

2025 YILI SONUNDA İŞVERENLERİN EN SIK YAPTIĞI SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BİLDİRİM HATALARI

1. GİRİŞ

Sosyal güvenlik sistemi, kayıtlı istihdamın sağlanması ve sosyal risklerin teminat altına alınması amacıyla işverenlere kapsamlı bildirim yükümlülükleri yüklemektedir. Bu yükümlülüklerin büyük bölümü, sigortalıların işe giriş ve işten çıkış süreçleri ile prim ve kazanç bildirimleri üzerinden yerine getirilmektedir.

Ancak uygulamada, SGK bildirimlerinin çoğu zaman yalnızca muhasebesel bir işlem olarak ele alındığı; hukuki ve idari sonuçlarının ise yeterince dikkate alınmadığı görülmektedir. Bu yaklaşım, özellikle denetim süreçlerinde işverenler açısından öngörülme ve telafisi güç yaptırımların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bu çalışma, 2025 yılı uygulamaları ışığında işverenlerin en sık yaptığı SGK bildirim hatalarını sistematik biçimde incelemeyi ve bu hataların doğurduğu hukuki sonuçları akademik bir çerçevede değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

2. SGK BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN HUKUKİ ÇERÇEVESİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca işverenler;

- Sigortalı işe giriş bildirgesini süresi içinde vermek,
- Sigortalının fiili çalışma durumuna uygun prim ve kazanç bildiriminde bulunmak,
- İşten çıkış hallerini gerçeğe uygun şekilde bildirmek,
- Eksik gün ve kazanç bildirimlerini belgelendirmek

yükümlülüğü altındadır.

Bu yükümlülüklerin ihlali halinde idari para cezaları, gecikme cezası ve zammı, teşvik iptali ve bazı hallerde sahte sigortalılık değerlendirmesi gündeme gelebilmektedir. Dolayısıyla SGK bildirim, yalnızca mali değil aynı zamanda **kamu hukuku niteliği taşıyan** bir yükümlülüktür.

3. UYGULAMADA EN SIK KARŞILAŞILAN SGK BİLDİRİM HATALARI

3.1. Fiili Çalışma Başlamadığı Halde İşe Giriş Bildirgesinin İptal Edilmemesi

Uygulamada sıkça karşılaşılan durumlardan biri, işe giriş bildirgesi verilmiş olmasına rağmen sigortalının fiili çalışmaya hiç başlamamasıdır. Bu hallerde işe giriş bildirgesinin iptal edilmemesi ve ilgili ay için 0 gün-0 kazanç bildirimi yapılması, SGK denetimlerinde fiili çalışma araştırmasına yol açmaktadır.



Sigortalılığın başlangıcı, yalnızca bildirimde değil, **fiili çalışmanın varlığına** bağlıdır. Bu nedenle fiili çalışma hiç başlamamışsa, işe giriş bildirgesinin süresi içinde iptal edilmesi hukuken en güvenli yöntemdir. Aksi uygulamalar, sahte sigortalılık şüphesi doğurabilmektedir.

3.2. İşten Çıkış Bildirimlerinde Gerçeğe Aykırı Kod Kullanılması

İşten çıkış kodları, yalnızca SGK kayıtlarını değil; işsizlik sigortası, arabuluculuk süreci ve yargılama aşamalarını da doğrudan etkilemektedir. Buna rağmen uygulamada, fiili fesih nedeninden bağımsız olarak “daha az sorun çıkaracağı düşünülen” kodların tercih edildiği görülmektedir.

Bu durum, kısa vadede ihtilafı azaltıyor gibi görünse de, uzun vadede işveren aleyhine sonuçlar doğurmakta; özellikle yargılama sürecinde çelişkili beyanlar olarak değerlendirilmektedir.

3.3. Arabuluculuk Anlaşması Sonrası SGK Bildirimlerinin Güncellenmemesi

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu sonrası zorunlu hâle gelen arabuluculuk süreci, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin yeni bir hukuki katman oluşturmıştır. Ancak arabuluculuk anlaşması, SGK bildirimini bakımından kendiliğinden sonuç doğurmamaktadır.

Uygulamada, işten çıkış tarihinin güncellenmemesi, anlaşma tarihine kadar olan sürenin SGK’ya bildirilmemesi veya eksik gün ve kazanç bildirimlerinin yapılmaması sıkça karşılaşılan hatalardır. Bu durum, geriye dönük prim borcu ve idari para cezası riskini beraberinde getirmektedir.

3.4. Sigortalının Fiili Görevi ile SGK Kayıtlarındaki Unvan Uyumsuzluğu

Sigortalının fiilen yaptığı iş ile SGK kayıtlarında yer alan meslek kodu ve unvanın uyumsuz olması, çoğu zaman göz ardı edilen bir husustur. Ancak bu uyumsuzluk, iş kazaları, meslek hastalıkları, MYK denetimleri ve asgari işçilik incelemelerinde işveren aleyhine ciddi sonuçlar doğurabilmektedir.

Bu nedenle unvan değişikliği, yalnızca bordro veya iç organizasyon meselesi olarak değil, SGK kayıtlarıyla birlikte ele alınmalıdır.

3.5. Eksik Gün Bildirimlerinde Gerekçe ve Belge Uyumsuzluğu

Eksik gün bildirimi yapılırken bildirilen gerekçenin mevzuata uygun olması ve belgeyle desteklenmesi zorunludur. Yanlış gerekçe seçimi veya belgesiz bildirim hâlinde, SGK tarafından eksik gün bildirimi kabul edilmemekte ve geriye dönük prim tahakkuku yapılmaktadır.

Bu durum özellikle ücretsiz izin, kısmi süreli çalışma ve sağlık raporları bakımından işverenler açısından önemli bir risk alanı oluşturmaktadır.



3.6. Denetim Süreci Başladıktan Sonra Yapılan Düzeltmeler

Uygulamada sıkça rastlanan yanlışlardan biri, SGK denetimi başladıktan sonra yapılan düzeltmelerin pişmanlık hükümleri kapsamında değerlendirileceği düşüncesidir. Oysa denetim başladıktan sonra yapılan düzeltmeler çoğu zaman lehe sonuç doğurmamakta, hatta aleyhe değerlendirmeye konu olabilmektedir.

Bu durum, denetim öncesi iç kontrol mekanizmalarının önemini ortaya koymaktadır.

3.7. Teşvik Uygulamaları ile SGK Bildirimleri Arasındaki Uyumsuzluk

SGK teşvikleri, belirli koşulların birlikte sağlanmasını gerektirmektedir. Yanlış kanun numarası, belge türü hatası veya geriye dönük düzeltmeler, teşviklerin tamamen iptal edilmesine yol açabilmektedir. Küçük bir bildirim hatasının, yüksek tutarlı teşvik kayıplarına neden olması, uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

2025 yılı uygulamaları göstermektedir ki SGK bildirim hataları çoğu zaman tekil bir işlem hatasından ziyade, sistematik bir yaklaşım eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bildirimlerin geç fark edilmesi veya denetim sonrasına bırakılması, işverenler açısından telafisi güç sonuçlar doğurmaktadır.

SGK bildirimleri, yalnızca mali bir yükümlülük olarak değil, idari ve hukuki sonuçları olan bir süreç olarak ele alınmalıdır. İşverenlerin;

- SGK bildirimlerini düzenli iç denetimlere tabi tutmaları,
- İşe giriş ve çıkış işlemlerini fiili duruma uygun yürütmeleri,
- Arabuluculuk sonrası SGK kayıtlarını ayrıca kontrol etmeleri,
- Unvan ve meslek kodlarını fiili çalışmayla uyumlu hâle getirmeleri,
- Teşvikten yararlanan dönemlerde daha sıkı kontrol mekanizmaları kurmaları

gerekmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ

