



Mevzuat Danışmanlığı

Glovas Bordro Hizmetleri Ve İnsan Kaynakları A.Ş



"Doğru Bilgi, Doğru Uygulama!"



Tufan BAT
Kurucu Ortak



İş ve Sosyal Güvenlik mevzuatı; İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gibi yasalara dayanan, sürekli değişim gösteren ve bünyesinde birbirinden farklı parametreleri bulunduran bir çalışma alanıdır.

Söz konusu yasal hükümlerin detaylarına hakim olmamak ve bunun sonucunda hatalı pratikleri uygulamak, işverenler için büyük maddi ve idari yükleri beraberinde getirir.

"Doğru Yönetim, Yasal Güvence!"

Bordro İK olarak Mevzuat Danışmanlığı hizmetimiz kapsamında, gerek bordrolama gerekse işyerinizdeki diğer ilgili tüm insan kaynakları operasyonlarınızın, çalışma hayatını düzenleyen bir çok mevzuata uygunluğunu denetliyor ve raporluyoruz. Böylelikle, şirketlerin yasal sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmeleri ve süreçlerini efektif bir şekilde yönetmelerine katkıda bulunuyoruz.



Mevzuat danışmanlığı şirketinize nasıl bir katma değer sağlar?





”

İdari ve Mali Yükümlülüklerinizi Güvenle Yönetiyoruz!

Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Çalışma Bakanlığı gibi devlet kurumlarına karşı taşımış olduğunuz idari ve mali sorumluluklarınızın kusursuz bir biçimde yerine getirilmesine yardımcı olur.

”



”

Mali ve İdari Sorunları Ortadan Kaldırarak Güvenle İlerleyin!

Alınan sorumluluklardaki aksaklıklar ve hataların sonuçları ol yüksek miktardaki idari para cezaları, ilgili faiz ödemeleri, teşviklerden yoksun kalma veya bunların iptali gibi durumlar ile önceki dönemlerdeki yanlış uygulamalardan kaynaklanan ciddi mali ve idari yükümlülükler gibi sorunlarla karşılaşma riskini azaltır.

”



”

**İşçi Haklarına Verdiğiniz
Değer, Geleceğinizin
Temelidir!**

Çalışanlara karşı işveren yükümlülüklerinin tam olarak yerine getirilmesi sayesinde doğabilecek ihtilaflı durumları engeller, işçi alacak dava ve arabuluculuk süreçlerinden kaynaklı potansiyel mali ve hukuki cezaları minimize eder

”



”

**Çalışanlarınızla Birlikte
Büyüyün, Başarıyı Paylaşın!**

Çalışan-işveren ilişkilerini kuvvetlendirerek işyeri huzuru, organizasyonel kültür, çalışan bağlılığı ve çalışma barışının yerleşmesini sağlar

”



”

**Bilgi ve Eğitimle Glenin,
İşyerinizdeki Potansiyeli Açığa
ıkarın!**

Bordrolama ile İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında çalışan işyeri personellerinin ilgili konularda bilgi ve eğitimlerinin artırılmasına katkıda bulunur

”

Potansiyel Yaptırımlar Neler Olabilir ?



İlgili mevzuata uyumsuzluk nedeniyle karşılaşılabilecek idari ve mali şirket yükümlülüklerine küçük bir örnek verelim:

50 çalışanı olduğunu varsaydığımız bir işyerinde fazla mesai ödemelerinin mevzuata uygun olmayan şekilde hesaplanıp ödemelerin buna göre eksik ve yanlış bir şekilde gerçekleştirildiğini farz edersek, 4857 sayılı İş Kanunu 32, 41 ve 63 üncü maddelerine muhalefetten dolayı:

- “Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için” **1.960,00 TL (2024 yılı),**
- “Ücretin veya Kanundan; toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ücreti ödenmeyen **her işçi ve her ay için” 1.112 TL (2024 yılı),**
- “Çalışma sürelerine ve bunlara ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak” tan dolayı 10.822 TRY (2024 yılı) idari para cezasına hükmedilecektir (**toplamda ay başına 164.422 TL**).

Bunlara ek olarak; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre **her ay için 3 asgari ücret tutarında (2024 yılı için 60.007,50 TL)** idari para cezası söz konusu olacaktır. Netice itibariyle, yalnızca fazla mesai ücretlerinin mevzuata uygun hesaplanmaması ve ödenmemesi nedeniyle (Çalışma Bakanlığı/ SGK müfettiş ve denetçilerinin 1 senelik bir dönemi incelediğini varsayarsak) işveren, **toplamda yaklaşık 1.970.306,40 TRY+720.090,00 TL = 2.690.396,40 TL tutarında bir ceza ile karşı karşıya kalabilecektir.**

Yukarıda sayılanların haricinde, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ilgili hükümlerine muhalefetten dolayı ek birçok para cezası hesaplanacaktır. Ayrıca, çalışanların mahkemeye gitmesi halinde işveren kıdem ve ihbar tazminatı ile yasal faizler gibi oldukça fazla miktarda maddi yaptırımlar ile muhatap olunacaktır.

Ülkemizde güncel iş mevzuatı uyuşmazlıkları

Çalışan ve işveren arasındaki iş mevzuatı kaynaklı ihtilaflar son yıllarda büyük artış göstermektedir.

Adalet Bakanlığı resmi verilerine göre, 2023 yılında İş Mahkemeleri'ne 639.720 dava dosyası gelmiş; bunların 382.255'i geçen yıldan devretmiş, 226.516'sı 2023 yılı içerisinde açılmış, 30.949 adedi üst mahkemelerden (Yargıtay) bozularak gelmiş ve nihayetinde 253.268 tanesi karara bağlanarak 386.452'si 2024 senesine devretmiştir.



Mevzuat danışmanlık hizmetimizin kapsamı nedir?





”

Özlük dosyası ve iş sözleşmesi
işlemlerinin incelenmesi

”



”

Ücret yönetimi konularının (çifte bordrolama, bordrolama gereklilikleri, ücret ödeme yöntemleri, vasıflı-vasıfsız işçi ücret farklılaştırmaları, ücret kesintisi, ücretin zamanında ödenmesi, asgari geçim indirimi vb.) yasal uygunluk denetiminin yapılması

”



”
Çalışma süreleri ve fazla mesaiye ilişkin pratiklerin (çalışma saatlerinin duyurulması, fazla mesainin içeriği, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma arasındaki farklar, ücret ödemesine fazla mesai ödemesinin dahil edilmesi vb.) incelenmesi
”



”

İzin yönetimi, ara dinlenme, hafta tatili ve genel tatil vb. işlemlerin denetlenmesi

”



Sosyal Güvenlik Kanunu'nda kaynaklı bildirim, prim ödemeleri, hesaplama, bordrolama ve belgeleme ile diğer uygulama işlemlerinin incelenmesi



”

İş sağlığı ve güvenliği işlemlerinin incelenmesi

”



”

Telafi çalışması, denkleştirme, gece çalışması, vardiyalı çalışma, deneme süresi çalışması gibi başlıkların mevzuata uygunluk denetimi

”



”

İşten ayrılma, toplu işten çıkarma, sözleşme feshi, ibraname düzenlenmesi süreçleri ile ihbar-kıdem ve diğer tazminat pratiklerinin incelenmesi

”



”

Geçici iş ilişkisi, ikale sözleşmesi gibi başlıkların incelenmesi

”



”

Kadın alışanlar, engelli çalışanlar, stajyerler, ıracılar ve diğer özellikli çalışanlarla ilgili konuların ele alınması

”



5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile başka farklı kanunlardan kaynaklı teşvik uygulamalarının (teşvikler için en uygun personelin seçilmesi, ödeme ve geri ödeme sürelerinin belirlenmesi, teşvik tutarlarının hesaplanması gibi) denetlenmesi



”

Devir, birleşme, bölünme, kapanma süreçlerinde iş sözleşmelerinin mevzuat kapsamında değerlendirilmesi

”



İşyeri sendikal süreçlerinin değerlendirilmesi



”

Mevsimlik çalışmalar ve bu işlerde çalışanlara ilişkin süreçlerin incelenmesi

”



”
Rekabet yasağı, cezai Őart, eğitim masrafları,
hizmet buluŐları gibi konularda rehberlik
edilmesi
”

Mevzuat danışmanlığında nasıl bir metot izliyoruz?





Tek Seferlik Yerde Denetim

Şirketinizi Maliye Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, SGK gibi resmi kurumların potansiyel olağan veya genel denetimlerine hazırlıklı hale getiriyoruz. Bu çerçevede; iş yeri kayıt ve belgeleri, özlük dosyaları ve şirket içinde kullanılan yönetmelikler, prosedürler, sözleşmeler, dokümanlar ve diğer formları ile işyeri pratiklerinizi İş ve Sosyal Güvenlik mevzuatı çerçevesinde inceleyip denetliyor ve detaylı bir Durum Analiz Raporu sunuyoruz



Sürekli Denetim

Firmanızın çalışma hayatı ile ilgili karşılaşılabileceği tüm durumlara ilişkin devamlı bir danışmanlık servisi sunuyoruz. Bu kapsamda;

vHer türlü soru ve olaya ilişkin çözümleri hem sözlü hem de yazılı bir biçimde uzman bir perspektifle sunuyoruz

vİş ve sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde hazırlanan metinleri detaylı bir incelemeyle değerlendiriyor ve görüş bildiriyoruz

vİş mevzuatı ile ilişkili süreçlerde hukuk departmanınıza destek veriyor, işyeri işleyişi ile ilgili konuların iş ve sosyal güvenlik hukuku çerçevesine uygun bir şekilde değerlendirilmesinde görüş bildiriyoruz

vİşveren- çalışan arasında anlaşmazlık yaşanan durumlarda teknik görüş sunarak tarafları sağlıklı ve etkili çözüm noktalarında buluşturuyoruz

vAylık veya üç aylık periyotlarda gerçekleştireceğimiz düzenli denetimler ile iş mevzuatı uygulamalarının yerindeliğini kontrol ediyoruz



”

Eđitim Dñzenleme

Gerek iş mevzuatı ve bordrolama ile gñrevli personelleriniz, gerekse tñm işyeri alışanlarınız için, talebiniz üzerine; bordro ve puantaj hazırlama, genel bordro pratikleri, gñncel mevzuat ve kanunlara uyum, iş ve sosyal gñvenlik mevzuatının işyeri pratikleri ile uyumu gibi başlıklarda eğitimler veriyoruz

”



Bizimle İletişime Geçin



0212 706 77 76



info@bordroik.com



www.bordroik.com



Esentepe Büyükdere
Cad. Özsezen İş Merkezi
No :126/C Blok K:5,
34394 Şişli/İstanbul





Teşekkürler

Bordro İK Destek Ekibi

www.bordroik.com