ÜREYHUKUK

# İŞE İADE DAVASI NETİCESİNDE İŞVEREN'İN SGK'YA BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

---

**19.08.2021**

**Yazarlar: Merve Gündeş, Ahsen Sadıkoğlu**

**İşe iade davasının kesinleşmesinin ardından işçinin yasal süresi içerisinde işe iade talebi ile işverene başvurması halinde; işveren, bir (1) ay içerisinde işçiyi işe başlatmaz ise işçiye; işe başlatmama tazminatının yanında *"dört (4) aya kadar boşta geçen süre ücreti"* ödemekle yükümlüdür. Her ne kadar uygulamada işverenin işçiyi işe başlattığı durumlarla nadiren karşılaşılmaktaysa da bu halde de işçiye boşta geçen süre alacağı ödenmesi gerekmektedir.**

Boşta geçen süre alacağı işçinin çalıştırılmadığı dört aylık süreye ilişkin ücreti niteliğinde olup işçi adeta çalışmışçasına bu dört aylık süre, kıdemine dahil edilmektedir. ***Bu doğrultuda dört aylık süreye ilişkin bordro ve SGK aylık prim ve hizmet belgesi düzenleme, vergi ve sigorta primi ödeme gibi yükümlülüklerin işveren tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir.***

## 1. Boşta Geçen Süre İçin SGK'ya Bildirim Yapılması:

İşveren, boşta geçen dört aylık süreye ilişkin primlerin bildirimini; işçinin işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunması ve işverenin usulüne uygun daveti üzerine işe başlaması halinde, davete ilişkin tebligatın alındığı tarihin ya da işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, işçinin işe başlamak için yaptığı başvuru tebligatının alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın 26'sına kadar yapmakla yükümlüdür.

- Örneğin; 18.08.2021 tarihinde kesinleşen işe iade kararına istinaden işçinin yapmış olduğu işe başlama talebinin 22.08.2021 tarihinde tebliğ alındığı durumda; boşta geçen süre primlerine ilişkin bildirimler 26.09.2021 tarihine kadar yasal süresi içinde yapılmış olacaktır.

SGK'ya bildirilecek prim süresinin başlangıç günü ise iş sözleşmesinin feshedildiği tarih olup fesih tarihini izleyen dört aylık dönem için aylık prim ve hizmet belgeleri SGK'ya bildirilir.

SGK'nın bu bildirimler esnasında; kesinleşen işe iade mahkeme kararı ile kararın işçiye tebliğ

mazbatasını, işçinin işe iade talebi ile bu talebin işverene tebliğ mazbatasını ve işverenin işçiyi işe daveti ile bu davetin işçiye tebliğ mazbatasını talep edebileceğine dikkat edilmelidir.

### 2. İşten Ayrılış Bildirgesinin SGK'ya İbrazı:

Kesinleşen işe iade davası sonucunda işçinin işverene yaptığı işe başlama tebligatının işverene ulaştığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar işten ayrılış bildirgesi düzenlenebilecektir. Bu kapsamda işten ayrılış bildirgesi, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten dört ay sonraki tarih esas alınarak geriye dönük şekilde hazırlanacaktır.

### İşçinin işe başlatılması halinde de işten ayrılış bildirgesinin düzenlenmesi gerekir mi?

Dava sonucunda işe iadesine karar verilen işçinin işveren tarafından işe başlatılması halinde de dört ay boşta geçen süre için yukarıda bahsedilen usulde SGK'ya bildirim yapılmalı ve ardından işten ayrılış bildirgesi düzenlenerek Kurum'a verilmelidir. Bununla birlikte işçinin işe başlatıldığı yeni tarih esas alınarak cari usullere göre düzenlenen yeni işe giriş bildirgesinin de SGK'ya ibraz edilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

## SONUÇ

- İşe iade davasının kesinleşmesi sonucunda işçinin işe iadesi için süresi içerisinde işverene başvurmuş olması koşuluyla; işe başlayıp başlamadığı fark etmeksizin işçiye, çalıştırılmadığı süre için dört aylık boşta geçen süre alacağı ödenecektir.

- İşçinin boşta geçen süreye ilişkin ücret alacağı, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere tüm sigorta kolları üzerinden prime tabi tutulacak ve bu dört aylık süre SGK hizmetinden sayılacaktır.

- Prim ve hizmet belgelerinin ilişkin olduğu sürenin başlangıcı, iş sözleşmesinin feshedildiği tarih kabul edilecek ve fesih tarihinden itibaren ileriye doğru dört aylık dönem için prim ve hizmet belgeleri verilecektir.

- Bu belgelerin; işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, işçinin işe iade başvurusunun işverene tebliğ edildiği tarihin; işe başlatması halinde, işe davetin işçiye tebliğ edildiği tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın 26'sına kadar SGK'ya verilmesi gerekmektedir.

- Ardından iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten dört ay ileriye gidilerek düzenlenen işten ayrılış bildirgesinin; süresi içerisinde SGK'ya verilmesiyle bildirim süreci sona erecektir. Ancak işçiyi işe başlatmak arzusunda olan işverenin yukarıdaki süreçleri takiben yeni işe başlama tarihini esas alarak tekrar işe giriş bildirimi yapması gerektiği unutulmamalıdır.

ÜREYHUKUK

İsmail Paşa Sok. No: 77
34718 Koşuyolu, Kadıköy/İstanbul
Tel : +90 0216 327 27 00 pbx
Faks : +90 0216 327 27 44
https://www.urey.av.tr

Bu bilgi notu ve varsa ekleri, sadece bilgilendirme amacıyla tarafınızla paylaşılmıştır. Bu bilgi notu, uygun yasal tavsiye olmaksızın herhangi bir özel durumda veya somut olayda uygulanmamalıdır. Bu bilgi notu, diğer internet adreslerinin linklerini içerebilir, ÜreyhukuK kendisine ait olmayan web sitelerinden hiçbir şekilde sorumlu değildir ve herhangi bir web sitesi ile ilgili bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğu onaylamaz, açık veya zımni herhangi bir garanti vermez. Bu bilgi notunun telif hakları ÜreyhukuK'a ait olup işbu bilgi notu ÜreyhukuK'un önceden yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, çevrilemez ve değiştirilemez.