



SİRKÜLER

Sayı: MAYIS 2016

İçindekiler

1. BÖLÜM.....	2
ÇALIŞMA MEVZUATI.....	2
1. Geçici İş İlişkisinde Değişiklik	2
2. Uzaktan Çalışma	4
3. Denkleştirme Uygulamasında Yapılan Değişiklikler.....	5
4. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Verilecek İdari Para Cezalarında Yapılan Değişiklikler	5
5. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler Sonrası Özel İstihdam Bürolarının Durumu (Aracılık-Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkilerinin Verilmesi, Yetkilerin İptal Edilmesi, İdari Para Cezaları)	6
6. Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapıldı	9
7. Yabancı Çalışma İzni Başvuru Ve Evrak Teslimine Süre Eklenmesi	9
8. 40 Meslekte Mesleki Yeterlilik Belgesi Alma Zorunluluğu Yürürlüğe Girdi	9
2. BÖLÜM.....	12
SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI	12
1. Bazı İş Kollarında Asgari İşçilik Oranı Tespiti.....	12
2. Yüksek Hakem Kurulu Kararlarına İlişkin Olarak Geriye Yönelik Verilecek Aylık Prim ve Hizmet Belgeleri.....	12
3. 25 Yaşından Önceki GSS Prim Borçlarının Silinmesiyle İlgili Usul Ve Esaslar Belirlendi.....	13
4. Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esaslarıyla İlgili Yapılan Değişiklikler	15
5. Sigortalı Eksik Gün Nedenlerine Yarım Çalışma Ödeneği Dahil Edildi	16
6. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Yapılan Değişiklikler.....	17



1. BÖLÜM ÇALIŞMA MEVZUATI

1. Geçici İş İlişkisinde Değişiklik

Değişen Mevzuat: 20.05.2016 Tarihli ve 29717 Sayılı Resmi Gazete 'de Yayımlanarak Yürürlüğe Giren 6715 Sayılı "İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesi geçici iş ilişkisinin kurulmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir. 6715 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 7'nci maddesi değiştirilerek geçici iş ilişkisi konusu yeniden düzenlenmiştir. Değişen mevzuat hükümleri doğrultusunda geçici iş ilişkisinin usul ve esasları aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

- Geçici iş ilişkisi sadece özel istihdam büroları aracılığıyla veya holding bünyesi içinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı işyerleri arasında yapılabilecektir.
- Ancak her durumda geçici işçi çalıştırılmayacaktır. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi ancak şu durumlarda kurulabilecektir:
 - a. İşyerinde tam süreli çalışan işçinin kısmi süreli olarak çalışmaya başlaması, analık izni hallerinde, işçinin askere gitmesi veya iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,
 - b. Mevsimlik tarım işlerinde,
 - c. Ev hizmetlerinde
 - d. İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
 - e. İş güvenliği açısından acil olan veya üretimi önemli ölçüde etkileyen nedenlerin oluşması halinde,
 - f. İş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması halinde,
 - g. Mevsimlik işler hariç, dönersellik arz eden iş artışları halinde
- Özel istihdam büroları ile geçici iş ilişkisi;
 1. Tam süreli çalışan işçinin kısmi süreli çalışmaya başlaması, analık izni hallerinde, işçinin askere gitmesi, iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde; **bu durumların devamı süresince,**
 2. Mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde; **süre sınırı olmaksızın**
 3. Diğer hallerde(d, e, f, g) ise **en fazla 4 ay süreyle kurulabilir.**
 4. Dönersellik arz eden iş artışları haricince, diğer sayılan hallerde **(d, e, f) geçici iş ilişkisi toplam 8 ayı geçmemek üzere en fazla 2 defa yenilenebilir.**
- Holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı işyerlerinde ise işçinin yazılı rızasını almak şartıyla geçici iş ilişkisi kurulabilir. Bu şekilde geçici iş ilişkisi **en fazla 6 ay olarak kurulabilir ve en fazla 2 defa yenilenebilir.**



- Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kapsamında işçi çalıştıran işveren, belirlenen sürenin sonunda aynı iş için 6 ay geçmeden yeniden geçici işçi çalıştıramayacaktır.
- Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süresince ve yer altı maden işyerlerinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işçi çalıştırılmayacaktır.
- Grev veya lokavt uygulanan işyerlerinde geçici işçi çalıştırılmayacaktır.
- İş hacminin öngörülemez ölçüde artması halinde çalıştırılacak **geçici işçi sayısı, işyerinde çalışan işçi sayısının ¼'ünü geçemeyecektir.**
- İş hacminin artması halinde uygulanan ¼'lük sınır; 10 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde **5 kişiye kadar** geçici işçi çalıştırılabilir olarak uygulanacaktır. İşçi sayısının tespitinde tam kısmi süreli çalışmalar tam süreliye dönüştürülür.
- Geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılan işçi, **engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünün uygulanmasında hem özel istihdam bürosunun hem de geçici işçiyi çalıştıran işverenin işçi sayısına dahil edilmeyecektir.**
- İşveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini, **fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramayacaktır.**
- Geçici işçi, kendisini çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere **avans veya borç para alamaz.**
- Geçici işçi çalıştıran işverenin yükümlülükleri:
 1. İşin gereği ve sözleşme çerçevesinde işçiye talimat verebilir,
 2. İşyerindeki açık pozisyonları geçici işçiye bildirmekle ve İŞKUR tarafından istenen belgeleri belirlenen süre boyunca saklamakla yükümlüdür,
 3. Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini, **özel istihdam bürosuna derhal, SGK'na Kanunda belirtilen sürelerde bildirmekle yükümlüdür**
 4. Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır.
 5. Geçici işçinin istihdam durumu, varsa işyeri sendika temsilcisine bildirilir.
 6. İşveren iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri almakla ve 6331 sayılı Kanunda öngörülen eğitimleri geçici işçiye vermekle yükümlüdür.
 7. Geçici işçinin çalışma koşulları bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz
- Geçici iş ilişkisinde işveren ÖİB'dir. Dolayısıyla ÖİB aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde, **işçinin tüm hakları özel istihdam büroları sorumluluğundadır.**
- ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi sağlama sözleşmesiyle yazılı olarak yapılır ve sözleşmede **başlangıç-bitiş tarihleri, işin niteliği, ÖİB hizmet bedeli ve varsa tarafların özel yükümlülükleri** yer alır.
- Sözleşmeye, geçici işçinin İŞKUR veya başka bir ÖİB'den hizmet almasını, iş görme edimini yerine getirdikten sonra işverenin veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.
- Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.



- İş hacminin öngörülemez ölçüde artması kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde **bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür.** Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır.
- Geçici işçi sağlama sözleşmesindeki sürenin dolmasına rağmen geçici işçiyi çalıştırmaya devam eden işveren ile geçici işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren **belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.**
- Geçici işçi, işyerinde ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile verdiği zarardan işveren karşı sorumludur.
- Holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğu arasında kurulan geçici iş ilişkisinde, devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Devralan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı dönemde ödenmeyen ücret, sigorta primi ve işçiyi gözetme borcundan devreden işverenle birlikte sorumludur.
- Kanun'un yayımı tarihinden önce kurulan geçici ilişkileri sözleşmelerinin süresince devam eder.

2. Uzaktan Çalışma

Değişen Mevzuat: 20.05.2016 Tarihli ve 29717 Sayılı Resmi Gazete 'de Yayımlanarak Yürürlüğe Giren 6715 Sayılı "İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"

İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde yapılan değişiklikle "uzaktan çalışma" kavramı çalışma mevzuatımıza dahil olmuştur.

Uzaktan çalışma: "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonunda iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında yerine getirilmesine dayalı iş ilişkisidir.

Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde;

- I. İşin tanımı,
- II. Yapılma şekli,
- III. İşin süresi ve yeri,
- IV. Ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar,
- V. İşveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler,
- VI. İşverenin işçiyi iletişim kurması,
- VII. Genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışma ilişkisinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri devam eder.



3. Denkleştirme Uygulamasında Yapılan Değişiklikler

Değişen Mevzuat: 20.05.2016 Tarihli ve 29717 Sayılı Resmi Gazete 'de Yayımlanarak Yürürlüğe Giren 6715 Sayılı "İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"

Bilindiği üzere, haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. 2 aylık süre içerisinde işçilerin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini geçmeyecek şekilde denkleştirme yapılabilmektedir.

6715 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinde yapılan değişiklik sonrası; **turizm sektöründe denkleştirme 4 aylık süre içerisinde yapılabilecektir. Bu süre toplu iş sözleşmesi ile 6 aya kadar arttırılabilecektir.**

4. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Verilecek İdari Para Cezalarında Yapılan Değişiklikler

Değişen Mevzuat: 20.05.2016 Tarihli ve 29717 Sayılı Resmi Gazete 'de Yayımlanarak Yürürlüğe Giren 6715 Sayılı "İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"

4857 sayılı İş Kanunu'nun 99'uncu maddesinde yapılan değişiklik sonrası aşağıdaki fiillere göre verilecek idari para cezaları:

- Eşit davranma ilkesine aykırı davranan işverenlere, **bu durumdaki her işçi için 150 TL**
- Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işverenlere, **bu durumdaki her işçi için 250 TL**
- Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermeyen veya çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranan işverenlere, **bu durumdaki her işçi için 150 TL**
- Çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işverene, **bu durumdaki her işçi için 150 TL**
- İş hacminin öngörülemez ölçüde artması durumunda kurulan geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline ise (b) bendinde belirtilen para cezası dört katı artırılarak uygulanır (**1.000 TL**)



5. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler Sonrası Özel İstihdam Bürolarının Durumu (Aracılık-Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkilerinin Verilmesi, Yetkilerin İptal Edilmesi, İdari Para Cezaları)

Değişen Mevzuat: 20.05.2016 Tarihli ve 29717 Sayılı Resmi Gazete 'de Yayımlanarak Yürürlüğe Giren 6715 Sayılı "İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"

A. Aracılık Ve Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkilerinin Verilmesi

Özel istihdam büroları aracılık faaliyetlerinde bulunabilmeleri için;

- Temsil ve ilzama yetkili kişilerin; Kanunda sayılan çeşitli suçlardan (rüşvet, hırsızlık, zimmet, dolandırıcılık vb.) mahkum olmaması, müflis veya konkordato ilan etmemiş olmaları ve en az lisans mezunu olmaları,*
- Teknik donanımı uygun bir işyerine veya internet sitesine sahip olmaları,*
- Nitelikli personel çalıştırmaları,*
- Ticaret veya esnaf sicil numarası ile vergi numarasını İŞKUR'a ibraz etmeleri*
- İŞKUR tarafından belirlenen masraf karşılığını ödemek ve başvuru tarihindeki brüt asgari ücretin 20 katı tutarında teminat vermeleri gerekir.*

Özel istihdam büroları nitelikli personel çalıştırma ve teminat verme yükümlülüğü hariç diğer şartları yerine getirmesi halinde şube açabilirler veya sistem ve markasını kullanabilirler.

İŞKUR tarafından verilen aracılık izinleri 3 yıl geçerli olacaktır. İzin sona erme tarihinden en az 15 gün önce talepte bulunmak ve izin alma şartlarının mevcut olması durumunda 3'er yıllık süreyle izin süresi yenilenebilir.

Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurabilme yetkisi için ise;

- Başvuru tarihinden önceki 2 yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren İŞKUR'a kayıtlı özel istihdam bürosu olması*
- İŞKUR tarafından yapılan inceleme sonucu olumlu rapor verilmesi,*
- Başvuru tarihindeki brüt asgari ücretin 200 katı teminat verilmesi,*
- İŞKUR'a, vergi dairelerine, SGK'na vadesi geçmiş borcunun olmaması,*
- Uygun bir işyerine sahip olmaları gerekmektedir.*

Bakanlıkça uygun görülmesi halinde 6 aydır kesintisiz faaliyet gösteren, teminat tutarının 2 katı miktarı teminat veren ve diğer şartları da sağlayanlara geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi 3 yıl geçerlidir ve şartların sağlanması, süre bitiminden en az 15 gün önce talepte bulunmak şartıyla 3'er yıl uzatılabilecektir.

Kurumdan izin almaksızın işyerinde veya basın yayın organlarında aracılık yapılamaz, geçici iş ilişkisi kurulamayacak, bunların reklam ve ilanlarının yayımı da yapılamayacaktır.



Yurt dışına aracılık faaliyeti veya geçici iş ilişkisiyle işçi gönderilmesi halinde hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunlu olup, Bürolar, tüm faaliyetlerine ilişkin (aracılık, geçici iş ilişkisi, insan kaynaklarına yönelik hizmetler) Kuruma 3'er aylık dönemler halinde rapor vermek zorundadırlar.

B. Yetkilerin İptal Edilmesi

Kurumca verilen aracılık yetkileri;

- İzin şartlarının kaybedilmesi/sağlanmaması, (derhal)*
- İzin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi, (derhal)*
- İş arayanlardan ücret alınması veya menfaat sağlanması,*
- İş arayanların ve açık işlerin bilgilerinin başka amaçlarla kullanılması,*
- İŞKUR tarafından istenen bilgi ve belgelerin süresi içerisinde verilmemesi,*
- Çalışma izni olmayan yabancı işçi çalıştırılması,*
- Yurtdışı iş-işçi bulmada hizmet akitlerinin İŞKUR'a onaylatılmaması,*
- 12 ay boyunca işe yerleştirmeye aracılık etmemiş olması (derhal)*

Durumlarında iptal edilir ve **3 yıl süre ile izin verilmez.** (derhal iptal halleri hariç diğer durumlarda son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığı tespit edilmesi halinde)

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi;

- Aracılık izinlerinin iptal edilmesi, (derhal)*
- Geçici işçilerin %10'unun ücretinin, ödenme tarihinden itibaren mücbir neden dışında 20 gün içinde ödenmemesi, (derhal)*
- 1 yıl içinde bir işçinin ücretinin, en az 3 defa eksik ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,*
- Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması,*
- İş Kanununun geçici iş ilişkisini düzenleyen hükümlere ve eşit davranma ilkesine uyulmaması,*
- Kayıt dışı işçi çalıştırılması,*

Durumlarında iptal edilir ve **3 yıl süre ile izin verilmez.** (derhal iptal halleri hariç diğer durumlarda son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığı tespit edilmesi halinde)

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi durumunda, mevcut sözleşmeler süresi sonuna kadar devam edecektir. Özel istihdam bürosunun kapanması halinde, durumun işverene tebliğ edilmesiyle geçici iş ilişkisi sona erecektir.

Şubeler için uygulanan izin iptali özel istihdam büroları içinde geçerli olacaktır.

İzinlerin iptal edilmesine karşı tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içerisinde iş mahkemesine dava açılabilecektir.

C. Özel İstihdam Bürolarının Hak Ve Yükümlülükleri

- Aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyetlerinden dolayı işverenlerden hizmet bedeli alabilir.*
- İş arayanlardan ise ne adla olursa olsun menfaat sağlanamaz.*
- Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin, 4857, 6331, 5510, 4447 sayılı Kanunlardan doğan yükümlülüklerden sorumludur.*



- IV. İş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri elektronik ortamda Kuruma bildirmekle, bilgi ve belgeleri talebi üzerine Kuruma vermekle yükümlüdür.
- V. Özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz.

D. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununa Göre Verilecek İdari Para Cezaları

4904 sayılı Kanun'un 20'nci maddesinde yapılan değişiklik sonrası fiillere göre verilecek idari para cezaları aşağıdaki gibidir:

1. Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık; **20.000 TL**, tekrarı **40.000 TL**, bu kapsamda hizmet alan işverenlere **10.000 TL**
2. Yetkisi olmadan geçici iş ilişkisi düzenleyenlere **50.000 TL**, tekrarı **100.000 TL**, bu kapsamda hizmet alan işverenlere **20.000 TL**
3. İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayanlara **20.000 TL**
4. Geçersiz anlaşma düzenleyen bürolar ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı **5.000 TL**
5. Ek teminat vermeyen özel istihdam bürolarına **1.000 TL**
6. İzin almadan aracılık ve yurt dışına işçi götürme faaliyetlerinde bulunanların reklam ve ilanlarını yayımlayanlara **3.000 TL**
7. İzin almadan, kendi işlerinde çalıştıracakları işçileri yurt dışına götürenlere **50.000 TL**, Kuruma onaylatılmayan her bir yurt dışı hizmet akdi için işverenlere ve özel istihdam bürolarına **1.000 TL**
8. İzin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan verenlere **5.000 TL**
9. Kurumca istenilen rapor, bilgi, belge ve istatistikleri belirlenen süre içerisinde vermeyenlere **3.000 TL**
10. Müfettişlerce istenilen bilgi, belge, kayıt ve defterleri **15 gün içerisinde ibraz etmeyen bürolara 20.000 TL**
11. İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri başka amaçlarla kullananlara **50.000 TL**
12. İzin almadan tarımda iş/işçi bulmaya aracılık yapanlara **10.000 TL**
13. Tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım aracılara her bir işçi için **500 TL**
14. Kurumca yayımlanan açık iş ilanlarını Kurumdan izin almadan yayımlayanlara her bir ilan için **5.000 TL**,
15. Kurum adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösterenlere **50.000 TL**
16. Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına işçi yerleştirilmesine aracılık faaliyetleri yasağına aykırı hareket edenlere her bir işçi için **20.000 TL**



6. Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapıldı

Değişen Mevzuat: 21.05.2016 Tarihli ve 29718 Sayılı Resmi Gazete 'de Yayımlanarak Yürürlüğe Giren *"Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik"*

Bilindiği üzere, 18.11.2008 Tarih ve 27058 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik" gereği en az 10 işçi, gemiadamı veya gazeteci çalıştıran işverenler ücret, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkakı bankalar aracılığıyla ödemek zorunda bulunmaktadır.

21.05.2016 Tarih ve 29718 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan " Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile söz konusu düzenlemedeki en az 10 işçi, gemiadamı veya gazeteci çalıştıranların bu ödemeleri bankalar aracılığıyla yapma zorunluluğu; en az 5 işçi, gemiadamı veya gazeteci çalıştıranlar olarak değiştirilerek daha fazla işyeri bu kapsama alınmıştır.

Söz konusu değişiklik yayımı tarihini izleyen aybaşından itibaren (01.06.2016) yürürlüğe girecektir.

7. Yabancı Çalışma İzni Başvuru Ve Evrak Teslimine Süre Eklenmesi

Değişen Mevzuat: 23.05.2016 Tarihli Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Duyurusu

Yabancıların Çalışma İzinleri Otomasyon Sisteminde yaşanan teknik sorunlar sebebiyle, çalışma izni başvuru sahiplerinin mağduriyetlerinin önlenmesini teminen, 2016 Nisan ayı içerisinde yurtiçinden veya yurtdışından yapılan çalışma izni başvurularında elektronik başvuru ve evrak teslim sürelerine 3 (Üç) işgünü eklenmiştir.

8. 40 Meslekte Mesleki Yeterlilik Belgesi Alma Zorunluluğu Yürürlüğe Girdi

Değişen Mevzuat: 25.05.2015 Tarih ve 29366 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan *"2015/1 Sıra No'lu Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ"*

Bilindiği üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 25.05.2015 Tarih ve 29366 Sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 2015/1 Sıra No'lu "Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu



Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ” ile; “Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, Meslekî Yeterlilik Kurumu tarafından standardı yayımlanan ve Tebliğ ekindeki listede belirtilen mesleklerde, Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesine sahip olmayan kişiler Tebliğin yayım tarihinden itibaren on iki ay sonra çalıştırılmazlar” hükmü düzenlenmiştir.

Söz konusu tebliğdeki süre dolmuş olup 26.05.2016 tarihinden itibaren aşağıdaki tabloda belirtilen 40 meslekte, mesleki yeterlilik belgesine sahip olmayan kişilerin çalıştırılması yasaktır. İlgili belgeye sahip olmayan kişilerin çalıştırılması durumunda **her bir çalışan için 500 TL idari para cezası uygulanır**. Bu doğrultuda, işverenlerimizin cezai müeyyidelerle karşılaşmaması için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarınca yapılacak sınavlarda başarılı olacak çalışanlarına MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi aldirmaları gerekmektedir.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre ustalık belgesi almış olanlar ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı meslekî ve teknik eğitim okullarından ve üniversitelerin meslekî ve teknik eğitim veren okul ve bölümlerinden mezun olup, diplomalarında veya ustalık belgelerinde belirtilen bölüm, alan ve dallarda çalıştırılanlar için ise mesleki yeterlilik belgesi alma zorunluluğu bulunmamaktadır.

2015/1 Sayılı Tebliğ ile Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Meslekler:

Sıra No	Ulusal Yeterlilik Kodu	Yeterlilik Adı	Seviyesi
1	11UY0011-3	Ahşap Kalıpcı	Seviye 3
2	12UY0054-3	Alçı Levha Uygulayıcısı	Seviye 3
3	12UY0055-3	Alçı Sıva Uygulayıcısı	Seviye 3
4	11UY0014-3	Alüminyum Kaynakçısı	Seviye 3
5	10UY0003-3	Bacacı	Seviye 3
6	10UY0003-4	Bacacı	Seviye 4
7	11UY0012-3	Betonarme Demircisi	Seviye 3
8	12UY0049-3	Betoncu	Seviye 3
9	11UY0010-3	Çelik Kaynakçısı	Seviye 3
10	11UY0015-4	Direnç Kaynak Ayarçısı	Seviye 4
11	12UY0042-4	Doğal Gaz Altyapı Yapım Kontrol Personeli	Seviye 4
12	11UY0033-3	Doğal Gaz Çelik Boru Kaynakçısı	Seviye 3
13	11UY0032-4	Doğal Gaz Isıtma Ve Gaz Yakıcı Cihaz Servis Personeli	Seviye 4
14	11UY0030-4	Doğal Gaz İşletme Bakım Operatörü	Seviye 4
15	11UY0034-3	Doğal Gaz Polietilen Boru Kaynakçısı	Seviye 3
16	11UY0034-4	Doğal Gaz Polietilen Boru Kaynakçısı	Seviye 4
17	12UY0048-3	Duvarcı	Seviye 3



18	11UY0013-3	Endüstriyel Boru Montajcısı	Seviye 3
19	12UY0080-4	Hidrolik - Pnömatikçi	Seviye 4
20	12UY0080-5	Hidrolik - Pnömatikçi	Seviye 5
21	12UY0057-3	Isı Yalıtımcısı	Seviye 3
22	11UY0031-3	Isıtma Ve Doğal Gaz İç Tesisat Yapım Personeli	Seviye 3
23	11UY0023-3	İnşaat Boyacısı	Seviye 3
24	12UY0056-3	İskele Kurulum Elemanı	Seviye 3
25	11UY0016-4	Kaynak Operatörü	Seviye 4
26	10UY0002-3	Makine Bakımcı	Seviye 3
27	10UY0002-4	Makine Bakımcı	Seviye 4
28	10UY0002-5	Makine Bakımcı	Seviye 5
29	11UY0020-5	Otomotiv Elektromekanikçisi	Seviye 5
30	11UY0021-4	Otomotiv Mekanikçisi	Seviye 4
31	11UY0007-3	Otomotiv Montajcısı	Seviye 3
32	12UY0053-3	Otomotiv Sac Ve Gövde Kaynakçısı	Seviye 3
33	12UY0050-3	Panel Kalıpcı	Seviye 3
34	09UY0001-3	Plastik Kaynakçısı	Seviye 3
35	12UY0051-3	Seramik Karo Kaplamacısı	Seviye 3
36	12UY0059-3	Ses Yalıtımcısı	Seviye 3
37	11UY0024-3	Sıvacı	Seviye 3
38	12UY0058-3	Su Yalıtımcısı	Seviye 3
39	11UY0025-3	Tünel Kalıpcı	Seviye 3
40	12UY0060-3	Yangın Yalıtımcısı	Seviye 3



2. BÖLÜM SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI

1. Bazı İş Kollarında Asgari İşçilik Oranı Tespiti

Değişen Mevzuat: 04.05.2016 Tarih ve 2591703 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Yazısı

Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerden (ihale edilen) diş protez, MR görüntüleme, radyoloji, gemi yapımı gibi iş kollarına ait oranlar Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğ eki listede bulunmaması nedeniyle ünitelerce yapılması gereken yeterli asgari işçilik bildirilmiş olup olmadığı araştırılmadığından, konuyla ilgili gerekli belgeler asgari işçilik tespit komisyonuna intikal ettirilmektedir. Ancak komisyonlarda söz konusu konularda uzman üye bulunmadığından oranın belirlenemediği belirtilerek dosyalar ünitelere iade edilmektedir.

Bu sebeple Kuruma bildirilmesi gereken asgari işçilik tespit tutarının tespitini teminen dosyalar, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili Grup Başkanlıklarına intikal ettirilerek, incelemeler ilgili grup başkanlıklarınca yapılmaktadır. Bu uygulama da işlemlerin çok uzun sürmesine ve işverenlerin mağdur olmasına sebep olmaktadır.

Bunun üzerine Kurum 04.05.2016 tarih ve 2591703 sayılı genel yazısı ile yukarıda bahsedilen söz konusu dosyaların doğrudan ilgili Grup Başkanlıklarına gönderilmesini, müfettişlik bilgi ve birikimi kapsamında, gerekli asgari işçilik tutarının bildirilip bildirilmediği yönünde gerekli incelemenin yapılmasını müteakip düzenlenecek rapora göre işlem yapılacaktır. Müfettişçe asgari işçilik tutarının tespit edilememesi halinde ise yapılan işle ilgili ihbar, şikayet, şüphe bulunmaması halinde bildirilen işçilikle yetinilerek işlem yapılacaktır.

2. Yüksek Hakem Kurulu Kararlarına İlişkin Olarak Geriye Yönelik Verilecek Aylık Prim ve Hizmet Belgeleri

Değişen Mevzuat: 03.05.2016 Tarihli ve "Yüksek Hakem Kurulu Kararları İlişkin Sosyal Güvenlik Kurumu Duyurusu

Yüksek Hakem Kurulunca bağitlanan toplu iş sözleşmelerine istinaden geriye yönelik olarak aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmesi ile sigorta primlerinin ödenmesine ilişkin işlemlerde, sözleşmenin imza tarihinin mi yoksa kararın taraflara tebliğ tarihinin mi esas alınması gerektiği hususunda tereddütler



oluşmaktadır. Bilindiği gibi toplu iş sözleşmesi, işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından imzalanmaktadır ve Kanuna göre ancak bu sayılanların Kanunda belirtilen durumlarda Yüksek Hakem Kuruluna başvurma hak ve yetkisi bulunmaktadır.

Buna bağlı olarak, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının da taraf sendikalara ve kararda taraf olarak yer alan ancak sendika üyesi olmayan işverene gönderileceği açıktır. Bu nedenle; mağduriyetlerin önüne geçilmesini teminen, toplu iş sözleşmesi akdedilen işyerlerinden dolayı toplu iş sözleşmesine istinaden geriye yönelik olarak aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmesi ve sigorta primlerinin ödenmesinde

Yüksek Hakem Kurulu kararlarının;

- Şayet işveren toplu iş sözleşmesinin, dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulu **kararının tarafı olan sendikaya üye ise taraf sendikalara,**
- İşveren herhangi bir sendikaya üye olmamakla birlikte toplu iş sözleşmesinin dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulu **kararının tarafı ise bu durumda işverene,**

Ulaştığı tarihin esas alınması gerekmektedir. Bu itibarla, **Yüksek Hakem Kurulunca bağitlanan toplu iş sözleşmelerine istinaden geriye yönelik olarak aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmesi ile sigorta primlerinin ödenmesine ilişkin işlemlerde, yükümlülerin yerine getirilmesine ilişkin sürelerin, yukarıda belirtilen tarihler esas alınarak tespit edilmesi gerekmektedir.** Dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulunca bağitlanan toplu iş sözleşmelerine istinaden geriye yönelik olarak aylık prim ve hizmet belgeleri kararın işveren sendikasına/işverene ulaştığı (tebliğ edildiği) tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın 23'üne kadar verilmesi, primlerinde kararın işveren sendikasına/işverene ulaştığı (tebliğ edildiği) tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödenmesi gerekmektedir.

3. 25 Yaşından Önceki GSS Prim Borçlarının Silinmesiyle İlgili Usul Ve Esaslar Belirlendi

Değişen Mevzuat: 17.05.2016 Tarih ve 2016/9 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi

Bilindiği üzere 26.04.2016 tarih ve 29695 sayılı Resmi Gazete yayımlanan 6704 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 69'uncu madde eklenmiş olup bu maddeyle "5510 sayılı Kanunun 60/1-(g) bendi kapsamındaki (herhangi bir sosyal güvencesi olmayıp, aylık kazancı asgari ücretin 1/3'ünden fazla olup GSS primlerini kendi ödeyenler) genel sağlık sigortalılarının 25 yaşını doldurdıkları tarihe kadar olan GSS prim borçlarının tahsilinden vazgeçildiği" hükmü düzenlenmiştir. Söz konusu mevzuat hükmünün uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 17.05.2016 tarih ve 2016/9 sayılı Genelge ile belirlenmiştir.

Buna göre;



A. GSS Prim Borçları Silinecek Olan Sigortalılar

Söz konusu düzenlemeden **60/1-(g) bendi kapsamında genel sağlık sigortası tescili 26.04.2016 tarihinden önce olan sigortalılar** yararlanacaktır.

Bu sigortalıların **26.04.2016 tarihinden önceki dönemleri kapsayan ve 25 yaşını doldurdukları tarihten önceki dönemlere ilişkin GSS prim borçları silinecektir.** Uygulama kapsamındaki döneme ilişkin **prim borçları ödenmiş ise bu primler iade ya da mahsup edilmeyecektir.** 25 yaşını doldurdukları tarihten sonraki veya düzenlemenin yürürlüğe girdiği 26.04.2016 (dahil) tarihi ve sonrasına ait GSS prim borçlarının tahsiline devam edilecektir.

60/1-(g) bendi kapsamında GSS tescili 26.04.2016 tarihinden önce olup, **düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihte 25 yaşından büyük olanların da 25 yaşına kadar olan GSS borçları silinecektir.**

Düzenlemenin yürürlüğe girdiği 26.04.2016 tarihinden sonra **herhangi bir nedenle geriye yönelik tescil işlemi yapılan sigortalılar da bu uygulamadan yararlanacaktır.**

B. GSS Prim Borçlarını 6552 Sayılı Kanuna Göre Yapılandırmış Olanların Durumu

Düzenleme kapsamındaki prim borçlarını yapılandırarak peşin ödemiş olan sigortalılara ödenmiş olan primler iade ya da mahsup edilmeyecektir.

Borçlarını taksitli olarak yapılandıran sigortalıların ise ödemiş oldukları taksit miktarları, yapılandırılan borçlarına en eski aydan başlanarak aktarılacak, daha sonra 25 yaş öncesi döneme ait olup ödenmemiş olan prim borçları silinecektir. Kalan prim borçları ise (varsa) daha önceden tercih edilen taksit sayısına göre Kurumca resen güncellenecektir. Bu sigortalılar ilgili Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri / Sosyal Güvenlik Merkezlerinden yeni ödeme planlarını alabilirler.

C. Uygulamadan Yararlanamayacak Sigortalılar

60/1-(g) bendi kapsamında **GSS tescili 26.04.2016 tarihinden sonra olanlar geçici 69'uncu madde hükümlerinden yararlanamayacaktır.**

Düzenleme sadece 60/1-(g) bendi kapsamındaki genel sağlık sigortalılarını kapsadığı için, diğer bentler kapsamında olan genel sağlık sigortalıları bu uygulamadan yararlanamayacaklardır.

D. Geçici 69'uncu Madde Kapsamındaki Kişilerin Sağlık Hizmetlerinden Yararlanmaları

Düzenleme kapsamında olup, prim borçlarının tahsilinden vazgeçilen sigortalıların sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için; **sağlık hizmeti sunucusuna müracaat tarihinden önce geriye doğru 1 yıl içerisinde 30 günlük prim ödeme gün sayısının olması ve tahsilinden vazgeçilen prim borcu hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin borcunun olmaması şarttır.**

E. Diğer Hususlar

Geçici 69'uncu madde hükmünden yararlanabilmek için **başvuru şartı aranmayacak olup, sistem üzerinden Kurumca otomatik olarak işlemler yapılacaktır.**



4. Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esaslarıyla İlgili Yapılan Değişiklikler

25.05.2016 Tarihli ve 29722 Sayılı Resmi Gazete 'de Yayımlanan "Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik"

İşverenlerin işin niteliği ve yürütümü açısından Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmesi gerekli olan asgari işçilik miktarının belirlenmesinde ve Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun oluşturulmasında, Kuruma yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığının araştırılmasında dikkate alınacak asgari işçilik oranlarının tespitine, belirlenen oranlara karşı yapılacak itirazların incelenmesine ilişkin usul ve esasları düzenleyen "Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te" bazı değişiklikler yapıldı.

25.05.2016 Tarih ve 29722 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile yapılan değişiklikler özetle şu şekildedir:

1. Koordinatör il müdürlüğü tanımı yerine "Daire Başkanlığı tanımı: Kurumun asgari işçilik işlemlerini yürüten daire başkanlığı" olarak yönetmeliğe eklenmiştir.
2. Birden fazla komisyonun kurulması halinde asgari işçilik oranına yapılacak olan itirazı inceleyecek komisyon SGK Yönetim Kurulu Kararı ile belirlenecektir.
3. Birden fazla komisyonun kurulması halinde komisyonlarda görevli komisyon başkanları ile konfederasyonlarca ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğince görevlendirilmiş birer üyenin katılacağı istişare komisyonu oluşturulacaktır.
4. Koordinatör il müdürlüğü yönetmelik içeriğinden çıkarılarak, yönetmelikte koordinatör il müdürlüğüne yapılan atıflar "komisyonun faaliyet gösterdiği Daire Başkanlığı veya üniteye" şeklinde değiştirilmiştir.
5. Komisyon üyeleri komisyonun faaliyet gösterdiği Daire Başkanlığı veya üniteye görevlendirileceklerdir.
6. Çeşitli işkollarına ait işlerin asgari işçilik oranları komisyonca veya birden fazla komisyon olması halinde istişare komisyonunca tespit edilir.
7. Ön inceleme sonucunda komisyonca ilave bilgi ve belgelerin teminine ihtiyaç duyulması halinde Başkan ve bir üyenin imzasını taşıyan bir tutanak ile söz konusu belgeler, oran tespitini isteyen üniteden yazılı olarak istenecektir.
8. Asgari işçilik oranının tespitinde sözleşme yılı itibarıyla **son veya kesin hak ediş raporunun imalat sayfalarında yer alan imalatlar ve toplam hak ediş tutarı** esas alınır.



9. Yapılan işin içeriğine uygun asgari işçilik oranının tebliğde bulunmaması durumunda ise, bu defa işin bütünü **alt imalat** kalemlerine ayrıştırılarak, **alt imalatların** tebliğdeki asgari işçilik oranları tespit edilir ve alt imalatların işin bütünü içindeki ağırlığı da dikkate alınarak işin tümüne ait asgari işçilik oranı bulunur. İşin bütünü alt imatlara bölünmesine rağmen, alt imalatların bir bölümüne veya tümüne ait asgari işçilik oranlarının aynısının tebliğde bulunmaması durumunda, alt imalatların benzerine ait asgari işçilik oranları tebliğden bulunarak verilir. **Gerektiğinde alt imalatlar, kendi içerisinde ayrıştırılarak yapılan işe ait asgari işçilik oranı bulunur.**
10. Yap-ışlet-devret veya yap-ışlet modeli ile yapılan işlerde işçilik oranı, yüklenici tarafından idareye verilen ve kabul edilen teklif, teknik doküman, analizler, maliyet bedelleri, teklif birim fiyat cetvelleri ve mahal listeleri ve benzeri dokümanlar ile işe ait sözleşmenin ilgili bölümleri, diğer teknik ve mali dokümanlardan yararlanılmak suretiyle bu işe ait maliyetler **varsa Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca maliyet tespitine ilişkin işyeri kayıtları incelenerek düzenlenen rapor ve dayanağı belgelerde dikkate alınarak belirlenir.**
11. "Yapılan işin bünyesinde nakliye ayrı bir kalem olarak gösterilmiş ise bu durum ayrıca değerlendirilir ve başka bir kalem bünyesine dahil edilmez" hükmü yürürlükten kaldırılmıştır.
12. Asgari işçilik oranına yapılan itirazlar, birden fazla komisyon olması halinde SGK Yönetim Kurulu Kararıyla belirlenecek komisyonca incelenmek üzere komisyonun faaliyet gösterdiği Daire Başkanlığına veya üniteye ilgili üniteye gönderilir.

Değişiklikler yayım tarihi olan 25.05.2016 itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

5. Sigortalı Eksik Gün Nedenlerine Yarım Çalışma Ödeneği Dahil Edildi

Bilindiği üzere 10.02.2016 tarih ve 29620 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6663 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinde değişiklik yapılarak "kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin" verileceği düzenlenmiştir. Ayrıca aynı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na ek 5'inci madde eklenerek bu izinden yararlanan kişilere belli şartlar dahilinde yarım çalışma ödeneği verileceği düzenlenmiştir.

Söz konusu haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olan ücretsiz izin hakkından yararlanan sigortalıların ay içerisindeki eksik günlerinin hangi kodla bildirileceği bilinmemekteydi. Bunun üzerine Sosyal Güvenlik Kurumu E-Bildirge sisteminde eksik gün nedenlerine "**23- Yarım Çalışma Ödeneği**" ni eklemiştir. Dolayısıyla işverenler, bu haktan yararlanan sigortalılarının ay içerisindeki eksik günlerini ilgili eksik gün koduyla bildirebileceklerdir.



6. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Yapılan Değişiklikler

29.05.2016 Tarihli ve 29726 Sayılı Resmi Gazete 'de Yayımlanan "Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik"

Bilindiği üzere aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma verilmesi süresi ve primlerin ödenmesiyle ilgili detaylar Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 102 ve 108'inci maddelerince İşveren Uygulama Tebliğine atıfta bulunularak, söz konusu hususlarla ilgili usul ve esaslar detaylı olarak İşveren Uygulama Tebliğinde belirtilmiştir.

29.05.2016 tarih ve 29726 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan "Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik" ile söz konusu konulara ilişkin uygulama detayları Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'ne de eklenmiştir. Böylelikle Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin Aylık Prim Hizmet Belgesinin düzenlenmesi, verilmesi ve saklanması başlıklı 102'nci maddesi ile Sigorta Primlerinin Ödenme Süresi ve Erken Ödeme başlıklı 108'inci maddesinde düzenlemeler yapılarak İşveren Uygulama Tebliği ile uyumlu hale getirilmiştir. Buna göre;

- Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için cari aya ilişkin düzenlenecek asıl, ek veya iptal nitelikteki örneği Ek-9'da bulunan aylık prim ve hizmet belgesini;
 - a) Özel nitelikteki işyeri işverenleri, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde,
 - b) Ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için ise en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 7'sinde, saat 23.59'a kadar e-Sigorta kanalıyla Kuruma göndermek zorundadırlar."
- Ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın son gününe kadar, ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 14'ü ne kadar, işverenlerce Kuruma ödenir.
- Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanları çalıştıranlar yönünden, bu maddenin üçüncü fıkrasında öngörülen sürelerde verilmemiş olmakla beraber;
 - a) İlgili toplu iş sözleşmesi mevzuatına göre toplu iş sözleşmesi akdedilen işyerlerinden dolayı, toplu iş sözleşmesine istinaden geriye yönelik olarak ödenmesine karar verilen ücret farklarına ilişkin düzenlenmesi gereken ek aylık prim ve hizmet belgelerinin, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihi,
 - b) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve toplu iş sözleşmesi dışında kalan sigortalı personel ile özel sektöre ait işyerlerinde sendikalara üye olmamaları sebebiyle toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalan sigortalılara, geriye dönük ödenmesine karar verilen ücret farklarına ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin, alınan karar tarihini,



- c) Aylık veya ücretleri Maliye Bakanlığının vizesine tabi olması sebebiyle ödenmesine sonradan karar verilen sigortalı personel için vizenin gecikmesine bağlı olarak aylık veya ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi dışında, ancak vize işleminin gerçekleştiğine ilişkin yazının ilgili idareye tebliğ tarihini,
- d) Bir aydan fazla istirahat alan sigortalılara Kurumca ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin yanı sıra işverenlerince toplu iş sözleşmesine dayanılarak istirahatli bulunulan süre için ücret ödenmesi hâlinde, bu ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin istirahat süresinin sona erdiği tarihi,
- e) 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesine istinaden iş mahkemelerince veya özel hakem tarafından verilen kararlar uyarınca göreve iadesine karar verilen sigortalı personel için verilmesi gereken asıl veya ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin; 21/8/2013 tarihine kadar kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının sigortalıya tebliğinden sonra on iş günü içinde sigortalı, işverene işe başlamak üzere başvurduğu takdirde, onuncu iş gününün içinde bulunduğu ayı, 21/8/2013 tarihinden itibaren sigortalı personelin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması ve işverenin usulüne uygun daveti üzerine işe başlaması halinde, davete ilişkin tebligatın alındığı tarihin veya işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı,
- f) Toplu iş sözleşmelerine tabi işyeri işverenlerince veya kamu idarelerince ya da yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenen ücret dışındaki ödemelere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilmek üzere belirtilen mercilerin kararlarının kesinleşme tarihlerini,
- g) Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçları, aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresi içinde Türkiye'ye dönmemişse bu araçlarda çalıştırılan sigortalıya ait aylık prim ve hizmet belgesi, bu maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen verilme süresinin sona erdiği tarihten itibaren bir ayı geçmemek şartıyla araçların Türkiye'ye dönüş tarihini,
- **Takip eden ay/dönemin, işyerinin özel nitelikte olması halinde 23'üne, resmî nitelikte olması halinde 7'sine kadar, Kuruma, e-sigorta kanalıyla gönderilmesi veya kağıt ortamında verilmesi halinde yasal süresi içinde verilmiş kabul edilir. Belirtilen tarihleri izleyen ay/dönemin sonuna kadar Kuruma ödenmesi halinde yasal süresi içinde ödenmiş kabul edilir.**
- Libya'da Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında daimi sigortalı çalıştıran işverenlerin, Kanun hükümlerine göre her ay için sigortalılardan kesecekleri sigorta primlerini kendilerine ait prim tutarlarına da ekleyerek en geç ilgili olduğu ayı takip eden üç ay içinde ödemeleri halinde, söz konusu primler yasal süresi içerisinde ödenmiş sayılır.



- Prim borçlarının katma değer vergisi iade alacağından mahsup suretiyle ödenmesinin talep edilmesi durumunda, primin, en geç ödenmesi gereken yasal süre; Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalı çalıştıran işverenlerden;
 - a) Sigortalılara ait ücretleri her ayın 1'i ile sonuna ilişkin olarak ödeyen işverenler yönünden, primin ilişkin olduğu ayı takip eden ayın sonu (vade) yerine, 21/8/2013 tarihine kadar vadeyi takip eden 15 inci gün, 21/8/2013 tarihinden itibaren vadeyi takip eden yirminci gün,
 - b) Sigortalılara ait ücretlerin her ayın 15'inden, ertesi ayın 14'üne kadarki döneme ilişkin olarak ödendiği işverenler yönünden ise primin ilişkin olduğu dönemi takip eden dönemin sonu (vade) yerine, 21/8/2013 tarihine kadar vadeyi takip eden 15 inci gün, 21/8/2013 tarihinden itibaren vadeyi takip eden yirminci gün, olur
- Cari aya ilişkin prim borçlarının yasal ödeme süresinin sona erdiği tarihi izleyen, bu fıkarda belirtilen süre içinde katma değer vergisi iade alacağından mahsup suretiyle ödenmesi sırasında, mahsup edilen tutarın prim borcunun tamamını karşılamaması durumunda, mahsup edilen kısım yasal süresi içinde ödenmiş sayılır. Buna karşın ödenmemiş kısmı, bu fıkarda belirtilen süre dikkate alınmaksızın, yasal ödeme süresinin sona erdiği tarihten ödememenin yapılacağı tarihe kadar gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmak suretiyle ödenir.
- Cari aya ilişkin prim borçlarının yasal ödeme süresinin sona erdiği tarihi izleyen bu fıkarda belirtilen süre geçirildikten sonra katma değer vergisi iade alacağından mahsup suretiyle ödenmesi halinde ise, söz konusu borçlara, yine bu fıkarda belirtilen süre dikkate alınmaksızın, yasal ödeme süresinin sona erdiği tarihten ödememenin yapılacağı tarihe kadar gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanır.
- Sigortalılar ile tüzel kişilerin kasıt, kusur, hata veya yanılıcı beyanından kaynaklanmaması şartıyla, sigortalılarca ödenen prim ve prime ilişkin borcun noksan tahakkuk ettirildiğinin Kurumca sonradan tespit edilmesi halinde tespit edilen fark prime ilişkin borç aslı ilgisine tebliğ edilir. Borç aslı tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde ödenmemiş ise tebliğ tarihinden itibaren gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanır.