

SİRKÜLER

TARİH	04.08.2015
KONU	İş ve sosyal güvenlik alanında torba yasa ile yapılan değişiklikler hk.
ÖZET	23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda yapılan değişiklik ve düzenlemeler özet olarak aşağıda dikkatinize sunulmuştur.

23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda yapılan değişiklik ve düzenlemeler özet olarak aşağıda dikkatinize sunulmuştur.

A- İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik hukuku değişiklikleri

1. Evlilik, doğum, babalık, vefat izinlerinin değişiklikleri nelerdir?

⊗ İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, **esinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin hakkı getirilmiştir.** (Madde 35)

2. Engelli çocuğu olanların izin hakları nelerdir?

⊗ İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilebilecektir. (Madde 35)

3. Gece çalışmasında getirilen değişiklikler nelerdir?

⊗ Yer altında çalışan maden işçilerinin çalışma süreleri günlük en çok 6 saat, haftalık en çok 36 saat ve 4857 sayılı Yasa’nın 68.maddesinin b fıkrasına göre de yarım saat ara dinlenmesi olacak şekilde düzenlenmişti. Yapılan değişiklik ile birlikte çalışma şartları günlük çalışma süresi en çok 7,5 saat, haftalık çalışma süresi ise en çok 37,5 saat olacak şekilde değiştirilmiştir. (Madde 36)

⊗ Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere zorunlu hallerde ve olağanüstü hallerde haftalık otuz altı saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödeniyordu. 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin onuncu fıkrasında yer alan “haftalık otuz altı saati aşan” ibaresi “haftalık otuz yedi buçuk saati aşan” şeklinde değiştirilmiştir. Bu düzenle ile artık 37,5 saati aşan çalışmalar yüzde yüzden az olmamak koşuluyla zamlı ödenecektir. (Madde 34)

4. Asgari geçim indirimi değişiklikleri nelerdir?

⊖ Asgari geçim indiriminde üçüncü çocuk için AGİ oranı yüzde 5 idi. Değişiklikle bu oran üçüncü çocuk için yüzde 10'a çıkarılmıştır. Böylece, evli, eşi çalışmayan ve üç çocuklu bir çalışan, asgari ücret üzerinden gelir vergisi oranında asgari geçim indiriminden yararlanabilecektir. (Madde 8) Bu değişiklik Kanunun yayımı tarihini izleyen aybaşından itibaren yürürlüğe girecektir.

5. SSK işveren teşvikleri nelerdir? Kimleri kapsıyor?

⊖ Kaza olmayan işyerlerine teşvik olması amacıyla çok tehlikeli sınıfta 10'dan fazla çalışanı bulunan ve 3 yıl içerisinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanacak bir kaza olmayan işyerlerine işsizlik sigortası işveren payı, teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere 3 yıl süreyle yüzde 1 oranında alınacaktır (Madde 25)

⊖ 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olanlardan Türkiye İş Kurumu tarafından 31.12.2016 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanların; Programın bitimini müteakip en geç üç ay içinde programı tamamladıkları meslek alanında özel sektör işverenleri tarafından 4/1-a(SSK) sigortalısı olarak işe alınması ve işe alındıkları yıldan bir önceki takvim yılında işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olması kaydıyla, işe alındıkları işyerinin imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermesi hâlinde 42 ay, diğer sektörlerde ise 30 ay süre ile sigorta primlerinin işveren hisselerine ait oranına göre ve prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. 30.06.2015 tarihine kadar başlayan işbaşı eğitim programlarının katılımcıları için bu fıkradaki süreler 6 ay artırımlı uygulanacaktır. (Madde 28) İşbaşı eğitim programlarından faydalananlara fiilen ödenen ücretin aylık olarak asgari ücretin brüt tutarının yarısı kadar olan kısmı üzerinden gelir ve damga vergisi kesintisi yapılmayacaktır.

