

Sirküler Tarihi : 03.10.2006
Sirküler No : 2006/105

İŞ AKDİ SONA EREN İŞÇİLERE YAPILAN ÖDEMELERLE İLGİLİ 16-370 EK SAYILI SSK GENELGESİ

18.10.2005 tarih ve 2005/126 no.lu Sirküler Raporumuzda, **iş akdi sona eren işçilere yapılan ödemelerin İş Kanunu, S.S.K. ve Vergi Kanunları karşısındaki durumlarının** ve tâbi tutulacakları işlemlerin açıklanmasına çalışılmış ve bu meyanda Sirkülerin 2.4.1. ve 3.1. numaralı bölümlerinde, S.S.K. nun 16-330 Ek Sayılı Genelgesinde yer alan açıklamalara dayanılarak, iş akdi feshedilen işçiye, Mahkeme veya Özel Hakem tarafından verilen feshin geçersizliğine ilişkin karar üzerine ödenecek en az dört ve en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat ile en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının, S.S.K. karşısındaki durumu açıklanmış bulunmaktadır.

Bu defa, S.S.K. tarafından bir süre önce çıkarılan 27.04.2006 tarih ve 16-370 Sayılı Genelge ile 16-330 Sayılı Genelgede, sürenin uzatılmasına ve prime tâbi bulunan en çok dört aya kadar ücretin verilmeyeceği hallere ilişkin bazı açıklamalara yer verilmiştir.

Aşağıda, kısaca bunlardan söz edilecektir :

1. S.S.K. nun 04.03.2005 tarih ve 16-330 Ek Sayılı Eski Genelgesi :

S.S.K. tarafından yayımlanan 04.03.2005 tarih ve 16-330 Ek Sayılı Genelgede, otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan, en az altı aylık kıdemi bulunan ve iş akdi feshedilen işçiye, Mahkeme ve Özel Hakem tarafından verilen feshin geçersizliğine ilişkin karar üzerine, bazı şartlarla ödenmesi gereken en az dört ve en çok sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat ile en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının S.S.K. karşısındaki durumu açıklanarak :

- 1.1. Mahkeme kararı ile belirlenecek en az dört ve en çok sekiz aylık ücret tutarındaki tazminatın işçiye, kararın tebliğinden itibaren 10 gün içinde işe başlamak üzere başvurmasına rağmen, işverenin onu bir ay zarfında işe başlatmaması halinde ödenmesi, aksi takdirde ödenmemesi gerektiği, ödenecek tazminatın ücret değil medenî bir ceza niteliğinde olması sebebiyle prime tâbi tutulmayacağı (II-2.1-a) ;
- 1.2. En çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ise, işverenin işçiye işe başlatsın veya başlatmasın, çalıştırılmadığı süre için ödenen ücret sayılması dolayısıyla bunlardan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası primi de dâhil tüm sigorta kollarına ait primlerin kesileceği ve bu sürelerin hizmetten sayılacağı (II-2.1-b) ;
- 1.3. Prime tâbi olduğu belirtilen ve işçiye, işverenin işe başlatılıp başlatılmamasına bakılmaksızın ödenecek olan, sözleşmenin fesih tarihini en çok dört aya kadar ileri tarihe atmış olduğu faraziyesine dayanan, en çok dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer haklara ilişkin prim belgelerinin geriye yönelik şekilde düzenlenerek ;
 - Mahkeme kararının, tefhim ve tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içinde temyiz edilmemek suretiyle kesinleştiği ;

- Mahkeme kararının süresi içinde temyiz edilmiş olması halinde, Yargıtay onama ilâmının işveren veya vekiline tebliğ edildiği ;
- Yargıtay onama ilâmı işverene tebliğ edilmemiş veya edilememiş ise, bu ilâmın kararı veren Mahkemenin kalemine intikal ettiği ;

tarihi takip eden ayın sonuna kadar verilmesi ve primlerin aynı sürede ödenmesi gerekeceği, aksi takdirde işverene, bu bir aylık süreyi takibeden aydan başlamak üzere gecikilen her ay için gecikme zammı ve bir aylık sürenin son gününde geçerli olan asgarî ücret tutarı üzerinden de idarî para cezası uygulanacağı (II-2.3.) belirtilmiş olup, bütün bu hususlara 2005/126 sayılı Sirkülerimizin 2.4.1. ve 3.2. numaralı bölümlerinde çok kısa bir şekilde değinilmiş bulunmaktadır.

2. S.S.K. nun 27.04.2006 tarih ve 16-370 Ek Sayılı Yeni Genelgesi :

Bu Genelgede, daha önce yayımlanan 16-330 Ek Sayılı Genelgenin II-2.3 numaralı bölümünde yer alan ve mahiyeti yukarıda 1.3. numaralı bölümde açıklanan, en çok 4 aya kadar doğmuş ücret ve diğer haklara ilişkin prim belgelerinin verileceği ve primlerin ödeneceği sürenin yetersiz olduğu yolundaki şikayet ve itirazlara değinilerek, bu süreyi uzatan esaslara yer verilmiş ve ayrıca bu vesile ile 16-330 Sayılı Ek Genelgede yer alan hususlar tekrarlanarak vûzuha kavuşturulmuştur.

2.1. Primleri Beyan ve Ödeme Süresi :

Genelgenin 2.2. numaralı bölümünde yer alan, bu konuya ilişkin esaslar şöyledir :

- En çok 4 aya kadar ödenecek olan ücret ve prime tâbi diğer ödemelerin ilişkin olduğu sürenin başlangıcı, feshin geçersizliği dâvasına konu teşkil eden iş sözleşmesinin feshedildiği tarih olacaktır. Dolayısıyla , bunlar için fesih tarihinden itibaren ileriye doğru olan dönem için, geriye yönelik olarak aylık prim ve hizmet belgeleri verilecektir.
- Geriye yönelik olarak sonradan düzenlenmesi gereken bu aylık prim ve hizmet belgelerinin, kesinleşen Mahkeme kararının işçiye tebliğ edildiği tarihten itibaren (tebliğ edilen gün hariç) onuncu iş gününün içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar verilmesi ve muhteviyatı olan primin de aynı süre içinde ödenmesi gerekir. Mahkeme kararının işçiye tebliğ edildiği tarihin muteber bir belge ile kanıtlanması, Kurum tarafından işverenden istenecektir.

Böylece, daha önceki Genelge ile, kararın temyiz edilmeyerek kesinleştiği veya kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay onama ilâmının işveren veya vekiline tebliğ edildiği ve Yargıtay onama ilâmı tebliğ edilmemiş yahut edilememiş ise bu onama ilâmının kararı veren Mahkemenin kalemine intikal ettiği tarihi takip eden ayın sonuna kadar beyanı ve ödenmesi zorunlu kılınan primlerin, **kesinleşen Mahkeme veya Özel Hakem kararının işçiye tebliğ edildiği tarihten itibaren (tebliğ edilen gün hariç) onuncu iş gününün içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar verilmesi ve ödenmesi öngörülmüş ve böylece süre uzatılmış bulunmaktadır.**

2.2. İşverenin Davetine Rağmen İşe Başlamayan İşçinin Durumu :

Yeni Genelgede vûzuha kavuşturulan hususlardan birisi de, dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların işveren tarafından hangi hallerde ödenip, hangi hallerde ödenmeyeceği hususundaki S.S.K. görüşüdür.

16-330 Ek Sayılı Ek Genelgede, en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların, feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesi üzerine, işverenin işçiye işe başlatmasına veya başlatmamasına bakılmaksızın işçiye ödeneceği belirtilmiş bulunmaktaydı. (II-2.1.a)

16-370 Ek Sayılı Genelgede bu husus vûzuha kavuşturulmuş ve söz konusu **ücret ve diğer hakların işveren tarafından işçiye ödenebilmesi ve dolayısıyla prim ödeme mükellefiyetinin doğması için, kararın tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işçinin işverene başvurarak işverenin usulüne uygun daveti üzerine işe başlaması veya işçinin istemesine rağmen işveren tarafından işe başlatılmaması gerektiği açıklanmıştır.**

Genelgeye göre işçinin 10 iş günü içinde işverene başvurmaması veya bu süre içinde başvuruda bulunmakla beraber, işverenin usulüne uygun daveti üzerine işe başlamaması halinde, feshin geçerli nedene dayanmadığı yolundaki kesinleşen Mahkeme kararına rağmen, fesih işlemi bu defa geçerli hale geleceğinden, işçi gerek 4-8 aylık iş güvencesi tazminatı ve gerek se en çok dört aya kadar boşta kaldığı sürelerle ilişkin ücret ve diğer haklarını talep edemeyecek, dolayısıyla de prim belgesi verme ve prim ödeme yükümlülüğü ortadan kalkacaktır.

3. Özetlemek Gerekirse :

S.S.K. nun 16-370 Ek Sayılı Yeni Genelgesine göre :

- 3.1. İşçinin en çok dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer haklarına ilişkin prim belgelerinin verilme ve primlerin ödenme süresi, feshin geçersizliğine ilişkin kesinleşmiş Mahkeme veya Özel Hakem kararının işçiye tebliğ edildiği tarihten itibaren (tebliğ edilen gün hariç) onuncu iş gününün içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonu olup, Kurum tarafından tebliğ tarihinin işveren tarafından muteber bir belge ile kanıtlanması istenebilir.
- 3.2. En çok dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer hakların işçiye ödenmesi ve dolayısıyla de prim ödeme mükellefiyetinin doğması için, işçinin işe iadesine ilişkin Mahkeme veya Özel Hakem kararının kendisine tebliği tarihinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurması gerekir. Bu başvuru üzerine işveren, işçiyi işe başlatsın veya başlatmasın işverenin ödeme mükellefiyeti doğar.

İşçinin on iş günü zarfında işverene başvurmaması veya işverenin usulüne uygun davetini müteakip bir ay içinde işe başlamaması halinde, Mahkeme kararına rağmen fesih geçerli sayılır ve işçi, aynen iş güvencesi tazminatı gibi, en çok dört aya kadar boşta kaldığı sürelerle ilişkin ücreti ile diğer haklarını da talep edemez. Dolayısıyla de prim belgesi verme ve prim ödeme yükümlülüğü söz konusu olmaz.
- 3.3. İş sözleşmesi feshedilen ve feshin geçersizliğine hükmedilen işçiler hakkında yapılacak diğer işlemler açısından, 16-330 ve 16-370 Ek Sayılı Genelgeler arasında, başkaca önemli bir fark yoktur.

Saygılarımızla,

Not : 16-370 Ek Sayılı S.S.K. Genelgesi eklidir.

**“ SOSYAL SİGORTALAR KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü Sigorta Primleri Daire Başkanlığı**

SAYI : B.13.2.SSK.5.01.08.00/VIII-031/329546

ANKARA

**KONU: İş sözleşmesi feshedilen sigortalıların
işe iade edilmelerine ilişkin kararlar**

27/04/2006

**GENELGE
16-370 Ek**

I-GENEL AÇIKLAMALAR:

Muhtelif ünitelerimizden alınan yazılarda, işyerlerinde çalışan bazı sigortalıların iş sözleşmelerinin işverenlerince feshedilmesi üzerine ilgili mahkemeler nezdinde açtıkları davalar sonucunda verilen kararlarda, bu sigortalıların iş sözleşmelerinin feshinin geçersizliğine hükmedildiği, söz konusu mahkeme kararlarına istinaden işverenlerce çalışılmayan sürelerle ilişkin prim belgelerinin yasal süresi geçirildikten sonra Kurumumuza verildiği, anılan belgelerin; 16-330 Ek sayılı Genelgede de belirtildiği gibi,

-Mahkeme kararının temyiz edilmemesi durumunda kararın kesinleştiği,
-Temyiz edilmesi halinde Yargıtay onama ilamının işveren veya vekiline tebliğ edildiği,
-Yargıtay onama ilamı taraflara tebliğ edilmemiş/edilememiş ise Yargıtay onama ilamının kararı vermiş olan mahkemenin kalemine intikal ettiği,

Tarihi takip eden ayın sonuna kadar verilmemesi ve muhteviyatı prim tutarlarının aynı tarihlere kadar ödenmemesi durumunda idari para cezası ve gecikme zammı uygulandığı, ancak bazı işverenlerin yukarıda belirtilen sürenin yeterli olmadığını ileri sürerek Kurumumuzca bu şekilde yapılan işleme itiraz ettikleri belirtildiğinden, durum yeniden incelenmiştir.

II- İŞ KANUNUNA TABİ SİGORTALILARIN İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİNİN GEÇERSİZLİĞİNE MAHKEME VEYA ÖZEL HAKEM TARAFINDAN KARAR VERİLMESİ HALİNDE YAPILACAK İŞLEM:

2.1. Ödemelerin prime tabi olup olmaması:

16-330 Ek sayılı Genelgede de belirtildiği gibi, 4857 sayılı İş Kanununun “Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklı 21 inci maddesinin,

Birinci fıkrasında, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu, işçiyi başvurusu üzerine işverenin bir ay içinde işe başlatmaması halinde işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında **tazminat** ödemekle yükümlü olduğu,

İkinci fıkrasında, mahkeme veya özel hakemin feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirleyeceği,

Üçüncü fıkrasında, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan **ücret ve diğer haklarının** ödeneceği,

Dördüncü fıkrasında, işçi işe başlatılırsa peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ve kıdem tazminatının, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edileceği, işe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarının ayrıca ödeneceği,

Beşinci fıkrasında da, işçinin, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorunda olduğu, işçinin bu süre içinde başvuruda bulunmaması halinde, işverence yapılmış olan feshin geçerli bir fesih sayılacağı ve işverenin sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olacağı,

öngörülmüştür.

Bu hükümlere göre, İş Kanununun uygulandığı **otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin** geçerli sebep gösterilmeden veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme veya özel hakemce tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde;

a-İşçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmazsa veya bu süre içinde başvuruda bulunmakla birlikte işverenin usulüne uygun daveti üzerine işe başlamaz ise, feshin geçerli nedene dayanmadığı konusunda kesinleşen mahkeme kararına rağmen, fesih işlemi bu defa geçerli olacağı için, bu durumda, işçi İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci ve üçüncü fıkrasında yer alan iş güvencesi tazminatı ile en çok dört aya kadar boşta kaldığı sürelerle ilişkin ücret ve diğer haklarını **talep edemeyeceğinden**, işverenin Kurumumuza prim belgesi verme ve prim ödeme yükümlülüğü de olmayacaktır.

b-İşçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurduğu halde, başvurduğu tarihten itibaren bir ay içinde işe başlatılmaması durumunda, mahkeme veya özel hakem kararına istinaden kendisine ödenmesi gereken en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki iş güvencesi tazminatı, daha önce 16-330 Ek sayılı Genelgede de belirtildiği gibi, niteliği itibariyle ücret sayılabilecek bir kazanç durumunda olmaması, esasen işe başlatılmayan sigortalının, başlatılmaması nedeniyle sigortalılık vasfının da kalmaması, ödenecek paraların işçiyi himaye gayesine ve işverene işe başlatmama nedeniyle verilen bir medeni ceza niteliğinde olması nedenleriyle, **prime tabi tutulmayacaktır.**

c-Feshin geçersizliğine dair mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşmesine kadar işçiye çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların da işverenin işçiyi işe başlatması veya başlatmamasına bakılmaksızın ödeneceğinden, bu düzenleme ile, feshin geçersizliğine dair karar alan işçiyi, işe başlatıp başlatmama konusunda işverene verdiği inisiyatife karşılık işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesini hüküm altına alarak korumuş, sözleşmenin fesih tarihini, en çok dört aya kadar ileri bir tarihe atmış bulunmaktadır.

Buna göre, **işçinin işe iadesi için kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmuş olması koşuluyla;**

c1) İşçinin işe başlatılması,

c2) İşçinin istemesine rağmen işe başlatılmaması,

Hallerinde, işçiye çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarından iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere tüm sigorta kolları üzerinden prime tabi tutulacak ve bu süreler hizmetten sayılacaktır.

Diğer taraftan, işverenin usulüne uygun davetine rağmen işçinin Kanunda öngörülen bir ay içerisinde işe başlamaması halinde, fesih işlemi geçerli olacağından (a) bendinde belirtildiği gibi işlem yapılacaktır

2.2-Prim belgelerinin verilmesi ve primlerin ödenmesine ilişkin süreler:

İş Kanununun yukarıda bahsi geçen 21 inci maddesine istinaden iş mahkemelerince veya özel hakem tarafından verilen kararlar uyarınca işverenden on işgünü içerisinde işe iadesini isteyen işçiye, işverenin ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve prime tabi olması gereken diğer ödemelerin düzenlenecek prim belgeleri ile Kurumumuza bildirilmesi gerekmektedir.

Bu durumda, söz konusu aylık prim ve hizmet belgelerinin ilişkin olduğu sürenin başlangıcı, feshin geçersizliği davasına konu teşkil eden **iş sözleşmesinin feshedildiği tarih olacaktır.** Dolayısıyla, en çok dört aya kadar ödenecek olan ücret ve prime tabi diğer ödemeler için bu fesih tarihinden itibaren ileriye doğru dönem için aylık prim ve hizmet belgeleri verilecektir.

Yukarıda belirtilen hususlar dikkate alınarak, bu nitelikteki mahkeme veya özel hakem kararları uyarınca çalışılmayan sürelerle ilişkin olmak üzere geriye yönelik olarak sonradan düzenlenmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin; **kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının işçiye tebliğ edildiği tarihten itibaren (tebliğ edilen gün hariç) 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.**

Ancak, yukarıda belirtildiği şekilde işlem yapılabilmesi için **kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının işçiye tebliğ edildiği tarihin muteber bir belge ile kanıtlanması işverenden istenecektir.**

Örnek: Özel sektöre ait (X) işletmesinde çalışan (A)'nın, işverenince 10.01.2005 tarihinde iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine iş mahkemesinde sözleşmenin feshinin geçersizliği talebi ile açtığı dava sonucunda, mahkemece sözleşmenin feshinin geçersizliğine karar verildiği ve kesinleşen mahkeme kararının da işçiye 27.09.2005 tarihinde tebliğ edildiği varsayıldığında, tebliğ tarihini izleyen on işgününün son günü 11.10.2005 tarihi olduğundan, mahkeme tarafından ödenmesine hükmedilen ücret ve prime tabi diğer haklardan dolayı geriye yönelik olarak düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin 11.10.2005 tarihini izleyen 2005/Kasım ayının sonuna kadar verilmesi ve muhteviyatı primlerin de yine aynı süre içinde ödenmesi halinde, idari para cezası ve gecikme zammı alınmayacak, aksi halde, geriye doğru verilen her bir aya ait aylık prim ve hizmet belgesi için ayrı ayrı olmak üzere 30.11.2005 tarihinde yürürlükte olan asgari ücret dikkate alınarak (söz konusu belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına göre) idari para cezası uygulanacak ve 01.12.2005 tarihinden başlanarak gecikilen her ay için gecikme zammı alınacaktır.

Yukarıda belirtilen işyerinin resmi sektöre ait olduğu ve kesinleşen mahkeme kararının yine aynı tarihte (27.09.2005) tebliğ edildiği varsayıldığında, 11.10.2005 tarihi, 15.09.2005-14.10.2005 dönemi içindeki bir tarih olduğundan, geriye yönelik düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgelerinin bu defa en geç 14.11.2005 tarihine kadar verilmesi ve muhteviyatı primlerin de aynı sürede ödenmesi gerekmektedir.

İş Kanununun 21 inci maddesine ilişkin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararlarının uygulanması ile ilgili Kurumumuz işlemlerini ilgilendiren ve bu Genelgede yer almamış olan hususlarda (örneğin işçinin yasal süresi içinde işverene başvurup başvurmadığı veya işe iadeye ilişkin mahkeme kararında belirtilen en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakların hesaplanması, işveren tarafından davet edilen günde işe başlanıp başlanmadığı gibi konularda yaşanan ihtilafların halli için ikinci bir yargılamanın gerekmesi) Genel Müdürlüğümüzden alınacak talimata göre işlem yapılacaktır.

III- YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN HÜKÜMLER:

16- 330 Ek sayılı Genelgenin bu Genelgeye aykırı hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Bilgi edinilmesini, gereğinin buna göre yapılmasını rica ederiz.”