

ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMASINDA KANUNA AYKIRI YÖNETMELİK HÜKMÜ

1. GİRİŞ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 85 inci maddesi, ihale konusu işler ile özel nitelikteki inşaat işlerinde işverenler tarafından yeterli işçilik bildirilip bildirilmediğinin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından araştırılmasını öngörmektedir. Bu kapsamda yapılan inceleme sonucunda eksik işçilik bildirimiminin tespiti halinde, eksik bildirilen işçilik üzerinden hesaplanan prim ve buna bağlı fer'ilerin işverene tebliğ edilmesi ve belirli şartlar dahilinde borcun kesinleşmesi düzenlenmiştir.

Bu çalışmada, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde yapılan bir değişikliğin, dayanağı olan kanun hükmüne aykırılık teşkil edip etmediği normlar hiyerarşisi çerçevesinde incelenecektir.

2. II. YASAL DÜZENLEME: 5510 SAYILI KANUN M. 85

5510 sayılı Kanun'un 85 inci maddesine göre;

- SGK, ihale konusu işler ve özel inşaatlarda yeterli işçilik bildirilip bildirilmediğini araştırır.
- Eksik işçilik tespit edilirse, prim ve fer'ileri işverene tebliğ edilir.
- İşverenin, borcu ödediği veya ödeyeceğini yazılı olarak taahhüt etmesi halinde borç kesinleşir.
- Bu şartların sağlanmaması halinde Kurum tarafından inceleme yapılır.

Kanun hükmü açıkça, borcun kesinleşmesini **işverenin aktif bir irade beyanına (ödeme veya taahhüt)** bağlamaktadır.

3. YÖNETMELİK DÜZENLEMESİ VE DEĞİŞİKLİK

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin mülga 112 nci maddesinde başlangıçta kanunla uyumlu bir düzenleme yer almakta iken, 25.08.2016 tarihinde yapılan değişiklikle şu hüküm eklenmiştir:

İşverence borcun tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde ödeneceğinin bildirilmesi veya tebligatta belirtilen sürede bildirimde bulunulmaması hâlinde, borç kesinleşir.

Bu değişiklikle, **işverenin herhangi bir beyanda bulunmaması (sessiz kalması)** da borcun kesinleşmesi sonucunu doğuracak şekilde düzenleme yapılmıştır.

4. HUKUKİ DEĞERLENDİRME

A. Kanuna Aykırılık Sorunu

Kanun hükmünde borcun kesinleşmesi açıkça: ödeme yapılması veya yazılı taahhüt verilmesi şartına bağlanmıştır.



Buna karşılık yönetmelik ile hiçbir bildirimde bulunulmaması hali de borcun kesinleşmesi nedeni olarak kabul edilmiştir.

Bu durum, kanunda öngörülme yeni bir hukuki sonuç doğurmakta ve işveren aleyhine bir genişletme içermektedir. Dolayısıyla yönetmelik hükmü, kanuni düzenlemenin kapsamını aşmakta ve **kanuna aykırılık** teşkil etmektedir.

B. Normlar Hiyerarşisi Açısından İnceleme

Hukuk sisteminde normlar arasında bir hiyerarşi bulunmaktadır. Bu yapı genel olarak:

- Anayasa
- Kanun
- Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi / Tüzük (kaldırılmıştır)
- Yönetmelik

şeklinde sıralanır.

Alt normlar, üst normlara dayanmak zorunda olup, onların sınırlarını aşamaz. Bu çerçevede:

- Yönetmelikler, kanuna aykırı düzenleme yapamaz.
- Kanunda öngörülme bir yükümlülük yönetmelikle getirilemez.

Somut olayda yönetmelik, kanunun öngörmediği bir "zımnî kabul" hali yaratarak normlar hiyerarşisine aykırı bir düzenleme getirmiştir.

C. İşveren Hakları Üzerindeki Etkisi

Yapılan değişiklik, özellikle özel nitelikteki inşaat işverenleri açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır:

- İşverenin sessiz kalması, aleyhine sonuç doğurmaktadır.
- İnceleme talep etme imkânı fiilen sınırlandırılmaktadır.
- Savunma ve itiraz hakkı dolaylı olarak zayıflatılmaktadır.

Bu yönüyle düzenleme, yalnızca teknik bir değişiklik olmayıp, **hak kaybına yol açabilecek nitelikte** bir müdahale içermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde 2016 yılında yapılan değişiklik ile getirilen düzenleme, 5510 sayılı Kanun'un 85 inci maddesine açıkça aykırılık teşkil etmektedir. Kanunda borcun kesinleşmesi için aranan aktif irade beyanı şartı, yönetmelikle genişletilerek işverenin sessiz kalması da aynı sonuca bağlanmıştır.



Bu durum:

- Normlar hiyerarşisine aykırılık oluşturmakta,
- Kanuni güvenceyi zayıflatmakta,
- İşverenler açısından hak kaybına yol açmaktadır.

Bu nedenle söz konusu yönetmelik hükmünün:

1. Kanuna uygun hale getirilmesi,
2. Sessiz kalmanın borç kesinleşmesi sonucu doğurmayacak şekilde yeniden düzenlenmesi,
3. İşverenin inceleme talep hakkının açıkça korunması

gerekmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ

