

Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) İle İlgili Düzenleme

Bilindiği üzere 03.03.2023 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren kamuoyunda Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) düzenlemesi olarak adlandırılan 7438 Sayılı Yasa ile 08.09.1999 tarihi ve öncesinde sigortalı/iştirakçi olanlar için yaşlılık/emeklilik aylığı tahsisinde 4759 sayılı Kanun ile kademeli olarak getirilmiş olan gün ve yaş şartlarında yaş şartı kaldırılmıştır.

Bu haliyle sigorta başlangıç tarihi itibariyle yaşlılık aylığı tahsis şartları aşağıdaki şekildedir.

Sigortalılık süresinin başlangıcı		Tahsis talep tarihindeki en az				
		Sigortalılık Süresi		Yaşı		Gün
Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
09/09/1981-23/05/1984	09/09/1976-23/05/1979	20	25			5000
24/05/1984-23/05/1985	24/05/1979-23/11/1980	20	25			5000
24/05/1985-23/05/1986	24/11/1980-23/05/1982	20	25			5075
24/05/1986-23/05/1987	24/05/1982-23/11/1983	20	25			5150
24/05/1987-23/05/1988	24/11/1983-23/05/1985	20	25			5225
24/05/1988-23/05/1989	24/05/1985-23/11/1986	20	25			5300
24/05/1989-23/05/1990	24/11/1986-23/05/1988	20	25			5375
24/05/1990-23/05/1991	24/05/1988-23/11/1989	20	25			5450
24/05/1991-23/05/1992	24/11/1989-23/05/1991	20	25			5525
24/05/1992-23/05/1993	24/05/1991-23/11/1992	20	25			5600
24/05/1993-23/05/1994	24/11/1992-23/05/1994	20	25			5675
24/05/1994-23/05/1995	24/05/1994-23/11/1995	20	25			5750
24/05/1995-23/05/1996	24/11/1995-23/05/1997	20	25			5825
24/05/1996-23/05/1997	24/05/1997-23/11/1998	20	25			5900
24/05/1997-23/05/1998	24/11/1998-08/09/1999	20	25			5975
24/05/1998-23/05/1999		20				5975
24/05/1999-08/09/1999		20				5975

1) EYT'nin kapsamı:

Bu durumda 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olan kadınların tamamı ile 31.03.1998 tarihi ve öncesinde sigortalı olan erkekler gün şartını da yerine getirmeleri durumunda yaşlılık aylığı için başvuru yapabilecektir.

2) İşyerine aylık için başvuru:

Sigortalılar Kurumdan aylık tahsis başvurusu yapabilmesi için Kurum ertesi gün yeniden işe başlamış olsa dahi işten çıkışının yapılmış olmasını aramaktadır.

İşyerlerinden bu belgenin alınabilmesi için daha önceden Kurum işçiye emekli olur yazısı vermektedir. Ancak EYT döneminde iş yoğunluğundan dolayı bu yönde belge talebinin karşılanmayacağı belirtilmiştir. Bunun yerine e-devlet uygulaması üzerinden sigortalılara "SGK Tescil ve Hizmet Dökümü", "Normal Şartlarda Ne Zaman Emekli Olurum" ve "Çalışma Hayatım" uygulamaları ile tabi oldukları emeklilik şartları, bu şartları yerine getirecekleri tarihler ve de bu şartları yerine getirip getirmediği hakkında bilgiler hizmete sunulmuştur. Çalışanların beyanlarına istinaden, personelden e-devlet üzerinden sunulmuş olan "Tescil ve Hizmet Dökümü Belgesi" ile emeklilik şartlarını ve emeklilik şartlarını yerine getirdiğini gösterir "Çalışma Hayatım" ve "Normal Şartlarda Ne Zaman Emekli Olurum" portal belgesinin talep edilip bu belgelere göre işten ayrılış bildirelerinin verilmesi mümkün olabilecektir.

Çalışanlar öncelikle yaşlılık aylığı almak için işyerinde ayrılmak zorunda olduğundan iş sözleşmesini bu maksatla feshettiğine ilişkin bir dilekçe ile işveren başvurmak zorundadır. Bu konudaki örnek dilekçe ekte sunulmuştur.

Çalışanların başvurusu üzerine işçinin iş sözleşmesi işçi tarafından feshedildiğinden işten çıkış kodu "emeklilik" (8) kodu ile Kuruma bildirilecektir.

İşverenler işçi tarafından verilen dilekçe ile ekindeki kayıtları özlük dosyasında muhafaza etmesi gerekmektedir.

