



4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE İŞVERENLERİN TAZMİNAT YÜKÜMLÜLÜKLERİ NELERDİR ve BU TAZMİNATLAR SİGORTA PRİMİNE TABİ MİDİR?

Faruk YÜKSEL (*)

1 - GİRİŞ

Çalışma ilişkisinin balıca tarafları işçi ve işverenlerdir. Hiç şüphesiz işverenler, bu ilişkide görece güçlü olan taraftır. Bu nedenle hukuki düzenlemelerde işçileri korumaya yönelik hükümler bulunmaktadır. Ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen temel kanun olan 4857 sayılı İş Kanunu¹ da getirdiği hükümlerle işçiler lehine bir takım tedbirler almıştır. Çalışma ilişkilerinde işçileri korumayı amaçlayan tedbirlerin en önemlilerinden biri de, işverene getirilen tazminat yaptırımlarıdır.

Çalışmamızda 4857 sayılı Kanuna göre işverenin işçilerine karşı olan tazminat yükümlülükleri ve bu tazminatların sigorta primine tabi olup olmadıkları hakkında açıklamalar yapılacaktır².

2- KIDEM TAZMİNATI

Son günlerde Kıdem Tazminatı Fonu tartışmaları nedeniyle gündemde olan kıdem tazminatı 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi ile düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı, işverenin iş sözleşmesini haksız yere feshetmesini engellemeyi amaçladığı gibi, işsiz kalan işçi için güvence niteliği taşımaktadır.

Kıdem tazminatına hak kazanılan haller şunlardır:

a) İş sözleşmesinin, işveren tarafından 4857 sayılı Kanunun "İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı" başlıklı 25. maddesinin II numaralı bendinde sayılan haller dışında bir nedenle feshedilmesi.

b) İş sözleşmesinin, işçi tarafından 4857 sayılı Kanunun "İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı" başlıklı 24. maddesinde sayılan hallerden biri nedeniyle feshedilmesi.

(*) SGK Baş Müfettişi

¹ 10/06/2003 tarih ve 25314 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

² Açıklanacak tazminatlardan kıdem tazminatı 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi ile düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı Kanunun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi dışındaki maddelerini yürürlükten kaldırmıştır.

c) İş sözleşmesinin, işçinin askerlik hizmetini yapmak için işten ayrılması nedeniyle feshedilmesi.

d) İş sözleşmesinin, işçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılması nedeniyle feshedilmesi.

e) İş sözleşmesinin, işçinin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteği ile ayrılması nedeniyle feshedilmesi.

f) İş sözleşmesinin, evlenen kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteği ile işten ayrılması nedeniyle feshedilmesi.

g) İş sözleşmesinin, işçinin ölümü nedeniyle son bulması. Bu, durumda kıdem tazminatı ölen işçinin mirasçılara ödenecektir.

İşçilerin yukarıdaki hallerde kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için gereken şartlar ise şunlardır:

a) İşçinin İş Kanununa tabi bir işte çalışması.

b) İşçinin, işyerinden bir yıldan fazla süre ile çalışıyor olması. Bu sürenin hesabında, iş sözleşmesinin aralıksız devam etmiş veya aralıklarla yeniden yapılmış olmasına bakılmaksızın, aynı işyerinin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan sürelerin tamamı dikkate alınacaktır.

Kıdem tazminatı tutarı, işçinin işyerinde çalıştığı yıl ile işten ayrıldığı tarihteki 30 günlük ücretinin çarpılması yoluyla bulunur. Artan süreler için de orantılı olarak hesaplanacak tutar tazminatın hesabında dikkate alınır. Örneğin, bir işyerinde 3 yıl 4 ay çalıştıktan sonra askerlik görevini yapmak üzere işten ayrılan ve son 30 günlük ücreti 1.200 TL olan bir işçi, üç yıllık kıdem tazminatı 3.600 (3x1.200) TL ve ayrıca 4 ay bir yılın 1/3'ü olduğundan 400 (1.200x1/3) TL olmak üzere toplam 4.000 TL kıdem tazminatı alacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesine istinaden (partime) çalışan işçilerin kıdem tazminatı alamayacaklarına ilişkin bir düzenleme bulunmadığından, bu şekilde çalışan işçiler de, yukarıda açıklanan durumlarda kıdem tazminatına hak kazanırlar.

3- EŞİT DAVRANMA İLKESİNİN İHLALİNDEN DOĞAN TAZMİNAT

4857 sayılı Kanununun Eşit Davranma İlkesi başlıklı beşinci maddesinin ilk beş fıkrasındaki hükümler işvereni bir takım davranışlardan men etmiştir. Bunlar:

a) İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

b) Esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılamaz.

c) Biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamaz.

d) Aynı veya eşit değerinde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

e) İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması nedeniyle, daha düşük bir ücret uygulanamaz.

Çalışması sırasında veya iş sözleşmesinin sonlandırılmasında, işverenin yukarıda belirtilen yasaklara aykırı davranışlarına maruz kalan işçi işverenden tazminat talep edebilir.

Bu nedenle iş mahkemesine başvuran işçi, kendisine eşit davranılmadığını ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi eşit davranma ilkesinin ihlal edildiğine dair güçlü karineler ortaya koyduğunda, işveren eşit davranma ilkesine aykırı davranışlarda bulunmadığını ispat etmek zorundadır.

Eşit davranma ilkesinin ihlal edilmesi nedeniyle **en çok işçinin 4 aylık ücreti** tutarında bir tazminata hükmedilebilir.

4- İHBAR TAZMİNATI

4857 sayılı Kanununun 17. maddesine göre iş ilişkisi belirsiz süreli sözleşmeye dayanıyorsa, iş sözleşmesini feshedecek tarafın bu durumu diğer tarafa önceden bildirmesi gerekir. Bu zorunluluk hem işçi hem de işveren için geçerlidir. Ayrıca iş ilişkisinin belirsiz süreli sözleşmeye dayanıyor olması gerekir.

Anılan maddenin ikinci fıkrasında, iş sözleşmesinin feshetmek isteyen tarafın, isteğini diğer tarafa bildirdikten ne kadar süre sonra sözleşmenin feshedilmiş sayılacağı düzenlemiştir. Buna göre iş sözleşmeleri:

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır. Bu süreler asgari sürelerdir. İş sözleşmesi ile bu sürelerin daha uzun belirlenmesi mümkündür.

Taraflardan biri bu şartlara uymazsa diğer tarafa tazminat ödemekle yükümlüdür. Yani, kanuna aykırı davranan işçi de işverene tazminat ödemek durumundadır.

Ödenecek tazminat tutarları, işçinin çalışma süresine göre belirlenen bildirim süresi için ödenmesi gereken ücretler kadardır.

Örnek-1:

(A), iki yıldır yanında çalıştığı işverene işten ayrılacağını söyleyerek işten ayrılmış ve bir daha işyerine gelmemiştir. Kanuna göre, (A) durumu işverene bildirdikten altı hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş olacaktır. Dolayısıyla (A), işten ayrılacağını bildirdiği tarihten sonra 6 hafta daha çalışmaya devam etmek zorundadır. Bu şarta uymayan (A), işverene kendi ücretinin 6 haftalık tutarı kadar tazminat ödemek zorundadır.

Örnek-2:

İşyerinde 5 ay çalışan (A)'ya işten çıkarıldığını bildiren işveren, kanuna göre iş sözleşmesi iki hafta sonra feshedilmiş sayılacağından, (A)'yı iki hafta daha çalıştırmak zorundadır. Bu kurala uymaması halinde (A)'ya iki haftalık ücreti kadar tazminat ödemek zorundadır.

Burada değinilmesi gereken bir nokta da deneme süreli iş sözleşmesidir. 4857 sayılı Kanununun 15. maddesinin birinci fıkrasına göre bireysel iş sözleşmelerinde 2 ayı, toplu iş sözleşmelerinde 4 ayı geç-

memek üzere deneme süresi belirlenebilir. Kanunda işçinin altı aydan az bir süredir çalışıyor olması halinde de ihbar tazminatı ödeneceği hükme bağlanmış olmakla beraber, deneme süresi içerisinde taraflardan birinin iş sözleşmesinin feshetmesi halinde Kanunun 17. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen iki haftalık bildirim süresi ve dolayısıyla ihbar tazminatı söz konusu olmayacaktır.

5- İŞE İADE KARARLARININ UYGULANMAMASINDAN DOĞAN TAZMİNAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ 4857 sayılı Kanunun;

a) 18. maddesinde, "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

b) 19. maddesinde, "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır."

c) 20. maddesinde, "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür." hükümleri bulunmaktadır.

Bu hükümlere göre işçinin,

- **Otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan bir işyerinde çalışması,**
- **İşyerinde en az altı aylık kıdeminin olması,**

Şartlarının gerçekleşmesi halinde işveren belirsiz süreli iş sözleşmesini ancak geçerli bir sebebe dayanarak feshedebilir ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtildiği fesih bildirimini yazılı olarak yapmak zorundadır

Sözleşmesi feshedilen işçiler, sözleşmenin feshinin geçerli bir sebebe dayanmadığı hallerde, fesih bildirimini yapıldığı tarihten itibaren **bir ay** içerisinde iş mahkemesine dava açabilirler. Ancak işveren ve sözleşmesi feshedilen işçinin ortak kararıyla, sorunun çözümü için özel hakem de tayin edilebilir.

Sözleşmenin feshinin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığı iş mahkemesi veya özel hakem tarafından değerlendirilirken ispat yükümlülüğü kural olarak işverene aittir. İşveren, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat etmek zorundadır. İşçi, feshin 4857 sayılı Kanuna uygun bir sebeple feshedilmediğini ispatla yükümlü değildir. Ancak sözleşmesi feshedilen işçi, sözleşmenin işveren tarafından ileri sürülen sebep dışında bir sebeple feshedildiğini iddia ediyorsa, bunu ispatlamak zorundadır.

İşçi tarafından sözleşmenin feshedilmesine yönelik olarak yapılan itirazın iş mahkemesi veya özel hakem tarafından kabul edilmesi halinde, işçinin hangi haklara sahip olduğuna ilişkin düzenleme 4857 sayılı Kanunun "Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları" başlıklı 21. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, itirazı sonucunda haklı görülerek işe iade edilmesine karar verilen işçi, işveren tarafından bir ay içerisinde işe başlatılmak zorundadır. Kendisine başvuru alan işveren, bir ay içerisinde işe başlatmadığı işçiye tazminat ödemekle yükümlüdür. İşe iade kararı gereğince işe başlamak üzere başvuran işçiyi işe almayan işveren, işçinin **en az dört aylık** ve **en çok sekiz aylık ücreti** tutarında bir tazminat ödeyecektir. Tazminat tutarının ne kadar olacağını, işe iade kararı alan mahkeme veya özel hakem, işe iade kararıyla birlikte belirleyecektir.

6- FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASINDAN DOĞAN TAZMİNAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Yukarıda belirtildiği gibi iş güvencesine ilişkin düzenlemeler, işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışması ve işçinin işyerinde en az altı aylık kıdeminin olması halinde geçerli olmaktadır. 4857 sayılı Kanunun 17. maddesinin altıncı fıkrasına göre, bu şartları taşımayan işçinin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren işçiye tazminat ödemek durumundadır. Bu durumda ödenecek tazminat tutarları aşağıdaki gibidir:

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, **altı haftalık**,
- b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, **oniki haftalık**,
- c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, **onsekiz haftalık**,
- d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, **yirmidört haftalık** ücreti tutarında tazminat ödenir.

Bu tazminata hak kazanabilmek için şu şartların gerçekleşmiş olması gerekir:

- İşçi 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinin kapsamında olmamalıdır.
- İş sözleşmesi işveren tarafından, fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdirilmiş olmalıdır.

7- ÇALIŞMA BELGESİNİN VERİLMESİNE İLİŞKİN TAZMİNAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

4857 sayılı Kanunun 28. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren, işten ayrılan işçiye yaptığı işin ne olduğu ve çalışma süresini gösteren bir belge vermek zorundadır.

İşten ayrılan işçi, bu belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede gerçeğe aykırı bilgiler bulunmasından dolayı zarar görebilir. Örneğin belgedeki çalışma süresi gerçekten daha az olduğunda, yeni bir işe başvururken yeterince deneyimli olmadığı için işe alınmayabilir. 4857 sayılı Kanunun 28. maddesinin ikinci fıkrası, böyle bir zarar gören işçinin işverenden tazminat isteyebileceğini hükme bağlamıştır.

Kanunda tazminat tutarının ne olacağına ilişkin bir düzenleme yoktur. Bu durumda tazminat tutarına olayın görüldüğü İş Mahkemesi tarafından karar verilecektir.

8- MALULLÜĞÜ NEDENİYLE İŞTEN AYRILAN İŞÇİNİN İŞE ALINMAMASINDAN DOĞAN TAZMİNAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Bu tazminat 4857 sayılı Kanunun 30. maddesinin beşinci maddesinde düzenlenmiştir.

Zaman zaman, yaşadıkları sağlık problemleri nedeniyle ortaya çıkan maluliyetleri nedeniyle işten ayrılan işçilerin bu durumlarının sonradan ortadan kalktığı görülmektedir. İşverenler, bu durumda olan ve yeniden çalışmak üzere başvuran eski işçileri:

- Eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal,
- Yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek işe almak zorundadır.

İşveren, bu şartlar gerçekleştiği halde işe almadığı eski işçisine **altı aylık** ücreti tutarında tazminat ödemek zorundadır.

9- ASKERLİK veya KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA NEDENİYLE İŞTEN AYRILAN İŞÇİNİN İŞE ALINMAMASINDAN DOĞAN TAZMİNAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

4857 sayılı Kanunun 31. maddesinde düzenlenmiştir.

İşverenler, herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan ve bu durum ortadan kalktıktan sonra yeniden çalışmak üzere başvuran eski işçileri:

- Eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal,
- Yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek işe almak zorundadır.

İşveren, bu şartlar gerçekleştiği halde işe almadığı eski işçisine **üç aylık** ücreti tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için, işten ayrılmasına neden olan ödevin sona ermesinden itibaren **iki ay** içerisinde yeniden işe başlamak üzere işverene başvurmuş olması gerekir. Bu süre aşıldıktan sonra başvuran ve işe alınmayan işçinin tazminat isteme hakkı yoktur.

10- TAZMİNATLAR SİGORTA PRİMİNE TABİ MİDİR?

Kıdem tazminatlarının ve ihbar tazminatlarının sigorta primine tabi olmadığı 5510 sayılı Kanunun³ 80. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde açıkça hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla, işçilere ödenen kıdem ve ihbar tazminatlarından sigorta primine ilişkin kesintiler yapılmaz.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan 27/04/2006 tarih ve 16-370 Ek sayılı Genelgeye göre, işverenin iş sözleşmesini feshetmesine itirazı sonucunda haklı görülerek işe iade edilmesine karar verilen ve işe başlamak üzere başvurmasına rağmen işe başlatılmayan işçiye ödenecek en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki iş güvencesi tazminatı, niteliği itibarıyla ücret sayılabilecek bir kazanç değildir. Ayrıca, işe başlatılmayan işçinin işe başlatılmaması nedeniyle sigortalılık niteliği de kalmamış olacaktır. Belirtilen bu nedenlerle işçiye ödenecek bu tazminat prime tabi tutulmayacaktır.

5510 sayılı Kanunun sigorta primi kesilecek kazançları düzenleyen 80. maddesinde, eşit davranma ilkesinin ihlal edilmesi nedeniyle en çok işçinin 4 aylık ücreti tutarında hükmedilebilen tazminat ile ilgili açık bir hüküm yoktur. Ancak anılan maddede sayılan ve sigorta primine tabi olduğu belirtilen kazançlar arasında tazminatlar sayılmamıştır. Ayrıca, eşit davranma ilkesinin ihlali nedeniyle hak kazanılacak tazminatlar çalışma karşılığı elde edilen bir kazanç da olmadığından sigorta primi kesintilerinin yapılmasına gerek yoktur.

İşverenin;

- Fesih hakkını kötüye kullanması nedeniyle,
- İşçi işten ayrıldıktan sonra verilmesi gereken çalışma belgesinin vaktinde verilmemesi veya belgede gerçeğe aykırı bilgiler bulunmasından işçinin gördüğü zarar nedeniyle,
- Malullüğü nedeniyle işten ayrılan ve bu durumu sona erdiği için yeniden çalışmak üzere başvuran işçinin işe alınmaması nedeniyle,
- Herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan ve bu durum ortadan kalktıktan sonra yeniden çalışmak üzere başvuran işçinin işe alınmaması nedeniyle

Ödemek durumunda kalacağı tazminatlar çalışma ilişkisi sona erdikten dolayısıyla işçi sigortalılık niteliğini yitirdikten sonra ödenmektedir. Ayrıca bu kazançlar, çalışma karşılığı hak edilen ücret, ikramiye vb. kazançlar niteliğinde değildir. O halde, sayılan tazminatlar sigorta primine tabi tutulmayacak, bu tazminatlardan sigorta primi kesilmeyecektir.

³ 16/06/2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

11- SONUÇ

Çalışma ilişkilerinde ortaya çıkacak durumlar nedeniyle gündeme gelebilecek tazminatlar işçiler için önemli güvenceler sağlamaktadır. Bu nedenle işçilerin; hak kazanabilecekleri tazminatlar, tazminatlara hak kazanmak için gereken şartlar ve tazminatlara ilişkin başvuru süreleri ile ilgili bilgi sahibi olmaları önem taşımaktadır.

İşverenler de ödemek zorunda kalabilecekleri tazminatlar ve bu yaptırımlarla karşılaşmamak için uymaları gereken yasal düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olmalıdırlar. Böylece kendilerine yüklenecek maddi külfetleri yüklenmek zorunda kalmayacaklardır.

Bilinmesi gereken diğer bir nokta da, İş Kanunundan kaynaklanan tazminatların sigorta primine esas kazançlar niteliğinde olmadığıdır. Dolayısıyla bu tazminatlardan sigorta primi kesilmeyecektir.