ÜREYHUKUK

EYT (EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR) SÜRECİNE GENEL BİR BAKIŞ

03.03.2023

Yazarlar: Serdarhan Güler, Mehmet Fatih Zorlu

1999 yılında 4447 sayılı Kanun ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yapılan değişiklik sonucunda filizlenmeye başlayan EYT süreci, resmi merciler tarafından yapılan son açıklamalar ile kanunlaşma sürecine girmişti. Gelinen aşamada, EYT ile ilgili düzenleme Türkiye Büyük Millet Meclisinden geçerek kanunlaşmış ve 3.03.2023 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na geçici madde eklenmiş olup, EYT düzenlemesi ile ilgili bilinmesi gereken hususlar genel hatlarıyla ifade edilecektir.

1. Genel Hatları ile EYT

Öncelikle "*EYT*" kavramından ne anlaşılması gerektiğinin ve bu düzenlemelerden kimlerin yararlanabileceğinin ifade edilmesi önem teşkil etmektedir. "*Emeklilikte Yaşa Takılanlar*", sigorta başlangıç tarihleri **8 Eylül 1999** ve öncesinde olan, sigortalılık süresi ve prim gün sayısını doldurdukları halde yaş sınırına takılan kişileri ifade etmektedir.

Tanımdan da anlaşıldığı üzere, sigortalılık başlangıç tarihi **8 Eylül 1999** ve öncesi olanlar, EYT düzenlemelerinden faydalanabilecektir. 8 Eylül 1999 ve öncesinde sigorta girişi yapılan sigortalıları etkileyen bu düzenlemeden evvel emekli olabilmek için yalnızca sigortalılık süresini *(erkekler için 25 yıl, kadınlar için 20 yıl)* ve prim gün sayısını *(5000 - 5975 gün)* doldurmak yeterliyken; değişiklik ile birlikte, emeklilik için aranan sigortalılık süresi ve prim gün sayısına ek olarak yaş sınırının da doldurulması koşulu eklenmişti. Bu tarihten itibaren emeklilik koşulları hakkında birçok değişikliğe gidilmiştir. Bu kapsamda dikkat edilmesi gereken durum, 5000 prim günü şartının 23.11.1980 tarihinden önce sigorta girişi yapılan erkekler ile 23.05.1985 tarihinden önce sigorta girişi yapılan kadınlar için geçerli olduğu; bu tarihten sonra sigorta girişi yapılan kişiler için aranacak prim günü sayısının 5975 güne kadar artabileceğidir.

Ayrıca bilgilerini verdiğimiz prim gün sayılarının SSK(4-a)'lı çalışanlar için geçerli olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Ancak ifade etmek gerekir ki, getirilen düzenleme toplum nezdinde **SSK(4-a), BAĞ-KUR(4-b) ve Emekli Sandığı(4-c)** olarak anılan tüm sigortalılık çeşitlerini kapsamakta olup, BAĞ-KUR(4-b) ve Emekli Sandığı (4-c) için aranan prim gün sayıları farklılık göstermektedir.

Bu sebeple kişinin sigorta girişinin ilk kez hangi tarihte yapılmış olduğu, emeklilik için hangi koşullara tabi olacağını belirleyen asli unsurlardandır. Ancak EYT bahsinde önem teşkil eden ve bilinmesi gereken öncelikli durum şudur ki; bu kapsamda yapılan düzenleme, 8 Eylül 1999 tarihinden sonra sigorta kaydı yapılan kişileri kapsamayacaktır. 8 Eylül 1999 ve öncesinde çalışmaya başladığı halde, sigorta girişi yapılmayan ya da eksik yapılan kişiler hakkında **hizmet tespit davasına** başvurabilme imkânı olup bu husus aşağıda detaylı bir biçimde açıklanmıştır.

EYT düzenlemesini içeren 7438 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'da ifade edildiği üzere yaşlılık veya emeklilik aylığı ve sair ödemeler kapsamında **geriye dönük herhangi bir ödeme yapılmayacak** ve geriye dönük hak talep edilemeyecektir. Bu düzenlemeyle, geriye dönük emeklilik maaşı veya sair ödeme taleplerinin karşılanmayacağı hususu açıklığa kavuşmuştur.

Ayrıca söz konusu kanun ile işverene yüzde 5 oranında sosyal güvenlik destek primi sağlanacaktır. Bu kapsamda, ilk defa yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlardan, yaşlılık veya emekli aylığı talebi nedeniyle işten ayrılış bildirgesi verilenlerin, işten ayrılış tarihini takip eden **30 gün içerisinde,** en son çalışılan özel sektör işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlamaları halinde, bu tarihten itibaren sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazine tarafından karşılanacaktır.

Ancak bu sigortalının işten ayrılması halinde, söz konusu sigortalıdan dolayı bu indirimden tekrar yararlanılamayacaktır. Bahsi geçen indirimden yararlanmak için, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 81. maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde yer alan diğer şartların da sağlanması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

2. Prim Borçlanması

Bu kapsamda değinilecek diğer bir husus da prim günü dolmayanların bu eksikliği nasıl tamamlayabileceği konusudur. Belirli koşullarda bu eksikliğin tamamlamasına imkân veren çeşitli yollar vardır.

Prim gününün tamamlanmasına imkân veren yolların en bilinenleri erkekler için **askerlik borçlanması**, kadınlar için ise **doğum borçlanmasıdır**. Bunların haricinde borçlanma imkânı veren başkaca hallerin de mevcut olduğunu ifade etmek isteriz.

Askerlik borçlanmasından faydalanabilmek için, askerliğin ilk sigortalılık başlangıç süresinden önce yapılması ve askerlikte geçirilen süre boyunca kişi adına SGK'ya herhangi bir prim ödenmemesi gerekir. Askerlik borçlanması sayesinde borçlanılan gün sayısı prim gün sayısına eklenir. Böylece eksik prim günleri tamamlanır.

Doğum borçlanmasında ise; sigortalı kadının doğum sebebiyle çalışamadığı süreler, borçlanma yoluyla eksik prim günlerine saydırılabilir. Askerlik borçlanmasında olduğu gibi doğum borçlanmasında da kadının borçlanılan dönemde adına prim yatırılmamış olması

gerekir. Ayrıca, uzun süreli sigorta başlangıcından önce doğumun gerçekleşmesi aranmaktadır. Ek olarak borçlanılan süre içinde çocuğun yaşıyor olması da şartlar arasında sayılmıştır. Doğum borçlanmasından sadece üç çocuk için faydalanılabilmekte olup, bu süre her bir çocuk için en çok iki yıldır.

3. EYT İle İşçilik Alacakları Arasındaki İlişki

Kısaca değinilecek bir diğer husus da, EYT sebebiyle işçi – işveren arasında ortaya çıkabilecek olası sonuçlardır. Bu kapsamda akla ilk gelen, kişinin EYT düzenlemesinden faydalanarak emekli olması halinde işverenden kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve sair işçilik alacaklarını talep edip edemeyeceği ile iş ilişkisinin sona erdirilmesi sürecinde ihbar sürelerine uyulmasının gerekip gerekmediğidir.

Öncelikle işçi, haklı nedenle fesih yoluna gitmediği sürece, iş akdini feshetmeden önce kanuni süreleri gözetmek suretiyle fesih bildiriminde bulunmalıdır. Ancak emeklilik sebebiyle iş akdinin feshedilmesi durumunda ihbar sürelerine uyulmadan iş akdi feshedilebilir. Bu özel durum gereği, emeklilik nedeniyle iş akdinin feshinde işveren lehine ihbar tazminatı talep hakkının doğması söz konusu olmaz.

Kıdem tazminatı yönünden, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesi kapsamında işçi, belirlenen prim gün sayısı ve sigortalılık süresini doldurup emeklilik sebebiyle işten ayrıldığında, kıdem tazminatına da hak kazanabilecektir. Bu açık hüküm sebebiyle, EYT düzenlemesinden yararlanıp emekli olacak kişiler, kıdem tazminatına hak kazanabileceklerdir. Ayrıca işçinin, emeklilik sebebiyle iş akdini feshetmesi halinde, işveren nezdinde doğan sair işçilik alacaklarını talep etmesinin önünde de bir engel bulunmamaktadır.

4. EYT İle Hizmet Tespit Davası Arasındaki İlişki

Son olarak değinilecek husus ise, EYT ile **hizmet tespit davası** arasındaki ilişkidir. Hizmet tespit davası, Sosyal Güvenlik Kurumuna hizmet süreleri hiç veya eksik bildirilen, sürekli çalışmasına rağmen işe giriş çıkış yaptırılan, SGK girişleri geç yaptırılan veya sigortasız çalıştırılan işçilerin işverene karşı açacağı iş davası türüdür. Bu davanın yasal dayanağı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 86/9 maddesi olup ilgili madde şu şekildedir: "*Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır*."

Mezkûr hüküm uyarınca, **hak düşürücü süre**, işçilerin hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak **beş yıldır.**

Hizmet tespit davası sayesinde, işçi sigortasız çalıştırılmış veya sigorta girişi kuruma eksik bildirilmiş ve aynı zamanda tespiti istenilen dönem 9 Eylül 1999 tarihinden öncesine tekabül ediyor ise, bunun mahkemece tespiti halinde, yıl ve prim koşulunun da sağlanmasıyla EYT ile ilgili yapılan düzenlemeden faydalanabilecektir. Ayrıca yine hizmet tespit davaları ile yıl ve prim koşulunun da tamamlanması mümkün olabilecektir.

Sonuç itibariyle, 03.03.2023 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7438 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile birlikte "Emeklilikte Yaşa Takılanlar" ile ilgili yasal bir düzenleme yürürlüğe girmiştir. Bundan sonraki süreçte, şartları sağlayan kişilerin

başvurusu akabinde resmi merciler tarafından şartlar değerlendirilecek ve EYT kapsamında emekli olmaya engel hali bulunmayanlara, geçmişe yönelik olmamak kaydıyla, ödemeler yapılacaktır. Ayrıca yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere getirilen düzenleme, işçi ve işveren arasındaki ilişki açısından da çeşitli sonuçlar doğuracaktır.

İsmail Paşa Sok. No: 77
34718 Koşuyolu, Kadıköy/İstanbul
Tel : +90 0216 327 27 00 pbx
Faks : +90 0216 327 27 44
https://www.urey.av.tr

Bu bilgi notu ve varsa ekleri, sadece bilgilendirme amacıyla tarafınızla paylaşılmıştır. Bu bilgi notu, uygun yasal tavsiye olmaksızın herhangi bir özel durumda veya somut olayda uygulanmamalıdır. Bu bilgi notu, diğer internet adreslerinin linklerini içerebilir, ÜreyhukuK kendisine ait olmayan web sitelerinden hiçbir şekilde sorumlu değildir ve herhangi bir web sitesi ile ilgili bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğu onaylamaz, açık veya zımni herhangi bir garanti vermez. Bu bilgi notunun telif hakları ÜreyhukuK'a ait olup işbu bilgi notu ÜreyhukuK'un önceden yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, çevrilemez ve değiştirilemez.