



# T Ü R M O B

TÜRKİYE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER  
VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI BİRLİĞİ  
(UNION OF CHAMBERS OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS OF TURKEY)

25.08.2017 05082

**Sayı** : 2017/  
**Konu** : SGK Sorunları

**T.C.**  
**SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI'NA**  
Ziyabey Cad. No:6 06520  
Balgat/ANKARA

T.C. Anayasasının 135 inci maddesi ve 3568 sayılı Yasa uyarınca işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamakla görevli bir meslek camiasını temsil eden Birliğimiz, yüksek mesleki standartları sağlamak, meslek mensuplarının müşterek menfaatlerini korumak ve mesleğin gelişmesi ile ilgili çalışmalar yapmak gibi görev ve yetkilerle donatılmıştır.

Birliğimiz ve Odalarımız öteden beri Kurumunuzla çok yakın bir ilişki içerisinde bulunmuş, SGK mevzuatının eksiksiz uygulanması konusunda üzerine düşen her türlü görevi yerine getirmeye çalışmıştır. Bu kapsamda, Kurumunuzun en önemli dış paydaşlarından birisi olan meslek camiamız, çeşitli sorunlarla karşılaşmış ve bu sorunlar, gerek meslek mensuplarımız gerekse Odalarımız kanalıyla Birliğimize intikal ettirilmiştir. Birliğimize sıklıkla intikal eden bu sorunların en önemlileri çözüm önerileri ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

**1- Eksik Gün Bildirimi Yükümlülüğü Kaldırılmalıdır.**

Sosyal güvenlik mevzuatı açısından eksik gün bildirim, Kurumunuz (SGK) tarafından belirlenen matbu formun adıyla, yani Ek-10 bildirim olarak bilinmektedir. Eksik gün bildiriminin temel gerekçesi ilgili ay içerisinde eksik günü olan çalışanların eksik olan günlerine ait sebeplerinin belgelenmesidir.

Eksik gün bildirimine ilişkin Ek-10 formu sadece 10'dan az çalışan sayısına sahip işyerleri tarafından bildirilmek zorundadır. Bu işyerleri Ek-10 bildirim yapmakla birlikte ayrıca ilgili ay için verilen aylık prim ve hizmet bildirgesinde de eksik gün nedenlerini seçmek zorundadır.

10 ve üzerinde sigortalının çalıştırıldığı aylara ilişkin özel sektör işyerlerinde eksik gün bildirim nedenlerinin aylık prim ve hizmet bildirgesinde belirtilmesi yeterlidir. Bu işyerleri için ayrıca eksik gün bildirim formu ile eki belgeler aranmamaktadır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 102. maddesinin 13. fıkrasına göre Ek-10 bildirim yapılırken, eksik gün nedenine ilişkin evrakların posta yoluyla SGK'ya verilmesi istenmektedir.

10 işçiden az çalışmanı olan işyerleri için zaten işçilerin kaç gün çalıştıkları e-bildirge ile bildirilmesine rağmen, ilave olarak bu belgelerin de talep edilmesi hem küçük işyerleri için



hem de SGK için ciddi bir bürokratik yük oluşturmakta, haksız yere küçük işletmelere para cezaları uygulanmaktadır.

Yaşanan teknolojik gelişmeler ve kamu kurumlarının alt yapı çalışmaları dikkate alındığında, bürokratik süreçlerin azaltılma yoluna gidildiği görülmektedir. Ancak, 10'dan az çalışanı olan işyerleri için Ek-10 bildirim yapılması, eksik güne ilişkin geçerli evrakların istenmesi ve ayrıca aylık prim ve hizmet bildirgesinde eksik gün nedeninin seçilmesi kamu açısından ağır bürokrasi, işverenler açısından ise iş yükü oluşturmaktadır.

### **ÇÖZÜM:**

10 kişiden az çalışanı olan işverenler açısından önemli bir bürokratik süreç olan Ek-10 bildirim kaldırılması ve diğer işverenler gibi sadece eksik gün nedeninin aylık prim ve hizmet bildirgesine işlenmesine imkân sağlanması gerekmektedir.

### **2- İŞKUR Aylık İşgücü Bildirimleri Kaldırılmalı, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Sistemine Dahil Edilmelidir.**

10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri İŞKUR'a Aylık İşgücü Çizelgesi vermektedir. Teknoloji ve internetin yaygınlaştığı ve her türlü bilginin kurumlar arasında aktarımının sağlanabildiği günümüzde halen Aylık İşgücü Çizelgesi ile ayrı ayrı bildirim yapılmasının bir anlamı bulunmamaktadır.

Muhtasar Beyanname ile SGK Aylık Prim ve Hizmet Bildirgesi 01.01.2018 tarihinden itibaren birleştirilmektedir. Bu yeni sisteme İŞKUR'da dahil edilerek bürokratik yük azaltılmalı ve kurumlara yapılan farklı farklı bildirimler yerine tek beyan dönemine geçilmelidir.

### **ÇÖZÜM:**

Yine İŞKUR'a verilen Aylık İş Gücü Çizelgesinde istenen bilgilerin de 01.01.2018 tarihinden itibaren Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinden alınabilmesine imkan sağlanarak İŞKUR'a yapılan Aylık İşgücü Çizelgesi bildirimleri kaldırılmalıdır.

### **3- Çalışamazlık Girişi/Kayı Uygulaması Kaldırılmalıdır.**

Bilindiği üzere, sıkça yaşanan sistem hataları nedeniyle, işverenler, görüntüleme imkanı dahi bulamadıkları istirahat raporlarından dolayı idari para cezalarına maruz kalmaktadır. Üstelik bu aşamada işverene bir uyarı dahi yapılmamakta ve bunlardan herhangi bir belge de talep edilmemektedir.

2016-21 sayılı SGK Genelgesinde; "Sağlık hizmet sunucularınca, düzenlenen istirahat belgeleri veya sağlık kurulu raporları elektronik ortamda SGK'ya gönderilecektir. Elektronik ortamda Kuruma gönderilen belgeler işverenler tarafından çalışılmadığına dair bildirim ekranında görülebilmektedir. Bu belgeler söz konusu ekranda görülebildiğinden sigortalıların bu belgeleri kâğıt ortamında işverenlerine ibraz etmelerine gerek bulunmamaktadır." denmektedir.



Ancak iş göremezlik evrakları işveren sistemlerine geç düşmektedir. Elektronik sistemde gönderilen iş göremezlik evraklarının kâğıt ortamında ayrıca gönderilmemesi nedeniyle işverenlerin iş ve işlem yapması imkânsız hale gelmektedir.

Ayrıca, sigortalılara ait işyeri bilgileri de maillerde görülememektedir. Dolayısıyla cari dönemde iş ilişkisi devam etmeyen sigortalıların raporları da işveren sistemlerine düşmektedir.

### **ÇÖZÜM:**

Günümüzde SGK'nın çalışamazlık girişi/kaydı uygulamasının bir anlamı ve önemi kalmamıştır. Zira işverenler zaten Aylık Prim Hizmet Bildirgesinde işçinin raporlu olduğu günlerde çalışmadığını Kuruma beyan etmektedir. Bu bildirim ile sağlık hizmeti sunucularından alınan veriler karşılaştırılarak gerekli kontrolün yapılması mümkündür. Dolayısıyla ciddi bir işyükü olan, karmaşa doğuran ve kimi zaman da işverenin haksız yere İPC'na maruz kalmasına sebebiyet veren bu uygulamanın kaldırılması gerekmektedir.

#### **4- 6111 Sayılı Kanun Kapsamında Ve Mevcut Teşvik Uygulamalarında Yararlanılamayan Aylara İlişkin Olarak Sistemin Uyarı Vermeli, Tahakkuk Esnasında Hak Kazanılan Tüm İndirimlerin Sistem Tarafından Doğru Bir Şekilde Hesaplanması Gerektilir.**

İşveren maliyetlerinde ciddi bir indirim anlamı taşıyan SGK prim teşviklerinin uygulanması ve genelgelerle Kanunun sınırları aşarak getirilen şartların takibi oldukça güçtür. Aynı zamanda bu meslek mensuplarımız için de ciddi bir iş yükü anlamını taşımaktadır.

İşveren tarafından sadece uygun maliyetin hesabının yapılması gerekmektedir. Aksi halde işverenler, hem teşvik mevzuatı uygulamasında sorun yaşamakta hem de yersiz yararlanmalarda geriye dönük primleri gecikme zammı ve cezası ile ödemek zorunda kalmaktadırlar.

### **ÇÖZÜM:**

Teşviklerin genel amacı işgücü maliyetlerinin düşürülerek, istihdamının artırılmasıdır. Bu amaçla SGK tarafından bir sistem güncellemesi yapılarak, teşvikten faydalanabilecek sigortalıların otomatik olarak belirlenmesi, işveren için uygun olan prim teşvikinin sistem tarafından belirlenmesi ve tahakkukun bu şekilde oluşturulması gerekmektedir.

#### **5- İdari Para Cezalarının Düşürülmesi, Pişmanlık Ve Uzlaşma Hükümlerinin Getirilmesi Gerektilir.**

5510 sayılı Kanuna göre çeşitli hallerde idari para cezaları uygulanmakta ve bu cezalar fiilin işlendiği tarihte geçerli olan asgari ücret baz alınarak hesaplanmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen idari para cezaları, işverenler açısından ağır yaptırım içermektedir. Dolayısıyla böyle bir durumda işverenlerin yatırım imkanları azalmaktadır. Bu anlamda idari para cezalarında uzlaşma ve pişmanlık yöntemlerinin uygulanması önemlidir.



Sosyal Güvenlik Kurumu idari para cezalarını bizzat kendisi tarh, tahakkuk ve tebliğ ile görevli ve yetkilidir. 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesinde, "İdari para cezaları ilgiliye tebliğ ile tahakkuk eder. Tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde Kuruma ya da Kurumun ilgili hesaplarına yatırılır veya aynı süre içinde Kuruma itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idari para cezası kesinleşir." denmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen idari para cezalarına itirazlar sadece SGK memurlarınca oluşturulan komisyon tarafından değerlendirilmektedir. Dolayısıyla itirazın objektif kriterlere göre değerlendirilmesi imkânsız hale gelmektedir. Bu anlamda, SGK itiraz komisyonunun uzman üçüncü kişilerin katılımıyla kurulması gerekmektedir.

Ayrıca, Sosyal Güvenlik Merkezleri tarafından hatalı verilen idari para cezaları konusunda yapılan itirazlar dikkate alınmamaktadır. İşveren tarafından ispat belgeleriyle yapılan itirazlara karşılık idari para cezaları sistemden kaldırılmamaktadır. Dolayısıyla SGK ile uzlaşma yolları kapatılmış olmaktadır.

### **ÇÖZÜM:**

İdari para cezalarında uzlaşma ve pişmanlık yöntemlerinin uygulanması, SGK itiraz komisyonlarının uzman üçüncü kişilerin katılımıyla oluşturulması ve Sosyal Güvenlik Merkezleri tarafından verilen idari para cezalarında uzlaşmacı anlayışın benimsenmesi gerekmektedir.

### **6- Aylık Prim Ve Hizmet Bildirgesi Ek Ve İptal Bildirimleri Cari Hesap Dönemi Dışında da İnternet Üzerinden Verilebilmeli, Özellikle Alacak Davalarının Sonuçlarında Alacağın İlgili Olduğu Döneme Ait Cezasız Bildirge Verilebilmelidir.**

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'ne göre, Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanları çalıştıran özel nitelikteki işyeri işverenleri cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde vermek zorundadır. Bu süre yasal süre olarak kabul edilmektedir ve kanunda sayılan istisnalar haricinde bildirim yapılması halinde idari para cezası verilmektedir.

Bu süreler haricinde verilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki değişiklik bildirimleri (ek/iptal) internet üzerinden verilememekte, kâğıt ortamında düzenlenmektedir. Dolayısıyla SGK işlemlerinin sonuçlandırılması geniş bir süreye yayılmaktadır.

Diğer yandan geriye yönelik ödeme doğuran alacak davalarında, ödemenin ilgili olduğu aya ilişkin ek bildirge verilmesi nedeniyle her bir ay için idari para cezası verilmektedir. 5510 sayılı Kanun'a göre aylık prim ve hizmet belgesinin ek nitelikte yasal süresi dışında verilmesi halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında idari para cezası uygulamaktadır. 2017 yılı için bu tutar sigortalı başına 222 TL'dir. Oysa ki mahkeme kararıyla sonradan kesinleşen ödemelerde geriye yönelik işlemler için işverenlerin ayrıca idari yaptırımla karşılaşmamaları gerekmektedir. Bu anlamda, alacak davalarıyla kesinleşen ödemelere ilişkin verilen ek bildirgeler için verilen idari yaptırım kaldırılmalıdır.



