

# MADDE 85

PROF. DR. M. FATİH UŞAN  
ARŞ. GÖR. EMİN HAMDİ UYSAL

## ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMASI VE UZLAŞMA

**MADDE 85-** 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 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 tespit edilir. Söz konusu tespitler, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından yapılır.

Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerden ve özel nitelikteki inşaat işlerinden dolayı bu işleri yapan işveren tarafından yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığı Kurumca araştırılır. Bu araştırma sonucunda yeterli işçiliğin bildirilmemiş olduğu anlaşılırsa, eksik bildirilen işçilik tutarı üzerinden hesaplanan prim tutarı, 89 uncu madde gereği hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmek üzere işverene tebliğ edilir. Tebliğ edilen prim ve gecikme cezası ve gecikme zammının ödendiği veya ödeneceğinin işveren tarafından yazılı olarak taahhüt edilmesi halinde borç kesinleşir. Kuruma verilecek taahhütnamede üstlenilen ödeme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, işveren hakkında 88 inci ve 89 uncu maddeler uyarınca işlem yapılır. Tebliğ edilen prim ve gecikme cezası ve gecikme

zamının ödenmemesi, taahhütname verilmemesi veya Kurumca işyerinin denetlenmesine gerek görülmesi durumunda Kurumca inceleme yapılır.

Bu maddenin birinci ve ikinci fıkrasında belirtilen usullerle Kuruma bildirilmediği tespit edilen asgarî işçilik tutarı üzerinden Kurumca re'sen tahakkuk ettirilen sigorta primleri, 88 inci ve 89 uncu maddeler dikkate alınarak işverene tebliğ edilir. İşveren, tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde Kuruma itiraz edebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazın reddi halinde işveren, kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Mahkemeye başvurulması, prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz.

Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarınca, Kuruma asgarî işçilik tutarının bildirilmediği tespit edilen işyerleri hakkında ayrıca 102 nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendi ile (e) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca idarî para cezası uygulanır.

Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar, bu maddenin uygulanmasıyla ilgili Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeye mecburdur.

Kuruma yeterli işçilik tutarının bildirilmiş olup olmadığının araştırılmasında, işin yürütümü için gerekli olan asgarî işçilik tutarının tespitinde dikkate alınacak asgarî işçilik oranlarının saptanması ve asgarî işçilik oranlarına vaki itirazların incelenerek karara bağlanması amacıyla Kurum bünyesinde; Kurum teknik elemanlarından dört üye, Yönetim Kurulunda temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarınca görevlendirilecek iki üye, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden bir üye olmak üzere toplam yedi teknik elemandan oluşan, Asgarî İşçilik Tespit Komisyonu kurulur.

Kurumca gerek görüldüğünde, aynı esaslara göre birden fazla Asgarî İşçilik Tespit Komisyonu kurulabilir. Komisyon salt çoğunlukla toplanır ve kararlar en az dört üyenin aynı yöndeki oyu ile alınır. 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 edilir.

Asgarî İşçilik Tespit Komisyonuna Kurum dışından görevlendirilenlere, katıldıkları her toplantı günü için (2500) gösterge rakamının memur aylıklarının hesabında kullanılan katsayı ile

**çarpılarak bulunacak tutarı üzerinden huzur hakkı Kurumca ödenir.**

**(Ek fıkra: 17/4/2008-5754/49 md.) Kurumun denetim ve kontrole görevli memurları tarafından devamlı mahiyetteki işyerlerinde yapılan asgari işçilik incelemesi sonucunda tespiti yapılan ve sigortalılara maledilemeyen fark sigorta primine esas kazanç matrahı üzerinden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte hesaplanacak sigorta primi ve buna bağlı uygulanacak idari para cezalarında, konuya ilişkin raporun Kurumun ilgili birimine gönderilmesinden önce işverenle uzlaşma yapılabilir. Uzlaşmaya varılması halinde, bu durum tutanakla tespit edilir. Uzlaşılan tutarlar kesin olup, uzlaşma konusu yapılan tutarlar hakkında işverence dava açılmaz ve hiçbir mercie şikayet ve itirazda bulunulamaz. Uzlaşılan prim ve idari para cezaları, uzlaşma tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren bir ay içinde ödenir. İşveren, uzlaşılan idari para cezası tutarı için ayrıca peşin ödeme indiriminden yararlandırılmaz. Uzlaşılan tutarların, bu sürede tam olarak ödenmemesi halinde uzlaşma bozulur ve uzlaşılan tutarlar kazanılmış hak teşkil etmez. Uzlaşmanın temin edilememiş veya uzlaşma müzakeresinde uzlaşmaya varılamamış olması veya uzlaşmanın bozulması hallerinde işveren, bu konuya ilişkin daha sonra uzlaşma talep edemez.**

**(Ek fıkra: 17/4/2008-5754/49 md.) 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.**

**Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun çalışma usûl ve esasları, Komisyonunda görev alacak teknik elemanların nitelikleri, asgari işçilik tespitinde uygulanacak yöntem, verilerin belirlenmesi, tamamlanmış veya devam etmekte olan işlerle ilgili yapılacak yerinde tespit kriterleri, uzlaşma komisyonlarının oluşumu, çalışma usûl ve esasları ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.**

**İLGİLİ MEVZUAT: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.59, 88, 89, 90, 102, 107; 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, 15.07.2018 tarihli ve 4 no'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Asgari İşçilik İncelemelerinde**

**Uzlaşma Yönetmeliği, Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğ, 2011/13 sayılı Genelge.**

**KAYNAKÇA**

**Aslanköylü**, Resul, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi (SSK. İle Karşılaştırmalı), Ankara 2009.

**Aydın**, Ufuk, İhaleli İşlerde Asgari İşçilik Prim Farkından Alt İşverenin Sorumluluğu, SGD sosyal Güvenlik Dergisi, C.3, S.1, Ocak 2013.

**Can**, Mehmet, Sorular ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik ve Asgari İşçilik Bildirimi Uygulaması, Ankara 1998.

**Gerek**, Nüvit, 5754 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510) İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun İle Getirilen Yenilikler, Tühis, C.21, S.5-6, Ağustos-Kasım 2008.

**Güzel**, Ali; **Okur**, Ali Rıza; **Caniklioğlu**, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2024.

**Kar**, Bektaş, Alfabetik Kavramlarla Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024.

**Karakaş**, İsa, İnşaat ve İhaleli İşlerde SGK Uygulamaları Asgari İşçilik Uygulamaları, Ankara 2012.

**Özkan**, Ertan; **Tezel**, Ali, Asgari İşçilik Uygulaması, Ankara 2004.

**Polat**, Atilla, Asgari İşçilik Uygulamasında "Uzlaşma" Dönemi Başladı, Sosyal Güvenlik Dünyası, Y.12, S.57, Mayıs 2009.

**Tuncay**, Aziz Can; **Ekmekçi**, Ömer; **Gülver**, Ender, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2023.

**Uluöz**, Davut, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Asgari İşçilik Uygulaması, İşveren, C.47, S.1, Ekim 2008.

**Uşan**, M. Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2,B., Ankara 2009.

**Varhan**, Arif, Uzlaşma Müessesesinin Sosyal Güvenlik ve Vergi Uygulamaları Yönünden Karşılaştırılması, Sosyal Güvenlik Dünyası, Y.12, S.57, Mayıs 2009.

**Anayasa Mahkemesi** E. 2000/65, K. 2000/38, T. 31.10.2000 R.G. Tarih-Sayı: 10.11.2000-24226.

**Yargıtay 10. HD.** E. 2000/8048, K. 2001/2132, T. 26.3.2001.

**Yargıtay 10. HD.** E. 2013/17019, K. 2014/16985, T. 09.09.2014.

**Yargıtay 10. HD.** E. 2022/1445 K. 2022/9960, T. 29.6.2022.

**Yargıtay 10. HD.** E. 2023/5809, K. 2023/6078, T. 29.5.2023.

**Yargıtay 10. HD.**, E. 2021/12762, K. 2022/3622, T. 15.3.2022.

**Yargıtay 21. HD.** E. 2003/2997, K. 2003/4126, T. 1.5.2003.

**Yargıtay 21. HD.** E. 2019/1280, K. 2020/829, T. 17.2.2020.

**Yargıtay Hukuk Genel Kurulu** E. 2021/10-437, K. 2021/750, T. 10.6.2021.

**Yargıtay Hukuk Genel Kurulu**, E. 2016/10-667, K. 2021/400, T. 01.04.2021.

## AÇIKLAMALAR

### 1. Giriş

#### a. Genel Olarak

Asgari işçilik uygulaması 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu<sup>1</sup> (*Kanun*) m.85'te düzenlenmiştir. Sosyal sigortaların finansmanında esas olan, prim beyanı olup prim sosyal sigortaların başlıca gelir kaynağıdır<sup>2</sup>. Ancak asgari işçilik uygulaması, sosyal sigortalarda finansmanın primin beyanı esasına göre sağlanmasının bir istisnasını teşkil eder. En basit haliyle asgari işçilik, yapılan işe göre Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına (*Kurum*) bildirilmesi gereken sigortalı sayısı, çalışma süresi veya prime esas kazançların somut işyeri/işletme açısından olması beklenenin altında kalması sebebiyle sadece işverene re'sen prim tahakkuk ettirilmesidir. İşverenler gerçek sigortalı sayısını, çalışma süresini veya prime esas kazançları eksik gösterebilmekte ve bu da sosyal güvenlik sisteminin işlemesi için hayati önemi haiz prim gelirinin olması gerekenin altında kalmasına yol açabilmektedir. İşte asgari işçilik uygulaması bu durumun önüne geçmek için ihdas edilmiştir.

#### b. Tarihçe

Asgari işçilik ilk kez ölçümleme adı ile 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkındaki Kanun ile uygulamaya konmuştur<sup>3</sup>. İlgili Kanununun 47. maddesi, "*Bordro ve bildiriler vaktinde verilmezse veya belge sayılmağa elverişli görülmezse işçi Sigortaları idaresi günlük kazançlar toplamını uygun göreceği yol ve usullere göre ölçümler.*" hükmünü havidir. Bu madde ile ölçümleme nedeni ve ölçümlemede esas alınacak belgeler belirtilmiştir. Yaklaşık kırk yıl uygulanan ölçümlemeye dayalı re'sen prim tahakkuku yöntemi,

<sup>1</sup> R.G. Tarih-Sayı: 16.06.2006-26200.

<sup>2</sup> **Güzel**, Ali; **Okur**, Ali Rıza; **Caniklioğlu**, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2024, s. 251.

<sup>3</sup> Ölçümleme ile asgari işçilik uygulamasının fonksiyon olarak benzediği, ölçümlemenin asgari işçilik uygulamasının ilk uygulama biçimi sayılabileceği fakat iki uygulamanın tam olarak aynı şeyi ifade etmediği hakkında Bkz. **Karakaş**, İsa, İnşaat ve İhaleli İşlerde SGK Uygulamaları Asgari İşçilik Uygulamaları, Ankara 2012, s. 301-308.

3395 sayılı Kanunla<sup>4</sup> 506 sayılı Kanun'un 79. maddesinin değiştirilmesi sonucu 09.07.1987 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. Bununla birlikte ölçümleme uygulamasının kaldırılması düşük işçilik bildirimlerine yol açmış<sup>5</sup>, özellikle inşaat sektöründe çok az sayıda sigorta bildirimlerine neden olmuştur<sup>6</sup>.

1993 yılında 3917 sayılı Kanun<sup>7</sup> ile 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurum Kanunu'nda değişiklik yapılarak sigorta müfettişlerinin denetimlerinin etkin hale getirilmesi sağlanmış ve 7 Temmuz 1994 tarihinde inşaat işleri ile ihale konusu işler için çıkarılan 16/86 Ek Sayılı Genelge (*İşçilik Oranları, Birim Maliyet Listeleri Hakkında Genelge*) ile fiili uygulama yeniden başlatılmıştır<sup>8</sup>. Bu geçiş döneminde yasal zorunluluk yerine uygulama, görevli memurun ön inceleme yaparak konunun sigorta müfettişine sevk edilip edilmeyeceği yolunda bir tespit yapması mahiyetinde şekillenmiştir<sup>9</sup>.

3917 sayılı Kanun ile uygulanmasına başlanan asgari işçilik müessesesinin durumu 04.10.2002 tarihinde yürürlüğe giren KHK ile tartışmalı hale gelmiştir. 616 sayılı KHK'da asgari işçilik miktarının tespiti SSK Başkanlığı Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığının görevleri arasında sayılmasına rağmen asgari işçilik uygulamasında izlenecek usul ve yöntemlere dair bir hükme yer verilmemiştir. Bu dönemde Yargıtay bazı kararlarında asgari işçiliğe ilişkin yasal dayanağın ortadan kalktığını ve bu sebeple işlemlerin iptal edilmesi gerektiğini<sup>10</sup>, birtakım kararlarında ise oluşan yasal boşluğa rağmen Kurumun

<sup>4</sup> R.G. Tarih-Sayı: 09.07.1987-19512.

<sup>5</sup> **Aydın**, Ufuk, İhaleli İşlerde Asgari İşçilik Prim Farkından Alt İşverenin Sorumluluğu, SGD sosyal Güvenlik Dergisi, C.3, S.1, Ocak 2013, s. 10.

<sup>6</sup> **Uşan**, M. Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2.B., Ankara 2009, s. 159.

<sup>7</sup> R.G. Tarih-Sayı: 08.12.1993-21782.

<sup>8</sup> **Can**, Mehmet, Sorular ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik ve Asgari İşçilik Bildirimi Uygulaması, Ankara 1998, s.299 vd.

<sup>9</sup> **Özkan**, Ertan; **Tezel**, Ali, Asgari İşçilik Uygulaması, Ankara 2004, s.44; **Uluöz**, Davut, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Asgari İşçilik Uygulaması, İşveren, C.47, S.1, Ekim 2008, s.81

<sup>10</sup> **Yargıtay 10. HD**. E. 2000/8048, K. 2001/2132, T. 26.3.2001. "Davanın yasal dayanağını teşkil eden ve sigorta müfettişlerine işyerlerinde eksik işçilik bildiriminde bulunulup bulunmadığını inceleme ve buna dayalı olarak Kurumca resen ek prim tahakkuk ettirme yetkisi veren 4792 sayılı Kanunun 3917 sayılı Kanunla değişik 6. maddesi, karar tarihinden önce 4.10.2000 tarih ve 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılmış olup 4.10.2000 tarihine kadar idari aşamada kesinleşmiş dosyalar dışında kalan Kurum işlemlerinin yasal dayanağı ortadan kalktığından, bu tarihten sonra Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 76. maddesi uyarınca yürürlükteki yasaları resen tatbik etmekle yükümlü bulunan Mahkemelerin; yürürlükten kalkan bir yasa maddesine dayanarak inceleme yapma ve karar verme yetkilerinin bulunmadığının kabulü gerektiğinden karar tarihinden önceki mevzuata göre yapılan ölçümlere ve buna dayalı ek prim tahakkuk ve tahsiline ilişkin Kurum işleminin iptaline karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve

bildirilmeyen işçilik yönünden inceleme yetkisinin devam ettiğini belirtmiştir<sup>11</sup>. 616 sayılı KHK E. 2000/65, K. 2000/38 sayılı Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiş<sup>12</sup> ve iptal 10.11.2001'den itibaren hüküm doğurmuştur<sup>13</sup>. Ancak bu tarihten 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun<sup>14</sup> yürürlüğe girdiği tarih olan 06.08.2003'e kadar herhangi bir yasal dayanağı olmamasına rağmen asgari işçilik uygulaması kesintisiz bir biçimde devam ede gelmiştir<sup>15</sup>.

yanılgılı değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

<sup>11</sup> **Yargıtay 21. HD.** E. 2003/2997, K. 2003/4126, T. 1.5.2003. “Davanın yasal dayanağını oluşturan 4792 sayılı Yasa'nın değişik 6. maddesinde düzenlenen Kurumun ölçümlerine hakkı kaldırılmış, ölçümleme ile ilgili esaslar yerine yeni düzenleme getiren 616 sayılı KHK. Kararnameenin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi ile ortaya hukuksal boşluk çıkmıştır. Yasaya karşı her hangi bir nedenle Yasa'nın öngörmüş olduğu yükümlülüklerini yerine getirmeyenlerin yasal boşluk vardır diye haklarında hiçbir işlem yapılmamasının düşünülemeyeceği Yargıtay HGK'nun 21.11.2001 tarih 965-1038 esas, karar sayılı ilamı ile de vurgulanmıştır. Mahkeme, işyeri dosyası ve müfettiş raporunun tamamını getirmeden, gerekli bilirkişi incelemesi yapmadan dayanak Yasanın iptal edildiğinden bahisle, ölçümlemenin yapılamayacağı gerekçesiyle davayı kabul etmesi isabetli değildir. Zira ölçümleme teknik konuların incelenmesini gerektiren uzmanlık işidir. Bu konuda uzman bilirkişilerin bilgilerine başvurup sonuca gidilmelidir.

Bu nedenle Mahkemeler, bildirilmesi zorunlu işçilik oranını belirlerken; iş ve işyeri belgelerini toplayıp, işin genel niteliğini, işte kullanılan teknik yöntemleri, işin büyüklüğünü, tamamlama süresini, işyeri koşullarını, istihkak tutarlarını, kısaca işçilik bildirilmesi gereken işle ilgili tüm verileri gözetmek, gerekirse emsalleriyle kıyaslamak, mahallinde bizzat işi denetlemek, kısaca işle ilgili tüm verileri dikkate alarak gerçek biçimde işçilik oranını veya miktarını saptamak zorundadır.

Bu belirleme sonucunda gerçekten noksan isilik bildirildiği saptanırsa fazla bildirilenler yönünden istem kabul edilmeli aksi halde red edilmelidir. İdari para cezası kesinleştiğinden bu konuda yeniden inceleme yapılamayacağı da gözönünde bulundurulmalıdır.”

<sup>12</sup> Dava konusu 616 sayılı KHK, 29.6.2000 tarihli, ve 4588 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılmıştı. KHK'nın dayandığı 4588 sayılı Yetki Yasası'nın, Anayasa Mahkemesinin Esas 2000/45, Karar 2000/27 sayılı kararı ile iptal edilmesi üzerine 616 sayılı KHK, yasal ve anayasal dayanaktan yoksun kalmıştır. Bu nedenle, Anayasa'ya aykırı görülerek iptal edilen 4588 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılan 616 sayılı KHK da iptal edilmiştir.

<sup>13</sup> Kararda iptal hükmünün yürürlüğünün ileri alınmasının nedeni, hukuki boşluğun kamu yararını olumsuz etkilemesi olarak gösterilmiştir. Buna göre, “İptal edilen Kanun Hükmünde Kararname'nin doğuracağı hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edici nitelikte görüldüğünden, Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasıyla 2949 sayılı Yasa'nın 53. maddesinin dördüncü ve beşinci fıkraları gereğince İPTAL HÜKMÜNÜN, KARARIN RESMÎ GAZETE'DE YAYIMLANMASINDAN BAŞLAYARAK BİR YIL SONRA YÜRÜRLÜĞE GİRMESİNE, 31.10.2000 gününde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.” Denilerek karar kurulmuştur. **Anayasa Mahkemesi** E. 2000/65, K. 2000/38, T. 31.10.2000 R.G. Tarih-Sayı: 10.11.2000-24226.

<sup>14</sup> R.G. Tarih-Sayı: 06.08.2003-25191.

<sup>15</sup> **Karakas**, s. 315.

Bununla birlikte Sosyal Sigortalar Kanunu'nda 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile değişiklik yapılmasıyla idari bir tasarruf olarak yürütülmekte olan asgari işçilik uygulaması kanuni zemine kavuşturulmuştur<sup>16</sup>.

Güncel durumda ise 5510 sayılı Kanun esas itibarıyla 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerini benimserken, burada yapılan, ayrı maddelerde düzenlenen<sup>17</sup> Kurum ve denetim elemanlarının asgari işçilikle ilgili yetkilerini tek bir maddede düzenleme altına almış olmasıdır<sup>18</sup>.

## 2. Asgari İşçiliğin Uygulama Esasları

### a. Genel Esaslar

Asgari işçiliğin tespitine ilişkin esaslar maddenin ilk fıkrasında belirtilmiştir. Buna göre Kurum, işin niteliği, emsalleri, kapsam ve kapasitesi, çalışma süresi, kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü gibi unsurları dikkate alarak o işyerinde olması gereken asgari işçilik miktarını belirler. Bu belirlemede diğer kamu kurum ve kuruluşlarının görüşlerini de dikkate alır. Fıkradaki "gibi" ifadesinden bu belirlemeler yapılırken maddede gösterilen yöntemlerle sınırlı olunmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla Kurum, gerçek asgari işçilik seviyesini tespit etmek için somut duruma uygun başka yöntemleri de kullanabilir. Söz konusu tespitler, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından yapılır (Kanun m.85/1). Bu tespit 506 sayılı Kanunda sigorta müfettişleri aracılığı ile yapılabilirken, 5510 sayılı Kanun, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları ile yapılacağını öngörmektedir. Bu bağlamda denetimin mutlaka sigorta müfettişi tarafından yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır<sup>19</sup>.

Ayrıca ihale suretiyle verilen yahut özel nitelikteki inşaat işlerinden dolayı da yeterli işçilik bildirim yapılmayıp yapılmadığı Kurum tarafından araştırılır. Gerçekten Kanun m.85/2'ye göre, kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerden ve özel nitelikteki inşaat işlerinden dolayı bu işleri yapan işveren tarafından yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığı Kurumca araştırılır. Bu araştırma sonucunda yeterli işçiliğin bildirilmemiş olduğu anlaşılırsa, eksik bildirilen işçilik tutarı üzerinden hesaplanan prim tutarı, gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmek üzere işverene tebliğ edilir. Tebliğ edilen prim ve gecikme cezası ve gecikme zammının ödendiği veya ödeneceğinin işveren tarafından yazılı olarak taahhüt edildiği durumlarda borç kesinleşir.

İkinci fıkrada sözü edilen kuruluşların bir inşaatı ihale ile yaptırmaları durumunda ihaleli iş, ihale olmaksızın yaptırmaları durumunda ise özel inşaat işi söz konusudur. İster ihaleli inşaat ister özel inşaat veya ihaleli başka bir iş olsun

<sup>16</sup> Bkz. **Uluöz**, s.81.

<sup>17</sup> Geniş bilgi için Bkz. **Özkan, Tezel**. s.1 vd.

<sup>18</sup> **Uluöz**, s.82.

<sup>19</sup> **Uşan**, s. 160.

fark etmeksizin, sayılan kuruluşların bu işlerinde yeterli primin beyan edilip edilmediği araştırılır<sup>20</sup>. Denilebilir ki Kanun m. 85/1 asgari işçiliğe ilişkin genel hükümleri, m. 85/2 ise özel hükümleri düzenlemiştir<sup>21</sup>.

Tebliğ edilen prim ve gecikme cezası ve gecikme zammının ödenmemesi, taahhütname verilmemesi veya Kurumca işyerinin denetlenmesine gerek görülmesi durumunda Kurumca inceleme yapılır. Kuruma verilen taahhütnamede üstlenilen ödeme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde ise primlerin tahsili yoluna gidilir<sup>22</sup>.

İşverenin, bildirim yapılmadığı veya eksik bildirildiği gerekçesiyle tahakkuku re'sen yapılan ve bildirilen primlere karşı bir ay içinde Kuruma itiraz edebilme imkânı bulunmaktadır. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazın reddi halinde işveren, bu sefer kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Ancak mahkemeye başvurulması, prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz (Kanun m.85/3).

Kanun m.59/2'de, "*Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının görevleri sırasında tespit ettikleri Kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılabilir. Bunlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir...*" denmektedir. Görüldüğü üzere Kurumun işlemlerinin aksi ispat edilebilecektir. Başka bir ifadeyle, Asgari İşçilik Tespit Komisyonu tarafından tespit edilen asgari işçilik değerleri mutlak değildir. İşveren asgari işçilik değerinin tespitinde malzeme, kârlılık, ihale indirimi gibi işin yürütülmesine etken diğer girdilerin Kurumun uyguladığı işçilik oranlarıyla örtüşmediğini iddia ve ispat edebilir.

<sup>20</sup> Uygulamada ihaleyle kamu makamlarından iş alan işverenlerin işin bir kısmını alt işverenlere devrettiği sıkça gözlenen bir durumdur. Bu ihtimalde asgari işçilik borcundan alt işverenin de sorumlu olup olmayacağına ilişkin ise mevzuatta bir düzenleme yer almamaktadır. Alt işverenler asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıları işverenle aralarında yaptıkları sözleşmenin ibrazıyla Kurumdan aldıkları özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosya üzerinden bildirir. Bir başka söyleyişle, alt işverenin yaptığı tüm prim ödemeleri asıl işveren adına ve ana firma dosyasına kaydedilmektedir. Buradan hareketle Aydın'a göre, alt işverenin Kanunda düzenlenmiş asgari işçilik ve buna bağlı prim tutarı borcundan sorumlu tutulmaması Kanun gereğidir. Zira Kanunda düzenlenmeyen bir müteselsil sorumluluk ve buna bağlı rücu davası Kanuna uygun ve mümkün değildir. İhaleyle iş alan asıl işveren ve alt işverenin kendi aralarındaki sözleşmeye müteselsil sorumluluğa ilişkin bir hüküm koymamaları halinde alt işverenin asgari işçilik borcundan sorumlu olacağı söylenmemelidir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. **Aydın**, s. 15-17.

<sup>21</sup> **Aslanköylü**, Resul, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi (SSK. İle Karşılaştırmalı), Ankara 2009, s. 1291.

<sup>22</sup> 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda, Sigorta İl Müdürlüklerince yapılan araştırma sonucunda tespit edilen fark işçilik üzerinden hesaplanan borcu ödeyeceği konusunda taahhütte bulunduğu halde buna uymayan işverenler hakkında, işlemler için sigorta müfettişlerine sevk yapılırken, 5510 sayılı Kanun taahhütte bulunan işverenlerin bu yükümlülüklerini ihlal etmeleri halinde işlemleri denetim elemanlarına sevk edilmeksizin borcun tahsili yoluna gidilebilmesi imkanını getirmiştir. Bkz. **Uluöz**, s.82 vd.

Ne var ki uyumsuzluğa konu işin asgarî işçilik tespitine dayanarak alınan verilerden ne suretle uzaklaştığını işverenin somut delillerle ortaya koyması gerekir<sup>23</sup>. Bunun için, yüksek teknoloji kullanılması sebebiyle daha az işçiyle işin yürütüldüğü gibi iddialar öne sürülebilir.

Burada asgari işçilik müessesesinin teknik doğası gereği incelemelerin titizlikle yürütülmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır. Dolayısıyla mahkeme nezdinde yapılacak incelemelerde Kurumdan gelen raporların doğru olduğu gibi bir bakışla somut olaya yaklaşılmamalı ve uzman bir heyetin dosyayı incelemesi temin edilmelidir<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> **Kar**, Bektaş, Alfabetik Kavramlarla Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024, s.90; **Yargıtay 10. HD** E. 2013/17019, K. 2014/16985, T. 09.09.2014. "...Asgari işçilik tutarının hesaplanmasında, ihale konusu işlerde müteahhide ödenen toplam istihkak tutarının işin yapımı tarihinde yürürlükte olan asgari işçilik oranı ile çarpımı sonucu bulunacak asgari işçilik miktarına itibar edilmesi gerekir. Aynı şekilde ihaleli işlerde proje, ihale, sözleşme, keşif özeti, hak ediş raporları ve sair belgeler getirilerek incelenmeli, Kurum ve bilirkişiler tarafından esas alınan istihkak tutarları arasındaki miktar farkı araştırılıp çelişki giderilmeli, yazılı ve bir kısmı da resmi nitelikteki bu belgelerin aksini ispat külfetinin işverene ait olduğu ve aksinin aynı güç nitelikte belge ve kayıtlarla ispat olunabileceği, soyut nitelikteki tanık beyanlarına dayanılarak karar verilemeyeceği göz önünde tutulmalı, öte yandan, çeşitli tarihlerde Kurumca çıkarılan genelge ve genel tebliğlere ekli listelerde asgari işçilik oranları belirlendiğinden, işin yapıldığı dönemde yürürlükteki asgari işçilik oranlarının dikkate alınması gerekir. Listede açıklanan işi bölümlere ayırıp her biri için ayrı işçilik oranları alınması da mümkün değildir. Ancak, ihaleli işlerde bölümler halinde keşif özetine bağlanmış farklı ihale konuları varsa her biri için listede belirlenen asgari işçilik oranının esas alınması gerektiği kabul edilmelidir." **Yargıtay** bu belirlemesini güncel kararlarında da muhafaza etmektedir. Bkz. **Yargıtay 10. HD**. E. 2023/5809, K. 2023/6078, T. 29.5.2023.

