



NETWORKING
FOR BUSINESS

"The Member Firm of Jeffreys Henry International"



MEGA
GLOBAL
ULUSLARARASI BAĞIMSIZ DENETİM A.Ş.

S İ R K Ü L E R

Sayı: 2019 – 036

İstanbul, 30.01.2019

KONU :

SGK Eksik Gün Nedeni Kısmi İstihdam (06) Seçilmesi Halinde 20 Günden Fazla Bildirime İzin Vermiyor.

ÖZET BİLGİ :

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.

Sayın Mükellefimiz,

Kısmi İstihdam durumunda sigortalı hizmetlerinin bildirimini usul ve esasları ;

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.

Sirküler içeriği hakkında ek bilgi gerektiğinde; Birsen Uçar (birsenucar@globaldenetim.com.tr) veya Vahap BALKAYA (avbalkaya@globaldenetim.com.tr) ile temasa geçmenizi rica ederiz.

İş bu sirküler de yer alan açıklamalarımız, ilgili sirküler hakkında genel bilgiler içeriyor olabilir. JHI ve Mega Global Uluslararası Bağımsız Denetim A.Ş. bu sirkülerin içerdiği bilgiler hakkında tarafımıza danışılmadan uygulanmasından kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçların aksaklık ve zararlarından dolayı herhangi bir sorumluluk almaz ve uygulayıcılar da tarafımıza haklılık, sorumluluk iddiasında bulunulamazlar.



NETWORKING
FOR BUSINESS

"The Member Firm of Jeffreys Henry International"



MEGA
GLOBAL
ULUSLARARASI BAĞIMSIZ DENETİM A.Ş.

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 onüçüncü 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 Kurumu'nun 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,

MEGA GLOBAL GRUP

- Uluslararası Bağımsız Denetim
- Yeminli Mali Müşavirlik
- Mali Müşavirlik

Sirküler içeriği hakkında ek bilgi gerektiğinde; Birsen Uçar (birsenucar@globaldenetim.com.tr) veya Vahap BALKAYA (avbalkaya@globaldenetim.com.tr) ile temasa geçmenizi rica ederiz.

İş bu sirküler de yer alan açıklamalarımız, ilgili sirküler hakkında genel bilgiler içeriyor olabilir. JHI ve Mega Global Uluslararası Bağımsız Denetim A.Ş. bu sirkülerin içerdiği bilgiler hakkında tarafımıza danışılmadan uygulanmasından kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçların aksaklık ve zararlarından dolayı herhangi bir sorumluluk almaz ve uygulayıcılar da tarafımıza haklılık, sorumluluk iddiasında bulunulamazlar.