

Korona Virüs ve Sosyal Güvenlik Uygulamaları

İsmail Sevinç

—

16 Nisan 2020, Perşembe

Korona Virüs Salgını Nedeniyle Alınan Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Uygulamalar

- Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği
- 2020 yılı Asgari Ücret Desteği
- Ücretsiz izin durumunda sağlık sigortası
- İstirahat Raporu
- Prim borçlarının ertelenmesi kararı (bazı sektörler için)
- Evden çalışma ve sosyal güvenlik hakları
- Kısmi süreli çalışanların GSS prim tamamlama zorunluluğunun kaldırılması
- Bayram ikramiyesinin ödenme zamanına ilişkin düzenleme yapılması
- Emekli aylıkların 'dosya bazında' yükseltilmesi

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa Çalışma Nedir?

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Kısa Çalışma Ödeneği, Şartları, Miktarı ve Süresi

- Kısa çalışma ödeneği; işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonundan hak eden işçilere verilen bir ödenektir.

- **Kısa Çalışma Ödeneği İçin Aranılan Şartlar**

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için işverenin bu yöndeki başvurusunun uygun bulunması gerekmektedir.

Kısa çalışma yapılmasında işçi onayının aranması yönünde bir mevzuat hükmü bulunmamaktadır.

İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yıl içinde en az 450 gün süreyle adına işsizlik sigortası primi ödenmiş olması gerekmektedir.

- **Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı ve Süresi**

Günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %60'ıdır. Ancak bu tutar asgari ücretin 1,5 katını geçemez. Aylık olarak hesaplanan kısa çalışma ödeneği, her ayın 5'inde ödenir.

2020 yılı için günlük kısa çalışma ödeneği sınırları aşağıdaki gibidir. Tabloda damga vergisi ihmal edilmiştir.

Günlük en düşük ödenek	$98,10 \text{ TL} \times \%60 = 58,86 \text{ TL}$
Günlük en yüksek ödenek	$98,10 \text{ TL} \times \%150 = 147,15 \text{ TL}$

Kısa çalışma ödeneğinin **süresi** üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır.

Covid-19 Nedeniyle Kısa Çalışmada Kapsamında Yapılan Değişiklikler

- Kısa çalışma ödeneği için şartların iyileştirilmesi
Kısa çalışma başlangıç tarihinden itibaren işsizlik sigortası primlerinin üç yıl içinde en az 600 günden ödeme yapmış olması 450 güne indirilmiştir.
- Müfettiş incelemesinin belge üzerinden yapılması
- Kısa çalışmaya başvuru döneminde işçi çıkarılmaması

2020 Yılı Asgari Ücret Desteği

Kısa Çalışma Ödeneğine Hangi Koşullar Halinde Başvurulur?

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde başvurulur. İşletmeler büyük çoğunlukla zorlayıcı sebep olarak Koronavirüs kapsamında başvuracaklardır. Buna göre haftalık çalışma saati 30 ve altında olan veya haftalık hiç çalışma yapmayan çalışanlar için ve yine işyerinde belli bir departmanın veya işyerinin tamamının tamamen/kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması halinde bu bölümlerde çalışmalar için ödenek başvurusu yapılmaktadır.

Kısa Çalışma Ödeneğinden Hangi İşletmeler Yararlanır?

Kısa çalışma ödeneğinden tüm gerçek ve tüzel kişiler yararlanabilmektedir. Buna göre sektör ayrımı olmadan ödenek başvurma koşullarını taşıyan tüm işletmeler elektronik ortamda başvurabilecektir.

Kısa Çalışma Ödeneğinden Hangi Çalışanlar Yararlanır?

Kısa çalışma ödeneğinden emekli çalışanlar hariç olmak üzere bordrolarında işsizlik ödeneği kesintisi olan ve kısa çalışma ödeneği başlamadan önce son üç yılda 450 gün ve son 60 gün prim ödemesi bulunan mavi – beyaz yakalı tüm çalışanlar yararlanabilir. Yararlanma kapsamında engelli çalışanlar da bulunmaktadır. Kısa çalışma ödeneği başvurusunda 1 veya daha fazla çalışan sınırlaması bulunmamaktadır. Çalışanlara ilişkin liste her ay güncellenerek İŞKUR e-posta adresine gönderilebilir. Yabancı çalışanlar da kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin İşçiye Sağladığı Fayda Nedir?

