

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU EKSİK GÜN NEDENİ KISMİ İSTİHDAM (06) SEÇİLMESİ HALİNDE 20 GÜNDEN FAZLA BİLDİRİME İZİN VERMİYOR

ÖZET : Sosyal Güvenlik Kurumu e-bildirge uygulamasında programsal düzenleme yaparak, eksik gün nedeni olarak “kısmi istihdam (06 kodlu)” seçilmesi halinde 20 günden fazla hizmet bildirilmesine izin vermemektedir.

KISMİ İSTİHDAM DURUMUNDA SİGORTALI HİZMETLERİNİN BİLDİRİMİNİN USUL VE ESASLARI:

4857 sayılı İş Kanununun 13'üncü maddesinde;

“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin; “Kısmi Süreli Çalışma” başlıklı 6'ncı maddesinde, “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmanın kısmi süreli çalışma olduğu”

Açıklanmaktadır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 101'inci maddesinin, üçüncü fıkrasında; iş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısının hesaplanacağı, bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmaların 1 güne tamamlanacağı, öngörülmektedir.

Haftalık çalışma süresi 45 saat, günlük çalışma süresi 7,5 saat olduğundan bir sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için haftalık çalışma süresinin 45 saatlik çalışma süresinin üçte ikisi veya bunun altı olan 30 saat ve altında olması gerekmektedir. Bu doğrultuda kısmi süreli iş sözleşmelerinde çalışma sürelerinin (saat ve gün sayısı olarak) belirtilmesi gerekmekte olup çalışma süresi belirtilmeyen veya eksik belirtilen sözleşmeler ile haftalık 30 saatin üzerinde çalışma süreleri belirlenmiş sözleşmeler geçerli kabul edilmemektedir. Kısmi süreli sözleşmelerde, çalışma süresi açısından uygunluğun ölçüsü haftalık çalışma süresidir.

5510 sayılı Kanununun 80'inci maddesinde, işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalıların ay içindeki prim ödeme gün sayılarının, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunacağı öngörülmüştür.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 102'nci maddesinin on üçüncü fıkrasında "Kısmi süreli çalışmalara ait sigortalı ve işverenin imzasını taşıyan yazılı iş sözleşmesi" ibaresi kullanılarak eksik günü kanıtlayan kısmi çalışmaya ilişkin belgenin yazılı olması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Süresi bir yılı aşsın veya aşmasın sigortalıların eksik gün bildirimlerine kanıt oluşturan ve SGK ünitelerine ibraz edilen kısmi süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak düzenlenmiş olması gerekmekte olup yazılı olarak ibraz edilen sözleşmelere itibar edilmektedir.

Buna göre, bir sözleşmenin kısmi istihdam sözleşmesi olması için haftalık 45 saat üzerinden 30 saat ve altında olması gerekir. Bu nedenle haftalık 30 saati aşan veya aylık 20 günü geçen sözleşmeler kısmi istihdam sözleşmesi olmaktan çıkıp tam süreli sözleşmeler olarak kabul edilmekte ve aylık 30 gün üzerinden bildirim yapılması istenmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun bu konuda daha önce herhangi bir kontrolü yoktu. Ancak belirtilen hususta programsal düzenleme yapılarak eksik gün nedeni olarak kısmi istihdam (06 kodlu) seçilmesi halinde 20 günden fazla hizmet bildirilmesine izin verilmemektedir. Eksik gün nedeni olarak kısmi istihdam (06 kodlu) seçilip 20 günden fazla hizmet bildirilmesine çalışıldığında “Eksik gün nedeni olarak “6-Kısmi İstihdam” seçilenler için 20 günde fazla hizmet bildirilemez.” şeklinde uyarı verilmektedir.

Bu nedenle işverenlerimizin ve meslek mensuplarımızın, işverenle sigortalı arasında veya işverenle SGK arasında bir ihtilafa neden olmamak için yazımızda belirtilen hususları göz önünde bulundurmasını tavsiye ederiz.

Saygılarımızla...