<sup>24</sup> Aynı yönde Bkz. **Yargıtay 21. HD**. E. 2019/1280, K. 2020/829, T. 17.2.2020. "Asgari işçilik uygulamasına dair uyumsuzlukların sağlıklı çözümü için kayıt ve defterler üzerinde inceleme yapılması, faturaların doğruluğunun ve niteliğinin belirlenmesi gerekir. Bu hususların incelenmesi ise özel ve teknik bilgiyi gerektirdiğinden; HMK'nın 266. maddesine göre asgari işçiliği teknik usullerle saptamasını bilen bir hukukçu, serbest muhasebeci mali müşavir bilirkişi (veya yeminli mali müşavir ) ve asgari işçilik incelemesine konu iş (sektör ) konusunda bilgi sahibi (inşaat mühendisi, elektrik mühendisi, otel yöneticisi vb. ) bir bilirkişi olmak üzere üç kişilik bilirkişi kurulundan açıklayıcı ve denetime elverişli rapor alınmalıdır."; "Asgari işçiliğin tespitinde yapılması gereken incelemenin teknik mahiyeti dikkate alındığında heyetin seçiminde hukukçu bilirkişiye değil teknik bilirkişilere ihtiyaç olduğu yönünde Bkz. **Yargıtay Hukuk Genel Kurulu** E. 2021/10-437, K. 2021/750, T. 10.6.2021. "Ancak dava konusu uyumsuzluğun niteliği ve teknik boyutu dikkate alındığında; asgari işçiliği teknik usullerle saptamasını bilen ancak hukukçu olmayan sosyal güvenlik konusunda uzman bir bilirkişi ile serbest muhasebeci mali müşavir ( veya yeminli mali müşavir ) ve sektör ile ilgili bilgi sahibi ( otel yöneticisi vb ) bir bilirkişiden oluşan kuruldan rapor alınması gerekir. Hâl böyle iken Özel Daire bozma kararında hukukçu bilirkişiden bahsedilmesi yukarıda belirtilen HMK ve 6754 Sayılı Kanun hükümleri karşısında doğru bulunmamıştır."

Şüphesiz eksik veya hiç bildirmemeye bağlı olarak primlerin gecikme cezası ve gecikme zammı ile tahsili yanında Kanun m.102’de düzenlenen idari para cezası da söz konusudur.

İlgili kuruluşların Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri bir ay içinde Kuruma bildirme zorunluluğu da mevcuttur. Gerçekten, kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar, bu maddenin uygulanmasıyla ilgili Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeye mecburdur (Kanun m.85/5).

### **b. Tespitin Yapılması**

İtirazları incelemek ve yeterli işçilik tutarının bildirilmiş olup olmadığının araştırılmasında işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik tutarının tespitinde dikkate alınacak asgari işçilik oranlarını belirlemek üzere Kurum bünyesinde “Asgari İşçilik Tespit Komisyonu” kurulmuştur. Bu Komisyonunda, Kurum teknik elemanlarından dört üye, Yönetim Kurulunda temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarınca görevlendirilecek iki üye, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden bir üye olmak üzere toplam yedi teknik eleman bulunur. Belirtelim ki Kanun, birden fazla Asgari İşçilik Tespit Komisyonu kurulmasına da izin vermiştir.

Bu konuda Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (*Yönetmelik*) yürürlüğe konmuştur<sup>25</sup>. Komisyon, çeşitli işkollarına ait işlerin asgari işçilik oranlarını tespit ederek bir tebliğ<sup>26</sup> ile Resmî Gazete’de yayımlar. Tebliğde oranlarla birlikte; oranın belirlenmesinde esas alınan kriterler, iş kalemleri, çalışma şekilleri ve teknolojiyen faydalanma durumu gibi açıklayıcı bilgilere yer verilir (Yönetmelik m.10/2).

Asgari işçilik oranları belirlenmemiş işkollarına ilişkin izlenecek yöntem Yönetmelik m.11’de gösterilmiştir. Buna göre, yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığının araştırılmasına veya Kurum denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının tespitine esas olmak üzere uygulanması gereken asgari işçilik oranının belirlenmesi amacıyla söz konusu olan tüm bilgi ve belgelerin komisyonun faaliyet gösterdiği Daire Başkanlığı veya üniteye (*taşrada sosyal güvenlik il müdürlükleri ile sosyal güvenlik merkezlerine*) intikali sağlanır. Bu belgeler arasında son veya kesin hak ediş raporu, teknik doküman, analizler, maliyet bedelleri, teklif birim fiyat cetvelleri ve mahal listeleri gibi hür türlü bilgi ve belgenin de sunulması gerekir. Bunun üzerine Komisyon gerekli incelemeleri yürüterek tespitlerini yapar.

<sup>25</sup> R.G. Tarih-Sayı: 27.09.2008 -27010

<sup>26</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğ. (Son Değişiklik) R.G. Tarih-Sayı: 22.03.2023-32140.

Tam bu noktada Rehberlik ve Teftiş Başkanlığından da bahsetmek isabetli olacaktır. Şöyle ki bu başkanlık önce 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun 17 ve 30. maddelerine göre kurulmuş fakat ilgili maddelerin mülga olmasıyla birlikte 15.07.2018 tarihli ve 4 no'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi<sup>27</sup> ile yeniden ihdas edilmiştir. Söz konusu Kararname m.418/1-d'ye göre Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı işin yürütümü açısından gerekli olan asgarî işçilik tutarını tespit etmekle görevlidir.

Burada asgarî işçilik tutarının tespitinde dikkate alınacak asgarî işçilik oranlarının saptanması ve asgarî işçilik oranlarına yapılan itirazların incelenmesi amacıyla kurulan Asgarî İşçilik Tespit Komisyonu ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı birbirine karıştırılmamalıdır. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı idari bir birim olup, Asgari İşçilik Tespit Komisyonu bu başkanlık bünyesinde faaliyet yürütmektedir.

### c. İlişiksizlik Belgesi

Kanun m. 59 ve 90'da ilişiksizlik belgesinden bahsedilmektedir. Buna göre ihaleli işler ile özel bina inşaatı işyerleri işverenlerinin, prim borçlarının bulunmadığını gösteren ilişiksizlik belgesi alması gerekmektedir. İlişiksizlik belgesi verilmesine ilişkin iş ve işlemler 1989 yılından bu yana farklı zamanlarda yürürlüğe konulan genelgeler ve genel yazılarla düzenlenmiş olup en son 10.12.2013 tarihli 2013/41 sayı ve 21.06.2022 tarih 2022/11 sayılı Genelgeler ile iki defa değiştirilmiş 2011/13 sayılı Genelge ile düzenleme altına alınmıştır.

Mevzuatımıza göre ihaleli işler ile özel bina inşaatlarının işverenlerinin hakedişleri, Kuruma idari para cezası, prim ve prime ilişkin borçlarının olmaması kaydıyla ödenir. Kesin teminatları ise ihale konusu işle ilgili Kuruma borçlarının bulunmadığının tespit edilmesinin akabinde iade edilir. Dolayısıyla işverenlerin prim borcunun bulunmaması, başka söyleyişle asgari işçilik sınırlarının altında bildirim yapmamış olması gerekir. Bu konudaki işlemler 2011/13 sayılı Genelge'ye göre yürütülür. Kurumun yaptığı kontrollerde herhangi bir sorunun tespit edilmemesi veya tespit edilen sorunların giderilmesi halinde normal asgari işçilik oranının yüzde 25 eksiği baz alınarak asgari işçilik ön değerlendirmesi yapılır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği<sup>28</sup> m.110/1'e göre Kanun m. 85/2'de belirtilen kurum ve kuruluşlar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerde yapılacak araştırma; işin kesin kabulünün veya geçici kabulünün noksansız olarak yapıldığı tarihten sonra ve işverene ödenmesi gereken Katma Değer Vergisi hariç, malzeme fiyat farkı ve akreditif bedeli dâhil toplam istihkak tutarına, işin asgari işçilik oranının %25 eksiği uygulanmak suretiyle yapılır.

<sup>27</sup> R.G. Tarih-Sayı: 15.07.2018-30479.

<sup>28</sup> R.G. Tarih-Sayı: 12.05.2010-27579.

Aynı Yönetmeliğin 111. maddesinin ikinci fıkrasında ise özel nitelikli inşaat işleri düzenlenmiştir. Buna göre, gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği haiz olmayan kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan özel nitelikteki inşaat işyerleri hakkında yapılacak araştırma; inşaat maliyetine Kurumca yayımlanan tebliğ ile belirlenen asgari işçilik oranının %25 eksiği uygulanmak suretiyle gerçekleştirilir.

Buradaki %25'lik indirimlerin sebebi doktrinde göreceli adaletin sağlanması olarak nitelendirilmektedir. Buna göre görevli memur tarafından ön inceleme aşamasında dosyada yapılan incelemede işverenin kayıt ve belgeleri incelenmediği bu sebeple de işverenin dışarıdan satın aldığı hizmetin bedeli, sigorta primine esas kazancın üst limitini de aşarak bildirimde bulunduğu haller ve benzerleri görülemediği için bu indirim öngörülmüştür<sup>29</sup>.

Yargıtay asgari işçilik oranının %25 eksiği uygulanmak suretiyle işin yürütümü için gerekli tutarın belirlenmesi yönteminin ön değerlendirme aşamasına özgü olduğu, dolayısıyla konunun mahkeme önüne gelmesi durumunda bu uygulamanın yapılamayacağı kanaatinde<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> **Kar**, s. 94.

<sup>30</sup> **Yargıtay Hukuk Genel Kurulu**, E. 2016/10-667, K. 2021/400, T. 01.04.2021. "Bu şekilde ön değerlendirme sonucu tespit edilen asgari işçilik miktarı üzerinden hesaplanan prim, gecikme zammı ile birlikte işverene tebliğ edilmekte olup işverence borcun tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde ödeneceği ve daha sonra sigorta müfettişince inceleme yapılmasının istenilmeyeceği bir dilekçeyle bildirilirse borç kesinleşmekte ve işlemler sonuçlandırılmaktadır. Ancak Ünitece hesaplanan borcun yapılan tebligata rağmen ödenmeyeceği bildirilir ya da hiç bildirimde bulunulmazsa sigorta müfettişi tarafından inceleme yapılmaktadır. Bu durumda sigorta müfettişi işverenin kayıt ve belgelerini de inceleyeceğinden artık asgari işçilik oranından %25 indirim yapılması söz konusu olmayacaktır. Aynı şekilde müfettiş incelemesi yapılmasa bile Kurumca tespit edilen asgari işçilik tutarı ve tahakkuk ettirilen prim borcu dava konusu yapılarak itiraza uğramışsa bu sefer işverenin sunduğu kayıt ve belgeler dahil tüm unsurlar dikkate alınarak asgari işçilik tutarı ve varsa prim borcu mahkemece bilirkişi incelemesi yaptırılarak belirleneceğinden yine asgari işçilik oranından %25 indirim yapılmayacaktır."; **Yargıtay 10. HD.**, E. 2021/12762, K. 2022/3622, T. 15.3.2022. "...davacının asgari işçilik oranına ve faturalarının dikkate alınmadığına ilişkin itirazlarının incelenmesi, oranın ne olması gerektiğini (dava olduğu dikkate alınarak oran üzerinde %25 eksiltme yapılmaksızın) ve hesap yönteminin içeren, denetime elverişli bir hesap raporu alınması ve davacının fark işçilik nedeniyle davalı Kuruma prim borcu olup olmadığının tespit edilmesi ile uyuşmazlığın temelini çözüme kavuşturma gereklerinin gözetilmemesi, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir."; Aynı yönde karar verilen bir dosyadaki karşı oy yazısı ise ilgi çekicidir. Buna göre uyuşmazlıkta AİHS'nin 6, 14 ve Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 2. maddeleri uygulanmalı, hak arama özgürlüğünü kullanan ve davada haklı çıkan davacı, ön değerlendirme aşamasında uygulanan peşin ödeme indiriminden yararlandırılmalıdır. Karar ve karşı oy yazısı için Bkz. **Yargıtay 10. HD.** E. 2022/1445 K. 2022/9960, T. 29.6.2022.

### 3. Uzlaşma

Asgari işçilikte uzlaşma müessesesi de getirilmiştir (Kanun m.85/9-10)<sup>31</sup>. Sosyal sigorta uygulamasında uzlaşma bir yeniliktir<sup>32</sup>. Bu konuda Asgari İşçilik İncelemelerinde Uzlaşma Yönetmeliği<sup>33</sup> de yürürlüğe konmuştur.

Gerçekten, Kurumun denetim ve kontrole görevli memurları tarafından devamlı mahiyetteki işyerlerinde yapılan asgari işçilik incelemesi sonucunda tespiti yapılan ve sigortalılara mal edilemeyen fark sigorta primine esas kazanç matrahı üzerinden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte hesaplanacak sigorta primi ve buna bağlı uygulanacak idari para cezalarında, konuya ilişkin raporun Kurumun ilgili birimine gönderilmesinden önce işverenle uzlaşma yapılabilir. Ancak raporun Kuruma gönderilmesinden sonra uzlaşma yolu kapanmaktadır. Maddede geçen sigortalıya mal edilememekten kasıt, bildirilmeyen yahut eksik bildirilen işçilik tutarının somut olarak hangi sigortalılara ilişkin olduğunun tespit edilememesidir. Eğer ki eksik bildirilen işçilik tutarının hangi sigortalı veya sigortalılarla ilgili olduğu tespit edilebiliyorsa uzlaşmaya gidilemez<sup>34</sup>.

Uzlaşmaya varılması halinde, bu durum tutanakla tespit edilir. Uzlaşılan tutarlar kesin olup, uzlaşma konusu yapılan tutarlar hakkında artık işverence dava açılmaz ve hiçbir mercie şikâyet ve itirazda bulunulamaz. Uzlaşılan prim ve idari para cezaları, uzlaşma tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren bir ay içinde ödenmelidir. İşveren, uzlaşılan idari para cezası tutarı için ayrıca peşin ödeme indiriminden yararlandırılmaz. Daha açık ifadeyle, bilindiği üzere 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m.17/6'ya göre ödeme süresi içinde ödenen idari para cezalarından %25 oranında indirim yapılmaktadır. İşte burada kanun koyucu bu indirimin işverene uygulanmayacağını salık vermektedir.

Uzlaşılan tutarların, bir aylık süre içerisinde tam olarak ödenmemesi halinde uzlaşma bozulur ve uzlaşılan tutarlar kazanılmış hak teşkil etmez. Bir kez uzlaşma konusunda anlaşılamazsa veya uzlaşma bozulursa artık tekrar talepte de bulunulamaz.

Uzlaşma neticesinde indirim yapılması nedeniyle tahsil edilmemiş olan sigorta primlerinin daha sonra Kurum veya mahkeme kararıyla sigortalılara

<sup>31</sup> Uzlaşma konusunda geniş bilgi için Bkz. **Polat**, Atilla, Asgari İşçilik Uygulamasında "Uzlaşma" Dönemi Başladı, Sosyal Güvenlik Dünyası, Y.12, S.57, Mayıs 2009, s.7 vd.; **Varhan**, Arif, Uzlaşma Müessesesinin Sosyal Güvenlik ve Vergi Uygulamaları Yönünden Karşılaştırılması, Sosyal Güvenlik Dünyası, Y.12, S.57, Mayıs 2009, s.87 vd.

<sup>32</sup> **Tuncay**, Aziz Can; **Ekmekçi**, Ömer; **Gülver**, Ender, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2023, s. 239.

<sup>33</sup> R.G. Tarih-Sayı: 25.04.2009-27210. Ayrıca Bkz. SGK. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın, 14.07.2009 tarih ve Devamlı Mahiyetteki İşyerlerinde Uzlaşma Uygulaması başlıklı Genel Yazı <https://www.asmmmo.org.tr/userfiles/others/files/Mvzt/Gnly/5510/2009-6.pdf>, Erişim Tarihi: 26.12.2024.

<sup>34</sup> **Tuncay**, **Ekmekçi**, **Gülver**, s.239.

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.

Kanunda uzlaşma talebinin kimden geleceğine ilişkin bir belirleme yapılmamıştır. Ancak Asgari İşçilik İncelemelerinde Uzlaşma Yönetmeliği<sup>35</sup> m.7, uzlaşma için nezdinde inceleme yapılan işverenin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına yazılı olarak başvurması gerektiğini hükme bağlamıştır. Bu başvuru işverence bizzat yahut noterden alınmış vekaletnameye dayanarak vekili vasıtasıyla yapılabilir. Bu başvuru tüzel kişiler, küçük ve kısıtlılarla, vakıflar ve cemaatler ile tüzel kişiliği olmayan teşekküllerde bunların kanuni temsilcileri eliyle yapılmalıdır. Takip eden maddede ise işverenin uzlaşmaya davet edilmeyeceği ancak müfettiş tarafından, işveren ile birlikte incelemeye ilişkin tutanağın tanzimi sırasında, işverene uzlaşma hakkının olduğunun hatırlatılacağı ve durumun zapta geçirileceği düzenlenmiştir.

Ancak uzlaşma sonrası indirim yapılan miktarlara ilişkin Kurum veya mahkeme kararıyla bu tutarların sigortalıya mal edilmesi halinde sigorta primlerine gecikme cezası ve zammı uygulanacak olması pratikte uzlaşmanın yararını ortadan kaldıracaktır. Ek olarak uzlaşmaların pazarlığa dönüşebileceği de ileri sürülebilir. Bu durum işyerleri açısından farklı uygulamalara da yol açabilecek niteliktedir<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> R.G. Tarih-Sayı: 25.04.2009-27210.

<sup>36</sup> Bkz. **Gerek**, Nüvit, 5754 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510) İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun İle Getirilen Yenilikler, Tühis, C.21, S.5-6, Ağustos-Kasım 2008, s.12.