## ÇÖZÜM:

Yasal süresi içerisinde verilmiş olan aylık prim ve hizmet belgesinde cari dönem dışında değişiklik yapan bildirimlerin (ek/iptal) internet ortamında yapılabilmesine imkân sağlanmalıdır.

Mahkeme kararıyla sonradan kesinleşen ödemeler nedeniyle yapılan geriye yönelik işlemler için cezai işlem uygulanmamalı, işverenin davanın sonuçlandığı ayı izleyen ayın 23 üne kadar yapacağı bildirim yasal süresi içerisinde yapılan bildirim olarak kabul edilmelidir.

### **7- SGK Sisteminde E-Bildirge, İşe Giriş Çıkış, E-Borcu Yoktur Vs... Ekranları Birleştirilmeli, İşyeri Bildirgesi İle Tek Bir Şifre Verilmeli Ve Bu Şifre İle Tüm İşlemler Yapılmalıdır.**

Sigortalılara ilişkin iş ve işlemler birçok ekran vasıtasıyla gerçekleştirilmekte olup, her ekran için ayrı kullanıcı adı ve şifre istenmektedir. Bu durum SGK işlemlerini karmaşık hale getirmekte ve bilgilerin entegre bir sistem üzerinden görüntülenebilmesine engel olmaktadır.

## ÇÖZÜM:

İşyeri bildirgesi ile tek bir şifre verilmeli ve tüm başvurular bu şifre ile birlikte aktive edilmelidir. SGK yükümlülüklerinin tek bir ekrandan yapılabilmesine imkân sağlanmalı, böylece karmaşık işlem yapısı çözülmelidir.

### **8- Geçici İş Göremezlik Ödeneği Mahsuplaşma İşleminin, Toplu İş Sözleşmesi Olmayan Özel Sektör İşyerlerini de Kapsayacak Biçimde Genişletilmesi Gerekmektedir.**

İşveren tarafından iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde sigortalılara ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinin zaman, işgücü ve emek kaybına yol açmayacak şekilde SGK hesabına sigortalıya zamanında ödenmesini sağlamak amacıyla kamu idareleri ile toplu iş sözleşmesi bulunan işyerlerinde mahsuplaşma yapılabilmektedir.

Mahsuplaşma, SGK adına işveren tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinin İşverenin SGK'ya olan prim ve prime ilişkin her türlü borçlarından mahsup edilmesini veya istisnai durumlarda iadesini sağlamaktadır. Bu sistemin kapsamının genişletilmesi, uygulamadaki geçici iş göremezlik ödeneği sorununu çözecektir.

## ÇÖZÜM:

Geçici iş göremezlik ödeneği mahsuplaşma sisteminin toplu iş sözleşmesi olmayan özel sektör işyerlerini de kapsayacak biçimde genişletilmesi gerekmektedir.

### **9- İnteraktif Bildirimler İçin Etkin Bir Çağrı Merkezi Oluşturulmalıdır.**

E-bildirge ve internet üzerinden yapılan diğer işlemlerde karşılaşılan sorunlarda meslektaşlarımızın ulaşabileceği bir çözüm hattının olmaması ve Kuruma ait çağrı merkezlerine de ulaşım sıkıntısı çekilmesi büyük sorun yaratmaktadır.



## **ÇÖZÜM:**

Sadece interaktif bildirimler ile ilgili bir çağrı merkezinin oluşturulması uygulamadaki sorunları çözüme noktasında büyük önem taşımaktadır.

### **10- 1774 Sayılı Kimlik Bildirme Kanunundan Kaynaklanan Sorunlar Çözölmelidir.**

Yürürlükteki SGK mevzuatına göre işverenlerin çalışanları bir gün önceden SGK' ya; 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanununa göre de bağılı bulunduğı kolluk kuvvetine bildirilmesi gerekmektedir. Ancak, hem yasal mevzuatın anlamını yitirmiş olması ve hem de işyerlerinin bu mevzuattan haberdar olmaması nedeniyle çok az işyeri bu bildirimlerini yapmaktadır. Dolayısıyla zaten kanunun amacı da hasıl olmamaktadır.

1973 yılında çıkartılan 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanunu gereğince çalışanların işe giriş ve çıkışlarına dair bildirimler kağıt ortamında yapılmamaktadır. Bu durum her yıl on milyonlarca sayfa döküm yapılarak polis ve jandarma karakollarına teslim edilmesi sonucu doğurmakta, bu da ekonomik açıdan büyük bir israf olmaktadır. Ayrıca bu belgeler devlet arşivlerine büyük bir yük oluşturmaktadır.

Çalışanlara ilişkin işe giriş ve çıkış bildirimlerinin SGK'ya yapıldığı dikkate alınarak, kolluk kuvvetlerine yapılan kimlik bildirimlerinin kaldırılması ve bu bilgilerin SGK sistemi üzerinden alınabilir hale getirilmesi gerekmektedir.

## **ÇÖZÜM:**

Tek bildirimi düzenleyen 5510 sayılı yasanın Ek 1. Maddesine SGK' ya yapılan sigortalı ve işyerlerine ilişkin bildirimlerin 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanununa göre yapılması gereken bildirimlerinin yerine geçeceğinin hüküm altına alınması yeterli olacaktır.

Kuruma yapılan bazı bildirimlerin yeterli sayılması

5510 Sayılı Kanun / EK MADDE 1- (Ek: 18/2/2009-5838/5 md.)

*İşverenler tarafından 8 inci, 9 uncu ve 11 inci maddelere göre Kuruma yapılan sigortalı ve işyerlerine ilişkin bildirimler 26/6/1973 tarihli ve 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanununa göre çalışanların işe başlama ve ayrılışlarına ilişkin kolluk kuvvetlerine yapılması gereken bildirimlerin yerine geçer.*

### **11- Aynı İşverenin Birden Çok İşyerinin Tek Dosyada İşlem Görmesi Sağlanmalıdır.**

Bilindiğı üzere mevcut mevzuat uyarınca aynı işverene ait farklı bölgelerdeki SGM'lere bağılı işyerleri için ayrı ayrı SGK dosyası açılmakta ve işlem görmektedir. Bu durum işverenler ve meslek mensuplarımız açısından önemli bir iş yükü ve karmaşa doğurmaktadır.

## **ÇÖZÜM:**

Aynı işverene ait birden çok işyerinin, işverenin talebi halinde tek dosyada işlem görebileceğine ilişkin bir düzenleme yapılması sorunun çözümü için yeterli olacaktır.

**12- Mücbir Sebep Hallerinin Kapsamı Yeniden Ele Alınmalıdır.**


Günümüzde hemen her işlem elektronik yazılımlar üzerinden gerçekleştirilmektedir. Kurumunuz sistemlerinden meydana gelen genel sıkıntılarda gerekli nemler alınmakta, süre uzatımı vs. tedbirlerle mükellefler mağdur edilmemektedir. Ancak sadece Kurumdan kaynaklanan mücbir sebeplerden dolayı değil, işveren veya meslek mensubunun bulunduğu bölgede yaşanan elektrik ve internet kesintileri ile meslek mensuplarının şahsında gerçekleşen sair mücbir sebeplerden dolayı belgelerin sresinde verilmemesi halinde de İPC uygulanması yoluna gidilmemeli, bu konuda kurumunuzca gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

**ÇÖZÜM:**

Mücbir sebep hallerinin kapsamı yeniden ele alınmalı, işveren veya meslek mensubunun bulunduğu bölgede yaşanan elektrik ve internet kesintileri ile meslek mensuplarının şahsında gerçekleşen sair mücbir sebeplerden dolayı belgelerin sresinde verilmemesi halinde İPC uygulanmayacağına yönelik düzenleme yapılmalıdır.

Yukarıda bir kısmına yer verilen sorunlar Bakanlığımızca değerlendirilmesi ve bu sorunlara bir çözüm getirilmesi gerek işverenler gerekse meslek mensuplarımız açısından büyük önem arz etmektedir. Bu sorunlarla yakından ilgilenileceğine ve sorunları zmne yönelik somut adımlar atılacağına olan inancımız tamdır.

Bilgilerinizi ve geređini arz ederim.

  
**A. Masis YONTAN**  
**Genel Başkan**