⊖ 6645 sayılı Kanununun 9 uncu maddesi ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun gelir ve kurumlar vergisinde kanunen kabul edilen giderlerin sayıldığı 40 ıncı maddesine aşağıdaki 11 inci bent eklenmiştir: "11. Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarından faydalananlara, programı yürüten işverenlerce fiilen ödenen tutarlar (Bu kapsamda işverenler tarafından ticari kazancın tespitinde ücretle ilişkilendirilmeksizin her bir katılımcı itibarıyla indirim konusu yapılacak tutar aylık olarak asgari ücretin brüt tutarının yarısını aşamaz.)" Bu düzenleme ile Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarından faydalananlara, programı yürüten işverenlerce fiilen ödenen tutarların ücretle ilişkilendirilmeksizin doğrudan gider kaydedilmesine imkan tanınmıştır. Ancak ücretle ilişkilendirilmeksizin doğrudan gider kaydedilecek tutar, her bir katılımcı itibarıyla, aylık olarak asgari ücretin brüt tutarının yarısını aşamayacaktır: Bu durumda işe alınan, işbaşı eğitim programlarını tamamlamış 18 ila 29 yaş arası işçilere ödenecek ücretin; - aylık asgari ücretin brüt tutarının yarısı kadar olan kısmı, ücret olarak değerlendirilmeksizin yani gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılmaksızın ödenebilecek olup fiilen ödenen bu tutarlar, fiilen ödendikleri ayda doğrudan gider kaydedilecektir. - kalan kısmı ise ücret olarak değerlendirilmek suretiyle yani gelir vergisi ve damga vergisi kesintileri (asgari geçim indirimi de uygulanarak) yapılarak ücret gideri olarak değerlendirilmek suretiyle gider kaydedilecektir.

6. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde Mesleki eğitim belgesi değişiklikleri nelerdir?

⊖ Çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde çalışan kişiler için "Mesleki Yeterlilik Belgesi" alınması zorunlu hale getirilmiştir. Yeterliliği olmayanları çalıştıran işveren veya işveren vekillerine her bir çalışan için 500 lira idari para cezası verilecek. (Madde 74)

7. 5510 sayılı teşvikte getirilen değişiklikler nelerdir?

⊖ İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca 31.12.2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için teşvik getirilmişti. Yeni düzenleme ile bu teşvikten sağlanan sigorta primi desteğinden ortalama sigortalı sayısının yanlış hesaplanması sebebiyle yersiz yararlandığı tespit edilen işverenlerin yersiz yararlanılan teşvik tutarlarına ilişkin gecikme zammı ve cezasının uygulanmayacağı hükmü yer almaktadır. Ancak geçmişte işverenden tahsil edilmiş olan tutarların gecikme cezası ve gecikme zamları iade ve mahsup edilmeyecektir. (Madde 27)

8. Yeni işe alınan personel teşvikleri nelerdir?

⊖ 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olanlardan Türkiye İş Kurumu tarafından 31.12.2016 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanların; ⊖ Programın bitimini müteakip en geç üç ay içinde programı tamamladıkları meslek alanında özel sektör işverenleri tarafından 4/1-a(SSK) sigortalısı olarak işe alınması ve işe alındıkları yıldan bir önceki takvim yılında işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olması kaydıyla, işe alındıkları işyerinin imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermesi hâlinde 42 ay, diğer sektörlerde ise 30 ay süre ile sigorta primlerinin işveren hisselerine ait oranına göre ve prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. 30.06.2015 tarihine kadar başlayan işbaşı eğitim programlarının katılımcıları için bu fıkradaki süreler 6 ay artırımlı uygulanacaktır. (Madde 28)

9. Güvenlik, turizm, sağlık hizmeti şirketlerine getirilen değişiklikler nelerdir?

⊖ Yeni düzenleme ile turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. (Madde-37)

10. Genç ve çocuk çalışma usulleri değişiklikleri nelerdir?

⊖ 4857 sayılı İş Kanununa göre 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasak, ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabiliyorlardı. Yapılan değişiklik ile 14 Yaş altı çocuklara da sınırlı alanlarda çalışma izni getirilmiştir. 14 yaşını doldurmamış çocuklar da bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlâki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabileceklerdir.

⊖ Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamayacaktır. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

⊖ Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle

belirlenecektir. (Madde 38) Yönetmeliğe aykırı hareket edenlere idari para cezası uygulanacaktır. (Madde 39)

11. SSK prim oranı değişiklikleri nelerdir?

⊗ Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar için uygulanan prim oranı %13,5'tan %,5'a düşürülmüştür. Bu prim oranının % 12,5'i genel sağlık sigortası primiyken bu oran %4,5'e düşürülmüştür(Madde 47)

12. Emekli iken şirket ortağı veya işyeri sahibi olarak çalışmaya devam eden emeklilerin emekli maaşlarından yapılan %15'lik kesinti %10 oranına düşürülmüştür.

⊗ Emekli iken şirket ortağı veya işyeri sahibi olarak çalışmaya devam eden emeklilerin emekli maaşlarından yapılan %15'lik kesinti %10 oranına düşürülmüştür. (Madde 45)

13. Sigortalı aynı zamanda işveren ise aylık prime esas kazancı, çalıştırdığı sigortalıların prime esas günlük kazancının en yükseğinin otuz katından az olamıyordu. Bu zorunluluk 1 Ekim 2008 tarihinden geçerli olarak ortadan kaldırılmıştır.

⊗ Sigortalı aynı zamanda işveren ise aylık prime esas kazancı, çalıştırdığı sigortalıların prime esas günlük kazancının en yükseğinin otuz katından az olamıyordu. Aylık prime esas kazancı, çalıştırdığı sigortalının otuz günlük prime esas kazancından düşük olduğu tespit edilen sigortalıların aylık prime esas kazançları, tespit edilen kazanç düzeyine çıkartılarak aradaki farkın primi, gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmak suretiyle tahsil ediliyordu. 6645 sayılı Kanunla bu zorunluluk 1 Ekim 2008 tarihinden geçerli olarak ortadan kaldırılmıştır. (Madde 46)

B- İş Sağlığı ve Güvenliği alanında ki değişiklikler

14. İş güvenliği acil durumlarda hareket bakanlık bildirimleri zorunlu mu?

⊗ 331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yapılan düzenleme uyarınca işverenlere teknik rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen iş yeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları, görev aldıkları işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkların bildirilmesini, tedbirlerin yerine getirilmesini ve tavsiyelerini belirleyecek ve işverenlere yazılı olarak bildirecektir.

⊗ Bildirilen eksiklik ve aksaklık varsa, acil durdurmayı veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri hayati tehlike arz etmesine rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının bu durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirmesi gerekecektir.

⊗ Bildirim yapması gerektiği halde bildirim yapmadığı tespit edilen iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının belgesi 3 ay, bu şekilde tekrar bir olay yaşanması halinde de 6 ay süreyle askıya alınacaktır. Bu bildirimden dolayı iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı işten çıkarılamayacaktır. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilecektir. (Madde1)

15. İş güvenliği uzmanların sektörel sınırlamaları nasıl değişti?

⊗ Sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi meslekî unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağını ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar, Bakanlıkça belirlenir.”

16. İşverenlere ve vekillerine getirilen hapis cezaları nelerdir?

⊗ Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve kamudan ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan; üretim veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma yapılırsa iş durdurulacaktır. ⊗ İş yerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptırarak işveren veya işveren vekillerine 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası verilecektir. (Madde2)

17. İş güvenliği ölümlü iş kazaları yasakları nelerdir?

⊗ Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde, işveren için 2 yıl süreyle kamu ihalelerinden yasaklanma söz konusu olacaktır. (Madde 3)

18. İş güvenliği idari para cezaları değişiklikleri nelerdir?

⊗ İş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermeyen işverene, her aykırılık için ayrı ayrı çalışan başına 500 lira,

⊗ İşin durdurulması nedeniyle işsiz kalanlara ücretlerini ödeme veya başka iş verme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere ihlale uğrayan her çalışan için aykırılığın devam ettiği her ay için 1000 lira,

⊗ Çalışanlarına Avrupa standartların uygun CE işaretli olmayan, kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenlere çalışan başına 500 lira para cezası uygulanacaktır.

⊗ 1.1.2016 tarihinden itibaren yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurulması gerekmektedir. Bunu kurmayan işletmelere çalışan başına 500 lira para cezası verilecek. Bu cezalar katlamalı olarak arttırılacaktır. (Madde-4)

19. İş güvenliği belgelerinin geçerlilikleri hangi tarihte bitiyor?

⊗ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğüne ilişkin tarihlerde değişiklik yapılmıştır. Yeni düzenleme ile çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılacaktır. (Madde 6)

Bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla,