

İstanbul, 07.Temmuz.2021

Sirküler Tarihi : 07.07.2021
Sirküler No : 2021 / 122

Konu : Muhsgk/Aphb’de Uzaktan Çalışma Gün Sayısı Sütunu Doldurulurken Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar Açıklandı.

- 1) Çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir sigortalının hafta tatili günleri de uzaktan çalışma günleri arasında bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.
- 2) Çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir sigortalının çalışmayarak geçirdiği ulusal bayram ve genel tatil günleri de uzaktan çalışma günleri arasında bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.
- 3) İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde karma sözleşme ile çalıştırılan sigortalının yalnızca fiilen uzaktan çalıştığı günler uzaktan çalışma gün sayısına dahil edilecektir. İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışmayı bir araya getiren karma sözleşmeler ile çalıştırılan sigortalıların 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’da sayılan ulusal, resmi, dini bayram günleri ile genel tatil günleri, hafta tatili günleri, işyerinde çalıştığı günler her durumda prim gün sayısına dahil edilecek olmakla birlikte uzaktan çalışma gün sayısına dahil edilmeyecektir.
- 4) İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde karma sözleşmeyle çalışan bir sigortalının yalnızca fiilen uzaktan çalıştığı günler uzaktan çalışma gün sayısına dahil edilecektir.
- 5) Süreklilik arz etmeyen arızı (örneğin araç, gereç, belge teslimi için işyerine uğrama gibi) durumlar sigortalının esas çalışma biçimini değiştirmeyen nitelikte olduğundan yazılı sözleşmede değişikliğe gerek bulunmamakta olup uzaktan çalışma gün sayısı bildiriminde yazılı sözleşmede belirtilen süreye göre hesaplanan gün sayısı esas alınacaktır.

UZAKTAN ÇALIŞMA GÜN SAYISI SÜTUNU DOLDURULURKEN NELERE DİKKAT EDİLMELİDİR?
4857 sayılı İş Kanunun “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” başlıklı 14’üncü maddesinin yedinci fıkrasına göre, uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

Bu kapsamda uzaktan çalışmanın usul ve esaslarına ilişkin “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği” 10.03.2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde/aylık prim hizmet belgesinde uzaktan çalışma gün sayısı eklendiğine dair 04.06.2021/120 sayılı sirkülerimiz yayımlanmıştır.

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi/aylık prim hizmet belgesinde yer alan uzaktan çalışma gün sayısı sütununun doldurulmasıyla ilgili SGK’ ilgili mevzuat bölümünde yer alan genel yazıyı yayımlamıştır.

Öncelikle uzaktan çalışma gün sayısının bildirimine ilişkin olarak;

- Uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunlu olacak,
- Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilecek,
- Görülen işin tamamı uzaktan çalışarak yapılabileceği gibi bir kısmının uzaktan bir kısmının da işyerinde çalışarak yerine getirilmesi (yazılı olarak sözleşme yapılması kaydıyla karma sözleşme yapılması da) mümkün bulunacak,

ANIL YEMİNLİ MALİ MÜSAVİRLİK VE BAĞIMSIZ DENETİM ANONİM ŞİRKETİ

Kartaltepe Mahallesi Alem Sokak Billursaray Apt. No:3 K:3-4 D:12-14 34145 İncirli – Bakırköy / İstanbul

Tel: +90 212 660 98 12 Fax: +90 212 660 86 11 web: www.anilymm.com e-mail: info@anilymm.com

Bakırköy V.D. : 069 035 6037

– Çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan sigortalılar bakımından uzaktan çalışma gün sayısına ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatili günleri dahil edilecek; işyerinde ve uzaktan çalışmayı birlikte içeren karma sözleşmeler ile çalıştırılan sigortalılar bakımından ise yalnızca fiilen uzaktan çalışılan günler uzaktan çalışma gün sayısı olarak bildirilecektir.

– Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu’nda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatiline hak kazanma bakımından uzaktan çalışanlar ile işyerinde çalışanlar bakımından farklı bir uygulama bulunmayacaktır.

Buna göre uzaktan çalışma gün sayısı sütununun doldurulmasıyla ilgili aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir.

1- Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenmekte, söz konusu günler de prim ödeme gün sayısı olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir sigortalının hafta tatili günleri de uzaktan çalışma günleri arasında bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.

Örnek 1- Ayda 4 gün hafta tatili olan ve tüm iş günlerinde uzaktan çalışan bir sigortalının kullandığı hafta tatili günleri de uzaktan çalışma günleri içinde bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.

2- İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan sigortalılara kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak ödenmekte ve prim ödeme gün sayısı olarak da bildirilmektedir. Bu kapsamda, çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir sigortalının çalışmayarak geçirdiği ulusal bayram ve genel tatil günleri de uzaktan çalışma günleri arasında bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.

Örnek 2- Ayda 4 gün hafta tatili olan ve tüm iş günlerinde uzaktan çalışan bir sigortalının, çalışmayarak geçirdiği ulusal bayram ve genel tatil günleri de uzaktan çalışma günleri içinde bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.

3- İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde karma sözleşme ile çalıştırılan sigortalının yalnızca fiilen uzaktan çalıştığı günler uzaktan çalışma gün sayısına dahil edilecektir. İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışmayı bir araya getiren karma sözleşmeler ile çalıştırılan sigortalıların 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’da sayılan ulusal, resmi, dini bayram günleri ile genel tatil günleri, hafta tatili günleri, işyerinde çalıştığı günler her durumda prim gün sayısına dahil edilecek olmakla birlikte uzaktan çalışma gün sayısına dahil edilmeyecektir.

Örnek 3- Ayda 4 gün hafta tatili olan bir sigortalı 5 iş günü işyerinde çalışmakta, kalan iş günlerinde ise uzaktan çalışmaktadır. Buna göre söz konusu sigortalının 4 gün hafta tatili, 5 günde işyerinde çalışma günü bulunduğundan bildirilecek uzaktan çalışma gün sayısı 21 gün olacak, prim ödeme gün sayısı ise 30 gün olarak bildirilecektir.

4- İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde karma sözleşmeyle çalışan bir sigortalının yalnızca fiilen uzaktan çalıştığı günler uzaktan çalışma gün sayısına dahil edilecektir.

Örnek 4- Ayda 8 gün hafta tatili olan bir sigortalının çalışma süresinin yarısını uzaktan çalışarak, yarısını işyerinde çalışarak geçirmesi halinde sigortalının iş günü sayısı 22 gün olmakta yarısı işyerinde çalışıldığı için de uzaktan çalışma gün sayısı 11 gün olarak bildirilecek prim ödeme gün sayısı ise 30 gün olarak sisteme girilecektir.

5- Süreklilik arz etmeyen arızı (örneğin araç, gereç, belge teslimi için işyerine uğrama gibi) durumlar sigortalının esas çalışma biçimini değiştirmeyen nitelikte olduğundan yazılı sözleşmede değişikliğe gerek bulunmamakta olup uzaktan çalışma gün sayısı bildiriminde yazılı sözleşmede belirtilen süreye göre hesaplanan gün sayısı esas alınacaktır.

Örnek 5- Çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir sigortalının çalışma saatleri içerisinde birkaç saatliğine geçici bir durum nedeniyle işyerine gitmesi durumunda uzaktan çalışma gün sayısı ve iş sözleşmesinin değiştirilmesine gerek bulunmadığından prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.

<https://www.turmob.org.tr/mevzuat/Pdf/19474>

SAYGILARIMIZLA,

Anıl Yeminli Mali Müşavirlik ve Bağımsız Denetim A.Ş.

KAYNAK : TÜRMÖB