

YABANCI STATÜSÜNDE ÇALIŞAN SİGORTALILARIN EKSİK GÜN NEDENLERİ GENİŞLEDİLDİ

Çalışma izni mevzuatına göre işyerlerinde yabancı statüsünde çalışan sigortalıların (Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunda örgün öğretim programlarına kayıtlı yabancı öğrenciler hariç) **analık halinde çalışma ve süt izni hallerinde** dışında eksik gün nedenleri kabul edilmemekte, bu sigortalıların ayda 30 gün bildirim aranmaktadır. SGK yaptığı düzenleme ile SGK tarafından yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatli olduğunu gösteren raporu, gözüaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeleri, grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı örneklerini eksik gün belgesi olarak kabul etmiştir. Ayrıca yabancı uyruklu kişinin çalışmaya başlamadığı, geç başladığı veya çalışma iznini iptal edip yurt dışına çıktığı tespit edilenler ile 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 işverenden aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi istenmemesine karar vermiştir.

İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN YABANCI UYUKLU KİŞİLERİN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI VE BİLDİRİMLERİ:

Yabancıların Türkiye’deki çalışma usulleri 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunun Uygulama Yönetmeliği ile sağlanmaktadır. 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 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 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.

Ayrıca kanunda yazılmasa dahi 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde, kanuni çalışmalar tanımı içeriğinde “ yıllık izin, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, geçici iş göremezlik ödeneği ile işsizlik sigortası ödeneklerinin” de yer aldığı görülmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu; 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 olabileceğini, buna gerekçe olarak ta 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 işlemlerin genel olarak hukuka ve idari iş ve işlemlerine uygun bir biçimde gerçekleşmesi gerektiğini, çalışanın salt yabancı uyruklu olması nedeniyle işverenden kaynaklanmayan nedenlerle sözleşmede yer alan koşulların sağlanmadığı belirtilerek işverenin idari yaptırıma uğratılması durumunda telafisi güç zararların ortaya çıkabileceğini , çalışma izni verilmesi veya çalışma izni muafiyeti tanınması yabancı uyruklu kişinin izin ve muafiyet tanınan süre boyunca fiilen çalıştığı veya fiilen çalışacağı anlamına da gelmeyeceğini belirtmiştir.

Eksik güne ilişkin hükmün yer aldığı 5510 sayılı Kanunun 86 ncı maddesinin dördüncü ve beşinci fıkrasının atıf yapıldığı

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 SGK' ya verilmeyeceği, ancak söz konusu belgeler Kanunun 86 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca SGK tarafından istenilmesi halinde ibraz edilmek üzere işverence saklanacağı, ilgili belgelerin SGK tarafından talep edilmesine rağmen ibraz edilmemesi halinde Kanunun 86 ncı maddesinin beşinci fıkrasına göre işlem yapılacağı,...." hükmü yer almaktadır.

Buna göre;

"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 SGK tarafından kabul edilecek olup aylık prim ve hizmet belgesi ile muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde eksik gün veya eksik ücret bildirimleri için işveren ayrıca aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi vermeyecektir.

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 verilmeyecektir.

Ayrıca çalışma izni verilen yabancının, 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 işveren aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi vermeyecektir.

Saygılarımızla...

[18.3.2019 tarihli 4331865 sayılı “Yabancı uyruklu çalışanların eksik gün bildirim nedenleri” Genel yazı tam metni...](#)