

ŞİRKET BÜLTENİ

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

SAYI: 04 / 2023



BROTHERS AND PARTNERS 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



YAYIN YÖNETİM YERİ

BROTHERS AND PARTNERS
KURUMSAL DANIŞMANLIK A.Ş.
VEKO GİZ PLAZA, MASLAK MEYDAN SK.
NO:3/A K:7 D:21-22, 34398 SARIYER/İSTANBUL

YAYIN KOORDİNATÖRÜ - TÜRKAN NAGHDALIZADA

İLETİŞİM

+90 212 285 09 11

info@brothersandpartners.com.tr

www.brothersandpartners.com.tr

İÇİNDEKİLER

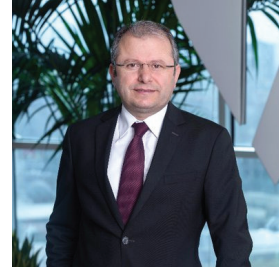
2023

01 ÖNSÖZ	4
02 HAKKIMIZDA	6
03 HİZMETLERİMİZ	8
04 DİJİTAL DENETİM PORTALI	10
05 TEŞVİK PORTALI	11
06 MOBİL UYGULAMALARIMIZ	12
07 DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER	13
08 MAKALE	17
09 BİZDEN HABERLER	25
10 MAKALE	32
11 YAPILAN EĞİTİMLERİMİZ	36
12 SİRKÜLER LİSTESİ	38
13 BAYRAM MESAJI	39



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.

ÖN SÖZ



Üç ayda bir periyodik olarak yayımladığımız Şirket Bültenimizin yeni sayısının Şirketimizin 7. Kuruluş Yılı nedeniyle “Özel Sayı” olarak yayımlandığını duyurmaktan büyük bir mutluluk ve gurur duyuyoruz.

Şirketimizin 7. Kuruluş Yılı dolayısıyla değerli ekip üyelerimizi ve bize destek veren tüm paydaşlarımızı yürekten kutluyor ve birlikte nice büyük başarılarla imza atmayı diliyoruz.

Yedi yıl önce kurulmuş bir şirket olarak İş ve Sosyal Güvenlik alanında Türkiye'nin bir marka kuruluşu konumuna gelmek ve Türkiye'nin 3 büyük ilinde faaliyet gösteriyor olmak oldukça onur verici.

İstanbul ve İzmir şubelerimizden sonra başkent Ankara'da yeni ofisimizin açıldığı haberini vermekten memnuniyet ve heyecan duyduğumuzu ayrıca belirtmek isteriz.

Özel sayımızda tüm ekiplerimizi daha yakından tanıyacak, danışmanlık faaliyetlerimize dair daha detaylı bilgi elde edecek, bizimle çalışmanın verdiği güven hissini tekrar tadacak ve çeşitli, güncel, zengin içerikli konulara dair uzmanlarımızın makale ve yazılarını inceleme fırsatı bulacaksınız.

Bilindiği üzere ülkemiz de dahil tüm dünyada etkisini sürdüren ekonomik sıkıntı ve yüksek enflasyonist ortam varlığını sürdürmekte olup işverenleri ve çalışanları maliyetleri yönetmekte zorlamaktadır.

Küresel iş dünyası ekonomik zorluklarla baş etmenin yollarını aramaya devam ederken, iş dünyasının çoklu krizlerden geçtiği bir süreçte işverenlerin işi her zamankinden biraz daha zorlaşıyor. İş ve sosyal güvenlik alanı da doğal olarak bu ortamdan etkilenmekte ve bu alanda bazı gelişmeler yaşanmaktadır.

Şirket Bültenimizin yeni sayısında siz kıymetli okuyucularımız için İş ve Sosyal Güvenlik alanlarında gündemde önemli yer tutan gelişmelere dair yazılarımıza yer vererek organizasyonlar için giderek önem kazanan güncel ve trend konular mercek altına alınmıştır.

Öte yandan Biz Kimiz, Bizden Haberler, Eğitimler, Sirküler Listesi gibi ilgili bölümlerimiz de Bültenimizin diğer içeriklerini oluşturmaktadır.

İlgiyle okuyacağınızı ve derin içgörüler elde edeceğinizi düşündüğümüz makalelerimizde "İstifa Eden İşçinin İhbar Önel Süresine Uymaması" ve "Asgari Ücret Desteği" ile ilgili bazı önemli konuları ele aldık.

Bu makale çalışmalarının aktardığı bilgilerle İK profesyonelleri, iş ve sosyal güvenlik uzmanlarının İKY ve çalışma mevzuatı alanında iyi bir perspektif oluşturabileceklerini umuyor ve ilgili makalelerin merakla okunacağını düşünüyoruz.

Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün önderliğinde ve kahraman Türk halkının seferberliği ile milli mücadelemizin varış noktası olan Cumhuriyetimizin 100. Yıldönümünü ise yürekten kutluyoruz.

Cumhuriyetimizi ve bize emanet edilen değerlerini nice yüz yıllar boyunca yaşatmak dileğiyle.....

Keyifli Okumalar....

Yönetim Kurulu Başkanı

Dr. Fahrettin Yahşi

**Brothers and Partners ailesi olarak siz değerli okurlarımızın fikirleri veya görüşlerine önem verdiğimiz belirterek eleştiri, beklenti, öneri veya Bültenle ilgili görüşleriniz için info@brothersandpartners.com.tr e-posta adresine mail gönderebilirsiniz.*



Brothers B&P Partners

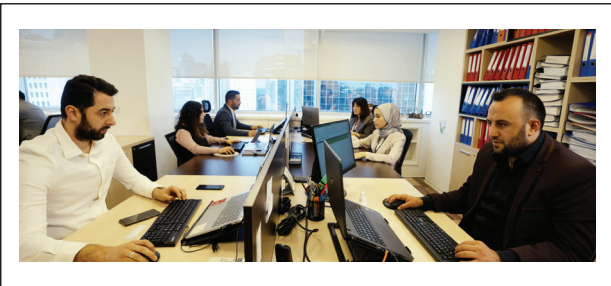
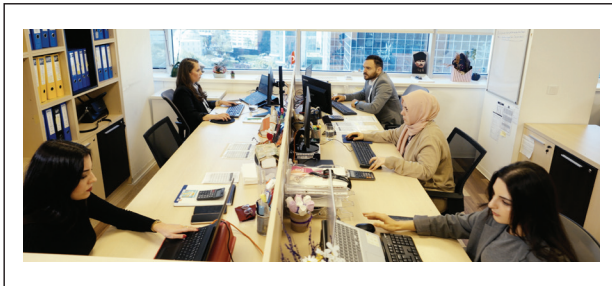
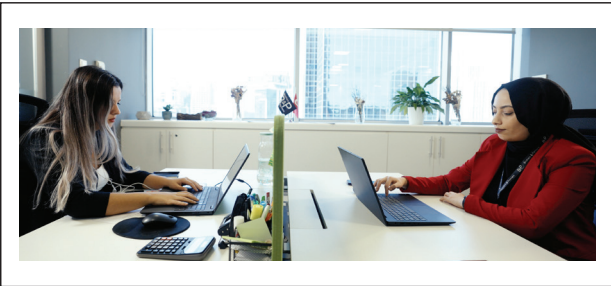
Hakkımızda

Firmanızın sürdürülebilir büyüme sağlaması için önemli bir adım olarak, kurumsallaşma yolculuğunuzu desteklemek amacıyla etkin ve özgün çözümler sunuyoruz. İş stratejilerinizi güçlendirmek, marka değerinizi artırmak ve pazarda daha etkili bir konum elde etmek için birlikte çalışarak sizler için en iyi sonuçları elde etmeyi hedefliyoruz.

Denetim, İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuat Danışmanlığı, KVKK Danışmanlığı, Bordrolama, İstihdam Teşvikleri, İnsan Kaynakları Yönetimi Süreçlerinin Tasarlanması ve Geliştirilmesi, B&P Akademi hizmetlerimiz sayesinde, müşterilerimizin İş ve Sosyal Güvenlik alanında mevzuat yükünü hafifletmelerine, güncel değişikliklerden haberdar olmalarına ve dolayısıyla yeni fırsatlardan yararlanmalarına destek oluyoruz.

Yasal gereklilikleri yerine getirmelerine ve paydaş ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmak suretiyle müşterilerimize hızla değişen dünyamızda bugün etkili olmaları ve gelecekte de uzun vadeli büyüme yaratmaları için ihtiyaç duydukları desteği sağlıyoruz.

UZMAN KADROMUZ



HİZMETLERİMİZ



İş ve Sosyal Güvenlik
Danışmanlığı



İş ve Sosyal Güvenlik
Denetim Hizmeti



İstihdam Teşvikleri
Uygulama Danışmanlığı



İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının
Tasarlanması ve Geliştirilmesi



Bordrolama
Hizmetleri



KVKK
Danışmanlığı



Özel İstihdam
Bürosu Hizmeti

HİZMETLERİMİZ



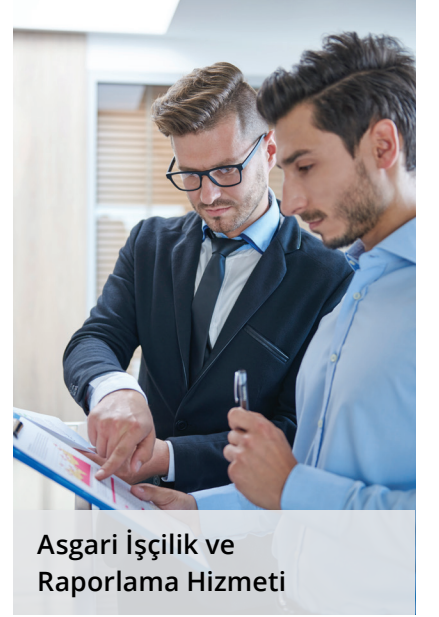
Yabancı Uyruklu İşçilerin Çalışma İzinlerinin Alınması



B&P Akademi Kapsamında Çalışma Hayatına Dair Eğitimlerin Verilmesi



Özel Sağlık Hizmet Sunucusu Mevzuat ve Uygulama Danışmanlığı



Asgari İşçilik ve Raporlama Hizmeti



Sirküler Hizmeti



B&P OSGB Şirketimiz Bünyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetinin Verilmesi

Dijital Denetim Portalı



Sektörde ilk olmanın heyecanı ile başlatmış olduğumuz Dijital Raporlama projemiz 2022 Yılı'nın sonlarında hayata geçmiştir. Çalışanlarımız tarafından İş ve Sosyal Güvenlik alanında gerçekleştirilen denetim sırasında tespit edilmiş olan bulguların sisteme işlenmesinden sonra açıklayıcı notların eklenmesi ile birlikte raporlama işlemi yapılabilmektedir.

2023 Yılı'nın başında programımızı daha da geliştirerek müşterilerimizin İOS ve Android sürümleri ve web portalı üzerinden kullanımına sunmuş bulunmaktayız. Yıllardır sektörde en iyi hizmeti vermemizi sağlayan teşvik programımız ile müşterilerimizin entegrasyonunu sağlayarak bu platform üzerinden faydalanmış oldukları teşvikleri anlık olarak takip edebilmelerine olanak sağlanmaktadır.

Müşterilerimiz oluşturulan denetim raporuna ulaşabilecek ve yapılan iyileştirmeler sonucunda anlık risk durumlarını görebileceklerdir. Ayrıca uygulamayı indirmiş olan tüm kullanıcılarımız ve müşterilerimiz firmamız tarafından hazırlanan sirkülere ve diğer faydalı bilgilere ücretsiz olarak erişebileceklerdir.

Teşvik Portalı



2023 itibariyle Ülkemizde 5510 sayılı Kanun'un 4/1/a ve 4/1/c bendi kapsamında yaklaşık 22 Milyon ücret geliri elde eden sigortalı bulunmaktadır. B&P olarak her ay 4.000.000+ sigortalıya istihdam teşvik hizmeti sunmaktayız.

İşlemleri daha hızlı yürütmek için tasarlamış olduğumuz ve yazılımı Brothers&Partners'a ait olan programımız web tabanlı olup, programa internetin olduğu her yerde link üzerinden erişim sağlanmaktadır. Bu programa tanımlanan E-Bildirge şifreleri sayesinde geçmişten günümüze kadar tüm tanımlamalar program aracılığı ile yapılabilmektedir.

Bu tanımlamalar sonucu programdan ilgili dönem Teşvik Listesi, Yersiz Teşvik Sorgulama, Tahakkuk Sorgulama, Asgari Ücret Destek Tutarları, Emanette Yer Alan Tutarlar, Müfredat Verileri, Vizite Ekranı Sorgulama, Vizite Onay ve Vizite Mahsup gibi zaman alan işlemlerin kısa sürede tamamlanarak gerekli verilerin alınması sağlanabilir.

Tüm sigortalılar bu program aracılığı ile tek tek detaylı incelenip tanımlandığı için işverenlerin hata yapma payı en aza indirilmiştir. Böylece yersiz teşvik oluşma riski ortadan kalkmış olacağından dolayı artık SGK tarafından cezai bir durum da oluşmayacaktır. Ayrıca tüm sigortalılar geçmiş yıllardan günümüze kadar en hızlı şekilde sorgulandığı için zamandan da tasarruf sağlanmış olacaktır.

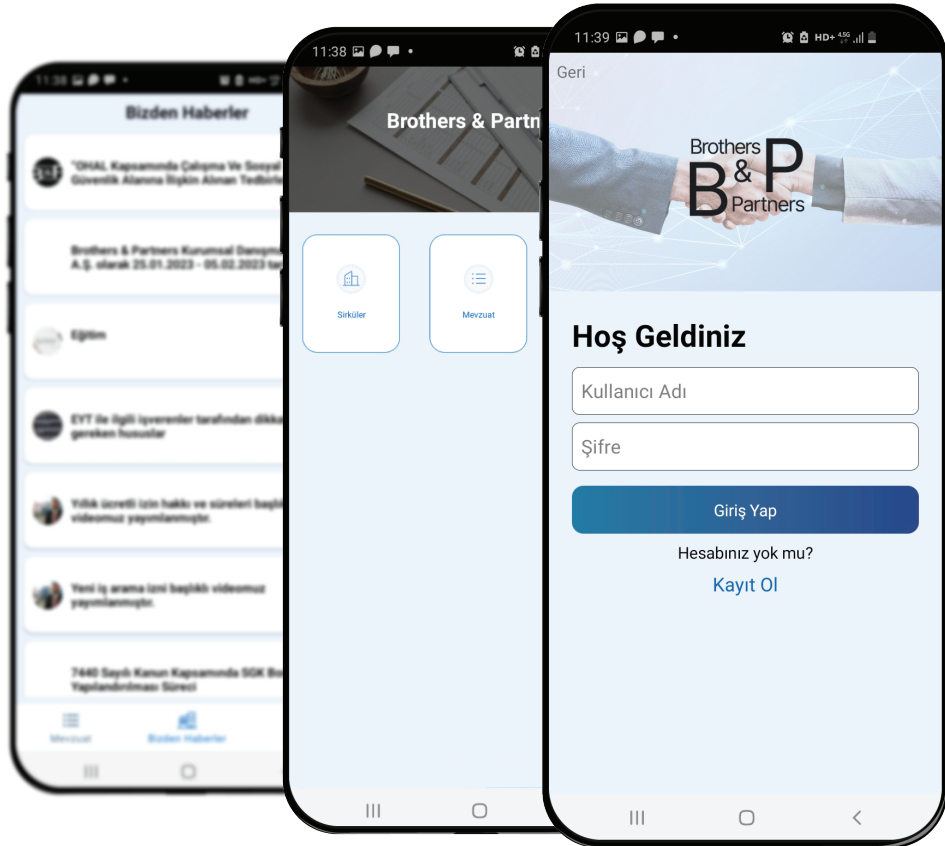


MOBİL UYGULAMALARIMIZ

Hizmet kolaylığı sağlayacak IOS ve Android Mobil Uygulamalarımız ile danışmanlık hizmeti sunduğumuz müşterilerimize bir adım daha yakın olmayı hedefliyoruz. Brothers&Partners Mobil Uygulamaları sayesinde;

- Teşvik Ekranına,
 - Şirketiniz için Hazırlanmış Olan Denetim Raporlarına,
 - B&P Tarafından Hazırlanmış Olan Tüm Sirkülere,
 - Mevzuatta Yer Alan Tüm Düzenlemelere,
 - Bizden Haberler bölümüne,
- erişim sağlayabileceksiniz.

IOS ve Android Mobil Uygulamalarımızı indirebilir ve BP Mobil Uygulama deneyimi ile tanışabilirsiniz!



DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER

Ustalık Telafi Programında Köklü Değişiklikler Yapıldı

07.01.2022 tarihinde Millî Eğitim Bakanlığı'nca uygulamaya konulan Ustalık Telafi Programı 24.07.2023 tarihinde yayımlanan 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na Göre Aday Çırak ve Çıraklar İle İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Staj veya Tamamlayıcı Eğitime Devam Eden Öğrencilere Ödenecek Ücretlere Yönelik Devlet Katkısı Uygulaması Hakkında Usul ve Esaslar Yönetmeliği ile revizyona uğramıştır.

24.07.2023 tarihi itibarıyla Ustalık Telafi Programında Yapılan Değişiklikler aşağıda belirtilmiştir.

1. İŞKUR tarafından Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik kapsamında düzenlenen kurs veya programlara daha önce katılmış olan personeller Ustalık Telafi Programı kapsamında Devlet Teşviği'nden faydalanamazlar.

2. Millî Eğitim Bakanlığı Önceki Öğrenmelerin Tanınması, Denklik, Ölçme ve Değerlendirme İşlemleri ile İlgili Usul ve Esaslara İlişkin Yönerge kapsamında Denklik yoluyla Ustalık Belgesi alabilecek durumda olan başka bir ifadeyle en az 5 yıl ve daha fazla aynı SGK Meslek Koduyla sigortalı çalışması olan personeller Ustalık Telafi Programı kapsamında Devlet Teşviği'nden faydalanamazlar.

3. Ustalık Telafi Programına kaydolmak istediği alan/daldan mezun olanlar ile İşyeri Açma Belgesine sahip olan personeller ve Mesleki Yeterlilik Kurumu'ndan 4. ve üzeri seviye MYK belgesi olan personeller Ustalık Telafi Programı kapsamında Devlet Teşviği'nden faydalanamazlar.

4. Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan emekli olup yaşlılık aylığı alan personeller (EYT kapsamında emekli olanlar da dahil olmak üzere) Ustalık Telafi Programı kapsamında Devlet Teşviği'nden faydalanamazlar.

5. Ustalık Telafi Programından sadece LİSE mezunları faydalanabilecek olup önlisans-lisans ve yüksek lisans mezunu personeller Ustalık Telafi Programı kapsamında Devlet Teşviği'nden faydalanamazlar.



6. Kursiyer Sözleşmesi imzalandığı tarih itibarıyla son üç yıl içinde kaç gün sigortalı olduğuna bakılmaksızın sigortalı olan personeller Ustalık Telafi Programı kapsamında Devlet Teşviği'nden faydalanamazlar.
7. İşletmelerde Eğitim Birimi kurulması artık zorunlu olup eğitim birimi bulunmayan işletmelere Ustalık Telafi Programı kapsamında Devlet Teşviği ödenmez.
8. Ustalık Telafi Programına dahil olan personellerine takip eden ayın 8 ine kadar maaş ödemesini yerine getirmeyen ve ödeme dekontunu okullar ile paylaşmayan işletmelere Devlet Teşviği ödenmez.
9. Ustalık Telafi Programına dahil olan personellerin devamsızlık ve raporlu olduğu günlerin ödemesi yapılmaz.

Sonuç itibarıyla;

Halihazırda devam eden Ustalık Telafi Programları süreç sona erene kadar eski şartlarda devam edecek olup 24.07.2023 tarihinde yapılan değişikliklerden etkilenme olmayacaktır.

Ancak gerek sürece yeni başlayacak şirketler için gerekse de daha önceden UTP programı devam ederken işe yeni alınan personelleri sürece dahil etmek isteyen şirketlerde 24.07.2023 tarihli Yönetmelik hükümlerine göre işlem yapılacaktır.



Kişisel Verileri Koruma Kurumu Kararı Resmi Gazete'de Yayımlandı

25.07.2023 tarihli ve 32259 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun 2023/1154 numaralı Kararı'nda Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğüne istisna getirilmesinde kriter olarak kabul edilmiş olan "yıllık mali bilanço toplamının" ekonomik koşullar doğrultusunda yeniden değerlendirilmesi neticesinde;

"Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon Türk Lirasından az olan gerçek veya tüzel kişi veri sorumlularından ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olmayanlar" ifadesindeki yıllık mali bilanço toplamı tutarı "100 milyon Türk Lirası" şeklinde değiştirilmiştir.

DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER

2012/30 No'lu Genelge'de Değişiklik Yapılmıştır

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından **11.07.2023 tarihli 2023/23 sayılı Genelgesi ile 2012/30 No'lu Genelgede değişiklik yapılmıştır.**

Genelgeye göre;

Bilindiği üzere; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ek 2'nci maddesinde yer alan sigorta primi desteğine ilişkin usul ve esaslar 2012/30 ve 2012/37 No'lu Genelgelerde açıklanmıştır.

11/07/2023 tarihli ve 2023/23 sayılı Genelge ile 2012/30 No'lu Genelgenin 6.1- **"Aylık prim ve hizmet belgelerinin Kurumumuza 16322/26322 sayılı kanun numarası seçilerek yasal süresi içinde gönderilmesi"** başlıklı bölümünde yer alan paragraflarda aşağıdaki şekilde değişiklik yapılmıştır;

"Bahse konu destekten yararlanılabilmesi için;

- Tamamlama vizesi yapılmış olan işyerlerinden **yatırım teşvik belgesindeki destekten yararlanmaya esas dönemlerde sigorta primi işveren hissesi desteği öngörülen 1, 2, 3, 4, 5 ve 6'ncı** bölgelerde kurulu bulunan işyerleri ile hangi bölgede kurulu olduğu üzerinde durulmaksızın gemi inşa yatırımlarına ilişkin işyerlerinde çalışan ve destek kapsamına giren sigortalılara ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerinin 16322 sayılı,

- Tamamlama vizesi yapılmış olan işyerlerinden **yatırım teşvik belgesindeki destekten yararlanmaya esas dönemlerde sigorta primi işveren hissesi ile sigorta primi desteğinin (sigortalı hissesi) birlikte uygulanması öngörülen 6'ncı** bölgede kurulu bulunan veya **2018/11201 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında yer alan cazibe merkezleri programı kapsamındaki illerde bulunan** işyerlerinde çalışan ve destek kapsamına giren sigortalılara ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerinin 26322 sayılı Kanun numarası seçilmek suretiyle yasal süresi içinde Kuruma gönderilmesi gerekmektedir"

Dolayısıyla, aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi geçirildikten sonra Kuruma gönderilmesi halinde söz konusu destekten yararlanılması mümkün olamayacaktır.

Bu Genelge hükümleri **22/08/2012 tarihinden geçerli olmak üzere 11/07/2023 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.**



2023/2. Dönem Asgari Ücret Desteği Resmi Gazete’de Yayımlandı

15.07.2023 tarih ve 32249 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 6/2/2023 Tarihinde Meydana Gelen Depremlerin Yol Açtığı Ekonomik Kayıpların Telifisi İçin Ek Motorlu Taşıtlar Vergisi İhdası İle Bazı Kanunlarda Ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 17. Maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na geçici 9’ uncu madde eklenmiştir.

Bu madde kapsamında 2023 yılı için Temmuz ile Aralık aylarında/döneminde uygulanacak olan asgari ücret desteğinde sağlanacak olan destek tutarına esas gün sayısının tespitinde dikkate alınacak prime esas günlük kazanç tutarı **324 TL (aylık 9.720 TL)**, desteğe esas günlük tutar **16,66 TL (aylık 500 TL)**, 6356 sayılı Kanun hükümleri uyarınca toplu iş sözleşmesine tabi özel sektör işverenlerine ait işyerleri için **647 TL**, olarak hükme bağlanmıştır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Tarafından 1 Temmuz’dan İtibaren Uygulanacak Yeni Asgari Ücret Açıklanmıştır

Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun üçüncü toplantısı sonrası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan 1 Temmuz’dan itibaren uygulanacak yeni asgari ücreti açıkladı.

• Temmuz ayından itibaren uygulanacak yeni asgari ücret brüt 13.414 TL olurken net olarak 11.402 TL olarak belirlenmiştir.

• Asgari ücrete %34 zam yapılmış olup 2.896 TL zam ile gelen yeni asgari ücret 11.402 TL oldu.

24.06.2023 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararında;

01/07/2023-31/12/2023 tarihleri arasında uygulanmak üzere;

• **Günlük brüt asgari ücretin 447,15 TL (Aylık 13.414,50 TL),**

• **Asgari ücret desteğinin ise 500,00 TL olmasına karar verilmiştir.**



İstifa Eden İşçinin İhbar Öneline Uymaması Halinde İşverence Talep Edilebilecek İhbar Tazminatı İşçinin Ücret Ve Sosyal Haklarından Tek Taraflı Olarak Mahsup Edilebilir Mi?

Bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini önceden bildirmesi gerekmekte olup, sözleşme bildirim süresinin dolmasıyla sona ermektedir.

İş Sözleşmesinin Feshinde Bildirim Süresi

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. 4857 sayılı İş Yasası'nın 17/II. maddesinde işçinin kıdemi esas alınmak suretiyle belirlenmiştir. Buna göre;

İş sözleşmeleri;

- İşi altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İşi üç yıldan fazla sürmüştür olan işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

İş Yasası'nda düzenlenen bu süreler asgari süreler olup bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile azaltılması mümkün bulunmamaktadır. Ancak arttırılması mümkündür. Taraflar aralarında anlaşarak sözleşme ile arttırdıkları ihbar önelerini, yasayla belirlenen asgari sürelerden az olmamak koşuluyla, yine aynı yöntemle azaltabilirler. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanununun 18, 19, 20 ve 21'inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18'inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21'inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32'nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanun'dan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.



İhbar Süresi İçinde İş Sözleşmesinin Askıya Alınması

Askerlik (muvazzaf askerlik hariç), kanunlardan doğan çalışma ödevi, hastalık gebelik nedeniyle geçici iş göremezlik, gözaltına alınma veya tutukluluk, grev ve lokavt, zorlayıcı nedenlerle işyerinde işin durması ve mazeret izinleri gibi iş sözleşmesinin askıda olduğu hallerde ihbar süresi işlemez. Dolayısıyla ihbar süresine tabi çalışanların sağlık sorunları nedeniyle **rapor aldığı durumlarda, rapor tarihleri ihbar sürelerinden sayılmayarak, istirahat süresi kadar ihbar süresi uzamaktadır.**

İhbar süresi içinde iş sözleşmesi askıya alınırsa ihbar süresi durur ve askı halinin sona ermesiyle ihbar süresi işlemeye devam eder.

İşçi İhbar Süresi Dolmadan İşten Ayrılabilir Mi?

Bildirimli fesihlerde iş sözleşmesi ihbar süresinin sonunda sona erer. Bu nedenle fesih bildirimini işveren de yapsa süre dolmadan işçi işten ayrılamaz. **Aksi takdirde fesih işçi tarafından yapılmış sayılır** ve işveren buna dayanarak işçiden ihbar tazminatı talep edebilir.

İşçi İhbar Sürelerine İlişkin Ücreti Ödeyerek İş Sözleşmesini Feshedebilir Mi?

İhbar sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nda sadece "İşverene" tanınmış bir haktır;

4857 Sayılı İş Kanunu - Madde 17

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21'inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz hükmü bulunmakta olup, işçi tarafından bu hakkın kullanılması mümkün değildir.

Hangi Çıkışlarda İhbar Tazminatı Ödenmez?

- Deneme Süresinde İşten Çıkış
- Evlilik Nedeniyle İşten Çıkış
- Askerlik Nedeniyle İşten Çıkış
- Emeklilik Nedeniyle İşten Çıkış
- Haklı Nedenle Derhal Fesihlerde
- Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Feshinde
- İşçinin ölümü halinde
- Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması; SGK il ya da Merkez Müdürlüklerinden yapmış oldukları yazılı müracaatlar sonucu almış oldukları 15 Yıl ve 3600 gün yazısı ile Kıdem Tazminatı alabilir yazıları ile işten ayrılmalarda durumunda



İş Arama İzni Nedir, Nasıl Kullandırılır?

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 27'nci maddesine göre, "Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. **İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder."**



Yeni İş Arama İzninin Süresi

4857 sayılı İş Kanununun "Yeni İş Arama İzni" başlıklı 27. maddesinde; Kanunun 17. maddesinde yer alan ihbar önel süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur, iş arama izninin süresi **günde iki saatten az olamaz** ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir, ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır, işveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir, işveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder denmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 421. maddesi 2. fıkrasında ise; "işveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi halinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür" denmiştir.

Toplu İş Arama İzni Hesaplaması

İhbar süresince çalıştığı gün sayısı içerisinde iki saatlik iş arama izin hakkı olan personelin, iş arama iznini toplu kullanma talebi ile günlük iki saatlik izinleri toplanarak personelin ihbar süresinin sona erdiği tarihten düşülerek hesaplanmaktadır.

Bu hesaplama personelin çalıştığı günler üzerinden düşülerek bayram ve genel tatilleri kapsamamaktadır.

İşveren Tarafından İş Arama İzininin Kullanılması İçin Yapılan Bildirimler İşvereni Bu Yükümlülüğten Kurtarmaz. İşverenin İzin Verildiğini Belirttiği Gün Ve Saatlerde Çalışılmak İstenmesi Durumunda İşçiye İş Verilmemesi Gerekir.

Hukuk Genel Kurulu Kararı'nda: İşçinin talebi olmaksızın işveren iş arama izni vermek ve kullandırmak zorundadır. İş arama iznine ilişkin düzenlemede işverenin talep koşulundan bahsetmeksizin işçiye iş arama izninin verilmesi gerektiği belirtilerek bu zorunluluk hükme bağlanmıştır. Aksi hâlde işçinin talebi bulunmadığında işverenin iş arama izni verme yükümlülüğünün bulunmadığı sonucuna varılır ki bu sonuç Kanun hükmüyle bağdaşmaz. Dolayısıyla bu borç bizzat Kanundan kaynaklanmakta olup işçinin işverenden iş arama izin isteğinde bulunması gerekmediği gibi izin istenmesi hâlinde de işverenin kabul edip etmeme yetkisi bulunmamaktadır. İlgili maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında düzenlendiği gibi işçinin talebi sadece iznin kullanılma şekli ve zamanı yönünden dikkate alınması gereken bir şarttır.

İş Kanunu'ndaki amir hükme göre iş arama izninden yararlanma işçinin isteği koşuluna bağlı tutulmamıştır. Talep bulunmasa da işçiye iş arama izni verilmesi zorunlu olup işveren bu konuda bir taktir hakkına sahip değildir. Somut olayda olduğu gibi davalı işveren tarafından iş arama izninin kullanılması için yapılan bildirimler de işvereni bu yükümlülüğten kurtarmaz. İşverenin izin verildiğini belirttiği gün ve saatlerde çalışılmak istenmesi durumunda işçiye iş verilmemesi gerekir. Ayrıca davacı işçi bildirimlere yaptığı itirazında feshin yasaya ve işyeri uygulamasına aykırı olduğunu belirtmiş olup iş arama iznini kullanmak istemediği yönünde bir beyan veya bir itiraz ileri sürmemiştir. Bu nedenle iznin kullanılması gerekirken çalıştırılan davacıya izin kullanmaksızın alacağı ücrete ilaveten çalıştırıldığı sürenin ücreti de yüzde yüz zamlı ödenmelidir.

HUKUK GENEL KURULU 757/2018 E., 488/2021 K.

İş Arama İzni Nedir, Nasıl Kullanılır?

İhbar süresinde işçiye yıllık izin kullandırılmasının mümkün olmadığı düşünülmektedir. Ama bu düşünce **“kısmen doğru” ve “kısmen de yanlıştır”**. Bu sorunun cevabını verebilmek için, öncelikle İş sözleşmesini kim feshediyor sorusuna cevap vermek gerekir. Nedeni ise sorunun cevabına göre sonuç da değişecektir.

İşverenin İşçiyi Çıkarması Durumunda İhbar Süresi İçinde Yıllık İzin Kullandırılması

İş Kanunu'nun 59'uncu maddesi çok açıktır. Bu maddeye göre; **"İŞVEREN TARAFINDAN"** iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde ihbar süresi ve işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Maddeden de açık şekilde anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesini fesheden ve karşı tarafa bildirimde bulunarak, ona ihbar süresi kullandıran işveren ise; bu işçiye ihbar süresi içinde yıllık izin kullandıramaz.



Yargıtay Kararı'nda (9 Hukuk, 2010/15749 K.) **"Davalı işverence davacıya gönderilen 28.6.2007 tarihli fesih bildiriminde iş sözleşmesinin 31.8.2007 tarihi itibariyle sona erdirileceği belirtilmiştir.** Davacıya 27.6.2007-13.7.2007 ve 22.8.2007-29.8.2007 tarihleri arasında yıllık ücretli izin verildiği dosyadaki belgelerden anlaşılmaktadır. Buna göre davacıya ihbar öneli içinde yıllık ücretli izin kullandırılmış olduğundan usulüne uygun ihbar öneli verildiğinden söz edilemez." denilmektedir.

Buna rağmen, örneğin 8 haftalık ihbar süresi olan bir işçiye, bu süre içinde 2 hafta yıllık izin kullandıran bir işveren, ihbar süresini **"HIÇ"** kullandırmamış kabul edilecek ve işçiye 8 haftalık ihbar tazminatı ödeyecektir denilmiş olup, **Yine İş akdinin işveren tarafından feshedilmesi halinde İhbar süresinin bölünmezliği kuralı ve yıllık izin ile ihbar süresinin iç içe giremeyeceğine dair Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin Esas No. 2016/17771, Karar No. 2016/17890, Karar Tarihi 31.10.2016 olan bir uyuşmazlık davasında da aynı kararı aldığı görülmektedir.**

İşçi Tarafından İhbar Öneli Fesih Halinde Bildirim Öneli İle Yıllık İzin Süresinin İç İçe Girebileceği Kabul Edilebilir Mi?

İş Kanunu'nun 59'uncu maddesinde, ihbar süreleri ile yıllık izin sürelerinin iç içe giremeyeceği ifade edilmektedir. Ama aynı maddede, bunun **"İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi"** halinde geçerli olduğu da görülmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararında;

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 17'nci maddesinde belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim öneleri ile 27'nci madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez. Kanundaki bu düzenleme karşısında, işçi tarafından ihbar öneli fesih halinde bildirim öneli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.

YARGITAY 9. Hukuk Dairesi Esas No: 1506/2015 Karar No: 12390/2016

Ayrıca yine Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararında;

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, 4857 sayılı Kanun'un Maddesinde belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim öneleri ile 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez. Kanundaki bu düzenleme karşısında, işçi tarafından ihbar önelli fesih halinde bildirim önelli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir. Hükmü bulunmaktadır.

YARGITAY 22. Hukuk Dairesi Esas No: 2017/9163 Karar 2017/5545

İlgili Kanun hükmü ve ilgili Yargıtay kararlarından da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilir ve işçi ihbar süreleri içerisinde yıllık ücretli izin kullanmak isterse ihbar süreleri içerisinde yıllık ücretli izin kullanılabilir. O halde, işçi tarafından iş sözleşmesi sona erdirilmişse ve işçinin de talebi varsa, işçiye ihbar süresi içinde yıllık izin kullanılması mümkündür.

İşveren Tarafından Tanınan İhbar Önelli Sona Ermeden İşyerinden Kendi İsteğiyle Ayrılan İşçinin İhbar Tazminatı Talep Etme Hakkı Bulunmamaktadır.

YARGITAY 9. Hukuk Dairesi Kararında;

Somut uyuşmazlıkta davacı ihbar tazminatı talebinde bulunmuş, İlk Derece Mahkemesince talebin kabulüne karar verilmiştir. Ne var ki bu kabul dosya içeriği ile örtüşmemektedir. Şöyle ki davalı işveren tarafından 21.04.2014 tarihli fesih bildiriminde, 4857 sayılı Kanun'un 17 nci maddesine uygun şekil ve sürede ihbar önelli tanınmak suretiyle ... sözleşmesinin 13.....2014 tarihinde sona ereceği belirtilmiştir. Davacı ise 12.05.2014 tarihinde, işverence tanınan bildirim süresi henüz sona ermeden davalı işyerinden ayrılmış ve 13.05.2014 tarihinde dava dışı başka bir işyerinde çalışmaya başlamıştır. Bu hususta taraflar arasında uyuşmazlık bulunmadığı gibi dosya içerisinde bulunan sigortalı hizmet döküm cetveli ile de durum sabittir. Dolayısıyla işveren tarafından tanınan ihbar önelli sona ermeden işyerinden kendi isteğiyle ayrılan davacının ihbar tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır. Aksi yönde kabul ile ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

YARGITAY 9. Hukuk Dairesi Esas No: 2022/11232 Karar No: 2022/14411

İstifa Eden İşçinin İhbar Öneline Uymaması Halinde İşverence Talep Edilebilecek İhbar Tazminatı İşçinin Ücret Ve Sosyal Haklarından Tek Taraflı Olarak Mahsup Edilebilir mi?

6098 sayılı TBK.'un 407/2 maddesi uyarınca "İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir"

b. Ücretin korunması

MADDE 407 - Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabii olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurları dikkate alarak iş sahiplerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabii tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. Her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verilir. İşçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer üsul ve esaslar, anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. *İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir.*

Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.

YARGITAY 9. Hukuk Dairesi Kararında;

Somut uyuşmazlıkta işverenin işçinin ücret komisyon ve yol ücretini ihbar tazminatından mahsubu yargı kararı olmadan kesinti yasal olmadığından, davacının buna yönelik istemlerinin kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

YARGITAY 9. Hukuk Dairesi Esas No: 2014/2121 Karar No: 2015/13350



Sonuç Olarak

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17'nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27' nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İhbar süreleri ile yıllık izin sürelerinin iç içe giremeyeceği ifade edilmektedir. Ama aynı maddede, **bunun "İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi" halinde geçerli olduğu da görülmektedir.**

- İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 17'nci maddesinde belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim öneleri ile 27'nci madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.
- **Kanun'daki bu düzenleme karşısında, işçi tarafından ihbar öneli fesih halinde bildirim öneli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.**

Ayrıca İlgili Yargıtay kararında hüküm altına alındığı üzere;

6098 sayılı TBK.'un 407/2 maddesi uyarınca "İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir".

İşverenin işçinin ücret komisyon ve yol ücretini ihbar tazminatından mahsubu yargı kararı olmadan kesinti yasal olmadığından;

İşçinin İhbar Önel Süresine Uymaması Halinde İşverence Talep Edilebilecek İhbar Tazminatı İşçinin Ücret Ve Sosyal Haklarından Tek Taraflı Olarak Mahsup Edilemez.



BİZDEN HABERLER

Usta Öğreticilik Eğitimi Kapsamında Şirketlere ve Çalışanlara Usta Öğreticilik Telafi Sertifikaları Verildi



MESEM Ustalık Telafi Programı kapsamında İzmir ilinde faaliyet gösteren İzeltaş, Barçın Spor Giyim, Yemekhane, Ceynak, Batı Göz Hastanesi, Tudors, şirketlerine, Eski Foça Cemil Midilli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde Usta Öğreticilik Eğitimi vererek başarılı olan çalışanlara Usta Öğreticilik Sertifikaları takdim edildi.

Bu etkinlik Foça İlçe Milli Eğitim Müdürü Yüksel AKARSU, Eski Foça Esnaf Odası Başkanı Sedat ÖZDEMİR ve Okul Müdürlerinin ve diğer katılımcıların yüksek katılımıyla gerçekleştirildi.

Brothers and Partners Kurumsal Danışmanlık adına B&P Genel Koordinatörü Özdemir Özder, İzmir Ofisimiz Direktörü, İzmir E. SGK İl Müdürü Ekrem Gülcemal, Danışmanlık Departman müdürü E. SGK Müfettişi Aydın Ayanoglu, Kıdemli Uzman Berfin Kılıç ve İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı Hilal Bilgin etkinliğe katılarak plaketlerle ödüllendirildiler.



MÜSİAD 100. YIL ZİRVE TOPLANTISI

iş dünyası — 100 yılın zirvesi

MÜSİAD
Genel Merkez



13 Temmuz 2023
Perşembe



MÜSİAD



MÜSİAD
AZERBAIJAN



Türkiye ve Azerbaycan'ın iş dünyası 100 Yılın Zirvesinde bir araya geldi.

"Tek Millet, İki Devlet" anlayışıyla dostluk, birlik, beraberlik ve kardeşliği gün geçtikçe güçlenen Türkiye ve Azerbaycan arasında "İş Dünyası 100 Yılın Zirvesi" programı düzenlendi.

Azerbaycan ve Türkiye KOBİ'leri arasında iş birliğinin geliştirilmesi, satış imkanlarının artırılması, hizmet ve ürün tanıtımının yapılması, aynı zamanda mevcut yatırım imkanlarının değerlendirilmesi amacıyla İstanbul'da 13-14 Temmuz tarihlerinde 13500'den fazla üyesi bulunan MÜSİAD'ın Genel Merkezinde "İş Dünyası-100 Yılın Zirvesi B2B Programı" gerçekleştirildi.

Zirve'ye şirketimizin Genel Direktörü, E.SGK.Müfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı Umut Çiray, şirket partnerlerimizden Yönetim Kurulu Üyesi Harun Topalci ve İK Süreç Tasarımı ve Kurumsal Gelişim Departman Yöneticisi Türkan Naghdalizada katılım sağlamıştır.



BRITISH CHAMBER OF COMMERCE TURKEY



Türkiye ve İngiltere’de 400’den fazla üyeden oluşan profesyonel ve sosyal bir ağ ve uluslararası kabul görmüş bir organizasyon olan British Chamber of Commerce Türkiye / Britanya Ticaret Odasına Eylül 2023 tarihi itibariyle resmi üyeliğimiz bulunmaktadır.

Bu kapsamda 5 Eylül 2023 tarihinde Ritz-Carlton Hotel’de BCCT kuruluşu tarafından düzenlenmiş olan The Roof Summer’s Ending Networking Event’e Brothers and Partners’ı temsilen E.SGK. Müfettişi, İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı, B&P Direktörü Umut Çiray, Kıdemli İK Danışmanı Özay Ünsal ve İK Süreç Tasarımı ve Kurumsal Gelişim Departman Yöneticisi Türkan Naghdalizada katılım sağlamışlardır.

“Yaz Bitiyor” etkinliği için Ritz-Carlton Hotel’in Roof’unda BCCT üyeleri ve iş dünyasından önemli isimler bir araya gelerek yeni üyelerle tanışma fırsatı sağlanmış, yeni iş fırsatları değerlendirilerek networking gelişimi açısından da verimli ve başarılı bir etkinlik olmuştur.

Bu keyifli etkinlikten dolayı BCCT organizatörlerine çok teşekkür ederiz!



BROTHERS & PARTNERS ANKARA OFİSİMİZİN AÇILIŞI



Brothers and Partners Kurumsal Danışmanlık olarak İstanbul ve İzmir şubelerimizden sonra başkent Ankara'da yeni ofisimizin açıldığı haberini vermekten büyük memnuniyet ve mutluluk duyuyoruz.

7 yıl önce kurulmuş bir şirket olarak İş ve Sosyal Güvenlik alanında Türkiye'de bir marka kuruluşu konumuna gelmek ve Türkiye'nin 3 büyük ilinde faaliyet gösteriyor olmak oldukça gurur verici.

Ankara'da yerleşik birçok şirkete danışmanlık faaliyetlerimiz kapsamında güvenilir ve kaliteli hizmet sunmayı, şirket faaliyetlerine yeni bir yön vererek değer katmayı ve insan kaynakları departmanlarının mevzuatsal yükünü hafifletmeyi amaçlıyoruz.

Belirtmek isteriz ki, geçtiğimiz günlerde Ankara SGK İl Müdürlüğü görevinden emekliye ayrılan Beyazıt Ablay, Brothers and Partners'da Ekim ayından itibaren İş ve Sosyal Güvenlik Direktörü ve Ankara Ofis Direktörü olarak görevine başlamış bulunmaktadır.

Ankara, İstanbul ve İzmir'de güçlü ve profesyonel kadrolarımız ile faaliyetimize devam ederek, Türkiye'nin diğer değişik şehirlerinde yeni ofis açmakla ilgili çalışmalarımızı sürdüreceğiz.

Brothers & Partners Ankara Ofisi 12 Ekim tarihinden itibaren Moment Beştepe Ofiste hizmetinize açılmıştır. Açılış törenine katılarak desteklerini esirgemeyen, çiçek ve çelenk gönderme nezaketinde bulunan, kutlama mesajı gönderen herkese teşekkür ediyor ve şükranlarımızı sunuyoruz.

TÜRK-ALMAN EKONOMİK İLİŞKİLERİNE FİNANSAL PERSPEKTİF

19 Ekim 2023 tarihinde, JW Marriott Ankara Otel’inde üyesi olduğumuz Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası ile Federal Almanya Büyükelçiliğinin iş birliğinde, Büyükelçi Jürgen Schulz, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanı Dr. Hafize Gaye Erkan ve Almanya Merkez Bankası Yönetim Kurulu Üyesi Burkhard Balz’ın katılım sağladıkları fiziksel formatta bir Ekonomi Toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Şirketimizi temsilen Yönetim Kurulu Üyesi Harun Topalcı ve Ankara Ofis Direktörü Beyazıt Ablay katılım sağlamışlardır.



BİZDEN HABERLER

B&P Denetim Direktörü, İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı Musa Çakmakçı tarafından yazılan “Cumhuriyetimizin 100. Yılında Ülkemizde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Doğuşu ve Gelişimi” konu başlıklı makalesi Lebib Yalkın Mevzuat Dergisinin Ekim sayısında yayımlanmıştır.



Cumhuriyetimizin 100. Yılında Ülkemizde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Doğuşu ve Gelişimi

Musa ÇAKMAKÇI
İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı

Özet

Sosyal Güvenlik insanlığın varoluşundan itibaren muhtaçlık yaratan bütün sosyal risklere karşı koruma olgusu ile ortaya çıkmıştır. Sosyal Güvenlik'e tarihte; ilkçağlarda, insanların açık alanlarda doğa olaylarından korunması için mağara ve sığınaklar inşa etmesi, kışın tüketmek için yazın yiyecek biriktirmesi dürtüsü ile oluşurken, orta çağda loncaların kurulması ile takibinde ise Osmanlı Döneminde en güçlü örneği olarak tımar sistemi karşışılmaktayız. Ülkemizde, asıl anlamda sanayileşme sürecine Cumhuriyet dönemi ile girilmiştir. Zira, sosyal güvenliğin, hazırlayıcı şartları Ülkemizde çok yavaş bir gelişim seyri izlemiş, çağdaş anlamdaki sosyal sigortalarn ilk temelleri ancak 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu ile atılablmıştır. Bu Kanunda yer alan ilkelerin yaşama geçirilmesi ise İkinci Dünya Savaşından sonra olanaklı hale gelmiş ve izleyen yıllar, sosyal güvenliğin alanında yoğun çabalar sarf edilmiştir. Ülkemizdeki sosyal güvenliğin gelişim seyrini, Osmanlı İmparatorluğu Dönemi, Kurtuluş Savaşı Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi olarak üç bölüm şeklinde inceleyebiliriz. İkinci Dünya Savaşının sona ermesiyle birlikte, birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de yeni ve yoğun bir sosyal ve ekonomik atılım yaşanmış, yepyeni bir sosyal güvenliğin sisteminin oluşturulması zorunlu hale gelmiştir. Bu dönemde Ülkemizde iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortalarn kurulurken, Çalışma Bakanlığının kuruluş kanunu ve görevleri arasında sosyal güvenliğe de yer verilmiştir. Cumhuriyetin ilanı itibarıyla 3008 sayılı İş Kanunu'nun çıkarıldığı 1936 yılına kadar, sosyal güvenlikle ilgili kapsamlı bir düzenleme yapılamamış bu devrede çıkarılan kimi yasalar ancak dolaylı ve sınırlı olarak sosyal güvenlikle ilgili hükümler içermiştir. 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez Türkiye'de sosyal sigortalarn kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler öngörölmüştür.

Atatürk'ün Türk milletini çağdaş medeniyet seviyesine çıkarmak, hür ve bağımsız bir devletin temelini oluşturan demokrasiyi kültür zenginliği ile kuvvetlendirmek, idarede ve sosyal yapıda reformlar yaparak, yeni ve modern bir Türkiye Cumhuriyeti'ni yaratmayı hedeflediği ilke ve inkılapları içinde "Sosyal Güvenlik" kavramını "Devletçilik" ve "Halkçılık" ilkelerinde rastlayabiliriz. Şöyle ki Büyük Atatürk "Devletçilik" kavramına yepyeni bir kavram ve anlam vererek "Atatürk Devletçiliği" ile sadece ekonomik değil, aynı zamanda "Sosyal" bir muhteva taşıyarak fırsat eşitliği yaratmada devleti görevli kabul etmiştir.

Yaşanan gelişmeler ve yapılan düzenlemeler neticesinde günümüzde sosyal güvenliğin reformu ile sosyal güvenliğin sisteminin kapsamı "Kısa Vadeli Sigorta Kolları", "Uzun Vadeli Sigorta Kolları" ve "Genel Sağlık Sigortası" olmak üzere üç ana koldan oluşturulmuştur.

Anahtar Kelimeler

Cumhuriyet, Sosyal Güvenlik, İş Hukuku.

BİZDEN HABERLER

9.İnsan Kaynakları ve Dijitalleşme Zirvesi'nde Konuşmacı Olarak Yer Aldık

En büyük insan kaynakları platformlarından biri olan Eduplus 9. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Dijitalleşme Zirvesi 24-25-26-27 Ekim 2023 tarihlerinde Online Summit formatında gerçekleştirilmiştir.

Eduplus Consulting organizatörlüğünde düzenlenmiş olan 9. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Dijitalleşme Zirvesi'nin 26 Ekim tarihli oturumunda şirketimizi temsilen B&P Genel Koordinatörü, E.SGK Müfettişi Özdemir Özder "Çalışma Hayatının Denetimi" başlıklı konusu ile konuşmacı olarak yer almıştır.

B&P Genel Koordinatörü Özdemir Özder çalışma hayatının denetimi ile ilgili bilinmesi gereken önemli hususlara dair müfettiş bakış açısıyla önemli ve değerli açıklamalar yaparak insan kaynakları profesyonellerinin bu konuda bilgilenmelerine katkıda bulunmuştur.



