



İŞVEREN UYGULAMA TEBLİĞİ ÇERÇEVESİNDE SİGORTALILARIN PRİM ÖDEME GÜN SAYILARI

Faruk YÜKSEL (*)

1 - GİRİŞ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹ 80. maddesi ile işverenler tarafından sigortalılara ödenen kazançların nasıl prime tabi tutulacağını düzenlemiştir. Düzenlemeye göre sigortalıların kazançlarının prime tabi tutulmasının önemli bir yönü de sigortalıların prim ödeme gün sayısının hesaplanmasıdır. Çünkü günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

01/09/2012 tarih ve 28398 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak aynı tarih itibarıyla yürürlüğe giren İşveren Uygulama Tebliği, sigortalılar adına bildirimde bulunulacak gün sayısının tespitine ilişkin düzenlemeler de getirmiştir. Yazımızda İşveren Uygulama Tebliği çerçevesinde aylık prim ve hizmet belgelerinde sigortalılara ilişkin hangi bilgilerin bulunacağı ve sigortalıların bildirimde esas gün sayısının tespiti örnekler ile açıklanacaktır.

2- PRİM ve HİZMET BELGESİNDE BULUNMASI GEREKEN SİGORTALI BİLGİLERİ

01/10/2008 tarihinden itibaren sosyal güvenlik sicil numarası olarak sigortalıların Türkiye Cumhuriyeti Kimlik Numaraları esas alınmaktadır. Bu nedenle aylık prim ve hizmet belgesinin “Sosyal Güvenlik Sicil Numarası” bölümüne, sigortalıların 11 haneli kimlik numaraları kaydedilecektir. Sigortalının yabancı uyruklu olması halinde ise bu bölüme, bu kişiler için İçişleri Bakanlığınca verilecek olan kimlik numarası girilecektir.

* SGK Başmüfettişi

¹ 16/06/2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Yabancı uyruklu sigortalıların aylık prim ve hizmet belgesine kaydedilmesi sırasında bu kişilerin kimlik numaralarının Sosyal Güvenlik Kurumu veri tabanında kayıtlı bulunmaması halinde, öncelikle kimlik numaralarının İçişleri Bakanlığından öğrenilmesi, ardından söz konusu numaraların sigortalı tescil kütüklerine kaydedilmesi amacıyla işyerinin bağlı bulunduğu üniteye müracaat edilmesi gerekmektedir.

Aylık prim ve hizmet belgelerinin e-Sigorta kanalıyla gönderilmesinde, sosyal güvenlik sicil numarasının girilmesinin ardından, sigortalının ad/soyadı ve varsa ilk soyadı bilgisi sigortalı tescil kütüklerine bakılarak sistem tarafından ekrana getirilecek olup, sosyal güvenlik sicil numarası girilen sigortalının ad soyadı bilgisinin doğru olup olmadığı kullanıcılar tarafından kontrol edilecek, sosyal güvenlik sicil numarasının hatalı girilmiş olduğunun anlaşılması halinde, doğru sicil numarası sisteme yeniden girilecektir.

Aylık prim ve hizmet belgesinin kağıt ortamında düzenlenerek Sosyal Güvenlik Kurumuna elden verildiği veya posta kanalıyla gönderildiği durumlarda ise, sigortalıların sosyal güvenlik sicil numaraları ve ad/soyadı/ilk soyadı bilgileri aylık prim ve hizmet belgesine ilgililerce yazılacaktır.

3- SİGORTALILARIN BİLDİRİME ESAS GÜN SAYILARI

5510 sayılı Kanun uygulamasında her bir ay 30 (otuz) gün olarak kabul edilmiştir. Ay içindeki çalışmaları tam olan sigortalıların prim ödeme gün sayıları, ilgili ayın kaç gün olduğuna bakılmaksızın (ayın 28, 29, 30 veya 31 gün geçtiği üzerinde durulmaksızın) 30 gün olarak bildirilecektir.

Örnek: (A) sigortalısının, bir işyerinde 2013/Mart ayının tamamı için ücret almaya hak kazanmış olduğu varsayıldığında, 2013/Mart ayındaki prim ödeme gün sayısı, Mart ayının 31 gün olduğu üzerinde durulmaksızın 30 olarak, 2013/Şubat ayının tamamı için ücret almaya hak kazanmış olduğu varsayıldığında ise, 2013/Şubat ayındaki prim ödeme gün sayısı, Şubat ayının 28 gün olduğu üzerinde durulmaksızın yine 30 olarak bildirilecektir.

Ancak sigortalıların tam ay çalışmadığı sık karşılaşılan bir durumdur. Bu durumlarda prime ödeme gün sayılarının nasıl hesaplanacağı aşağıda açıklanmıştır.

3.1- Ay İçinde İşe Başlayan Sigortalıların Prim Ödeme Gün Sayılarının Hesaplanması

Ay ilk gününde işe giren ve o ayda tam çalışan sigortalılar hariç, bu sigortalıların prim ödeme sayıları yukarıda açıklandığı üzere ilgili ayın kaç gün olduğuna bakılmaksızın 30 gün olarak kabul edilmektedir, ay içinde işe giren sigortalıların prim ödeme gün sayıları, işe giriş tarihleri ve ayın kaç gün olduğuna bakılarak hesap edilecektir. Bu hesaplama yapılırken sigortalının işe girdiği gün de dahil edilerek ayın geri kalan gün sayısı toplamı prim ödeme gün sayısı olarak kabul edilecektir.

Örnek: (A) sigortalısının, bir işyerinde 21/02/2013 tarihinde işe başladığı ve işe başladığı tarihten itibaren ayın kalan günlerinin tamamı için ücret almaya hak kazanmış olduğu varsayıldığında, söz konusu sigortalının işe giriş tarihi olarak 21/02/2013 ve 2013/Şubat ayındaki prim ödeme gün sayısı 8 gün olarak bildirilecektir.

Örnek: (B) sigortalısının, bir işyerinde 16/05/2013 tarihinde işe başladığı ve işe başladığı tarihten itibaren ayın kalan günlerinin tamamı için ücret almaya hak kazanmış olduğu varsayıldığında, söz konusu sigortalının işe giriş tarihi olarak 16/05/2013 ve 2013/Mayıs ayındaki prim ödeme gün sayısı 16 gün olarak bildirilecektir.

3.2- Ay İçinde İşten Ayrılan Sigortalıların Prim Ödeme Gün Sayılarının Hesaplanması

Ayın son gününde çalıştıktan sonra işten ayrılan sigortalılar hariç, bu sigortalıların prim ödeme sayıları yukarıda açıklandığı üzere ilgili ayın kaç gün olduğuna bakılmaksızın 30 gün olarak kabul edilmektedir, ay içinde işten ayrılan sigortalıların prim ödeme gün sayıları, işten çıkış tarihleri ve ayın kaç gün olduğuna bakılarak parmak hesabı yapılmak suretiyle hesaplanacaktır.

Örnek: (A) sigortalısının, bir işyerinde 19/03/2013 tarihinde çalıştıktan sonra işten ayrıldığı ve işten ayrıldığı tarihe kadar olan sürelerin tamamı için ücret almaya hak kazanmış olduğu varsayıldığında, söz konusu sigortalının işten çıkış tarihi olarak 19/03/2013 ve 2013/Mart ayındaki prim ödeme gün sayısı 19 gün olarak bildirilecektir.

3.3- İşe Başladığı Ay İçinde İşten Ayrılan Sigortalıların Prim Ödeme Gün Sayılarının Hesaplanması

İşe başladığı ay içinde işten ayrılan sigortalıların ilgili aydaki prim ödeme gün sayıları, ay ilk günü işe başlayıp son günü işten ayrılanlar hariç ki bu kişilerin prim ödeme gün sayısı 30 gün olarak kabul edilecektir, sigortalının işe giriş tarihi ve işten çıkış tarihleri dahil kaç gün olduğuna bakılarak hesaplanacaktır.

Örnek: (A) sigortalısının, bir işyerinde 17/04/2013 tarihinde işe başlayıp 28/04/2013 tarihinde işten ayrıldığı ve işe başlayıp ayrıldığı sürelerin tamamı için ücret almaya hak kazanmış olduğu varsayıldığında, söz konusu sigortalının işe başlama tarihi 17/04/2013 olarak, işten ayrılış tarihi 28/04/2013 olarak, 2013/Nisan ayındaki prim ödeme gün sayısı ise 12 gün olarak bildirilecektir.

3.4- Ay İçinde Bazı Günlerde Çalışmamış ve Çalışmadığı Günler İçin Ücret Almamış Sigortalıların Prim Ödeme Gün Sayılarının Hesaplanması**3.4.1- Ay İçinde İşe Girişi veya İşten Çıkışı Bulunmayan Sigortalılar Yönünden**

Ay içinde işe girişi veya işten çıkışı bulunmayan ancak çeşitli nedenlerle (istirahat, ücretsiz izin, disiplin cezası gibi) ayın bazı günlerinde çalışmayan ve çalışmadığı günler için de ücret almayan sigortalıların ilgili aydaki prim ödeme gün sayıları, ilgili aydaki gün sayısından ücret almaya hak kazanılmamış gün sayısı çıkartılmak suretiyle hesaplanacaktır.

Örnek: Bir işyerinde çalışan (A) sigortalısının, 2013/Şubat ayında 10 gün ücretsiz izinli olduğu ve ayın kalan günlerinin tamamı için ücret almaya hak kazanmış olduğu varsayıldığında, söz konusu ayda 28 gün bulunması ve sigortalının 10 gün eksik çalışmış olması nedeniyle, bahse konu sigortalının 2013/Şubat ayındaki prim ödeme gün sayısı 18 gün olacaktır.

3.4.2- Ay İçinde İşe Girişi veya İşten Çıkışı Bulunan Sigortalılar Yönünden

Ay içinde işe başlayan veya işten ayrılan sigortalıların, aynı zamanda çeşitli nedenlerle (istirahat, ücretsiz izin, disiplin cezası gibi) ay içinde hak kazanılmış hafta tatili dışında, çalışmadığı ve çalışmadığı günler içerisinde ücret almadığı günlerin bulunması durumunda, ilgili aydaki prim ödeme gün sayısı ücret alınan gün sayısı esas alınmak suretiyle bulunacaktır. Başka bir ifade ile ilgili aydaki gün sayısından, işe başladığı tarihten önceki gün sayısı, işten ayrıldığı tarihten sonraki gün sayısı ve ücret alınmayan gün sayısı çıkartılmak suretiyle hesaplanacaktır.

Örnek: Bir işyerinde 08/03/2013 tarihinde işe başlamış olan sigortalının, 2013/Mart ayında işe başladığı tarihten sonra 3 gün istirahatli bulunduğu ve hak kazanılmış hafta tatili dışında söz konusu

ayın diğer günlerinin tamamında çalışmış olduğu varsayıldığında, ilgili aydaki prim ödeme gün sayısı şöyle hesaplanacaktır:

Önce işe başlama tarihinden önceki gün sayısı düşülecektir: $31 - 7 = 24$

Daha sonra istirahatli olunan gün sayısı düşülecektir: $24 - 3 = 21$

Sigortalının prime esas gün sayısı **21** olarak bildirilecektir.

Hak kazanılmadığı halde kullanılmış olan hafta tatili için ücret ödenmesi halinde, bu sürelerle ilişkin ücretler de prime esas kazanca dahil edileceğinden, bu durumda bahse konu süreler prim ödeme gün sayısına dahil edilecektir.

3.5- Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alan Sigortalıların Prim Ödeme Gün Sayısının Hesaplanması

İşverenlerce Sosyal Güvenlik Kurumundan geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara, ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile normal günlük kazançları arasındaki fark ücretleri veya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği dikkate alınmaksızın ayrıca normal ücretlerinin ödendiği görülebilmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara istirahatli buldukları süreler için işverenlerince yapılan bu ödemeler, 5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında değerlendirilerek prime tabi tutulacaktır.

Dolayısıyla prime tabi tutulan bu ödemelerin sigorta primine esas günlük kazanç alt sınırının altında kalması halinde, 5510 sayılı Kanununun 82'nci maddesi gereğince prime esas günlük kazanca tamamlanarak, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi de dahil olmak üzere prime tabi tutulması ve bu primlerin ilişkin olduğu sürelerin aylık prim ve hizmet belgesinde prim ödeme gün sayısına ilave edilmesi gerekmektedir.

Örnek: Bir işyerinde çalışmakta iken 17/03/2013 - 25/03/2013 döneminde istirahatli olması nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği alan bir sigortalıya işvereni tarafından istirahatli olunan süreler için tam ücretinin ödendiği varsayıldığında, söz konusu sigortalının 2013/Mart ayındaki prim ödeme gün sayısı 30 olacaktır. İstirahatli sürelerde işverence ücret ödenmemesi halinde ise sigortalının 2013/Mart ayı prim ödeme gün sayısı $31-9=22$ olacaktır.

3.6- Hafta Tatili Ücretine Hak Kazanıp Kazanılmamasına Göre Prim Ödeme Gün Sayısının Hesaplanması

394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunda, hafta içindeki çalışma süresi altı gün olarak belirlenmiş ve her altı günlük çalışma sonucu işçinin yirmidört saatten az olmamak üzere dinlendirileceği;

4857 sayılı İş Kanununda ise, genel bakımdan haftalık çalışma süresinin haftada en çok kırk beş saat olduğu, aksi kararlaştırılmamış ise bu sürenin işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı, 4857 sayılı Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği, çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretinin tam olarak ödeneceği, öngörülmüştür.

Buna göre, sigortalıların işe başladığı aydaki prim ödeme gün sayılarının hesaplanması sırasında 394 ve 4857 sayılı Kanunlarda öngörülen hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanmadığı hususu da göz önüne alınacak ve hak kazanılan hafta tatili prim ödeme gün sayısına dahil edilecektir.

4- SONUÇ

Sigortalıların prim ödeme gün sayılarının doğru bir şekilde hesaplanması önem arz etmektedir. Çünkü prim ödeme gün sayıları fazla bildirildiğinde fazla yapılan bildirimlerin iptali için aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmesi gerekmektedir. Prim ödeme gün sayılarının eksik bildirildiğinde ise hem ek aylık prim ve hizmet belgesinin düzenlenmesi gerekmekte hem de işverenler hakkında idari para cezası uygulanmaktadır.

Sigortalıların prim ödeme gün sayılarının yukarıda açıklanan esaslar çerçevesinde doğru bir şekilde hesaplanarak bildirimlerin yapılması hem işverenleri ilave işlemleri yapma yükünden ve idari para cezası ödeme riskinden kurtaracak hem de sigortalıların hak kayıplarının önüne geçecektir.