

İŞ KANUNUNDA BOŞTA GEÇEN 4 AYLIK SÜRENİN SGK YÖNÜ

4857 sayılı İş Kanunu'nun "geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21'inci maddesinin üçüncü fıkrasında yapılan düzenlemeye göre; kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Maddede geçen en çok 4 aya kadar doğmuş ücret ve diğer hakları hesabında "giydirilmiş ücret" esas alınır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında (T: 01.12.2003, E: 2003/19181, K: 2003/19777); en çok 4 aya kadar olan haklarının hesaplanmasının "brüt çıplak ücret" üzerinden belirlenmesini hatalı bulmuştur. Gerek mahkeme, gerek özel hakem, gerekse de arabuluculuk kararı ile işe iade sonucunda karar verilen en çok 4 aya kadar boşta geçen süre için İş Kanunu gereği hakları giydirilmiş hali ile ödenecektir.

İş Kanununda boşta geçen 4 aylık sürenin SGK yönü ne şekilde olacaktır?

Bu konuda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda açık bir düzenleme yer almıyorsa 5510 sayılı Kanunun 107'nci maddesi gereği yürürlüğe konulan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 97'nci maddesinin (5) numaralı fıkrasında açık bir düzenlemeye yer verildiği, bilahare Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 18.06.2020 tarihli 2020-20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi ile uygulama esaslarının belirlendiği görülmektedir.

Yönetmelik ve Genelge ile yapılan düzenlemeler ışığında; işçinin işe iadesi için kesinleşen mahkeme veya özel hakem veya arabuluculuk kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak üzere başvurmuş olması kaydıyla, işe başlatılsın veya başlatılmasın bu nitelikteki işçilere çalıştırılmayan süre için ödenen en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar, akdin feshedildiği aydan başlanılarak ilgili ayların prime esas kazançlarına dâhil edilerek işsizlik sigortası primi de dâhil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primler kesilir ve bu süreler hizmetten sayılır.

İşçi işe başlatıldığında bildirim süresine ait ihbar ücreti ile kıdem tazminatının peşin olarak ödenmesi halinde bu ödeme işçiye ödenecek en çok 4 aya kadar olan ücret ve diğer alacaklarından mahsup edilir. Bildirim süresine ait ihbar ücret ile kıdem tazminatının prime tabi tutulmaması nedeniyle işçiye işe başlatılması halinde ödenecek en çok 4 aya kadar olan ücret ve diğer hakları mahsup edilmemiş haliyle prime tabi tutulur ve bu süreler prim ödeme gün sayısından sayılır.

Feshin geçersizliğine dair mahkeme veya özel hakem kararının kesinleştirilmesine kadar işçiye çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların işverenin işçiye işe başlatması veya başlatmamasına bakılmaksızın ödeneceğinden, bu düzenleme ile, feshin geçersizliğine dair karar alan işçiye, işe başlatıp başlatmama konusunda işverene verdiği inisiyatife karşılık işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesini hüküm altına alarak korumuş, sözleşmenin fesih tarihini, en çok 4 aya kadar ileri bir tarihe atmış bulunmaktadır. Bu doğrultuda, 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesi uyarınca işçiye ödenecek olan en çok 4 aya kadar ücret ve diğer alacaklardan (haklardan) prim alınarak bu süreler prim ödeme gün sayısı olarak değerlendirilecektir.

Bu konu ile bağlantılı olarak, işçi bu sürede başka bir işyerinde sigortalı olarak çalışmış olması bu bildirim etkileyecek mi? sorusuna Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 07 Kasım 2019 tarihli (E.2017/25582, K.2019/20636) kararı ile cevap verelim. Kararda; “ 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21. maddesinin 3. fıkrasında, “Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.” hükmü mevcut olup, bu hüküm fıkrasında geçen “en çok 4 aya kadar” ibaresi hâkime takdir hak ve yetkisi bahşetmemekte, kararın kesinleşme süresine göre belirlenecek azami ücret ve hakların sınırını göstermektedir. “Dairemiz kabulüne göre davacının işveren feshinden sonra boşta geçen süre içinde başka bir işveren nezdinde çalışmış ve bu işten gelir elde etmiş olması, işverenin 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ile ilgili yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Bu kabule göre, boşta geçen süre için geçersiz sayılan fesih tarihinden sonraki 4 aylık ücret ve diğer hakların hesaplanması gerekir.” şeklinde hüküm kurulmuştur. Bu karara göre, 4 aylık boşta geçen süre için işçinin başka bir yerde çalışmış olması 4 aylık hizmet bildirimini etkilemeyecektir. Sigortalının tanımı yapılırken, bir hizmet akdine istinaden bir veya birden fazla işveren emrinde çalışanlar denilmiş, ancak bir sigortalı bir ayda azami 30 gün hizmet alabilecek, prime esas kazancı da prime esas kazancın üst sınırı olabilecektir.

Sonuç olarak, işe iadesine karar verilen işçinin boşta geçen en çok 4 aya kadar ödenen ücret ve diğer hakları yanında hizmet akdinin son bulunduğu tarihten itibaren 4 ay sigortalı hizmetten sayılarak tüm sigorta kollarına dair prim kesilecektir.

Saygılarımızla
VİZYON GRUBU