



İŞE İADE KARARLARI SONRASINDA PRİME TABİ TUTULACAK KAZANÇLAR ve İDARİ PARA CEZALARI

*EARNINGS SUBJECT TO PREMIUM PAYMENT
AFTER RETURN-TO-WORK DECISIONS AND
ADMINISTRATIVE PECUNIARY PENALTIES*

Faruk YÜKSEL (*)

ÖZ

İş Kanunu'na tabi işyerlerinde işverenler, belirsiz süreli iş sözleşmelerini geçerli bir sebeple feshedebilirler. İşverenin sözleşmeyi feshetmesine işçi bir ay içerisinde dava açabilir veya uyuşmazlığın çözümü için hakeme gidilebilir. İtiraz sürecinde işveren iş sözleşmesini geçerli bir sebeple feshettiğini ispatlamalıdır. İşçinin yaptığı itiraz iki ay içerisinde sonuçlandırılmak zorundadır. İtiraz sonucunda işe iade kararı verilmesi halinde, işçi 10 gün içerisinde işe başlamak üzere başvurmalıdır. Aksi halde sözleşmenin feshinin geçerli bir sebebe dayandığı kabul edilecektir. İşveren de işe başlamak üzere başvuran işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır. İşe iade kararı ile işe başlamak üzere başvuran işçiyi işe başlatmayan işveren tazminat ödemek durumundadır. Ayrıca işe başlatılsın veya başlatılmasın işçiye, 4 ayı geçmemek üzere, işsiz kaldığı döneme ait ücret ve diğer alacaklarını da ödemesi gerekmektedir. İşçiye bu nitelikte yapılacak ödemeler sigorta primine tabi tutulacak ve aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenecektir.

Anahtar Kelimeler: İş sözleşmesinin feshi, iş sözleşmesinin feshine itiraz, işe iade kararı

ABSTRACT

Employers who are subject to Labour Law may annul an indefinite employment contract due to a valid reason. Employee, on the other side, could take the annulment to the court or to the arbitrator within one month as of annulment. Employer, however, must prove that he/she has vacated

* SGK Başmüfettişi

employment contract on a valid basis. Appeal of employee must be concluded within two months. If employee returns to work as a result of appeal, employee then must apply for starting work in ten days. Otherwise, it will be deemed that the employment contract has been annulled on a valid basis. Employer must also start employee who has applied for resuming working within one month; otherwise employer has to pay compensation. Besides, regardless of being started to work or not, employee must be paid his/her wages and other receivables that he/she has not received before, not exceeding four months in total. Such payments will be subject to social security premium payment rules, and moreover, a monthly premium and service document must be prepared by employer.

Key Words: Annulment of employment contract, appeal against annulment of employment contract, return-to-work decision

1- GİRİŞ

Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin bazı hallerde mahkeme veya özel hakem kararlarıyla işlerine dönebilmeleri imkanı getirmiştir. Mahkeme veya özel hakem tarafından, sözleşmesi feshedilen işçilerin işlerine dönmeleri yönünde karar verilmesi durumunda işverenler bu işçilere bazı ödemeler yapmak veya geçmiş aylara ilişkin prim ve hizmet belgesi vermek durumunda kalabilmektedir.

Bu ödemelerin 5510 sayılı Kanun çerçevesinde prime tabi tutulup tutulmayacağı ve geç verilen prim belgeleri ile ilgili idari para cezası uygulanıp uygulanmayacağı ile ilgili olarak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde hükümler bulunduğu gibi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 16-330 Ek sayılı Genelge ve 16-370 Ek sayılı Genelge çıkarılmıştır.

Çalışmamızda yukarıda belirtilen düzenlemeler çerçevesinde, işe iade kararları sonrasında ortaya çıkması muhtemel durumlarda hangi kazançların prime tabi tutulacağı ve prim belgelerinden dolayı hangi hallerde idari para cezası uygulanacağına ilişkin bilgiler verilecektir.

2- İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ ve İTİRAZ

4857 sayılı Kanunun uygulandığı işyerlerinde işçinin,

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

Şartlarını taşıması 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 bildiriminin yapıldığı tarihten **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 Kanun'a 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.

4857 sayılı Kanun, konunun iş mahkemesinde dava konusu olması halinde, hızlı bir şekilde karar verilebilmesi için de hükümler getirmiştir. Buna göre, iş mahkemeleri bu konudaki davaları **iki ay içinde** sonuçlandırmalıdır. Ayrıca iş mahkemeleri tarafından bu konuda verilen kararlar taraflar tarafından temyiz edilirse, temyize ilişkin kararın da **bir ay içerisinde** verilmesi gerekmektedir.

3- İŞE İADE KARARLARININ (İTİRAZIN KABUL EDİLMESİ) SONUÇLARI

İşçi tarafından sözleşmenin feshedilmesine yönelik olarak yapılan itirazın iş mahkemesi veya özel hakem tarafından kabul edilmesi halinde, işçinin sahip olduğu haklar aşağıda açıklanmıştır:

3.1- İşçinin İşe Başlama Talebinde Bulunmaması:

İtirazı iş mahkemesi veya özel hakem tarafından kabul edilen işçi, kesinleşen mahkeme kararı veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren **10 gün** içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. İşveren de, **bir ay** içerisinde işçiyi işe başlatmak zorundadır. Ancak işçi, 10 günlük süre içerisinde işe başlamak üzere başvurmazsa işveren tarafından yapılan fesih geçerli bir fesih olarak kabul edilecektir. Dolayısıyla işçi tarafından sözleşmenin feshine yapılan itirazın kabulüne ilişkin mahkeme kararı veya özel hakem kararı hükümsüz kalacaktır.

3.2- İtirazı Kabul Edilen İşçinin İşe Başlatılmaması:

İtirazı 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. Tazminatın alt ve üst sınırları bulunmaktadır. Buna göre, işe iade kararı gereğince işe başlamak üzere başvuran işçiyi işe almayan işveren, işçinin **en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti** tutarında bir **iş güvencesi tazminatı** ödeyecektir. Tazminat tutarının ne kadar olacağını, işe iade kararı alan mahkeme veya özel hakem, işe iade kararıyla birlikte belirleyecektir.

Ayrıca, işe başlatılsın veya başlatılmasın, işe iadesine karar verilen işçiye bir hak daha tanımıştır. İşveren, işe iade edilmesine karar verilen işçiye, karar kesinleşene kadar çalıştırılmadığı süre için doğmuş olan **ücret ve diğer haklarını** da ödemek zorundadır. İşveren, işe başlamak üzere başvuran işçiyi işe başlatmasa dahi, bu ödemeyi yapmalıdır.

Bu ödeme, işçinin işten çıkarıldığı tarihten işe iade edilme kararının kesinleşme tarihine kadar geçecek sürede elde edeceği ücret ve diğer haklarının toplamıdır. Ancak Kanunda, bu sürenin en fazla **4 ay** olabileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmaktadır. Dolayısıyla işçinin işten çıkarılması ile işe iade kararının kesinleşmesi arasında 4 aydan fazla bir süre geçmiş olsa dahi, işverenin işçiye 4 aylık ücret ve diğer haklarını ödemesi yeterli olacaktır.

3.3- İtirazı Kabul Edilen İşçinin İşe Başlatılması

İş sözleşmesinin feshine itiraz eden ve işe iade edilmesine karar verilen işçi, başvurusu halinde yeniden işe başlatılırsa işveren tarafından herhangi bir tazminat ödenmesi söz konusu değildir.

Ancak işveren işe iadesine karar verilen ve işe başlattığı işçiye, yukarıda da belirtildiği gibi **4 ayı geçmemek üzere**, işten çıkarılmasından işe iade kararının kesinleştiği tarihe kadar geçen süre için **ücret ve diğer haklarını** ödemek zorundadır.

4- İŞE İADE KARARLARI GEREĞİNCE YAPILACAK ÖDEMELER SİGORTA PRİMİNE TABİ MİDİR?

Yukarıda açıklandığı üzere işe iade kararları sonucunda, işçi ve işverenin davranışlarına göre, işveren işçiye bazı ödemeler yapmakla yükümlü kılınmıştır. Bu ödemelerin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hangi hallerde sigorta primine tabi tutulacağı aşağıda açıklanmıştır.

4.1- İşçinin İşe Başlama Talebinde Bulunmaması Hali:

İşe iade kararı verilen işçinin, işe başvuru talebinde bulunmaması halinde işe iade kararının hükümsüz kalacağı yukarıda açıklanmıştır. Dolayısıyla işe iade kararı sonucunda işveren tarafından işçiye herhangi bir ödeme yapılmayacağından sigorta primine tabi tutulacak herhangi bir kazanç da bulunmamaktadır.

4.2- İşçinin İşe Başlama Talebinde Bulunması Hali:

İşe iade edilmesine karar verilen ve talebine rağmen işe başlatılmayan işçiye ödenecek iş güvencesi tazminatı, niteliği itibarıyla ücret sayılabilecek bir kazanç değildir. Ayrıca, işe başlatılmayan işçinin işe başlatılmaması nedeniyle sigortalılık niteliği de kalmamış olacaktır. Yapılacak tazminat ödemesini, işçiyi koruma amacı güden ve işe başlatmaması nedeniyle işverene verilen bir medeni ceza niteliğindedir. Belirtilen bu nedenlerle, işçiye ödenecek bu tazminat prime tabi tutulmayacaktır.

İşe başlatılsın veya başlatılmasın işe iadesine karar verilen işçiye, çalıştırılmadığı süre için doğmuş olan ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerekmektedir. Yapılan bu ödeme ile işverenin sözleşmenin feshine ilişkin kararının en çok 4 aylık süre için ileri bir tarihe atıldığını kabul etmek gerekir. Çalışma karşılığı olmaksızın yapılan bu ödeme, çalışma karşılığı yapılan ödemeler gibi değerlendirilmelidir. Dolayısıyla, bu ödeme tüm sigorta kolları üzerinden prime tabi tutulacaktır. Ayrıca ödeme tutarının belirlenmesine esas süre de hizmetten sayılacaktır.

5- İŞE İADE KARARLARI GEREĞİNCE VERİLECEK PRİM BELGELERİ NEDENİYLE UYGULANACAK PARA CEZASI

İşe başlatılsın veya başlatılmasın, iade kararı gereğince işçiye ödenmesi gereken ücret ve diğer hakları sigorta primine tabi olduğundan, bu ödemeler ile ilgili prim belgelerinin düzenlenerek Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesi, yasal süresi içerisinde verilmeyen prim belgeleri için idari para cezası uygulanması yönünde hükümler içermektedir. Ancak, işe iade kararları sonrasında verilmesi gereken prim belgelerinin yasal süresi içerisinde verilmesi fiilen mümkün değildir. Bu nedenle, bu durumdaki işverenlere söz konusu prim belgelerinin verilebilmesi için ayrıca süre tanınmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Bu konu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 102. maddesinde düzenlenmiş olup 21/08/2013 tarih ve 28742 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yeniden düzenleme yapılmıştır. Buna göre prim belgelerinin, işe iade-

sine karar verilen sigortalının yaptığı başvuru üzerine yeniden işe alan işverenin sigortalıya gönderdiği işe davet yazısının tebliğ edildiği tarihi veya sigortalıyı işe almayan işverene sigortalının başvuruda bulunduğu tarihin içinde bulunduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar verilmesi ve muhteviyatı prim tutarlarının da aynı süre içinde ödenmesi halinde idari para cezası ve gecikme zammı uygulanmayacaktır.

Uygulanacak idari para cezası hesaplanırken prim belgelerinin verilmesi için belirlenmiş olan sürenin son günü geçerli olan asgari ücretin brüt tutarı esas alınacaktır. Asgari ücretin brüt tutarı 01.01.2014-30.06.2014 dönemi **1.071.-TL.** ve 01.07.2014 - 31.12.2014 dönemi için **1.134.-TL. olarak belirlenmiştir.**

İdari para cezası uygulanması durumunu örneklerle açıklayalım:

Örnek 1:

Özel sektörde çalışan (A), işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine feshin geçersizliği talebi ile dava açmış ve işe iadesine karar verildiği davacı (A)'ya 06/01/2014 tarihinde tebliğ edilmiştir. (A), 08/01/2014 tarihinde işverene başvurmuş işveren tarafından (A)'ya gönderilen işe davet yazısı 21/01/2014 tarihinde tebliğ edilmiştir. Bu tarihi takip eden ay 2014/Şubat ayıdır. Bu durumda işe iade kararı gereğince ödenmesi gereken ücret ve prime tabi diğer haklardan dolayı geriye yönelik olarak düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin 2015/Şubat ayının sonuna kadar verilmesi ve muhteviyatı primlerin de yine aynı süre içinde ödenmesi halinde idari para cezası ve gecikme zammı uygulanmayacaktır. Aksi halde ise, verilen her bir aya ait aylık prim ve hizmet belgesi için ayrı ayrı olmak üzere idari para cezası uygulanacaktır. Ayrıca 01/03/2014 tarihinden başlanarak gecikilen her ay için gecikme zammı alınacaktır.

Örnek 2:

İş sözleşmesinin feshinin geçersizliği talebi ile dava açan özel sektör çalışanı (A)'ya talebinin kabul edildiğine ilişkin karar 29/01/2014 tarihinde tebliğ edilmiştir. (A), 05/02/2014 tarihinde işverene başvurmuş ancak işe başlatılmamıştır. Bu durumda 05/02/2014 tarihinin içinde bulunduğu ayı izleyen yani 2014/Mart ayının sonuna kadar işe iade kararına ilişkin prim belgelerinin verilmesi ve muhteviyatı primlerin de yine aynı süre içinde ödenmesi halinde, idari para cezası ve gecikme zammı uygulanmayacaktır.

6- SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu gereğince, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin iş mahkemesi veya özel hakem kararlarıyla işe iadelerine karar verilmesi halinde işveren;

- Yeniden işe başlamak üzere kendisine başvuran işçiyi işe alsın yada almasın, işçinin çalıştırılmadığı süre için, 4 ayı geçmemek üzere, doğmuş olan ücret ve diğer haklarını ödemek zorundadır.
- İşe iade edilmesine karar verilen işçiyi işe başlatmazsa, işçinin en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemek zorundadır.

Bu ödemelerden tazminat niteliğinde olanlar prime tabi tutulmayacak, işçinin ücret ve diğer haklarına ilişkin ödemeler prime tabi kazanç olarak kabul edilerek Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimleri yapılacaktır.

İşe iade edilmesine karar verilen işçiye ödenecek ücret ve diğer haklarına ilişkin ödemelerle ilgili prim ve hizmet belgelerinin, kesinleşen işe iade kararının işçiye tebliğ edildiği tarihten itibaren onuncu iş gününün içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar verilmesi ve muhteviyatı prim tutarlarının da aynı süre içinde ödenmesi halinde idari para cezası ve gecikme zammı uygulanmayacaktır.

KAYNAKÇA

- 4857 Sayılı İş Kanunu, 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12/05/2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazete
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 21/08/2013 tarih ve 28742 sayılı Resmi Gazete
- Sosyal Güvenlik Kurumunun 04/03/2005 tarih ve 16-330 Ek Sayılı Genelgesi
- Sosyal Güvenlik Kurumunun 27/04/2006 tarih ve 16-370 Ek Sayılı Genelgesi