

İSTİRAHATLI OLAN İŞÇİLERİN SGK'YA BİLDİRİLMEMESİ YAPTIRIMA TABİ Mİ?

Tevfik BAYHAN*

I. GİRİŞ

İşyerlerinde istihdam edilen sigortalıların hekim muayenesi neticesinde sağlık sorunları nedeniyle istirahat raporu almaları mümkündür. İstirahatlı olan işçilerin çalışmadıkları dönemlerde temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi bakımından bir ödenekle desteklenmeleri gerekir. Bu düşünceyle, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalılar ile 5 inci maddesine tabi sigortalıların istirahatlı oldukları süreler için geçici iş göremezlik ödeneklerini alabilmelerine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Ancak, istirahatlı olan sigortalıların geçici iş göremezlik ödeneği alabilmeleri bu hususun Sosyal Güvenlik Kurumu birimlerine bildirilmesiyle mümkündür. 2010 yılı Mayıs ayı içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı(SGK) istirahatlı sigortalıların kuruma bildirimine ilişkin önce bir tebliğ, daha sonra ise bir genelge yayımlamıştır. Tebliğle birlikte, uygulanması öngörülen yaptırım nedeniyle işyerlerinin insan kaynakları/personel birimi yetkilileri ve işverenler endişe yaşamışlardır.

Bu yazımızda, istirahatlı olması nedeniyle çalışamayacak olan sigortalıların SGK'ya bildirilmesine ilişkin tebliğ ve genelge düzenlemesi hakkında kısaca bilgi verilecek ve bildirim yapılmaması veya geç yapılması halinde uygulanacak yaptırım üzerinde duracağız.

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

II. İSTİRAHATLI OLAN İŞÇİLERİN SGK'YA BİLDİRİLMEMESİ YAPTIRIMA TABİ Mİ?

A. TEBLİĞLE GETİRİLEN DÜZENLEME VE YAPTIRIM

Sosyal Güvenlik Kurumu 12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İstirahatlı Olan Sigortalıların İşyerinde Çalışmadıklarına Dair Bildirimin İşverenlerce Sosyal Güvenlik Kurumuna Gönderilmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ”le 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalılar ile 5 inci maddesine tabi sigortalıların istirahatli oldukları süreler için geçici iş göremezlik ödeneklerini alabilmelerine esas işyerinde çalışmadıklarına dair bildirim işverenlerince zorunlu olarak elektronik ortamda gönderilmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemiştir. Tebliğ, 5510 sayılı Kanunun 100 üncü ve 102 nci maddeleri ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 5 inci, 40 ıncı, 120 nci ve 121 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tebliğin 5. maddesinde bildirim elektronik ortamda yapılmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Düzenleme; “Bildirim, <http://www.sgk.gov.tr> internet adresinde “İŞVEREN” menüsü “Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi”, “Kullanıcı Şifre Ekranı”, “Çalışılmadığına Dair Bildirim İşlemleri”, “Giriş” bölümünde yer alan bilgiler kaydedilmek suretiyle sigortalılarca hak edilen istirahat süresini takip eden 5 iş günü içinde elektronik ortamda Kuruma gönderilmesi zorunludur.” şeklindedir.

Bildirim elektronik ortamda istenmesi sorun olmamakla birlikte, sigortalılarca hak edilen istirahat süresini takip eden 5 iş günü içinde sisteme girilmesinin istenmesi işverenleri endişeye sevk etmiştir. Üstelik Tebliğin 6. maddesinde, bildiri göndermeyen veya 5 inci maddede belirtilen süre dışında gönderen işverenler hakkında Kanunun 102 inci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendine göre idari para cezası uygulanacağını belirtilmesi bu endişeleri

artırmıştır. Çünkü, Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin 5 katı tutarında, geç verilmesi halinde ise aylık asgari ücretin 2 katı tutarında idari para cezası uygulanması öngörülmüştür.

Uygulamada ise, istirahat raporlarının sisteme girilebilmesi ancak sigortalılarca bu belgelerin işverene tevdi ile mümkün olabilmekte ve sigortalılar çoğunlukla 5 iş günlük süre içerisinde değil rapor bitimlerinde veya daha sonraki tarihlerde bu belgeleri işverenlerine tevdi etmektedirler. Bu bakımdan özellikle sigortalı sayısı fazla olan ve sigortalıları işyerine uzak mahallerde ikamet eden işyerlerinde bu düzenleme aksamalara yol açacak ve işverenlerin her bir bildirmeme veya geç bildirme vakası nedeniyle idari para cezasına maruz kalmalarına sebep olabilecekti. İşverenler ise haklı olarak uygulamayla örtüşmeyen bu düzenleme karşısında endişeye kapılmışlardı.

B. GENELGEYLE ENDİŞELER AZALTILDI

Tebliğin yayımı tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte endişeye kapılan işverenlerin SGK'ya endişelerini aktarmalarıyla birlikte, SGK Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü'nce hazırlanan 25.05.2010 tarih ve 2010/66 sayılı Genelgeyle iş göremezlik programları ve çalışılmadığına dair bildirim girişi düzenlenerek, istirahatlı sigortalıların bildirimine ilişkin konuya açıklık getirilmiştir.

Genelgede, bildirim sigortalılarca hak edilen istirahat süresini takip eden 5 iş günü içinde elektronik ortamda Kuruma gönderilmesi zorunlu olduğu, gönderilmemesi veya geç gönderilmesi halinde idari para cezası uygulanacağı tekrarlanmış ancak akabinde işverenleri rahatlatıcı bir yoruma gidilmiştir. Buna göre;

B.1. Bildirimler İstirahat Raporlarının İbrazını Müteakip 5 İş Günü İçerisinde Yapılacak

Hak edilen istirahat süresi; “10 günden kısa süreli istirahatlarda istirahattın bittiği günü, 10 gün ve daha uzun süreli istirahatlarda onar günlük sürelerin bittiği ve son 10 günlük süreden arta kalan istirahat süresinin bittiği günü” olarak tanımlanmakta olup, *sigortalıların istirahat raporlarını işverenlerine ibraz etmelerini takip eden 5 iş günü içerisinde bildirim işverenlerce yapılması gerekecektir.*

B.2. İşverenler Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerince Bilgilendirilecek

İşverenlerin idari para cezasıyla karşılaşmalarının önlenmesini teminen, işverenler konuyla ilgili olarak Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerince bilgilendirileceklerdir. Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerince, ay içerisinde istirahat raporlarının üniteye intikal etmesine rağmen sigortalının istirahatlı olduğu dönemde işyerinde “Çalışılmadığına Dair Bildirim”lerin üniteye elektronik ortamda gönderilip gönderilmediğinin takibi de yapılacak, istirahat raporlarının sigortalılarca işverenlerine ibraz edilmemiş olabileceği de dikkate alınarak, istirahat raporları üniteye intikal ettiği halde bildirim yapılmamış olan işyerlerine işverenlerin bildirim süreleri de göz önünde bulundurulmak suretiyle tebliğ yazıları gönderilerek yazının tebellüğ tarihinden itibaren 5 iş günü içerisinde bildirimlerin yapılması istenecektir. Bu süre içerisinde bildirim yapılmaması halinde ise idari para cezası uygulanacaktır. Diğer taraftan, sigortalıların istirahat raporlarını işverenlerine ibraz ettikleri halde çalışılmadığına dair bildirim yapılmadığı yönündeki başvurularında istirahat rapor tarihleri ve bildirim süresinde intikal edip etmediğine bakılarak tebliğ yazıları gönderilecek, yazının tebellüğ tarihinden itibaren 5 iş günü içerisinde bildirimlerin yapılması istenecektir.

B.3. Denetim veya Kontrollerde Bildirimin Geç Yapıldığının Tespiti Halinde Bilgilendirme Yapılmaksızın İdari Para Cezası Uygulanacak

Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerince uygulanacak olan ve “önce bilgilendir, sonra uymayanı cezalandır” şeklinde özetleyebileceğimiz yukarıda açıklanan sistem, durumun denetim ve kontrolle görevli memurlarca tespiti halinde işlememektedir. Genelgeye göre, işyerlerinde Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılacak denetim ve kontrollerde söz konusu bildirim geç yapıldığının tespiti halinde idari para cezası tebligat(bilgilendirme) yapılmaksızın uygulanacaktır.

B.4. Bazı Özel Durumlarda Bildirim

Sigortalılara rahatsızlıkları nedeniyle sağlık tesislerince 10 günün üzerinde istirahat verilmesi halinde, hak ettikleri geçici iş göremezlik ödeneklerini 10’ar günlük dilimler halinde almak istedikleri konusunda işverenlerine talepte bulunmadıkları takdirde, işverenler tarafından çalışılmadığına dair bildirim girişlerinin rapor bitiş tarihi itibarıyla 5 iş günü içerisinde elektronik ortamda yapılması gerekecektir.

Tebliğin yayımlandığı 12.05.2010 tarihinden önce iş göremezlik ödeneği için başvuruda bulunmuş olan 4/a sigortalılarına ait çalışmazlık belgesini göndermemiş olan işverenler için, SGK ünitelerince çalışılmadığına dair bildirim yapılmadığı için iş göremezlik ödeneklerini alamamış olanların belirlenerek, işverenlerden yazının tebliğ tarihinden itibaren 5 iş günü içerisinde bildirimlerin yapılması istenecektir.

Öte yandan, 4/a sigortalılarının hizmet bildirimlerinin e-bildirge sisteminden takip eden ayın 23’üne kadar SGK’ya gönderilebilmesi nedeniyle, bu kapsamda ilk defa işe giren sigortalılardan iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılarından istirahat raporu alanlar ile tekrar işe başlayan sigortalılardan işe başladıkları tarihten geriye doğru bir yıl içinde 90 gün sigortalılıkları olanla-

rın, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık ve analık sigortalarından istirahatli oldukları sürelerde işyerlerinde çalışmadıklarına dair bildirim, işverenler tarafından e-bildirge sisteminde mevcut olan Sigortalı Hesap Fişi ile cari ayın hizmetlerini SGK'ya gönderdikten sonra elektronik ortamda göndermeleri istenmektedir.

Her üç halde de, bildirimlerin istenen şekil ve sürede yapılmaması Tebliğ'de öngörülen idari para cezasının uygulanmasıyla sonuçlanacaktır.

III- SONUÇ

SGK'nın Mayıs ayında yayımladığı Tebliğle 4/a sigortalılarının istirahathatlı oldukları süreler için geçici iş göremezlik ödeneklerini alabilmelerini teminen, çalışmadıklarına dair bildirim işverenlerince, sigortalılarca hak edilen istirahat süresini takip eden 5 iş günü içinde elektronik ortamda Kuruma gönderilmesi zorunlu kılınmıştır. Bildirimlerin yapılmaması halinde aylık asgari ücretin 5 katı tutarında, geç verilmesi halinde ise aylık asgari ücretin 2 katı tutarında idari para cezası uygulanması öngörülmüştür. Bu düzenleme özellikle sigortalı sayısı fazla olan ve sigortalıları işyerine uzak mahallerde ikamet eden işyeri işverenlerini endişeye sevk etmişti. Ancak, SGK 2010/66 sayılı Genelgeyle işverenleri rahatlatıcı bir yoruma gitmiştir. Sigortalıların istirahat raporlarını işverenlerine ibraz etmelerini takip eden 5 iş günü içerisinde bildirim işverenlerce yapılması, istirahat raporlarının sigortalılarca işverenlerine ibraz edilmemiş olabileceği de dikkate alınarak SGK İl Müdürlüklerince işverenlerin bilgilendirilmesi gibi düzenlemeler getirilmiştir. Ancak, idari para cezasının her bir fiil için uygulanacak olması ve SGK'nın denetim ve kontrollerinde söz konusu bildirim geç yapıldığının tespiti halinde idari para cezasının tebligat(bilgilendirme) yapılmaksızın uygulanmasının öngörülmesi nedeniyle işverenlerin işçilerini konuya ilişkin bilgilendirmeleri ve istirahat raporu alan işçilerin bildirimini hususunu hassasiyetle takip etmeleri lehlerine olacaktır.

KAYNAKÇA

Sosyal Güvenlik Kurumu (12.05.2010). **İstirahatli Olan Sigortalıların İşyerinde Çalışmadıklarına Dair Bildirimin İşverenlerce Sosyal Güvenlik Kurumuna Gönderilmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ.** Ankara : Resmi Gazete (27579 sayılı)

T.C. Yasalar (16.06.2006). **5510 sayılı Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu.** Ankara : Resmi Gazete (26200 sayılı)