3) Aylık Başvurusunun yapılışı:

Sigortalılar tarafından Aylık Başvurusu 3 şekilde yapılabilir:

- **Şahsen başvuru:** çalıştığı işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Merkezine işyerinden aldığı işten ayrılış bildirgesi ile birlikte şahsen gidip başvurabilir.
- **E-devlet üzerinden başvuru:** işyeri tarafından işten çıkış bildirgesi verilmesine müteakip sigortalıların e-devlet üzerinden "yaşlılık aylığı tahsis" talebinde bulunması mümkündür.
- **Posta yolu ile başvuru:** sigortalılar dolduracakları tahsis başvuru formu ve işten ayrılış bildirgesini iadeli taahhütlü olarak ilgili Sosyal Güvenlik Merkezine gönderebilirler.

İşçilerin aylık başvurusuna müteakip 5510 sayılı yasanın 42. Maddesi gereği 3 aylık süre içinde Kurum tarafından işçiye yaşlılık aylığı bağlanacaktır.

4) EYT kapsamında iş sözleşmesi feshinde işçilik alacakları:

İş sözleşmesi EYT kapsamında işçi tarafından feshedildiğinde işçinin kıdem tazminatı hakkı ile mevcut ise kullanılmamış yıllık izinlerinin ücretini talep etme hakkı ortaya çıkmaktadır.

a) Kıdem tazminatı: 1475 sayılı Kanununun 14. Maddesinin 1. Bendinin 4. Fıkrası kapsamında yaşlılık aylığı nedeniyle iş sözleşmesi sona erdiğinde işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Ödenecek kıdem tazminatı aynı işverene bağlı işyerilerindeki kıdem tazminatı hak edecek şekilde sona eren tüm çalışma dönemleri birleştirilerek ve son ücreti üzerinden her yıl için 30 günlük giydirilmiş brüt ücreti esası ile ödenecektir.

Balcı & Midyatlı

Hukuk Bürosu

Kıdem tazminatı nakdi ve peşin olarak ödenmesi gerekmektedir de çalışan ile mutabakata varılması halinde taksitle de ödenebilmektedir.

Diğer taraftan İşverenlerin EYT kapsamında kıdem tazminatı ödemesindeki finans yükünü hafifletmek için Kredi Garanti Fonu ile Kredi Garanti Fonu kapsamında ödemelerinde işverenlere verilecek destek paketinin ayrıntıları Hazine ve Maliye Bakanı Nurettin Nebati tarafından aşağıdaki şekilde açıklanmıştır.

Emeklilikte yaşa takılanların kıdem tazminatı ödemelerinde işverenlere verilecek destek paketi için devlet bankaları iç sistemlerinde belirlenen koşullar aşağıda yer almaktadır.

Azami Tutar: KOBİ vasfını haiz yararlanıcılar için 13 Milyon TL, KOBİ Dışı vasfını haiz yararlanıcılar için 29 Milyon TL'dir.

Kefalet Oranı: KOBİ firmalar için %75, KOBİ dışı firmalar için %70'tir.

Vade ve Ödemesiz Dönem: 6 ay ödemesiz dönem dahil olmak üzere azami 36 ay vadelidir.

Faiz Oranı ve Komisyonlar: 0-24 Ay TLREF* + %2 Değişken (Binde 5 KGF Komisyonu)

25-36 Ay TLREF* + %2 Değişken (Yüzde 1 KKÜ)

Kredi kullanım tarihinden itibaren 2 yıl süre ile istihdam koruma taahhüdü alınacaktır. Kredi yalnızca kıdem tazminatı ödemelerinde kullanılabilir olup, kıdem tazminatı ödemelerinin %80'i kadar kredi kullanılabilir.

*TLREF: Türk Lirası Gecelik Referans Faiz Oranı (17.01.2023 için 9,14)

b) Yıllık İzin: Fesih ile birlikte kullanılmamış yıllık izin süreleri, fesih nedeninden bağımsız olarak ücret alacağına dönüşmektedir. Bu nedenle EYT kapsamında iş sözleşmesi feshedilen çalışanlar için de bakiye yıllık izin sürelerinin ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

EYT kapsamında iş sözleşmesinin feshinde yıllık izinlerin ücretinin ödenmesi veya bu sürelerin tutanak altına alınması ile belirlenir hale getirilmesi mümkündür.

5) EYT öncesindeki dönemin tasfiyesi:

EYT kapsamında işten ayrılan işçinin yeniden işe başlayıp başlamamasından önce işten ayrıldığı tarihe kadar olan dönemin tasfiyesi önem arz etmektedir.

EYT sonunda kıdem tazminatı ödenmesi durumunda önceki dönemin kıdem tazminatı yönünden tasfiyesi mümkündür. İşçi aynı işyerinde çalışmaya devam etse dahi artık daha sonraki fesihte EYT öncesi dönemin son döneme eklenmesi mümkün değildir. Ancak EYT öncesi dönem için yapılan kıdem tazminatı ödemesinin eksik ödendiği yönündeki iddiada bulunulması mümkündür.

Bu nedenle EYT kapsamındaki fesihlerin Arabuluculuk vasıtasıyla sonlandırılarak tüm işçilik alacakları yönünden tasfiyesi daha uygun olacaktır.

6) EYT kapsamında işten ayrılanların istihdamının devam etmesi:

Öncelikle işveren EYT kapsamında işten ayrılan işçinin iş sözleşmesini yenilemek yani yeniden işe almak zorunda değildir. İşveren mutlak ayrımcılık yasaklarını (dil, din, ırk, cinsiyet, sendikal sebepler vb.) ihlal etmeksizin belirleyeceği kriterler ile dilediği çalışanları yeniden işe alabilir.

Bu kapsamda çıkış yaptığı günün ertesi günü işçiyi yeniden ve emekli statüsünde "2" numaralı bildirge ile "Sosyal Güvenlik Destek Primi" kapsamında işe başlatması mümkündür.

Bu kapsamda yeniden işe alınan işçiler ile yeni bir iş sözleşmesi yapılabileceği gibi mevcut iş sözleşmesine ek protokol yapılar da iş ilişkisi devam ettirilebilir. Yeni bir iş sözleşmesi yapılması

durumunda deneme süresi konulması mümkün değildir. Ancak sözleşmede yeni bir ücret belirlenmesi ve hatta önceki ücretten daha az bir ücretin tespiti mümkündür.

7) EYT sonrası istihdamın devamında yıllık izin:

Yıllık izin 1 yıllık sürenin dolması ile hak kazanılır. Bu yıllık izin çalışma süresi içinde kullanılır veya fesih sebebinden bağımsız olarak fesih ile birlikte ücret alacağına dönüşür.

EYT kapsamında iş sözleşmesinin feshi ile birlikte işçilerin kullanmamış oldukları yıllık izin hakları da ücret alacağına dönüşecektir. İşçilerin bu ücretleri talep etmesi durumunda işverenin ödememesi mümkün değildir.

Bununla birlikte işçinin EYT sonrasında da istihdamının devamı durumunda tasfiye edilmiş olsa dahi yıllık izin kıdeminde önceki dönem çalışmaları dikkate alınmak zorundadır. Yeni bir iş sözleşmesi düzenlenmiş olsa dahi önceki dönem yıllık izin kıdemi göz önüne alınarak yıllık izin süreleri tespit edilecektir.

Diğer taraftan yıllık izin hak edişinin tespitinde tam bir yılı doldurmadığı için dikkate alınmamış süreler EYT sonrasındaki yıllık izin hak edişinde göz önüne alınması gerekecektir.

Örneğin EYT öncesinde 5 yıl 8 ay çalışarak iş sözleşmesi feshedilmiş ve ardından aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçi EYT sonrasında 4 ay daha çalıştığında 6. Yılı dolduracak ve 20 gün yıllık izne hak kazanacaktır.

8) EYT Sonrası İstihdamın devamında sigorta primleri:

7438 sayılı yasa emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshinden sonra 30 gün içinde aynı özel sektör işverene bağlı işyerinde çalışmaya yeniden başlayan işçi için Sosyal Güvenlik Destek priminin (%7,5 işçi %22,5 işveren olmak üzere toplam %30) işveren payına düşeninden 5 puanını hazine tarafından ödeneceğini öngörmektedir. Tabii bu teşvik halen 5 puanlık diğer işveren teşviklerindeki mevcut şartların yerine getirilmesi (prim borcu olmaması, İPC olmaması vb) durumunda söz konusudur.

Bu haliyle normal işçi için yapılan prim ödemeleri ile SGDP kapsamındaki işçiler için yapılan prim ödemelerinin karşılaştırılması aşağıdadır.

	Normal			Teşvik		
	İşçi	İşveren	Toplam	İşçi	İşveren	Toplam
Normal İşçi	15,0%	20,5%	35,5%	15,0%	15,5%	30,5%
Emekli	7,5%	22,5%	30,0%	7,5%	17,5%	25,0%

Kısa vadeli Sigorta primleri tüm işçiler için işverenden aynı oranda kesildiğinden karşılaştırmaya dahil edilmemiştir.

9) Rekabet Sözleşmeleri ve Gizlilik Yükümlülükleri

EYT kapsamında iş sözleşmesi sona ermesi durumunda fesih öncesindeki mevcut Rekabet yasağı sözleşmeleri ve Gizlilik sözleşmeleri geçerliliğini koruyacaktır.