



SİRKÜLER

Sayı: Kasım 2016

İçindekiler

1. BÖLÜM	2
ÇALIŞMA MEVZUATI	2
1. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliği	2
2. BÖLÜM	4
SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI	4
1. Sigorta Matrahı Tavanının Asgari Ücretin 7,5 Katına Yükseltilmesi	4
2. SGK'nın 4 -1/B Bendi Kapsamındaki Sigortalıların(Bağkurlular) Sigorta Primlerine ilişkin Beş Puanlık İndirim Genelgesi	5



1. BÖLÜM ÇALIŞMA MEVZUATI

1. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: 8 Kasım 2016 tarih ve 29882 sayılı Resmî Gazete 'de yayınlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik

Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı

Yayınlanan yönetmelikte, “Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz. “ hükmü getirilmiştir. Kanun’da “Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkından yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.” şeklinde ifade edilirken, Yönetmelik ile çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkından yararlanan kadının bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmayacağı belirtilmiştir. Yönetmelikteki ifadeyle, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullananların bu sürenin sonrasında da süt iznini kullanamayacağı şeklinde bir anlam oluşmaktadır. Ancak bu hükümdeki ifadede, yararlanan süre içerisinde faydalanılamayacağı yönünde işlem yapılması gerekmektedir. Çünkü Kanun’da belirtilen haktan faydalanılamayacak olan süre, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin süresiyle sınırlandırılmıştır.

Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı

Yönetmeliğe göre, “Kadın işçiye veya üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.” Şeklinde belirtilmiştir. Buna göre işçi, analık izninin bitiminden itibaren ilgili 6 aylık ücretsiz izin talep edebilecektir. Fakat ilgili hükümde, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı kullanan işçinin, bu sürenin sonrasında altı ayın dolmasına kadar kalan süre kadar ücretsiz izin hakkı kullanıp kullanmayacağı açıklanmamıştır. Kısmi süreli çalışma talebinde, ilgili hakkın talep etme durumu ve süresi net bir şekilde belirtildiğinden (analık izninin, çalışma süresinin yarısı kadar olan ücretsiz iznin veya altı aya kadar olan ücretsiz izin bitiminden itibaren) ve altı aya kadar ücretsiz izin hakkı talebinde buna benzer bir açıklama yapılmadığından, analık izninin bitiminden sonra çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı kullananların, sonrasında altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanamayacağı yorumlanabilir.

Kısmi süreli(Part-time) çalışma talebi

Yayınlanan yönetmelikte işçinin, analık izninin, çalışma süresinin yarısı kadar olan ücretsiz iznin veya altı aya kadar olan ücretsiz izin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceği belirtilmiştir.



Kısmi süreli çalışma talebi, altı aya kadar ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabilir. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz.

Kısmi süreli çalışma talebinin unsurları

İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günleri yer alır.

İşçi, eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır. İşçinin kısmi süreli çalışma talep dilekçesi, işveren tarafından işçinin özlük dosyasında saklanır.

Kısmi süreli çalışma talebinin şartları

Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı;

- Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,
- Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hâllerinde aranmaz.

Belirtilen kısmi süreli çalışma talebi şartları, sadece başvuru sırasında aranır. Bu şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hak devam eder.

Kısmi süreli çalışma talebinin işverence karşılanması

- Belirtilen usule uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.
- İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirir.
- İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.
- İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz.

Kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler

Kısmi süreli çalışma;

- Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
- İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.



Yukarıda sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.

Toplu iş sözleşmesi ile belirleme

18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler, Yönetmeliğe bağlı olmaksızın ayrıca taraflarca da belirlenebilir.

Tam süreli çalışmaya geçiş

Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönebilir.

Tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene en az bir ay önce yazılı olarak talebini bildirir.

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam süreli çalışmaya başlaması hâlinde yerine alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşür.

Çalışma zamanının belirlenmesi

Yönetmelikte, "Kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir." Şeklinde ifade edilmiştir. Bu hükme göre, kısmi süreli çalışmanın haftalık çalışma süresi olarak alt sınırı netleştirilmemiştir. Ancak işçinin talep ettiği kısmi süreli çalışma süresinin haftanın ya da günün hangi diliminde kullanılacağını son noktada işverenin belirleyeceği açıklanmıştır. Kanunda da belirtildiği üzere, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

2. BÖLÜM SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI

1. Sigorta Matrahı Tavanının Asgari Ücretin 7,5 Katına Yükseltilmesi

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: 6761 Sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

5510 Sayılı Kanunun 82 nci maddesinde belirtilen günlük brüt asgari ücretin 6,5 katı olan sigorta primine esas günlük kazanç üst sınırı 01.01.2017 tarihinden itibaren, günlük brüt asgari ücretin 7,5 katına yükseltilmiştir.



2. SGK'nın 4 -1/B Bendi Kapsamındaki Sigortalıların(Bağkurlular) Sigorta Primlerine ilişkin Beş Puanlık İndirim Genelgesi

Değişen/Yayınlanan Mevzuat: 22.11.2016 tarihinde yayınlanan 2016/26 sayılı SGK Genelgesi

07.09.2016 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6745 sayılı Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 01.10.2016 tarihinden itibaren olmak üzere, İsteğe bağlı sigortalılar hariç, 5510 sayılı Kanununun 4 -1/b bendi kapsamındaki sigortalıların(bağkurlular) malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanacağı belirtilmiştir. Sigortalıların bu prim indiriminden yararlanabilmeleri için primlerin Hazinece karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmesi, Kuruma kendi sigortalılıklarından kaynaklanan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması şarttır. Ancak Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını taksitlendiren veya yapılandıran sigortalılar bu taksitlendirme veya yapılandırma işlemleri devam ettiği sürece bu bent hükmünden yararlandırılır. Borçlanma ve ihya kapsamındaki primlerden dolayı bu indirimden yararlanılmaz. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.