

# ŞİRKET BÜLTENİ

YILBAŞI ÖZEL SAYISI



## KURUMSAL DANIŞMANLIK ŞİRKETİ

Brothers & Partners; uluslararası yapısı, dinamik ve yetkin ekipleri ile iş ve sosyal güvenlik alanında, sanayi, inşaat, bankacılık, enerji ve daha birçok sektöre danışmanlık ve denetim hizmeti sunmaktadır.



Maslak, Veko Giz Plaza  
Sarıyer / İstanbul



+90 212 285 09 11



info@brothersandpartners.com.tr



www.brothersandpartners.com.tr

hoş  
geldiniz


## İçindekiler

Ön Yazı	04
Dikkat Çeken Gelişmeler	05
İşverenlerin Faydalanabileceği SGK Primi Teşvikleri	10
Bizden Haberler	14
İkale Sözleşmesinin Kurulması ve Kazancın Tespiti	22
2023 Eğitim Planı Takvimi	26
2023 Ücret Artışı Araştırması	34
Ne Fark Katıyoruz?	42
Sirküler Listesi	51
2022 Tamamlanan Eğitim Planı	52

### YAYIN YÖNETİM YERİ

BROTHERS AND PARTNERS  
KURUMSAL DANIŞMANLIK A.Ş.

YAYIN KOORDİNATÖRÜ - TÜRKAN NAĞDALIZADE  
YAYIN EDITÖRÜ - FURKAN KAĞIT

 Veko Giz Plaza, Maslak Meydan Sk.  
No:3/A K:7 D:21-22, 34398 Sarıyer/İstanbul

 +90 212 285 09 11

 info@brothersandpartners.com.tr

 www.brothersandpartners.com.tr

2023

SAYI: 02



Bültende yer alan makale, yazı, şekil, tablo ya da resimlerin telif hakkı (Copyright c) Brothers and Partners Kurumsal Danışmanlık A.Ş'ye aittir. Her hangi bir şekilde izinsiz olarak kopyalanması veya basımının yapılması yasaktır. Yayımlanan yazıların bilimsel ve etik sorumluluğu yazarlara aittir.

# Önyazı

## YÖNETİM KURULU BAŞKANININ ÖN SÖZÜ

*Değerli Okurlarımız,*

Geride bıraktığımız yoğun ve bol mesaili bir yılın ardından, yeni bir yıla yepyeni beklenti ve umutlarla hızlı bir giriş yapıyoruz. Covid-19 pandemisi sınavını başarılı bir şekilde vermiş olmanın huzuru içerisinde ülke pek çok başarının daha altına imza attığımızı ifade etmekten büyük bir mutluluk duyuyoruz.

Birkaç yıldır devam eden Covid-19 pandemisi başta olmak üzere dünyada yaşanan olumsuz gelişmelere rağmen, Türkiye ekonomisi 2022'de başarılı bir sınav vererek göstermiş olduğu büyüme performansı ile dünya ekonomisinde pozitif ayrılan ülkeler gurubunda yer almayı başarmıştır. Uzun yıllardan sonra ülkemizin karşı karşıya kalmış olduğu yüksek enflasyon probleminin de alınacak tedbirlerle makul seviyelere çekileceğine inanıyoruz.

2022 yılında 113 binin üzerinde firmanın iş hayatına girmiş olması olumlu beklentilerimizi besleyen en önemli gelişmedir. Yeni şirketlerin iş dünyasına adım atmasının yanında mevcut şirketlerin faaliyet hacmindeki büyüme doğal olarak yeni mezunlar için istihdam imkânı anlamı da taşımaktadır. EYT, asgari ücret düzenlemesi ve uygulamaya alınan pek çok yeni istihdam teşvikleri hem iş dünyamıza hem de değerli çalışanlarımıza can suyu olmuştur. Bu güzel gelişmeler ile yeni yılı kucaklamış olmak elbette umut vericidir.

Ülkemizde, savunma sanayi başta olmak üzere, yaşanan teknolojik gelişmeler, yeni yatırımlar, güçlenen mevzuatlar, nitelikli işgücündeki artış enerjimizi arttırarak katma değere dönüştürmektedir. Yeni yılda çok daha başarılı işlerin altına imza atacağımıza, yüksek katma değerli ürünler ve hizmetler üreteceğimize inancımız tam. Bu vesile ile yeni yıldan bir diğer beklentimiz de siz değerli okurlarımızın sevdikleriniz ile birlikte sağlıklı ve çok mutlu bir yıl geçirmenizdir.

**Yönetim Kurulu Başkanı**  
**Fahrettin Yahşi**



# Dikkat Çeken • Gelişmeler

**Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından**

**Yemek Bedellerine İlişkin 2022/22 Sayılı Genelge Yayımlanmıştır.**

**2022/22 Sayılı Genelgeye göre;**

- İşverenlerce işyerinde veya müştemilatında kendi imkanlarıyla yemek verilmesi amacıyla işverenler tarafından ödenen yemek bedellerinin sigorta primine esas kazançta dahil edilmeyeceği belirtilmiştir. Yemeğin işyerinde veya işyeri dışında yapıldığına bakılmaksızın işverenlerin üçüncü şahıslarla anlaşarak yemek hizmetini kendi işyerinde veya müştemilatında sunması halinde üçüncü şahıslara fatura karşılığı yapılan ödemelerinin de prime esas kazançta dahil edilmeyeceği belirtilmiştir.

- İşverenlerce sigortalılar için işyeri veya müştemilatı dışında kalan yerlerde üçüncü kişilere yemek bedeli adı altında fatura karşılığı nakden ödeme yapılması halinde günlük brüt asgari ücretin %23,65'inin fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutarının, prime esas kazançta dahil edilmeyeceği belirtilmiştir.

- İşverenlerce işyerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi şartıyla, sigortalılara yemek bedeli adı altında nakden yapılan ödemelerin günlük asgari ücretin %23,65'inin fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutarın prime esas kazançta dahil edilmeyeceği belirtilmiştir.

- Sigortalılara ay içinde yemek bedeli olarak nakit ödeme yapılmaksızın, çalıştıkları işyerinin dışında yemek üretimi yapan başka firma veya şahıslar tarafından yemek kuponu, yemek kartı, yemek çeki vb. karşılığında yemek verilebilmektedir. Bu kapsamda sigortalılar için üçüncü kişilere yemek kuponu, yemek kartı, yemek çeki vb. araçlarla fatura karşılığı yemek bedeli ödenmesi halinde günlük brüt asgari ücretin %23,65'inin fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutar, prime esas kazançta dahil edilmeyeceği belirtilmiştir.

- Yemek kartlarına/çeklerine/kuponlarına yüklenen yemek bedellerinin sigorta priminden istisna tutulabilmesi için söz konusu kartların/çeklerin/kuponların yalnızca yemek yenilmesi amacıyla kullanılması gerekmektedir. Yemek bedeli adı altında sigortalılara veya sigortalılar için üçüncü kişilere yapılan her türlü ödemelere ilişkin muvazaalı durumların tespit edilmesi halinde Kurumun prim kaybının işverenlerden 5510 sayılı Kanununun 89 uncu maddesi uyarınca gecikme zammı ve cezası ile tahsil edileceği belirtilmiştir.





# Dikkat Çeken • Gelişmeler

## Sözleşmeli Personelin Memur Kadrolarına Atanmasına İlişkin Duyuru Yapıldı.

Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan 28/11/2022 tarihli Kabine Toplantısı sonrasında sözleşmeli personelin memur kadrolarına atanmalarına ilişkin açıklama yapmıştır. Yapılan açıklamaya ilişkin detaylara aşağıda yer verilmiştir.

2022/22 Sayılı Genelgeye göre;

### A) Halihazırda görevde bulunan sözleşmeli personel bakımından;

- 1- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi kapsamındaki (4/C'den 4/B'ye geçenler dâhil) ve bazı kurumsal sözleşmeli personel ile mahalli idarelerde görev yapan yaklaşık 197 bin sözleşmeli personelin süre aranmaksızın hemen kadroya geçirilmesi,
- 2- Sayıları yaklaşık 227 bin olan ve 3+1 modeline göre istihdam edilen sözleşmeli öğretmenler, sağlık personeli ve din görevlilerinin de süre aranmaksızın hemen kadroya geçirilmesi,
- 3- Kapsama giren sözleşmeli personelin isteğe bağlı olarak kadroya geçebilmesi,
- 4- Kadroya geçmek istemeyenlerin haklarının görevleri sona erene kadar şahsa bağlı olarak korunması,
- 5- 4 yıldan daha az hizmeti bulunanların bu süreyi doldurduktan sonra kurum içi veya kurumlar arası naklinin yapılabilmesi,
- 6- Mahalli idarelerde aynı şartlarda kadroya geçirilen sözleşmeli personelin sadece mahalli idareler arasında yer değiştirebilmesi, öngörülmektedir.

**Bu kapsamda, kamudaki yaklaşık 520 bin sözleşmeli personelden 424 bininin memur kadrolarına atanabilmesine imkân sağlanmaktadır.**

Sözleşmeli olarak istihdam edilenlerden; kısmi zamanlı ve proje bazlı çalışanlar, yabancı uyruklular, askeri personel, akademik personel, KİT personeli, sanatçılar, meclis danışmanları, Sağlık Bakanlığı yöneticileri ile personelinin tamamı sözleşmeli olan kurumlarda çalışanlar kadroya geçiş kapsamı dışında kalacaktır.

### B) Yeni istihdam edilecek sözleşmeli personel bakımından;

- 1- 657 sayılı Kanunun 4/B maddesinin sözleşmeli istihdamın temel dayanağı haline getirilerek mevzuat karmaşasının giderilmesi,
- 2- Kamuya giren sözleşmeli personelin 3 yıl sözleşmeli olarak görev yaptıktan sonra memur kadrolarına atanması, atandıktan sonra da 1 yıl süreyle kurum içi veya kurumlar arası naklinin yapılamaması, öngörülmektedir.

## Gelir İdaresi Başkanlığı Tarafından Gelir Vergisi Genel Tebliği Yayınlandı

İşverenler tarafından yemek, elektrik, doğalgaz, ısınma vb. amaçlarla yapılan ödemelere ilişkin istisnalar hakkında "Gelir Vergisi Genel Tebliğ Taslağı" yayımlandı. İlgili tebliğ paylaşılmıştır.

### İlgili Tebliğe göre;

İşverenlerce elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere yapılan ilave ödemelerin istisnaya konu edilebilmesi için hizmet erbabından elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine ilişkin fatura veya herhangi bir belge talep edilmeyeceği belirtilmiştir.

## Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Tarafından 2022/20 Sayılı Genelge Yayınlandı

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 2022/20 sayılı Genelge kapsamında;

İşyerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi şartıyla, 01/12/2022 - 31/12/2022 tarihleri arasında uygulanacak yemek bedeli istisna tutarı günlük 78,90 TL olarak belirlenmiştir (10 Ocak itibarı ile yayımlanmış ancak güncellenmesi beklenmektedir).

Bu kapsamda, günlük 78,90 TL'ye kadar yapılacak yemek yardımlarına SGK primi, gelir vergisi ve damga vergisi uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Ayrıca, Genelgeye ilk kez eklenen bölüm kapsamında, sigortalılara yönelik olmak üzere üçüncü kişilere (sodexo, multinet vb.) yapılacak yemek ödemelerinde yukarıda belirtilen tutarı aşan kısmın SGK primine de tabi tutulması gerektiği belirtilmiştir.



