

## DENET SİRKÜLER

### İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



**Sirküler Tarihi** : 02.08.2020  
**Sirküler No** : 2020/115  
**Yayımlandığı Yer** : LEBİB YALKIN DERGİSİ - AĞUSTOS 2020 -  
**Sayı** : 200

\* Halit BAŞBUĞA  
\*\* Engin UZUNER

### İŞE İADE KARARI SONRASI SGK'NA YAPILACAK BİLDİRİMLER İLE TAZMİNAT HAKLARINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

#### ÖZET

4857 sayılı İş Kanununun<sup>1</sup> 18-21.maddelerinde ifadesini bulan iş güvencesi hükümleri; mahkeme veya özel hakem tarafından işçinin işe iadesine karar verilmesinden sonraki süreçte gerek işçiler gerekse de işverenler açısından önemli yükümlülükleri de beraberinde getirmektedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>2</sup>'nin 3. Maddesi ile işe iade talepleri de zorunlu arbuluculuk kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda, 18.06.2020 tarih 2020/20 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu'nun "İşveren İşlemleri Genelgesi" de dikkate alınarak işçilerin işe iade kararı sonrası işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda ödenecek 4-8 ay arasındaki işe başlatmama tazminatı ve diğer tazminatlar, işçinin 4 aya kadar boşa geçen süre ücreti gibi hususlarda Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak bildirimler, işverenlerin bu bildirimlerde dikkat edeceği hususlar makalenin konusunu oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler;** İş Güvencesi, İşe İade, Geçersiz Fesih, Arbuluculuk, Boşa Geçen Süre Ücreti, İşe Başlatmama Tazminatı.

#### BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14  
Park Plaza Kat:4  
34398 Maslak/İstanbul  
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00  
Fax: +90 212 365 62 02  
e-mail: bdo@bdo.com.tr  
[www.bdo.com.tr](http://www.bdo.com.tr)

*Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.*

*BDO International global ağıının toplam gelirleri 2019 yılında 9,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'den fazla ülkede bulunan 1.809 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 88.110 kişi çalışmaktadır.*

*Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayını, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.*

<sup>1</sup> 10.06.2003 tarih, 25134 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

<sup>2</sup> 25.10.2017 tarih, 30221 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

## GİRİŞ

İş güvencesi hükümleri, 4857 sayılı İş Kanununun 18.maddesiyle hüküm altına alınmış olup, Kanunu'nun 18. maddesine göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup> İşverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti, uygulamada İş Kanununun 20.maddesine göre; "işe iade davası" olarak adlandırılmaktadır.<sup>5</sup>

İş Sözleşmesinin geçersiz olarak feshedildiğinden bahisle işçinin işe iade davası açmadan önce fesih bildirimini tebliğinden itibaren bir ay içinde Arbulucuya başvurması zorunludur. Arbuluculuk sonunda bir anlaşmaya varılamazsa, işçi arbulucu son tutanağı ile birlikte iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir.<sup>6</sup>

İş Kanunu'nun 21.maddesinde işe iade davasının sonuçları belirtilmiş olup; Feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren, işçi on gün içinde işverene başvurmak zorunda olup, işverende, işe iade talep eden işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçinin süresinde başvurusuna rağmen işverenin bir ay içinde işe başlatmaması<sup>7</sup> durumunda, işveren, işçiye mahkemece belirlenen, en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. Bunun dışında, kararın kesinleşmesine kadar çalışmadığı süre için, işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödenecektir.<sup>8</sup>

## I. İŞE İADE KARARI SONRASINDA SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NA YAPILACAK BİLDİRİMLER

4857 sayılı İş Kanununun 21.maddesine göre, işe iadesine karar verilen sigortalının mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işverene başvurması<sup>9</sup> veya işverenin daveti üzerine tebligatın alınması hali, davet tarihi veya işe başlatmama halinde işçinin işverene yaptığı başvuruya ilişkin tebligatın alındığı tarihin bulunduğu ayı, Arbuluculuk görüşmelerinde anlaşma belgesinin ilam niteliği kazandığı tarihi<sup>10</sup> takip eden ayın 23' üne kadar

<sup>3</sup> Kısa çalışmada geçen süreler, iş güvencesine esas altı aylık kıdem hesabında dikkate alınır. (Şahin Çil; Koronavirüs Salgınının İş Hukuku'na Etkileri, Yetkin Yayınları, Ankara-2020, s.63.)

<sup>4</sup> Özlem Özkes, İşe İade Taleplerinde Dava Şartı olan (Zorunlu) Arbuluculuk, TBB Dergisi, 2018, S.138, s.288.

<sup>5</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2015, s.639.

<sup>6</sup> İzmir BAM 9. H.D. 10.07.2019 gün, 2019/104 E, 2019/894 K "... Yasal hak düşürücü süre başlangıcının son tutanağın arbulucu ve her iki taraf imzasının tamamlandığı tarihten itibaren başlar."

<sup>7</sup> İşveren başvuruya sessiz kaldığında fesih tarihi bir aylık sürenin dolduğu tarihtir. (Yargıtay 22. H.D. 2013/7193 E. 2014/6446 K. 18.03.2014)

<sup>8</sup> Özkes, s.289.

<sup>9</sup> 10 günlük süre içinde başvuru iradesi kullanıldığında postadaki gecikme önemli değildir (Yargıtay 22.H.D. 2012/18994, 2012/21993 K. 11.10.2012, Yargıtay 9.H.D. 2008/22480 E. 2009/26806 K. 13.10.2009).

<sup>10</sup> Anlaşma belgesinde taraflar, avukatları ve arbulucunun birlikte imzası varsa söz konusu belge icra edilebilir şerhi aranmadan ilam niteliğinde belge sayılacak, taraflar ve arbulucunun imzalarının yer aldığı ancak avukatların imzalarının bulunmadığı belgenin ise

Kuruma aylık veya ek prim ve hizmet belgesinin verilmesi halinde yasal süre içinde verilmiş sayılacaktır. <sup>11</sup>

Aylık prim ve hizmet belgelerinden dolayı tahakkuk edecek sigorta primlerinin yukarıda belirtilen tarihleri izleyen ayın sonuna kadar Kuruma ödenmesi halinde yasal süresi içinde ödendiği kabul edilecektir. Eğer işçi, işe iade sonucu verilen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü<sup>12</sup> içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmazsa, geçersiz yapılan fesih geçerli hale geleceğinden 4 aylık süreye ilişkin boşta geçen ücret ve diğer haklarla ilgili işverenin belge düzenleme ve prim ödeme yükümlülüğü de bulunmayacaktır. Başka bir durumda mahkeme kararı ile yapılan feshin işveren tarafından haklı fesih olduğuna karar verirse, işveren tarafından SGK'ya herhangi bir bildirim yapılmasına da gerek yoktur.

## II. BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ İLE İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATININ HESAPLANMASI

Boşta geçen süre ücreti, esas itibariyle ücret niteliğinde olduğundan dava tarihindeki veya arabuluculuk görüşmesindeki giydirilmiş ücret esas alınır. Feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok 4 aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer hakları belirlenmelidir. Belirtilen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol ve yemek yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar da dâhil edilmelidir. Boşta geçen süre ücreti hesaplanırken brüt ücretten SGK Primi, işsizlik primi, gelir ve damga vergisi kesilecektir.

Örneğin; İşçinin 01.01.2018 tarihinde iş akdi feshedilmiş ve 20.03.2019 tarihinde işe başlatılmamış ve dava bir aylık sürede 01.02.2018 tarihinde açılmış ise boşta geçen süre açısından dava tarihi 01.02.2018 tarihindeki ücreti, 26 gün yol ve yemek yardımı, 365-TL tutarında 2 bayram yardımı, aylık 110 TL aile yardımı ve yılda 30-TL den 4 ikramiye olduğu varsayıldığından toplam 1129,86-TL (aylık) \*4 =4519,44- TL boşta geçen ücreti bulunur.<sup>13</sup>

İşe başlatmama tazminatının işçinin işe başlatılmadığı tarihteki son ücreti üzerinde hesaplanması gerekir. Bu tarihte işçinin işyerinde çalışması söz konusu olmadığı için, eğer çalışmış olsaydı alacağı ücretin yani emsal ücretin tazminatın hesabında dikkate alınması gerekecektir.<sup>14</sup> İşe başlatmama tazminatı, giydirilmiş değil, çıplak ücretten hesaplanır.<sup>15</sup> İşe başlatmama tazminatından sadece binde 7,59 damga vergisi kesilecek olup, tazminat niteliğinde olduğundan gelir vergisi, SGK primi ve işsizlik primi kesilmeyecektir. Yargıtay uygulamasına göre; işe başlatmama tazminatı miktarı, işçinin kıdemine göre; 6 ay-5 yıl arası kıdem için 4 ay, 5-15 yıl kıdemli

---

mahkemeden ilam niteliğinde olduğuna ilişkin şerh konulduktan sonra ilam niteliğini kazanacaktır.

<sup>11</sup> 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi, s.210.

<sup>12</sup> 10 günlük süre iş günü olup, hafta tatilleri çalışma süresinden sayılmaz. (Yargıtay 9. H.D. 2008/25997 E. 2010/13749 K. 17.05.2010 )

<sup>13</sup> Uğur Ocak, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 1.Kitap, Gaziantep 2018, s.1078-1079.

<sup>14</sup> Ünal Narmanlıoğlu, İşe Başlatmama Tazminatı, Yaşar Üniversitesi Dergisi, C.8, 2013, s.2046

<sup>15</sup> Yargıtay 9. H.D. 2009/2277E. 2011/3308 K. 14.02.2011, Yargıtay 22. H.D. 2011/5998 E. 2012/1244 K. 06.02.2012.

işçiler için 5 ay, 15 yıl ve üzeri kıdemi olan işçiler için 6 aylık ve işçinin kıdemine göre 8 aya kadar çıkabilmektedir. Tazminat süresinin belirlenmesinde; 4857 sayılı İş Kanununun 53.maddesindeki yıllık ücretli izin süreleriyle orantılı hesaplama yapılmaktadır.

### III. KIDEM VE İHBAR TAZMİNATININ HESAPLANMASI

İşe iade davası sonucunda feshin geçersizliğine karar verildiğinde belirlenecek olan kıdem tazminatının, fesih tarihindeki giydirilmiş brüt ücret üzerinden ödenmesi gerekmekte olup, ücretin tespitinde işe başlatmama tarihi esas alınacaktır. Kıdem tazminatı tavan tutarının<sup>16</sup> da fesih tarihi itibarıyla dikkate alınması gerekmektedir.<sup>17</sup>Kıdem süresine 4 aya kadar boşta geçen süre hizmeti de dâhil edilecektir. Bu durumda fesih tarihindeki 4 aylık süre ilk feshin sonuna eklenir.<sup>18</sup> İşe başlatmama tarihine kadar geçen süre esas alınmaz.<sup>19</sup>

İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya işçi bildirim süresine ait ücretini peşin olarak almamış ise, bu süreler ait ihbar tazminatı ayrıca ödenmektedir. Söz konusu tazminat, işe başlatmama tarihindeki ücret üzerinden hesaplanacaktır. Eğer işçi işe davete rağmen işe başlamazsa, dört aya kadar boşta geçen süre ücreti hakkı doğmayacağından kıdeme bağlı hakların tespitinde de 4 aylık süre eklenmeyecektir.<sup>20</sup> İşçinin işe başlaması durumunda, peşin ödenen bildirim süresine ait ücreti ile kıdem tazminatı, yapılacak ödemededen mahsup edilecektir.<sup>21</sup>

### IV. İŞE İADE KARARI SONRASINDA ÖDENEN ÜCRET VE TAZMİNATLARIN PRİME ESAS KAZANCA DÂHİL EDİLİP EDİLMEMESİ HUSUSLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu<sup>22</sup>'nin Prime Esas Kazançlar başlıklı 80.maddesinde; Sigortalının prime esas kazançlarının hesabında hak edilen ücret ile prim, ikramiye ve bu nitelikte her çeşit istihkaktan ödenen tutarların brüt toplamının esas alınacağı belirtilmiştir. Aynı yardımlar, kıdem tazminatı ve kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler gibi sayılan ödeme kalemlerinin prime esas kazançta dâhil edilmeyeceği belirtilmiştir.

2020/20 sayılı "İşveren İşlemleri Genelgesi"<sup>23</sup> ile detayları belirtildiği üzere; İşçi, işe iade davasını kazanması durumunda mahkemece 4857 sayılı İş Kanununun 21.maddesi uyarınca işe başlatılmaması durumunda ödenecek tazminat da belirlenecektir. İşçi, mahkeme kararının tebliğinden itibaren işverene başvuruda bulunduğu anda eğer işveren tarafından bir ay içinde işe

<sup>16</sup> Hazine ve Maliye Bakanlığının 06.07.2020 tarih 368870 sayılı Mali ve Sosyal Haklar Konulu Genelgesine göre; 01.07.2020-31.12.2020 tarihleri arasında geçerli olmak üzere kıdem tazminatı tavanı 7.117,17-TL olarak belirlenmiştir.

<sup>17</sup> Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Ankara 2020, s.226.

<sup>18</sup> Yargıtay 22. H.D. 2012/16503 E. 2013/5618 K. 19.03.2013, Yargıtay 9.H.D. 2010/30882 E. 2010/41818 K. 29.12.2010

<sup>19</sup> Yargıtay 9.H.D. 2006/29541, 2007/16347 K. 24.05.2007, Yargıtay 22. H.D. 2013/29961 E. 2013/20986 K. 08.10.2013

<sup>20</sup> Çil, s.228.

<sup>21</sup> Metin Parlak, İşe İade Davasının Sonuçları Dergi Park, s.64.

<sup>22</sup> 16.06.2006 tarih, 26200 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

<sup>23</sup> 18.06.2020 tarih, E.7156781 sayılı genelge.

başlatılmazsa, mahkeme tarafından belirlenen 4-8 ay arasındaki işe başlatmama tazminatı, esas itibariyle ücret vasfına haiz olmaması nedeniyle tazminat niteliği de dikkate alındığında sigorta primine esas kazanca dâhil edilmeyecektir.

İşveren tarafından işçi ister işe başlatılsın ister başlatılmasın feshin geçersizliğinden itibaren 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları feshedildiği aydan başlanarak ilgili ayların prime esas kazançlarına dâhil edilecek ve işçinin hizmet süresinden sayılacaktır.<sup>24</sup>

Mahkeme kararının tebliğinden itibaren işveren işçiyi işe başlatırsa; kıdem ve ihbar tazminatı sigorta primine esas kazanca dâhil edilmeyeceğinden, işçinin boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları mahsup yapılmaksızın sigorta primine dâhil edilecektir.

İşe iadesine karar verilen sigortalının yasal süre içerisinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması, işverenin de söz konusu davet üzerine işçiyi işe başlatması halinde, sigortalılık başlangıç tarihinden önce<sup>25</sup> işe giriş bildirgesi ile sigortalının Kuruma bildirimini yapılması gerekmektedir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin<sup>26</sup> 25/7. Fıkrası gereğince; işe iade kararı sonrasında, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, sigortalının işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar verilen sigortalı işten ayrılış bildirgesinin yasal süresinde verilmiş sayılacağı belirtilmiştir.

Konuyu örnekle özetlemek gerekirse; işçinin iş akdi geçerli bir neden olmadan 30.04.2019 tarihinde feshedilmiş, işçinin feshin geçersizliğini ileri sürerek açtığı işe iade davasında mahkemece 11.01.2020 tarihinde işe iadesine karar verilmiştir. Mahkeme kararı işçiye tebliğ ettikten sonra on iş günü içinde, 21.01.2020 tarihinde, işçi işe başlamak için noter kanalıyla işverene tebligat göndermiştir. Söz konusu tebligat işverene 31.01.2020 tarihinde tebliğ edilmiştir. İşveren de söz konusu işçiyi işe başlatmak için davet etmiş ve davet yazısı işçiye 10.02.2020 tarihinde tebliğ edilmiştir. İşçinin yazıyı tebliğ aldığı tarihi takip eden ayın 23'üne kadar, asıl ve/veya ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgesinin 23.03.2020 tarihinde Kuruma bildirmesi halinde ve primlerin 31.03.2020 tarihine kadar ödenmesi durumunda işverene herhangi idari para cezası uygulanmayacaktır.

Sigortalı işe başlamak için 21.01.2020 tarihinde işverene başvurmuş<sup>27</sup> ve başvuru noter aracılığıyla işverene 31.01.2020 tarihinde tebliğ edilmiştir. İşveren tarafından yasal süre içerisinde işçinin işe başlatılmaması durumunda;

<sup>24</sup> Sami Narter, İş Sözleşmesinin Feshi Halinde Boşta Geçen Süre Ücreti İçin Ödenecek Miktar Ücret Midir, Tazminat Mıdır?, Kamu-İş;C:13, S:2/2013, s.19.

<sup>25</sup> 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 8.maddesine göre sigortalının işe giriş tarihinden bir öncesinde kuruma bildirilmesi kural olmakla birlikte, Örneğin; işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi; inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün verilmektedir.

<sup>26</sup> 12.05.2010 tarih, 27579 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

<sup>27</sup> İşe başvuru konusunda şekil şartı yoktu. Sözlü bile (ispatlamak şartıyla) yapılabilir. (Yargıtay 7. H.D. 2015/41436 E. 2016/6937 K. 23.03.2016, Yargıtay 22. H.D. 2012/18870 E., 2012/19508 K. 24.09.2012, Yargıtay 9. H.D. 2008/3830 E. 2009/20407 K. 09.07.2009).

sigortalıya ilişkin asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesinin tebligatın alındığı tarihten itibaren en geç 23.02.2020 tarihinde Kuruma verilmesi ve primlerin de 29.02.2020 tarihinde ödenmesi halinde işverene herhangi bir idari para cezası uygulanmayacaktır. Söz konusu sigortalıya ilişkin işten ayrılış bildirgesinin 29.02.2020 tarihinde kuruma bildirilmesi halinde yasal süre içerisinde bildirilmiş sayılacaktır.

İşçinin 4 aylık boşta geçen süre ücretine ilişkin asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesi de; 2019 Mayıs'ta 30 gün, Haziranda 30 gün, Temmuz'da 30 gün ve Ağustos'ta 30 gün olarak Kuruma bildirilmesi gerekecektir.

## V. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanununun 18.maddesi vd. düzenlenen iş güvencesi müessesesi, belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olarak en az 6 ay kıdemi bulunan ve 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulama alanı bulur. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışanlar, işyerinde çalışan işçi sayısı 30' un altında olan işyerleri ve işveren vekilleri iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. İş güvencesi hükümlerinden yararlanmayan işçiler ise, koşullarının oluşması, halinde kötü niyet tazminatı talep edebileceklerdir.

İş güvencesi kapsamında kalan işçiler, feshin geçerli nedene dayanmadığından bahisle iş mahkemesine işe iade davası açabilmektedir. Söz konusu işe iade kararı sonrası mahkeme tarafından işçinin işe iadesine karar verirse, işveren tarafından işçinin işe başlatılması veya başlatılmaması durumuna göre farklı sonuçlar ortaya çıkacaktır. Mahkeme tarafından feshin geçerli olduğuna karar verildiğinde ise işçiye koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ve/veya ihbar tazminatı ödenebilecektir.

Mahkemece işçinin iadesine karar verildiğinde, işveren tarafından usulüne uygun şekilde işe başlatılan işçiye 4 aylık boşta geçen süre ücreti ödenecek, eğer işçiye kıdem ve ihbar tazminatı fesih tarihinde ödenmişse söz konusu tazminatlar bu ücretten mahsup edilecektir. Bu durumda boşta geçen süre ücretine ilişkin fesih tarihine 4 aylık süre eklenecek ve söz konusu ücret prime esas kazançta dâhil edilerek (mahsup yapılmaksızın) Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecektir.

İşe iadesine karar verilen işçi, işverence işe başlatılmazsa, boşta geçen 4 aylık ücretinin yanı sıra mahkemece karar verilen işe başlatmama tazminatının işverence ödenmesi gerekecektir. İşe başlatmama tazminatı işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplanacaktır. Ancak, söz konusu tazminat prime esas kazançta dâhil edilmeyecek ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeyecektir.

Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak bildirimlerde, işe iadesine karar verilen sigortalının mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işverene başvurması veya işverenin daveti üzerine tebligatın alınması halinde davet tarihini veya işe başlatmama halinde işçinin işverene yaptığı başvuruya ilişkin tebligatın alındığı tarihin bulunduğu ayı takip eden ayın 23' üne kadar asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma bildirilmesi halinde yasal süresi içinde bildirilmiş kabul edilecektir.

## KAYNAKÇA

- 1- ÇİL, Şahin; İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, Ankara-2020.
- 2- ÇİL, Şahin; Koronavirüs Salgının İş Hukuku'na Etkileri, Yetkin Yayınları, Ankara-2020.
- 3- NARMANLIOĞLU, Ünal; İşe Başlatmama Tazminatı, Yaşar Üniversitesi Dergisi, C.8, 2013.
- 4- NARTER, Sami; İş Sözleşmesinin Feshi Halinde Boşta Geçen Süre Ücreti İçin Ödenecek Miktar Ücret Midir, Tazminat Mıdır?, Kamu-İş;C:13, S:2/2013.
- 5- PARLAK, Metin; İş İade Davasının Sonuçları, Dergi Park.
- 6- SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul-2015
- 7- OCAK, Uğur; Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, Gaziantep-2018, 6.Baskı,1.Kitap.
- 8- ÖZEKEŞ Özlem; İşe İade Taleplerinde Dava Şartı olan (Zorunlu) Arabuluculuk, TBB Dergisi, 2018
- 9- 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarih, 10 Haziran 2003 tarih, 25134 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 10- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16 Haziran 2006 tarih, 26200 sayılı R.G. yayımlanmıştır. ([www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)).
- 11- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12 Mayıs 2010 tarih, 27579 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 12- 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi, 18 Haziran 2020 tarih, E.7156781sayı ile yayımlanmıştır.
- 13- Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 06.07.2020 tarih 368870 sayılı Mali ve Sosyal Haklar konulu 5 sayılı Genelge (<https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2020/07/Mali-ve-Sosyal-Haklar-2.pdf>)