

5838 SAYILI KANUNLA İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATINDA NELER DEĞİŞTİ?

● Mehmet BAYHAN*

I- GİRİŞ

Ekonomik krize yönelik önemli düzenlemeler içeren (5838 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’la) iş ve sosyal güvenlik mevzuatında önemli değişiklikler yapılmış ve bazı idari para cezası uygulamaları öngörülmüştür.

Bu yazımızda; 5838 sayılı kanunda İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında yapılan değişiklikler ve bu değişiklikler neticesinde belirlenen teşvik ve idari para cezaları açıklanmaya çalışılacaktır.

II- 5838 SAYILI KANUNLA İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATINDA YAPILAN YENİ DÜZENLEMELER

5838 sayılı kanunla kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, istihdam paketiyle genç işçi ve kadın işçilere sağlanan teşvik, kısmi zamanlı çalışan yüksek öğrenim öğrencilerinin sigorta primleri, sigortalı ve işyeri bildirimlerinin tekleştirilmesi, yetkili sendikanın belirlenmesi, iş güvencesinde geçersiz sayılan haller ve idari para cezaları gibi konularda önemli düzenlemeler yer almıştır. Bu düzenlemeleri aşağıdaki gibi özetleyebiliriz;

* Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam ve Meslek Uzmanı

A- KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI İYİLEŞTİRİLDİ

İstihdam Paketi olarak bilinen 5763 sayılı kanunla 2008 yılı mayıs ayında yapılan değişiklikle kısa çalışmadan yararlanacakların kapsamı genişletilmiş; Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında olan işveren ve çalışanları, ve hatta İş Kanunu'nun istisnaları arasında bulunan işlerde hizmet akdiyle çalışan sigortalıların da kısa çalışma şartlarının oluşması halinde işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği alabilmesi sağlanmıştı. 5838 sayılı kanunun 1. maddesiyle yapılan yeni düzenlemeyle ise; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen Geçici 8. maddeyle 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurular, ekonomik kriz karşısında istihdamın korunması amacıyla daha cazip hale getirilmiştir. Buna göre; 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere;

1- Kısa çalışmadan yararlanabilecek olan işçilere günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı % 50 oranında artırılarak ödeme yapılacaktır.

2- Kısa çalışma yapabilmek için öngörülen azami süre “üç ay” olarak uygulanmakta iken yararlanma süresinin azami süresi “altı ay” olarak uygulanacaktır. Daha açık ifadeyle, işverenler 6 ay süreyle kısa çalışma yapma talebinde bulunabilecek ve talebin uygun Bakanlık İş Müfettişi tarafından uygun bulunması halinde, işçiler 6 ay süreyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanabileceklerdir.

3- Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler işsizlik ödeneğinden mahsup edilmeyecektir. Kısa çalışma ödeneği düzenlemesine göre, işçilere kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmekte ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinde öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanabilmekte

iken, yeni düzenlemeyle 2008 ve 2009 yıllarına münhasır olmak üzere işçilere kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmeyecektir.

4- Bu maddenin yayımı tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve bu maddede öngörülen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılacaktır. Böylece, daha önce Bakanlık İş Müfettişi tarafından uygunluk tespiti yapılan, işyeri işverenlerinin kısa çalışmanın aynı şartlarla uzatılması yönünde talepte bulunması halinde yeni bir uygunluk incelemesi yapılmaksızın kısa çalışma süresi aynı şartlarla 6 aya kadar uzatabilecektir.

5- Bakanlar Kurulu'na kısa çalışma süresini 6 aya kadar uzatma yetkisi verilmiştir. Düzenlemeye göre; "Bu maddede öngörülen ödenek miktarı aynı kalmak kaydıyla, kısa çalışma süresini 6 ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Ancak, bu dönemde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür." Burada dikkat edilmesi gereken husus, ilk 6 aydan farklı olarak, ikinci 6 aylık sürede kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin işsizlik ödeneği süresinden düşüleceğidir. Maddede; Bakanlar Kurulu'nun uzatma kararı vermesi durumunda işverenin yeni bir talepte bulunması ve/veya Bakanlık İş Müfettişi tarafından yeni bir uygunluk tespiti yapması gerekip gerekmediği hususu açık değildir. Bu hususta, kanaatimiz yeni bir uygunluk tespiti gerekeceği yönünde olup, Bakanlık tarafından bir düzenleme yapılacağı kanaatindeyiz.

B- 01.08.2009 TARİHİNDEN İTİBAREN İŞÇİ VE İŞYERİ BİLDİRİMLERİ KOLAYLAŞACAK

Bilindiği üzere, işçiler ve işyerleri için aynı mahiyette bulunan belgelerin işveren tarafından birden farklı kuruma verilmesi, bürokratik işlemleri arttırdığı gibi, zaman ve emek kayıplarına neden olmaktadır. Bu nedenle, 5838 sayılı kanunun 5. maddesiyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

Sigortası Kanununa eklenen maddeyle; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın farklı birimlerine ve farklı sürelerle yapılan bildirimlere ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Düzenlemeyle; "Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na yapılan sigortalı bildirim(md. 8), sigortalılığın sona erdiğine ilişkin bildirim(md. 9) ve işyeri bildirim(md. 11); 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 3 üncü maddesi gereği yapılan işyeri bildirim, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 62 nci maddesi gereği yapılan Ek:1 işçi işe giriş ve Ek:2 işçi işten çıkış bildirim, 4447 sayılı Kanunun 48 inci maddesi gereği yapılan işten ayrılma bildirim (İAB) ve 4857 sayılı İş Kanununun 3 üncü maddesi gereği yapılan işyeri bildiriminin yerine geçecektir.

Ticaret sicili memurluklarınca işyeri tesciline ilişkin Kuruma yapılan bildirimlerin dışında, ayrıca Bakanlık ilgili bölge müdürlüğüne bildirimde bulunulmayacaktır.

5510 sayılı kanunun Geçici 20 nci maddesinde belirtilen sandıklar, Kuruma devir tarihine kadar iştirakçilerinin sandıkla ilgilerinin başlama ve sona ermesine ilişkin bildirimlerini en geç 10 gün içinde Kuruma yapacaktır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir."

Öte yandan, düzenleme 01 Ağustos 2009 tarihinde yürürlüğe gireceğinden bu tarihe kadar eski bildirimlerin uygulamasına devam edilecektir. 01 Ağustos 2009 tarihinden itibaren SGK'ya yapılan bildirimler yeterli sayılacaktır. Uygulama ise, yayımlanacak yönetmelikle belirlenecektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, diğer kanunlarda yer alan bildirimlere ilişkin yükümlülük ve yaptırımların yürürlükten kaldırılmamış olduğudur. Dolayısıyla, değişen uygulama, SGK'ya yapılan bildirim yeterli sayılması olup, bildirimde bulunulmaması halinde ister 01 Ağustos 2009 tarihinden önce ve isterse bu tarihten sonra olsun, bildirimde bulunmayan işverenlere ilgili kanunlar gereğince yaptırım uygulanmasına devam edilecektir.

C- 01.08.2009 TARİHİNDEN İTİBAREN İŞÇİ BİLDİRİLMEMESİ HALİNE YENİ BİR İDARİ PARA CEZASI EKLENECEK

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 9. maddesinde 4/a sigortalılarının, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihten itibaren işverenleri tarafından en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirilmeleri düzenlemesi öngörülmüştü. Ancak, bildirimde bulunulmaması hali için herhangi bir idari para cezası getirilmemişti. Yapılan yeni düzenlemeyle; “9 uncu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekilde ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanması” getirilmiştir.

Böylece, işçi giriş çıkışlarında bildirimde bulunmama halinde uygulanacak idari para cezalarının arasına, işten ayrılan sigortalıları iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren en geç 10 gün içerisinde kuruma bildirmeyen işverenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulaması eklenmiştir.

D- 5084 SAYILI YATIRIMLARIN VE İSTİHDAMIN TEŞVİKİ HAKKINDA KANUNDAN YARARLANMA SÜRESİ UZATILDI

5084 sayılı Kanun 3 üncü maddesinde Gelir Vergisi Stopajı Teşviki, 4 üncü maddesinde Sigorta Primi İşveren Payı Teşviki ve 6 ıncı maddesinde Enerji Desteği öngörülmüştü. Her üç teşvik içinde uygulamanın teşvik kapsamındaki illerde 31.12.2008 tarihine kadar süreceği ve Kanunun 3, 4 ve 6 ncı maddelerinde yer alan destek ve teşviklerin, bu maddelerde belirtilen sürelerle

bakılmaksızın Kanun kapsamına giren illerdeki yeni yatırımlardan; 31/12/2007 tarihine kadar tamamlananlar için 5 yıl, 31/12/2008 tarihine kadar tamamlananlar için 4 yıl, 31/12/2009 tarihine kadar tamamlananlar için 3 yıl süreyle uygulanacağı ifade edilmişti. Yeni düzenlemeyle teşvikten yararlanma süresi 31.12.2009 tarihine kadar uzatılmıştır. Düzenlemeye göre; kanunun 2 nci maddesinin (a) bendinde sayılan teşvik kapsamındaki illerde;

a) 1.4.2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, en az 10 işçi çalıştırmaları koşuluyla, bu iş yerlerinde çalıştırdıkları işçilerin,

b) 1.4.2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinden asgari 10 işçi çalıştıranların iş yerlerinde fiilen çalışan işçilerin,

kanununun 3 üncü maddesi gereği; ücretleri üzerinden hesaplanan gelir vergisinin; organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için yüzde sekseni, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edilmesi ve 4 üncü maddesi gereği ise; prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin; organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için yüzde sekseninin Hazinece karşılanması uygulamasının 31.12.2009 tarihine kadar uzatılması kararlaştırılmıştır.