# Dikkat Çeken • Gelişmeler

## Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı 29 Aralık 2022 Tarihli ve 32058 Sayılı Resmî Gazetede yayımlandı

2023 yılbaşı asgari ücret düzenlemesi ile 2022 ikinci dönemine oranla %54,66 artış gerçekleştirilmiştir. Buna göre 2022 yılı ikinci dönem normal çalışanlar (01 belge türü) için brütü 6.471 TL, neti 5.500,35 TL olan asgari ücretin, brütü 10.008 TL, neti 8506,80 TL'ye yükseltilmiştir. 2023 asgari ücretin işveren toplam maliyeti (%5 indirimli) 11.759,40 TL'ye yükselmiştir. 2023 yılı için asgari ücretin maliyeti beş puanlık indirim hariç değerlendirildiğinde 12.259,80 TL'ye yükselmiştir. Asgari ücrete uygulanan gelir ve damga vergisi istisnası, 2023 yılı içinde devam edeceği duyurulmuştur.

Sosyal güvenlik destek primine tabi olan emekliler (SGDP-02 belge türü) için asgari ücretin brütü yine 10.008 TL, neti ise 9.144,81 TL'ye yükselmiştir. Asgari ücret artışı ile beraber asgari ücret desteği de açıklanmıştır. 2023'de asgari ücret desteğinin 400 TL olacağı duyurulmuştur.

Asgari ücretteki artış ile beraber merak edilen bir diğer hususta sigorta pirime esas kazanç (SPEK) üst sınır olmuştur. Yeni rakamlar ile birlikte SPEK üst sınır 75.060 TL'ye yükselmiştir.



## B&P “2023 Ücret Artışı Araştırması” Raporu Yayımlandı

Brothers And Partners ailesi olarak her yıl sunduğumuz “Ücret Artışı Araştırması” raporu için 2022 senesinin özel bir yeri oldu. Bu yıl meydana gelen gelişmeler ilgili raporumuza karşı olan heyecanlı bekleyişi arttırırken, danışmanlık hizmeti sunduğumuz şirketlerin rapor talepleri de bizim enerjimizi arttırdı.

2023 ücret artışına yönelik çalışmamız tamamlandığında ilgili raporu 28.000 + üzerinde paydaşımıza ulaştırmanın haklı sevincini yaşarken, ajanslarda raporumuza dair yayımlanan haberler gurur kaynağımız oldu. Ekovitrin ve Haber 7'nin ilgili raporumuza atfettiği önem çalışmalarımızdaki özverimizi perçinledi.

B&P “2023 Ücret Artışı Araştırması” raporumuza sayfa 34'dan ulaşabilirsiniz.

Ayrıca, internet sayfamız olan [www.brothersandpartners.com.tr](http://www.brothersandpartners.com.tr) üzerinden “2023 Ücret Artışı Araştırması” raporunu daha detaylı inceleye ve indirebilirsiniz.



# İşverenlerin Faydalanabileceği • SGK Primi Teşvikleri

Teşvik Departmanı Yöneticisi Ayşe SARI

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işyeri işverenlerine,



- Kayıtlı sigortalı istihdamının arttırılması,
- Kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı grupların istihdamının arttırılması,
- Büyük ölçekli yatırımlar ile stratejik yatırımların özendirilmesi,
- Bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılması, amacıyla çeşitli Kanunlarda yer alan sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerden yararlanabilme imkânı sağlanmıştır.

Halihazırda uygulaması devam eden;

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Beş,
  - 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda Altı,
  - 4857 sayılı İş Kanununda Bir,
  - 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkındaki Kanunda Bir,
  - 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununda Bir,
  - 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda Bir,
  - 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununda Bir,
  - 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Bir,
- olmak üzere toplamda 17 prim teşvik, destek ve indirim uygulaması bulunmaktadır.

## 5510 Sayılı Kanun

- Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası
- İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim
- Yurtdışına Gönderülen/Gönderilen Sigortalılar için Uygulanan 5 Puan İndirim
- 4/b (Bağ-Kur) 5 Puan Teşviki
- Genç Girişimci Teşviki
- Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik

## 4447, 4857, 5225 Sayılı

### ve Diğer Kanunlar

- İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki
- Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerleri İçin İşsizlik Sigortası Teşviki
- Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik
- İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik
- İlave İstihdam Teşviki
- Kredi Faiz veya Kar Payı Desteği
- Engelli Sigortalıların İstihdamına Yönelik Teşvik
- Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik
- Kültür Yatırımları ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Sigorta Primi Teşviki
- Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Kişilerin İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik
- Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Teşviki

Sosyal güvenlik mevzuatı ve diğer mevzuatlar çerçevesinde işverenlerin faydalanabileceği yürürlükte bulunan prim teşvikleri ve finansör kurumlar aşağıda tablo 1 de, detaylı bilgi için başvurulması gereken ikincil mevzuatlara da tablo 2 de yer verilmiştir.

Tablo 1.

UYGULAMADAKİ TEŞVİKLER				
SIRA	KANUN	AÇIKLAMA	BAŞLAMA-BİTİŞ TARİHLERİ	FİNANSMAN
1	5510	Malullük Yaşlılık ve Ölüm Sigortasından (5) Puan Prim Teşviki	01.10.2008-Sürekli	Ekonomi Bakanlığı
2	6486	Yurtdışına Götürülen Sigortalı Teşviki	01.06.2013-Sürekli	Ekonomi Bakanlığı
3	4857	Engelli Teşviki	01.07.2008-Sürekli	Ekonomi Bakanlığı
4	5225	Kültür Yatırımları ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Sigorta Primi Teşviki	01.08.2004-Sürekli	Kültür Bakanlığı
5	5746	Ar- Ge Yatırım Teşviki	01.04.2008-31.12.2028	Ekonomi Bakanlığı
6	6111	Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Teşviki	01.03.2011-31.12.2023	İşkur
7	7103	İlave İstihdam Teşviki	01.01.2018-31.12.2022	İşkur
8	15921	İşsizlik Ödeneği Alanları İstihdam Teşviki	01.10.2009-Sürekli	İşkur
9	6322	Yatırımlarda Devlet Yardımları Teşviki	01.10.2009-Sürekli	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
10	6331	Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası İşveren Hissesi Teşviki	01.01.2019-Sürekli	-
11	6331	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi	01.01.2014-Sürekli	SGK
12	7319	Kredi Faiz veya Kar Payı Desteği	25.05.2021-Sürekli	-
13	2828	Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik	19.02.2014-Sürekli	Ekonomi Bakanlığı
14	3294	Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik	24.04.2016-Sürekli	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

**Tablo 2**

UYGULAMADAKİ TEŞVİKLERLERİN İKİNCİL MEVZUATI			
SIRA	BİRİNCİL MEVZUAT	AÇIKLAMA	İKİNCİL MEVZUAT
1	5510	Malullük Yaşlılık ve Ölüm Sigortasından (5) Puan Prim Teşviki	2008/93, 2009/139 ve 2011/45 Sayılı Genelgeler
2	6486	Yurtdışına Götürülen Sigortalı Teşviki	2013-30 Sayılı Genelge
3	4857	Engelli Teşviki	2008-77 Sayılı Genelge
4	5225	Kültür Yatırımı Teşviki	2010/109 Sayılı Genelge
5	5746	Ar - Ge Yatırım Teşviki	2008/85 ve 2009/21 Sayılı Genelgeler
6	6111	Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Teşviki	2011/45 Sayılı Genelge
7	7103	İlave İstihdam Teşviki	2018/22 Sayılı Genelge
8	15921	İşsizlik Ödeneği Alanları İstihdam Teşviki	2009/149 Sayılı Genelge
9	6322	Yatırımlarda Devlet Yardımları Teşviki	14/7/2009 Tarihli, 2009/15199 Sayılı ve 15/6/2012 Tarihli, 2012/3305 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararları, 2009/1 ve 2012/1 Sayılı Tebliğler ve 2011-54, 2012-30 ve 2012/37 Sayılı Genelgeler
10	6331	Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası İşveren Hissesi Teşviki	4447 Sayılı Kanun'un Ek 4.Maddesi, 31/12/2018 Tarihli ve 30642 Sayılı Resmî Gazete'de Yayımlanan Tebliğ.
11	6331	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7.Maddesi ile 24/12/2013 Tarihli ve 28861 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmeliğin 6.Maddesi.
12	7319	Kredi Faiz veya Kar Payı Desteği	4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 31.Maddesi, 2021/21 Sayılı Genelge
13	2828	Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik	2828 Sayılı Kanun'un Ek 1. Maddesi, 2018/7 Sayılı Genelge
14	3294	Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik	3294 Sayılı Kanun'un Ek 5. Maddesi, 2018/8 Sayılı Genelge



# Bizden

## • Haberler



Denetim Direktörü  
Musa ÇAKMAKÇI

**Denetim Direktörümüz Musa ÇAKMAKÇI'nın Lebib Yalkın Mevzuat Dergisinde Verdiği Söyleşide İşçilerin Yıllık İzin Kullanımı Hususundaki Detaylar Gündeme Getirildi.**

### YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ VE BÖLÜNEBİLME

Yıllık İzin ile ilgili tüm konular 4857 sayılı İş Yıllık İzin ile ilgili tüm konular 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53.maddesi ile 60. maddeleri arasında düzenlenmiştir.

Kanunun 53. maddesinde yıllık ücretli izin gün sayıları şu şekilde belirlenmiştir:

- 1- İşyerindeki kıdemi 1-6 yıl (**5. yıl dahil 6. yıl hariç**) arasında olan çalışanlara, 14 günden,
- 2- İşyerindeki kıdemi 6-15 yıl (**6. yıl dahil 15. yıl hariç**) arasında olanlara, 20 günden ve
- 3- İşyerindeki kıdemi 15 yıl (**15. yıl dahil**) ve daha fazla olanlara ise **26 günden az yıllık ücretli izin verilemez.**

18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

Yeraltı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri 4'er gün artırılarak uygulanır.

26.04.2016 tarihinde, 29695 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Kanun'un 16. maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 56. maddesinin 3. fıkrası: "... 53'üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir" şeklinde değiştirilmiştir.

3.fıkarda yapılan bu değişiklik:

İzin kullanımı muhakkak en az 10 (on) gün kesintisiz olarak kullanılmalıdır. **Buradaki 10 günlük süre işverenin inisiyatifine bırakılmış bir husus değildir.** İşçi 10 günden daha kısa bir süreyle yıllık izin kullanmak istese dahi işverenin buna izin vermesi söz konusu değildir.

**Bununla birlikte işçinin talep ettiği yıllık izin süresi işveren tarafından keyfi olarak bölünemez.** Ayrıca işçinin yıl içerisinde kullandığı diğer ücretli ve ücretsiz izinler ile yıllık izin süresine rastlayan resmî tatiller ve pazar günleri çalışanın yıllık izin hakkından düşülemez.

### İŞVEREN TARAFINDAN İŞÇİYE BİR BÖLÜMÜ 10 GÜNDE AZ SÜRELERDE YILLIK İZİN KULLANDIRILMASI İŞÇİ TARAFINDAN HAKLI FESİH SEBEBİ MİDİR?

İstanbul BAM, 31. HD., E. 2017/2568 K. 2019/1048 T. 8.5.2019

İlgili kararı incelediğimizde;

- Yıllık izin sürelerinin bir bölümünün 10 günden daha az süre ile kullanılması talebi işçiden gelmesi halinde bu durumun Kanuna aykırılığı söz konusu olsa bile işçi tarafından talep geldiği için "haklı nedenle fesih" olamayacağına
- Yıllık izinlerini parça parça ve 10 günden aşağı sürelerde kullanma talebi işçiden gelmemesi işverenin yasal düzenlemeye aykırı yıllık izin kullandırılmasının işçi yönünden haklı fesih sebebi olduğunu kabul etmek gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Yıllık ücretli izin anayasal bir haktır. İşçi talep ettiğinde de yönetim hakkı kapsamında işverenin öngöreceği zamanda kullandırılması gerekir. Kullanılmaması işçiyi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II. f maddesi uyarınca çalışma koşullarının uygulanmaması nedeni ile haklı fesih hakkı verir.

### İŞÇİYE ÇALIŞIRKEN İZİN KULLANDIRMAK YERİNE ÜCRET ÖDENEBİLİR Mİ?

Davacı çalışmakta iken yıllık izin kullanmaksızın sadece yıllık izin ücretini alması anayasal bir hak olan yıllık izin hakkını ortadan kaldırmaz. Bu nedenle, davacı yıllık izin karşılığı ücretini almış dahi olsa ücretini aldığı bu yıllık izni "izin" olarak fiilen kullanmamış ise, ödemenin yıllık izin hakkını ortadan kaldırmayacağına, yani fesih sonrası ücreti alınmış dahi olsa kullanılmayan yıllık izinlerin ücretlerinin yine de talep edilebileceğine bilhassa dikkat edilmelidir.

YARGITAY 9. Hukuk Dairesi Esas No: 2015/5956 Karar No: 2016/21422

### İŞVEREN, İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERİNİ GÖSTERİR İZİN KAYIT BELGESİ TUTMAK ZORUNDA MIDIR?

4857 Sayılı İş Kanunu, Yıllık ücretli iznin uygulanması, Madde 56, İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

### YILLIK İZİN TALEP FORMUNUN İMZALANMIŞ OLMASI TALEP EDİLEN İZİNİN KULLANDIRILDIĞI ANLAMINA GELİR Mİ? AYNI ZAMANDA YILLIK İZİNİN KULLANDIRILDIĞI HUSUSUNDA İSPAT İÇİN YETERLİ MİDİR?

Somut uyuşmazlıkta, yıllık izin ücreti alacağı bakımından, davalı tarafından bilirkişi raporuna itiraz edilerek davacının yıllık izin kullanmayı talep ettiğine dair 1989, 1990 ve 1991 yıllarına ilişkin "yıllık izin talep formu" başlıklı bir kısım belgeler sunulmuş ve mahkemece hükme esas alınan bilirkişi ek raporunda, bu belgelerde yer alan süre ayrıca mahsup edilerek hesaplama yapılmıştır. Ne var ki, söz konusu belgelerin incelenmesinde "talep formu" şeklinde oldukları anlaşılmış olup, davacının bu günlere ilişkin izninin kullandırılmadığını beyan etmesi, davalının ise buna mukabil iznin kullandırıldığına dair davacı imzalı bir belge sunamaması karşısında, yapılan değerlendirme ve varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemektedir. Bu nedenle 31.03.2016 tarihli bilirkişi ek raporundaki hatalı değerlendirmeye itibar edilmek suretiyle, talep formunda yer alan sürelerde davacın izin kullanmış gibi değerlendirilerek sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İş Kanununun 56/son ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 20. maddesi uyarınca işverence işçilerin yıllık izinlerinin kayıt altına alınması ve yıllık izin defteri tutulması zorunludur.

Bu nedenle İşverenlerin konu ile ilgili olası ihtilaflı durumlarda yıllık izin belge ve kayıtlarının çalışanlarla ilgili bilaistisna düzenli tutulması gerekmektedir.







## AKDİ TATİL GÜNLERİ OLARAK KABUL EDİLEN CUMARTESİ GÜNLERİ YILLIK İZİN SÜRESİNDEN SAYILIR MI?

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 56. Maddesinde bu durum şu şekilde düzenlenmiştir:

"Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz." İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelenmesi koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. Yargıtay'ın kararına göre, yıllık izne rastlayan cumartesi günlerinin izin süresinden düşülüp düşülmeyeceği şöyle olacak:

Fiilen haftada 5 gün çalışılan ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hiçbir hüküm bulunmayan hallerde cumartesi günleri yıllık izin kullanılmış sayılacak. Yedi gün yıllık izin kullanan işçi (pazar günü düşülerek) yıllık izin süresinin 6 gününü kullanmış olacak. Bireysel veya toplu iş sözleşmesinde cumartesi günü "hafta tatili" olarak kabul edilmişse, cumartesi günleri yıllık izin kullanılmamış sayılacak. Yedi gün yıllık izin kullanan işçi yıllık izin süresinden 5 gün kullanmış olacak, cumartesi ve Pazar günleri düşülecek. İş sözleşmesinde cumartesi "hafta tatili" kabul edilse bile, sözleşmede ayrıca cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü sayılacağı veya cumartesi gününün yıllık izinden düşülmeyeceğine dair bir hüküm varsa Yedi gün yıllık izin kullanan işçi yıllık izninin 6 gününü kullanmış olacak.



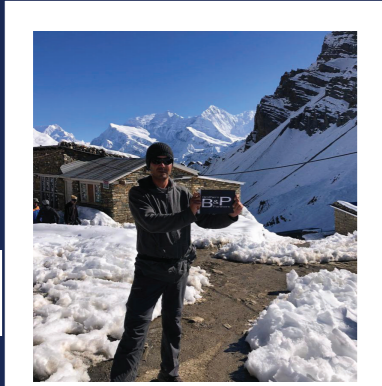


# Bizden

## Haberler

### **Baş denetçilerimizden Murat ÇOLAK gönüllü STK kapsamındaki faaliyetleri ile hepimizin ilham kaynağı oldu.**

“Türkiye, bir deprem ülkesi olduğu için neredeyse hepimiz depremi az çok hissetmiş, onun verdiği korkuyu yaşamışızdır. Maalesef ülke olarak depremlerden çok zarar gördük, çok acılar çektik. Öyle görünüyor ki bu zararları görmeye de devam edeceğiz. Deprem getirdiği acılar hangi ilimizde olursa olsun hepimizi derinden etkilemektedir. Depremi yaşayan insanlar için hepimiz üzülmüyoruz. Depremler dünya durdukça devam edecektir. Bunun için yapabileceğimiz bir şey yoktur. Ancak biz gerekli önlemleri alırsak, depremin yıkıcı etkisinden bir nebze de olsa kurtulabiliriz. İlgili STK gönüllüsü olarak olası İstanbul depremine ve diğer afetlere karşı tatbikatlarla kendimi hazırlıyorum. 2023’ün Afetsiz bir yıl olması dileklerle.”



**İzmir şube Müdürümüz Ekrem Gülcemal’in Nepal yolculuğunda Brothers And Partners ailesi ile birlikte olduğunu hissettirdi.**

### **Murat ÇOLAK’ın Türkiye Dağcılık Federasyonu ile Erciyes zirvesine 10 Kasım tırmanışı hedeflerin gerçekleştirilmesini tanımlamamıza yardımcı oldu.**



“Dağcılık yükseklerle yürüme, tırmanma zirveye çıkma sporudur. Tırmanışa geçecek kişi ulaşmak istediği zirveyi gözüne kestirir ve o zirveye ulaşmak için hazırlıklar ve planlar yapar. İş hayatında ise kişi ulaşmak istediği hedefi belirler ve o hedefe ulaşmak için gerekli olan hazırlıkları yapar. Dağ yürüyüşlerinde özenli dikkatli adımlar atılır. Dengeli, kararlı ve kısa adımlar ile bedeninizi yormamış olursunuz. Kariyer basamaklarını çıkarken ise aynı şekilde atacağınız her adım ve alacağınız karar sizin kariyer hayatınızın yönünü değiştirir. İlk başta sevmediğiniz bir iş ile başarsanız o iş size hep engel olur. Sürekli yolun sonunu ve zirveyi düşünmeyin, tırmanış yapmaya devam edin. Çünkü önemli olan tırmanıştan zevk almaktır. Sürekli hedefi düşünmek sizin o an yapmakta olduğunuz işi iyi yapmanıza sebep olur. Bu nedenle o yaptığımız işe konsantre olun. İyi ve kaliteli yapınca mutlaka bir üst kariyer basamağına aday olursunuz.”



**Sayın müdürümüz Ekrem Gülcemal, İzmir’de düzenlenen Turkcell Granfondo Serisinin ikinci etabına katılım sağladığında Brothers and Partners ailesi olarak Ekrem beyle birlikte ter döktük.**



## Bizden • Haberler

Ege Bölgesi Sanayi Odası bünyesinde Çalışma Endüstrileri Grubu üyesi ve Danışmanı İzmir Brothers and Partners Şubemiz tarafından EBSO üyesi sanayi kuruluşlarımıza 2023 Bütçe Çalışmaları Kapsamında Yan Hakların Kullanımı ve Bordrolaştırılması ile 2023 Asgari Ücret Artışının işçilik maliyetlerine etkisi konusunda eğitim toplantısı düzenlenmiştir.

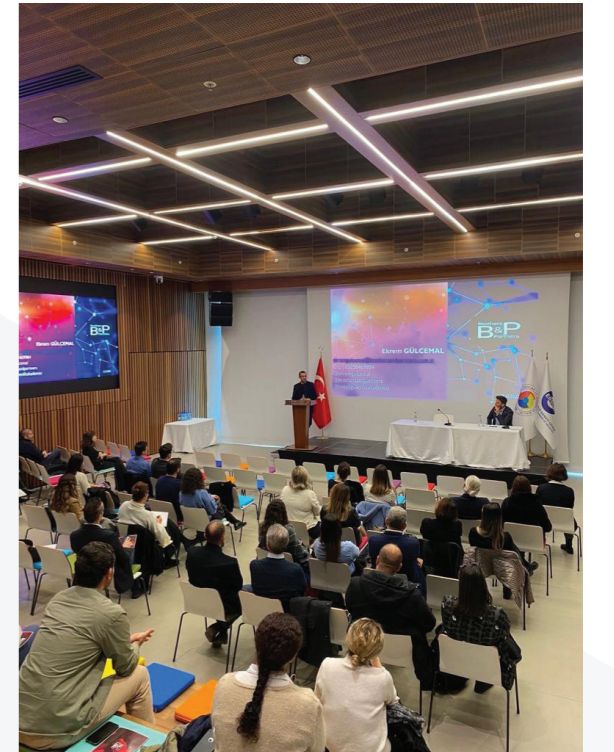


Danışmanlığını yaptığımız İzmir Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, Genel Sekreter Toplantısında güncel İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı eğitimimizi gerçekleştirdik.



## Bizden Haberler •

İzmir Torbalı Ticaret Odamız bünyesindeki firmalar ile 2023 bütçe çalışmaları kapsamında yan hakların kullanımı ve bordrolaştırılması, asgari ücret artışındaki beklentiler, EYT'nin şirketlere etkisi, işçilik maliyetlerini azaltıcı unsurları birlikte değerlendirdik.



# İkale Sözleşmesinin

## • Kurulması ve Kazancın Tespiti



**B&P Genel Koordinatör**  
**Özdemir ÖZDER**

### Özet

İkale, kelime anlamı olarak bir hukuki işlemin ortaya çıkardığı durumu, ikinci bir hukuki işlemle eski durumuna getirtmek, pazarlığı bozmak anlamına gelmektedir. İkale sözleşmesi ise tarafların karşılıklı ve ortak iradeleri ile kurdukları sözleşmeyi yine karşılıklı ve ortak iradeleriyle sona erdirmelerini konu alan bir sözleşmedir. İşçi işveren ilişkisinde güçsüz taraf olarak işçinin görünmesi ikale sözleşmelerinin kurulmasında da etkilidir. Bu bağlamda Yargıtay kararları ile oluşan içtihatlarda, ikale sözleşmesinin kurulması aşamasında iş sözleşmesinin sona erdirilmesi yönünde icabın hangi taraftan geldiği ve makul yarar hususlarının dikkate alındığı görülmektedir. İkale sözleşmesinin kurulma aşamasından sonra işçiye sağlanan menfaatlerin prime esas kazançta nasıl dahil edileceği diğer bir tartışma konusudur. İkale sözleşmesinde işçinin tüm alacakları karşılığında tek bir tutarın yazılması prime esas kazancın tespitinde sorunlara yol açmaktadır.

### Giriş

İş sözleşmesi, sözleşme taraflarından işçinin sözleşmenin diğer tarafında yer alan işverene bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de görülen işin karşılığında ücret ödemeyi sürekli biçimde üstlendikleri bir sözleşmedir. Bu sebeple, iş sözleşmesi belirli ya da belirsiz süreli de olsa; tarafların üstlendikleri edim, ani olarak değil; sürekli olarak ifa edilmektedir. İş sözleşmesinin karşılıklı borçlar yükleyen bir sözleşme olması sadece edimlerin yerine getirilmesi sürecine değil, sözleşmenin sona erdirilmesine de etkilidir. İş sözleşmesinin nasıl sona erdirildiği karşılıklı yükümlülükleri etkilemektedir. Bu kapsamda iş sözleşmesinin iş kanununda tanımlanmış fesih yolu ile mi yoksa fesih dışı bir yolla mı sona erdiğine göre bir ayrıma gitmek gerekmektedir. İkale, iş sözleşmesinin fesih dışı sona ermesi hallerine girmektedir. Özellikle işverenler tarafından; iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilebilmesi için sıklıkla başvuru olan bu sona erme halinin; işçi tarafında da alacağına süratle ve ekonomik şekilde ulaşmak vb. yönleriyle avantajlı olduğu için tercih edilmektedir. İkale sözleşmesinin kurulması aşamasında hukuk sistemimizde düzenlenmiş açık bir şekil şartı bulunmamaktadır. Ancak Türk Borçlar Kanunu ile yerleşik içtihatlar birlikte değerlendirildiğinde irade fesadı halleri ile makul yarar boyutunun irdelendiği görülmektedir. Sigorta primine esas kazanç hususu ile ilgili olarak ise ikale sözleşmesinin kurulması aşamasında işçi alacakları bir bütün olarak ele alınarak işçinin alacağı ücret dahi tüm ödemeler karşılığı tek bir tutarın yazılması ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin nasıl verilmesi gerektiği konusunda karışıklığa yol açmaktadır.

### 1. İkale Sözleşmesinin Kurulması ve Bağlı Sonuçları

İkale sözleşmesi tarafların karşılıklı ve ortak iradeleri ile kurdukları sözleşmeyi yine karşılıklı ve ortak iradeleriyle sona erdirmelerini konu alan bir sözleşmedir. İkale sözleşmesi yolu iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde işçinin makul yararı ön planda tutularak ikale sözleşmeleri incelenmektedir. Bu duruma bağlı iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçinin işverenden çok daha fazla hakka sahip olacaktır. Ayrıca geçerli bir ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi iş güvencesi kapsamından da çıkmaktadır. İkale sözleşmesi hukuk sistemimizde düzenlenmemiştir. Bu kapsamda, ikale sözleşmenin kuruluşunda tüm şartlar yönünden Borçlar Kanunu hükümleri dikkate alınmaktadır. Türk Borçlar Kanununun 12'nci maddesinde sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekilde bağlı değildir hükmüne yer verilmiştir. Bu bağlamda öncelikle, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının varlığı aranmaktadır. Karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarından ilkinde öneri (icap), ikincisine ise kabul denilmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, 2013/2025 E., 2015/23 K., 14.01.2015 T. Sayılı kararında "...Davalı işverence iş sözleşmesinin sona erdirilmesine yönelik ikale teklifi kabul edilen ihtarname ile davacı işçi ihbar tazminatı ödenmesini sözleşmenin zorunlu şartı niteliğine dönüştürerek bu konuda ısrarcı olmuştur. Bu nedenle ihbar tazminatı ödenmesi konusunda tarafların iradesinin uyuşmamış olması nedeni ile ikale (bozma) sözleşmesinin varlığından söz edilemez..." şeklinde hüküm kurulmuştur.

Yargıtayın son yıllardaki kararlarına göre ise; ikale de Borçlar Kanunu'nun irade fesadı incelemesinden öte İş Kanunu'na hâkim olan işçi lehine ve dar yorum ilkeleri gibi ölçütler netleşerek, öncelikli incelenen hususlar haline gelmiştir.

Yargıtay 22'nci Hukuk Dairesi'nin 2018/11682 E., 2018/21214 K., 08.10.2018 T. Sayılı kararında; "... Bozma sözleşmesi yoluyla ... sözleşmesi sona ... işçi, ... güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanmayacaktır. Bütün bu hususlar, ... Hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikalenin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile ... güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarına ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir. Dairemizin uygulamasına göre, ikale icabının işverenden geldiği durumda işçiye en az 4 aylık ücreti tutarında menfaatin sağlanması halinde sözleşmenin ikale ile sona erdiği kabul edilmektedir. Somut olayda, davacı işçiye 2 aylık ücret tutarı kadar ek menfaat sağlandığının anlaşılması karşısında sözleşmenin ikale ile değil, davalı işverenin feshi ile sona erdiğinin kabulü gerekir..." hususları belirtilmiştir.

Bu açıdan konu değerlendirilir ise;

- İkale sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu'ndaki sözleşmenin geçerlilik şartlarına dair genel hükümlere tabidir.

- İkale sözleşmesi, uyuşmazlık halinde, Türk Borçlar Kanunu'nda belirtilen irade bozuklukları halleri bakımından incelemeye tabi tutulur.

- İkale sözleşmesi, makul yarar bakımından incelemeye tabi tutulur. Makul yarar değerlendirilmesi, ikale sözleşmesinin kurulmasında icabın geldiği taraf dikkate alınarak incelenmektedir.

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümleri kapsamında işçi işe iade davası açabilmektedir. İkale sözleşmesinin fesih niteliğinde olmaması nedeniyle taraflar geçerli şekilde kurulan bir ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesini sona erdirmişlerse, işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadır. Geçerli bir ikale sözleşmesinin yapılması hali ile ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, 2016/25637 E., 2017/15799 K kararlarında; "...sonuç itibarıyla davacı işçinin iş sözleşmesinin kendisinden gelen talep üzerine ikale yapılarak sonlandırıldığı anlaşılmalı, işe iade davasının reddi yerine kabulü hatalıdır..." hususları belirtilmiştir.

- İkale sözleşmesinin fesih niteliğinde olmamasının bir diğer sonucu da kıdem ve ihbar tazminatları ilgilidir. Kıdem tazminatına hak kazanılabilecek haller 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde tahdidi olarak sayılmıştır. İkalenin fesih değil karşılıklı anlaşma olarak kabul edilmesi nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanılamayacağı, iş sözleşmesinin karşılıklı ve birbirine uygun iradeler ile son bulması nedeni ile herhangi bir bildirim süresi uygulanmadığından ihbar yükümlülüğü bulunmadığı değerlendirilmektedir. Ancak icap kıdem ve/veya ihbar tazminatının ödeneceği şeklinde gelir ise taraflar kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesini kararlaştırabilirler.



# İkale Sözleşmesinin

## • Kurulması ve Kazancın Tespiti

### 2. İkale Sözleşmesi Sonrası Esas Kazançların Bildirimi

İkale sözleşmesi ile iş akdinin sonlandırılması halinde yapılacak ödemelerin sigorta primine esas kazançta nasıl dahil edilmesi gerektiği, kıdem tazminatı mahiyetinde toplu ödemelerin hangi kapsamda değerlendirilmeleri gerektiği konuları tartışmalıdır.

5510 sayılı Kanununun 80'inci maddesinin birinci fıkrasında prime esas kazanç açıklanmış ve aynı fıkra içerisinde bir kısmı veya tamamı istisna tutulup prime esas kazançta tabi olmayacak ödemeler tahdidi olarak sayılmıştır.

18/06/2020 tarih, E.7156781 sayılı T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi'nde; "... iş akdinin ikale (bozma) ile sona ermesi durumunda; Bozma Sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalemlere alacakları/ tazminatları kapsadığının belirtilmesi ve bu alacaklar/tazminatlar Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde istisna tutulan ödemeler arasında yer alıyorsa sigorta primine esas kazançta dahil edilmeyecek, bu istisnalar dışında her ne adla yapılsa yapılsın tüm ödemeler prime esas kazançta dahil edilecektir. Ancak ikale sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalemlere alacakları/tazminatları kapsadığına yer verilmemesi başka bir deyişle ayırım yapılmaması halinde bu defa ikale bedeli adı altında yapılan tüm ödemeler sigorta primine tabi tutulacaktır....." şeklinde hükme yer verilmiştir.

Bu bağlamda, ikale sözleşmesi ile iş akdinin sonlandırılması halinde genel uygulamada işverenler işçilerin tüm hakkeşileri karşılığında tek bir tutar yazmakta ve ikale sözleşmesi bu şekilde imzalanmaktadır.

İnsan Kaynakları departmanı da ikale sözleşmesi kapsamında ayırma gidilmeden tek bir tutar olarak belirlenen ve yapılan ödemeyi bordrolaştırırken sigortalının hak ettiği kıdem tazminatı, ihbar tazminatı veya iş akdinin sona ermesi nedeniyle ödenen yıllık izin ücreti vb. kalemlere göre ayırarak prime esas kazancı SGK'na bildirmektedirler. Ayrıca, karşılıklı ve birbirine uygun iradelerin anlaşmaları sonucu geçerli bir ikale sözleşmesinden bahsedilebileceği değerlendirilerek ikale sözleşmesi içinde veya icap olarak kabul edilebilecek evraklar incelenerek icap içeriğinde belirtilen taleplerin dikkate alınabileceği değerlendirilmektedir. Örnek olarak icabın işçiden geldiği ve kıdem tazminatı talep etmediği varsayılır ise ikale sözleşmesi kapsamında yapılan ödemelerin bordrolaştırılmasında kıdem tazminatına yer verilmesi prime esas kazancın eksik bildirilmesi amacıyla muvazaalı bir durum olarak değerlendirilebilecektir.



### Sonuç

İkale sözleşmesi ile iş akdinin sonlandırılması halinde prime esas kazancın tespitine yönelik olarak 2020/20 sayılı SGK tarafından yayımlanan genelgede eğer sözleşme içerisinde ayırma gidilmiş ise ödemelerin tek tek 5510 sayılı Kanun kapsamında prime esas kazançta dahil olup olmadığı değerlendirileceği, ayırım olmaması halinde ise ikale sözleşmesinde geçen tüm ödemelerin prime esas kazançta dahil edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu durum ileride yapılacak incelemelerde konunun dava yoluna götürülmesine neden olabilecektir. Şöyle ki karşılıklı ve birbirine uygun iradelerin anlaşmaları sonucu geçerli bir ikale sözleşmesinden bahsedilebileceğinden ikale sözleşmesi içinde veya icap olarak kabul edilebilecek evrakların inceleneceği ve icap içeriğinde belirtilen taleplerin dikkate alınarak prime esas kazancın belirlenmesi gerektiği yönünde kararlar çıkabileceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda konunun bu yönü ile tekrar ele alınmasının ileride doğabilecek uyuşmazlıkları önleyeceği söylenebilir.

### Kaynakça:

Centel, T. ve Tunçoğman, K. (2018). İş Hukukunun Esasları. İstanbul: Beta Yayınları.

Duman, B. (2019). "Türk İş Hukukunda İkale". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.

Esener, T. ve Gündoğdu, F. (2017). Borçlar Hukuku 1: Sözleşmenin Kuruluşu ve Geçerliliği. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

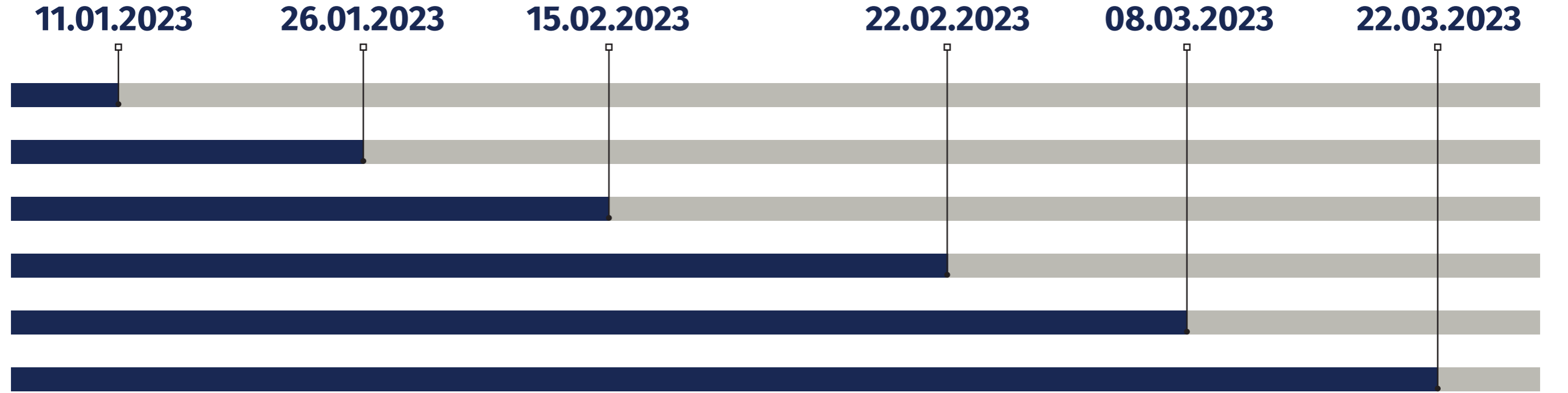
Nomer, H. (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş On Altıncı Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Ünlütepe, M. ve Kayıhan, Ş. (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 6. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları.

# 2023

\* Ocak - Mart

## • Eğitim Planı Takvimi



Genel Koordinatör  
Eski SGK. Mftş.  
Özdemir ÖZDER

B&P OSGB  
Genel Müdürü & CEO  
Prof. Dr. Adnan OKUR

İş Hukuku Direktörü  
Av.  
Engin MERT

Pazarlama  
Satış Koordinatörü  
Anıl EKER

Genel Koordinatör  
Eski SGK. Mftş.  
Özdemir ÖZDER

İSG  
Koordinatörü  
Sevim GERÇEK

Yeni Asgari Ücret Gelir Vergisi İstisna Uygulaması-Muhtasar Süreçleri ve Değişen Bordro Uygulamaları

İş Yerlerinde Ortak Alan Kullanımı ve Hijyen Eğitimi

Arabuluculuk Anlaşma Belgesi Sonrası Bordrolama İşlemleri

Sosyo Kültürel Yapı ve İş Güvenliği Arasındaki İlişki

Asgari Ücret ve Bordroda Dikkat Edilmesi Gerekenler

İş Sağlığı ve Güvenliğinde İnsan Kaynakları Departmanın Sorumlulukları

Saat - 15:00

Saat - 15:00

Saat - 15:00

Saat - 15:00

Saat - 15:00

Saat - 15:00

Süre - 60 Dk

Süre - 60 Dk

Süre - 120 Dk

Süre - 90 Dk

Süre - 120 Dk

Süre - 90 Dk

Eğitim Türü : Zoom

Eğitim Türü : Zoom

Eğitim Türü : Zoom

Eğitim Türü : Yüzyüze

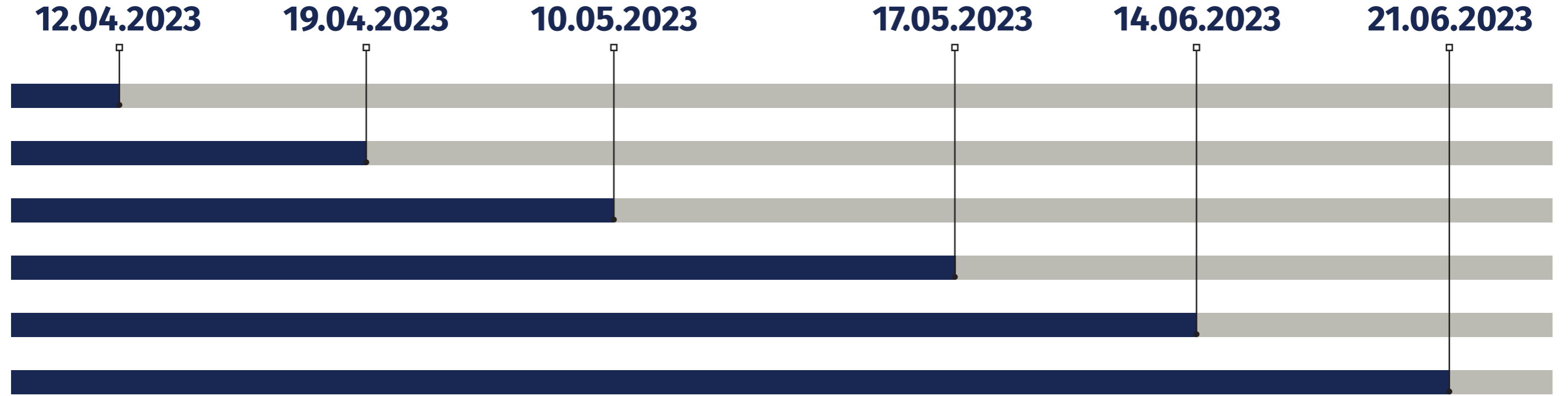
Eğitim Türü : Zoom

Eğitim Türü : Yüzyüze

2023

\* Nisan - Haziran

## • Eğitim Planı Takvimi



**Direktör**  
Eski SGK. Dnt.  
Aydın AYMAK

**B&P OSGB**  
Genel Müdürü & CEO  
Prof. Dr. Adnan OKUR

**Teşvik Departman**  
Yöneticisi  
Ayşe SARI

**İSG**  
Koordinatörü  
Sevim GERÇEK

**Sosyal Güvenlik Direktörü**  
İzmir Eski SGK İl Mdr.  
Ekrem GÜLCEMAL

**B&P OSGB**  
Genel Müdürü & CEO  
Prof. Dr. Adnan OKUR

*İş Hukukunda Tazminatlar  
ve Hesaplama Dikkat  
Edilmesi Gereken Hususlar*

*Koruyucu Hekimlik 1  
Beslenme Alışkanlıkları  
ve Bağışıklık*

*Güncel SGK  
İstihdam Teşvikleri  
Eğitimi*

*İşyerlerinin Acil  
Durumlar İçin Alınması  
Gereken Önlemler*

*Yabancı Çalışma İzinleri  
ve Dikkat Edilmesi Gereken  
Hususlar*

*Koruyucu Hekimlik 2  
Beslenme Alışkanlıkları  
ve Sıvı Tüketimi*

*Saat - 15:00  
Süre - 90 Dk  
Eğitim Türü : Zoom*

*Saat - 15:00  
Süre - 90 Dk  
Eğitim Türü : Yüzyüze*

*Saat - 15:00  
Süre - 90 Dk  
Eğitim Türü : Zoom*

*Saat - 15:00  
Süre - 90 Dk  
Eğitim Türü : Zoom*

*Saat - 15:00  
Süre - 90 Dk  
Eğitim Türü : Zoom*

*Saat - 15:00  
Süre - 90 Dk  
Eğitim Türü : Zoom*

# 2023

\* Temmuz - Ekim

## • Eğitim Planı Takvimi

19.07.2023	14.08.2023	23.08.2023	13.09.2023	20.09.2023	11.10.2023
<b>Genel Direktör</b> Eski SGK. Mftş. Umut ÇIRAY	<b>Direktör</b> Eski SGK. Dnt. Ufuk ÜNAL	<b>İK Süreç Tasarımı ve Kurumsal Gelişim Departman Yöneticisi</b> Türkan NAĞDALIZADE	<b>Av. Bekir Yağız ÇALIŞKAN</b>	<b>Pazarlama Satış Koordinatörü</b> Anıl EKER	<b>İş Hukuku Direktörü</b> Av. Engin MERT
<i>Sendikalar Ve Toplu İş Hukuku Eğitimi</i>	<i>5510 Sayılı Kanun ve İdari Para Cezaları</i>	<i>İşveren Markası ve Çalışan Değer Önermesi</i>	<i>İnsan Kaynakları Yönüyle Kişisel Verilerin Korunması Eğitimi</i>	<i>Cinsiyete Göre İş Sağlığı ve Güvenliği</i>	<i>İş Hukukunda Cezalar ve Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar</i>
<i>Saat - 15:00 Süre - 120 Dk Eğitim Türü : Zoom</i>	<i>Saat - 15:00 Süre - 90 Dk Eğitim Türü : Zoom</i>	<i>Saat - 15:00 Süre - 90 Dk Eğitim Türü : Zoom</i>	<i>Saat - 15:00 Süre - 60 Dk Eğitim Türü : Zoom</i>	<i>Saat - 15:00 Süre - 60 Dk Eğitim Türü : Zoom</i>	<i>Saat - 15:00 Süre - 60 Dk Eğitim Türü : Zoom</i>



# 2023

\* Ekim - Aralık

## • Eğitim Planı Takvimi

18.10.2023	15.11.2023	22.11.2023	6.12.2023	13.12.2023	20.12.2023
<b>İSG Koordinatörü</b> <b>Sevim GERÇEK</b> <b>Av. Bekir Yağız ÇALIŞKAN</b>	<b>Pazarlama</b> <b>Satış Koordinatörü</b> <b>Anıl EKER</b>	<b>Genel Koordinatör</b> <b>Eski SGK. Mftş.</b> <b>Özdemir ÖZDER</b>	<b>İK Süreç Tasarımı ve Kurumsal</b> <b>Gelişim Departman Yöneticisi</b> <b>Türkan NAĞDALIZADE</b>	<b>B&amp;P OSGB</b> <b>Genel Müdürü &amp; CEO</b> <b>Prof. Dr. Adnan OKUR</b>	<b>Denetim Direktörü</b> <b>İş ve Sosyal Güvenlik Uzm.</b> <b>Musa ÇAKMAKÇI</b>
<i>İş Sağlığı ve Güvenliğinde</i> <i>İş Kazaları Süreç Yönetimi</i> <i>ve İşveren Yönüyle</i> <i>Tazminat Davaları</i>	<i>İş Sağlığı ve</i> <i>Güvenliğinde</i> <i>Teknolojinin Önemi</i>	<i>İşe İade</i> <i>Süreçleri ve Yasal</i> <i>Yükümlülükler</i>	<i>İş Hukukunda Denkleştirme</i> <i>Telaflı Çalışması ve</i> <i>Serbest Zaman Kullanımı</i> <i>Uygulamaları</i>	<i>İş Sağlığı ve Güvenliği</i> <i>Kapsamında</i> <i>Ergonomi</i>	<i>İş Sözleşmesi Feshinde</i> <i>Düzenlenmesi Gereken Belgeler</i> <i>ve Düzenlemede Dikkat Edilmesi</i> <i>Gereken Hususlar</i>
<i>Saat - 15:00</i> <i>Süre - 120 Dk</i> <i>Eğitim Türü : Zoom</i>	<i>Saat - 15:00</i> <i>Süre - 60 Dk</i> <i>Eğitim Türü : Zoom</i>	<i>Saat - 15:00</i> <i>Süre - 60 Dk</i> <i>Eğitim Türü : Zoom</i>	<i>Saat - 15:00</i> <i>Süre - 90 Dk</i> <i>Eğitim Türü : Zoom</i>	<i>Saat - 15:00</i> <i>Süre - 90 Dk</i> <i>Eğitim Türü : Zoom</i>	<i>Saat - 15:00</i> <i>Süre - 90 Dk</i> <i>Eğitim Türü : Zoom</i>



# Ücret Artışı

Araştırması

# 2023

## Özet

Bilindiği üzere, enflasyonun gün geçtikçe artması ve ekonomik açıdan dalgalanmaların yaşanması ile şirketler maliyet ve karlılık durumlarını yeniden gözden geçirdikleri bir dönemden geçiyorlar. İster işveren isterse de çalışan açısından bazı ekonomik koşullardan dolayı oluşan kaygı ve beklentiler göz önünde bulundurulduğu zaman şirketlerin ücret yönetimi stratejileri de gün geçtikçe daha fazla stratejik bir boyut elde ediyor.

