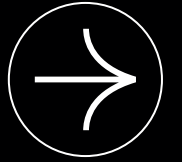


# WORK LIFE

Brothers  
**B&P**  
Partners

**SAYI 2024-01**

İş ve Sosyal Güvenlik Alanında En Güncel İçerik



**Önce Bize Danışın**

Brothers and Partners  
& Deloitte Türkiye  
Çözüm Ortaklığı

Anonim Şirket Ortak ve  
Yönetim Kurulu Üyelerinin  
Kendi Şirketlerinden Sigortalı  
Olarak Bildirilmesi ve Yaşanan  
Sorunlar

Kısmi Süreli Çalışanların Yıllık  
Ücretli İzin Hakkına İlişkin  
Değerlendirme

7495 Sayılı İşsizlik Sigortası  
Kanunu İle Bazı Kanunlarda  
Yapılan Değişiklikler



NİSAN / 2024

WWW.BROTHERSANDPARTNERS.COM.TR

Brothers  
**B&P**  
Partners

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

İLETİŞİM

**+90 212 285 09 111**

**İFO@BROTHERSANDPARTNERS.COM.TR**

**WWW.BROTHERSANDPARTNERS.COM.TR**

YAYIN KOORDİNATÖRÜ

**TÜRKAN NAGHDALIZADA**

TASARIM

**DIGITALBEATS**

**İFO@DIGITALBEATS.COM.TR**

# İÇİNDEKİLER



**03 | ÖN SÖZ**

**04 | DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER**

**05 | 6 ŞUBATI ANMA GÜNÜ**

**06 | ANONİM ŞİRKET ORTAK VE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN KENDİ ŞİRKETLERİNDEN SİGORTALI OLARAK BİLDİRİLMESİ VE YAŞANAN SORUNLAR**

**09 | KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME**

**16 | 7495 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU İLE BAZI KANUNLARDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER**

**28 | ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ**

**32 | ÇALIŞMA ORTAMI KOŞULLARININ İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ**

**36 | OSGB KÖŞESİ**

**38 | HUKUK KÖŞESİ**

YARGITAY KARARI İNCELEMESİ  
ÖRNEK YARGITAY KARARLARI

**53 | ÖNCE BİZ DENETLEYELİM**

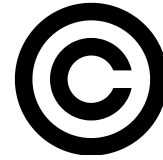
**55 | BİR SORU BİR CEVAP**

**59 | BİZDEN HABERLER**

YENİ YIL KUTLAMASI  
2024 ÜCRET ARTIŞI ARAŞTIRMASI  
ETKİNLİKLER

**64 | EĞİTİMLERİMİZ**

**66 | RAMAZAN BAYRAMI MESAJI**



Dergide 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

Brothers and Partners olarak 2023 Yılında siz değerli okurlarımızı buluşturduğumuz Şirket Bültenimizin 2024 Yılı itibariyle dergi olarak tasarlandığını ve daha kapsamlı, bilgi dolu ve ilgi çekici içeriklerle zenginleştirilmiş ilk sayısının yayımlandığını duyurmanın heyecanı ve mutluluğu içerisindeyiz.

İş ve Sosyal Güvenlik alanında yaşanan güncel gelişmeleri takip edebileceğiniz, işverenler açısından olası etkilerini tartışabileceğiniz ve uzun yıllara dayanan kamu ve özel sektör bağlamında sahip olduğumuz bilgi-birikimimizden, deneyimimizden faydalanabileceğiniz bir yayın ürününün sizler açısından da heyecan verici olacağını umuyor ve size yol gösterici olacağını temenni ediyoruz.

Bilindiği üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, Ocak ayında istihdam bir önceki aya göre 160 bin kişi artarak 32 milyon 222 bin kişi ile tarihi bir seviyeye ulaştı.

İstihdam oranımız %0,2 puan artarak %49 oldu. Belirtmeliyiz ki, istihdamın artışı ile ekonomiye yeni roller eklenmekte, iş gücünün üretime katkısı artmakta ve buna bağlı olarak da işsizlik azalmaktadır. Güçlü bir ekonominin yapı taşı sayılan istihdam artışı, ekonomimize yönelik beklentilerimizi de canlı tutmaktadır. İstihdamın arttığı yerde işçi ve işveren ilişkileri de güçlenmekte ve dönüşmektedir.

Bu bağlamda yeni sayımız ile İş ve Sosyal Güvenlik alanında yaşanan güncel gelişmelere ışık tutacak, gündemin trend konularına değinerek farklı pencerelerden bakmanızı sağlayacak, uzman kalemlerin elinden çıkan gündeme dair zengin içerikli makaleler ile siz değerli okurlarımıza yol göstermeye çalışacağız.

Ek olarak Hukuk Köşesi, Yargıtay Kararı İncelemesi, Denetimde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar, OSGB Köşesi, 2024 Bordro Parametreleri, Bir Soru Bir Cevap gibi eklenen yeni bölümler de dergimizin yeni içeriğini oluşturacaktır.

Brothers and Partners Work Life dergimizin ilk sayısında Dikkat Çeken Gelişmeler köşesi ile son dönemde yaşanan önemli gelişmelere değinilecek, Bizden Haberler bölümü ile faaliyetlerimize yer verilecek, B&P Akademi bünyesinde verilen verimli eğitimlere değinilecek, ücret artışına dair öngörülerde bulunduğumuz Ücret Artışı Raporu paylaşılacak, güncel Yargıtay kararları sizler için özetlenecek, Mütalaa departmanına son ayda en çok yöneltilen bir soruya ve cevaba yer verilecektir.

Bu sayımızda da yer verdiğimiz güncel ve zengin içeriklerin İş ve Sosyal Güvenlik alanının bir yansıması olduğuna inanıyor, ilgiyle okuyacağınızı düşünüyoruz.

Yazıya son vermeden önce bu ay karşıladığımız Ramazan Bayramı'nı en içten dileklerimizle kutlar, sevdiklerinizle beraber geçireceğiniz nice huzurlu, mutlu bayramlara ulaşmanızı dileriz.

**Keyifli Okumalar Dileğiyle...**

**Yönetim Kurulu Başkanı  
Dr. Fahrettin Yahşi**



## DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER

### **Brothers and Partners & Deloitte Türkiye Çözüm Ortaklığı**



#### *Değerli Paydaşlarımız,*

İş ve Sosyal Güvenlik denetim ve danışmanlığı alanında Türkiye'nin lider firması olan Brothers And Partners olarak çok önemli bir gelişmeyi siz değerli dostlarımız ile paylaşmaktan büyük bir gurur duyuyoruz.

Türkiye'nin kendi alanında lider firması Brothers And Partners olarak dünyanın en büyük profesyonel hizmet şirketi olan Deloitte ile bordro hizmetleri alanında çözüm ortağı olarak yola devam etme kararı aldık.

Bundan sonraki süreçte de siz değerli müşterilerimize daha geniş bir hizmet yelpazesi sunabilmek adına Deloitte ile benzer sinerjiler yaratmayı, ihtiyaçlarınıza uygun ve kaliteli çözümler ile sizleri buluşturmayı hedefliyoruz.

Bu güzel gelişmenin başta müşterilerimiz olmak üzere tüm taraflar açısından verimli sonuçlar doğurmasını diliyoruz.

## 6 Şubat Anma Günü

Geçtiğimiz yıl tarih 6 Şubat'ı gösterdiğinde ülkemiz Kahramanmaraş merkezli depremlerle sarsılmış, depremlerde 11 ilimiz yara almıştır. Yaşadığımız bu zor günlerde ülkece kenetlenip şehirlerimizin yaralarını sarmaya beraber çalıştık, vatandaşlarımızı zor zamanlarında yalnız bırakmadık.

Bu süreç bize birlik ve beraberliğin önemini bir kez daha hatırlatmış oldu. Şüphesiz ki, depremin bizlerde bıraktığı etki her zaman baki kalacak, yaşananlar unutulmayacaktır.

Depremde acı ve kayıplar yaşayan herkesin acılarını derinden paylaşıyor, ülkemizin geleceği için umut dolu temennilerde bulunuyoruz.

Depremde hayatını kaybeden vatandaşlarımıza Allahtan rahmet, yakınlarına ise güç ve sabır diliyoruz....





Av. Arb. Engin MERT  
E. SGK Müfettişi  
E. Vergi Müfettişi

## ANONİM ŞİRKET ORTAK VE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN KENDİ ŞİRKETLERİNDEN SİGORTALI OLARAK BİLDİRİLMESİ VE YAŞANAN SORUNLAR

### 1- GİRİŞ:

Anonim şirket ortak ve yönetim kurulu üyelerinin sigortalılık statüsü 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinin 3 numaralı alt bendinde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun, anonim şirketlerde yalnızca ortak ve yönetim kurulu üyelerinin 4/b (BAĞ-KUR) statüsünde olacağını düzenlemiş, kurucu ortak, ortak olmayan yönetim kurulu üyelerinin sigortalılık statüleri hakkında kanunda düzenlemeye yer vermemiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anonim şirket ortak ve/veya yönetim kurulu üyelerinin sigortalılık durumlarını belirlemek için 5510 sayılı Kanun'un 53/2. fıkrasında 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sayılanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı, 44'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı bildirilmeyeceğini hüküm altına almıştır.

5510 sayılı Kanun' un yürürlük tarihinden önce anonim şirket ortak ve yönetim kurulu üyelerinin sigortalılık statülerini belirleyen 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun bazı haklar yönüyle yürürlükte bulunması, anonim şirket ortak ve/veya yönetim kurulu üyelerinin ortağı olduğu şirketten 4 /a kapsamında sigortalı bildirimleri ile ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayımlamış olduğu 2019/9 sayılı Genelge ile karmaşık olan sigortalılık statüsünü daha da bir karmaşık hale getirmiştir. Özellikle yazılı ve görsel medyada EYT olarak bilinen son kanuni düzenleme ile birlikte geçmişte anonim şirket ortak ve/veya kurucu ortak, yönetim kurulu üyesi olan sigortalıların emeklilik işlemleri sırasında sigortalılık statülerinin 2019/9 sayılı Genelge' ye göre belirlenmesi nedeniyle ortak olduğu şirketten 4/a kapsamında sigortalı bildirimleri iptal edilmesinden dolayı emekli olamayan ve/veya emeklilik statüsü değişen binlerce sigortalı olmuştur. Bu makalemizde, özellikle anonim şirketlerde ortak ve/veya yönetim kurulu üyesi olup, aynı şirketten 4/a sigortalısı olarak bildirilenlerin herhangi bir sürprizle karşılaşmaması için dikkat edilmesi gereken hususlar açıklanacaktır.

## 2- ANONİM ŞİRKET ORTAK/KURUCU ORTAK VE/VEYA YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN AYNI ŞİRKETTE 4/A BİLDİRİM YAPILMASI DURUMU:

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinin 3 numaralı alt bendinde anonim şirketlerde yalnızca ortak ve yönetim kurulu üyelerinin 4/b (BAĞ-KUR) statüsünde olacağı düzenlenmiştir. Bu kapsamda 5510 sayılı Kanun, anonim şirketlerde, yönetim kurulu üyesi olan ortakların 4/b (BAĞ-KUR) statüsünde değerlendirmiş, kurucu ortak veya ortak veyahut ortak olmayıp sadece yönetim kurulu üyesi bulunanları 4/b (BAĞ-KUR) statüsünde saymamıştır. 5510 sayılı Kanun öncesinde yürürlükte bulunan 1479 sayılı Kanun' un 24. Maddesinde ise anonim şirketlerin kurucu ortakları ile yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının 4/b (BAĞ-KUR) statüsünde sigortalı olduğu belirtilmiştir. Özellikle anonim şirkette ortak ve yönetim kurulu üyelerinin kendilerinin ortak olduğu şirkette 4/a kapsamında sigortalı olarak bildirilmesi bazı istisnai durumlarda mümkün iken, bazı durumlarda ise mümkün değildir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 4/b (BAĞ-KUR) zorunlu sigortalılık statüsü için hem ortak hem de yönetim kurulu üyesi şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir iken 01.10.2008 tarihinden önce yürürlükte bulunan 1479 sayılı Kanun' da kurucu ortak veya yönetim kurulu üyesi şartlarından her birinin ayrı ayrı olmasını 4/b (BAĞ-KUR) sigortalılık statüsü için yeterli görmüştür. Bu iki farklı durum nedeniyle var olan karışık durum Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayımlamış olduğu 2019/9 sayılı Genelge ile daha karışık hale gelmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayımlamış olduğu 2019/9 sayılı genelge nedeniyle anonim şirkette ortak/kurucu ortak ve/veya yönetim kurulu üyelerinin ortak oldukları şirketten 4/a kapsamında sigortalı olarak bildirilmesi durumlarının ayrıntılı şekilde değerlendirilmesi gerekecektir. Buna göre:

**Örnek 1:** A sigortalısı X A.Ş.' de, 01/10/2008 tarihinden önce 01.01.1990 tarihinde anonim şirkette kurucu ortak olmuş ise statüsü 4/b (BAĞ-KUR) olarak değerlendirileceğinden X A.Ş.' de 4/a kapsamında 01.10.2008 tarihinden önce sigortalı bildirim başlatıp kesinti olmaksızın devam etse dahi 4/a sigortalılığı iptal edilerek 4/b sigortalılığına göre işlem yapılacaktır. A sigortalısı kurucu ortak olmayıp sadece yönetim kurulu üyesi olsaydı da durum değişmeyecektir.

**Örnek 2:** A sigortalısı X A.Ş.' de, 01/10/2008 tarihinden önce anonim şirkette kurucu ortak ve 4/a kapsamında sigortalılığı aynı tarihte başlamış olsa dahi statüsü 4/b (BAĞ-KUR) olarak değerlendirileceğinden X A.Ş.' de 4/a kapsamında sigortalı bildirim başlatıp kesinti olmaksızın devam etse dahi 4/a sigortalılığı iptal edilerek 4/b sigortalılığına göre işlem yapılacaktır.







**Örnek 3:** A sigortalısı X A.Ş.' de, 01/10/2008 tarihinden önce 01.01.1994 tarihinde 4/a kapsamında sigortalı olarak işe başlamış, işe başladığı tarihten sonraki bir tarih olan 01.01.1995 tarihinde X A.Ş.' de ortak ve yönetim kurulu üyesi olmuştur. A sigortalısının X A.Ş.' de 4/a kapsamında sigortalılığı ortak ve/veya yönetim kurulu üyeliğinden önce başlaması ve bugün kadar bir gün dahi kesinti olmadığı takdirde X A.Ş.' de yapılan bildirimler iptal edilmeyerek 4/a kapsamında sigortalılığı geçerli sayılacaktır.

**Örnek 4:** A sigortalısı X A.Ş.' de 01.01.2009 tarihinde kurucu ortak olmuş, aynı şirkette 01.01.2009 tarihi itibarıyla 4 /a kapsamında sigortalı olarak bildirilmesi durumunda, A sigortalısının anonim şirkette yönetim kurulu üyesi olmadığı sürece 4/a kapsamında sigortalılığı iptal edilmeyecektir.

### 3- SONUÇ

Anonim şirketlerde ortak ve yönetim kurulu üyelerinin aynı şirkette 4/a kapsamında sigortalı olması durumunda sigortalılık statüsünün belirlenmesi halihazırda yürürlükte bulunan mevzuata göre çok karışık bir hal almıştır. Özellikle Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayımlamış olduğu Genelge' ye göre ortak olduğu şirketten sigortalı bildirimlerinin iptal edilme durumu, emekli olmayı beklerken bir anda 4/b (BAĞ-KUR) prim borcu ile karşılaşma durumları ile karşılaşmaması için anonim şirket ortak ve yönetim kurulu üyelerinin sigortalılık durumlarının gözden geçirilmesi gerekmektedir.



## KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

Beyazıt Ablaý  
E. SGK Başmüfettişı  
Ankara Ofis Direktörü

### 1. Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Şekli

Günümüzde ortaya çıkan teknolojik gelişmeler İş Hukuku'nu esneklemeye zorlamakta, bu çerçevede kısmi süreli iş sözleşmeleri gibi pek çok a-tipik çalışma şekli yaygınlık kazanmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri arasında a-tipik iş sözleşmelerinin en çok uygulanan örneğini oluşturmaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın temel özelliği, esas olarak iş süresinin kısaltılmasına dayanır. Tam süreli çalışmaya karşı zaman yönünden yapılacak karşılaştırmada kural olarak haftalık çalışma süresi baz alınır. İş hukukumuzda esas alınan "referans dönem" haftadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13.maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi, **"İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir."** şeklinde tanımlanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63.maddesine dayanılarak hazırlanan İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6.maddesinde **"İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır."** düzenlemesi yer almaktadır. Yönetmelik hükmündeki "kadar" sözcüğü haftalık emsal tam süreli çalışmanın üçte ikisinin de dahil olduğunu belirtmektedir. Yargıtay'a göre, **"... emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir"** (Y.HGK, 01.11.2017, E.2015/10-215, K.2017/1255; Y.22.HD, 24.04.2019, E.2016/9776, K.2019/9444; Y.22.HD, 04.03.2019, E.2017/20568, K.2019/4851; Y.9.HD, 19.02.2018, E.2015/24276, K.2018/3224). Ancak kısmi süreli iş sözleşmelerinde haftalık çalışma süresinin en az ne kadar olabileceğine dair bir sınırlama mevcut değildir. Bu nedenle haftada bir saat çalışma süresinin dahi kararlaştırılmasının mümkün olduğu sonucuna varılır.

Bir çalışmanın kısmi süreli olup olmadığının tespitinde ilk olarak dikkat edilmesi gereken husus kısmi süreli iş sözleşmesinin konusunu oluşturan işin ne olduğudur. Bu noktada emsal işçinin belirlenmesi önem taşımaktadır. 4857 sayılı Kanun zaman birimi olarak haftayı esas almış ve kısmi çalışmanın tam süreli emsal işçinin haftalık normal çalışma süresine kıyasla belirlenmesini hükme bağlamıştır. 4857 sayılı Kanun, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma bakımından, haftalık kanuni çalışma süresini değil; işyerinde uygulanan tam süreli emsal işçinin tabii olduğu haftalık çalışma süresini esas almaktadır. Örneğin tam süreli iş sözleşmesiyle haftalık 45 saat çalışılan işyerinde haftalık 30 saate kadar olan çalışma kısmi süreli olarak kabul edilecekken, tam süreli iş sözleşmesiyle haftalık 40 saat çalışılan işyerinde 26 saat 40 dakikaya kadar olan çalışma kısmi süreli olarak kabul edilecektir.



Kısmi süreli iş sözleşmesinden söz edebilmek için taraflar arasındaki ilişkide bulunması gereken diğer bir unsur, emsal işçiye göre haftalık temelde önemli ölçüde daha az çalışma halinin **düzenli ve sürekli** olarak devam etmesidir. Süreklilik unsuru kısmi süreli çalışmayı benzer nitelikteki çalışma şekillerinden ayıran temel bir özelliktir. Buradaki süreklilik unsuru, iş ilişkisinin devamlılığı açısından değil, işçinin edimlerini yerine getirmesi açısından devamlılık olarak anlaşılmalıdır. Örneğin, işçinin işyerinde bir tam gün çalışıp, üç gün sonra yarım gün çalışması ile iş ilişkisinin devamlılığı etkilenmeyecektir.



Kısmi süreli iş sözleşmesi için İş Kanunu'nda öngörülmuş bir şekil şartı bulunmamaktadır. Şekil serbestisi ilkesi (TBK m.12/1, m.394/1; İşK.m.8/1) gereği yazılı yapılmak zorunda değildir. Yargıtay'a göre de "Kısmi süreli iş sözleşmesi yazılı olarak yapılabileceği gibi, yazılı sözleşme bulunmayan hallerde işyerinin özelliği ile işin niteliğine göre de kısmi çalışma olgusunun kanıtlanması mümkündür" (Y.HGK, 01.11.2017, E.2015/10-215, K.2017/1255; Y.22.HD, 06.12.2017, 9157/27899). Kısmi çalışma tanık dahil her türlü delille kanıtlanabilir.



Öte yandan, sosyal güvenlik mevzuatı bakımından sözleşmenin yazılı yapılması ve SGK'ya ibrazı gerekmektedir. SGK'nın eksik gün bildiriminin kabulü için yazılı kısmi süreli iş sözleşmesinin verilmesi gereklidir.



## 2. Kısmi Süreli Çalışmada Yıllık Ücretli İzin Hakkı

**2.1. Yıllık Ücretli İzine Hak Kazanma:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53.maddesine göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İş Kanunu'nun 55.maddesinde işçinin çalışmadığı halde yıllık ücretli izne hak kazanması bakımından dikkate alınacak süreler sınırlı sayıda (numerus clausus) sıralanmıştır.

Görüleceği üzere Kanun, yıllık ücretli izne hak kazanmak için işe başlanılan günden itibaren “en az bir yıl çalışmış olma” koşulunu aramaktadır; haftalık veya günlük çalışma süresine ilişkin bir ölçüt getirilmemiştir. Öte yandan, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı İş Kanunu'nun 13.maddesinde genel olarak hükme bağlanmıştır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde kısmi süreli işçilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanma koşulları ayrıca özel olarak düzenlenmiştir. Yönetmeliğin m.13/1 hükmüne göre, “kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.” Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin m.13/2'ye göre, “Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.” Bu itibarla, kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, işe başladığı tarihten itibaren bir yıllık sürenin tamamlanmış olması gerekli ve yeterlidir.

Yargıtay'a göre de “Kısmi süreli çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçi işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince yıllık ücretli izne hak kazanacaktır; bir yıllık çalışma süresini dolduran kısmi süreli çalışan işçinin izin hakkı vardır.” (Y.22.HD, 09.07.2018, E.2017/13548, K.2018/17459; Y.9.HD, 15.01.2013, E.2010/35184, K.2013/596).

Örneğin; bir işyerinde haftanın 4 günü, günde 5 saatlik çalışma düzeninde çalışan kısmi süreli işçi, 15.01.2019 tarihinde işe girmişse, işe giriş tarihinden itibaren bir yıl sonra yani 15.01.2020 tarihinde yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.

İş Kanunu m.53/1 uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanmada işçinin işe başladığı günden itibaren en az bir yıl boyunca çalışmakla yükümlü olduğu sürelerde çalışmış olması esastır. Örneğin, haftanın üç günü kısmi süreli çalışan bir işçi, bir hafta boyunca uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü (m.55/1-a) çalışmaz ise, bu sürenin yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından çalışılmış gibi sayılacağı açıktır. Ancak söz konusu işçi çalışması gereken bu günlerde İş Kanunu m.55'te sıralanan durumların hiçbirisi söz konusu olmaksızın çalışmamışsa, bu üç günü telafi edecek hizmet süresinin yıllık ücretli izne hak kazanmak için geçmesi gereken bir yıllık süreye eklenmesi gerekir. İş Kanunu m.54/2 madde metnindeki hüküm “boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir” şeklindedir. Üç gün devamsızlığı bulunan örnekteki işçi, bu devamsızlığı telafi eden üçüncü gündeki çalışması ile yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.

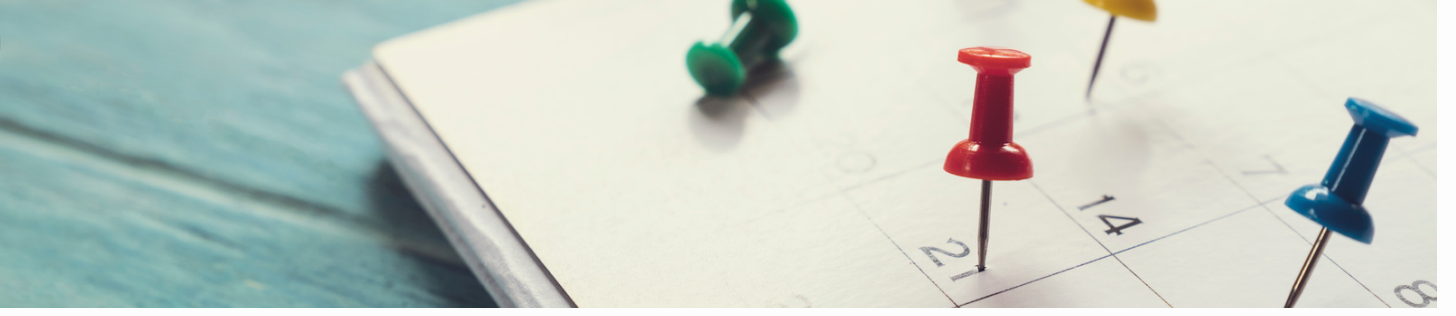


**2.2. Yıllık Ücretli İzin Süresi, Bölünmesi ve Tarihi:** Yıllık Ücretli İzin Süresi, Bölünmesi ve Tarihi: İş Kanunu m.53 uyarınca işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçi en az 14 günlük yıllık ücretli izne hak kazanır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağına (m.13/2, c-1) göre yıllık ücretli izin süresinin uzunluğu tam süreli işçininki gibidir. Yıllık ücretli izin hakkının kendisi paraya ilişkin bir menfaat niteliği taşımadığından kısmi süreli işçiye iznin oranlanarak tam süreli işçiye göre daha kısa verilmesi söz konusu olamaz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin m.13/3 hükmünde "izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz." denilerek yıllık izin süresi konusunda ayırım yapılamayacağı vurgulanmıştır. İşyerinde en az bir yıl çalışmış olan kısmi süreli işçi de 14 günlük yıllık ücretli izin hakkı elde edecektir.

Örneğin, haftanın iki iş günü çalışan işçi yedi hafta boyunca izin kullanmayacaktır. Söz konusu işçi yıllık ücretli izin süresi (14 gün) boyunca gelir kaygısı yaşamaksızın sözleşme uyarınca çalışmakla yükümlü olduğu günlerde çalışmayacaktır. Nitekim, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde, "Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır." (m.13/2) düzenlemesi yer almaktadır.

**Örnek-1; İzin Bölünmeden Kullandırılması** (Pazartesi, Çarşamba ve Cuma günleri çalışan kısmi süreli işçinin 14 günlük yıllık ücretli izne hak kazanması halinde, bunun tamamı bölünmeksizin Pazartesi gününden başlayarak kullandırılırsa, izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günü sayısı 7 olacaktır);

| Pazartesi<br>(İş günü) | Salı         | Çarşamba<br>(İş günü) | Perşembe     | Cuma<br>(İş günü) | Cumartesi    | Pazar        |
|------------------------|--------------|-----------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------|
| İzin Günü-1            | İzin Günü-2  | İzin Günü-3           | İzin Günü-4  | İzin Günü-5       | İzin Günü-6  | Hafta Tatili |
| İzin Günü-7            | İzin Günü-8  | İzin Günü-9           | İzin Günü-10 | İzin Günü-11      | İzin Günü-12 | Hafta Tatili |
| İzin Günü-13           | İzin Günü-14 |                       |              |                   |              |              |



**Örnek-2; İzin Bölünerek Kullanılması** (Pazartesi, Çarşamba ve Cuma günleri çalışan kısmi süreli işçinin 14 günlük yıllık ücretli izne hak kazanması halinde, bunun 10 günü bölünmeksizin Pazartesi gününden başlayarak kullanılırsa, izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günü sayısı 5 olacaktır. Ayrıca geri kalan 4 günü birer gün bölerek kullanırsa işçinin izinde olacağı kısmi süreli iş günü 9 gün olacaktır);

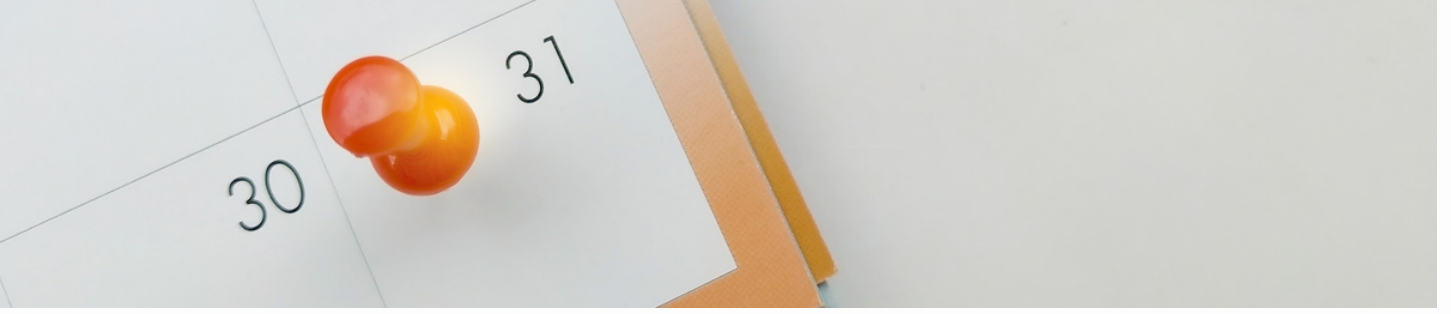
| Pazartesi<br>(İş günü) | Salı        | Çarşamba<br>(İş günü) | Perşembe     | Cuma<br>(İş günü) | Cumartesi   | Pazar        |
|------------------------|-------------|-----------------------|--------------|-------------------|-------------|--------------|
| İzin Günü-1            | İzin Günü-2 | İzin Günü-3           | İzin Günü-4  | İzin Günü-5       | İzin Günü-6 | Hafta Tatili |
| İzin Günü-7            | İzin Günü-8 | İzin Günü-9           | İzin Günü-10 |                   |             |              |

Yıllık ücretli iznin 10 günden arta kalan bölümünün birer gün değil de birkaç günlük parçalara bölünmesi halinde Yönetmelikteki izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak izin kullanma kuralı geçerli olacaktır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin m.8/2 uyarınca izin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. İşçinin hangi tarihte izne çıkacağını belirleme yetkisi işverendedir. İzin kurulu bulunan işyerlerinde kurul tarafından oluşturulan izin çizelgeleri de işverenin onayına tabidir (Yön.m.16/1-a). Kısmi süreli işçi çalıştıran işverenler bakımından da bu yetkinin varlığı tartışmasızdır. Kısmi süreli işçi için iznin haftanın hangi gününden itibaren başlatılacağı ücret hakkı bakımından önem arz eder. Örneğin haftanın iki günü Cuma ve Cumartesi on birer saat çalışan bir kısmi süreli işçinin Pazartesi gününden itibaren izne çıkarılması halinde kısmi süreli işgünü sayısı 4 gün iken, iznin Cuma gününden başlaması halinde kısmi süreli gün sayısı 6 gün olacaktır.

### Örnek-3; İzin Gününün Seçimi-Pazartesi Gününden Başlanması

| Pazartesi    | Salı         | Çarşamba    | Perşembe     | Cuma<br>(İş günü) | Cumartesi<br>(İş günü) | Pazar        |
|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------------|------------------------|--------------|
| İzin Günü-1  | İzin Günü-2  | İzin Günü-3 | İzin Günü-4  | İzin Günü-5       | İzin Günü-6            | Hafta Tatili |
| İzin Günü-7  | İzin Günü-8  | İzin Günü-9 | İzin Günü-10 | İzin Günü-11      | İzin Günü-12           | Hafta Tatili |
| İzin Günü-13 | İzin Günü-14 |             |              |                   |                        |              |



#### Örnek-4; İzin Gününün Seçimi-Cuma Gününden Başlanması

| Pazartesi   | Salı         | Çarşamba     | Perşembe     | Cuma<br>(İş günü) | Cumartesi<br>(İş günü) | Pazar        |
|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|------------------------|--------------|
|             |              |              |              | İzin Günü-1       | İzin Günü-2            | Hafta Tatili |
| İzin Günü-3 | İzin Günü-4  | İzin Günü-5  | İzin Günü-6  | İzin Günü-7       | İzin Günü-8            | Hafta Tatili |
| İzin Günü-9 | İzin Günü-10 | İzin Günü-11 | İzin Günü-12 | İzin Günü-13      | İzin Günü-14           | Hafta Tatili |

İş Kanunu m.56/5 uyarınca yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili günleri izin süresinden sayılmaz. Haftanın bazı günleri çalışan kısmi süreli işçinin sözleşme uyarınca zaten çalışmayacağı bir günün UBGT olması halinde herhangi bir ücrete hak kazanılmayacaktır. Örneğin, haftada iki gün (çarşamba ve cuma) kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve ilk bir yılını tamamlamış bir işçi bakımından yıllık ücretli izin süresi içindeki son Cuma günü genel tatil gününe (örneğin 23 Nisan) denk gelmişse, söz konusu cuma günü izin süresinden sayılmayarak izin bir gün uzayacaktır.

#### Örnek-5; İzin Gününün UBGT Gününe Denk Gelmesi

| Pazartesi    | Salı         | Çarşamba<br>(İşgünü) | Perşembe     | Cuma<br>(İşgünü) | Cumartesi   | Pazar        |
|--------------|--------------|----------------------|--------------|------------------|-------------|--------------|
|              |              | İzin Günü-1          | İzin Günü-2  | İzin Günü-3      | İzin Günü-4 | Hafta Tatili |
| İzin Günü-5  | İzin Günü-6  | İzin Günü-7          | İzin Günü-8  | Genel Tatil      | İzin Günü-9 | Hafta Tatili |
| İzin Günü-10 | İzin Günü-11 | İzin Günü-12         | İzin Günü-13 | İzin Günü-14     |             | Hafta Tatili |



**2.3. Yıllık İzin Ücreti:** İzne hak kazanan kısmi süreli çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin sürelerinin yanı sıra izin ücretleri konusunda da ayırım yapılamaz. Bu yön, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde, "izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz." (m.13/3) hükmüyle belirtilmiştir. Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara, izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir (Yön.m.21/5). Kısmi süreli iş sözleşmesi gereğince zaten çalışmayacakları süreler için yıllık izin ücreti ödenmez. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, UBGT ücretleri ayrıca ödenir (4857 sK.m.57/6).

Buna göre; örneğin örnek-5 'teki gibi haftanın iki iş günü (Çarşamba ve Cuma), günde 11 saat ve saat ücreti 100 TL'ye çalışan kısmi süreli çalışan işçi Çarşamba gününden itibaren yıllık izne ayrılmışsa, işçinin 6 iş günü (bir gün genel tatil) çalışması karşılığında hak kazanacağı ücret yıllık izin ücreti olarak kendisine ödenecektir. İşçi 6 iş günü karşılığı olan 6.600,00 TL (6 işgünüx11 saatx100 TL) ücreti yıllık izin ücreti olarak hak edecektir.





Musa Çakmakçı  
Denetim Direktörü  
İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı

## 7495 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU İLE BAZI KANUNLARDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

### ÖZET

03/02/2024 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 7495 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile sosyal güvenlik ve çalışma hayatı ile ilgili bazı değişiklikler yapılmıştır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda yapılan değişiklikler ile yakın zamanda gündemimizden düşmeyen salgın halî kısa çalışma halleri arasına girmiş, kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları ve ödenen kısa çalışma ödeneklerine ait sürenin işsizlik ödeneği süresinden düşürülmesi hususunda her iki ödenek arasına süre koşulu getirilmiştir. Ayrıca 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun ek 2’nci maddesinin son fıkrasına eklenen cümle ile kısa çalışma ödeneğinin sigortalının kusurundan dolayı fazla ödendiğinin ortaya çıkması halinde fazla yapılan ödemenin yasal faizi ile birlikte sigortalıdan tahsil edileceği düzenlenmiştir. 7495 sayılı Kanun’la yapılan değişiklik ile 6111 sayılı ilave istihdam işveren sigorta primi teşviki uygulama süresi 31/12/2025 tarihinde kadar uzatılmış ve Cumhurbaşkanına bu süreyi bir yıl daha uzatma yetkisi verilmiştir. 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanun’da İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün düzenlendiği 12’nci maddenin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. En düşük yaşlılık aylığının 10.000 TL olarak belirlenmesi ve 01/01/2024 ile 31/12/2024 ayları arasındaki asgari ücret desteğinin 699,90 TL olarak belirlenmesine yönelik Kanun maddeleri yine 7495 sayılı Kanun’da yer almıştır. 2024 yılı başından önce bağlanmış gelir ve aylıklar ile 2024 yılında bağlanacak malullük, yaşlılık veya ölüm aylıkları 2024 yılı Ocak ayından itibaren geçerli olmak üzere altı aylık artış oranı yüzde 49,25 olarak düzenlenmiş ve yaşlılık aylıklarına yüzde 49,25 zam yapılmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Teftiş ve İdari Yaptırımlar bölümüne eklenen madde ile (24/A) "Bakanlığın inceleme, kontrol, denetim yetki ve sorumluluğu"na ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kısa çalışma, kısa çalışma ödeneği, ilave istihdam teşviki, yaşlılık aylığı, asgari ücret desteği, iş sağlığı ve güvenliği.

## 1. GİRİŞ



3 Şubat 2024 tarih 32449 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan "7495 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile başta işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenleyen 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına alan; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılama yöntemlerini belirleyen; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenleyen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılmıştır.

Yazımızda 7495 sayılı Kanun ile İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda yapılan değişikliklere yer verilmiştir. İlgili Kanun ile başta 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu olmak üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yapılan değişiklikler sırasıyla aşağıda yer almaktadır.

## 2. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğini Düzenleyen Madde Değişikliği

7495 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un birinci maddesi 1 Mart 2024 tarihi itibarıyla yürürlüğe girecek olup ilgili kanun maddesi ile "genel salgın hali" de kısa çalışma yapılabilecek durumlar arasına eklenmiştir.

Madde 1- 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2'nci maddesinin birinci fıkrasına "bölgesel kriz" ibaresinden sonra gelmek üzere, "genel salgın" ibaresi eklenmiş, üçüncü fıkrasının ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, dördüncü fıkrasına ikinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümleler eklenmiş, dördüncü fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve yedinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

"Sigortalının kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir."



"Sigortalının kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte sigortalıdan tahsil edilir, ölen sigortalılara ait fazla ödemeler geri tahsil edilmez."

Ek Madde 2'nin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan "İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir." ifadesi "Sigortalının kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir." şeklinde değiştirilerek öncelerde kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulu işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulu ile bir iken ilgili değişiklik ile kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulu ayrıca düzenlenmiştir.

25.03.2020 tarihli 7226 sayılı Kanununun 41'inci maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Geçici 23'üncü madde eklenmiş ve bu madde ile yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması koşulu getirilmiştir.



7495 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un birinci maddesinin ikinci fıkrası ile Geçici 23'üncü maddedeki kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulu kısa çalışma başlama tarihinden önceki hizmet akdine tabi olma süresi artırılarak Kanun metnine eklenmiştir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin hesaplamasına yer verilen 4447 sayılı Kanun'un ek ikinci maddesinin dördüncü fıkrasının ikinci cümlesinden sonra gelmek üzere "Kısa çalışma ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak sigortalının kendisine ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkilidir. Kısa çalışma ödeneği, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz, nafaka borçları dışında onda birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik edilemez." ifadeleri eklenerek kısa çalışma ödeneğinin ödenme zamanı, yapılacak yasal kesinti ve haczedilme durumları düzenlenmiştir.



Yine ilgili dördüncü fıkranın son cümlesinde yer alan "Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür." ifadesi "Kısa çalışma ödeneği olarak ödenen süreler, kısa çalışma başlama tarihinden itibaren 3 yıl içindeki hizmet akdi fesihlerine istinaden yapılacak işsizlik ödeneği ödemelerine ilişkin hak sahipliği sürelerinden düşülür." şeklinde değiştirilerek kısa çalışma ödeneği olarak ödenen sürelerin işsizlik ödeneğine ilişkin hak kazanılan sürelerden mahsubu için kısa çalışma başlama tarihi itibarıyla üç yıllık sürenin dikkate alınacağı düzenlenmiştir.

Böylelikle işçinin kısa çalışma sonrası üç yıl içinde işten ayrılması halinde kısa çalışma ödeneğinde geçen süreleri, işsizlik ödeneği hak ediş süresinden düşürülebilecekken, feshin üç yıl dolması itibarıyla yapılması durumunda ilgili kısa çalışma ödeneğindeki süreler mahsup edilemeyecektir.

4447 sayılı Kanun'un ek ikinci maddesinin yedinci fıkrasında yer alan "İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir." cümlesinden sonra gelmek üzere eklenen "Sigortalının kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte sigortalıdan tahsil edilir, ölen sigortalılara ait fazla ödemeler geri tahsil edilmez." cümlesi ile yapılan fazla ödemeler için işveren sorumluluğunun yanı sıra işçinin sorumluluğu da eklenmiştir.

### **3. 6111 Sayılı Kanun ile İlave İstihdama Yönelik Getirilen İşveren Sigorta Primi Teşvikinin Uygulanma Süresi Uzatıldı**

7495 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un ikinci maddesi ile 1 Ocak 2024 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 10'uncu maddesinin on ikinci fıkrasında uygulanma süresi olarak yer alan 31/12/2023 tarihi 31/12/2025 tarihine kadar iki yıl uzatılmıştır.

Cumhurbaşkanı'na uygulanma süresini 31/12/2026 tarihine kadar uzatma yetkisi verilmiştir. Madde 2- 4447 sayılı Kanun'un geçici 10'uncu maddesinin on ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bu madde hükümleri 31/12/2025 tarihine kadar uygulanmaya devam edilir. Cumhurbaşkanı, bu maddenin uygulanma süresini 31/12/2026 tarihine kadar uzatmaya yetkilidir."





#### **4. 1 Mart 2024 Tarihinden Önce Kısa Çalışması Başlayanlar Ek İkinci Maddenin Üçüncü ve Dördüncü Fıkrasındaki Değişikliklerden Etkilenmeyecek**

7495 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un üçüncü maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na 1 Mart 2024 tarihinden geçerli olmak üzere Geçici 34'üncü madde eklenmiştir.

Madde 3- 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Geçici Madde 34- Kısa çalışma başlama tarihi bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce olanlar hakkında ek 2'nci maddenin üçüncü fıkrası ile dördüncü fıkrasının bu maddeyi ihdas eden Kanun ile yapılan değişiklik öncesindeki hükümleri uygulanır."

İlgili madde ile 1 Mart 2024 tarihinden önce kısa çalışmaya başlayanların 4447 sayılı Kanun'un ek 2 'nci maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkrasında yapılan değişikliklerden etkilenmeyeceği düzenlenmiştir.

#### **5. 3146 Sayılı Kanun'da Yer Alan Ortam Ölçümleri, Analiz Laboratuvarlarının İnceleme, Kontrol ve Denetimlerinin Yerine Getirilmesine İlişkin Hükümler Yürürlükten Kaldırılmıştır**

Kanun'un 4'üncü maddesi ile 3 Şubat 2024 tarihinden geçerli olmak üzere; 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanun'da İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün düzenlendiği 12'nci maddenin üçüncü fıkrasında yer alan "20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen eğitim kurumları, ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile birinci fıkra gereğince iş sağlığı ve güvenliği ortam ölçüm, analiz laboratuvarlarının inceleme, kontrol ve denetimleri, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve yardımcıları ile mühendis, fizikçi, kimyager, biyolog ve tabipler tarafından yerine getirilebilir.

Bu madde kapsamında görevlendirilenler hakkında 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 33'üncü maddesinin (b) fıkrası hükmü uygulanır." hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 4- 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanun'un 12'nci maddesinin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

#### **6. En Düşük Emekli Maaşı 10.000 TL Olarak Belirlendi**

Kanun'un 5'inci maddesi ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "en az emekli maaşlarını" düzenleyen Ek 19'uncu maddesinde yapılan değişiklik ile 2024 yılı Ocak ayı ödeme döneminden itibaren uygulanmak üzere aylık 10.000 TL'ye çıkarılmasına yönelik düzenleme yapılmıştır.

Yapılan değişiklik ile; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Ek 19'uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "7.500" ibaresi "10.000" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 5- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ek 19'uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "7.500" ibaresi "10.000" şeklinde değiştirilmiştir.



## 7. 01/01/2024 İle 31/12/2024 Arası Asgari Ücret Desteği 699,90 TL Olarak Belirlenmiştir

7495 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un altıncı maddesi ile 01/01/2024 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Geçici 101'inci madde eklenmiştir. Eklenen bu madde ile 01/01/2024- 31/12/2024 dönemi için asgari ücret desteği 699,90 TL olarak kararlaştırılmıştır.

Madde 6- 5510 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir. "Geçici Madde 101- 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenlerce;

a) 2023 yılının aynı ayına ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 671 Türk lirası ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2024 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,

b) 2024 yılı içinde ilk defa bu Kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının, 2024 yılı Ocak ile Aralık ayları/dönemi için günlük 23,33 Türk lirası ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, bu işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilir ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.

Ancak (a) bendinde belirtilen prime esas günlük kazanç tutarı, 6356 sayılı Kanun hükümleri uyarınca toplu iş sözleşmesine tabi özel sektör işverenlerine ait işyerleri için 1.341 Türk lirası olarak esas alınır.

Bu madde kapsamında destekten yararlanılacak ayda/dönemde, 2023 yılı Ocak ila Aralık aylarında/döneminde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması hâlinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

Mevcut bir işletmenin kapatılarak değişik bir ad ve unvan altında ya da bir iş birimi olarak açılması veya yönetim ve kontrolü elinde bulunduracak şekilde doğrudan veya dolaylı ortaklık ilişkisi bulunan şirketler arasında istihdamın kaydırılması, şahıs işletmelerinde işletme sahipliğinin değiştirilmesi gibi İşsizlik Sigortası Fonu katkısından yararlanmak amacıyla muvazaalı işlem tesis ettiği anlaşılan veya sigortalıların prime esas kazançlarını 2024 yılı Ocak ile Aralık ayları/dönemi için Kuruma bildirmedeği veya eksik bildirdiği tespit edilen işyerlerinden İşsizlik Sigortası Fonunca karşılanan tutar, gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte geri alınır ve bu işyerleri hakkında bu madde hükümleri uygulanmaz.

İşyerinde çalıştırılan sigortalılarla ilgili 2024 yılı Ocak ile Aralık aylarına/dönemine ait aylık prim ve hizmet belgelerinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin yasal süresi içinde verilmediği, sigorta primlerinin yasal süresinde ödenmediği,



denetim ve kontrolle görevli memurlarca yapılan soruşturma ve incelemelerde; çalıştırılan kişilerin sigortalı olarak bildirilmediği veya bildirilen sigortalının fiilen çalıştırılmadığı durumlarının tespit edilmesi, Kuruma prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunması hâllerinde bu maddeye ilişkin hükümler uygulanmaz.

Ancak Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını 6183 sayılı Kanun'un 48'inci maddesine göre tecil ve taksitlendiren ya da ilgili diğer kanunlar uyarınca yapılandırılan işverenler bu tecil ve taksitlendirme veya yapılandırma devam ettiği sürece bu madde hükümlerinden yararlandırılır.

Bu maddenin uygulanmasında bu Kanun'un ek 14'üncü maddesi hükümleri uygulanmaz. Birinci fıkranın (a) bendinin uygulanmasında, bir önceki yılın aynı ayına ilişkin olarak aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmemiş olması hâlinde bildirim yapılmış takip eden ilk aya ilişkin aylık prim ve hizmet belgesindeki veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki bildirimler esas alınır.

2023 yılından önce bu Kanun kapsamına alınmış ancak 2023 yılında sigortalı çalıştırmamış işyerleri hakkında birinci fıkranın (b) bendi hükümleri uygulanır.

Sigortalı ve işveren hisselerine ait sigorta primlerinin Devlet tarafından karşılandığı durumlarda işverenin ödeyeceği sigorta priminin İşsizlik Sigortası Fonunca karşılanacak tutardan az

olması hâlinde sadece sigorta prim borcu kadar mahsup işlemi yapılır.

3213 sayılı Kanun'un ek 9'uncu maddesi uyarınca ücretleri asgari ücretin iki katından az olamayacağı hükme bağlanan "Linyit" ve "Taşkömürü" çıkarılan işyerlerinde yer altında çalışan sigortalılar için birinci fıkranın uygulanmasında (a) bendi uyarınca belirlenecek günlük kazanç 1.789 Türk lirası olarak ve 2023 yılının aynı ayına ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen prim ödeme gün sayısının bir buçuk katını geçmemek üzere, 2024 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısı dikkate alınır.

Bu madde hükümleri, 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde sayılan kamu idarelerine ait kadro ve pozisyonlarda 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için uygulanmaz.

2024 Ocak ila Aralık aylarına/dönemine ilişkin yasal süresi dışında Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya Hazine ve Maliye Bakanlığına verilecek muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı sigortalılar için bu madde hükümleri uygulanmaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu'nun görüşleri alınmak suretiyle Kurum tarafından belirlenir.



## **8. SSK ve BAĞ-KUR Emekli Aylığı %49,25 Zam Yapılması Kararlaştırıldı**

7495 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un yedinci maddesi ile 2024 yılı başından önce bağlanmış gelir ve aylıklar ile 2024 yılında bağlanacak malullük, yaşlılık veya ölüm aylıkları 2024 yılı Ocak ayından itibaren geçerli olmak üzere altı aylık artış oranı yüzde 49,25 olarak düzenlenmiştir.

Madde 7- 5510 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Geçici Madde 102- 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı ve hak sahiplerine; 2024 yılı başından önce bağlanmış gelir ve aylıklar ile 2024 yılında bağlanacak malullük, yaşlılık veya ölüm aylıklarının bu Kanun'un 27'nci, 29'uncu, 33'üncü ve geçici 2'nci maddelerine göre 2024 yılı Ocak ayı itibarıyla hesaplanan aylık tutarları dosya bazında ödenmesi gereken miktar esas alınmak kaydıyla 2024 yılı Ocak ayından geçerli olmak üzere %49,25 oranında artırılır. Birinci fıkrada belirtilen şekilde artırılan gelir ve aylıklar, 2024 yılı Ocak ayında bu maddede belirtilen artış dışında 55'inci maddeye göre ayrıca artırılmaz."

## **9. 7495 Sayılı Kanun ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Değişiklik**

7495 sayılı Kanun'un 8'inci maddesi ile aşağıda yer verilen 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "Teftiş, İnceleme, Araştırma, Müfettişin Yetki, Yükümlülük ve Sorumluluğu" başlıklı 24'üncü maddesinin ikinci fıkrası 3 Şubat 2024 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlükten kaldırılmıştır.

"(2) Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir."

Madde 8- 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.





## **10. 6331 Sayılı Kanun'a Bakanlığın İnceleme, Kontrol, Denetim Yetki ve Sorumluluğunu Düzenleyen Madde Eklendi**

7495 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 9'uncu maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Teftiş ve İdari Yapıtlar bölümünde yer alan teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğunu düzenleyen 24'üncü maddesinden sonra gelmek üzere "Bakanlığın inceleme, kontrol, denetim yetki ve sorumluluğu" maddesi eklenmiştir.

Madde 9- 6331 sayılı Kanuna 24'üncü maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

"Bakanlığın inceleme, kontrol, denetim yetki ve sorumluluğu

Madde 24/A- (1) Bakanlık bu Kanun kapsamındaki eğitim kurumları, ortak sağlık ve güvenlik birimleri, ekipman muayene kuruluşları, iş hijyeni ölçüm, test ve analiz laboratuvarlarında inceleme, yetkilendirme, kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bakanlık adına inceleme, kontrol ve denetim İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nde görevli çalışma uzmanı ve çalışma uzman yardımcısı, mühendis, fizikçi, kimyager, biyolog ve tabip unvanlı personel tarafından yerine getirilir.

Bu madde kapsamında görevlendirilen personel inceleme, kontrol ve denetim esnasında mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Görevlendirilen personele işveren veya çalışanlar tarafından gereken kolaylık sağlanır. Bu fıkraya ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça düzenlenir.

(2) Bu madde kapsamında görev yapan Bakanlık personeli kolluk kuvvetlerinin yardımına ihtiyaç duydukları takdirde, askeri işyerleri hariç olmak üzere, durumu ilgili mülki idare amirine iletirler. Mülki idare amiri 10/6/1949 tarihli ve 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ile 4/7/1934 tarihli ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu'nun verdiği yetkiler çerçevesinde yapacağı değerlendirme sonucunda bu talebi uygun bulursa yeteri kadar kolluk kuvveti görevlendirir.

(3) Bu madde kapsamında inceleme, kontrol ve denetim için görevlendirilenler hakkında 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 33'üncü maddesinin (b) fıkrası hükmü uygulanır."



## **11. 6331 Sayılı Kanun'a Eklenen 24/A Maddesi Sonrası İdari Para Cezaları ve Uygulanması Maddesinde Değişiklik Yapıldı**

Kanun'un 10'uncu maddesi ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İdari Para Cezaları ve Uygulanması" başlıklı 26'ncı maddesinin birinci fıkrasının (k) bendinde düzenlenen "24'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene beş bin Türk lirası" hükmünde yer alan "24 üncü maddesinin ikinci" ibaresi "24/A maddesinin birinci" şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 10- 6331 sayılı Kanun'un 26'ncı maddesinin birinci fıkrasının (k) bendinde yer alan "24'üncü maddesinin ikinci" ibaresi "24/A maddesinin birinci" şeklinde değiştirilmiştir.

## **12. Sonuç**

03/02/2024 tarihli Resmî Gazete 'de yayımlanan 7495 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile sosyal güvenlik ve çalışma hayatı ile ilgili bazı değişiklikler yapılmıştır.

### **12.1. Kısa Çalışma Ödeneği ile İlgili Değişiklikler**

7495 sayılı Kanununun 1. Maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2'nci maddesinde yapılan değişikliklerle;

Kısa çalışma yapılabilecek gerekçelere "genel salgın" hallerinin eklendiği,

Sigortalının kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması koşulu düzenlendiği,

Kısa çalışma ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak sigortalının kendisine ve damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmayacak, nafaka borçları dışında onda birinden fazlası haczedilemeyecek veya başkasına devir ve temlik edilemeyeceği,

Kısa çalışma ödeneği olarak ödenen süreler, kısa çalışma başlama tarihinden itibaren 3 yıl içindeki işsizlik ödeneği ödemelerinden düşüleceği,

Ölen sigortalılar hariç sigortalının kusurundan kaynaklanan fazla ödemelerin yasal faizi ile birlikte sigortalılardan tahsil edileceği düzenlenmiştir.



## 12.2. 6111 Kanun Numaralı Teşvik Uygulama Süresinin Uzatılması

7495 sayılı Kanununun 2. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici - 10. maddesinin 12. fıkrasında yapılan değişiklik ile ilave istihdamın sağlanması ve özel politika gerektiren kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi sahibi olan işsizlerin istihdamının desteklenmesi amacıyla 2011 yılından bu yana uygulanan ve 31/12/2023 tarihinde uygulama süresi sona eren 6111 Kanun numaralı teşvikin uygulama süresi 31/12/2025 olarak iki yıl daha uzatılmış ve 31/12/2026 tarihine kadar uzatılması hususunda da Cumhurbaşkanına yetki verilmiştir.

## 12.3. Emekli Aylıkları ile İlgili Değişiklikler

7495 sayılı Kanun'un 5'inci maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un EK 19'uncu maddesinin birinci fıkrasında yapılan değişiklikle en düşük emekli aylığının 7.500 TL'den 10.000 TL'ye yükseltilmiştir. 7495 sayılı Kanun'un 7'nci maddesi ile de 5510 sayılı Kanun'un 4/1 (a) ve (b) bentleri kapsamındaki gelir ve aylıkların 2024 yılı Ocak ayından geçerli olmak üzere %49,25 oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

## 12.4. 2024 Yılı Asgari Ücret Desteği Uygulaması

7495 sayılı Kanun'un 5'inci maddesi ile 5510 sayılı Kanun'a eklenen Geçici 101'inci madde ile 5510/4-1 (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenlerce;

a) 2023 yılının aynı ayma ilişkin Kuruma verilen APHB / MPHB'lerde prime esas günlük kazancı 671,00 TL ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2024 yılında cari aya ilişkin verilen APHB / MPHB'lerde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,

b) 2024 yılı içinde ilk defa bu Kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,

- 2024 yılı Ocak ile Aralık ayları/dönemi için günlük 23,33-TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutarın, işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edileceği ve bu tutarın İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacağı,

- 6356 sayılı Kanun hükümleri uyarınca toplu iş sözleşmesine tabi özel sektör işverenlerine ait işyerleri için prime esas günlük kazanç tutarının 671,00 TL yerine 1.341,00 TL olarak esas alınacağı,

- Destekten yararlanılacak ayda/dönemde, 2023 yılı Ocak ile Aralık ayları/döneminde APHB/MPHB ile 5510/4-1 (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması hâlinde bu madde hükümlerinin uygulanmayacağı,



- 3213 sayılı Kanun'un ek 9'uncu maddesi uyarınca ücretleri asgari ücretin iki katından az olamayacağı hükme bağlanan "Linyit" ve "Taşkömürü" çıkarılan işyerlerinde yer altında çalışan sigortalılar için birinci fıkranın uygulanmasında (a) bendi uyarınca belirlenecek günlük kazanç 1.789 Türk lirası olarak ve 2023 yılının aynı ayına ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen prim ödeme gün sayısının bir buçuk katını geçmemek üzere, 2024 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısı dikkate alınacağı,
- Bu madde hükümleri, 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde sayılan kamu idarelerine ait kadro ve pozisyonlarda 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için uygulanmayacağı düzenlenmiştir. 2024 yılı Ocak ile Aralık dönemleri arasında uygulanacak olan asgari ücret desteğinin aylık  $23,33 \times 30 = 699,90$  TL olarak uygulanacağı karara bağlanmıştır.

### **12.5. 6311 Sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler**

İlgili Kanunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Bakanlığın inceleme, kontrol, denetim yetki ve sorumluluğu ile ilgili maddeler eklenmiş ve bu değişikliğe istinaden "İdari Para Cezaları ve Uygulanması" maddesinde revizeler yapılmıştır.

#### **Kaynakça :**

- 25 Ocak 2024 tarih ve 7495 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

📄 B&P Denetim Direktörü Musa Çakmakçı'nın kaleme aldığı "7495 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Yapılan Değişiklikler" başlıklı makalesi Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi'nde de yayımlanmıştır.



Ayşe Sarı  
Teşvik Departman Yöneticisi

## ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ

İşverenlerin maliyetlerinin azaltılması için 14.01.2016 tarihinde Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6661 sayılı "Asgari Ücret Destek Kanunu" devletin işverenlere teşvik gayesiyle çıkardığı ve istihdamı desteklemek amacı ile yürürlüğe girmiştir. Her yıl indirim tutarı devlet tarafından tekrar değerlendirilip açıklanmaktadır.

2024 Yılı için de Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından 29.02.2024 tarihinde "Asgari Ücret Desteği" konulu 2024/3 sayılı Genelge yayımlanmıştır. Buna göre, işverenler 31/12/2024 tarihine kadar bu tutardan yararlanabilecektir.

Bilindiği üzere bu tutardan yararlanmanın bazı şartları bulunmaktadır. Şartlardan 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 Kanun'a 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.

## -01.01.2024 Yılından Önce Tescil Edilmiş Olan İşyerleri

2023 yılının aynı ayına ilişkin SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde (APHB) veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 671,00 TL ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2023 yılının aynı ayına ilişkin verilen APHB veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının, 2024 yılı Ocak ile Aralık ayları için günlük 23,33 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.



## -2024 Yılında Tescil Edilmiş / Edilecek Olan İşyerleri

2024 yılı içinde ilk defa 5510 sayılı Kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının 2024 yılı Ocak ile Aralık ayları/dönemi için günlük 23,33 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, takip eden ay/aylardan doğan sigorta prim borçlarına mahsup edilecektir.

## -2023 Yılı Sonuna Kadar Hiç Sigortalı Bildirimi Yapmamış Olan İşyerleri

2024 yılından önce Kanun kapsamına alınmış, ancak 2023 yılında sigortalı çalıştırmamış işyerleri 2024 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 2023 yılı için baz alınan 671,00 TL tutarındaki günlük kazanç sınırı;

✓ 6356 sayılı Sendikalar ve TİS Kanunu hükümleri uyarınca TİS'e tabi özel sektör işverenlerine ait işyerleri için 1.341,00 TL,

✓ 3213 sayılı Kanun'un Ek 9.Maddesi uyarınca ücretleri asgari ücretin iki katından az olamayacağı hükme bağlanan "Linyit" ve "Taşkömürü" çıkarılan işyerlerinde yer altında çalışan sigortalılar için ise 1.789,00 TL, Olarak dikkate alınacaktır.



### **-Destekten Yararlanma Şartları**

- ✓ 2024 yılı Ocak ile Aralık aylarına ait APHB veya MPHb'nin yasal süresi içerisinde verilmesi,
- ✓ 2024 yılında tescil edilmiş/edilecek olan işyerleri için söz konusu destekten yararlanılması için APHB/MHPB'lerden doğan sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi ve borç varsa taksitlendirilmiş olması,
- ✓ 2024 yılı Ocak ile Aralık ayları için çalıştırılan kişilerin sigortalı olarak bildirilmiş ve bildirilen sigortalıların da fiilen çalıştırılmış olması,
- ✓ 2024 yılı Ocak 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**

2024 yılı öncesi tescil edilmiş olan işyerleri için; 2024/Ocak ile Aralık aylarında 5510/4-1 (a) bendi kapsamında uzun vade sigorta kollarından bildirilen sigortalı sayısının, 2023 yılı Ocak ile Aralık ayında 5510/4-1 (a) kapsamında uzun vade sigorta kollarından en az bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısından az olmaması gerekmektedir.

### **-2024/Ocak İle 2024/Aralık Aylarında/Döneminde Bildirilen Sigortalı Sayısının 2023 yılı Ocak İle Aralık Ayında/Döneminde En Az Bildirim Yapılan Aydaki/Dönemdeki Sigortalı Sayısından Az Olmaması ve Tespiti**

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

### **-Alt İşverenlerin Destekten Yararlanması**

Asgari ücret desteğinin hesaplanmasında, prim ödeme gün sayısı, toplam sigortalı sayısı, ortalama sigortalı sayısı, 2023 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 2024 yılı Ocak ile Aralık ayları için çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalının fiilen çalışmadığı durumlarının tespit edilmesi halinde asgari ücret desteğinden yararlanılamayacaktır.
- 01/01/2024 tarihinden önce ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve üzerinde sigortalı çalıştıran işverenler için 2023 yılında beyan edilen prime esas günlük kazanç tutarının 671,00 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 Kanununun Geçici-19.maddesinde yer alan teşviklerden yararlanan sigortalılar için söz konusu teşviklerden yararlanan aylarda asgari ücret desteğinden faydalanılamayacaktır.
- Asgari ücret desteğiyle sağlanacak indirim tutarı, ilgili ayı takip eden ay/aylardan doğan sigorta prim borçlarına mahsup edilecektir.
- Asgari ücret desteğinden yararlanmak için işverenlerin başvuru şartı aranmayacak olup, belirtilen şartları taşıyan işverenlerimiz Kanun hükümlerinden yararlanacaktır.





## ÇALIŞMA ORTAMI KOŞULLARININ İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ



Prof. Dr. Adnan Okur  
B&P OSGB  
Genel Müdür/CEO

Çalışma ortamı, günün büyük bir bölümünü geçirdiğimiz iş yaşamının fiziksel ve toplumsal olarak bulunduğu işyerini kapsamaktadır. İSG perspektifimizde çalışma ortamına yönelik düzenlemeler temel çalışmaların ana konusudur.

Hem işçi sağlığı ve güvenliği açısından hem de işletmelerde istenen verimliliğin sağlanabilmesi bakımından çalışma ortamı koşullarının önemi oldukça büyüktür.

Bu nedenle çalışma ortamı koşullarının fiziksel ve psikolojik açıdan çalışanların yaşam fonksiyonlarını tehdit etmeyen, rahatsızlık ve sıkıntıya yol açmayan, ısı, nem, havalandırma, aydınlatma, gürültü, titreşim ve benzeri konularla ilgili sorunlardan arındırılmış olması gerekmektedir.

Bugün modern dünyamızda iş kazaları ve işçi sağlığı sorunları giderek artan boyutları ile kaygı duyulacak düzeylere ulaşmakta olup, bu durum insan gücü ve verimlilik kayıplarına sebep olmaktadır.

Çalışanlar, kendilerini rahat hissettikleri iş koşullarında verimli çalışabilirler. Kötü çalışma koşulları; yetersiz aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve benzeri gibi çalışma ortamının fiziksel koşullarının uygunsuzluğu, aşırı ve uzun çalışma saatleri, ergonomik koşullara uyulmaması, iş güvenliğinin olmaması gibi durumlarda söz konusudur. Yetersiz aydınlatma, gürültü, az ya da çok ısı ve hava akımı gibi fiziksel koşullar çalışan bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkiler. Bürolarda ve iş yerlerinde verimli bir çalışma elde edilebilmesinde çalışma ortamı koşullarının önemi çok büyüktür.

**-Fizyolojik Açıdan Çalışma Yeri Düzenleme:** İşyeri düzenlemede çalışanların, iş fizyolojisi açısından işi en iyi ve uyumlu bir şekilde yapabileceği bedensel fonksiyonların tespiti yapılmaktadır.

**-Optimum verim elde etmek:** Çalışanın doğal yapısına uygun hareketlerle işi yapma esnasında zorlanmadan vücuttan maksimum verim sağlamak çok önemlidir. Bedensel faaliyetlerde harcanan enerjinin bir kısmı fiziksel bir iş olarak dışarıya verilmektedir ve işin harcanan enerjiye oranı çalışanın verimini belirlemektedir.

**-İşin en az yorgunlukla yürütülmesi:** Yorgunluk, düşük verim ve azalmış güç gibi tanımlar için kullanılmaktadır. Molanın dinlendirme değeri çok büyük olduğu için kısa molalar verilmelidir. Çalışma süresi arttıkça kısa molaların sıklığı ve süresi de arttırılmalıdır. Zihinsel ve bedensel çalışmanın ağırlığı karşısında sık mola vermek gerekmektedir. Bazı ağır işlerde birkaç dakika çalışılsa bile mola verilmelidir.

**-Aydınlatma:** Bir çalışma ortamında, çalışanın rahat, kusursuz, doğru ve güvenli bir biçimde yaptığı işi görebilmesi açısından iyi bir aydınlatma koşulunun sağlanması gerekmektedir. İyi bir aydınlatma sağlanması kişinin verimliliği ve işin hızlı bir şekilde yapılabilmesi için son derece önemli olmaktadır. Ergonomik olmayan aydınlatma çalışanın göz bozukluğu, göz yorgunluğu yaşamasına, kaza yapma olasılığını arttırmaya ve psikolojisinin bozulmasına neden olmaktadır.

İşletmeler için aydınlatma, iş verimliliği ve kaliteli iş yapmak açısından son derece önemli bir çevresel faktördür. Çalışma yerlerini aydınlatırken doğal ve yapay aydınlatmadan yararlanılmaktadır. Doğal aydınlatma gün ışığından yararlanılarak yapılan aydınlatma çeşididir. Gün ışığı, gün boyu ve mevsimlere bağlı olarak farklı düzeylerde olduğu için önemli farklar yaratmaktadır. Gün ışığı yeterli olmayan ya da hiç gün ışığı almayan çalışma yerlerinde yapay aydınlatma uygulanmaktadır.

**-Gürültü:** Gürültü, istenmeyen, hoşla gitmeyen, insanların iletişimini güçleştiren ve sağlığını ve sinir sistemini olumsuz yönde etkileyen sesler olarak tanımlanmaktadır. İş yeri ortamında endüstriyel süreçlerden kaynaklanan gürültü dinamikleri, çalışanların birbirleriyle iletişim kurmalarını, uyarı ve diğer iş sinyallerini duymaları ve yaptıkları işe odaklanma yeteneklerini olumsuz yönde etkilemektedir.



Gürültüyü ifade etmek için iki terim üzerinden tanımlamalar yapılmaktadır. Bir tanesi sesin şiddetini ölçme birimi olan desibel (dB) ve diğeri sesin yoğunluğunu yani yüksekliğini belirleyen hertz (Hz) dir. Ses seviyesi 85 dB uyarı sınırı, 90 dB tehlike sınırı olarak kabul edilmektedir.

Kulak koruyucu donanım olan iş güvenlik kulaklıkları ve kulak tıkaçları, 80 dB'den itibaren hazır bulundurulur ve gürültü seviyesi 85 dB değerini gördüğünde takılır. Ortamdaki gürültüye bağlı olarak çıkabilecek sorunlar basit konsantrasyon kaybından işitme kayıplarına, kulakta ani tıkanmalar, kulak çınlaması, televizyon seyredirken sürekli sesin alçaklığından şikayet etme ve sesi arttırma, telefonda konuşurken sürekli bağırma, konuşurken karşısındaki kişiden yüksek sesle konuşmasını isteme, baş dönmesi kadar geniş bir alana yayılır.

Gürültünün iş verimliliği üzerine yapılan çalışmalarda izin verilen gürültü düzeylerinin üzerinde çalışanların gürültüye maruz kalması sonucunda iş verimliliğinin düştüğü gözlenmiştir. Birçok uygulamada gürültülü ortamlarda çalışanların kaza risklerinin arttığı görülmüştür.

**-İklim özellikleri:** İş yerlerinde çalışanların rahat çalışabilmeleri için havanın sıcaklığı, havanın nemi, hava akımının hızı, ısı radyasyon gibi iklim özelliklerinin uygun koşullarda olması gerekmektedir.

İş yükünden dolayı yapılan hareketler ve çalışanın giysilerinin özellikleri de iklim koşullarını etkilemektedir. Çalışma ortamında sıcaklık farklarının ani değişim göstermesi durumunda çalışan üzerinde rahatsız edici durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle aynı ortamda sıcaklık farklarını sabit tutmaya çalışmak gerekmektedir.

Aşırı ısı yayan ortamda çalışma yapılıyorsa, işyeri ortamında açılan kapanabilen çok sayıda kapı ve pencereler olmalıdır.

Nemli veya nemsiz ortam özelliklerine sahip iş yerlerinde nemi kontrol eden klimalar bulundurulmalıdır.

İş yeri ortamına yerleştirilen ısıtıcılar, havalandırma deliklerinden ve pencerelerden gelen havanın çalışanlara ulaşmadan ısıtılmasını sağlayacak şekilde yerleştirilmelidir.

İş yerinin çatısı ve eğer cepheleri kuzey yönüne bakıyorsa o cephelerde yalıtım yapılmalıdır.

Yerden soğuk gelme olasılığı varsa uygun sıcak bir malzeme ile kaplanmalıdır.

Ortamdaki önlemlere rağmen sıcaklık çalışanları etkiliyorsa kişisel bir takım önlemler alınmalıdır. Örneğin, aşırı sıcakta hafif ve açık renkli giysiler, soğuk ortamda ise soğuğa karşı yalıtım sağlayan iş elbiseleri ve eldivenleri giyilmelidir.



**-Psikolojik Açıdan Çalışma Yeri Düzenleme:** Psikolojik açıdan ergonomik düzenlemelerin çalışanların üzerinde birçok olumlu etkileri görülmektedir. Psikolojik olarak rahat bir ortamda daha mutlu, daha huzurlu, iş monotonluğundan uzak, canlı, motive bir şekilde çalıştıklarında başarıları dolayısıyla iş verimlilikleri artış göstermektedir. Psikolojik işyeri düzenlemede çalışanların birlikte toplu bir alanda çalışacaklarını göz önüne alarak bireysel mutluluklarına olanak sağlamak, herkesin ortak hoşnutluğunu sağlayacak ortam yaratmak gerekmektedir.

-Ergonomi: İşletmelerde değişik işlerin yürütüldüğü farklı çalışma alanları da bulunmaktadır. Bu çalışma alanlarının üretimde verimliliği arttırmak ve insan faktörünü korumak açısından ergonomik yapıya uygun düzenlenmesi gerekmektedir. Ergonomi çalışanların biyolojik, psikolojik özelliklerini ve kapasitelerini göz önünde bulundurarak insan-makine-çevre uyumunun doğal ve teknolojik yasalarını ortaya koyan disiplinli bir bilim dalıdır.

Ergonomik, açıdan çalışma alanlarının düzenlenmesine ilişkin olarak bazı hususlara dikkat edilmelidir;

Çalışma alanlarında kullanılan araç-gereçlerin ve malzemelerin belirli bir yerde depolanması.

Malzeme ve araçların iş akışının sırasına uygun olarak yerleştirilmesi.

Geçitlerin, çalışanların ve araçların geçişine ve de acil olaylarda kullanılmaya olanak verecek genişlikte yapılması.

Pencere yüzeylerinin taban alanının % 17'sinden az olmayacak bir genişlikte tutulması.

Her çalışana en az 2 metrelik serbest bir alan sağlanması.

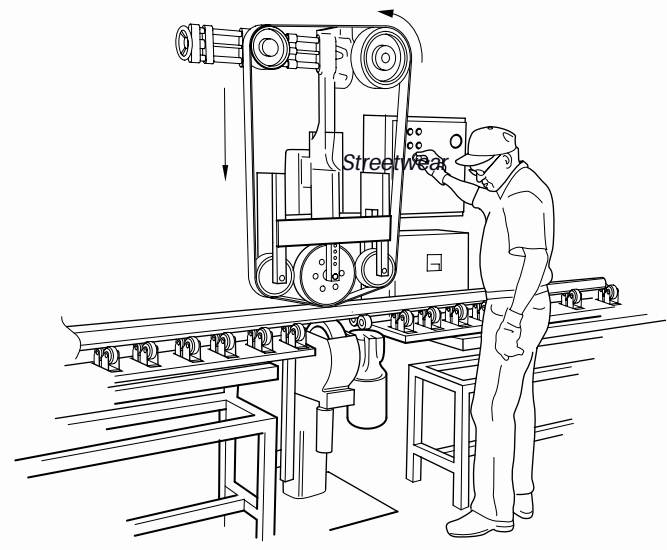
Çalışma alanlarının tavan yüksekliğinin 3 metreden az olmaması gerekmektedir.

Sonuç olarak gerek işçi sağlığı ve güvenliği açısından ve gerekse iş verimliliği açısından; çeşitli işlerde çalışan işçilerin fiziksel, mental ve sosyal açıdan korunması, çalışanların çalışma ortamı koşullarından kaynaklanan rahatsızlıklar nedeni ile işlerini kaybetmelerinin önlenmesi, çalışma alanlarındaki sağlığa zararlı etkenler karşısında her türlü koruyucu önlemin alınması, çalışanların fizyolojik ve psikolojik kriterlere göre sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışabilecekleri işlerle görevlendirilmeleri ve her çalışanın yapacağı işe uygun çalışma ortamı koşullarının (ısı, nem, havalandırma, aydınlatma, gürültü, titreşim, temizlik ve bakım vb.) sağlanması gerekmektedir. Böyle bir çalışma ortamının sağlanması durumunda, ergonomik ortamda çalışmanın getirdiği sağlık ve güvenlikle iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması ve de çalışanların daha az yorulması sağlanacaktır. Aynı zamanda üretimin kalitesi ve miktarı artırılarak istenilen verimlilik gerçekleştirilmiş olacaktır.



## OSGB KÖŞESİ

*B&P OSGB olarak "Yeni Nesil OSGB" sloganıyla çıkmış olduğumuz bu yolda tüm sektörlerle, gelişen teknolojiyle ve uzun yıllara dayanan bilgi birikimimizle İSG alanında hizmet sunmaya devam ediyoruz.*



## OSGB HİZMETLERİMİZ

### 1. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI

İş Kazalarını önlemek ve daha güvenli iş yerleri oluşturabilmek için tehlike sınıfınıza göre konusunda tecrübeli İş Güvenliği Uzmanı görevlendiriyoruz.

### 2. İŞ YERİ HEKİMLİĞİ HİZMETİ

Meslek hastalıklarını önlemek ve daha sağlıklı iş yerleri oluşturabilmek için tecrübeli Hekimlerimiz ile İş Sağlığı hizmeti veriyoruz.

### 3. SAĞLIK PERSONELİ HİZMETİ

Koruyucu Hekimliği desteklemek ve iş yerlerinin sağlık kriterlerini standartlarda tutmak için tecrübeli iş yeri hemşirelerimiz ile hizmet veriyoruz.

### 4. YÜKSEKTE ÇALIŞMA EĞİTİMİ

Alanında özel eğitimlerini tamamlamış ve konusunda tecrübeli eğitmenlerimiz ile yüksekte çalışmalardaki riskleri en aza indiriyoruz.

### 5. MOBİL SAĞLIK HİZMETİ

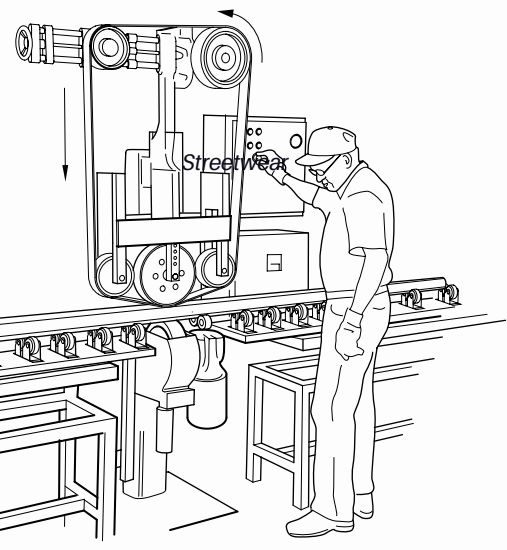
Tecrübeli ve hijyen standartlarını en üst düzeyde tutan mobil araçlı ekibimiz ile iş yerlerinizde iş gücü kaybına uğramadan çalışanlarınızın periyodik sağlık tetkiklerini gerçekleştiriyoruz.

### 6. TEMEL YANGIN EĞİTİMİ

Yangın gibi istenmeyen olayların felakete dönüşmesini engellemek için özel eğitilmiş kadromuz ile temel yangın eğitimi hizmeti veriyoruz.



**B&P**  
**OSGB**  
"YENİ NESİL OSGB"



[www.bposgb.com](http://www.bposgb.com)

## OSGB HİZMETLERİMİZ

### 7. PATLAMADAN KORUNMA DÖKÜMANI

İş yerinizde imalat ve diğer alanlarda patlama, yangın ve bu durumlara bağlı riskleri önlemek ve zararlarını en aza indirmek için raporlar hazırlıyoruz.

### 8. RİSK ANALİZİ, ACİL DURUM EYLEM PLANI VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

Tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre aylık zorunlu OSGB hizmeti kapsamında kalan iş yerleri için zorunlu olan çalışmalarını tamamlıyoruz.

### 9. ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİ HİZMETİ

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren iş yerleri için kanunda belirtilen sürelerde yerleşik ve Part-Time olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini veriyoruz.





Av. Bekir Yağız ÇALIŞKAN

## YARGITAY KARAR İNCELEMESİ

**HİZMET TESPİT DAVALARINDA, BİLDİRİM SONRASI ÇALIŞMA DÖNEMİNE KADAR KESİNTİSİZ ŞEKİLDE DEVAM EDEN (BLOK ÇALIŞMA) “BİLDİRİM ÖNCESİ ÇALIŞMA DÖNEMİ” YÖNÜNDE HAK DÜŞÜRÜCÜ SORUNU**

**Yargıtay Hukuk Genel Kurulu**

**Esas No** : 2023/10-224

**Karar No** : 2023/265

**Karar Tarihi** : 29.03.2023

**Konu** : Hizmet tespiti davasında hak düşürücü süre



### **Kararın Özeti:**

Davalı işveren tarafından 24.04.2000 03.05.2000 tarihleri arasında davacı adına hizmet bildirim yapıldığı, davacının tespitini talep ettiği ve uyuşmazlık konusunu oluşturan 01.04.1999- 23.04.2000 tarihleri arasındaki çalışma dönemine ilişkin davalı işverence bildirim yapılmadığı, bildirim öncesi çalışma süresi bakımından 24.04.2000-03.05.2000 tarihleri arasındaki çalışma döneminin geçtiği yılın sonundan itibaren 5 yıl içinde dava açılması gerektiği ancak eldeki davanın 05.11.2020 tarihinde açıldığı gözetildiğinde uyuşmazlık konusu 01.04.1999-23.04.2000 tarihleri arasındaki bildirim öncesi çalışma dönemi yönünden hak düşürücü sürenin geçtiği sonucuna ulaşılmıştır.

Hukuk Genel Kurulu'ndaki görüşmeler sırasında; davacının 24.04.2000-03.05.2000 tarihleri arasında Kuruma bildirilen hizmetleri nedeniyle dava konusu dönem ile birlikte birleşen blok çalışmalarının bulunması hâlinde davanın yasal dayanağını oluşturan ve 5510 sayılı Kanun'un 86'ncı maddesi ile koşut düzenleme içeren 506 sayılı Kanun'un 79'uncu maddesinde düzenlenen hak düşürücü sürenin dolduğundan söz etmenin mümkün olmadığı, bu itibarla direnme kararı usul ve yasaya uygun olduğundan bozma nedenine göre incelenmeyen davanın esasına ilişkin temyiz itirazlarının incelemesi için dosyanın Özel Daire'ye gönderilmesi gerektiği ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir. Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır. O hâlde direnme kararı bozulmalıdır.

## İlgili Mevzuat:

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 4, 11, 92, Geç. m. 7  
506 Sosyal Sigortalar Kanunu m. 2, 5, 6, 79, Geç. m. 20



## YARGITAY KARARI:

---

### 1. DAVACININ İDDİASI

Davalıya ait avukatlık bürosunda 01.04.1999 tarihinde çalışmaya başlamasına karşın çalışmalarının 23.04.2000 tarihine kadar olan kısmının Kuruma bildirilmediğini ancak 01.04.1999 tarihinde başlayan çalışmalarında işe girişinin yapıldığı 24.04.2000 tarihine kadar ve sonrasında aralıksız devam ettiğini, dava konusu edilen dönem yönünden hak düşürücü sürenin geçmediğini ve fiili çalışmanın tanık anlatımlarıyla ispat edileceğini ileri sürerek davalıya ait işyerinde 01.04.1999-23.04.2000 tarihleri arasında çalıştığının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

### 2. DAVALININ CEVABI

Davacının ilk sigorta girişinin yapıldığı 24.04.2000 tarihinden önce dava dilekçesinde belirtilmiş olan 01.04.1999-23.04.2000 tarihleri arasında tarafına ait işyerinde kesintisiz çalıştığını ve herhangi bir itirazının olmadığını beyan etmiştir.

### 3. FER'İ MÜDAHİL KURUMUN (SGK) BEYANI

Davanın hak düşürücü süre içerisinde açılmadığını, davacının çalıştığını iddia ettiği dönemde bordrolarda isminin bulunmadığını, fiili çalışma olgusunun kuşkuya yer verilmeyecek şekilde ispat edilmesi gerektiğini beyan ederek davanın reddini talep etmiştir.

### 4. İLK DERECE MAHKEMESİNİN KARARI

Davacının Kuruma bildirim yapıldığı tarihten önceki çalışmaların bildirgenin verildiği tarihi de kapsar şekilde kesintisiz devam etmesi ve blok çalışma iddiası karşısında hak düşürücü süreden söz edilemeyeceği, davacı tarafça bildirilen ve resen tespit edilen komşu işyeri tanıklarının da kesintisiz çalışma iddiasını doğruladıkları, beyanlarının birbirleriyle tutarlı ve bordro tanığının beyanları ile de uyumlu olduğu, tüm dosya kapsamındaki deliller ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde davacının davalıya ait işyerinde hizmet akdi ile çalıştığı kanaatine varıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne, davacının davalıya ait iş yerinde 01.04.1999-23.04.2000 tarihleri arasında çalıştığının tespitine karar verilmiştir.



## 5. İSTİNAF

**İstinaf Kanun Yoluna Başvuran:**

**Fer'î müdahil Kurum vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.**

### **Bölge Adliye Mahkemesi 11. Hukuk Dairesi Kararı:**

Tespiti istenen hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içinde açılması gerekir. Bu yönde, anılan madde hükmünde yer alan hak düşürücü süre; yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalışmalarını Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar için geçerlidir. Sigortalının Kuruma bildirimini işe giriş tarihinden sonra yapılması, bir başka ifade ile sigortalının hizmet süresinin başlangıçtaki bir bölümünün Kuruma bildirilmeyerek sonrasının bildirilmesi ve Kuruma bildirim yapıldığı tarihten önceki çalışmaların, bildirgelerin verildiği tarihide kapsar biçimde kesintisiz devam etmiş olması halinde, Kuruma bildirilmeyen çalışma süresi yönünden hak düşürücü sürenin hesaplanmasında; bildirim dışı tutulan sürenin sonu değil, kesintisiz olarak geçen çalışmaların sona erdiği yılın sonu başlangıç alınmalıdır.

Somut olayda 24.04.2000-03.05.2000 tarihleri arasında davacı adına hizmet bildirimlerinde bulunulması ve dava konusu 01.04.1999-03.05.2000 tarihleri arasındaki dönem ile birleşen blok çalışmanın varlığı nedeniyle hak düşürücü sürenin geçmediği, davacının Kuruma bildirilen dönem ile birleşen dava konusu dönemde davalıya ait işyerinde fiili ve kesintisiz çalıştığı iddiasının dinlenen tanık beyanları ve toplanan diğer deliller ile doğrulandığı gerekçesiyle fer'î müdahil Kurum vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.



# HUKUK KÖŞESİ

## 6. İLK TEMYİZ

**Temyiz Kanun Yoluna Başvuran:**

**BAM kararına karşı fer'î müdahil Kurum vekili temyiz isteminde bulunmuştur.**

**Yargıtay Daire Kararı:**

Kuruma bildirilmeyen hizmetlerin sigortalı hizmet olarak değerlendirilmesine ilişkin davanın, **tespiti istenen hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içinde açılması gerekir.**

Davacı 01.04.1999 tarihinde davalıya ait işyerinde çalışmaya başladığını, çalışmalarının 23.04.2000 tarihine kadar olan sürelerinin kuruma bildirilmediğini, işe giriş bildirgesinin kuruma bildirildiği 23.04.2000 tarihinden önce de kesintisiz çalıştığını beyanla, bildirim öncesi 01.04.1999-23.04.2000 tarihleri arasında kesintisiz olarak davalı işyerinde çalıştığının tespitini talep etmiş olup, dosyanın incelenmesinde, davacının davalı işyerinden, davalı kuruma 24.04.2000-03.05.2000 tarihleri arasında hizmet bildirimlerinin bulunduğu ve davanın 05.11.2020 tarihinde açıldığı anlaşılmakla, davacının davalı işyerinden kuruma bildirimlerinin 03.05.2000 tarihinde sona ermesi karşısında, **davacının talebinin hak düşürücü süreye uğradığı gözetilerek karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup, BAM 11.Hukuk Dairesi'nin istinaf başvurusunun esasan reddine ilişkin kararı kaldırılarak İlk Derece Mahkemesince verilen hüküm bozulmalıdır. (OY ÇOKLUĞU İLE BOZULMUŞTUR)**

## 7. İLK DERECE MAHKEMESİNİN DİRENME KARARI

Sigortalının hizmet süresinin başlangıçtaki bir bölümünün Kuruma bildirilmeyerek sonrasının bildirilmesi ve Kuruma bildirim yapıldığı tarihten önceki çalışmaların bildirgelerin verildiği tarihi de kapsar biçimde kesintisiz devam etmiş olması hâlinde blok bir çalışma dönemi bulunduğu takdirde bu dönem içerisinde bir döneme ilişkin bildirimlerin yapılmış olması, **bordroların Kuruma verilmesi durumunda hak düşürücü süreden söz edilmeyeceği, zira ilgili bordrolar verilerek bildirim yapılmakla sigortalının çalışmasından Kurum haberdar olduğundan artık gerekli denetimleri yaparak sigortalının hizmetlerinin eksiksiz bildirilmesini sağlamanın Kurumun sorumluluğunda olduğu gerekçesiyle önceki gerekçe de tekrar edilmek suretiyle önceki kararda direnilmiştir.**



# HUKUK KÖŞESİ

---

## 8. İKİNCİ TEMYİZ

### **Temyiz Kanun Yoluna Başvuran:**

Direnme kararına karşı süresi içinde fer'î müdahil Kurum vekilince temyiz isteminde bulunulmuştur.

**Dosya direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu'na gelmiştir.**

### **Temyiz Sebepleri:**

Fer'î müdahil Kurum vekili: hak düşürücü sürenin geçtiğini, **dava açmadan önce Kuruma başvuru şartının yerine getirilmediğini, kayıt dışı sürelerin yazılı belge sunulmadan tanıkla ispatının mümkün olmadığını, uyuşmazlık konusu dönemde çalışması bulunmayan bordro tanığının beyanının esas alınmaması gerektiğini, dinlenen diğer tanıkların çalışmaya dair net beyanda bulunmadıklarını** ve fiili çalışmanın hiçbir kuşku ve şüpheye mahal bırakmayacak şekilde ispatlanamadığını ileri sürerek ve resen gözetilecek nedenlerle de kararın bozulmasını talep etmiştir.

## 9. HGK TEMYİZ İNCELEMESİ

01.10.2008 tarihinden önceki döneme ilişkin hizmet tespiti uyuşmazlıklarında mülga 506 sayılı Kanun; bu tarihten sonraki dönem bakımından ise 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmekte olup uyuşmazlık konusu dönem dikkate alındığında **davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanun hükümleridir. 506 sayılı Kanun'un 79'uncu maddesinin onuncu fıkrasında; "Yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları kurumca tespit edilmeyen sigortalıların hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde mahkemeye başvurarak hizmet tespiti isteyebilecekleri" hüküm altına alınmıştır.** Bu doğrudan doğruya hakkın mevcudiyetini etkilediğinden hak düşürücü niteliktedir ve bu sürenin geçmesi ile hak bir daha canlanmamak üzere ortadan kalkmaktadır.

**Sigortalı işe giriş bildirgesi veya Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilen diğer belgelerin Kuruma verilmesi ya da sigorta müfettişi tarafından tespit yapılması hâlinde hak düşürücü sürenin işlememe gerekçesi Kurumun sigortalı çalıştırıldığından haberdar olmasıdır. Halbuki blok çalışmanın bildirim öncesi kısmı için bu gerekçe geçerli değildir. Bu nedenle blok çalışmada bildirim öncesi çalışma dönemi yönünden hak düşürücü sürenin işlemeyeceğini kabul etmek Kanun'daki açık düzenlemeye uygun olmayacağı gibi hak düşürücü sürenin işlevsiz hâle gelmesi sonucunu doğuracaktır. Kanun'un açık hükmü karşısında sigortalı lehine yorum ilkesinin uygulanması da mümkün olmayıp bu hâlde bildirim öncesi çalışma süresi bakımından sigortalının sigortalı hizmetlerinin sona ermesinden sonra hak düşürücü süre içinde dava açma hakkı devam etmektedir.**

## HUKUK KÖŞESİ

Şu hâlde yukarıda yapılan açıklamalara göre; davalı işveren tarafından 24.04.2000-03.05.2000 tarihleri arasında davacı adına hizmet bildirim yapıldığı, davacının tespitini talep ettiği ve uyuşmazlık konusunu oluşturan 01.04.1999-23.04.2000 tarihleri arasındaki çalışma dönemine ilişkin davalı işverence bildirim yapılmadığı, bildirim öncesi çalışma süresi bakımından 24.04.2000-03.05.2000 tarihleri arasındaki çalışma döneminin geçtiği yılın sonundan itibaren 5 yıl içinde dava açılması gerektiği ancak eldeki davanın 05.11.2020 tarihinde açıldığı gözetildiğinde uyuşmazlık konusu 01.04.1999-23.04.2000 tarihleri arasındaki bildirim öncesi çalışma dönemi yönünden hak düşürücü sürenin geçtiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında; davacının 24.04.2000-03.05.2000 tarihleri arasında Kuruma bildirilen hizmetleri nedeniyle dava konusu dönem ile birlikte birleşen blok çalışmalarının bulunması hâlinde davanın yasal dayanağını oluşturan ve 5510 sayılı Kanun'un 86 ncı maddesi ile koşut düzenleme içeren 506 sayılı Kanun'un 79 uncu maddesinde düzenlenen hak düşürücü sürenin dolduğundan söz etmenin mümkün olmadığı, bu itibarla direnme kararı usul ve yasaya uygun olduğundan bozma nedenine göre incelenmeyen davanın esasına ilişkin temyiz itirazlarının incelemesi için dosyanın Özel Daireye gönderilmesi gerektiği ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir. Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır.**

**O hâlde direnme kararı bozulmalıdır.**

### 10. SONUÇ

Fer'i müdahil vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı Kanun'un 371 inci maddesi gereğince **BOZULMASINA** oy çokluğuyla kesin olarak karar verildi.

#### **Kararın İncelenmesi:**

Karara konu olan somut olaya benzer birçok olayda, sigortalının işveren nezdinde ilk olarak çalışmaya başladığı gerçek tarih ile işe başlayıp kesintisiz olarak çalışmaya devam ederken işveren tarafından gerçek işe başlama tarihinden ileri bir tarihte sigortalı bildirimini ilk olarak yapıldığı tarih arasındaki dönem bakımından istenilen tespitlerin işbu karardaki gibi reddedilmesiyle sigortalılar ne yazık ki sosyal güvenlik hakları yönünden bir takım hak mahrumiyetlerine uğramaktadırlar.

Yargıtay, somut olaya emsal olaylarda, süregelen uygulamasında daha önce de farklı kararlar vermiş olsa da bu konuya ilişkin son dönemde istikrar kazanmış kararları şu şekilde idi: **"Kesintisiz bir şekilde çalışma söz konusu ise, bildirim yapılan tarihten önceki dönem yönünden de hak düşürücü süre söz konusu olmayacaktır."** [Bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 20.01.2022 tarihli ve 2019/(21)10-766 Esas, 2022/31 Karar, 15.06.2021 tarihli ve 2017/10(21)-2230 Esas, 2021/755 Karar, 09.07.2020 tarihli ve 2016/10- 2343 Esas, 2020/560 Karar ile 18.04.2019 tarihli ve 2015/10-3515 Esas, 2019/481 Karar sayılı kararları]

## HUKUK KÖŞESİ

İşbu incelemeye konu Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı'nın yayımlanmasından sonra ne yazık ki uygulamada bu hususta yine tekrar tereddüt oluşmuştur. Her ne kadar genel kurul kararlarının, içtihadı birleştirme kararları gibi bir gücü olmasa da (Zira Yargıtay Kanunu'nun 45. maddesinin 5. fıkrasında belirtildiği gibi "İçtihadı birleştirme kararları benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar." Oysa Hukuk Genel Kurulu kararları sadece somut olay özelinde HMK md. 373/7 hükmü gereği ilgili dosyadaki mahkemeler tarafından uyulması zorunlu olan kararlardır.) Hukuk Genel Kurulu kararları da alt derece mahkemeleri tarafından referans alınmaktadır.

Bilindiği üzere genel anlamda hizmet tespit davalarında, 01.10.2008 tarihinden sonra geçerli olan 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesinin 9. fıkrasında ve 01.10.2008 tarihinden önce geçerli olan ve somut olayda da uygulama bulan 506 sayılı Kanun'un 79. maddesinin 5. fıkrasında: **"...çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır."** hükmü amirdir.

Anılan kanun maddelerinde bildirim yapılan dönem ve bildirim yapılmayan dönem ayrımı yapılmamış maddenin uygulanması konusunda bu ayırım yargı içtihatlarıyla ortaya çıkarılmıştır.

Ayrıca yine bazı hallerde hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceğine dair uygulamalar da yargı içtihatları ile uygulama bulmuştur. Bu içtihatlara göre işverenin, çalıştırmış olduğu sigortalılara ait hangi belgeleri Kuruma vermesi gerektiği 506 sayılı Kanun'un 79'uncu maddesinin birinci fıkrasında açıkça ifade edildiği üzere yönetmeliğe bırakılmıştır. Atıf yapılan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde işverence verilecek belgeler düzenlenmiştir. **Bunlar, aylık sigorta primleri bildirgesi, dört aylık sigorta primleri bordrosu, sigortalı hesap fişi gibi, vs.dir.** İstikrar kazanmış yargı içtihatları kapsamında yönetmelikte sayılan bu belgelerden birisinin dahi verilmiş olması hâlinde artık Kanun'un 79'uncu maddesinin onuncu fıkrasında düzenlenen hak düşürücü süreden söz edilemez.

Tıpkı hak düşürücü sürenin söz konusu olmayacağı haller gibi bildirim olmayan fakat kesintisiz bir şekilde ilk işe giriş bildirim yapılan dönemle birleşen çalışmalar yönünden hizmet tespit davalarında hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceğine dair uygulamanın değişmesi bizlere ilerleyen zamanlarda hak düşürücü sürenin söz konusu olmayacağı durumların da ortadan tamamen kaldırılabileceği endişeni ve ihtimalini canlandırmaktadır.

Yargıda yeknesak uygulama olmadıkça hukuk düzenimizde istikrar ve adil uygulamalar ortaya çıkmayacaktır. Yargıtay bugün böyle yarın başka türlü düşünüyor diye kimileri düşünce değişene kadar bir haktan faydalandırılırken kimileri düşünce değişti diye haktan mahrum bırakılmamalıdır.



## HUKUK KÖŞESİ

---

Somut olay özelinde Anayasamıza göre Türkiye Cumhuriyeti Sosyal bir Hukuk Devleti'dir. Sosyal devlet olmak bireyin gelişimi ve güvenliği için gerekli adımların devlet tarafından atılması ve bireyin güvence altına alınması demektir. Bu kapsamda Anayasamızın 60. maddesinde: "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." denilmekte olup 506 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinde ifade edildiği üzere, **"Sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamaz ve vazgeçilemez."**

Anayasal haklar arasında yer alan sosyal güvenliğin yaşama geçirilmesindeki etkisi gözetildiğinde, sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin davaların, kamu düzenine ilişkin olması nedeni ile özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesi zorunludur.

Bu bağlamda, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, bu tür davalarda hakkaniyet gereği hassasiyetli olmak elzem iken Yargıtay'ın sürekli içtihat değişikliğine gitmesi bu beklentiye cevaz vermemektedir.

Anlatılanlar kapsamında, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun somut olayda vermiş olduğu karara katılmadığımızı bildirmek isteriz. Zira hiç bildirim olmayan çalışmalar yönünden Sosyal Güvenlik Kurumu'nun da çalışmadan haberdar olmadığından gerekli denetim ve gözetimin yapmasını beklemek olağan hayat koşullarıyla uyumadığından kanun kapsamında kabul edilebilir iken, kesintisiz bir şekilde çalışmış sigortalıların bu çalışmalarının bir dönemi kuruma hiç bildirilmemiş ise de çalışma devam ederken Sosyal Güvenlik Kurumu'na çalışma olgusu bildirilmiştir. Ve artık Kurum'da gerekli denetimi yapma konusunda çalışmadan haberdar olup bildirilmeyen dönemin tespitini yapabilecek konumdadır. Bu nedenle bu tarz çalışmalarda Yargıtay'ın daha önce vermiş olduğu kararların daha isabetli olduğunu düşünmekteyiz.

Bunun yanında hakkaniyetten uzaklaşmamak adına en azından kanunun lafzına uygun olarak hak düşürücü sürenin başlangıç tarihinin personelin son çalışmasının gerçekleştiği tarihin içerisinde bulunduğu yılın sonundan bu süreyi başlatmak kanaatimizce daha uygun ve adil olacaktır. Daha açık ifade etmek gerekirse örneğin 02.11.1998 - 05.03.2001 tarihleri arası kesintisiz bir şekilde bildirimsiz çalıştırılmış personelin SGK'ya il ilk işe giriş bildirgesi 06.03.2001 tarihinde verildiği ve sigortalının çalışmasını 05.06.2015 tarihine kadar devam ettirdiği bir varsayımda, personelin hiç bildirilmeyen çalışma dönemi olan 02.11.1998-05.03.2001 tarihleri arası hizmetlerinin tespiti için açılacak davada hak düşürücü süre, bildirimli 06.03.2001-05.06.2015 tarihleri arasındaki çalışmasının geçtiği son tarih 05.06.2015 olduğundan, 31.12.2015 tarihinden itibaren başlayacaktır. Böylelikle sigortalı 31.12.2020 tarihine kadar bildirimsiz döneme dair davasını açabilecektir. Hukuk Genel Kurulu'nun kararı kapsamında ise personel bildirimsiz dönemi için en geç 31.12.2006 tarihine kadar hizmetlerinin tespiti için dava açabilecektir.

# HUKUK KÖŞESİ

---

**Sonuç olarak**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından gidilen içtihat değişikliği önceki uygulamaya göre kanaatimizce hatalı ve hakkaniyete de aykırıdır. Bu hususta belirttiğimiz çerçevede adilane kesin bir kural ya kanun koyucu tarafından daha belirli ve açık bir yasal düzenleme ile ya da Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu tarafından bu hususta verilecek bir içtihadı birleştirme kararı ile son nokta konulmalı ve içtihat farklılığının ve tartışmaların önüne geçilmelidir.

---

## ÖRNEK YARGITAY KARARLARI

**İlgili Kanun/ Madde**  
**4857 S. İşK/41,59**  
**6100 S.HMK/370**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

**Esas No.2023/5134**  
**Karar No.2023/10632**  
**Tarihi:04/07/2023**

- YARGILAMA AŞAMASINDA SUNULMAYAN DELİLLERİN KANUN YOLU AŞAMASINDA SUNULAMAYACAĞI
- BORCU SONA ERDİREN BELGELERİN İSE YARGILAMANIN HER AŞAMASINDA İLERİ SÜRÜLEBİLECEĞİ
- YILLIK İZİN DEFTERİNİN DİKKATE ALINMASININ GEREKTİĞİ

**ÖZET:** Davacı dava dilekçesinde; davalı iş yerinde 13.03.2013 tarihinden 01.07.2019 tarihine kadar belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, bu süre zarfında primlerin eksik ödenmesi, maaşların düzensiz ve eksiksiz yatırılması, maaşın bordroda eksik gösterilmesi sebepleriyle sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini belirterek fesihden doğan kıdem tazminatı ve kullanılmayan yıllık ücretli izin ve haftalık izin günlerinin, bakiye ücreti, fazla çalışma ile bayram ve genel tatil alacaklarının davalıdan tahsil edilmesini talep etmiştir. Davalı tarafından yıllık ücretli izinlerin kullandırıldığına dair yazılı bir belge sunulmamıştır. Davacı, hafta ve bayram tatili ile fazla çalışmaya dair iddiasını tanıklarının vermiş olduğu beyanla ispatlamış olup bakiye ücretine dair somut bir kanıt sunulmadığı için davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi'nin almış olduğu karara karşın davalı vekili süresi içinde İstinaf başvurusunda bulunmuştur.

## HUKUK KÖŞESİ

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; sözleşmenin kıdem tazminatına hak kazanılmayacak şekilde sonlandırıldığına ispat yükü işverende olup dosyaya somut bir delil sunulmadığından, buna karşılık sözleşmesini fesheden davalının durumunu belgelerle ispatladığı, davalı tarafça süresinde yapılmış bir itiraz bulunmadığı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti alacakları bakımından kısmi dava açıldığı, diğer alacaklar bakımından ise Yargıtay kararları uyarınca işyeri kayıtlarının incelenmesi ile yargılama ve bilirkişi hesabı gerektirmesi nedeniyle talep tam belirlenebilir nitelikte olmadığından hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti ile bayram ve genel tatil ücreti alacakları için belirsiz alacak davası açılacağı, 7201 sayılı Tebligat Kanunu'nun 7.maddesinin (a) fıkrası gereğince kendisine tebligatın elektronik yolla yapılması gereken tüzel kişilerden olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar kılmıştır.

Bölge Adliye Mahkemesi'nin aldığı karara karşı süresi içinde davalı vekili istinaf dilekçesinde belirttiği gerekçeleri tekrarlayarak Bölge Adliye Mahkemesi'nin aldığı kararın bozulması ve davanın reddi talebiyle temyiz yoluna başvurmuştur.

Davalı vekili tarafından istinaf sürecinde imzalı yıllık izin defteri ve imzalı yıllık izin formları sunulmuştur. Bölge Adliye Mahkemesince; davacının özlük dosyası için davalı tarafa müzekkere yazılmasına rağmen süreç içerisinde söz konusu belgeler sunulmadığından değerlendirmeye alınmamıştır.

Yargılama aşamasında sunulmayan delil ve belgeler kanun yolu aşamalarında sunulamazlar. Sunulmuş olsa bile incelemeye dahil edilmezler. Bu kuralın tek istisnası, davaya konu olan borcu söndürücü nitelik taşıyan bir belge olmasıdır. Örnek vermek gerekirse, davaya konu olan borcun ödendiğini gösteren makbuz, ibraname gibi belgeler borcu sona erdirmeye özelliği taşıdığı için yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. Söz konusu davada yıllık izin belgesi gibi borcu sona erdirebilecek belgelerin de kanun yolu aşamasında dahi ileri sürülebilmesi mümkündür.

Şu hâlde ilâmın davalı tarafından ibraz edilen yıllık izin defteri, davacı asıla gösterilerek beyanı alındıktan sonra sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup kararın bozulması esastır.





**İlgili Kanun/ Madde**  
**4857 S. İşK/41**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

**Esas No.2023/5414**  
**Karar No.2023/11019**  
**Tarihi:06/07/2023**

- TEMEL ÜCRETİN BİR KISMININ BORDROLARDA İKRAMİYE OLARAK GÖSTERİLMİŞ OLMASI
- FAZLA ÇALIŞMA GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ ÜCRETLERİNİN GERÇEK ÜCRET BELİRLENEREK HESAPLAMA YAPILMASI GEREKTİĞİ

**ÖZET:** Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin, davalı asıl işverene ait beton santralinde 16.04.2007 tarihinde çalışmaya başladığını, 17.05.2017 tarihine kadar iki dönem hâlinde çalışma yaptığını, sözleşmesinin haksız nedenle feshedildiğini, fazla çalışma, hafta tatili çalışmaları ve bayram ve genel tatil günlerinde yaptığı çalışmaların karşılığının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti ile bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının ilk dönem çalışmasının istifa ile sona erdiğini, işten ayrıldığı sırada tüm hak ve alacaklarını aldığını, ücretinin bordrolarda gösterildiğini, davacının 17.05.2017 tarihinde kendi isteği ile işten ayrıldığını, fazla çalışma yapılması hâlinde bordrolarda gösterilerek ödendiği, ödenmeyen herhangi bir alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir. Dosyada bulunan bordrolar incelendiğinde davacıya her yıl başında değişmek üzere, ücretinden ayrı olarak aynı miktarda ikramiye başlığı altında ödeme yapıldığı görülmüştür. Davalılar ikramiye ödemelerine ilişkin bir beyanda bulunmadıkları gibi bu beyanlarını tanıklarıyla da desteklemişlerdir. Bu nedenle Mahkemece ücret bordrolarında ikramiye başlığı altında yapılan ödemelerin işçinin temel ücreti olduğu kabul edilerek buna göre hüküm verilmesi gerekir.

Taraflar arasında fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleri bakımından da uyuşmazlık yaşanmaktadır. Dosyada bulunan bordrolarda fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti tahakkuklarının bulunduğu ve davacı tarafından imzalandığı görülmüştür. Dolayısıyla, davacının gerçek ücretinin tespiti ile imzalı ve fazla çalışma tahakkuku yönünden bordroda gösterilen fazla çalışma süresi üzerinden davacının gerçek ücreti esas alınarak hesaplanan fazla çalışma ücretinden bordrodaki fazla çalışma ücreti ödemesinin mahsubu suretiyle hüküm kurulmalıdır.

**İlgili Kanun/ Madde**  
**4857 S. İşK/59**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

**Esas No.2023/8872**  
**Karar No.2023/10857**  
**Tarihi:05/07/2023**

- YILLIK ÜCRETLİ İZİN
- ÇALIŞIRKEN KULLANILMAYAN YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİNİN FESİHTE ÜCRETE DÖNÜŞECEĞİ
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERİŞ ŞEKLİNİN ÜCRETE DÖNÜŞEN YILLIK İZİNİ HAK EDİŞE ETKİSİNİN OLMADIĞI
- HEM HAFTA TATİLİ HEM YILLIK İZİN ÜCRETİ İSTEYEN İŞÇİNİN TOPLUCA KULLANILDIĞINI İLERİ SÜRDÜĞÜ HAFTA TATİLİ GÜNLERİ OLDUĞUNU İDDİA ETTİĞİ SÜRELERİN DÜŞÜLMESİNİN GEREKTİĞİ

**ÖZET:** Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin bir kısım ödemelerini aldığını fakat bakiye alacaklarının ödenmediğini, fazla çalışma yapmasına ve bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günlerinde çalışma yapmasına rağmen bu çalışmaların karşılığını almadığını ve yıllık izin alacağını bulduğunu belirterek yıllık izin ücreti, kıdem ve ihbar tazminatı ile bakiye ücreti, bayram ve genel tatili ile hafta tatili çalışmasının ücretinin tahsil edilmesini talep etmiştir. Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacıya alacaklarının eksiksiz ödendiğini ve bunların da banka kayıtları ve özlük dosyasındaki belgelerle ispatlandığını öne sürerek davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi, davacının sözleşme bitiminin işverene haklı nedenle fesih hakkı tanımayacağı, davacının sözleşmesinin, kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sonlandığını ve davacıya ihbar önellere kullandığına dair bir ispatı bulunmadığı için davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı ve davacının ödenmeyen alacaklarının bulunduğunu belirterek davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

İlk Derece Mahkemesi'nin almış olduğu karara karşı taraf vekilleri süresi içerisinde istinaf yoluna başvurmuşlardır.

Davacı vekili, davalı işverenin müvekkilinin fazla çalışma ücretini talep edememesi için aylık ücretinin bir kısmının bordroda fazla çalışma olarak tahakkuk ettirdiğini, bordrolardaki tahakkukların fazla çalışma olmadığını, hileli tahakkukların dikkate alınmamasını, yazılı belgelere göre hesaplama yapıldığı göz önüne alındığında indirim yapılmaması gerektiğini belirterek davanın kabulü talebiyle istinaf yoluna başvurmuştur. Davalı vekili dilekçesinde, davacının kıdem ve ihbar tazminatı hakkının olmadığını, hak ettiği tazminatların eksiksiz ödendiğini, imzalı ücret bordroları kesin delil niteliği taşıdığından ödenenin üzerinde hak iddiası talebinde bulunamayacağını ve yıllık izin hakkının olmadığını belirterek İlk Derece Mahkemesi'nin aldığı kararın iptali talebiyle istinaf yoluna başvurmuştur.

## HUKUK KÖŞESİ

---

Bölge Adliye Mahkemesi, yapılan hesaplamaların dosya kapsamına uygun olduğu, bordrolar baz alınarak yapılan hesaplamalar göz önüne alındığında indirim yapılmaması gerektiği, davacının bordrosunda izin ücreti tahakkuku olduğu ve bunun karşılığının banka hesabına yatırıldığı nedeniyle bu ödemenin hesaplanan izin alacağına mahsubu gerekçesiyle iki tarafın da istinaf başvuruları kabul edilerek, İlk Derece Mahkemesi'nin verdiği hüküm kaldırılarak yeniden hüküm kurmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İki tarafın vekilleri de Bölge Adliye Mahkemesi'nin aldığı karara karşı süresi içerisinde temyiz yoluna başvurmuşlardır. Tarafların savunmaları ve belgeleri göz önüne alındığına davacının tüm, davalının ise kısmen temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

4857 s. İşK. /59 maddesi gereğince işçinin kazanmış olduğu yıllık izin ücreti, işçinin aldığı son ücret üzerinden hesaplanır. Yıllık izin ücretine hak kazanmak için sözleşmenin bitmiş olması esastır. Dolayısıyla sözleşmenin haklı ya da haksız nedenle feshedilmemesi bir önem arz etmemektedir. Yıllık izinlerin kullandırıldığına ispatı işveren aittir. İşveren imzalı izin defteri ya da eşdeğer bir belge ile yıllık izinleri kullandığını ispatlamalıdır.

Dosyada davacının imzaladığı izin belgeleri bulunmaktadır. Davacı bu izinlerin biriken hafta tatilleri için verildiğini belirtmiştir. Davacının, hafta tatili alacaklarını talep etmesi ve bu alacağın da hüküm altına alındığı dikkate alınarak yıllık izin alacağının yeniden hesaplanması gerekmektedir.



**İlgili Kanun/ Madde**  
**4857 S. İşK/41, 63, 68**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

**Esas No.2023/11407**  
**Karar No.2023/10084**  
**Tarihi:03/07/2023**

- BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA FAİZ BAŞLANGICI
- BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA ALACAĞIN TAMAMI İÇİN DAVA TARİHİNDEN İTİBAREN FAİZ İŞLETİLMESİNİN GEREKTİĞİ FAİZ

**ÖZET:** Davacı vekili dava dilekçesinde; fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatillerde çalışma yaptırıldığı iddiasına dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshettiğini belirterek kıdem tazminatı, ayrımcılık tazminatı, yıllık izin, hafta tatili, fazla çalışma ile bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Davalı vekili cevap dilekçesinde; söz konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, müvekkili ile davacı arasında yapılmış olan bir sözleşme bulunmadığını belirterek davanın reddini talep etmiştir. Ayrıca davalı vekili, davacının sözleşmesini haksız nedenle feshettiğini, sözleşmesinin süresi sonunda işe gelmeyen işçinin daha sonraki ihale sürecinde işe alınmamasından dolayı müvekkilinin sorumlu olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemenin 18.03.2015 tarihli ve 2013/150 Esas, 2015/44 Karar sayılı kararı ile; sözleşmenin haksız nedenle feshedildiği, davacının işinin mevsimsel nitelikte olduğu, dolayısıyla davacının yıllık izin hakkının olmadığı ve herhangi bir ayrımcılığa rastlanmaması sebebiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 07/2018 tarihli ve 2016/1309 Esas, 2018/14669 Karar sayılı kararıyla; davaya konu kıdem tazminatının belirsiz alacak davası kapsamına girmediği, davanın hukuki yarar yokluğundan reddine, davacının fiilen yaptığı işler ve bu işlerin kapsamı belirtilmeksizin dava konusu fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücreti alacakları hakkında karar verilmesinin isabetli olmadığı gerekçesiyle Mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

- Mahkemece Bozmaya Uyularak Verilen Karar

Dinlenen tanık beyanlarından davacının işyerindeki asıl görevinin yemekhane görevlisi olduğu, personel eksikliği nedeni ile ihtiyaç duyulması hâlinde işyerindeki diğer işlere yardımcı olduğu, davacının fazla çalışma yaptığı hâlde fazla çalışma ücreti almadığı, davacının hafta tatili ile bayram ve genel tatillerde de çalıştığını ispatladığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacının, fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil çalışma alacakları bakımından belirsiz alacak davası açmış olmasına rağmen söz konusu alacakların tamamına dava tarihinden itibaren faize hükmetmek gerektiği hâlde alacakların bir bölümüne dava tarihinden itibaren faiz hükmedilmiştir.

# HUKUK KÖŞESİ

---

**İlgili Kanun/ Madde**  
**4857 S. İşK/41, 63, 68**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

**Esas No.2023/17050**  
**Karar No.2023/16991**  
**Tarihi:08/11/2023**

- ARA DİNLENMESİ
- GÜNDE 11 SAATE KADAR (11 SAAT DAHİL) ÇALIŞMALARDA ARA DİNLENME SÜRESİNİN BİR SAAT OLDUĞU

**ÖZET:** Ara dinlenme hükümleri İş K./68.maddesinde yer almaktadır. Söz konusu hükümde ara dinlenme günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar için ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir.

Günlük çalışma süresi yedi buçuk saat olmasına karşın bu saatin üzerinde yapılan çalışmalar mevcuttur. İlgili kanununun 63.maddesine göre günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68.maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar için en az bir saatlik ara dinlenmesi süresi olduğu kabul edilmelidir. On bir buçuktan fazla çalışmalar için ise ara dinlenmesi en az bir buçuk saat olarak verilmelidir.





# Önce Biz Denetleyelim

## KONU:

### ASIL İŞVEREN İLE ALT İŞVEREN BİLDİRİMİ (MUVAZAA)

**TESPİT:** Yapılan inceleme sonucunda A unvanlı işyerinin B unvanlı işyeri ile hizmet sözleşmesi yaptığı, bu sözleşmeye istinaden B firmasında sigortalı olan personellerin A firmasında da fiili olarak çalıştığı, yaptıkları işin A firmasının çalışmasından farklı uzmanlık gerektiren bir iş olmaması ve işyerinin asıl iş olması nedeniyle yapılabilecek incelemede muvazaa olarak değerlendirilecektir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesi 7. fıkrasında "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." hükmü yer almakta olup personellerin baştan itibaren A firmasının personelleri olarak işlem göreceği olup aynı işi yapan personellerinin işyerinde sigortalı göstermek suretiyle çalışma yapması gerekmektedir.

**MEVZUAT:** 4857 Sayılı İş Kanun'un 2'nci maddesinin altıncı fıkrasına göre bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile sorumludur.

# Önce Biz Denetleyelim

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

**İDARİ PARA CEZASI: 167.473,00 TL** (4857 Sayılı İş Kanunu Madde 98)

**RİSK DURUMU:** TOLERE EDİLEMEZ.

## **KONU: KAYITDIŞI ÇALIŞMA**

**TESPİT-1:** Yapılan inceleme sonucunda personelin işe giriş tarihi 10.09.2022 dir. Özlük dosyasında bulunan deneme süresi değerlendirme formunda personelin işe giriş tarihinin 09.09.2022 olarak belirtildiği tespit edilmiştir.

**TESPİT-2:** Yapılan inceleme sonucunda personelin işe başlama tarihi 08.09.2023'tür. Personelin özlük dosyasında yer alan sözleşmeye ek belgelerin imzalama tarihinin 05.09.2023 olduğu ve temel iş sağlığı güvenliği eğitiminin 04.09.2023 tarihinde verildiği tespit edilmiştir.

**MEVZUAT:** 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 17'de İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. İşe giriş tarihinden önce verilen iş başı eğitim bu bağlamda çalışma süresinden sayılmaktadır.

**İDARİ PARA CEZASI: 80.504,50 TL**

## **Tespiti yapılan 1 sigortalı için;**

1. İşe giriş bildirgesinin süresinde verilmemesi: 40.500,00.-TL (5510 Sayılı Kanun Madde 102/a/2)
2. MUHSGK'nın süresinde verilmemesi 20.002,00.-TL (5510 Sayılı Kanun Madde 102/m/4-a)
3. Defter Geçersizliği: 10.001,00 TL (5510 sayılı Kanun Madde 102/e-4)
4. Bordro Geçersizliği: 10.001,00 TL (5510 sayılı Kanun Madde 102/e-5)

\*Ayrıca, İlgili yıla ilişkin Asgari ücret desteği iptal edilecek ve yararlanılan destek tutarları faizi ile birlikte geri talep edilecektir.

**RİSK DURUMU:** ESASLI RİSK.

# BİR SORU BİR CEVAP

**Soru:** Ramazan Bayramı dolayısıyla çalışanlara verilecek olan hediye çeklerini SGK, Gelir Vergisi ve Damga Vergisi yönünden değerlendirebilir misiniz?

**Cevap:** Konu birkaç açıdan değerlendirildiğinde;

## **İşçilere Sağlanan Hediye Çeklerinin Prime Esas Kazanca Dahil Edilip Edilemeyeceği Hakkında Değerlendirme**

Sigorta primine esas tutulacak kazançların hesabı ile prime esas kazançta tabi tutulamayacak ödemelere ilişkin; 5510 sayılı Kanun'un 80'inci maddesi ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 97, 98 ve 99'uncu maddelerinde, İşveren Uygulama Tebliği'nin 7'nci maddesinde, 5510 Sayılı Kanun'un 4'üncü Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) ve (b) Bentleri Kapsamındaki Sigortalılar İle Sadece Genel Sağlık Sigortasına Tabi Sigortalıların Prime Esas Tutulacak Kazançlarına Dair Tebliğde, ayrıca Kurum Genelgeleri, Yargı kararları, 6245 sayılı Harcırah Kanunu ile Gelir Vergisi Kanunu'nda "aynı yardım" kavramına ilişkin düzenleme ve açıklama yapılmıştır.

5510 sayılı Kanun'un 80'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre **aynı yardımlar** ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payı tutarları, **sigorta primine esas dahil edilmeyecektir.**

Söz konusu hükümlerle (m.80/1-b), sigorta prim hesabında dikkate alınmayacak kazanç türlerinin örnek verici değil, sayılı ve sıralı bir biçimde öngörülmüş olduğu, tadadi ve tahdidi olarak belirtilen istisnalar dışında, her ne ad altında yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazançta tabi tutulacağı, diğer Kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnaların bu Kanun'un uygulamasında dikkate alınmayacağı anlaşılmaktadır.





# BİR SORU BİR CEVAP

Sosyal Güvenlik Kurumu Hukuk Müşavirliği'nin 24/07/2014 tarihli ve 72044944/6470301/ XLVIII-73/3802656 sayılı ve **“alışveriş veya hediye çeki/kartı/fişi”** konulu hukuki mütalaasında, aynen; “Alışveriş/hediye çeklerinin hamiline üzerinde yazılı tutar kadar alışveriş yapma imkanı sağlayan bir ödeme aracı olduğu, bu çeklerin, işçilere, **gördükleri işe karşılık olmaksızın**, belli ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak **işverenler tarafından yardım amaçlı** verildiği ve sadece ayakkabı, giyim, **erzak** vb. gibi çekte belirtilen ihtiyaca karşılık çek hamiline alışveriş yapma imkanı sağladığı, **dolayısıyla ücret ya da ücret niteliğinde kazanç kavramı içinde yer almadıkları** dikkate alındığında, işverenlerin alışveriş/hediye çeklerine karşılık sigortalılar için üçüncü kişilere yaptıkları ödemelerinin prime esas kazanç kapsamında **değerlendirilemeyeceği”** belirtilmiştir.

Aynı yardımların sigortalılara **nakden** ödenmesi halinde (örneğin ramazan kumanya parası, yağ parası, un parası, ayakkabı parası gibi) prime tabi tutulması gerekmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 31.07.2014 tarihli görüş yazısında; “...alışveriş hediye çeklerinin hamiline üzerinde yazılı tutar kadar alışveriş yapma imkanı sağlayan bir ödeme aracı olduğu, bu çeklerin, işçilere gördükleri işe karşılık olmaksızın, belli ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak işveren tarafından yardım amaçlı verildiği ve sadece ayakkabı, giyim, erzak vb. gibi çekte belirtilen ihtiyaca karşılık çek hamiline alışveriş yapma imkanı sağladığı, dolayısıyla ücret yada ücret niteliğinde kazanç kavramı içinde yer almadığından, alışveriş/hediye çeklerinin prime esas kazançta dahil edilmemesi gerekmektedir...” görüşü belirtilmiştir.

Yukarıda izahı yapıldığı üzere, **işverenlerce sigortalılara yardım amaçlı verilen çeklerin sigortalılara nakit bir ödeme yapılmaması, harcama sonucu faturanın işverene kesilmesi, kartlara yüklenen tutarların** (tutar için bir üst limit bulunmadığı) **sigorta prim matrahına dahil edilmediği ve prim kesintisi yapılmadığı belirtilebilir.**

# BİR SORU BİR CEVAP

## Hediye Çeklerinin Gelir ve Damga Vergisi Matrahına Dahil Edilip Edilmeyeceği Hakkında Değerlendirme

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 1. maddesinde gelirin tanımı yapılmış, takip eden 2.maddesinde ise gelire giren kazanç ve unsurları sayılmıştır. Bu unsurlardan biri de "ücretler"dir. Aynı Kanun'un 61.maddesinde, ücret "işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir." şeklinde tanımlanmış ve akabinde "ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez." denilerek diğer bazı ödemelerin de ücret sayılacağı belirtilmiştir. Ücret sayılan söz konusu ödemeler ilgili hükümlere göre vergilendirilmektedir.

Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğü, işçilere sağlanan aynı yardımlara ilişkin olarak 04.05.1999 tarihli ve1382/17360 sayılı muktezasında, "işçilere kumaş, havlu, sabun, ayakkabı olarak yapılan aynı yardımlar, hizmet erbabına ücretleri dışında net olarak sağlanmış bir menfaat olduğundan, ücret olarak kabul edilmesi ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 63.maddesinin son fıkrası uyarınca verildiği gün ve yerdeki ortalama perakende fiyatlarına göre değerlendirilmesi sonucu tespit edilen tutarın brütünün bulunarak, bu tutar üzerinden hesaplanacak verginin işverence üstlenilmesi suretiyle Gelir Vergisi Kanunu'nun 94, 103 ve 104.maddelerine göre işlem yapılması gerekmektedir." sonucuna varmıştır. Buradan hareketle personele ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikte ödenen her çeşit istihkakın yanı sıra sosyal yardımlar, aynı yardımlar dahi gelir vergisi kesintisine tabi tutulmaktadır.

488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'nun "Damga Vergisinden İstisna Edilen Kağıtlar" başlıklı II sayılı tablosunda aynı yardımı/hediye çeki yer almamaktadır. Bu nedenle sigortalılara sağlanan hediye çeklerinin damga vergisine tabi tutulması gerekmektedir.

# BİR SORU BİR CEVAP

## Sonuç ve Değerlendirme

**Yukarıda yasal dayanakları belirtilerek izahat yapıldığı üzere;**

**1.** Yasal düzenlemeler, Sosyal Güvenlik Kurumu Hukuk Müşavirliği ile ilgili Daire Başkanlığı'nın görüş yazıları dikkate alındığında; işçilerin alışveriş yapmaları için verilen çeklerin işçilere, gördükleri işe karşılık olmaksızın, belli ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak **işverenler tarafından yardım amaçlı verildiği değerlendirildiğinden çek tutarının prime esas kazançta dahil tutulmaması gerektiği,**

**2.** 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 61.maddesi ve Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğü'nün işçilere sağlanan aynı yardımlara ilişkin olarak 04.05.1999 tarihli ve1382/17360 sayılı muktezası uyarınca, işçilere yapılan aynı yardımlar, **hizmet erbabına ücretleri dışında net olarak sağlanmış bir menfaat olduğundan, ücret olarak kabul edileceği** ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 63.maddesinin son fıkrası uyarınca verildiği gün ve yerdeki ortalama perakende fiyatlarına göre değerlendirilmesi sonucu tespit edilen tutarın brütünün bulunarak, bu tutar üzerinden hesaplanacak verginin işverence üstlenilmesi suretiyle Gelir Vergisi Kanunu'nun 94, 103 ve 104.maddelerine göre işlem yapılması gerektiği ve damga vergisine tabi tutulması gerektiği,

Sonuç ve değerlendirilmesine varılmıştır.



# BİZDEN HABERLER

## 2024'ü Coşkuyla Karşıladık

Koca bir yılı geride bırakıp yeni bir yılı kucaklama vakti... Geçen sene tüm ekip olarak çok çalıştık, başarılı işlere imza attık ve biraz daha büyüdük...

Acısıyla tatlısıyla, iyisiyle kötüsüyle bitirdiğimiz bu yılı güzelce uğurlayıp, yeni yılı yeni amaçlarla, hedeflerle, planlarla karşıladık.

Her yeni günün, bir önceki günden daha güzel olduğu, mutlu, sağlıklı, bol neşeli, huzurlu bir yıl olmasını temenni ediyor ve başarı dolu nice yıllar var olmayı umut ediyoruz.



# BİZDEN HABERLER

## ÜCRET ARAŞTIRMASI RAPORU

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 zorlaşmaktadır.

İş ve Sosyal Güvenlik alanı da doğal olarak bu ortamdaki etkilenmekte ve 2024 Yılı için asgari ücret artış oranı merak konusu olmaktadır. Bu doğrultuda 2023 Yılı Aralık ayında Brothers and Partners Kurumsal Danışmanlık A.Ş. olarak Bankacılık, Perakende, Tekstil, Üretim, İnşaat, İmalat, Hizmet, Otomotiv, Kimya, Sağlık ve diğer bir çok çeşitli sektörü temsil eden 100' ün üzerinde şirketin katılımıyla "2024 Ücret Artışı Anket Araştırması"ni gerçekleştirdik.

Bu araştırma ile çalışanların 2024 Ocak ayı itibariyle ücretlerinde planlanan artış oranlarını belirlemek ve sektörler, beyaz ve mavi yaka çalışan türlerine göre zam oranlarını tahmin etmek amaçlanmıştır.

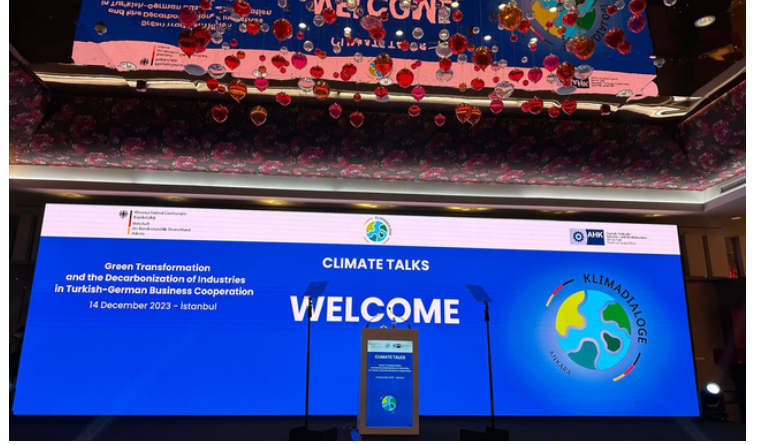
B&P "2024 Ücret Artışı Araştırması" ile elde edilen verilerin incelenmesi sonucunda çeşitli sektörlerden 100' ün üzerinde katılımcının veri sağladığı görülmüştür.



# BİZDEN HABERLER

## İklim Krizi Zirvesi

14 Aralık 2023 tarihinde İstanbul Swissôtel The Bosphorus'da 14:00-21:00 saatleri arasında Almanya Büyükelçiliği ve Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası önderliğinde İklim Krizi Zirvesi gerçekleştirilmiştir.



T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanı Sayın Mehmet Fatih Kacır'ın da katıldığı zirve oldukça ilgi görmüştür. Güven Sak moderatörlüğünde gerçekleşen birinci panelin ana temasını "Sınırdaki Karbon Düzenlemesi Mekanizması ve Vergi Uygulaması: AB Düzenlemeleri Dönüşümü Nasıl Etkiliyor?" oluşturmuştur.

Alkım Bağ Güllü moderatörlüğünde gerçekleştirilen ikinci panelin ana konusu ise "Yeşil Dönüşüm: Alman-Türk İş Dünyası İçin Büyüme Fırsatları ve Zorlukları" olmuştur. Zirvede yeşil dönüşüm ve bunun dünyamız için kritik önemi vurgulanmış oldu.

Ekonomi, bilim ve siyaset alanından üst düzey yöneticiler etkinliğe katılmış olup, zirvede dünyamızı tehdit eden iklim değişikliği sorununun çözümü için iş birliğinin önemine de değinildi. Söz konusu zirveye B&P İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı Ufuk Ünal, İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı/İK Danışmanı Türkan Naghdalizada ve Av. İpekso Afyoncu katılım sağlamıştır.



## BİZDEN HABERLER

### Ödüle Layık Görüldük

Sosyal Güvenlik Müfettişleri Derneği tarafından İş ve Sosyal Güvenlik alanındaki ve meslekteki hizmetlerimizden ötürü plakete layık görüldük.

Ziyaretleriyle bizi onurlandıran SGK Başmüfettişi Dursun CİNAL, SGK Başmüfettişi Koray Filik ve SGK Başmüfettişi Okan YILDIRIM'a ve tüm meslektaşlarımıza çok teşekkür ediyoruz.



### 8 MART DÜNYA KADINLAR GÜNÜ

Geçtiğimiz günlerde kutlanan 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü yeni sayımız vasıtasıyla tekrardan kutluyor, dokunduğu her şeyi güzelleştiren kadınlarımızın her zaman el üstünde tutulması gerektiğine inanıyoruz.

Kadınların özgürce yaşayabildiği, kararlar alabildiği, kendi ayakları üzerinde durabildiği, bir gün değil her gün önemli olduklarını hissettikleri bir dünya diliyoruz.

Unutmamalıyız ki, hayat kadınla başlar.

Mustafa Kemal Atatürk'ün de dediği gibi "Şuna inanmak lazımdır ki, dünya üzerinde gördüğümüz her şey kadının eseridir"

İşıltısını ve gücünü benliğinden alan, önüne çıkan engelleri aşan, varlıklarıyla ve azimleriyle etrafındakilere ilham olan kadınlarımızın, başta çalışma arkadaşlarımız olmak üzere 8 Mart Dünya Kadınlar Günü kutlu olsun.



# BİZDEN HABERLER

## İstiklal Marşının Kabulü

**12 MART 1921**

Bayrağımızın ve bağımsızlığımızın en büyük sembollerinden biri olan İstiklal Marş'ımızın kabulünün 103. yılına girmiş bulunuyoruz. Her marş milletini temsil eder ve her marş bir hikâyeye sahiptir.

Ülkemiz işgal altındayken umudunu hiçbir zaman kaybetmemiş ve tarihi bir direnişin simgesi olmuştur. Ayrıca Türk milleti kararlılığını, inancını ve vatanına bağlılığını tüm dünyaya kanıtlamıştır.

İstiklal Marşımız "Korkma" diyerek başlamakta ve Türk bayrağının ilelebet dalgalanacağını vurgulamaktadır.

Yazıldığı dönemdeki şartlar göz önüne alındığında milletimizin mücadeleci ruhu bugün bile bize ilham kaynağı olmaya ve yol göstermeye devam etmektedir.

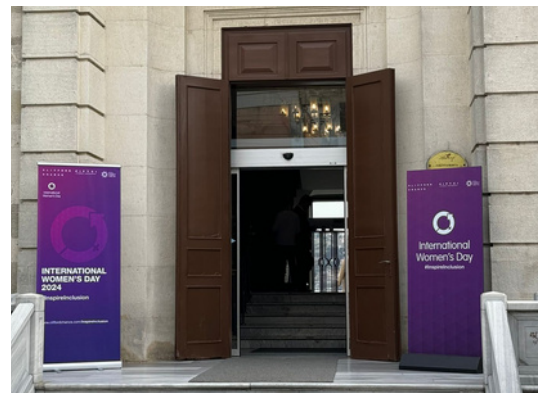


## Women in Business Series: Women Who Inspire Inclusion Etkinliği

27 Mart 2024 tarihinde 14:30-18:00 saatleri arasında Feriye Sarayı'nda üyesi olduğumuz İngiliz Ticaret Odasının organizatörlüğünde "Women in Business Series: Women Who Inspire Inclusion" etkinliği gerçekleştirilmiştir.

Sektöründe lider olan kadınların gençlerimize ilham olduğu bu etkinlik kariyer hayatında yükseliş hikayelerini, iş dünyasında başarılı olmak için izlenmesi gereken yolları anlatan iş dünyasının başarılı kadınlarını bir araya getirerek güçlü bağlantılar kurmada adeta bir anahtar görevi görmüştür.

Bu etkinliğe İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı/İK Danışmanı Türkan Naghdalizada katılım sağlamıştır.





## EĞİTİMLERİMİZ

**2024 Yılı**  
**Güncel Bordro Hesaplama İşlemleri**  
**Webinar**  
19 Ocak 2024  
15:00 - 16:00  
**Özdemir ÖZDER**  
SGK Eski Müfettişi  
Brothers & Partners Genel Koordinatörü  
Katılım ücretsizdir.  
**eib**  
EGE İHRACATÇI BİRLİKLERİ

19 Ocak 2024 tarihinde E.SGK Müfettişi/B&P Direktörümüz ÖZDEMİR ÖZDER ile Ege İhracatçılar Birliği Genel Sekreterliği (EİB) tarafından 15:00-16:00 saatleri arasında “2024 yılı Güncel Bordro Hesaplama İşlemleri” konusunu ele alan ücretsiz bir webinar eğitimi gerçekleştirilmiştir.

Online ortamda verilen eğitimimiz yoğun ilgi görmüş ve yüksek katılımıla sonuçlanmıştır.



Brothers and Partners Kurumsal Danışmanlık ve Deloitte Türkiye iş birliğiyle 12 Mart 2024 tarihinde 10:30-11:30 saatleri arasında, İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası ve Türkiye Bağımsız Denetçiler Birliği Üyesi, Deloitte Türkiye Tüketici Ürünleri Sektör Lideri/Vergi Partneri Barbaros Yeşin ve kıdemli müdür OĞUZHAN KARAGÖZ tarafından “Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi Verilme Sürecinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar” konulu webinar müşterilerimize özel olarak gerçekleştirilmiştir.

Webinar 150’ye yakın kişinin etkin katılımıyla büyük ilgi toplamıştır.

18 Mart 2024 tarihinde E. İzmir SGK İl Müdürü/B&P İzmir Şube Direktörümüz EKREM GÜLCEMAL ile Deloitte Türkiye Tüketici Ürünleri Sektör Lideri/Vergi Partneri BARBAROS YEŞİN ve kıdemli müdür OĞUZHAN KARAGÖZ tarafından “Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi Verilme Sürecinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar” başlıklı online eğitim verilmiştir.

Online eğitimde gelir vergisi beyanı vermenin önemi ve beyanname verilirken dikkat edilmesi gereken detaylara değinilerek katılımcılara ayrıntılı bilgilendirme sağlanmıştır.

Eğitime 200’ün üzerinde katılımcı ilgi göstermiştir.

**Webinar**  
**Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi Verilme Sürecinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar**  
18 MART 2024  
14:00 - 15:00  
**Ekrem GÜLCEMAL**  
Brothers & Partners  
Direktör  
**Barbaros YEŞİN**  
Deloitte  
Şirket Ortağı  
**Oğuzhan KARAGÖZ**  
Deloitte  
Kıdemli Müdür  
Katılım ücretsizdir.  
**eib**  
EGE İHRACATÇI BİRLİKLERİ



Şubat Ayına İlişkin Bordro ve MUHSGK Süreçlerinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

**Eğitmen**  
**Özdemir Özder**  
Partner/Direktör  
E. SGK Müfettişi

19 Mart  
Saat 10:00-13:00

Eğitim Zoom üzerinden online olarak gerçekleştirilecektir.

Kayıt ve Link için:  
info@brothersandpartners.com.tr  
Soru ve Görüşmeler için:  
(0212) 2850911

E.SGK Müfettişi, B&P Direktörü/Partner ÖZDEMİR ÖZDER tarafından 19.03.2024 tarihinde 10:00-13:00 saatleri arasında “Şubat Ayına İlişkin Bordro ve MUHSGK Süreçlerinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar” konusunu kapsayan online eğitim Zoom platformu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Eğitimimizde, 2020 Ocak itibariyle yürürlüğe girmiş olan ve yeni bir uygulama olması nedeniyle birçok soru işaretini içinde barındıran muhtasar prim beyanı konusu, ayrıca şubat ayına ilişkin özellikli hususlar derinlemesine işlenmiş olup katılımcılara detaylı bir sunum yapılmıştır.

Online yaptığımız eğitime 100’ün üzerinde katılım sağlanmış ve eğitimimiz yoğun ilgi görmüştür.

## Duyuru

Yeni sayımız vasıtasıyla B&P Direktörümüz ÖZDEMİR ÖZDER 'in 8 Mayıs 2024 tarihinde Eduplus//10. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Dijitalleşme Zirvesi'nin 08:45'te başlayacak olan oturumuna ikinci kez konuşmacı olarak katılacağını bilgisini vermekten memnuniyet duyuyoruz.



Brothers and Partners

# Ramazan Bayramı Mesajı

Her yıl dört gözle beklediğimiz 11 ayın sultanı Ramazan ayını uğurlamanın hüznünü yaşarken bir o kadar da bayramı karşılayacak olmanın heyecanı içindeyiz. Bayramlar küslerin barıştığı, kırgınlıkların ve dargınlıkların son bulduğu, kucaklaşmanın ön planda olduğu özel günlerdir. Manevi açıdan ruhlarımızın doyduğu bayram günleri sevdiklerimizle beraber olduğumuzda coşkuyla kutlanır, gönüller bir, kalpler sıcacık olur.

Bu bayramda da tüm güzellikler sizlerle olsun, evleriniz neşeyle, sevgiyle, bereketle dolsun. Sevdiklerinizle beraber şeker tadında bir bayram geçirmenizi dileriz. Tüm İslam aleminin Ramazan Bayramı mübarek olsun!



Brothers  
**B&P**  
Partners

**İstanbul Merkez Ofisi**

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

**İzmir Ofisi**

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

**Ankara Ofisi**

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



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