik ve kolaylık getirmiştir. Ancak, bazı işlerin ve işyerlerin özellikleri de dikkate alınarak aynı yardımlar kapsamında olan ancak para olarak ödenmesi zorunlu olan (özellikle büyük şehirlerde servis aracı olmayan işyerleri çalışanlarına para olarak verilen ulaşım yardımları gibi) ödemelerin yemek, çocuk ve aile zammı gibi kısmen prime esas kazançlar grubuna alınmasını sağlayacak değişiklikler düşünülmelidir.

## DİPNOTLAR

- 1 T.C. Başbakanlık; "Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Nisan 2005, Ankara, s.55.
- 2 T.C. Başbakanlık; "Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Nisan 2005, Ankara, s.55.
- 3 Levent Akın; "Sigortalılık ve İşyeri İle İlgili Yükümlülükler" İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor Semineri, TİSK-PERYÖN, 13 Kasım 2008, İzmir.
- 4 Kurumun 2008 yılı bütçesinin yaklaşık olarak 92 milyar YTL civarında gerçekleşeceği dikkate alınırsa %5'lik yönetim gideri payı 4,5 milyar YTL'lik bir büyüklüğe ulaşabilecektir. Bu da 2008 yılı bütçesinin %2'sini aşan bir değerdir. www.sgk.gov.tr/istatistikler, ekim2008.

- 5 Ancak, Kanunun 40. maddesine göre fiili hizmet zammı uygulamasının kapsamında olan sigortalılar için, tamamı işveren tarafından ödenmek üzere fiili hizmet gün sayısı 60 gün olanlar için 1; 90 gün olanlar için 1.5 ve 180 gün olanlar için 3 puan artırılarak uygulanacaktır (m.81/1-b-1).
- 6 Bu durumda bulunanlar için ödenecek primlerin oranı ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, sigortalılık ilişkilerinin düzenlendiği 5. maddede yapılan "bunlar 5510 sayılı Kanunun 4/1-a kapsamında sigortalı sayılacaklardır" düzenlemesine istinaden, Kurumca yapılan 7.11.2008 tarih ve "Belge Türleri ve Prim Oranları" başlıklı duyuruda yer verilen 19 nolu belgede, bu kimseler için ödenecek prim oranları "kısa vadeli sigorta kolları" primi olarak belirlenmiş ve % 1-6.5 arasında değişen oran açıklanmıştır.
- 7 28.08.2008 tarih ve 26981 sayılı Resmi Gazete.
- 8 Genel olarak ve iş ve sosyal güvenlik hukukunda ücret kavramı için ayrıntılı bilgi konusunda bkz, Tankut Centel, İş Hukukunda Ücret, Yalçın Ofset, İstanbul.
- 9 Üst sınırı aşan ücret dışındaki ödemelerden prim kesilmesi, 5510 sayılı Kanunun 5754 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki ilk halinde 12 aylık süre için öngörülmüşken, getirilen eleştiriler ve uygulamanın yaratacağı bürokratik yük ve karmaşa dikkate alınarak bu süre iki aya indirilmiş görülmektedir.
- 10 Nurşen Caniklioğlu, "5510 Sayılı Kanunun Prime İlişkin Öngördüğü Yeni Düzenlemeler ve 5763 Sayılı Kanunun Prim Teşvikine İlişkin Hükümleri", İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor Semineri, TİSK-PERYÖN, 16 Temmuz 2008, İstanbul, s.150.
- 11 Caniklioğlu, s.159.
- 12 Caniklioğlu, s.158.
- 13 Ali Tezel, "30 günden Az Çalışanların GSS meselesi 1 Aralıkta Belli Olur", Akşam Gazetesi, 29.11.2008; Resul Kurt, "Part-Time Çalışan 30 gün Prim Ödeyecek" www. Resulkurt.com;
- 14 Bu noktada öncelikle, bu uygulamanın 5510 sayılı Kanunun, "Genel sağlık sigortası geçiş hükümlerini" düzenleyen geçici 12. maddesindeki düzenlemeye göre Kanunun yürürlük tarihinden itibaren 2 yıl süre ile uygulanmayacağını belirtmek gerekir (Geçici m.12/4). Yani, kısmi süreli çalışanların eksik günleri ile ilgili GSS primlerinin ödenmesi ile ilgili hüküm Ekim 2010 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek ve eksik günler için prim ödenmesi söz konusu olacaktır.
- 15 Müjdat Şakar, "Yıllık İzin Sürelerinde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi Kesilir Mi?", Yaklaşım, Yıl: 16, Sayı:192.
- 16 "Sigorta Primleri: Sigortalıların yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur". 4857, m.61.
- 17 Şakar, a.g.m.
- 18 Şakar, a.g.m.
- 19 Necdet Afşin, İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor Semineri, TİSK-PERYÖN, 13 Kasım 2008 İzmir.
- 20 Caniklioğlu, s.150.
- 21 Şakar, a.g.m.
- 22 Caniklioğlu, s. 150.