Çalışan kısa çalışma ödeneğinden son 12 aylık ortalama ücreti İŞKUR otomasyon sistemi üzerinden hesaplanarak asgari ücretin brüt %60'lık kısmını damga vergisi kesildikten sonra almaktadır. Üst limit asgari ücretin %150'sidir. Çalışan genel sağlık sigortasından yararlanarak sağlık ve tedavi hizmetlerinden ödenek süresince yararlanacaktır. Ancak çalışanın emeklilik için gereken sigorta prim gün sayısına etkisi olmayacaktır. Kısa ve uzun sigorta kolları için sigorta primi ödenemeyecektir.

İşyerleri Tarafından Zorlayıcı Nedenle Yapılacak Başvuruda İş Kanunu'nun Etkisi Nedir?

İşyerleri tarafından yapılacak ve başvuru formunda zorlayıcı neden Koronavirüs seçilmesi halinde ödenek koşullarına uyan ilk hafta çalışan ücretleri yarım yevmiye şeklinde işveren tarafından ödenecektir. İŞKUR ilk hafta ile ilgili herhangi bir ödeme yapmayacaktır. Kısa çalışma ödeneği ikinci haftadan itibaren başlayacak ve işverenin beyanı üzerine koşullar devam ettikçe şimdilik 3 ayı geçmemek üzere ödenecektir. Bu durumda ilk hafta için işveren ve işçi İş Kanunu kapsamında karşı karşıya kalacaktır.

Kısa Çalışma Ödeneğinde Çalışanların Bordroda ve Puantajdaki Eksik Gün Durumu Ne Olacaktır?

Kısa çalışma ödeneği için başvuruda bulunulan çalışanların ücretsiz izin durumu olsa bile SGK eksik gün nedeni olarak 18-Kısa Çalışma Ödeneği olarak bildirilecektir. Kısa çalışma ödeneği yararlanma süresi boyunca aynı kod kullanılacaktır. İşyerinde işin tamamen veya kısmen durması halinde işe gelmeyen işçiden, İş Hukuku çerçevesinde ücretsiz izin şeklinde muvafakat alınıp alınmayacağı veya işçinin ücretsiz izin vermemesi halindeki sorun karşımıza çıkmaktadır. İŞKUR yaşanacak bu soruna çözüm üretmemektedir.

İşyerinde Yıllık İzin, Uzaktan Çalışma, İdari İzin, Raporlu Olanların Durumu Nedir?

İşyerinde sektörel kriz veya zorlayıcı neden olarak Koronavirüs nedeniyle uzaktan çalışan, idari izinli olan, yıllık ücretli izne çıkan çalışanlar kısa çalışma ödeneğinden yararlanamaz. Belirtilen hallerde işverenin çalışana ücret ödeme yükümlüğü bulunduğundan sigorta primini ve çalışma gün sayısını tam göstermek zorundadır. Raporlu(istirahat veya iş kazası raporu) olan işçiler ise geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlandığı için raporlu olunan günler için kısa çalışma ödeneği alamazlar.

Raporlu ve ücretsiz izinli olan çalışanlarımızı başvuru esnasında nasıl yönetmeliyiz? İstirahat raporu olanlar da dahil edilebilir mi?

Bu çalışanlar listeye ilk başvuru esnasında eklenmelidir. Ancak raporlu ve ücretsiz izinli oldukları süreye ilişkin kısa çalışma ödeneği talep edilemez, bitimine müteakip kısa çalışmadan yararlanmaya başlanabilir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Hangi Durumlarda Kesilmesi Söz Konusudur?

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir.

Kısa Çalışma Ödeneği Yararlanma Süresinde İşten Çıkarma Durumunda Ne Olur?

Kısa Çalışma Ödeneğinde yararlanma süresinde çalışanların işten çıkarılması ile ilgili olarak problem yaşanacaktır. İş Kanunu'nun 25/II maddesi kapsamında işten çıkarmalarda SGK çıkış kodu 29 olacağından ödenekten yararlanılmaya devam edilecektir.

Ancak kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarını taşımayan çalışanların işyerinde işin durması sektörel kriz, işyerinin mali açıdan sıkıntıya düşmesi halinde veya zorlayıcı sebep halinde kısa çalışma ödeneğinden 3 ay veya onaylanması halinde 6 ay yararlanılması İş Kanunu 25/II maddesi dışında işyerinden çıkarılmaması için işverenin ücretsiz izin teklifini kabul etmeyen çalışanların durumunun ne olacağı belirsizdir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmayan ve ücretsiz izin teklifini kabul etmeyen çalışanlar için işverenin geçerli fesih yapması ödeneği sıkıntıya sokacaktır. Çalışan açısından ise haklı fesih sürecini başlatabilecektir.

İşyerinde faaliyet tamamen durursa emekli olup çalışanlar ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan diğer çalışanlara yıllık izin kullandırılabilir miyiz?

Kısa Çalışma Ödeneği'nden yararlanamayan işçilere yıllık izin kullandırılması mümkün.

Kısa çalışmadan faydalandırılan işçinin iş akdinin feshi mümkün müdür?

Kısa çalışma döneminde iş sözleşmesinin feshi ancak İş Kanunu m.25'deki haklı nedenlerle mümkün olabilecektir. Kanaatimizce emeklilik, istifa, işçi tarafından feshin kısa çalışma ödeneğine engel olmayacağını düşünüyoruz.

SGK borcu olan firma kısa çalışmaya başvurabiliyor mu, kısıt var mıdır?

İşverenin SGK borcunun bulunması kısa çalışma başvurusuna engel değildir.

İŞKUR tarafından ödenecek ücretler brüt mü, net mi?

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı damga vergisi kesilerek net olarak ödenir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez.

Kimin ne kadar para aldığını nasıl görebiliriz?

Kısa çalışma ödeneği PTT Bank üzerinden T.C. Kimlik Numarası ile işçi adına gönderilir. İşverence bunun görülebilmesi mümkün değildir.

SGDP ödeyen, emekliler kısa çalışmadan yararlanabilir mi?

Hayır. Kısa Çalışma Ödeneği'nden sadece işsizlik ödeneği alma koşullarını yerine getiren kişiler yararlanabilir.

Kronik hastalığı olduğu için evden çıkma kısıtı sebebiyle işe gelemeyen çalışanlarımız bu kısa çalışma kapsamına alınabilir mi?

Alınabilir. Diğer çalışanlar için yapılan başvuru içerisine bu kişilerin de dahil edilmesinde mahsur yoktur.

65 yaş üstü ve kronik hastalığı olanlar için başvuru mümkün mü?

Kısa çalışma ödeneği koşullarını taşıyorsa başvurulması mümkün.

Çalışan Ödeneği Ne Zaman, Nereden ve Nasıl Alacaktır?

Mevzuatta ödeneğin her ayın beşinde alacağı belirtilmesi rağmen, süreçle ilgili sıkıntılardan dolayı ödeneği alma süreleri sarkabilecektir. Çalışan ödeneği PttBank Şubelerinden kimlik ile veya PTTBank tarafından verilecek bankamatik kartıyla alabilecektir.

Kısa çalışma döneminde rapor alan çalışanlar için rapor ücreti ödemesi nasıl hesaplanacak?

Raporlu olunan sürede geçici iş göremezlik ücreti SGK tarafından SGK kayıtlarına göre hesaplanır ve yatırılır. O süreye ilişkin geçici iş göremezlik kodu girilmelidir.

Yarım ödenecek ilk haftada yıllık izin kullanırabilir miyiz?

Yarım ücret ödenecek ilk bir hafta kısa çalışma kapsamındadır. Bu nedenle kısa çalışma yaptırılacak işçilere yıllık ücretli izin verilemez.

Başvuru sırasında eklenecek ücret bordroları, son 12 aylık ücret bordroları mı?

Kısa çalışma ödeneği için başvurulacak aya ilişkin bordrolar eklenecek, İŞKUR son 12 ay ortalamasını Sosyal Güvenlik Kurumu'dan çekiyor.

Kısa Çalışma ödeneği başvuruları ne kadar sürede sonuçlanacak bilebiliyor muyuz?

Yaklaşık bir hafta içerisinde sonuçlanması öngörülmektedir.

Alt yüklenicilerin başvurusu da ayrı mı olmalı?

SGK sicil numarası dikkate alınarak başvuru yapıldığından ayrı olmalıdır

İşveren kısa çalışmaya çalışanların tamamı için başvurdu, ancak 2 hafta sonra tamamı ya da bir kısmını çalıştırmak istedi. vazgeçtiği kısım için ödenek anlamında bir sıkıntı olur mu?

Sorun olmaz. Kısa çalışma uygulandığı günler için ödenek hesaplanacaktır. Ayrıca uygunluğu alıp kısa çalışmaya başladıktan sonra, ihtiyaç kalmamışsa erken sonlandırılması mümkündür.

Başvuru esnasında Kuruma iletilecek olan personel listesinde sonradan bir değişiklik yapılabilir mi?

Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine yönelik talepler, yeni başvuru olarak değerlendirilecektir.

İşyerimizin biri merkez, diğeri şube olarak iki ayrı SGK numarası var. İkisi de İstanbul Kadıköy’de, yalnız tek İŞKUR numarası var. Kısa çalışma için tek bildirim mi yapmamız gerekiyor? Yoksa iki işyeri için ayrı bildirim mi gerekiyor?

Farklı SGK numaraları için ayrı başvuru gerekiyor.

Kısa çalışma döneminde istihdam teşviklerinden yararlanmaya devam edebilir miyim?

4447 sayılı Kanun kapsamında uygulanan istihdam teşvikleri arasında kısa çalışma uygulamasından yararlanmama gibi bir şart bulunmamaktadır. Dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinden yararlanan iş yeri istihdam teşviklerinden yararlanabilir.

Kısa çalışma ödeneği verilmeye başlandıktan sonra işverenin yükümlülükleri neler, artı olarak bir ödeme yapılma zorunluluğu var mı?

İşverenin, çalışılmayan süreler için kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak ödemesi gereken hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti dışında başka bir ödeme yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere kısa çalışma yapılırsa dahi ikramiye ve sosyal yardımların tam olarak ödenmesi gerekmektedir.

Sendikayla protokole gerek var mı?

Yönetmeliğe göre sendikaya bilgi verilmesi yeterli. Protokol yapılmasına gerek yok.

İkramiye ve sosyal yardımların TİS kapsamındaki çalışanlara tam olarak ödenme mecburiyeti var mıdır?

Evet. Bahse konu ödemeler, fiili çalışma karşılığı değildir, iş sözleşmesinin devamlılığına bağlıdır, bu nedenle ödenmeye devam edilecektir.

Kısa çalışma kapsamına alınmış olan personel listemizde işsizlik sigortasına hak kazanma şartlarını taşımayan personel varsa başvuru geçersiz mi sayılır?

Hayır, sadece bu nedenle başvuru geçersiz sayılmaz ancak o çalışan kısa çalışma ödeneğinden yararlanamaz.

Kısa çalışmaya başvurduk fakat kullanmadık, 2. bir başvuru hakkımız var mı? Başvuru hakkımız yanar mı?

Kısa çalışmaya başvurulduktan sonra hiç yararlanılmayacaksa iptal dilekçesi verilmesi ve kısa çalışmanın sonlandırılması doğru olacaktır. İlk başvurudan sonra üç aylık süreden kalan süre için şartları varsa tekrar başvurulabilir.

2020 Yılı Asgari Ücret Desteği

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na eklenen geçici maddeyle, 2020 yılının tamamında, sektör ayrımı yapılmaksızın finansmanı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak şekilde, işverenlere, ödeyecekleri sigorta priminden mahsup edilerek günlük 2,50 lira, aylık 75 lira asgari ücret desteği sağlanacak.

2020 yılı için verilecek destekte, bir önceki takvim yılında 128 TL ve altında (toplu iş sözleşmesi olan yerlerde 256 TL, linyit ve taşkömürü çıkarak işyerleri için 341 TL) ödenen prim gün sayısını geçmemek üzere verildiği, 2019 yılında en az sigortalı bildirilen aydaki sigortalı sayısından daha düşük sigortalı bildirilemeyeceği, böylece istihdamın korunması da amaçlanmıştır.

Ücretsiz İzin ve Sağlık Sigortası

5510 sayılı Kanunun 4a kapsamındaki sigortalıların ücretsiz izin sayılan süreler haricinde ayrıca bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortalılıkları devam etmekte, bakmakla yükümlü oldukları kişiler de SGK'nın sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler.

Bakmakla yükümlü kişisi değilse (başka birisi üzerinden sağlık yardımı alamıyorsa) bu durumda GSS için ikametgahlarının bulunduğu yerdeki sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfına başvurarak gelir testi yaptırması gerekmektedir.

Gelir testi yaptırılması ve gelir testi sonucuna göre; hane halkı kişi başına düşen gelirin asgari ücretin 1/3'ünden (981 TL'den) az olması halinde GSS primleri Devlet tarafından karşılanmaktadır.

Kişinin gelir testi sonucu asgari ücretin 1/3'ünden fazla olması halinde kişi, GSS primini (88,29 TL) her ay kendileri ödeyerek sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler.

Yurtdışından Gelen ve 14 Günlük Karantinaya Alınan Kişilerin Ücret ve Sosyal Güvenlik Hakları

Sağlık Bakanlığı'nca yurtdışından dönenlerin virüsün kuluçka süresi olan 14 boyunca kendilerini evde izole etmeleri gerektiğini ve bu süre için de 14 gün süreli rapor verilmesi konusunda hekimlerin bilgilendirildiği açıklanmıştır.

Bu durumda olanlara pasaportları ile birlikte müracaat etmeleri halinde istirahat raporu verilebilecektir.

Yurt dışından gelen vatandaşlara, hastalık şüphesi halinde tek hekim tarafından 14 güne kadar istirahat, **iş göremezlik raporu verilebilecek** ve iş göremezlik ödeneği SGK tarafından karşılanacaktır.

Evden Çalışmanın Sosyal Güvenlik Haklarına Etkisi

Kanun uyarınca, uzaktan çalışmada işçiler, esaslı bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü **emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz**.

Sigortalılık yönünden baktığımızda, evden çalışma normal çalışmadan farklı olarak görülmemektedir. Evden çalışılan sürelerin işyerinden çalışma gibi değerlendirilir ve bu süreler ilişkin primlerin normal bir işçi gibi ödenir.

İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Prim Borçlarının Ertelenmesi

18.03.2020 tarihinde Cumhurbaşkanı başkanlığında yapılan Koronavirüs Değerlendirme Toplantısı sonrasında alınan ve 21 maddeden oluşan Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketinde, aşağıda yer alan sektörler için Muhtasar ve KDV tevkifatı ile SGK primlerinin Nisan, Mayıs ve Haziran ödemelerinin 6'şar ay erteleneceği belirtilmiştir:

- Perakende,
- AVM,
- Demir-Çelik,
- Otomotiv,
- Lojistik-Ulaşım,
- Sinema-Tiyatro,
- Konaklama,
- Yiyecek-İçecek,
- Tekstil-Konfeksiyon,
- Etkinlik-Organizasyon.

Prim borçlarının ertelenmesi ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan henüz bir düzenlenme yapılmamıştır, beklenmektedir.

Kısmi Süreli Çalışanların GSS Prim Tamamlama Zorunluluğu

Ay içerisinde 10 gün ve üzeri çalışan; "kısmi süreli çalışanlar", "puantaj usulü çalışanlar" ve "ev hizmetlerinde çalışanlar"ın eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini tamamlama zorunluluğu kaldırıldı. Ev hizmetlerinde çalışanların eksik günleri için sigortalının bakmakla yükümlüsü olduğunu düzenleyen hüküm işlevsiz olacağı için de kaldırıldı.

Genel sağlık sigortasından yararlanabilmek adına eksik sürelerini 30 güne tamamlamak için ay içerisinde 20 gün ve daha az çalışmaları gereken kişilerin süresi 8 güne indirildi. Ay içerisinde 20 günlük çalışma süresi 8 güne indirilen ve daha önce eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini kendileri ödemek zorunda olanlardan, ay içerisinde 9 günden 20 güne kadar çalışanların bu yükümlülüğü ortadan kaldırıldı.

Bayram İkramesinin Ödenme Zamanı

5510 sayılı Kanunun ek 18 inci maddesinde yapılan değişiklik ile gelir ve aylık ödemesi alanlar bayram ikramiyelerini bayramın olduğu ay içerisinde alabileceklerdir.

Emekli Aylıkların Yükseltilmesi

Yaşlılık, malullük, ölüm aylığı alan emeklilere ve hak sahiplerine dosya bazında 1000 lira olarak öngörülen aylık asgari ödeme tutarı, 1500 liraya yükseltilmiştir.



Teşekkürler

İSMAİL SEVİNÇ

Sosyal Güvenlik, AR-GE ve Yatırım Teşvik Hizmetleri Direktörü