

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Sayı:79961784-045.99-E.4331865

18/03/2019

Konu: Yabancı uyruklu çalışanların eksik gün bildirim nedenleri hk.

SOSYAL GÜVENLİK İL MÜDÜRLÜĞÜNE

.....

Bilindiği üzere, yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esaslar 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanunun "Çalışma İzninin mahiyeti" başlıklı 12 nci maddesinin ikinci fıkrasında, yurt dışından yapılan başvuruya istinaden, çalışma izni verilen yabancı, çalışma izninin geçerliliğinin başladığı tarihten itibaren altı ay içinde Türkiye'ye gelmek zorunda olduğu ve bu süre içerisinde Türkiye'ye gelmeyen yabancının çalışma izninin iptal edileceği,

"Çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin geçerliliği ve iptali" başlıklı 15 inci maddenin ikinci fıkrasının (ğ) bendinde, sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında süreli çalışma izinlerinde aralıksız olarak altı aydan, bağımsız ve süresiz çalışma izinlerinde ise aralıksız olarak bir yıldan uzun süre Türkiye dışında kalması halinde çalışma izninin iptal edileceği,

"Bildirim ve sosyal güvenlik yükümlülüğü" başlıklı 22 nci maddesinin ikinci fıkrasında, Çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenlerin, sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini kanuni süresi içinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre yerine getirecekleri, üçüncü fıkrasında, Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümlerinin saklı olduğu,

"Yürürlükten kaldırılan ve değiştirilen hükümler" başlıklı 27 nci maddesinin yedinci fıkrasında 27/2/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununun yürürlükten kaldırılmış olduğu fakat Kanununun Geçici 1 inci maddesinin dördüncü fıkrasında, bu kanunun uygulamasına ilişkin düzenlemelerin yürürlüğe girinceye kadar mevcut düzenlemelerin bu kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunacağı ifade edilmiştir.

Bu itibarla uygulamaya ilişkin, 6735 sayılı Kanuna aykırı olmayan hükümlerin halen uygulanmakta olan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunun Uygulama Yönetmeliği ile sağlanmakta olduğu ve bu Yönetmeliğin 3 üncü maddesinde, kanuni çalışmanın tanımının yapıldığı görülmektedir. Yapılan tanımda, kanuni çalışmanın, kanunlara uygun şekilde verilmiş çalışma izninin, ikamet ve diğer ilgili kanunlar ile mevzuat hükümlerince düzenlenen yükümlülüklerin yanı sıra, sosyal güvenlik primleri ödenmiş veya muaf olarak çalışmayı ifade ettiği belirtilmiştir.

Aynı şekilde 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunun Uygulama Yönetmeliğinin 14 üncü maddesinde kanuni çalışmaya dahil edilen sürelerin belirlendiği, bu sürelerin; yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık, geçici iş göremezlik ödenekleri ile işsizlik

sigortası ödeneği alınan süreler olup bu sürelerin kanuni çalışma sürelerine dahil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Bununla birlikte çalışma izni başvuruları sözleşme türü ve içeriğinin Bakanlık tarafından belirlendiği, başvuru değerlendirme sürecinde 6735 sayılı Kanunun 19 uncu maddesinde belirtilen istisnai durum dışında iş sözleşmesinin kısmi süreli olması halinde çalışma izni başvurusunun kabul edilmediği, bundan dolayı çalışma iznine müracaat ederken bir yıl veya daha fazla bir süre için alınan çalışma izninin daha sonra kısmi süre olarak bildirilme olanağının bulunmadığı, bu durumun istisnasının sadece 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinde sayılan (Analık halinde çalışma ve süt izni) hal için geçerli olduğu kabul edilmektedir.

Yukarıda yer verilen değerlendirmeler nedeniyle, Bakanlık tarafından yabancı uyruklu çalışanlar ile ilgili 4857 sayılı Kanunun 74 inci maddesinde sayılan durum dışında kısmi çalışma bildiriminin kabul edilmeyeceği belirtilmiş olsa bile uygulamasına halen devam edilen 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde, kanuni çalışmalar tanımı içeriğinde yer verilen analık hali dışında, yıllık izin, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, geçici iş göremezlik ödeneği ile işsizlik sigortası ödeneklerinin de bulunduğu görülmüştür.

Bununla birlikte yabancı uyruklu çalışanlara çalışma izni verilen süre içerisinde tam zamanlı ve belirli süreli olarak ödenecek olan ücretin Bakanlık tarafından belirlenmiş olsa dahi çalışanların önceden öngörülemeyen nedenlerle bazı aylarda eksik çalışmalarının da olabileceği dikkate alınmalıdır. Zira işverenin veya işçinin kontrolü dışında gerçekleşen olaylar (çalışma izni alınmasına rağmen çalışmaya başlanılmaması, çalışma izni bulunan kişinin geçici olarak yurt dışına giriş-çıkışları arasında geçen süreler, hastalık, analık, tutukluluk, grev ve lokavt, vb.) konusunda yapılacak işlemler genel olarak hukuka ve idari iş ve işlemlerine uygun bir biçimde gerçekleşmelidir. Çalışanın salt yabancı uyruklu olması nedeniyle işverenden kaynaklanmayan nedenlerle sözleşmede yer alan koşulların sağlanmadığı belirtilerek işverenin idari yaptırıma uğratılması durumunda telafisi güç zararların ortaya çıkabileceği değerlendirilmektedir.

Ayrıca çalışma izni verilmesi veya çalışma izni muafiyeti tanınması yabancı uyruklu kişinin izin ve muafiyet tanınan süre boyunca fiilen çalıştığı veya fiilen çalışacağı anlamına da gelmemektedir. Nitekim çalışma iznini düzenleyen kanun olan 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 22 nci maddesinde de sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre yerine getirileceği belirtilmiştir. Bu nedenle çalışma izni verilmiş veya çalışma izni muafiyeti tanınmış yabancı uyruklu çalışanların eksik gün bildirimleri ile ilgili tereddüt edilen ve mağduriyet oluşturabilecek hususlara açıklık getirilmesi gerekmektedir.

5510 sayılı Kanununun 86 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında "Ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmayan ve ücret ödenmeyen sigortalıların eksik gün nedeni ve eksik gün sayısı, işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesiyle beyan edilmekte olduğu, sigortalıların otuz günden az çalıştıklarını gösteren eksik gün nedenleri ile bu nedenleri ispatlayan belgelerin şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi, saklanması ve diğer hususlar Kurumca çıkarılan yönetmelikle belirleneceği,"

Beşinci fıkrasında, "Sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin Kurumca istenilmesine rağmen ibraz edilmemesi veya ibraz edilen bilgi ve belgelerin geçerli sayılmaması halinde otuz günden az bildirilen sürelerle ait aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi, yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde Kurumca re'sen düzenleneceği ve muhteviyatı primler, bu Kanun hükümlerine göre tahsil olunacağı" belirtilmiş ve bu konuda Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğininin 102 inci maddesinin 13 üncü fıkrasında yer almak üzere bir düzenleme yapılmıştır.

Buna göre Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 102 inci maddesinin 13 üncü fıkrasında; "Ay içinde otuz günden az çalışan veya eksik ücret ödenen sigortalılara ilişkin;

