

İşverenlerin SGK ve İş Mevzuatı Açısından Dikkat Etmesi Gereken 10 Konu

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 50

Tarih: 14.10.2019

1. Kayıt dışı işçi çalıştırılmamalıdır. Kayıt dışı işçi, çalıştığı halde SGK bildirimini hiç yapılmaması ve/veya çalışmadığı halde SGK bildirimini yapılmasıdır. Çalıştığı halde SGK bildirimini yapılmaması durumunda, hem İş Kanunu hem Sosyal Güvenlik Kanunu hem de İş Güvenliği Kanunu açısından işverenlere yüklü miktarlarla idari para cezası uygulanır, iş kazası halinde yapılan tüm masraflar işverenlerden tahsil edilir, SGK tarafından bağlanacak gelir (maaş) işverenlere rücu edilir, sigorta primleri gecikme cezası ve zammı ile birlikte tahsil edilir, prim teşvikleri geçici bir süre iptal edilir, işverenlerin defter ve belgeleri denetim elemanları tarafından incelemeye alınır. Çalışmadığı halde SGK bildirimini yapılması durumunda da yukarıda yer alan müeyyidelerin yanında savcılığa da suç duyurusunda bulunulur.
2. İşe alınacak personelin işe giriş bildirgesi işe başlamadan en az 1 gün önce SGK' ye verilmelidir. İşe alınacak personel deneme süresinde olsa dahi sigortalı çalıştırılmak zorundadır. Aksi halde, işverenlere idari para cezası uygulanır. İşten çıkarılan personelin işten ayrılış bildirgesi 10 gün içinde SGK' ye verilmeli, aksi halde idari para cezası uygulanır. Sigortalının işten ayrılma nedeni ne ise gerçeğe uygun bir şekilde işten ayrılma kodu yazılmalı, aksi halde personelin gereksiz bir şekilde işsizlik ödeneğinden yararlanmasının tespiti durumunda söz konusu işsizlik ödeneği işverenlerden tahsil edilir, resmi belgede sahtecilik yapıldığı gerekçesiyle savcılığa suç duyurusunda bulunulur.
3. İşveren tarafından kararlaştırılan ücretin işçiye tam ve zamanında ödenmesi gerekir. Bu ücretin de prime esas kazanç tutarının hesap edilerek SGK' ye bildirimi zorunludur. Ücretin tam ve zamanında ödenmemesi işçi için iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanır. Bu durumda işçiye kıdem tazminatı ödenmesi zorunludur. Gerçek ücretin SGK' ye bildirilmemesi halinde ise işverenlere yüklü miktarlarla idari para cezası, prim ve prime ilişkin gecikme cezası ile zammı uygulanır.

4. İşveren çalıştırdığı işçisinin gerçek ücretini ödemeli ve çalıştırması gereken işçi çalıştırmalıdır. Sektör denetimlerinde işçiye ödenecek gerçek ücret ve çalıştırılması gereken işçi sayısı önemlidir. Şöyle ki, bir mühendislik bürosunda mühendisin maaşı ile yemek işini yapanın veya şoförlük yapanın maaşı aynı olmamalıdır. Bu hayatın olağan akışına aykırılık teşkil eder. Bu durumda yapılan denetimde tüm çalışanların ücretleri denetim elemanları tarafından tespiti yoluna gidilir. Denetimde, işverenlere idari para cezaları uygulanır ve primler tahsil edilir. İşverenler işyerinde çalıştırması gerektiği sayıda işçi çalıştırmalıdır. Örneğin; bir lokanta işyerinde 50 masanın olduğu, 1 tavuk döner, 1 et döner, 1 ızgara hizmetinin olduğu varsayıldığında; bu işyerinde en azından tavuk döner için 1 işçi, et döner için 1 işçi, ızgara için 1 işçi, 50 masa için 5 işçi, kasa için 1 işçi, bulaşık için 1 işçi, temizlik için 1 işçi, vale için 1 işçi çalıştırılmalıdır. Aksi halde, kayıt dışı çalışma olduğu kabul edilerek asgari işçilik değerlendirilmesine gidilir. Sonucunda işverenlere idari para cezası uygulanır, primler gecikme cezası ile tahsil edilir, prim teşvikleri geçici bir süre iptal edilir.
5. İşverenler çalışanları ile ilgili tüm bildirimleri, uyarıları, görevlendirmeleri yazılı olarak yapmalıdır. Aksi halde, gerek denetimlerde gerekse arabulucuda gerekse de iş mahkemelerinde işverenlerin durumu ispatlamaları mümkün olmaz. İşveren lehine sonuçlanması gerekirken aleyhine bir sonuç ortaya çıkar.
6. Özlük dosyalarının düzenlenmesine özen gösterilmelidir. Şöyle ki, işçinin işe başlamadan önceki süreçten işe başladığı an ve işten ayrılma anına kadarki süreçte işçi ile ilgili olan tüm bilgi ve belgelerin yer aldığı bir önemli belgedir. Bu dosyanın mevzuata uygun olarak düzenlenmesi işverenlerin işini kolaylaştıracak, gerek idari makamlarda gerekse de adli makamlarda işverenler lehine önemli bir rol oynayacaktır.
7. İş sağlığı ve güvenliği konularında ister az tehlikeli ister tehlikeli isterse de çok tehlikeli bir işyeri olsun işverenler iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına azami ölçüde uymalıdır. İşçinin iş kazası sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10'unu yitirmesi veya ölmesi durumunda işverenlere telafisi imkânsız sonuçlar ortaya çıkarabilir.
8. İşverenler özellikle iş sözleşmelerini sıradan değil işyerlerine uygun bir şekilde mevzuat dâhilinde düzenlemelidirler. İş sözleşmelerinde rekabet yasağı, sır saklama, cezai şart, ücretlerin gizliliği gibi hususlara yer vermelidir.
9. Ücret hesap pusulalarında özellikle fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretine yer verilmelidir. İlgili ayda bu ücret unsurları varsa ücret tutarları yazılmalı, yoksa da karşılarında sıfır olarak yazılmalıdır. Ücret hesap pusulalarının işçiye verilmesinde imzalarının alınmasının zorunlu olmamasına rağmen ileride söz konusu ücretlerin ödenmediğinin iddia edilmesi durumunu göz önünde bulundurarak “bu pusulada yer alan tüm ödeme kalemlerini kabul ediyorum, itirazım yoktur, banka hesabıma aynen yansıtılmıştır” şeklinde el yazısı ile

ibare alınmalıdır veya matbu olarak yazıldığında “okudum ve itirazım yoktur” şeklinde bir el yazısı ile imzasının alınması uygun olacaktır.

10. İşverenlerin hangi ödemelerin prime tabi, hangi ödemelerin prime tabi değil; kıdem tazminatı hesabına tabi, kıdem tazminatı hesabına tabi değil, ihbar tazminatı hesabına tabi, ihbar tazminatı hesabına tabi değil hususlarını iyi irdelemelidir. Aksi halde, eksik prim halinde idari para cezası, primlerin tahsili; fazla kıdem ve ihbar tazminatı gibi durumlarla karşılaşma ihtimali yüksek olacaktır.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın. prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/	Bordro Outsource Operasyon bizde, ekran ve veri sizde. prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/	Ar-Ge, Teknopark, TEKMER Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri. prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/
---	---	---

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez. prozon.net/hesap-makineleri/	Analiz Merkezi Teknopark ve teşvik analizleri. analiz.prozon.net	Yıllık Parametreler SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl. prozon.net/yillik-parametreler/
--	---	---

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi Beyan ve ödeme günleri tek takvimde. prozon.net/mevzuat-takvimi/	Mevzuat Sirküleri Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni. prozon.net/sirkuler/#bulten
---	--

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/isverenlerin-sgk-ve-is-mevzuati-acisindan-dikkat-etmesi-gereken-10-konu/> adresindeki sirkülerden 20.09.2026 22:40 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net