

BİRDEN FAZLA İŞYERİNDE ÇALIŞMANIN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN SONUÇLARI

1. GİRİŞ

Çalışma hayatında esnek istihdam modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, sigortalıların aynı anda birden fazla işverene bağlı olarak çalışması giderek daha sık karşılaşılan bir olgu hâline gelmiştir. Özellikle kısmi süreli çalışma, hafta sonu ek işler ve ikinci bir işveren nezdinde yürütülen yardımcı faaliyetler, tek bir sigortalının birden fazla işyeriyle ilişki kurmasına yol açmaktadır.

Ancak uygulamada bu çalışma biçiminin Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından doğurduğu sonuçlar yeterince bilinmemekte; prim gün sayısı, prime esas kazanç, iş kazası sorumluluğu ve emeklilik hesaplamaları açısından ciddi yanlış kabuller ortaya çıkmaktadır. Çoğu zaman sigortalılar bu durumun kendilerine otomatik bir avantaj sağlayacağını düşünürken, işverenler ise “başka bir işyerinden sigortalı” gerekçesiyle bildirim yükümlülüğünü ihmal edebilmektedir.

2. BİRDEN FAZLA İŞVERENE BAĞLI ÇALIŞMANIN HUKUKİ DAYANAĞI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda, bir sigortalının aynı anda yalnızca tek bir işverene bağlı olarak çalışabileceğine ilişkin herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Fiili çalışmanın varlığı halinde sigortalılık ilişkisinin kurulacağı kabul edilmiştir.

Bu çerçevede; Sigortalının birden fazla işverene bağlı olarak çalışması mümkündür.

Her bir işveren, kendi işyerindeki fiili çalışma bakımından ayrı ayrı sigortalı bildirim yükümlülüğü altındadır. Sigortalının başka bir işyerinden sigortalı olması, bildirim ortadan kaldırmaz. Uygulamada özellikle ikinci işverenler bakımından bu yükümlülüğün göz ardı edilmesi, SGK denetimlerinde idari para cezası ve geriye dönük prim borcu riskini doğurmaktadır.

3. PRİM GÜN SAYISI VE MÜKERRER GÜN SORUNU

Birden fazla işyerinde çalışmanın en sık yanlış anlaşılan yönü prim gün hesabıdır. SGK uygulamasında temel ilke şudur:

Aynı takvim günü için birden fazla işyerinden prim bildirimi yapılmış olsa dahi, Sigortalı açısından toplam gün sayısı 30 günü aşamaz. Bu nedenle, iki ayrı işyerinden aynı ay için 30’ar gün bildirim yapılması, sigortalının hizmet süresinin 60 gün olarak kabul edilmesi sonucunu doğurmaz. Bu durum, özellikle emeklilik planlaması yapan sigortalılar bakımından ciddi bir beklenti yanılgısına yol açmaktadır.

4. PRİME ESAS KAZANÇ VE TAVAN UYGULAMASI

Prim günleri tekilleştirilirken, kazançlar bakımından farklı bir yöntem izlenmektedir. SGK, aynı ay içinde birden fazla işyerinden bildirilen kazançları toplamaktadır. Ancak bu toplam, prime esas kazanç üst sınırı (tavan) ile sınırlıdır. Bu kapsamda, toplam kazanç tavanı aşarsa, aşan kısım prim matrahına ve emeklilik aylığı hesabına dâhil edilmez.



Uygulamada sigortalılar, birden fazla işyerinde çalışarak daha yüksek prim ödemeleri halinde daha yüksek emekli aylığı alacaklarını düşünmekte; ancak tavan uygulaması nedeniyle bu beklenti çoğu zaman karşılanmamaktadır.

5. KISMİ SÜRELİ VE TAM SÜRELİ ÇALIŞMANIN ÇAKIŞMASI

Birden fazla işyerinde çalışmanın en riskli görünümülerinden biri, tam süreli bir işte çalışırken ikinci bir işyerinde kısmi süreli olarak çalışılmasıdır. Bu tür durumlarda özellikle;

Kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmaması,

Eksik gün nedenlerinin hatalı bildirilmesi,

Bildirilen çalışma sürelerinin fiili durumu yansıtmaması,

SGK denetimlerinde ikinci işveren bakımından ciddi yaptırımlara yol açabilmektedir. Kurum uygulamasında, kısmi süreli çalışmanın gerçeğe aykırı olduğu tespit edildiğinde eksik bildirilen primler geriye dönük olarak talep edilebilmektedir.

6. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BOYUTU

Birden fazla işyerinde çalışan sigortalının iş kazası geçirmesi hâlinde, kural olarak sorumluluk kazanın meydana geldiği işverene aittir. Ancak uygulamada değerlendirme yalnızca bu işyeriyle sınırlı tutulmamaktadır.

SGK ve yargı uygulamasında; Sigortalının diğer işyerilerindeki bildirimleri, Meslek kodları, Bildirilen çalışma saatleri, bir bütün olarak değerlendirilmekte; gerçeğe aykırı veya çelişkili bildirimler kusur ve rücu hesaplamalarında dikkate alınmaktadır.

7. YARGITAY İÇTİHATLARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRME

Yargıtay, birden fazla işyerinde çalışmanın sosyal güvenlik hukuku bakımından sonuçlarını istikrarlı bir içtihat çizgisiyle ele almaktadır.

7.1. Sigortalılık Niteliği

Yargıtay, bir sigortalının aynı anda birden fazla işverene bağlı olarak çalışmasının sigortalılık niteliğini ortadan kaldırmadığını kabul etmektedir. Fiili çalışmanın varlığı hâlinde, her işveren yönünden ayrı ayrı sigortalı bildirim yükümlülüğü doğar.

(Yargıtay 21. HD, 14.03.2017 tarih, E.2016/..., K.2017/...).



7.2. Prim Günlerinin Mükerrer Sayılmaması

Yargıtay kararlarında, aynı takvim günü içinde birden fazla işyerinde çalışılmış olsa dahi, bu durumun sigortalıya birden fazla prim günü kazandırmayacağı açıkça belirtilmektedir. (Yargıtay 21. HD, 18.10.2016 tarih, E.2016/..., K.2016/...).

7.3. Prime Esas Kazanç ve Tavan

Yargıtay, birden fazla işyerinden elde edilen kazançların prime esas kazanç bakımından toplanacağını; ancak bu toplamın yasal tavanı aşan kısmının emeklilik hesabına dâhil edilemeyeceğini kabul etmektedir. (Yargıtay 21. HD, 09.04.2015 tarih, E.2014/..., K.2015/...).

7.4. İş Kazası ve Kusur Değerlendirmesi

Yargıtay, iş kazasının meydana geldiği işverenin sorumluluğunu esas almakla birlikte, sigortalının diğer işyerlerindeki bildirimlerinin gerçeğe uygunluğunu da kusur değerlendirmesinde dikkate almaktadır. (Yargıtay 21. HD, 11.02.2020 tarih, E.2019/..., K.2020/...).

7.5. Kısmi Süreli Çalışmada İspat Yükü

Kısmi süreli çalışmanın fiili durumu yansıtmadığı iddiasında, Yargıtay ispat yükünü işveren üzerinde bırakmakta; yazılı sözleşme ve çalışma kayıtlarının bulunmamasını işveren aleyhine değerlendirmektedir. (Yargıtay 9. HD, 27.09.2018 tarih, E.2016/..., K.2018/...).

8. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Birden fazla işyerinde çalışma, sosyal güvenlik hukuku bakımından çok katmanlı sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışma biçimi, her zaman sigortalı lehine sonuç doğurmamakta; eksik veya hatalı bildirimler işverenler açısından idari para cezası, geriye dönük prim borcu ve rücu riskini beraberinde getirmektedir.

Bu nedenle, birden fazla işyerinde çalışma olgusunun yalnızca kısa vadeli prim bildirimi açısından değil; iş kazası, emeklilik ve uzun vadeli mali sonuçlarıyla birlikte ele alınması gerekmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ

