



5510 SAYILI KANUNDA HÜKÜMLERİ İŞİĞİNDA ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMASI VE UZLAŞMA MÜESSESESİ

Mehmet Zülfi CAMKURT*

1. GİRİŞ

Asgari işçilik uygulaması, inşaat işyerleri ve ihale konusu işler ile devamlı ve mevsimlik işyerlerinden; emsaline, niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarını esas alarak, araştırma ve inceleme yapılarak bu işyerlerinden Kuruma yeterli işçiliğin bildirilip bildirilmediğinin tespitini öngörmektedir. Bu yönüyle asgari işçilik uygulaması, işverenler tarafından Kuruma bildirilmeyen veya eksik bildirilen işçilik tutarlarını tespit ve tahsiline yönelik tek taraflı idari bir işlemdir.

Asgari işçilik uygulamasının temel amacı, işverenlerin işyerlerinde çalıştırdığı sigortalıları gerçeğe uygun olarak Kuruma bildirmelerini sağlamaktır. Bunun yanı sıra; kayıt dışı istihdamı önleyerek, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılmasını sağlamak, Kurumun başlıca gelir kaynağı olan prim kayıplarını en aza indirmek, işverenler arasında haksız rekabeti engellemek ve en önemlisi caydırıcılığı egemen kılarak, Kuruma olan güveni pekiştirmektir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 85' inci maddesinde asgari işçilik uygulamasıyla ilgili yer alan hükümler, 506 sayılı Kanundaki hükümlerin paralelindedir. 5510 sayılı kanunda bu konuda yeni olarak getirilen en önemli düzenleme asgari işçilik uygulamasında uzlaşma müessesesidir. Asgari işçilikteki uzlaşma müessesesi, son derece önemli ve ayrı bir yazının konusu olacak genişdir. Yazımızda, Sosyal Güvenlik Kurumunun asgari işçilik uygulamasını, anılan Kanun hükümleri ile Rehberlik ve Teftiş

* SGK Müfettişi Yönetim Organizasyon Uzmanı

Başkanlığının uygulamalarından yararlanarak ortaya koymaya çalışacağız.

2. 5510 Sayılı Kanunda ASGARİ İŞÇİLİK

2.1. Asgari İşçiliğin Kapsamı

Asgari işçilik uygulamasının kapsamı son derece geniş tutulmuştur. Kurumca yeterli işçiliğin bildirilip bildirilmediği araştırılacak işler; Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işler ve özel nitelikteki inşaat işleridir(5510/85-2.f). Devamlı ve mevsimlik işyerlerinden Kuruma bildirilmesi gereken asgari işçilik miktarının tespiti ise, bizzat Kurum denetim elemanları tarafından yapılan incelemelerin sonucuna göre tespit edilmektedir ¹.

2.2. Asgari İşçiliğin Dayanak ve Yöntemi

İşverenin, işin emsaline, niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu tespit edilmiştir.

linde, işin yürütümü açısından gerekli olan asgarî işçilik tutarı; yapılan işin niteliği, kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak Kurumun denetim ve kontroller görevlendirilmiş memurlarınca tespit edilir (5510/85-1.f).

İnşaat işyerleri ile ihaleli konusu işlerden bildirilmesi gereken asgari işçilik miktarı, Kurumca belirlenen işçilik oranları ve hesaplama şekilleri dikkate alınarak tespit edilmektedir. Yeterli işçiliğin bildirilip bildirilmediğine yönelik Kurumca yapılacak araştırma işlemi, hakediş bedeline veya bina yaklaşık maliyet bedeline Kurumca belirlenen işçilik oranının uygulanması suretiyle hesaplanan matrahtan yapılan bildirimlerin düşülmesi suretiyle yapılmaktadır. İşverenin işçilikli faturalarının olduğuna yönelik iddiada bulunması halinde ise, konu denetim elemanları tarafından incelenmekte ve inceleme sonucuna göre yine belirlenen oranlar kullanılmak suretiyle bildirilmesi gerekli işçilik miktarı bulunmaktadır.

Asgari işçilik miktarının tespit yetkisi

* SGK Müfettişi Yönetim Organizasyon Uzmanı

¹ İhale konusu işler ile inşaat işyerlerinden Kuruma bildirilmesi gereken asgari işçiliğin tespitine yönelik incelemeler konusunda SMMM yetki verilmiş olmakla birlikte, meslek mensuplarının devamlı ve mevsimlik işyerleriyle ilgili inceleme yetkileri bulunmamaktadır.

ve yöntemiyle ilgili pek çok Yargıtay kararında; Kurumun yapılan işin niteliğini, işi tamamlama süresini, işyeri koşullarını, işyeri bünyesinde kullanılan teknolojiyi, iş yerinin büyüklüğünü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısını, istihkak tutarlarını, kısaca, işçilik bildirilmesi gereken tüm verileri gözetmek, gerekirse benzerleriyle kıyaslama ve yerinde bizzat denetim yapmak suretiyle asgari işçilik ücreti oranını ve bildirilmesi gereken en az işçilik miktarını saptamak zorunda olduğu, eksik işçilik bildirimini ancak bu şekilde ortaya çıkacağı hüküm altına alınmıştır².

2.3. İşçilik Oranlarının Belirlenmesi

İşverenler tarafından inşaat işyerleri ile ihale konusu işler için Kuruma bildirmesi gereken işçilik tutarının tespitinde, tespit edilen işçilik oranları kullanılmaktadır. Kuruma yeterli işçilik tutarının bildirilmiş olup olmadığının araştırılmasında, işin yürütümü için

gerekliliği olan asgarî işçilik tutarının tespitinde dikkate alınacak asgarî işçilik oranlarının saptanması ve asgarî işçilik oranlarına vaki itirazların incelenerek karara bağlanması amacıyla Kurum bünyesinde kurulacak komisyon³ tarafından belirlenmekte, tebliğ ve genelgelerle yayımlanmaktadır (5510/85-6,7.f).

2.4. Asgari İşçiliğin Aşamaları ve İncelemeye Yapmaya Yetkili Olanlar

İnşaat işyerleri ve ihale konusu işlerle ilgili incelemeler iki aşamadan oluşmaktadır. Bir anlamda ön inceleme olarak tanımlanabilecek ilk aşama, Kurum ünitelerinde ilgili servislerde görevli dosya memurlar tarafından yapılan hesaplama işlemi kapsamaktadır. Dosya memuru tarafından inşaat işyerleri için bina yaklaşık maliyet bedeline, ihale konusu işlerde ise hakediş bedeline Kurumca tespit edilen işçilik oranlarının uygulanması sonucu tespit edilen işçilik tutarından

² Yargıtay 21.H.D. 20.11.1995 Tarih, E.1995/4928, K.1995/7106, Yargıtay 10.H.D. 2.12.2004 Tarih, E.2004/6719, K.2004/11234, Yargıtay 10.H.D., 24.5.2005 Tarih, E.2005/4221, K.2005/5544, Yargıtay 10.H.D. 29.9.2005 Tarih, E.2005/3994, K.2005/9572

³ Asgari İşçilik Tespit Komisyonu, Kurum teknik elemanlarından dört üye, Yönetim Kurulunda temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarının görevlendirilecek iki üye, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden bir üye olmak üzere toplam yedi teknik elemandan oluşmaktadır.

Kurumca gerek görüldüğünde, aynı esaslara göre birden fazla Asgarî İşçilik Tespit Komisyonu kurulabilmektedir. Komisyon salt çoğunlukla toplanmakta ve kararlar en az dört üyenin aynı yöndeki oyu ile alınmaktadır. Kurum dışındaki üyelerin üst üste üç toplantıya, son altı ay içinde ise beş toplantıya katılmaması halinde, toplantıya katılmayan üyeyi görevlendiren konfederasyonların yerine, üye sayısı bakımından en yüksek bir sonraki konfederasyondan üye davet edilmektedir (5510/85-6,7.f).

bildirilen SPEK tutarlarının düşülmesi sonucu tespit edilen Kuruma eksik veya fazla işçilik bildirilip bildirilmediği tespit edilir. Kuruma yeterli işçilik bildirilmediğinin tespit edilmesi halinde; eksik bildirilen işçilik matrahı üzerinden hesaplanacak prim tutarları hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte bir ay içerisinde ödenmek üzere işverene tebliğ edilmektedir. Borcun kesinleşmesini müteakip, prim ve gecikme cezası ve gecikme zammının ödenmemesi, tahhütname verilmemesi veya Kurumca işyerinin denetlenmesine gerek görülmesi durumunda Kurumca inceleme yapılır.

İnşaat işyerleri ve ihale konusu işlerle ilgili Kurum incelemesi, Kurum müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları aracılığı yapılır (5510/59-2.f,85/). Bu nitelikte işlerle ilgili kontrol memurları tarafından yapılacak denetimler konusunda inşaatın yaklaşık maliyet bedeli ve hakediş tutarına bağlı sınırlamalar bulunmaktadır. Devamlı ve mevsimlik işyerlerinden Kuruma bildirilmesi gereken asgari işçilik tutarının tespitine yönelik incelemeler ise sadece Kurum müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Kurumun denetim ve kontrolle görevli elemanları tarafından yapılacak incelemelerde de asgari işçilik komisyonu tarafından belirlenen işçilik oranları kullanılır. Dosya memurunun yaptığı ön in-

celemeden farklı olarak; işverenin kayıt ve belgeleri incelenmekte, işçilik içeren faturalı ödemeleri işçilik hesaplamasında dikkate alınmaktadır.

Kurumun müfettişleri ve kontrol memurlarının yanı sıra, özel bina inşaat işyerleri ve ihale konusu işlerle ilgili olarak Kurumun denetim yetkisi saklı kalmak kaydıyla, 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik ve Yeminli Malî Müşavirlik Kanununa göre yetki verilmiş serbest muhasebeci malî müşavirler ile yeminli malî müşavirler tarafından da incelemeler yapılabilmektedir. Meslek mensuplarınca rapor düzenlenebilecek işlerin istihkak ve maliyet tutarlarının sınırları Kurum tarafından belirlenmektedir(5510/59-4,5,6.f).

2.5. İhale Konusu İşlerde Asgari İşçilik

İhale konusu işlerle ilgili olarak işin yürütümü için gerekli asgari işçiliğin hesaplanmasında, ihale makamı tarafından işverene ödendiği belirlenen toplam hakediş tutarı esas alınmaktadır. Toplam hakediş tutarı, işverene ödenmesi gereken katma değer vergisi (KDV) ve varsa nefaset tutarları haric, malzeme fiyat farkı, stopaj ve varsa akreditif bedeli toplamından oluşmaktadır. Bunun yanı sıra, yüklenim konusu işin tamamlanmasının gecikmesine bağlı olarak, işverene ödenmesi gereken hakediş tutarından ihale

makamınca kesilen ceza tutarları da asgari işçilik incelemesinde değerlendirilmeye esas alınan hakediş tutarının içinde kabul edilmektedir. Bu açıklamalardan hareketle ihale konusu işlerde işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik ve eksik işçilik tutarlarının hesaplanmasını aşağıdaki şekilde formüle edilebilir.

İşin Yürütümü İçin Gerekli Asgari İşçilik Tutarı = (Toplam Hakediş Tutarı - Malzemeli İşçilik Ödemeleri) x İşçilik Oranı (%)

Eksik İşçilik Tutarı = (İşin Yürütümü İçin Gerekli Asgari İşçilik Tutarı) - (Salt İşçilik Ödemeleri + Kuruma Bildirilen SPEK + SPEK Üst Sınırı Üzerindeki Ücret Ödemelerinin Üst Sınırı Aşan Ücret Kısmı)

2.6. Özel Bina İnşaatlarında Asgari İşçilik

Gerçek veya tüzel kişilere ait bina inşaatlarının yapı özellikleri, türü, sınıfı, kullanım amacı ve yapım şekli ne olursa olsun ilgili kurum ve kuruluşlardan yapı kullanma izin belgesi alınabilmesi için; Kuruma prim, gecikme zammı v.b. borcun bulunmadığına dair ilişkisizlik belgesinin ibrazı zorunluluğu bulunmaktadır. İlişkisizlik belgesi için Kuruma başvurulması halinde; öncelikle dosya memurunca, işyeri dosyası üzerinde bir ön değerlendirme yapılmakta ve Kurumca belirlenen işçilik oranının karşılığı işçilik

miktarına eşit veya bu miktardan fazla işçilik bildiriminde bulunduğu tespit edilen işverenlere ilişkisizlik belgesi verilerek işyeri dosyası tasfiye edilmektedir. Kurumca belirlenen işçilik oranının karşılığı miktarın altında bildirimde bulunan ve fark primi yatırmayan işverenler hakkında müfettiş incelemesi istenilmektedir.

Şirketler veya kooperatifler tarafından yapılan inşaat işyerlerinden Kuruma bildirilmesi gereken asgari işçilik miktarının hesaplama işlemi; o inşaat için bayındırlık ve iskan bakanlığınca yayımlanan birim maliyetler esas alınarak bulunan “yaklaşık maliyet bedeli” ya da işveren veya müteahhitçe giderleştirilen “defter maliyeti” ne göre yapılmaktadır.

Gerçek veya tüzel kişiler tarafından bizzat yapılan veya yaptırılan bina inşaatlarından Kuruma bildirilmesi gereken asgari işçilik miktarının tespitinde öncelikle yaklaşık maliyet bedeli esas alınmaktadır. Yaklaşık maliyet bedeli, ilgili belediye başkanlığı, valilik veya yetkili diğer kuruluşlardan alınmış inşaat ruhsatında kayıtlı yapının m2 cinsinden yüzölçümü ile Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca yayımlanan yapı m2 birim maliyetinin çarpımı sonucu bulunur. Yaklaşık maliyet bedelinin hesabında, yapı m2 birim maliyetlerinin hangilerinin ne şekilde alınacağı Kurum tarafından çıkarılmış yönetmelik (Sosyal Sigorta

İşlemleri Yönetmeliği) ve genelgelerle belirlenmiştir.

Bina yaklaşık maliyetinin hesaplanması aşağıdaki şekilde formüle edilebilir.

Bina Yaklaşık Maliyeti = Yüzölçümü x Birim Maliyet Bedeli

İşin Yürütümü İçin Gerekli Asgari İşçilik Tutarı = (Bina Yaklaşık Maliyeti – Malzemeli İşçilik Ödemeleri) x İşçilik Oranı (%)

Eksik İşçilik Tutarı = (İşin Yürütümü İçin Gerekli Asgari İşçilik Tutarı) – (Salt İşçilik Ödemeleri + Kuruma Bildirilen SPEK + SPEK Üst Sınırı Üzerinde Ücret Ödemelerinin Üst Sınırı Aşan Ücret Kısmı)

Yaklaşık maliyet bedelinin hesabında dikkate alınacak birim maliyetler veya birim maliyet ortalamaları; binanın başlama ve bitiş tarihlerine bir başka ifadeyle, inşaatın faaliyet yıllarına göre tespit edilmektedir.

Bazı inşaatların, bağımsız daireler ile birlikte dükkanların da bulunduğu ve bu dükkanların yüzölçümlerine ayrıca yer verildiği veya bazı katların niteliklerinin farklı olacak şekilde ruhsatlandırıldığı durumlarda; dükkan ve dairelerin maliyetleri ayrı ayrı tespit edilebilmesi halinde, bu husus göz önünde tutularak toplam maliyet hesaplanmaktadır(13.05.2004 tarih, 16-318 Ek sayılı Genelge).

2.7. Devamlı ve Mevsimlik İşyerlerinde Asgari İşçilik

Çalışma hayatında devamlı ve mevsimlik işyerleri önemli bir yere sahiptir. Devamlı ve mevsimlik işyerlerinde asgari işçilik uygulamasının esaslarına girmeden önce, devamlı ve mevsimlik işyeri kavramlarının açıklanması konunun daha iyi anlaşılması noktasında yararlı olacaktır. Faaliyeti belirli bir süreye bağlı olmayan veya süreyle sınırlandırılmayan, esas itibariyle çalışma anlamında sürekliliğin esas olduğu işyerleri “**devamlı işyeri**”; işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçi sayısının yılın belirli dönemlerinde arttığı belirli dönemlerde azaldığı, bir başka deyişle değişik nedenlerden dolayı (iklim, sektör yapısı vb.) yıl boyunca her ay aynı sayıda işçi çalıştırmaya elverişli bulunmayan işyerleri ise “**mevsimlik işyeri**” olarak adlandırılır (Camkurt, 2007).

Devamlı ve mevsimlik işyerlerinden Kuruma bildirilmesi gereken asgari işçilik miktarının bildirilip bildirilmediğine yönelik olarak, işyerlerinin yapısı ve faaliyet durumları itibariyle bir oran belirlenmesi ve uygulanması olanaklı değildir. Bu işyerlerinden yeterli işçiliğin bildirilip bildirilmediği, bizzat Kurum denetim elemanları tarafından yapılan incelemelerin sonucuna göre tespit edilmektedir.

Kurum denetim ve kontrolle görevlendirilmiş elemanları; işverenin, işin

emsaline, niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu tespit halinde, işin yürütümü açısından gerekli olan asgarî işçilik tutarı; yapılan işin niteliği, kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak yapacakları incelemelerle tespit etmektedirler.

Devamlı ve mevsimlik işyerlerinden Kuruma bildirilmesi gereken asgari işçilik miktarı; işverenlerin Kuruma, emsaline, yapılan işin nitelik, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütülmesi için gerekli olan **sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında** bildirimde bulunduğu tespit durumunda inceleme yoluyla saptanmaktadır. Kuruma eksik işçilik bildiriminde bulunan devamlı ve mevsimlik işyerlerinden bildirilmesi gereken asgari işçilik tutarı; işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarı, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, iş yerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının

görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak Kurum müfettişleri tarafından aşağıda belirlenen yöntemlere göre tespit edilmektedir.

- Emsal-benzer işletmelerden tespit edilecek bilgiler
- Meslek veya kamu kuruluşlarından alınan bilgiler
- Karinelere yararlanma
- İşveren veya sigortalıların beyanları
- İşyeri kayıtlarından tespit edilen bilgiler
- Diğer bilgiler

Yukarıda belirlenen yöntemlerin asgari işçiliğin tespitine yönelik incelemelerde kullanılması asıl olmakla birlikte, bu yöntemlerin uygulanmadığı veya başka yöntemlerin uygulanmasının gerektiği durumlarda; Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının iznine bağlı olarak denetim elemanları tarafından başka yöntemler de uygulanabilmektedir⁴. Yine, asgari işçiliğin tespitine yönelik, belirlenen yöntemlerden sadece birisi denetlenen işyerine uygulanabileceği gibi, inceleme aylarının her birine ayrı ayrı denetim yöntemlerinin uygulanması da mümkündür.

⁴ Nitekim, otel işletmelerinin denetimi kapsamında Kuruma bildirilmesi gereken asgari işçilik tutarının tespitine yönelik olarak "İş Analizi Yöntemi", Kurum denetim elemanları tarafından kullanılmaktadır.

3. ASGARI İŞÇİLİKTE UZLAŞMA

3.1. Uzlaşma Kapsamındaki Asgari İşçilik

Kurum müfettişleri tarafından devamlı ve mevsimlik nitelikteki işyerlerinden yeterli işçilik tutarının bildirilip bildirilmediğine yönelik yapılan incelemeler sonucunda; Kuruma eksik bildirildiği tespit edilen ve işyerinde kayden veya fiilen çalıştığı tespit edilen sigortalılara mal edilemeyen prime esas kazanç matrahı üzerinden hesaplanacak sigorta primi, gecikme cezası, gecikme zammı ile bunlara bağlı olarak işveren hakkında uygulanacak idari para cezaları uzlaşmanın konusudur (5510/85-9.f).

Geçici mahiyetteki olan ihale konusu işler ile özel nitelikli inşaat işlerine yönelik yapılan asgari işçilik incelemeleri sonucu ya da devamlı veya geçici nitelikteki işyerlerinde asgari işçilik tutarının tespitine yönelik olmayan incelemeler (ihbar, şikayet, iş kazası incelemeleri vb.) sonucu saptanacak sigorta primleri ve bunlara dayalı olarak uygulanan idari para cezaları uzlaşma kapsamı dışındadır. İnşaat işyerleri ile ihale konusu işler için hesaplanacak asgari işçilik tutarının uzlaşma kapsamı dışında bırakılmış olunmasının nedeninin, Kurumca belirlenen işçilik oranlarının bina yaklaşık maliyetine ya da hakediş tutarına uygulanması ve bu işlerle ilgili faturalı ödemelerin bulunabilmesi ihtimalleri olduğu söylenebilir.

Bunun yanı sıra belirtmek gerekir ki, devamlı ve mevsimlik işyerlerinde yapılan incelemeler sonucu, Kuruma eksik bildirilen işçilik tutarlarının tamamı da uzlaşma kapsamında değildir. Kuruma eksik bildirildiği tespit edilen işçilik tutarlarının tamamının veya bir kısmının işyerinde çalıştığı kayden veya fiilen çalıştığı tespit edilen sigortalılara mal edilmesi durumunda, sigortalılar mal edilen işçilik tutarının karşılığı prim, gecikme zammı ve gecikme cezası, uzlaşma uygulamasının kapsamı dışındadır. Bu noktada belirtmek gerekir ki, inceleme dönemindeki ay veya aylardan herhangi birisi için hesaplanan ve tamamı işyerinde fiilen veya kayden çalıştığı tespit edilen sigortalılara mal edilen sigorta primlerinin dayanağı belgelerle ilgili işverenlere uygulanan idari para cezaları da uzlaşmaya konu edilememektedir.

Yukarıdaki açıklamalarda da anlaşılacağı üzere, uzlaşmaya konu edilebilecek bir asgari işçilik tutarından bahsedilebilmesi için; İncelemenin devamlı mahiyetteki işyerlerinde ve asgari işçilik tutarının tespitine yönelik yapılmış olması, tespit edilen fark sigorta primlerinin sigortalılara mal edilemeyecek nitelikte olması ve konuyla ilgili düzenlenen raporun Kurum denetim elemanlarınca Kurumun ilgili birimine gönderilmemiş olması gerekmektedir.

3.2. Uzlaşma İçin Talep ve Talepte Bulunma Süresi

Yapılan inceleme kapsamında uzlaşma talebinde bulunacak kişilerin işvereni Kurum nezdinde temsile uygun resmi sifata sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda, gerçek kişi işverenler bizzat veya noterden onaylı vekâletnameye dayalı olarak vekilleri aracılığıyla, tüzel kişi işverenler ile küçük ve kısıtlılar ise kanuni temsilcileri aracılığıyla incelemenin başlangıcından, incelemeyle ilgili düzenlenen raporun ilgili Kurum ünitesine gönderilmesine kadar geçen süre içerisinde her zaman uzlaşma talebinde bulunabilirler.

İşyeri hakkında düzenlenen müfettiş raporunun ilgili Kurum ünitesine gönderilmesinden sonra işveren tarafından uzlaşma talebinde bulunulması durumunda bu talep dikkate alınmaz. Belirtmek gerekir ki, kanun koyucunun uzlaşma talebi için öngördüğü son tarih, raporun üniteye gönderilmesi olduğundan, işverenin uzlaşma talebinin işleme alınmasında raporun üniteye ulaşıp ulaşmaması veya ünite tarafından rapordaki öneriler hakkında işlem yapılıp yapılmamasının bir önemi bulunmamaktadır.

Uzlaşma için gerekli talebin, işveren veya işveren adına hareket etmeye yetkili kişiler tarafından yazılı olarak başvurulması gerekmektedir.

Ancak, işyeri kayıt ve belgelerinin incelenmesi sırasında işverenin uzlaşma isteme yönündeki beyanının kayıt inceleme veya ifade tutanağında yer alması durumunda, işverenin ayrıca bir talepte bulunma şartının aranmaması gerekir. Denetim elemanı tarafından raporun düzenlenerek, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına teslim edilmesini müteakip, işverenin uzlaşma talebinin değerlendirmeye alınması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanunda işverenin, asgari işçilik uygulamasında uzlaşmaya davet edilmesi yönünde herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak uzlaşma komisyonlarının oluşumu, çalışma esas ve usulleri konusunda hazırlanacak yönetmelikte, işverenin bilgisi dışında yapılan veya işverenin bilgisi dahilinde yapılmakla birlikte, gerek duyulması halinde incelemeyi yapan denetim elemanı tarafından işverenin uzlaşmaya davet edilmesi yönünde düzenlemelerin yapılması yerinde olacaktır.

3.3. Uzlaşma İçin Müracaat Edilecek Makam

5510 sayılı Kanununun 85' inci maddesinin 9' uncu fıkrasında işverenin uzlaşma talebini iletceği makam veya kişi hakkında bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak, raporun ilgili kurum ünitesine gönderilmesinden önceye kadar uzlaşma talebinde bulunulabile-

ceğinden hareketle; işverenler veya kanuni temsilcilerinin incelemeyi yapan denetim elemanına veya Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimine (Grup Başkanlığı, Kurul Başkanlığı vb.) müracaat edebilecekleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, işverenlerin uzlaşma taleplerini bizzat incelemeyi yapan müfettişe ya da Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına (Grup Başkanlığı, Komisyon, Kurul Başkanlığı) yazılı olarak veya tutanağa bağlamak suretiyle yapmaları gerekmektedir.

3.4. Uzlaşma Sağlanması ve Uzlaşmanın Kesinliği

Asgari işçilik incelemesi sonucu devamlı ve mevsimlik işyerinden bildirilmesi gerektiği tespit edilen ve sigortalılara mal edilemeyen fark sigorta primine esas kazanç matrahı ve bu matrah üzerinden hesaplanan gecikme cezası, gecikme zammı ve idari para cezası tutarlarından, işverenle üzerinde uzlaşmaya varılan tutarlar tutanakla tespit edilir. İşverenle uzlaşmaya varılıp tutanakla imza altına alınan tutarlar hakkında, işverence dava açılmaz ve hiçbir mercie şikayet ve itirazda bulunulamaz. Uzlaşmaya varılan tutarlar işveren ve Kurum için bağlayıcıdır. Kurumla işveren arasında varılan mutabakatı belgeleyen ve ödemesi gereken prim, gecikme zammı, gecikme cezası ve idari para cezalarını gösteren uzlaşma tutanağı aynı zamanda bir tahakkuk belgesi niteliğindedir.

İşverenin talebine istinaden uzlaşmayla ilgili süreç başlamakla birlikte, uzlaşmanın sağlanamaması veya uzlaşma müzakeresi üzerinde uzlaşmaya varılamaması veya uzlaşmanın bozulması durumunda işveren aynı konuda daha sonra uzlaşma talep edemez.

3.5. Uzlaşma Konusu Prim ve İPC Tutarlarının Ödenmesi, Uzlaşmanın Bozulması

İşverenler, üzerinde uzlaşmaya varılan prim, gecikme zammı, gecikme cezası ve idari para cezalarının tamamını uzlaşma tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma ödemek zorundadırlar. İşverenlerin, uzlaşılan idari para cezası tutarının tamamını peşin olarak ödemeleri durumunda, ayrıca 5510 sayılı Kanunun 102' nci maddesinde yer alan peşin ödeme indiriminden yararlandırılmaları sözkonusu değildir. Bu noktada, işverenlerin peşinde ödeme indiriminden yararlandırılma yönündeki talepleri Kurum tarafından dikkate alınmaz.

Uzlaşmaya varılan prim ve diğer alacak tutarların, uzlaşma tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren bir aylık süre içerisinde ödenmemesi durumunda uzlaşma bozulur. Daha önce uzlaşılan tutarlar işveren açısından kazanılmış hak teşkil etmez. İşverenle varılan uzlaşma sonucunda indirim yapılması nedeniyle tahsil edilmemiş

olan sigorta prim, gecikme zammı ve gecikme cezaları ile idari para cezaları uzlaşmanın bozulması nedeniyle işveren den tahsil edilir.

İşveren, yapılan uzlaşma gereği ödemesi gereken sigorta primleri ile idari para cezalarını ödemiş olmakla, uzlaşma sonucu indirim yapılan primleri ödemekten kurtulmaktadır. Ancak, varılan uzlaşma neticesinde indirim yapılması nedeniyle tahsil edilmemiş olan sigorta primlerinin daha sonra Kurum veya mahkeme kararıyla sigortalılara mal edilmesi halinde, daha önce eksik tahsil olunan sigorta primleri, sigortalının çalıştığı süre ve sigorta primine esas kazancı dikkate alınarak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil olunur (5510/85-10.f). İşveren bu gibi durumlarda, işveren uzlaşmayı ileri sürerek itirazda bulunamaz.

4. SONUÇ

Kurum müfettişleri tarafından devamlı ve mevsimlik işyerlerinde yapılan asgari işçilik incelemeleri sonucu tespit edilen fark SPEK matrahı üzerinden hesaplanan sigorta primi, gecikme cezası, gecikme zammı ve idari para cezaları işverenler ile Kurum arasında ortaya çıkan en önemli ihtilaflardandır. Uzlaşma müessesesi, bu ihtilafların yargı yoluna intikal etmeden çözümü noktasında çok ciddi bir işlevi yerine getirecek gecikmiş bir uygulamadır.

Uzlaşma müessesesiyle birlikte, asgari işçilik incelemesi sonucu hesaplanacak sigorta primi, gecikme cezası, gecikme zammı ve idari para cezası niteliğindeki alacaklarını sürüncemede kalmadan tahsili sağlanacaktır. Bunun yanı sıra, asgari işçilik incelemeleriyle ilgili olarak işverenlerle Kurum arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların dava konusu edilmesinin getireceği emek, zaman, yargı giderleri gibi maliyetlerin de önüne geçilmiş olacaktır.

Uzlaşma kapsamı dışında bırakılan inşaat işyerleri ve ihale konusu işlerden bildirilmesi gereken işçilik tutarının tespitine yönelik yapılan incelemeler sonucu ortaya çıkan fark işçilik tutarlarının da kapsama alınmasında yarar bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

13.05.2004 tarih, 16-318 Ek sayılı Genelge Camkurt, Mehmet Zülfi(2007) “Devamlı Ve Mevsimlik İşyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumu’na Bildirilmesi Gereken Asgari İşçilik Miktarının Tespitinde “Emsal İşyerlerinden Edinilen Bilgiler Yöntemi”nin Kullanılması”, **E-Yaklaşım Dergisi**. 43 (2007)

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (16.01.2004) Ankara : Resmi Gazete 25348 sayılı

