



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI
ISTANBUL CHAMBER OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS

SGK TEFTİŞ BİLGİLENDİRME NOTLARI





İSTANBUL
SERBEST MUHASEBECİ
MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

SGK TEFTİŞ BİLGİLENDİRME NOTLARI

REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI 2015



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

ÖNSÖZ

Değerli Meslek Mensubumuz,

Kayıt dışı istihdamın müşterilerimiz olan işverenler için haksız rekabet ortamına yol açtığı kadar sigortalıların sosyal güvenlik hak ve menfaatlerini kullanmalarının önüne geçtiği görülmektedir.

SGK tarafından yapılan incelemeler neticesinde; kayıt dışı istihdamın üretilecek tek bir politikayla veya tek bir kurumun çabasıyla üstesinden gelinebilecek bir sorun olmadığı ve bu sorun ile mücadele edilmesinde toplumun her kesimine büyük görevler düştüğü belirtilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı; risk analizi, rehberlik (bilinçlendirme) faaliyetleri asgari işçilik incelemelerini yürüterek kayıt dışı istihdam ile mücadele görevini yerine getirmektedir.

Devamlı işyerlerinde asgari işçilik incelemesi; risk değerlendirme kriteri kullanılarak yapılan analizler sonucunda SGK ya yaptığı işçilik bildirimleri bakımından riskli grup içerisinde kaldığı anlaşılan işverenin; SGK ya işin yürütülmesi için gerekli olan yeterli işçilik bildiriminde bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla, işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarının, iş yerinde yapılan işin niteliği, kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalışan işçi sayısı, ilgili meslek ve kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurların dikkate alınması suretiyle tespit edilmesine yönelik olarak devamlı işyerleri hakkında yapılan incelemedir.

SGK tarafından yapılan değerlendirme sonucunda 2014 yılı içerisinde riskli gruplar arasında yer aldığı görülen;

- Et ve Et Ürünleri İmalatı İşyerleri
- Mobilya imalatı İşyerleri

Sektör ve işkollarında faaliyet gösteren işyerlerinin asgari işçilik incelemesi kapsamına alınması öngörülmüş olup, bu sektörde faaliyet gösteren işyerlerinde 01/01/2014 – 31/12/2014 dönemi esas alınarak 2015 yılı içerisinde asgari işçilik incelemeleri yapılmasına karar verilmiştir.

Meslek Mensuplarımızın yukarıda belirtilen işkollarında faaliyet gösteren işyerleri için yapılacak olan asgari işçilik incelemelerine ilişkin çalışmalarına yön vermek amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın SGK Bilgilendirme Notları ekte tarafınıza sunulmuştur.

Bilgilerinize sunar, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla,

Dr. Yahya Arıkan

Başkan



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

İÇİNDEKİLER

1. Sosyal Güvenlik Hakkı Neyi İfade Ediyor?	5
2. Sosyal Güvenlik Sistemimiz Nasıl İşliyor?	5
3. Sosyal Sigorta İlişkisi Ne Tür Güvenceler Sağlıyor?	5
4. Sosyal Sigortalarda Alınan Primler ile Sağlanan Güvenceler Arasında Denklik İlişkisi Var mıdır?	6
5. Sosyal Sigorta Mevzuatının Getirdiği Bazı Yükümlülükler	7
6. Sigortalı Olmaktan Vazgeçmek Mümkün müdür?	8
7. Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadele Neden Önemlidir?	8
8. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele İçin Sosyal Güvenlik Kurumu Neler Yapıyor?	8
9. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Çalışmaları Nelerdir?	9
10. Asgarî İşçilik İncelemesi Neyi İfade Ediyor?	9
11. Asgarî İşçiliğin Tespitinde Hangi Yöntemler Kullanılıyor?	10
12. Asgarî İşçilik İncelemesi Nasıl Yapılıyor?	10
13. Asgarî İşçilik İncelemesinin Yaptırımı Nedir?	11
14. Kayıt ve Belgelerin İbrazı Neleri Kapsıyor?	11
15. Yasal Defterlerin İncelenmesinde Nelere Dikkat Ediliyor?	12
16. Ücret Ödeme Bordrosu ve Diğer Belgelerin İncelenmesinde Nelere Dikkat Ediliyor?	13
17. İşin Yürütümü İçin Yeterli İşçilik Bildirmeyen İşverenin Karşılaşacağı MALİYET FARKI Nedir?	13
18. Asgarî İşçilik İncelemelerinde "Uzlaşma" faaliyeti nedir ve hangi usul ve esasları kapsamaktadır?	15



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

1. Sosyal Güvenlik Hakkı Neyi İfade Ediyor?

Sosyal Güvenlik, kişilerin istek ve iradeleri dışında oluşan sosyal risklerin kendileri ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişiler üzerindeki gelir azalıcı ve harcama artırıcı etkilerini azaltan, kişilere sağlıklı ve asgari bir hayat standardını garanti eden bir sistemdir.

Anayasamıza göre; "HERKES sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" (Madde 60).

2. Sosyal Güvenlik Sistemimiz Nasıl İşliyor?

Ülkemizde sosyal güvenlik;

> Sosyal Sigortalar,

> Sosyal Hizmetler,

> Sosyal Yardımlar, olmak üzere üç yapıdan oluşmaktadır.

Bu üç yapı içinden sosyal sigortalar kişileri ve ailelerini, işkazası ve meslek hastalığı, hastalık, malullük, yaşlılık ve ölüm gibi risklerin yol açacağı gelir azalışı veya harcama artırıcı zararlardan korumak üzere devreye girmektedir.

Sosyal sigortalar çalışan ve işverenlerin prim katkısının bulunduğu, katılımın ZORUNLU olduğu bir sistemdir.

Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortasının uygulanması görevi 5502 sayılı Kanun ile Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiştir.

Kurumumuzun hedefi; sosyal sigortacılık ilkelerine davalı, etkin, adil, kolay erişilebilir aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini kurmaktır.

3. Sosyal Sigorta İlişkisi Ne Tür Güvenceler Sağlıyor?

Sosyal Sigorta; "kişilerin karşılaşabilecekleri çeşitli sosyal riskler nedeniyle gelirlerinde olabilecek azalışın veya giderlerinde meydana gelebilecek artışın telafi edilmesi suretiyle kişileri ve ailelerini güvence altına almaya çalışan bir sistem" dir.

Örneğin sigortalı hastalanması nedeniyle istirahat raporu aldığı hastalığı süresince iş yerinden ücret alamayacak bu nedenle ücret gelirinde bir azalma meydana gelecek, hastane ve ilaç masrafları nedeniyle ise giderlerinde bir artış olacaktır.



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

Sosyal sigorta sistemi bu durumlarda devreye girerek sigortalıya raporlu olması nedeniyle ücret alamadığı dönemde işgöremezlik ödeneği ödeyerek gelirindeki azalmayı telafi etmekte, diğer taraftan hastane ve ilaç masraflarını karşılayarak da giderlerindeki artışı önlemektedir.

4. Sosyal Sigortalarda Alınan Primler ile Sağlanan Güvenceler Arasında Denklik İlişkisi Var mıdır?

Bu sistemde sosyal korumanın öteki boyutları bir kenara bırakıldığında, bireyin ve onun ailesinin sosyal risklere (hastalık, işkazası, malullük, ölüm, emeklilik.. vb) karşı korunması ön plana çıkar.

Sosyal sigorta ilişkisinde ödenen prim tutarı ile alınan hizmet arasında "denklik esası" bulunmamaktadır. Ödenen primler bir havuzda toplanmakta, yeniden dağıtım teknikleri kullanılarak sosyal güvenlikten yararlanan sigortalı ve hak sahiplerine adlarına ödenen primlerin toplamı ile sınırlı olamayan sağlık ve sigorta yardımları yapılmaktadır.

Bu sistemde, sosyal güvenliğe dahil olan sigortalıların alacağı sağlık ve sigorta yardımlarının kalitesi bütçe katkısı yarımında kapsamda yer alan sigortalı sayısına da bağlıdır. Sigortalı sayısı arttıkça toplanan prim tutarı artacağından sosyal güvenliğe dahil olan sigortalıların alacağı sağlık ve sigorta yardımlarının miktarı ve kalitesi artacaktır.

5. Sosyal Sigorta Mevzuatının Getirdiği Bazı Yükümlülükler

İşverenin Yükümlülükleri	Sigortalının Yükümlülükleri	Kurumun Yükümlülükleri
İşyerinin bildirimini yapmak	Sigortalı çalıştığını Kuruma bildirmek	Aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir sosyal güvenlik sistemini yürütmek.
Sigortalılarını bildirmek	Rahatsızlanması halinde hekim tavsiyelerine uymak	İşyerini kapsama almak ve denetlemek
Aylık Bildirge Düzenlemek		Parasal sigorta yardımları sağlamak
Primleri kesip zamanında ödemek		Sağlık hizmeti sağlamak
İş Kazası/Meslek Hastalığı halinde bu durumu Kuruma bildirmek		Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak.

Sosyal sigorta ilişkisi, taraflar için bazı yükümlülükler doğurmaktadır. Ortaya çıkarı temel yükümlülükler ise, SİGORTALI için priminin ücretinden kesilmesine katlanmak, İŞVEREN için sigortalının ücreti üzerinden hesaplanan sigorta primi ile kendi prim payını tam ve zamanında Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemek, KURUM için ise sigortalıyı korumak, sosyal sigorta ve sağlık sigortası yardımlarını sağlamaktır. Yürürlükteki temel kanunlar dikkate alındığında her üç tarafın öne çıkan başlıca yükümlülükleri yukarıda yer alan tabloda görülmektedir.



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

6. Sigortalı Olmaktan Vazgeçmek Mümkün Müdür?

Ülkemizde sosyal sigortalar zorunluluk esasına dayanır. Zorunluluk esası gereği sigortalı olmak kişi için yalnızca bir HAK değil aynı zamanda bir YÜKÜMLÜLÜK'tür.

7. Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadele Neden Önemlidir?

Sosyal güvenlik mevzuatına uyulmaması nedeniyle sosyal güvenceden yoksun bir şekilde çalışan işgücü; hastalık, sakatlık, ölüm, işsizlik veya yaşlılık gibi çeşitli riskler karşısında güvencesiz kalmaktadır.

Diğer taraftan kayıt dışılık, kurallara uyan işverenlerin haksız rekabetle karşılaşmasına da yol açmaktadır.

Kayıt dışı çalışan işverenler ise faaliyetlerinin boyutları gerçeğinden daha düşük görüldüğü için büyüyememekte, bankalardan kredi alamamakta ya da düşük miktarlarda kredi alabilmekte, devletin işverenlere sağladığı çeşitli teşviklerden de yararlanamamaktadırlar.

8. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele İçin Sosyal Güvenlik Kurumu Neler Yapıyor?

Kayıt dışı istihdam, üretilecek tek bir politikayla veya tek bir kurumunun çabasıyla üstesinden gelinebilecek bir sorun değildir. Yapılan reform çalışmaları ile birlikte;

- Merkezde bir daire başkanlığı ve sosyal güvenlik il ve merkez müdürlüklerinde de "kayıt dışı istihdamla mücadele servisleri" oluşturulmuş,
- Kamu idareleri ile bankalara işlem yaptıkları kişilerin kimlik ve mesleki bilgilerini zorunlu olarak Kuruma bildirme yükümlülüğü getirilmiş,
- Kamu Kurum ve Kuruluşları, Sendikalar, Meslek Odaları dahil kurumlar arası bilgi paylaşımı ve koordinasyon çalışmaları başlatılmış,
- İsteğe bağlı sigortalılığın kapsamı genişletilmiş,
- İdari para cezalarının miktarı arttırılmış,



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

- ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi kurulmuş,
- Çalışanların ücretlerinin bankalar aracılığı ile ödenmesi zorunluluğu getirilmiş,
- Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin sayıları arttırılmış,
- Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (İPA) kaynaklı Yenilikçi Yöntemlerle Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesinin İkincisinin uygulamasını başlatmıştır.

9. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Çalışmaları Nelerdir?

Ülkemizde ilk kez kayıt dışı istihdam ile mücadele, görev olarak bir kuruma verilmiştir. Kayıt dışı istihdamla mücadele etme, bu amaçla sektörel analizler yaparak gerekli tedbirleri önerme görevi 5502 sayılı Kanunla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verilmiştir. Başkanlığımız bu sorumluluğu gereği;

- Kayıt dışı istihdamla mücadelede toplumsal mutabakatı sağlamak ve güçlendirmek adına Kamu Kurum ve Kuruluşları, Sivil Toplum Kuruluşları, Meslek Oda ve Birliklerine yönelik bilgilendirme faaliyetleri düzenlemekte,
- Sektörlere yönelik bilgilendirme notları hazırlayarak bunları sektör temsilcileri ile paylaşmakta,
- Sektörel analizlere dayalı, riskli grup ve bölgelerin belirlendiği sektör ve işyerlerine yönelik asgarî işçilik denetimlerini yürütmekte,
- Veri toplama ve analiz çalışmalarında kullanılmak üzere RTB Bilgi Bankası kurulması
- İşyerlerinde kayıt dışı ile ilgili fiili denetimler yapmak çalışmalarını yürütmektedir.

10. Asgarî İşçilik İncelemesi Neyi İfade Ediyor?

Kayıt dışı istihdam ile mücadelede etkin denetimi sağlamak adına yapılan önemli bir yasal düzenleme asgarî işçilik tutarının tespit edilmesidir.

Asgarî işçilik incelemesiyle işverenin; işin emsaline, niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunup bulunmadığının tespiti yapılmaktadır.



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

11. Asgarî İşçiliğin Tespitinde Hangi Yöntemler Kullanılıyor?

Asgarî İşçilik Tespit Yöntemleri;

1. Yapılan İşin Niteliğinden Elde Edilen Bilgiler,
2. Kullanılan Teknoloji,
3. İşyerinin Büyüklüğü Karınelerden Yararlanma,
4. Benzer İşletmelerde Çalıştırılan Sigortalı Sayısı,
5. İlgili Meslek veya Kamu Kuruluşlarından Elde Edilen Bilgiler,
6. Diğer Bilgilerdir.

Bununla birlikte, işin yürü tümü için gerekli olan asgarî işçiliğin tespitinde uygulanacak yöntemler sayılan bu yöntemlerle sınırlı değildir. Denetim sırasında uygun olduğuna karar verilen başkaca veriler ve yöntemler de kullanılabilir.

12. Asgarî İşçilik İncelemesi Nasıl Yapılıyor?

Asgarî işçilik incelemesi gerek duyulan tüm verilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarından, işyerinin niteliği ve iş ile ilgili nicel verilerden, ifadelerden ve işyeri kayıtlarından tespit edilmesi suretiyle yapılmaktadır.

Bu amaçla;

1. Kamu kurum ve kuruluşlarından elde edilen bilgiler,
 2. Mahalli kontrol/yerel denetim sonucunda elde edilen bilgiler,
 3. Sigortalıların ve işverenin alınan ifadelerinden elde edilen bilgiler,
 4. İşyerine ait yasal kayıt ve belgelerin incelenmesinden elde edilen bilgiler,
 5. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından hazırlanan asgari işçilik inceleme rehberlerinde belirtilen yöntemler.
- Kullanılarak işyeri için asgarî işçilik incelemesi yapılmaktadır.

13. Asgarî İşçilik İncelemesinin Yaptırımı Nedir?

Yapılacak asgarî işçilik incelemesi neticesinde işyerinden Kuruma eksik işçilik bildirildiği saptanmışsa, 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre;

- Eksik işçilikle ilgili primler işverenden tahsil edilmekte (madde 85/2),
- İdari para cezası hükümleri (madde 102), uygulanmaktadır.

14. Kayıt ve Belgelerin İbrazi Neleri Kapsıyor?

İşverenler, yürüttükleri işler nedeniyle tabi oldukları kanunların tutmalarını söylediği bütün defter, kayıt ve belgeleri incelenmek üzere ibraz etmek zorundadırlar.

İşverenlerin düzenlemek zorunda oldukları defterlerden bazıları ilgili kanun maddeleri ile birlikte aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Defter Türü	Kanunî Zorunluluk Nedeni
Yevmiye Defteri	VUK. 182.Madde/TTK. 66. Madde
Defteri Kebir	VUK. 182.Madde/TTK. 66. Madde



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

İşverenlerin düzenlemek zorunda oldukları kayıt ve belgelerden bazıları kanunî zorunluluk nedenleri ile birlikte aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Belge Türü	Kanunî Zorunluluk Nedeni
Ücret Ödeme Bordrosu	VUK 238.md./SSİY 105.md./İK.37md.
İşçi Özlük Dosyaları	İş Kanunu 75.Madde
Puantaj Kayıtları	Sos.Sig.İşl.Yön. 102.Madde
Gelir Faturaları ve Sarf Evrakı	VUK. 229. ve 232.Madde
Gider Faturaları ve Sarf Evrakı	VUK. 229. ve 232.Madde
Aylık Prim ve Hizmet Belgeleri	SSGSSK. 86.Madde
İşyeri ve İşe Giriş Bildirgeleri	SSGSSK. 8. ve 11.Madde
Muhtasar Beyannameler	GVK. 84.Madde
İşe Giriş Sağlık Raporları	İş Kanunu 86.Madde

Diğer taraftan inceleme yapılan işyerinin herhangi başka bir mevzuat gereği tutması gereken defter ve belgeler de gerektiği takdirde sigortalılığa ilişkin tespitler için incelemeye tabi tutulabilir.

15. Yasal Defterlerin İncelenmesinde Nelere Dikkat Ediliyor?

İşverenlerin Vergi Usul Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu gereği tutmak zorunda oldukları kanunî defterler;

- Defterin türü, ilgili olduğu yıl, onay makamı, onay tarihi ve nosu, defterin kaç sayfa olarak tasdik edildiği, defterin kaç sayfasının muhasebe kayıtları için kullanıldığı,
- Defter tutma mükellefiyet durumuna göre yıl sonu kapanış işleminin yapılıp yapılmadığı,
- İşçi ücret giderlerinin defter kayıtlarına tam olarak intikal ettirilip ettirilmediği, defter kayıtlarına intikal eden giderler ile ücret ödeme belgeleri arasında farklılıklar olup olmadığı, farklılıkların nedenleri,

- Ücret ödemeleri dışındaki giderlerin defter kayıtlarına tam olarak intikal ettirilip ettirilmediği,
- Muhasebe işlemlerinin defter kayıtlarına intikal ettirilirken Vergi Usul Kanunu ile getirilen usul ve esaslara uyulup uyulmadığı, gibi hususların tespiti için incelemeye tabi tutulur.

16. Ücret Ödeme Bordrosu ve Diğer Belgelerin İncelenmesinde Nelere Dikkat Ediliyor?

İşverenlerin tutmak zorunda olduktan ücret ödeme bordrosu ve diğer kanunî kayıt ve belgeler;

- Ücret ödeme bordrolarının kanun ve yönetmelikte belirtilen hususları içerir şekilde düzenlenip düzenlenmediği,
- Ücret ödeme bordrolarının muhtasar beyannameler ile karşılaştırılması, farklılıkların nedenleri,
- İşyerinde çalıştırılan sigortalılara yapılan brüt ücret ödemeleriyle Kurumumuza bildirilen prime esas kazanç tutarları arasında farklılık olup olmadığı, farklılıkların nedenleri,
- 30 günden az çalıştığı bildirilen sigortalılara ait bildirimlerin gerçeği yansıtmadığı,
- Sigortalı olarak bildirilenlerin hizmet akdine dayalı olarak çalışıp çalışmadıkları,
- İşyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgeleri ile aylık prim hizmet bildirgelerinin Kurumumuza kanunî süresinde intikal ettirilip ettirilmediği,
- İşverenin şirket olması halinde Türkiye Ticaret Sicil Gazetelerinden; şirketin unvanı, hangi tarihte tüzel kişilik kazandığı, şirket ortaklarının kimler oldukları,
- Gelir/gider faturaları ve sarf evraklarından işin yürütüm şartlarının belirlenmesi, gibi hususların tespiti için incelemeye tabi tutulur.

17. İşin Yürütümü İçin Yeterli İşçilik Bildirmeyen İşverenin Karşılaşacağı MALİYET FARKI Nedir?

İşverenin 2014 yılı içinde asgari ücretten istihdam ettiği bir sigortalı için Sosyal Güvenlik Kuramına bir yılda vergiler hariç ödeyeceği prim tutarı aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır.



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

2014 yılı Ocak-Haziran dönemi asgari ücret tutarı

1.071.0. -TL üzerinden işveren payı (%20,5) karşılığı 219,56.-TL ve işveren işsizlik sigortası (%2) karşılığı 21,42.-TL, toplam işveren katkısı 240,98.-H/dir.

2014 yılı Temmuz-Aralık dönemi asgari ücret tutarı

1.134.0. -TL üzerinden işveren payı (%20,5) karşılığı 232,47.- TL ve işveren işsizlik sigortası (%2) karşılığı 22,68.-TL, toplam işveren katkısı 255,15.-TL'dir.

<u>Kayıtlı Bir Sigortalının Prim Maliyeti</u>	
<u>Aylık Maliyet</u>	<u>(Ocak/Haziran dönemi için 240,98.-TL Temmuz-Ağustos dönemi için 255,15.-TL)</u>
<u>Yıllık Maliyet</u>	<u>Ocak/Haziran dönemi için 240,98 * 6=1.445,88 TL</u>
	<u>Temmuz/Aralık dönemi için 255,15 * 6 = 1.530,90 TL</u>
TOPLAM	2.976,78.-TL

Bu sigortalının bir yıl istihdam edilmesi halinde işverenin üstleneceği yıllık sigorta primi maliyeti; ilk altı ay için toplam 1.445,88.-TL, ikinci altı ay için toplam 1.530,90.-TL olmak üzere ödenen ücret tutarı ve vergiler hariç 2.976,78.-TL'dir.

Aynı kişinin bir yıl boyunca kayıt dışı çalıştırıldığına asgarî işçilik incelemesi sonucunda tespit edilmesi halinde ise bu maliyet ödenen ücret tutan ve vergiler hariç 38.763,43.-TL olacaktır.

Çünkü asgarî işçilik incelemesi nedeniyle bir yıl boyunca yeterli işçilik bildirmediği, başka bir ifadeyle kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilen bir işveren prim maliyetine ek olarak;

- Her bir aya ait prim tutarı için gecikme zammı,
- İşe giriş bildirgesinin verilmemesi nedeniyle iki asgari ücret tutarında idari para cezası,
- Aylık bildirgenin verilememesinden dolayı her ay için ayrı ayrı iki asgari ücret tutarında idari para cezası,
- Yasal defter ve belgelerin geçersiz olması nedeniyle her ay için ayrı ayrı asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası, ödemek zorunda kalacaktır. Ayrıca bir yıl süre ile Kurumlunuzun uyguladığı 5 puanlık prim teşvikinden mahrum kalınabilecektir.

Yapılan asgarî işçilik denetiminde 01/01/2014 dönemi ile 31/12/2014 dönemi arasında en az bir sigortalıyı kayıt dışı istihdam ederek yeterli işçilik bildirmediği tespit edilen bir işverenin ödemek zorunda kalacağı tutar aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

Asgari İşçilik İncelemesi Neticesi Kayıt Dışı Çalıştığı Tespit Edilen Bir Sigortalının Maliyeti	
Yıllık Prim Maliyeti	2.976,78.-
Gecikme Zammı (Şubat 2015 ayna kadar) (Ocak/Aralık 2014 Dönemi için)	309,65.-
İşe Giriş İdari Para Cezası (5510 SK Md. 102/a-2, 2014 Ocak ayı için)	2.142,00.-
Aylık Bildirge İdari Para Cezası (5510 SK Md. 102/C-4) Ocak/Haziran dönemi için 1.071,00*2*6=12.852,00 TL Temmuz-Aralık dönemi için 1.134*2*6= 13.608,00 TL	26.720,00.-
Kayıt Geçersizliği (5510 SK Md. 102/e-4 ve 5) Ocak/Haziran dönemi için 1.071,00*1/2*6=3.213,00.- TL Temmuz-Ağustos dönemi için 1.134,00*1/2*6= 3.402,00.-TL	6.615,00.-
TOPLAM	38.763,43.-

Sigortasız işçi çalıştırmak hem işverene hem emeği ile çalışanlara hem de devletimize ağır mali ve sosyal yükler getirmektedir. Bu yükün ağırlığı, tüm kesimlerin kayıtlı istihdamın büyüklüğünü arttırmaya yönelik çabaları ile hafifleyecektir.

Bu nedenle yapılan bilgilendirme ve denetim konulu faaliyetlerin;

- İşverenlerimizin kayıt dışı sigortalı çalıştırma nedeni ile ağır mali yaptırımlara maruz kalmalarını önlemek,
- Sigortalıların kaliteli sağlık ve sigorta yardımları almalarını sağlamak,
- Sosyal sigortalarda sürdürülebilir finansman yapısı kurmak, suretiyle ortaya çıkan mali ve sosyal yükleri azaltmayı hedeflediği unutulmamalıdır.

18. Asgari İşçilik İncelemelerinde “Uzlaşma” faaliyeti nedir ve hangi usul ve esasları kapsamaktadır?

Asgari işçilik denetim sürecinin rehberlik ve denetim faaliyetlerinden sonraki üçüncü önemli unsuru, 5510 sayılı Kanunun 85'inci maddesine 5754 sayılı Kanunun 49'uncu maddesi ile eklenen, kurum denetim elemanları tarafından devamlı işyerlerinde yapılan incelemeler sonucunda hesaplanan sigorta prim tutarı ile idari para cezalarına ilişkin uyuşmazlıklarda idari bir çözüm yolu olarak öngörülen “uzlaşma” müessesidir.



İSTANBUL SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI

Kanunun açık lafı gereği uzlaşma kapsamında değerlendirilecekler sayılı ve sınırlı şekilde belirlenmiştir. Buna göre; asgari işçilik incelemesi sonucunda tespiti yapılan ve sigortalılara maledilmeyen fark sigorta primine esas kazanç matrahı üzerinden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte hesaplanacak sigorta primi ve buna bağlı uygulanacak idari para cezaları uzlaşmanın konusunu oluşturmaktadır.

Bu bilgiler ışığında uzlaşmadan söz edebilmek için üç şartın gerçekleşmiş olması gerekmektedir;

- Devamlı mahiyette faaliyet gösteren bir işyerinde asgari işçilik incelemesinin yapılması,
- İnceleme neticesinde sigortalılara mal edilemeyen asgari işçilik fark matrahının tespit edilmesi,
- Konuya ilişkin raporun Kurumun ilgili birimine gönderilmesinden önce işverenin uzlaşma talebinde bulunması, şarttır.

Bu şartlar altında, devamlı mahiyetteki işyerlerinde yapılan asgari işçilik incelemeleri sırasında uzlaşma talebinde bulunulmak için, işveren veya kanuni temsilcileri tarafından,

- inceleme tutanağı düzenlenirken beyan edilmesi veya,
 - incelemeyi yapan Müfettişe veya Müfettişin sürekli görev yaptığı Grup Başkanlığına ya da ilgili İl Müdürlüğüne uzlaşma talep dilekçesi verilmesi,
- gerekmektedir.