- a) Kurumca elektronik ortamda alınabilenler hariç Kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatli olduğunu gösteren rapor,
- b) Sigortalı ve işverenin imzasını taşıyan ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi,
- c) Sigortalıya tebliğ edilen disiplin cezası uygulamasına ilişkin belge,
- ç) Gözaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeler,
- d) Kısmi süreli çalışmalara ait yazılı iş sözleşmesi,
- e) Sigortalının imzasını taşıyan puantaj kayıtları,
- f) Grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı örneği,
- g) İşe devamsızlığa ilişkin belgeler,
- ğ) İş sözleşmesinin fesih edildiği tarihte çalışılmadığına dair belge,
- h) Kısa çalışma ödeneği alındığına dair ilgili resmî makamlardan alınan belge,
- ı) 5434 sayılı Kanunun ek 76 ve geçici 192 nci maddesine tabi olduğunu gösterir belge,
- i) Yarım çalışma ödeneği alındığına dair ilgili resmî makamlardan alınan belge,
- j) İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı İSG-KATİP üzerinden alınan sözleşmeler,

k) Sonradan düzenlenebilir niteliğinde olmayan benzer nitelikteki belgeler, eksik çalışmaya ilişkin belgeler olduğu, bunlardan, on üçüncü fıkranın (a), (c), (ç), (f), (h), (ı), (i), (j) ve (k) bentlerinde sayılan belgelerin Kuruma verilmeyeceği, ancak söz konusu belgeler Kanunun 86 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca Kurumca istenilmesi halinde ibraz edilmek üzere işverence saklanacağı, ilgili belgelerin Kurumca talep edilmesine rağmen ibraz edilmemesi halinde Kanunun 86 ncı maddesinin beşinci fıkrasına göre işlem yapılacağı,...." hükmü yer almaktadır.

Bu gerekçelerden ötürü 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 107 nci maddesine dayanılarak, 12/05/2010 tarih 27579 sayı ile Resmi Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 102 inci maddesinin 13 üncü fıkrasında belirtilen,

"a) Kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatli olduğunu gösteren rapor,

ç) Gözaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeler,

f) Grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı örneği,"

hususlarına ilişkin eksik çalışma veya eksik ücret ödenme nedenlerini kanıtlayan belgeler ile 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesinde sayılan hallerin ortaya çıkması durumunda eksik çalışma veya eksik ücret ödeme nedenlerini kanıtlayan belgeler Kurumumuzca kabul edilecek olup aylık prim ve hizmet belgesi ile muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde eksik gün veya eksik ücret bildirimleri için

işverenden ayrıca aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi istenmeyecektir.

Yine çalışma izin süresi içerisinde çalışmaya başlamayan veya işyeri ile ilişkisi kesilen yabancı uyruklu çalışanların, işverenleri tarafından gerekçeleri belirtilerek çalışma izinlerinin iptali için Bakanlığa başvuruda bulunmaları gerektiği hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle işverenden yabancı uyruklu çalışanın çalışmaya başlamadığına veya çalışma iznini iptal ettirdiğine dair belgeler ile yabancı uyruklu çalışanın yurt dışına giriş-çıkış kayıtlarının da incelenmesi gerekmektedir. Yabancı uyruklu kişinin çalışmaya başlamadığı, geç başladığı veya çalışma izni iptal edip yurt dışına çıktığı tespit edilenler için aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi istenmeyecektir.

Bununla birlikte çalışma izni verilen yabancıların, çalışma izninin geçerliliğinin başladığı tarihten itibaren altı ay içinde Türkiye'ye gelmek zorunda olduğu bu nedenle 6735 sayılı kanunun 12 nci ve 15 nci maddelerinde belirtilen sürelerin aşılmaması koşuluyla daha sonraki bir sürede çalışmaya başlanması veya işyeri ile ilişkisini kesmeden geçici süreli olarak yurt dışına çıkılması durumunda ülkeye giriş ve çıkış tarihlerinin de dikkate alınarak kişinin yolda geçireceği süreler için; ülkeden çıkış günü hariç olmak üzere iki gün, yine ülkeye giriş tarihi hariç olmak üzere iki günü geçmemek üzere yolda geçen sürelerin de dikkate alınması suretiyle bu süreler için de işverenden aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi istenmeyecektir.

Bilgi edinilmesini ve gereğini rica ederim.

Savaş ALIÇ
Kurum Başkanı a.
Genel Müdür V.