

EYT DÜZENLEMESİ Ve Uygulaması

EYT NEDİR?



EYT DÜZENLEMESİ VE UYGULAMASI

Emeklilikte yaşa takılanlar ("EYT") düzenlemesi olarak bilinen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 03.03.2023 tarihli 32121 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İşbu bilgi notunda kısaca EYT düzenlemelerine ve EYT düzenlemelerinden yararlanma şartlarına yer verilecektir.

1. EYT Nedir?

08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 4447 sayılı Kanun ("Kanun") ile beraber, Sosyal Sigortalar Kanunu'nda değişiklikler getirilmiş olup, çalışma hayatında önemli düzenlemelere gidilmiştir. Kanun ile, öncesinde emeklilik şartı içi geçerli olan prim gün sayısına yaş şartı da eklenmiştir. Eklenen bu şart ile 08.09.1999 tarihinden öncesinde sigorta kaydı olan işçilerin, prim günleri dolsa dahi emekli olabilmek için yaş şartını da sağlamaları gerekmiştir. Bu nedenle bu tarih öncesinde sigortalı olanlar için, emeklilikte yaşa takılanların kısaltması olan EYT kısaltması kullanılmaya başlanmıştır. 03.03.2023 Tarihli ve 32121 Sayılı Resmî Gazete'de Yayınlanan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'da düzenlenen **EYT düzenlemesi ile; EYT kapsamına giren işçilerin emekliliğe hak kazanması bakımından "yaş şartı" kaldırılmakta ve böylece emeklilik koşulları kolaylaştırılmaktadır.**

2. EYT Düzenlemesinden Kimler Yararlanabilir?

Sigorta başlangıcı 09.09.1999 tarihinden önce olanlar EYT'li sayılmaktadır. EYT'li sayılmak için sigorta başlangıcı 09.09.1999 tarihinden önce olmalı, aynı zamanda emeklilik için gereken yaş dışındaki sigortalılık süresi ve prim günü şartlarını sağlamış olmak gerekmektedir.

3. EYT Düzenlemesinden Yararlanacak Kişiler

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, toplamda 5 milyon işçiyi etkileyen düzenleme ile 2023 yılında 2 milyon 250 bin kişi emekli olabilecektir. Yaş şartı kaldırılmasına rağmen EYT düzenlemesi kapsamında emekli olabilmek için aşağıda yer verilen sigortalılık sürelerinin ve prim gün sayıları şartlarının da sağlanması gerekmektedir:

| İlk Defa Sigortalı Olunan Tarih Sigortalılık Süresi | Sigortalılık Süresi | Prim Sayısı | Gün |
|---|---------------------|-------------|-----|
| 21.11.1980 öncesi | 25 yıl | 5000 | |
| 24.11.1980-23.05.1982 arası | 25 yıl | 5075 | |
| 24.05.1983-23.11.1983 arası | 25 yıl | 5150 | |
| 24.11.1983-23.05.1985 arası | 25 yıl | 5225 | |
| 24.05.1985-23.11.1986 arası | 25 yıl | 5300 | |
| 24.11.1986-23.05.1988 arası | 25 yıl | 5375 | |
| 24.05.1988-23.11.1989 arası | 25 yıl | 5450 | |
| 24.11.1989-23.05.1991 arası | 25 yıl | 5525 | |
| 24.05.1991-23.11.1992 arası | 25 yıl | 5600 | |
| 24.11.1992-23.05.1994 arası | 25 yıl | 5675 | |
| 24.05.1994-23.11.1995 arası | 25 yıl | 5750 | |
| 24.11.1994-23.05.1997 arası | 25 yıl | 5825 | |
| 24.05.1997-23.11.1998 arası | 25 yıl | 5900 | |
| 24.11.1998-08.09.1999 arası | 25 yıl | 5975 | |

Erkekler İçin EYT Koşulları

| İlk Defa Sigortalı Olunan Tarih Sigortalılık Süresi | Sigortalılık Süresi | Gün | Prim Sayısı | Gün |
|---|---------------------|-----|-------------|-----|
| 24.05.1985 öncesi | 20 yıl | | 5000 | |
| 24.05.1985-23.05.1986 arası | 20 yıl | | 5075 | |
| 24.05.1986-23.05.1987 arası | 20 yıl | | 5150 | |
| 24.05.1987-23.05.1988 arası | 20 yıl | | 5225 | |
| 24.05.1988-23.05.1989 arası | 20 yıl | | 5300 | |
| 24.05.1989-23.05.1990 arası | 20 yıl | | 5375 | |
| 24.05.1990-23.05.1991 arası | 20 yıl | | 5450 | |
| 24.05.1991-23.05.1992 arası | 20 yıl | | 5525 | |
| 24.05.1992-23.05.1993 arası | 20 yıl | | 5600 | |
| 24.05.1993-23.05.1994 arası | 20 yıl | | 5675 | |
| 24.05.1994-23.05.1995 arası | 20 yıl | | 5750 | |
| 24.05.1995-23.05.1996 arası | 20 yıl | | 5825 | |
| 24.05.1996-23.05.1997 arası | 20 yıl | | 5900 | |
| 24.05.1997-23.05.1998 arası | 20 yıl | | 5975 | |
| 24.05.1998-23.05.1999 arası | 20 yıl | | 5975 | |
| 24.05.1999-08.09.1999 arası | 20 yıl | | 5975 | |

Kadınlar İçin EYT Koşulları

4. EYT Başvuru Şartları Nelerdir?

- 8 Eylül 1999 tarihinden önce sigorta kaydının bulunması,
- 5000 günlük prim ödemesinin tamamlanması,
- Kadınlar için 20, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresinin dolması,
- BAĞ-KUR'lu ve Emekli Sandığı'na tabi erkeklerin 9000, kadınların 7200 prim gününü tamamlayarak emekliliğe hak kazanması,

EYT emeklilik şartları olarak nitelendirilen maddeleri tam olarak karşılayan kişiler, e-Devlet Kapısı üzerinden kendilerine tanınan haklardan faydalanmak için başvuru yapabilmektedir. Gelir/aylık ödenek talep belgesinin verilmesi seçeneğine tıklanması, e-Devlet aracılığıyla yapılan başvurularda ilk adımı oluşturmaktadır. Ardından yönlendirme yapılan sayfada bulunan yeni başvuru sekmesi üzerinden ilerlenerek başvuru işlemi tamamlanabilmektedir. Yoğunluk nedeniyle e-Devlet üzerinden gerekli işlemleri gerçekleştiremeyenler, başvurularını Sosyal Güvenlik Kurumu şubeleri vasıtasıyla da yapabilmektedir.

Bununla birlikte, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 03.03.2023 tarihinde yayımlanan duyurusuna göresigortalıların "Emekli Olur" yazısını temin etmesine gerek bulunmamaktadır. İşverenlerin e-Devlet üzerinden temin edilecek bilgi ve belgelere istinaden işten ayrılış bildiremelerini düzenlenmesi, sadece hizmetlerinde tereddüt olan sigortalılar için Kurumumuzdan resmi yazı talep etmeleri tavsiye edilmektedir.

5. Emeklilik Gerekçesiyle İş Akdi Feshi Durumunda İhbar Tazminatı Alınabilir Mi?

Kural olarak haklı neden olmaksızın iş akdini fesheden tarafın karşı tarafa, işyerindeki çalışma süresine bağlı olarak 2 hafta ile 2 aylık ücret tutarı arasında değişen ihbar tazminatı ödemesi gerekmektedir. Emeklilik gerekçesiyle iş akdinin feshi durumunda ise ihbar tazminatı hakkı doğmayacağından, işçi böyle bir talepte bulunamayacaktır.

6. EYT'liler Kıdem Tazminatını Alabilecek Mi?

Hazine ve Maliye Bakanlığı, kıdem tazminatına Kredi Garanti Fonu aracılığıyla kredi desteği sağlanmasına yönelik çalışmayı tamamlanmıştır. Bakanlığın bu hafta bir uygulama tebliği yayınlaması beklenmektedir. Bakanlığın hazırladığı paketle, KGF teminat oranları artırılarak firmaları bir anda karşılaşılabilecekleri yüksek tutarlı kıdem tazminatı ödemeleri için kredi limiti bulma sorunlarına çözüm sağlanmış olacaktır. İşverene üç yıl vade, altı ay ödemesiz dönem şeklinde kolaylıklar sağlanması beklenmektedir.

7. Kıdem tazminat tavanı EYT'liler için de uygulanacak mı?

Kıdem tazminatı hesabında işçiye ödenen ücretle beraber yol, yemek gibi bütün ödemeler dikkate alınacaktır. Her tam çalışma yılı için ödenen kıdem tazminatı tutarı, fesih tarihinden geçerli olan kıdem tazminatı tavanı (19 bin 982 lira) ile sınırlı olacaktır.

8. EYT Sonrası İşçilerle Yeni Sözleşme Yapmak Gerekir Mi?

Kanun'da emekli olup da yeniden eski işveren nezdinde çalışmak isteyen emekli kişiler için herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bunun sonucunda bu konu hakkında genel iş hukuku prensipleri temel alınacaktır.

Emekli olduktan sonra çalışmak isteyen kişi veya kişiler için işverenler bu talebi bağımsız ve özgürce değerlendirme hakkına sahip olacaklardır. Farklı bir anlatımla bir işyerinde birden fazla işçinin EYT ile emekli olması doğrultusunda işçiler mevcut işlerinde çalışmaya devam etmek istiyorlar ise bu durum sonucunda işverenler istedikleri kişiler ile iş hukuku genel prensipleri nezdinde sözleşme yapabileceklerdir. İşveren işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapmak sureti ile iş akdi sona erdirip akabinde yeniden bir iş akdi kurulabilecektir.

Bununla birlikte, taraflar arasındaki iş sözleşmesi bir Protokol ile kesintisiz olarak devam ettirilerek emeklilik nedeniyle herhangi bir işçilik alacağı ödemesi gerçekleştirilmeksizin taraflar arasındaki işçi- işveren ilişkisi devam ettirilebilecektir.

9. Yıllık İzin Süresi Aynı İşveren Nezdinde Birleştirilir Mi?

Emekli olduktan sonra aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçi hakkında önemli bir diğer konu, emekli olduktan sonra aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçinin yıllık izin hakkıdır. Yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu açısından emekli olup çalışmaya devam eden işçiler ile diğer işçiler arasında bir fark bulunmamakta, emekli işçilerin hakları kısıtlanmamaktadır. Bu doğrultuda, yıllık izin süresinin ve izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçinin aynı işverene ait işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilerek dikkate alınacaktır.

Dolayısıyla, emekli olduktan sonra aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçinin yıllık ücretli izin süresi hesaplanırken önceki ve sonraki çalışma süreleri toplanacaktır. Zira yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zaman aşımına uğramayacaktır. İşçinin emekli olması yıllık izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmamaktadır.

10. EYT'de Mavi Yaka – Beyaz Yaka Ayrımı Olabilir Mi?

Yayınlanan Kanun'da EYT'den faydalanacak kişiler için herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Kanun'daki açıklamalara göre işbu Kanun'dan faydalanacak kişiler için kriterler yukarıda izah edildiği şekildedir. Bu doğrultuda söz konusu düzenlemede mavi- beyaz yaka ayrımı bulunmamaktadır.

11. EYT Sonrası Çalışmaya Devam Edecek İşçiyi İşveren Seçebilir Mi?

32121 Sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan EYT maddeleri sonucunda EYT sonrası çalışmaya devam edecek kişiler için özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bunun sonucunda genel iş hukuku prensiplerine göre hareket edilecektir. Bu durumun sonucunda işveren EYT sonrası emekli olup ama çalışmaya devam etmek isteyen kişilerle İş Hukuku gereğince sübjektif davranma özgürlüğüne sahiptir. EYT sonrası çalışmak isteyen emekli kişiler tekrar işverene başvurduktan sonra işveren yönetim hakkı kapsamında geçerli ve haklı bir sebebi doğrultusunda kişi seçme ve sözleşme yapma özgürlüğüne sahip olacaktır. Ancak söz konusu Kanun'da bu duruma ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

12. Bazı İşçiler ile Çalışmaya Devam Etmemek Eşitlik İlkesine Aykırılık Olarak Değerlendirilir Mi?

EYT için çıkarılan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un maddeleri ve açıklamalarında işçi-işveren arasında herhangi bir şart, madde koyulmamış ve yapılacak usul hakkında bilgi verilmemiştir. Ancak İş Kanunu 5. Madde uyarınca; eşitlik ilkesinin oluşabilmesi için işçilerin aynı yerin işçileri olması, işyerinde topluluk olması, kolektif bir uygulamanın varlığı, zamanda birlik olması ve işçilerin iş sözleşmesiyle çalışıyor olmaları gerekmektedir. Ancak EYT sonucunda emekli olan işçilerin sözleşmeleri sona erdiğinden dolayı çalışmak isteyen emekli ile işveren arasında yeni bir sözleşme ortaya çıkacağından ve işverene kanun uyarınca sözleşme yapma serbestliği tanındığından bazı işçiler ile iş sözleşmesi yapmamak eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir.

13. Bu uygulamadan faydalanan işçiler için dikkat edilmesi gereken hususlar ve talep edilmesi gereken belgeler nelerdir?

EYT uygulamasından faydalanan kişi ve kişiler için dikkat edilmesi gereken, hak ve alacakları, gerekli evrak ve belgeler şöyledir;

- İşçinin Kanun kapsamında emekli olabilmesi için e-Devlet üzerinden “Gelir, Aylık, Ödenek Talep Belgesinin Verilmesi” linki üzerinden başvuruda bulunması ve işverene istifa dilekçesi sunması gerekmektedir.
- İşverenin, işçinin gerekli şartları sağladığı kontrol edildikten sonra, sigortalılığı sona eren kişilere ait işten ayrılış bildiregelerini iş sözleşmesinin sona ermesini takip eden en geç 10 gün içerisinde SGK’ya bildirmesi gerekmektedir.
- SGK işten ayrılış bildirimini işveren tarafından “08 – Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle” koduyla yapmalıdır.
- Kanun’da işverenin işçilik alacak ve tazminatlarına ilişkin ödeme yükümlülükleri açısından 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat kapsamında geçerli olan mevcut uygulamaya ilişkin bir düzenleme getirilmediğinden mevcut uygulama devam etmektedir.
- Emekli olduktan sonra çalışmaya devam etme yönünde bir talep söz konusu olduğunda, işverenin bu talebi özgürce değerlendirme hakkı mevcut olduğundan işverenin emeklilik hakkını kullanan kişiyle yeniden iş sözleşmesi imzalama zorunluluğu bulunmamaktadır.
- EYT kapsamında emeklilik, olağan emeklilik hali ile aynı sonuçları doğurmaktadır.
- İşçinin, bağlı bulunduğu İl/İlçe SGK Müdürlüğü’nden emekliliğe hak kazandığına dair yazı temin ederek işverene tebliğ etmesi ile birlikte işverenin işçiye kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. İşçi tarafından yazılı olarak kabul edilmesi durumunda kıdem tazminatının işçiye taksitler halinde ödenmesi de mümkündür.
- Emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçi, ihbar tazminatına hak kazanamaz.
- Emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçi iş akdini derhal etkili olarak sonlandırabilir, ihbar öneli vermesine gerek yoktur. Bu nedenle, işveren de emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçiden ihbar tazminatı talep edemez.
- Emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçiye işten ayrılma tarihi itibarıyla mevcut tüm işçilik alacakları (örneğin varsa kullanılmayan yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, UBGT ücreti, prim ücreti vb.) eksiksiz olarak ödenmelidir.

14. Kanun Maddesi ile Alakalı Diğer Açıklamalar Nelerdir?

İşbu Kanun ile yürürlüğe çıkan en önemli konulardan bir tanesi de işverenlere Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP) hissesinden beş puanlık indirim sağlanmasıdır.

Yaşlılık veya emekli aylığı talebinde bulunarak 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, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışılmaya başlandığı tarihten itibaren sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazine tarafından karşılanacaktır.

Sonuç olarak işverenlerin ilgili indirimden faydalanabilmesi için; 30 gün kuralına riayet etmesi ve işten ayrılan işçinin tekrar aynı işyerinde aynı işveren nezdinde işe başlaması gerekmektedir.

Ancak emekli olduktan sonra aynı işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışmaya devam eden işçinin işten ayrılması halinde, söz konusu işçiye ilişkin olarak bu teşvikten tekrar yararlanılamayacaktır. Yürürlüğe giren bu teşvik sadece bir kez uygulanan bir teşviktir.

15. Kıdem Tazminatı Ödenmeden Çalışmaya Devam Edilebilir Mi?

Taraflar arasındaki iş sözleşmesi bir Protokol ile kesintisiz olarak devam ettirerek emeklilik nedeniyle herhangi bir işçilik alacağı ödemesi gerçekleştirilmeksizin taraflar arasındaki işçi- işveren ilişkisi devam ettirilebilir. Bu halde işçinin kıdem tazminatı, Taraflar arasındaki işçi- işveren ilişkisinin sona ermesi halinde Personelin tüm hizmet süresinin birleştirilmesiyle son ücret üzerinden hesaplanarak ödenecektir. Ancak işçi- işveren ilişkisinin işverenin haklı nedene dayanarak sona erdirilmesi halinde işverenin emeklilik sonrası döneme ilişkin kıdem tazminatı ödemesi yapmama hakkı saklıdır. Bu halde; işveren tarafından yapılacak kıdem tazminatı ödemesi yalnızca Personelin emeklilik evrakını sağladığı dönem için yapılacaktır.

Bununla birlikte, EYT'den faydalanan personele mevcutta hak ettiği kıdem tazminatı ödemesi yapmak sureti ile iş akdi sona da erdirilerek sonrasında yeniden bir iş akdi kurma yoluna gidilmesi de mümkündür.

Bilginize sunarız.