Ayrıca, kanununun 6 ncı maddesi gereği; 31.12.2008 tarihine kadar uygulanmak üzere 2 nci maddenin (a) bendi kapsamındaki illerde, 1.4.2005 tarihinden itibaren faaliyete geçen ve asgarî on işçi çalıştıran işletmeler ile 1.4.2005 tarihinden önce faaliyete geçmiş ve asgarî on işçi çalıştıran işletmelerden; fiilen ve sürekli olarak hayvancılık (su ürünleri yetiştiriciliği ve tavukçuluk dahil), organik ve biyoteknolojik tarım, kültür mantarı yetiştiriciliği ve kompostu, seracılık, sertifikalı tohumculuk ve soğuk hava deposu ile imalât sanayi, madencilik, turizm konaklama tesisi, eğitim veya sağlık alanlarında faaliyette bulunanların elektrik enerjisi giderlerinin yüzde yirmisinin Hazinece karşılan-

ması, bu orana; 1.4.2005 tarihinden sonra faaliyete geçen işletmelerde asgarî sayıdan sonraki her bir işçi için, 1.4.2005 tarihinden önce faaliyete geçmiş işletmelerde ise bu tarihten sonra işe başlayan ve asgarî işçi sayısından sonraki her bir işçi için 0,5 puan eklenmesi, hazinece karşılanacak oranın, organize sanayi veya endüstri bölgelerinde faaliyette bulunan işletmeler için yüzde elliyi, diğer alanlarda faaliyette bulunan işletmeler için yüzde kırkı geçmemesi uygulamasının 31.12.2009 tarihine kadar uzatılması sağlanmıştır.

Ayrıca, Kanununun 3, 4 ve 6 ncı maddelerinde yer alan destek ve teşviklerin, bu maddelerde belirtilen sürelerle bakılmaksızın Kanun kapsamına giren illerdeki yeni yatırımlardan; 31/12/2004 tarihine kadar tamamlananlar için 31/12/2009 tarihine kadar uygulanacağı ifade edilmiştir. 5084 sayılı kanuna ilişkin değişikliğin 01 Ocak 2009 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe gireceği öngörülmüştür.

E- GENÇ İŞÇİ VE KADIN İŞÇİ İSTİHDAMINA SAĞLANAN TEŞVİKTEN YARARLANMA SÜRESİ UZATILDI

5763 sayılı kanunla; 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınların istihdamına yönelik sigorta primine ait işveren hissesi öngörülmüştü. Yeni düzenlemeyle 2008 yılı Aralık ve 2009 yılı Ocak aylarına ilişkin SGK'ya verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmayanların teşvik kapsamına girmesi ve teşvik süresinin bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren 2 yıl içinde işe alınan ve fiilen çalışanları kapsaması sağlanmıştır. Teşvik düzenlemesinin yeni şekline göre özetle; "18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan; bu maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aya veya 2008 yılı Aralık ve 2009 yılı Ocak aylarına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması şartıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı

sayısına ilave olarak bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren *iki yıl içinde* işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; 506 sayılı Kanununun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin;

- a) Birinci yıl için yüzde yüzü,
- b) İkinci yıl için yüzde sekseni,
- c) Üçüncü yıl için yüzde altmışı,
- d) Dördüncü yıl için yüzde kırkı,
- e) Beşinci yıl için yüzde yirmisi,

İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.” Düzenlemenin takip eden aybaşı (01 Mart 2009 tarihi itibarıyla) yürürlüğe gireceği öngörülmüştür.

F- ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMASI KOLAYLAŞTIRILDI

5510 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar bazı sigorta kollarından muaf tutulmuştur. Yeni düzenlemeyle, tıpkı zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler gibi kısmi süreli çalıştırılan yüksek öğrenim öğrencileri hakkında da yalnız iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanacaktır. Madde 01.10.2008 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir.

G- 01.08.2009 TARİHİNDEN İTİBAREN YETKİLİ SENDİKANIN VE İSTATİSTİKLERİN DÜZENLENMESİNDE SGK'YA YAPILAN BİLDİRİMLER ESAS ALINACAK

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 12 nci maddesinde özetle; “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüz-

de onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu, bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanacak istatistiklerin esas alınacağı” ifade edilmiştir. Yapılan yeni düzenlemeyle; “Bakanlık; yetkili sendikann belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alınacağı” maddeye eklenmiştir. Böylece, SGK’ya yapılacak işçi bildirimlerinin 2821 sayılı kanunun öngördüğü Ek:1 işçi işe giriş ve Ek:2 işçi işten çıkış bildirimlerinin yerine geçeceği düzenlemesine uygunluk sağlanmıştır. Öte yandan bugüne kadar, Bakanlıkça “en az yüzde onluk üye” barajının tespitinde, Bakanlığa yapılan veriler esas alınmakta iken, SGK’ya yapılan verilerin esas alınmaya başlanmasının, Bakanlığa bildirilmemesine rağmen SGK’ya bildirilen işçilerinde çalışan sayısına dahil edilmesiyle birlikte, bir kısım sendikaların %10’luk barajın altında kalmalarına neden olabileceği kanaatindeyiz.

H- YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİREN İŞÇİLERİN İŞ SÖZLEŞMESİ FESHİNİN GEÇERSİZ SAYILMASI SAĞLANDI

4857 sayılı İş Kanunu’nun 18 inci maddesinde iş güvencesine ilişkin düzenleme yapılmış ve fesih için geçerli neden oluşturmayan uygulamalara sayma yoluyla örnekler verilmiştir. Yapılan değişiklikle maddenin (c) bendine “Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya yükümlülüklerini yerine getirmek” ibaresi eklenmiştir. Böylece, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 278 inci maddesinde suçu bildirim yükümlülüğü, onaylanması 1/2/2000 tarihli ve 4518 sayılı Kanunla uygun bulunan “OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine

Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi Sözleşmesi'nin 3 üncü ve 12 nci maddeleri hükümleri ve 5237 sayılı Kanunun 252 nci maddesinin beşinci fıkrasında yer alan suçun önlenmesi ve işlendiğinde etkili bir şekilde takibi için ihbarcının korunması düzenlemelerinin kamu ve özel sektörde etkin bir şekilde tatbiki yükümlülüğü gibi yükümlülükler nedeniyle işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvuran veya bu hususta başlatılmış sürece katılan işçinin iş sözleşmesinin korunacağı kanunda açıkça ifade edilmiştir.

Kısaca ifade etmeliyiz ki; konusu suç teşkil eden bir husus işçinin sır saklama borcu veya işverenin ekonomik, ticari veya mesleki çıkarlarına zarar verecek mahiyette olması nedeniyle dahi sadakat borcu kapsamında değerlendirilemez. Başka bir ifadeyle; sadakat borcu konusu suç olan bir durumda işlemez. Hatta, işverenin suçun gizlenmesi yönündeki talimatı bile dikkate alınmamalıdır. Suçun gizlenmesi de ayrı bir suç oluşturduğundan, bu emir hiçbir surette yerine getirilmemelidir (Anayasa/137, TCK/24;3). Neticeten, işçinin suç işleyen işvereni ihbar etmesi kanunun bir gereği olup, suçu gizlemesi halinde kendisi de cezai yaptırımla karşı karşıya kalabilecektir (Bayhan, 2008, 200).

III- SONUÇ

Ekonomik krize yönelik düzenlemeler içeren 5838 sayılı kanunla; istihdamın korunması ve yeni işçi istihdamına yönelik teşvikler, işçi ve işveren bildirimlerinin kolaylaştırılması, kısa çalışma ödeneğinde 2008 ve 2009 yılları için iyileştirme gibi konularda önemli düzenlemeler yapılmıştır. Düzenlemelerden istihdamın korunması, bürokratik yüklerin azaltılması ve kısa çalışma ödeneği koşullarının iyileştirilmesi uygulamaları özellikle kriz döneminde fayda sağlayacaktır. Öte yandan, sigortalı işten ayrılış bildirgesine idari para cezası getirilmiş olması nedeniyle işverenlerin bu hususa da dikkat etmeleri ve kriz döneminde teşvik unsurlarından yararlanarak iş sözleşmesinin feshinin son çare olması ilkesine uygun hareket etmeleri lehlerine olacaktır.

KAYNAKÇA

Bayhan, Tefvik (2008) “İşçinin Sadakat Borcu ve İşlenen Suçun İhbarı”, **Vergi Sorunları**. 240 (Eylül 2008): 200

T.C. Yasalar (28.02.2009) **5838 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun**. Ankara: Resmi Gazete (Mükerrer 27155 sayılı)