Bugünlerde şirketler açısından en önemli konulardan biri çalışanların motivasyon ve bağlılıklarını olumsuz şekilde etkilemeyecekleri, ücret beklentilerini karşılamaya yönelik, ancak şirket maliyetlerini de en doğru şekilde yönetecekleri stratejiler geliştirmeleridir.

2022 yılı aralık ayında B&P Kurumsal Danışmanlık A.Ş. tarafından enerji, inşaat, tekstil, ticaret, otomotiv ve diğer bir çok çeşitli sektörü temsil eden 100'e yakın şirketin katılımıyla "2023 Ücret Artışı Araştırması" gerçekleştirilmiştir.

B&P "2023 Ücret Artış Araştırma" raporu ile çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerden toplanan verilerin değerlendirme sonuçlarını sizlerle paylaşmaktan memnuniyet duyuyoruz.

Brothers  
**B&P**  
Partners



# 2023 Yılı Ücret Artışı Araştırması

## Katılım Sağlayan Şirketler



Araştırma kapsamında toplamda 24 farklı sektörden 93 şirketin katılım sağladığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan şirketlerin %14'nün Tekstil, Hazır Giyim ve Deri sektörüne, %12'sinin Gıda sektörüne ait olduğu, ticaret, enerji, inşaat, otomotiv, lojistik ve diğer sektörlerden ise farklı oranlarda katılım sağlandığı gözlemlenmiştir. Katılımcı şirketlerin büyük bir kısmının 1000 ve üzeri çalışan sayısına sahip olan şirketler olduğu (%20) belirlenmiştir.

Katılımcı şirketlerin büyük bir kısmının (%60) Net ücret türü, geri kalan kısmının (%40) ise Brüt ücret türü uyguladıkları tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan işletmelere dair genel bilgiler ise aşağıda detaylı şekilde yer almaktadır.

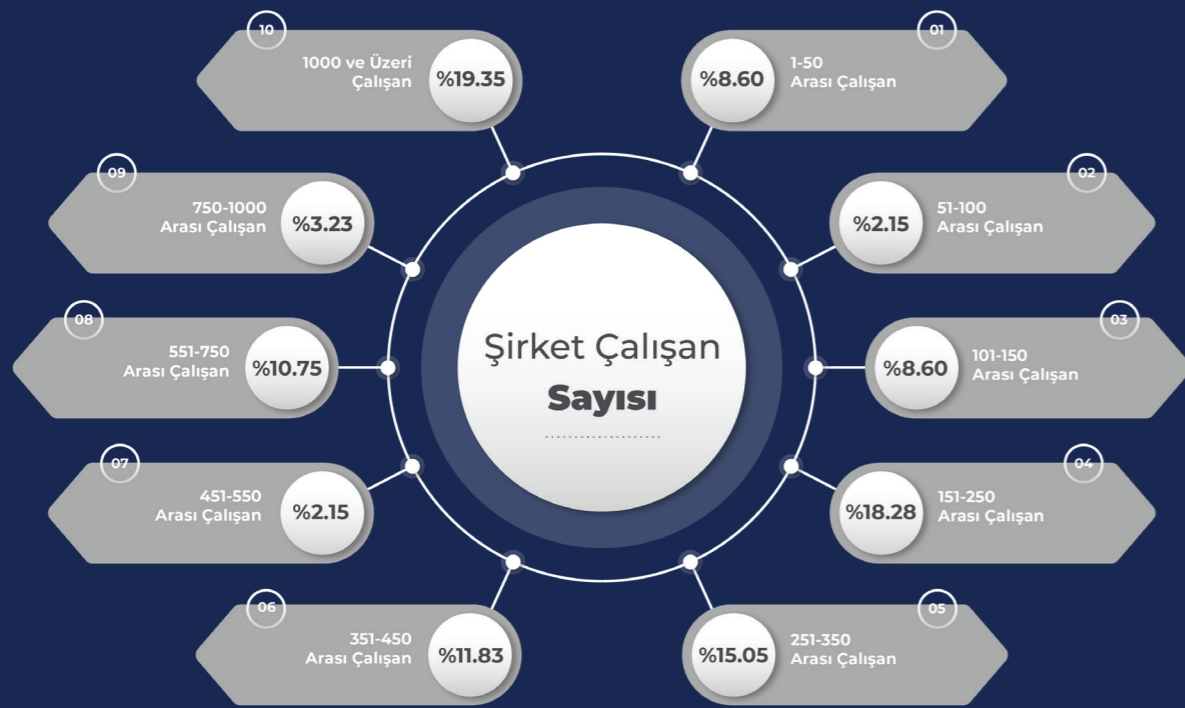


Daha detaylı bilgi için  
[www.brothersandpartners.com.tr](http://www.brothersandpartners.com.tr)

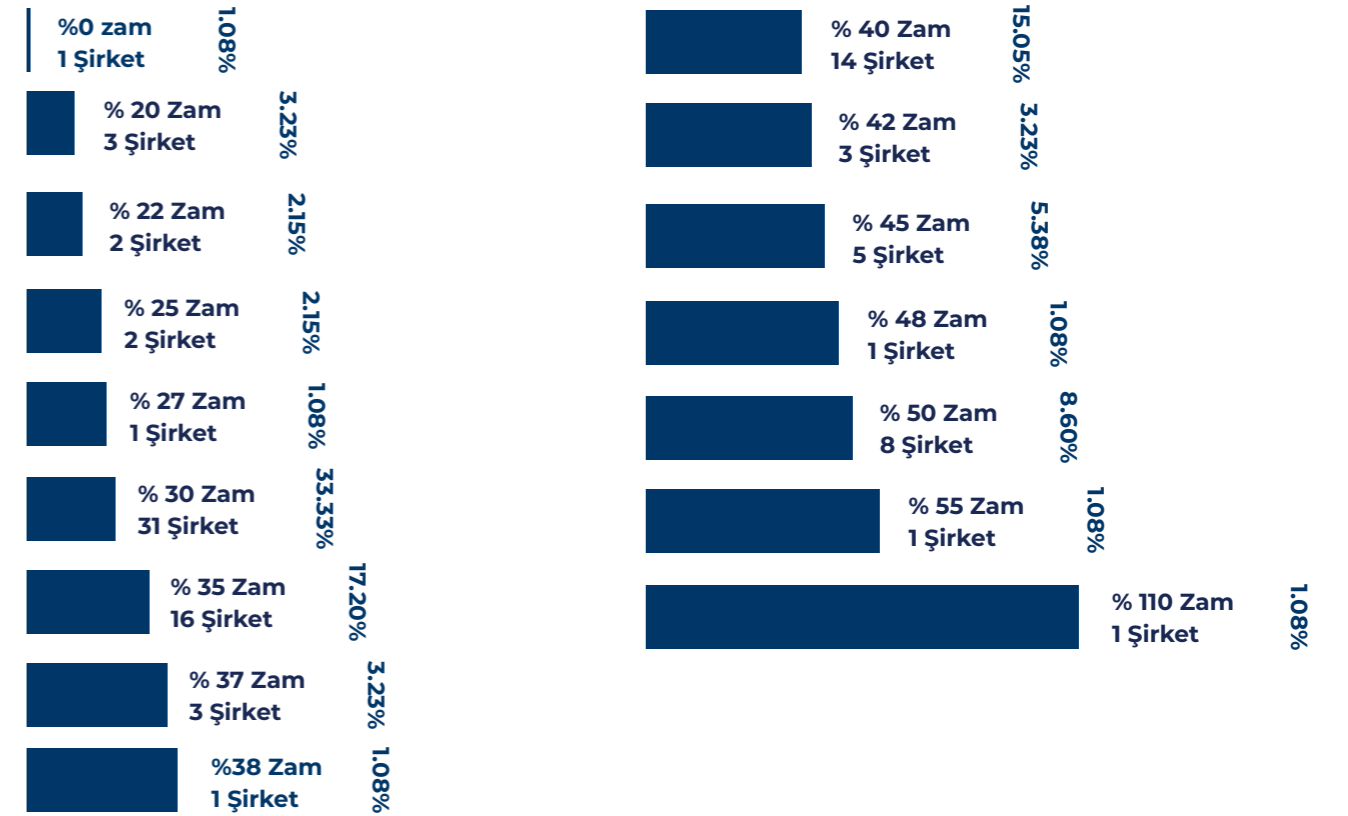
Katılımcı Sayısı - 93

## Sektörel Dağılım İstatistikleri (24 SEKTÖR)

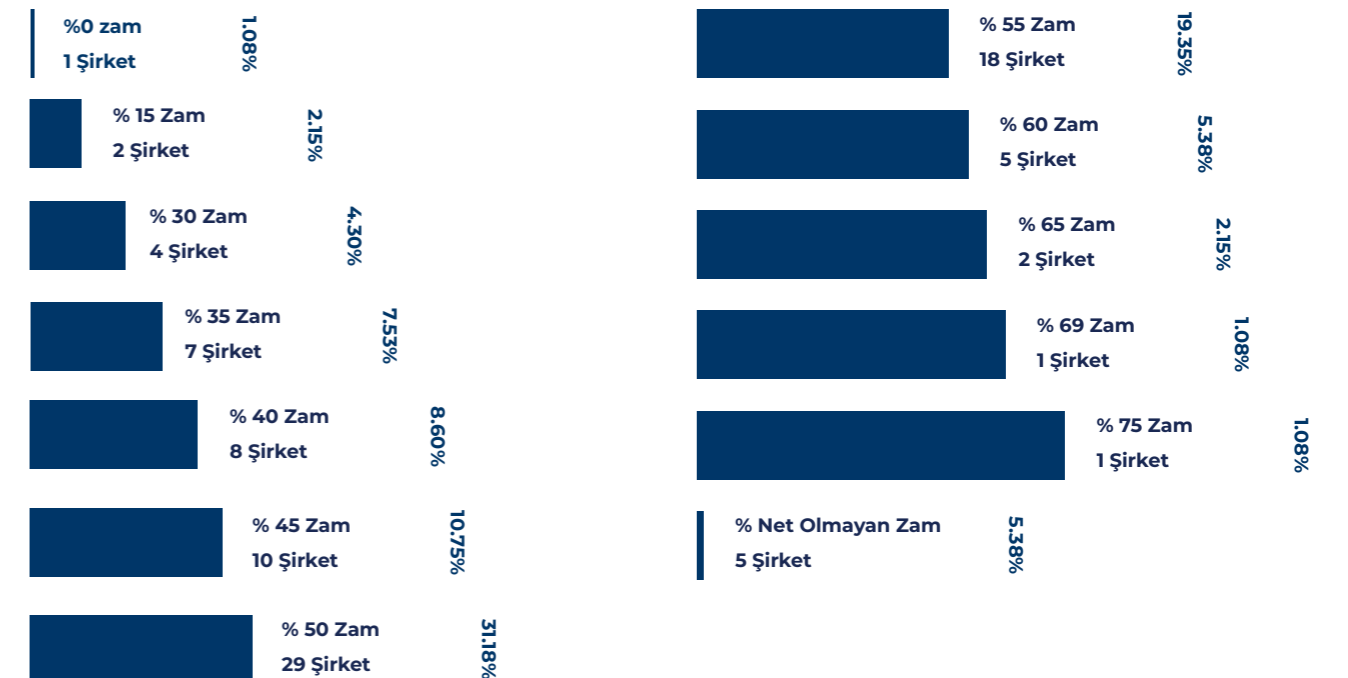




## 2022 II Dönem (Temmuz-Aralık) Zam Oranı



## 2023 Tahmini Zam Oranı



## Ücret Artış Dönemi ve Oranı

Araştırma sonuçlarına göre 2022 yılı Haziran ayında katılımcıların %33'ü çalışanların ücretlerine %30 zam artışı gerçekleştirmiş, %1'inin ise zam yapmadığı tespit edilmiştir.

2023 yılı ücret artışı için katılımcı şirketlerin büyük bir kısmının (%.31), çalışan ücretlerine %50 artış oranı, %20 sinin ise %55 zam oranı belirledikleri sonucuna varılmıştır.



Brothers & Partners Kurumsal Danışmanlık A.Ş. uluslararası yapısı, dinamik ve yetkin ekipleri ile İş ve Sosyal Güvenlik alanında, sanayi, inşaat, bankacılık, enerji ve daha birçok sektöre danışmanlık, denetim, bordro, teşvik, hukuk, İK süreç tasarımı hizmetleri sunmaktadır.

İstanbul merkez ofisinin yanı sıra İzmir ofisiyle, bir çok firmaya sektörler özelinde hizmet verilmektedir.

Ayrıca, sunduğu bu hizmetler ve sektörden edindiği üstün tecrübe ile şimdi de dinamik ve işinde uzman ekipleriyle İş Sağlığı ve Güvenliği alanında güvenilir, dürüst ve yasal prosedürlere uygun Ortak Sağlık Güvenlik Birimi şirketi ile tüm sektörlerle, gelişen teknolojiyle ve uzun yıllara dayanan bilgi birikimimizle İSG alanında da hizmet sunmaktayız.

## Brothers & Partners ekibi olarak

Bu araştırmaya katılım sağlayan tüm katılımcılarımıza bir kez daha teşekkür ederiz.

”

2023 Yılı Ücret Artışı Araştırması'na katılan şirketlerin 2023 yılı Ocak ayına yönelik ücret artışına dair öngörü veya tahminlerinin tüm şirketler ve yöneticiler açısından yol gösterici olacağına inanıyoruz.





## Hizmetlerimiz ile

### • Ne Fark Katıyoruz



”

*Brothers And Partners olarak yolculuğumuz boyunca her yıla yeni başarıları kaydetmenin haklı sevincini yaşıyoruz. 2022 yılı içerisinde çözüm ortaklarımıza ve danışanlarımıza verdiğimiz hizmetler ile sağladığımız katma değerlerin önce ülkemize sonra işimize olan aşkımızın bir nişanesi olduğu inancı ile yolumuza devam ettik. Bu doğrultuda işimizi ticari kaygıdan öte borcumuza olan sadakat algısıyla yaptık. Öncelikle tüm Türkiye iş dünyasında görev alan değerli insan kaynakları çalışanları ve emektar ekip üyelerimizle birlikte titizlikle yürüttüğümüz çalışmalar başarımızı kaçınılmaz kıldı. Başarı diyoruz çünkü:*

## Denetim Hizmeti

### • Kapsamında



*Danışanlarımıza, 'önce biz denetleyelim' mottomuz ile karşılaşılabilecek riskleri, olası kayıpları ortadan kaldırmak, mevzuata uygun hareket eden bir insan kaynakları yönetimi oluşturmak amacıyla sosyal güvenlik hukuku, iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında Türkiye genelinde 52 il, 114 lokasyon, 32.000 işyeri sicil dosyasında denetim gerçekleştirilmiştir. Yapılan denetimler sonucunda raporlar tanzim edilmiş, müşterilerin yöneticilerine ve insan kaynakları departmanlarına rapor sunumu gerçekleştirilmiştir. Bu sayede çalışma hayatı mevzuatı kapsamında riskler ortaya konulmasının yanı sıra tüm mevzuat kapsamında bilgilendirme ve güncel değişiklikler de aktarılmıştır.*

# Denetim Hizmeti

## • Kapsamında

**Ayrıca 2023 yılında müşterilerimizin yurt içi denetimlerinin gerçekleştirilmesinin yanı sıra, 8 ülkede ilgili ülke mevzuatı kapsamında denetimlerin yapılması planlanmaktadır.**



Sosyal Güvenlik Mevzuatı	İş Hukuku Mevzuatı	İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı
5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	4857 Sayılı İş Kanunu	6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği	5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun	Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ (Sıra No: 2021/2)
Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği	854 Sayılı Deniz İş Kanunu	24762 Sayılı İlk Yardım Yönetmeliği
Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligata İlişkin Yönetmelik	6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği	6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği
Sosyal Güvenlik Kurumu Prim ve İdari Para Cezası Borçlarının Hakkeşlerden Mahsubu, Ödenmesi ve İlişiksizlik Belgesinin Aranması Hakkında Yönetmelik	193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik	488 Sayılı Damga Vergisi Kanunu	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	4447 İşsizlik Sigortası Kanunu	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
Yemek Bedeline İlişkin 02/12/2022 Tarihli ve 2022/22 Sayılı Genelge	319 Sayılı Gelir Vergisi Tebliği	Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik
Yemek Bedeli Hakkında 23/11/2022 Tarihli ve 2022/20 Sayılı Genelge	5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu	İş Yerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
5510 Sayılı Kanun'un Ek 20'nci Maddesi Kapsamında Prim Teşviklerinden Yararlanmasına İlişkin 11/02/2022 Tarihli ve 2022/3 Sayılı Genelge	213 Sayılı Vergi Usul Kanunu	İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliği
Prime Esas Kazançların Alt ve Üst Sınırları ile Bazı İşlemlere Esas Tutarlarına İlişkin 07/01/2022 Tarihli ve 2022/1 Sayılı Genelge	4721 Türk Medeni Kanunu	6331 Sayılı İSG Kanunu'ndaki İdari Para Cezaları

Sosyal Güvenlik Mevzuatı	İş Hukuku Mevzuatı	İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı
Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligat İşlemlerine İlişkin 10/11/2021 Tarihli ve 2021/38 Sayılı Genelge	3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu	İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik
2021-30 Sayılı 9.9.2021 Tarihli Beş Puanlık İndirimde Türkiye'de Genel Borç Sorgusu Uygulama Dönemi Başlangıç Değişikliğine İlişkin Genelge	6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
Asgari Ücret Desteğine İlişkin 16/08/2021 Tarihli ve 2021/28 Sayılı Genelge	6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu	İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
Sahte, Kontrollü Şüpheli İşyerleri ile İlgili Yapılacak İşlemlere İlişkin 12/08/2021 Tarihli ve 2021/27 Sayılı Genelge	1774 Sayılı Kimlik Bildirme Kanunu	Kişisel Koruyucu Donanımların İş Yerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
İşveren İşlemleri Genelgesine İlişkin 18/06/2020 Tarihli ve 2020/20 Sayılı Genelge	5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun	Maden İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
İdari Para Cezası Genelgesine İlişkin 01/04/2020 Tarihli ve 2020/8 Sayılı Genelge	Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği	İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ
Genel Sağlık Sigortası Tescil ve Prim İşlemleri Hakkında 2019/17 Sayılı Genelge	4857 Sayılı İş Kanunu'nun 65 İnci Maddesine Göre Uygulanacak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 1)	Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ
2016/21 Sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi	İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği	Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
2013/11 Sayılı Sigortalılık İşlemleri Genelgesi	İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda, Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
İcra Takip Haciz ve Satış İşlemleri Hakkında Genelge	303 No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği	Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
2011/13 Sayılı Genelge İlişiksizlik Belgesi	7103 Sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Karamamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 Uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ	Asgari Ücret Yönetmeliği	Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
Bankalar ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü ile Kurum ve Kuruluşlardan Alınacak Bilgi ve Belgelere Dair Tebliğ	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik



## SGK Teşvikleri • Kapsamında

Hizmet vermeye başladığımız ilk gün itibari ile yüksek katma değer ve tam verimlilik mottosuyla yola çıktık. Yol boyu beraber mesafe katettiğimiz danışanlarımıza bu ilke ile hizmet sunduk. 2022 yılı içerisinde yolumuza yeni katılan danışanlarımız ile beraber daha güçlendik. 2022 yılında toplam:

2996

Firmaya | Hizmet verdik

38374

İş Yeri Siciline | Hizmet verdik

+4 milyon

SGK'lıya | Hizmet verdik

+694 milyon

Tasarruf | Sağladık



Aynı hedef ve özveri ile 2023 yılında hizmetimize devam ederken katma değerleri arttırıyoruz.

## Bordro Hizmeti • Kapsamında

Alanında uzman ve nitelikli kadromuz ile tüm bordro programlarına entegre olarak hizmet verdiğimiz 2022 yılında toplam:

+96 bin

Kişiyeye  
hizmet verdik

280

Firmaya  
hizmet verdik

2670

İş Yerine  
hizmet verdik



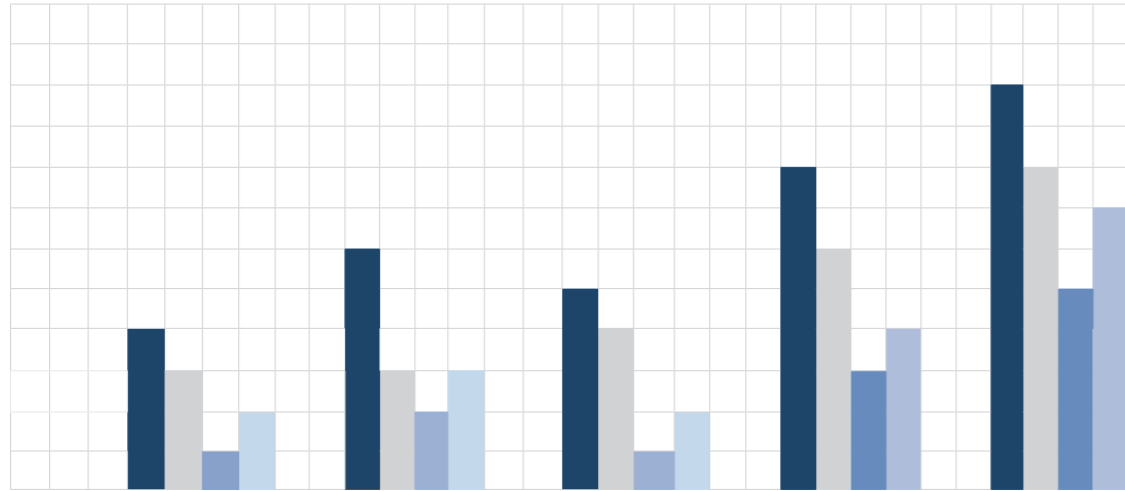
Bordro hizmetimiz kapsamında verilen eğitimler ve şirketler özelinde uçtan uca bordro mühendisliği incelemelerimiz ile hem danışanlarımızın bordrosunda işçi/işveren yersiz maliyetlerini önledik hem de karşılaşılabilecek idari cezaların önlenmesini sağladık. Buna bağlı olarak personel maliyetlerinde olası fazla/yersiz maliyetlerden kaçınılmasını da sağladık. Benzer çalışmalarımızın doğrudan tasarruf olarak katma değere dönmesi enerjimizi daha da arttırdı. 2023 yılı hedeflerimiz içerisinde olan "Bordronu Gör" yazılım uygulamamızı, 2022'de faaliyete geçirerek hedeflerimizin önüne geçtik. Değerli ekibimizin sağladığı özverili çalışma sonucunda 252 binin üzerinde bordro görüntülemesi sağladık. Hizmet verdiğimiz danışanlarımıza anlık olarak her yerde bordrosunu görüntüleme imkânı sağladık.



# Sirküler Hizmeti

## • Kapsamında

İş ve sosyal güvenlik mevzuatına yönelik güncel gelişmeleri paylaştığımız sirküler hizmetimiz ile ilgili gelişmeleri hem öz hem de sarıh bir şekilde danışanlarımıza ulaştırmanın sevincini yaşıyoruz. Danışanlarımıza doğru bilgiyi bahsi geçen üslup ile paylaşmamız sonucunda oluşan talep tüm çabamızın karşılığıdır. 2022 yılı boyunca toplamda:



Sirküler hizmetimize gösterilen ilginin yanı sıra uzman kadromuzun 2022 yılında yanıtladığı toplam mail sayısı 103 binin üzerine çıkmıştır. Bu rakam kurulduğumuz tarih itibari ile 2021 sonundaki toplam 300 bin mailimize oran olarak artan hizmetimiz haklı gururumuz olmuştur.

8764

DANIŞANIMIZA  
sirküler ile ulaşılmıştır.

107003

GÖRÜNTÜLENME  
sağlanmıştır.

67%



ile yayınlarımızda yüksek oranlı etkileşim olmuştur.

# OSGB Hizmetimiz

## • Kapsamında

Danışanlarımızdan gelen yoğun talep üzerine 2022 yılı Eylül ayı itibari ile faaliyete geçen "Yeni Nesil" Ortak Sağlık Güvenlik Birimi ekibimizin kaydettiği üstün başarı bir kez daha göğsümüzü kabartmıştır. Kurulması üzerinden geçen kısa dönemde:



700  
iş yeri

250  
işveren

1700 iş yeri 250 işverene hizmet verilmiş,  
300 işverene farkındalık yayınları kapsamında sirküler ulaştırılmıştır.

### • Verilen hizmetlerimiz içerisinde:

Sivil savunma planları hususunda bilgilendirme çalışmaları ve plan hazırlama danışmanlığı,

146

DANIŞAN PERSONELİMİZE  
yangın eğitimi,

450

DANIŞAN PERSONELİMİZE  
temel İSG eğitimi,

Ayrıca yeni model teknolojik eğitim sistemimizi uygulamaya almak için sabırsızlanıyoruz.

Vermenin haklı gururunu yaşıyoruz.

# B&P Akademi

## • Hizmeti Kapsamında

2022 yılı için planladığımız 12 eğitimi katılımcılarımız ile birlikte gerçekleştirdik. Akademimize gelen yüksek talebin memnuniyeti her eğitimde enerjimizi daha da yükseltti. Kayıtlı takvimimizdeki eğitimlere 2870 katılım sağlanmıştır. Danışanlarımız ve ilgili kamu kuruluşları özelinde talebe bağlı haricen verilen 11 eğitimimizde de yüksek talep ve ilgi görmenin haklı sevincini yaşadık ve yaşıyoruz. 2022 yılında verdiğimiz eğitimleri değerlendirdiğimizde:



# Sirküler

## • Listesi

**Brothers and Partners olarak 2022 Ekim-Aralık döneminde gerçekleşen İş ve Sosyal Güvenlik alanındaki değişikliklere dair paylaştığımız sirkülerler aşağıda listelenmiştir.**

- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Mesai Saatlerine İlişkin Duyuru Yayınlandı
- Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) Düzenlemesine İlişkin Şartlar Belirlendi
- 6111 Sayılı Teşvik 31/12/2023 Tarihine Kadar Uzatılmıştır
- Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı 29 Aralık 2022 Tarihli ve 32058 Sayılı Resmî Gazetede yayımlandı
- 2023 Yılı Ücret Araştırması
- Ücretsiz Kişisel Verileri Koruma Kanunu Uyumluluk Ön Denetimi
- 2022-22 Sayılı Genelge Yayınlandı
- Gelir Vergisi Genel Tebliğ Taslağı Yayınlandı
- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Tarafından 2022-20 Sayılı Genelge Yayınlanmıştır
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Yayınlanmıştır
- Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Yayınlanmıştır
- Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ Yayınlanmıştır
- Ücretsiz Kişisel Verileri Koruma Kanunu Uyumluluk Ön Denetimi
- Sosyal Güvenlik Kurumu e-Tebliğat Uygulamasının Tüm İllerde Kullanıma Açılması Hakkında Duyuru
- Katma Değer Vergisi, Damga Vergisi, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin Verilme ve Ödeme Sürelerinin Uzatılması Hakkında Duyuru
- İnsan Kaynakları Yönüyle Kişisel Verilerin Korunması Eğitimi
- Sivil Savunma Planı Hazırlanması Hakkında Duyuru
- İSG-Katıpten Duyuru
- Sosyal Güvenlik Kurumu e-Tebliğat Uygulamasına Diğer Bazı İllerde Başlanılması Hakkında Duyuru
- Depreme Hazır Mıyız?
- 2023 Yılı Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi Tebliği Yayınlandı
- E-Muafiyet Çalışma İzni Muafiyeti Başvuru Sisteminin Açılması Hakkında Duyuru
- Süresiz Çalışma İzinlerinin Beş Yılda Bir Yenilenmesi Hakkında Duyuru
- Yapı Birim Maliyetleri Hakkında Genel Yazı Yayınlanmıştır



# 2022 Tamamlanan

## • Eğitim Planı

Eğitim Başlıkları	Eğitmenler	Adet	Açıklama
Arabuluculuk Anlaşma Belgesi Sonrası Bordrolama İşlemleri	Av. Engin MERT	1	Arabuluculuk anlaşma belgesi sonrası en çok soru gelen bordrolama işlemlerine yönelik verilen eğitim ile danışanların merak ettikleri hususların üzerinde duruldu.
Bordrolamada Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar	Özdemir ÖZDER	1	Bordro sürecinde en sık karşılan hususlar, istisnalar, yasal kesintiler ve örnekler ile katılımcılar bilgilendirilmiştir.
İşkur İşbaşı Eğitim Programı Bordro Kalemleri ve İşverene Avantajları	Furkan KAĞIT	1	İŞKUR İEP'te stratejik uygulamalar, ödeme kayıtları ve işveren açısından faydaları üzerinde durulmuştur.
İş Hukukunda Tazminatlar ve Hesaplama Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar	Umut ÇIRAY	1	İş hukuku açısından ödenen tazminatlar ve hak edilen tazminatın doğru hesaplanmasına yönelik katılımcılar bilgilendirilmiştir.
Güncel İstihdam Teşvikleri	Ayşe Sarı	1	Güncel SGK prim teşvikleri hakkında detaylı bilgilendirme ile oranlar ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlar üzerinde durulmuştur.
Sosyal Güvenlik Mevzuatında Cezalar ve Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar	Ekrem GÜLCEMAL	1	İdari para cezalarında öngörülen fiiller, muafiyetler ve hükümleri hakkında katılımcılar bilgilendirilmiştir.
İnsan Kaynakları Yönüyle Kişisel Verilerin Korunması Eğitimi	Av. Bekir Yağız ÇALIŞKAN	1	Günümüzün en önemli konularından biri olan KVKK kapsamında insan kaynakları personeline yönelik detaylı eğitim çalışması gerçekleştirilmiştir.
İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Meydana Gelen Güncel Değişiklikler	Umut ÇIRAY	1	Ege Bölgesi Sanayi Odası katılımcılarına güncel değişiklikler hakkında eğitim düzenlenmiştir.
Bütçe Çalışmaları Kapsamında Bordrolama Sürecinde Yan Haklar	Özdemir ÖZDER	1	Bütçeyi düşürücü, işveren maaliyetini azaltan ve turnover düşürücü özellikleri bakımından yüksek öneme sahip olan yan haklar üzerine detaylı bilgilendirmeler gerçekleştirilmiştir. İlgili eğitimimiz eski SGK müfettişimiz Özdemir ÖZDER tarafından genel olarak verilirken eski İzmir SGK il müdürümüz Ekrem Gülcemal tarafından Torbalı Ticaret Odası, İzmir Sanayici ve İş Adamları Derneği ve Ege Bölgesi Sanayi Odası özelinde verilmiştir.
Yeni Gelir Vergisi Kanunu ve Getirdikleri	Özdemir ÖZDER	2	Yeni gelir vergisi kanunu kapsamında istisnalar, muafiyetler ve uygulamalara yönelik örnekler ile katılımcılar bilgilendirilmiştir.
İşe İade Süreçlerinde Arabuluculuk ve Sonrasında Bordrolama Süreçleri	Özdemir ÖZDER	1	Çok sayıda merak edilen soruların olduğu işe iade süreci tüm detayları ile katılımcılara anlatılmıştır.
Çalışma Hayatında İdari Para Cezaları	Musa ÇAKMAKÇI	1	İdari para cezalarına yönelik sıkça merak edilen hususlar ve nitelikli durumlarla birlikte kapsamlı olarak verilen eğitimde katılımcıların yüksek ilgisi dikkat çekmiştir.
	Ufuk ÜNAL		
	Hilal BİLGİN		
5510 Sayılı Kanun ve İdari Para Cezaları	Ufuk ÜNAL	1	5510 sayılı kanun kapsamında idari para cezalarına yönelik verilen eğitimde katılımcıların bilgilendirilmiştir.
İşveren MUHSGK Eğitimi	Oğuzhan Gündoğdu	1	Danışan firmalarımızın özelinde verilen MUHSGK eğitimlerimiz 4 gün boyunca katılımcıların yüksek ilgisi devam etmiştir.
	Musa ÇAKMAKÇI		
İşveren Bordro Eğitimi	Oğuzhan Gündoğdu	1	Firmalarımızın sektör ve faaliyetleri özelinde verdiğimiz 3 gün süreli bordro eğitimlerimiz, tekrarları ve fark edilen önemi nedeniyle yıl boyunca katılımcıların yüksek ilgisi ile devam etmiştir.
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Eğitimi	Özkan ZİK	1	İş ve sosyal güvenlik hukukunda merak edilenler ve fazlası için 2 gün süren eğitimimiz ile katılımcılarımız bilgilendirilmiştir.
İş Kazası Bildirim Usulleri	Ekrem GÜLCEMAL	1	Danışan firmalarımızın özelinde verilen ilgili eğitimimiz katılımcıların yüksek ilgisi tamamlanmıştır.
Toplu İş Sözleşmeleri ve Sendika	Umut ÇIRAY	3	İlgili kanunlar çerçevesinde, teoride ve uygulamadaki önemli hususlara dikkat çekilmiştir.
4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Tutanak ve Fesih İşlemleri	Av. Engin MERT	1	4857 sayılı iş kanunu kapsamında tutanak ve fesih süreçleri hakkında detaylı bilgilendirme yapılmıştır.
Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Uygulanan İstihdam Teşvikleri	Av. Engin MERT	1	Güncel SGK prim teşvikleri hakkında detaylı bilgilendirme ile oranlar ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlar üzerinde durulmuştur.





Brothers  
**B&P**  
Partners

*Tüm dünyayı etkisi altına alan salgını yendiğimiz yılı geride bırakırken, yeni yılın sağlıklı ve keyifli geçmesini temenni ediyor, 2023'ün kurumunuza başarı, sevgi, mutluluk ve huzur getirmesini diliyoruz. En içten dileklerimizle yeni yılınızı kutlarız.*



# BROTHERS & PARTNERS KURUMSAL DANIŞMANLIK A.Ő.

---

[www.brothersandpartners.com.tr](http://www.brothersandpartners.com.tr)

## Brothers & Partners İstanbul Ofisi

+90 212 285 09 11

[info@brothersandpartners.com.tr](mailto:info@brothersandpartners.com.tr)

[ik@brothersandpartners.com.tr](mailto:ik@brothersandpartners.com.tr)

Maslak, Veko Giz Plaza

Kat 7 / N: 21-22

Kat 6 / N: 17-18

Sarıyer / İstanbul

## Brothers & Partners İzmir Ofisi

Aksoy Plaza

Alsancak, 35220

Kat: 8 N: 16

Konak / İzmir