

TAŞERON İŞÇİLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE “HASTALIK YARDIMI” (RAPOR PARALARI) NASIL HESAPLANACAKTIR?

Ali Hikmet UĞURLU
Kamu İhale Mevzuatı Uzmanı



1. GİRİŞ

Kamuda personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesi kapsamında çalışan on binlerce işçinin (taşeron işçinin) toplu iş sözleşmesi görüşmeleri tek tek sonuçlanıyor. Taşeron işçiler 2017 yılında %4 ücret zammı ve yılda 2 kez ikramiye başta olmak üzere çeşitli sosyal yardımlar (çocuk yardımı, yakacak yardımı, bayram yardımı, öğrenim yardımı...) ve diğer haklardan faydalanmaya başladılar.

Taşeron işçilerin toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin neredeyse tamamı Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanıyor. Toplu iş sözleşmeleri ihale (sözleşme) bazında yapılıyor ve her bir sözleşme bittiğinde ise bir sonraki için tekrar toplu iş sözleşmesi imzalanıyor.

Bu konuyla ilgili detaylı bilgi almak isterseniz, daha önce yayınladığımız [Kamu Kurumlarında Çalışan Taşeron İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi Hakları](#) başlıklı makalemizi inceleyebilirsiniz.

Bu makalemizde ise Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmelerinde “**HASTALIK YARDIMI**” başlığını ele alıyoruz.

İş hayatının olağan akışı içerisinde işçiler zaman zaman hastalanıyor ve sağlık raporu alıyorlar. Alınan bu sağlık raporları işveren tarafından işçinin ücretinden kesiliyor. İşçiye ise SGK tarafından iş göremezlik ödeneğinden bu raporların karşılığında bir bedel ödeniyor. İşçiler arasında “Rapor Parası” denilen bu ödeme yapılırken, SGK tarafından bazı kesintiler yapılıyor.

Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmelerinde, SGK tarafından yapılan işte bu kesintilerin işçiye ödenmesi öngörülüyor, bir anlamda SGK tarafından işçiden kesilen rapor paraları telafi ediliyor. Ancak maddenin uygulanmasında bazı tereddütler yaşandığını görmekteyiz. Makalemizde bu konuyu ele aldık.

2. YÜKSEK HAKEM KURULU KARARLARINDA “HASTALIK YARDIMI” MADDESİNDE NE DENİYOR?

Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağtlanan toplu iş sözleşmelerinde;

OLAYA BAĞLI SOSYAL YARDIMLAR VE DİĞER SOSYAL YARDIMLAR

(...)

HASTALIK YARDIMI

1. *Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları halinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir.
İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelerle ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.*
2. *İşçinin, işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahalle sevk suretiyle viziteye çıkması halinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.*

Birinci fıkranın ilk cümlesi “**Hastalık nedeniyle iş göremezliğe uğrayan işçilerin ...**” şeklinde başlıyor. Bu durumda birinci fıkranın uygulanmasında ön koşul, işçinin hastalık nedeniyle geçici iş göremezliğe uğramış olmasıdır. Yani işçinin,

- a) İş kazası,
- b) Meslek hastalığı,
- c) Analık halleri... gibi nedenlerle geçici iş göremezliğe uğraması halinde bu madde uygulanmayacaktır.

Birinci fıkranın ilk cümlesi “**...3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları halinde...**” şeklinde devam ediyor. Bu durumda 1 gün veya 2 gün süreli rapor alan işçiler açısından bu cümle uygulanmayacaktır.

Birinci fıkranın ilk cümlesi “**...Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir.**” şeklinde bitiyor.

Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günler (ilk 2 gün) ve eksik ödeme yapılan günlere ait (yatarak tedavilerde 1/2 ve ayakta tedavilerde 1/3 oranında kesinti) bakiyenin nasıl hesaplanacağını makalenin devamında açıklayacağız.

Birinci fıkranın ikinci cümlesinde “**İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelerle ait...**” şeklinde başlıyor

Bu cümlelerin yorumlanmasında “...veya...” ifadesi bazı sorunlar yaratıyor. Zira işçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği günlerin ispatı, işçinin alacağı sağlık raporu ile mümkündür.

Yüksek Hakem Kurulu kararlarında “işçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu süreler” ifadesi, hasta olunan ancak rapor alınmayan günlerin ödeneceği gibi bir anlam çıkarsa da bu husustaki düşüncemiz; sağlık raporu olmadan hastalık yardımının ödenemeyeceği şeklindedir. Başka bir ifadeyle toplu iş sözleşmesi kapsamında Hastalık Yardımı ödenebilmesi için önkoşul işçinin sağlık raporu almış olmasıdır.

Birinci fıkranın ikinci cümlesi “*İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu süreler* **ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir**” şeklinde bitiyor.

Bu cümlenin uygulanmasında iki farklı yorum bulunmaktadır;

- İşçinin aldığı 1 veya 2 günlük raporlar ile 3 gün ve daha fazla raporlar için yani süresine bakılmaksızın tüm raporlar için SGK tarafından ödenmeyen günlerin parası (yani raporun ilk 2 günü) işçiye bir yılda en fazla 5 kez ödenir.
- İşçinin 3 gün ve daha fazla süreli aldığı raporların SGK tarafından ödenmeyen günlerin parası (yani raporun ilk 2 günü) yıl içinde sınır olmadan ödenir. Sadece 1 ve 2 günlük raporlarda yapılacak ödemeler yılda 5 defa ile sınırlı tutulur.

Bizim düşüncemiz de (b) seçeneğinde ifade edildiği şeklindedir. Zira Sosyal Güvenlik Kurumu da ilk iki günün rapor parasını kesme gerekçesini “1-2 gün süreli sağlık raporlarının kolay alınması ve suiistimale açık olmasına” dayandırmaktadır. Yüksek Hakem Kurulunun da aynı gerekçeyle kolay alınabilen 1 ve 2 gün süreli sağlık raporlarının ödenmesini yılda 5 defa ile kısıtladığını düşünmekteyiz.



Rapor Parasını TİS'in Olmadığı Dönemde Zaten Ödeyen

Kurumların Dikkatine!

Bazı kamu kurumlarında, toplu iş sözleşmesi yürürlükte yokken de taşeron işçilerin aldıkları sağlık raporlarının ilk 2 gününün ücretinin ödenmesini sağlamak amacıyla, ilk 2 günün rapor kesintisini hakedişten yapmamakta ve Yüklenici tarafından işçiye ilk 2 günün rapor ücretinin ödenmesini sağlamaktadır. (Bu uygulamanın bazı sorunları olduğu ve kamu zararına neden olabileceği konusunda yayınlanmış olan [makalemizi buradan inceleyebilirsiniz](#))

Şayet kurum olarak yukarıdaki gibi uygulama yapıyorsanız bu durumda Yüksek Hakem Kurulu kararında “Hastalık Yardımı” maddesinin uygulamasında “SGK tarafından karşılanmayan ilk 2 günün ücreti” kısmını zaten karşılıyor olduğunuz için, mükerrer ödeme olmaması açısından bu fıkra hükmü uygulanmayacaktır.

3. SGK TARAFINDAN ÖDENMEYEN GÜNLER VE EKSİK ÖDENEN GÜNLERİN BAKİYE TUTARI NASIL HESAPLANACAK?

Bu konuyu rakamsal örnek üzerinden açıklayalım. İşçimizin 10 günlük rapor aldığı ve yatarak tedavi gördüğünü, 2017 yılında asgari ücret üzerinden çalıştığını, Yüksek Hakem Kurulu tarafından bu dönemde %4 oranında ücret zammı uygulandığını kabul ediyoruz.

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
X	X	X	X	X	X	T	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	X	X	X	T	X	X	X	X	X	X	T	X	X	X

SGK Tarafından Ödenmeyen Günler: 07, 08, 09

SGK Tarafından Eksik Ödenen Günler: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17

5510 sayılı Kanununun 18'nci maddesinde,

*"...iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin **üçüncü gününden başlamak üzere her gün için**"*

*"...geçici iş göremezlik ödeneği, **yatarak tedavilerde 17 nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının (1/2) yarısı, ayakta tedavilerde ise (2/3) üçte ikisidir**"*

Denmektedir.

Buna göre 10 günlük raporun ilk 2 günü TAM ve kalan 8 günün yatarak tedavi olduğu için YARISI hastalık yardımı olarak işçiye ödenecektir.

İşçinin %4 zam uygulanmış günlük kazancı 61,62 TL'dir.

Buna göre $61,62 * 2 = 123,24$ TL SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 TAM gün için ödenecektir.

SGK tarafından eksik ödenen 8 günlük kısmın bakiyesi için,

Yatarak tedavi olduğu için günlük kazancın yarısı üzerinden $(61,62/2) * 8 = 246,48$ TL ödenecektir. Buna göre işçiye toplamda $123,24+246,48=$ **369,72 TL** hastalık yardımı ödenecektir.



SGK'nın Ödediği Rapor Ücretlerine Dikkat!

SGK iş göremezlik ödeneğinden ödeme yaparken, günlük kazanç tutarının tespitinde, işçinin rapor tarihinden geriye doğru 90 günlük toplam kazancını, yine geriye doğru 90 günlük dönem içinde çalıştığı gün sayısına (prim gün sayısına) bölerek yani son 3 ayın ortalama kazancını bularak hesap yapmaktadır. Bu sebeple İdarelerce hastalık yardımı bakiye hesabında SGK tarafından yatırıldığı varsayılan rapor parası ile fiilen yatırılmış olan arasında farklılıklar çıkabilmektedir.

Bunu tespit edebilmenin en kesin yöntemi her işçinin E-DEVLET üzerinden alacağı **4A/4B İşgöremezlik Ödemesi Görme** ekranı çıktısı üzerinden ve/veya **Ziraat Bankasından**¹ alacakları dekontlar üzerinden SGK tarafından işçiye yapılan ödeme tutarlarını kontrol etmektir.

Toplu İş Sözleşmesi Fiyat Farkı Ödemeleri **E-Taşeron.net**'de!



CSGB
T.C. Çalışma Bakanlığı

YHK
Yüksek Hakem Kurulu

KAMU-İŞ
Kamu İşçileri Sendikası

Yüksek Hakem Kurulu
Toplu İş Sözleşmesi
Uygulama Yazılımı
Detaylı Bilgi: (312) 484 31 18

Kamu **E-Taşeron.net** Kullanıyor!

Kamu Kurumları için Web Tabanlı
Hakediş, Fiyat Farkı, Taşeron İşçi Özlük ve
Toplu İş Sözleşmesi Uygulama Yazılımı



Detaylı Bilgi: (312) 484 31 18

¹ İşgöremezlik ödeneği ödemeleri (işçilere ödenen rapor paraları) 09 Temmuz 2012 tarihinden itibaren Ziraat Bankası aracılığı ile yapılmaktadır.