AYŞE SARI

Teşvik Departman Yöneticisi



Asgari Ücret Desteği

Asgari ücrete yapılan artışla birlikte artan maliyetler işverenleri oldukça zorlamaktadır. Üretimin devam etmesi için hammadde temini ve dünya piyasasına sunulması gittikçe zorlaşmıştır. Tüm bu artışların içerisinde varlığını sürdürmeye çalışan işverenlerin maliyetlerinin azaltılması için 14.01.2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6661 sayılı “Asgari Ücret Destek Kanunu” işverenlere teşvik gayesiyle çıkarılmış ve istihdamı desteklemek amacı ile yürürlüğe girmiştir. Her yıl, yılın belli dönemlerinde indirim tutarı devlet tarafından tekrar değerlendirilip açıklanmaktadır.2023 yılı ikinci yarısı için de 6661 asgari destek süresi uzatılmıştır. Buna göre, işverenler 31/12/2023 tarihine kadar bu tutardan yararlanabilecektir.

Bilindiği üzere bu tutardan yararlanmanın bazı şartları bulunmaktadır. Peki bu şartlar nelerdir? Kısaca bahsedelim:

- Kapsama Giren İşverenler

5510 sayılı Kanun’un geçici 93 üncü maddesine göre söz konusu destekten, anılan Kanun’un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran özel sektör işyeri işverenleri ile 5018 sayılı Kanun’a ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde sayılan kamu idarelerine ait kadro ve pozisyonlarda 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenler hariç olmak üzere diğer kamu işyeri işverenleri yararlanacaktır.

Bu bakımdan, mahiyet kodu (1) ve (3) olarak tescil edilen işyerlerinden 5018 sayılı Kanun’a ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde sayılan kamu idareleri ile 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde sayılan kamu idareleri niteliğinde olduğu halde mahiyet kodu (2) olarak tescil edilen işyeri işverenleri söz konusu destekten yararlanamayacaklardır.

- 2023 Yılından Önce Tescil Edilmiş Olan İşyerleri

2022 yılının aynı ayına ilişkin SGK’ya verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde (APHB) veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 324,00 TL ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2022 yılının aynı ayına ilişkin verilen APHB veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının, 2023 yılı Temmuz ile Aralık ayları için günlük 16,66 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, takip eden ay/aylardan doğan sigorta prim borçlarına mahsup edilecektir.

“1, 4, 5, 6, 13, 14, 20, 24, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 90, 91, 92” nolu belge türlerinden dolayı anılan madde hükümlerinden yararlanılacaktır.



- 2023 Yılında Tescil Edilmiş / Edilecek Olan İşyerleri

2023 yılı içinde ilk defa 5510 sayılı Kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının 2023 yılı Temmuz ile Aralık ayları/dönemi için günlük 16,66 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, takip eden ay/aylardan doğan sigorta prim borçlarına mahsup edilecektir.

- 2022 Yılı Sonuna Kadar Hiç Sigortalı Bildirimi Yapmamış Olan İşyerleri

2023 yılından önce Kanun kapsamına alınmış, ancak 2022 yılında sigortalı çalıştırmamış işyerleri 2023 yılında tescil edilmiş olan işyerleri gibi destekten yararlanacaklardır.

- Toplu İş Sözleşmesi Olan İşyerleri ile Linyit ve Taşkömürü İşyerleri

Asgari ücret desteğine esas prim gün sayısı hesabında 2022 yılı için baz alınan 324 TL tutarındaki günlük kazanç sınırı;

- 6356 sayılı Sendikalar ve TİS Kanunu hükümleri uyarınca TİS'e tabi özel sektör işverenlerine ait işyerleri için 647 TL,

- 3213 sayılı Kanunun Ek 9.Maddesi uyarınca ücretleri asgari ücretin iki katından az olamayacağı hükme bağlanan "Linyit" ve "Taşkömürü" çıkarılan işyerlerinde yer altında çalışan sigortalılar için ise 863 TL, Olarak dikkate alınacaktır.

- Destekten Yararlanma Şartları

- 2023 yılı Temmuz ile Aralık aylarına ait APHB veya MPHB'nin yasal süresi içerisinde verilmesi,

- 2023 yılında tescil edilmiş/edilecek olan işyerleri için söz konusu destekten yararlanılması için APHB/MPHB'lerden doğan sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi ve borç varsa taksitlendirilmiş olması,

- 2023 yılı Temmuz ile Aralık ayları için çalıştırılan kişilerin sigortalı olarak bildirilmiş ve bildirilen sigortalıların da fiilen çalıştırılmış olması,

- 2023 yılı Temmuz ile Aralık ayları için sigorta primine esas kazancın eksik bildirildiğine veya hiç bildirilmediğine dair denetim ve kontrolle yetkili olan memurlarca bir tespitin yapılmamış olması, gerekmektedir.



- Destekten Yararlanabilmek İçin En Az Sigortalı Bildirim Sınırı

2023 yılı öncesi tescil edilmiş olan işyerleri için; 2023/ Temmuz ile Aralık aylarında 5510/4-1 (a) bendi kapsamında uzun vade sigorta kollarından bildirilen sigortalı sayısının, 2022 yılı Ocak ile Aralık ayında 5510/4-1 (a) kapsamında uzun vade sigorta kollarından en az bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısından az olmaması gerekmektedir.

- 2023/ Temmuz ila 2023/ Aralık Aylarında/ Döneminde Bildirilen Sigortalı Sayısının 2022 yılı Ocak ile Aralık Ayında/ Döneminde En Az Bildirim Yapılan Aydaki/ Dönemdeki Sigortalı Sayısından Az Olmaması ve Tespiti

Gün bildirimi yapılmayan (0 gün bildirilmiş) sigortalılar (destekten yararlanılacak ayda/ dönemde eksik gün nedeni 2- Ücretsiz İzin, 18- Kısa alışma deneęi, 21- Diğer Ücretsiz İzin, 27- Kısa alışma deneęi ve Diğer Nedenler olarak seçilen sigortalılar hariç) ile uzun vadeli sigorta kollarından bildirim yapılmayanlar dikkate alınmayacaktır.

- Alt İşverenlerin Destekten Yararlanması

Asgari cret desteğinin hesaplanmasında, prim ödeme gün sayısı, toplam sigortalı sayısı, ortalama sigortalı sayısı, 2022 yılındaki uzun vadeli sigorta kollarından bildirilen en az bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısı ve prime esas kazanç hesabı konusunda yukarıda belirtilen hususlar asıl işveren ve her bir alt işveren yönünden ayrı ayrı değerlendirilecektir.



Genel Açıklamalar:

-Denetim ve kontrolle görevli memurlarca yapılan soruşturma ve incelemelerde 2023 yılı Temmuz ile Aralık ayları için çalıştığı kişileri sigortalı olarak bildirmedeği veya bildirilen sigortalının fiilen çalışmadığı durumlarının tespit edilmesi halinde asgari ücret desteğinden yararlanılamayacaktır.

- 01/01/2023 tarihinden önce ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve üzerinde sigortalı çalıştıran işverenler için 2022 yılında beyan edilen prime esas günlük kazanç tutarının 324,00 TL ve altında olması koşuluyla destekten yararlandırılacaklardır.

-İşyerlerinin devredilmesi veya intikal etmesi durumunda işyerini devralan veya işyeri intikal eden işverenler adına yeni bir dosya açılmayıp mevcut işyeri dosyası üzerinden işyeri bildirgesi alınmak suretiyle işlemler yürütüldüğünden asgari ücret desteği uygulamasında, devredilen veya intikal eden işyerleri bakımından işveren değişikliği üzerinde durulmaksızın işyeri bazında işlemlerin yapılması gerekmektedir.

-4447 sayılı Kanunun Geçici-19.Maddesinde yer alan teşviklerden yararlanan sigortalılar için söz konusu teşviklerden yararlanılan aylarda asgari ücret desteğinden faydalanılamayacaktır.

-Asgari ücret desteğiyle sağlanacak indirim tutarı, ilgili ayı takip eden ay/aylardan doğan sigorta prim borçlarına mahsup edilecektir. İşverenin 29/02/2024 tarihine kadar destekten yararlandığı işyerinden kaynaklı mahsup edilecek prim borcunun olmaması dolayısıyla alacaklı olması durumunda alacaklı olduğu tutar, işverenin Kuruma olan diğer borçlarına (idari para cezası dahil) mahsup edilecektir.

Asgari ücret desteğinden yararlanmak için işverenlerin başvuru şartı aranmayacak olup, belirtilen şartları taşıyan işverenlerimiz Kanun hükümlerinden yararlanacaktır. İndirim tutarı ilgili ayı takip eden aylarda doğan sigorta prim borçlarından mahsup edilecektir.



Eğitimlerimiz

B&P Akademi Bünyesinde Gerçekleştirilen Eğitimler

- B&P Akademi bünyesinde **24.05.2023** tarihinde, **A sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı SEDA GÜLÇİN BABAOĞLU** tarafından *“İşyerlerinde Acil Durumlar İçin Alınması Gereken Önlemler”* konu başlıklı online eğitim gerçekleştirilmiştir.

Eğitim kapsamında acil durumlarda alınması gereken önlemlere dair katılımcılara detaylı bilgilendirme yapılmıştır.

Online olarak düzenlediğimiz bu eğitimimize 200' ün üzerinde şirket yetkilisi katılım sağlamıştır.

- **29.05.2023** tarihinde ise **E.Vergi Müfettişi/E.SGK Müfettişi, B&P Hukuk Direktörü/ Partner Av. Arb. ENGİN MERT** tarafından *“Arbuluculuk Anlaşma Belgesi Sonrası Bordrolama İşlemleri”* konulu online eğitim gerçekleştirilmiştir.

Online olarak gerçekleştirdiğimiz bu eğitimde uyuşmazlık çözüm yöntemi olan **Arbuluculuk Müessesesi; Arbuluculuk Faaliyeti, Arbuluculuk Süreci; Dava Şartı Olarak Arbuluculuk; İhtiyari Arbuluculuk; Anlaşma Belgesi Sonrası Bordrolama İşlemleri** ve diğer ilgili konulara detaylı olarak değinilmiştir.

Eğitime 250' nin üzerinde şirket yetkilisi katılım göstererek konuya yoğun ilgi oluşmuştur.

- **E. İzmir SGK İl Müdürü, B&P İzmir Şube Direktörümüz, EKREM GÜLCEMAL** tarafından **15.06.2023** tarihinde *“Yabancı Çalışma İzinleri ve Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar Eğitimi”* konulu online eğitim gerçekleştirilmiş, yabancı çalışma izin işlemleri hem teorik hem de uygulamalı olarak anlatılarak katılımcılara detaylı bilgilendirme yapılmıştır.

Online olarak gerçekleştirilen eğitime yoğun ilgi olduğu ve yüksek katılım sağlandığı gözlemlenmiştir.

Eğitimlerimiz

B&P Akademi Bünyesinde Gerçekleştirilen Eğitimler

- **B&P Akademi** bünyesinde gerçekleştirilen ve katılımcılar tarafından yoğun ilginin olduğu bir diğer eğitimimiz ise **10/08/2023 tarihinde, B&P Genel Koordinatörü, E. SGK Müfettişi Özdemir Özder** tarafından gerçekleştirilmiştir.

İnsan kaynakları yönetiminin önemli ve teknik fonksiyonlarından biri olan Ücretlendirme ve Bordrolama alanında kritik olan *“Asgari Ücret ve Bordroda Dikkat Edilmesi Gerekenler”* eğitimin temel konusunu oluşturmuştur.

Zoom üzerinden yapılan eğitime yoğun katılım sağlanmış ve eğitim sonrasında olumlu geri bildirimler alınmıştır.

- **27 Eylül tarihi saat 11:00’de B&P Akademi** hizmeti kapsamında **İK Süreç Tasarımı ve Kurumsal Gelişim Yöneticisi Türkan Nağdalızade** tarafından *“İşveren Markası ve Çalışan Değer Önermesi”* konulu online eğitim gerçekleştirilmiştir.

Eğitim içeriğinde İşveren markasının kavramsal çerçevesi, sağladığı yararlar, işveren markası projesinin oluşturulması süreci, ödüllü işveren marka projelerinin incelenmesi ve Universum *“Türkiye’nin En Çekici İşverenleri”* Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi gibi birçok ilgili konu hem teorik olarak hem de pratik açıdan ele alınmıştır.

- **09/10/2023 tarihi saat 15:00’de B&P OSGB İSG Koordinatörü Sevim Gerçek** tarafından *“İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Kazaları Süreç Yönetimi”* konulu online eğitim gerçekleştirilmiştir.

Bu eğitimle iş kazası ve meslek hastalığının tanımı ve iş kazası, meslek hastalığı olarak nitelendirilen durumlar, yasal bildirim süreleri, işverenin yükümlülükleri ve cezai yaptırımlar gibi iş kazası süreç yönetiminde bilinmesi gereken hususlar detaylı olarak incelenmiştir.

Sirküler Listesi

1.	Deprem Nedeniyle 24 ay Süre ile Tecil ve Taksitlendirme İşlemlerine Dair Genel Yazı Yayımlandı
2.	Çalışılmadığına Dair Dair Bildirim Girişi Uygulaması SMS Gönderilmesi Hakkında Duyuru
3.	Mimarlık ve Mühendislik Hizmet Bedellerinin Hesabında Kullanılacak 2023 2 Yılı Yapı Yaklaşık Birim Maliyetleri Hakkında Tebliğ Yayımlandı
4.	Yapılandırma Ödeme Sürelerine İlişkin Duyuru Yayımlandı
5.	“İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair” Tebliğ Resmi Gazetede Yayımlandı
6.	SGK Borçlarının Son Ödeme Tarihi Uzatıldı
7.	Deprem Nedeniyle Uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği Süresi Uzatıldı
8.	KÇÖ ve Nakdi Ücret Desteğinden Hatalı Faydalanılan Sigortalıların Prim Günlerinin Tamamlanmasına İlişkin Uygulama Genelgesi Yayınlanmıştır
9.	Depremler Nedeniyle Devam Eden Mücbir Sebeye İstinaden 7256 ve 7326 Sayılı Kanunda Yer Alan Taksit Ödeme Sürelerinin Yeniden Belirlenmesi Hakkında Karar Yayınlanmıştır
10.	Deprem Felaketi Nedeniyle Prim Borçlarının Ödenme Süreleri ile Bilgi, Belge ve Beyannamelerin Verilme Sürelerinin Ertelenmesine Dair Duyuru
11.	Sporcu Ücretlerinden Tevkif Yoluyla Alınan Gelir Vergisinin İadesi Hakkında Yönetmelik Yayınlanmıştır
12.	Ustalık Telfi Programında Köklü Değişiklikler Yapıldı!
13.	Kişisel Verileri Koruma Kurumu Kararı Resmi Gazete’de Yayımlandı
14.	2023-22 Sayılı Genelge Yayımlandı
15.	Asgari Ücret Desteği Resmi Gazete’de Yayımlandı
16.	2012-30 No’lu Genelge’de Değişiklik Yapılmıştır
17.	2023-02 Dönem Güncel Bordro Parametreleri
18.	Mal ve Hizmetlere Uygulanacak Katma Değer Vergisi Oranlarının Tespitine İlişkin Kararda Değişiklik Yapılmıştır
19.	2023 Yılı Mali Tatil Uygulaması Süreci
20.	Deprem Bölgesinde İşverenlerin Olağanüstü Hal Süresince Ödeyecekleri Sigorta Primi İşveren Hissesinin Tamamı Hazinece Karlanacaktır
21.	Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı Resmi Gazete’de Yayınlanmaktadır



Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün önderliğinde ve kahraman Türk halkının seferberliği ile yazılan kurtuluş destanının gururunu, heyecanını ve milli mücadelemizin varış noktası olan Cumhuriyetimizin ilanının 100. yıldönümünü büyük bir sevinç ve coşkuyla kutluyoruz.

Geleceğe güçlü biçimde ulaşabilmek, Cumhuriyetimizi korumakla mümkündür. Cumhuriyetimizi tüm değerleriyle sonsuza kadar yaşatmak ise hepimizin vazgeçilmez ortak sorumluluğudur.

Cumhuriyetimizin 100. yıldönümünü kutladığımız bu günlerde, geleceğe büyük bir ümit, inanç ve gayretle yürümek azmi ve kararlılığı dileğiyle;

29 Ekim Cumhuriyet Bayramımız Kutlu Olsun...

BROTHERS & PARTNERS KURUMSAL DANIŞMANLIK A.Ő.

www.brothersandpartners.com.tr

Brothers & Partners İstanbul Merkez Ofisi

Maslak, Veko Giz Plaza
Kat 6 / N: 17-18
Kat 7 / N: 21-22
Sarıyer / İstanbul

Brothers & Partners İzmir Ofisi

Aksoy Plaza
Alsancak, 35220
Kat: 8 N: 16
Konak / İzmir

Brothers & Partners Ankara Ofisi

Moment Beştepe Ofis
Beştepe Mahallesi
32. Cadde NO:1 /89 Beştepe
Yenimahalle / Ankara