

İlgili Kanun / Madde
506 S.SSK/107

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2004/11825
Karar No. 2005/4071
Tarihi: 14.04.2005

- ÜCRETSİZ İZİN
- BORDRO VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN FİİLİ ÇALIŞMADAN DEĞİL ÜCRET ÖDENMESİNDEN DOĞAN BİR YÜKÜMLÜLÜK OLMASI
- FİİLEN ÇALIŞILMAYAN BİR DÖNEMİNDE SİGORTALI SAYILABİLECEĞİ

ÖZETİ: 506 sayılı Kanunda ücretli veya ücretsiz izin konusu düzenlenmemiş ise de anılan Yasanın 107/2. maddesi sigortalıya ücretsiz izin verilebileceğini belirtmiş bulunmaktadır. Bu bağlamda sözleşme serbestisi kuralına göre işveren ile işçi ücretsiz izin sözleşmesi yapabilirler ve böyle bir sözleşmenin yasaya ve hukuka aykırı olduğu söylenemez. Hemen belirtmek gerekir ki, hakkın kötüye kullanılmaması ve ekonomik kriz geçtikten sonra sigortalının tekrar işe alınması koşuluyla tarafların müşterek iradeleriyle kararlaştırılan ücretsiz izin süresince hizmet akdi askıda kalır.

Uyuşmazlık konusu dönemde davacı işgücünün davalı işveren şirkete tahsil etmiştir. İşverenin sigortalıyı fiilen işerinde çalıştırmamış olması hizmet akdinin varlığını ortadan kaldırmaz. Burada önemli olan husus sigortalının iş gücünü işverenin hizmetine sunması ve işverenin vereceği emir ve istekler doğrultusunda belirli bir zaman için işyerinde çalışmaya amade olmasıdır. Bunun karşılığında ise işverenin ücret ödeme edimi söz konusudur

Sigortalılar için bildirge ve bordro verme yükümü, fiili çalışmaya değil ücret ödenmesine bağlı bir

yükümlülüktür. Başka bir anlatımla sigortalı fiilen çalıştırılmasa dahi, kendisine ücret ödenen veya ödenmesi gereken hallerde sigorta primlerinin ödenmesi ve kuruma bildirilen prim ödeme gün sayılarının geçerli kabul edilmesi gerekir. 1475 Sayılı Kanunun 51 ve 59. maddeleri 4857 Sayılı Kanunun 55 ve 61. maddeleri ile 2821 sayılı kanunun 30. maddesi de çalışılmayan sürelerin sigortalı hizmet olarak değerlendirilebileceğini hükme bağlamıştır.

DAVA: Y. Elyaf ve İplik Sanayii ve Tic.A.Ş. işyerinden 19.11.1984-30.09.2002 tarihleri arasındaki hizmetleri kuruma bildirilen, ancak 2003 yılı Haziran ayı içinde yaklaşık 1000 kişi için kuruma verilen iptal bildirelerine ve 19.06.2003 gün ve 55/KDR/30 sayılı ve 09.12.2003 gün ve 130/KDR/90 sayılı SSK müfettiş raporlarına istinaden, çekişmeli dönemde çekirdek kadro dışındaki işyeri çalışanlarına ücretsiz izin verildiği için fiilen çalışılmadığı gerekçesiyle iptal edilen 01.05.2001-30.09.2002 devresine ait 510 günlük zorunlu SSK sigortalılığının iptaline dair kurum işleminin iptali ile anılan sürelerle ilişkin sigortalılığın geçerli olduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemeye; müfettiş raporlarının aksi kanıtlanmadığı gerekçesiyle prim bildirelerinin iptaline ilişkin istemin reddine, tespiti istenilen işbu sürenin sigortalılık süresi olarak değerlendirilmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

Hükmün, tarafların Avukatları tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosyadaki kağıtlar okunduktan, temyiz konusu hükme ilişkin dava Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 438. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak gösterilen hallerden hiç birine uymadığından, Yargıtay incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasına ilişkin isteğin reddine karar verildikten sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Dosyadaki yazılara, toplanan delillere ve hükmün dayandığı gerektirici sebeplere göre, davalı işveren ve Sosyal Sigortalar kurumunun temyiz itirazlarının reddi gerekir.

İşyerinin 2001 yılı Şubat ayı sonunda ekonomik krize girmesi nedeniyle işverenlikçe, 23.01.2001 tarihinde işçilere sözlü duyuru yapılarak 01.05.2001 tarihine kadar üretime ara verildiği, Yönetim Kurulu Başkanı Remzi Pensoy imzası ile yapılan 26.04.2001 tarihli yazılı duyuruda üretime geçiş tarihinin 01.07.2001 olarak belirlendiği ve 01.05.2001-01.07.2001 tarihleri arasındaki dönemde % 50 ücretli izin uygulamasının öngörüldüğü, yine Yönetim Kurulu Başkanı Remzi Pensoy imzası ile yapılan 29.06.2001 tarihli yazılı duyuruda işyerinin, 01.08.2001 tarihinde faaliyete geçeceği belirtildikten sonra işçilerin iyi niyetli ve ilkeli bekleyişlerinin işverenlikçe takdirle karşılandığının belirtildiği, işçilere başkaca bir açıklama yapılmadığı, işyerinin 13.09.2002 tarihinde 6 yıl süreyle İstanbul Elyaf ve İplik Sanayi ve Ticaret A.Ş. ne kiralandığı ve yeni

Yargıtay Kararları

işverenin 25.09.2002 tarihinde işe başlamasından sonra 30.09.2002 tarihi itibarıyla yaklaşık 1000 işçinin işine son verildiği çalışanların iş akitlerinin 1475 Sayılı Kanunun 13. maddesine dayanılarak feshedildiği belirtilerek her işçi için çekişmeli dönem de dikkate alınarak ihbar ve kıdem tazminatı hesabı yapıldığı, ancak mali sıkıntı nedeniyle işçilere ödemede bulunulmadığı, bilahare davalı eski işveren tarafından işine son verilen bu işçilerin bir çoğunun dava dışı yeni işveren tarafından işe alınarak işyerinin faaliyetini sürdürdüğü, işyerinde kriz öncesinde çalışmaya başlayan bütün işçilerin kurum nezdindeki sigortalılıklarının devam ettirildiği ve çekişmeli süreye ilişkin dönem bordrolarının muntazaman kuruma verildiği, kurumca tahakkuk ettirilen prim ve gecikme zammı alacağına tahsiline tevessül edilince, işverenlikçe, ekonomik kriz nedeniyle işçilere ücret, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenememiş olmasından ve toplu işçi çıkarma nedeniyle toplumsal bir olay meydana gelmesinden endişe edildiği için çalışanların iş akdine son verilemediği ve kendilerine % 50 oranında ücretli izin taahhüdünde bulunulup çalışmadıkları halde kuruma dönem bordrolarının verildiği belirtilerek 01.05.2001-30.09.2002 devresi için iptal bordrosu verildiği, kurum müfettişlerince 2 kez yapılan inceleme sonucunda düzenlenen 19.06.2003 ve 09.12.2003 günlük raporlara istinaden çekişme konusu dönemde fiilen çalışılmadığı gerekçesiyle bir çok işçinin sigortalılığının iptal edilerek, dönem içinde sağlık yardımından yararlanan işçilerden işbu yardımların tahsili cihetine gidildiği dava dosyasındaki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmaktadır.

İşçilerin çalıştırılmadıkları dönem için ücret tahakkuku yapıldığı, kuruma dönem bordrolarının verilerek sigortalı gösterdikleri çekişmesiz olup, işveren, kuruma verilen prim bildirge ve bordrolarının yetkisiz kişilerce düzenlenip kuruma verildiğini savunmakta ise de; işyerinde sadece çekirdek kadro tabir edilen ve işin yürütümü için gerekli görülen az sayıdaki idari personel çalıştırıldığı savunulmuş olmasına göre, işverenin 21 aylık uzun bir süre içinde kendi adına işlem yapan kişinin yetkili olmadığını ileri sürerek bundan kendi yararına menfaat temin etmesi hayatın olağan akışına aykırıdır ve hukuken korunması mümkün değildir.

Davamızda açıklığa kavuşturulması gereken hukuksal sorun; fiilen çalışılmayan bir dönemin sigortalı hizmet olarak kabul edilip edilemeyeceği ve buna bağlı olarak davacı ve arkadaşlarının ücretsiz izinli sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır.

Uyuşmazlığın gerçekleştiği dönemde yürürlükte bulunan 1475 Sayılı İş Kanununda ücretsiz izne ilişkin normatif bir düzenleme bulunmamaktadır. Ücretsiz izin kavramı 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesi ile ve ekonomik kriz gerekçesiyle ücretsiz izne çıkarma şeklinde karşımıza çıkmaktadır. 1475 Sayılı İş Kanununun yürürlükte olduğu dönemde ücretsiz izin uygulaması Yasada yer almadığı için işverenin bu yola başvurusu, bunu kabul etmeyen işçi yönünden, işverence iş akdinin feshi olarak nitelendirilmekteydi.

Yargıtay Kararları

506 sayılı Kanunda ücretli veya ücretsiz izin konusu düzenlenmemiş ise de anılan Yasanın 107/2. maddesi sigortalıya ücretsiz izin verilebileceğini belirtmiş bulunmaktadır. Bu bağlamda sözleşme serbestisi kuralına göre işveren ile işçi ücretsiz izin sözleşmesi yapabilirler ve böyle bir sözleşmenin yasaya ve hukuka aykırı olduğu söylenemez. Hemen belirtmek gerekir ki, hakkın kötüye kullanılmaması ve ekonomik kriz geçtikten sonra sigortalının tekrar işe alınması koşuluyla tarafların müşterek iradeleriyle kararlaştırılan ücretsiz izin süresince hizmet akdi askıda kalır.

Yukarıda değinilen hukuksal açıklamaların ışığında somut olay değerlendirildiğinde; davalı işveren ile işçiler arasında hukuken geçerli bir ücretsiz izin sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Zira işveren 23.01.2001 tarihinde tek yanlı ve sözlü olarak 01.05.2001 tarihine kadar üretime ara verildiğini duyurmuş, bilahare yönetim kurulu başkanı Remzi Pensoy imzasıyla yapılan 26.04.2001 günlü yazılı duyuruda 01.05.2001-01.07.2001 tarihleri arasındaki dönemde % 50 ücretli izin uygulamasının öngörüldüğü, 29.06.2001 tarihli yazılı duyuruda ise işyerinin 01.08.2001 tarihinde faaliyete geçeceği belirtilmiştir. Daha sonra herhangi bir açıklama yapılmamış ve bilahare 30.09.2002 tarihinde işçilerin iş akitlerinin feshine karar verilmiştir. En son yapılan 29.06.2001 günlü yazılı açıklamada bir önceki yazılı duyuruda yer alan % 50 ücretli izin uygulaması kaldırılmamış ve uyuşmazlık konusu dönem için işçilik ücreti tahakkuk ettirilip, kuruma dönem bordrosu verildiği gibi bu süre de dikkate alınarak ihbar ve kıdem tazminatı hesabı yapılmış olmasına, 2001/Şubat-2002 Eylül ayları arasındaki dönemde işyerinden düzenli olarak verilen muhtasar beyannamelerde ayda ortalama 1200 işçinin fiilen çalıştırıldığına firma yetkililerince beyan edildiğinin dava dosyası içindeki Yalova Vergi Dairesi Müdürlüğünün 11.08.2004 gün ve 2084 sayılı cevabi yazısından anlaşılmış bulunmasına göre davacının çekişme konusu dönemde ücret karşılığı çalıştığına kabulü gerekir.

Uyuşmazlık konusu dönemde davacı işgücünün davalı işveren şirkete tahsil etmiştir. İşverenin sigortalıyı fiilen işyerinde çalıştırmamış olması hizmet akdinin varlığını ortadan kaldırmaz. Burada önemli olan husus sigortalının iş gücünü işverenin hizmetine sunması ve işverenin vereceği emir ve istekler doğrultusunda belirli bir zaman için işyerinde çalışmaya amade olmasıdır. Bunun karşılığında ise işverenin ücret ödeme edimi söz konusudur.

Sigortalılar için bildirge ve bordro verme yükümü, fiili çalışmaya değil ücret ödenmesine bağlı bir yükümlülüktür. Başka bir anlatımla sigortalı fiilen çalıştırılmasa dahi, kendisine ücret ödenen veya ödenmesi gereken hallerde sigorta primlerinin ödenmesi ve kuruma bildirilen prim ödeme gün sayılarının geçerli kabul edilmesi gerekir. 1475 Sayılı Kanunun 51 ve 59. maddeleri 4857 Sayılı Kanunun 55 ve 61. maddeleri ile 2821 sayılı kanunun 30. maddesi de çalışılmayan sürelerin sigortalı hizmet olarak değerlendirilebileceğini hükme bağlamıştır.

Yargıtay Kararları

Anayasanın 60. maddesinde “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” Hükmünün, 506 sayılı Kanununun 6. maddesinde “çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar. Sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamaz ve vazgeçilemez. Sözleşmelere, sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkalarına devretmek yolunda hükümler konulamaz.” Hükmünün öngörüldüğü ve bu bağlamda davacı sigortalı yönünden, hizmet akdinin esaslı ölçütünü oluşturan ücret zaman ve bağımlılık unsurlarının gerçekleştiği de dikkate alınarak davanın kabulü ile 01.05.2001-30.09.2002 devresine ait 510 günlük zorunlu SSK sigortalılığının iptaline dair kurum işleminin iptali ile anılan sürelerle ilişkin sigortalılığın geçerli olduğunun tespitine karar verilmesi gerekirken eksik önceleme ve yanılığlı değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcanın istek halinde ilgilie iadesine, üyeler M.Zafer Erdoğan ve Coşkun Öztürk’ün muhalefetine karşı Başkan Coşkun Erbaş, üyeler Sami Koçak ve Süleyman Caner’in oylarıyla ve oyçokluğuyla 14.04.2005 gününde karar verildi.

KARŞI OY

Davalı Yalova Elyaf ve İplik San. ve Tic.A.Ş. ekonomik kriz nedeniyle işçilere 27.02.2001 tarihinde duyuru yaparak 01.05.2001 tarihine kadar üretime ara verildiğini duyurmuş, ancak ekonomik kriz devam ettiğinden üretime geçiş tarihini 01.07.2001 olarak yeniden belirlemiş ve 01 Mayıs 01 Temmuz tarihleri arası % 50 ücretli izin uygulanacağı bu süre içinde eski hak edilen ücretlere mahsuben ödeme yapılmasına gayret gösterileceği ve ödeme tarihlerinin duyurulacağını bildirmiştir. Ancak bu duyurudan sonra Temmuz 2001 tarihinde işçiler işe başlatılmamış, belirlenecek bir tarihe kadar işe başlatılmayacakları kendilerine bildirilmiştir. İzin süresi bu şekilde uzatıldıktan sonra 30.09.2002 tarihinde işçilerin iş sözleşmeleri işverence feshedilmiştir. Böylece işveren 01.07.2001 tarihinden 30.09.2002 tarihine kadar ücretsiz izin uygulamasına gitmiştir.

İşçinin rızası olmadan işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesinin mümkün olmadığı, bu durumun iş akdinin işverence feshi anlamına geldiği açıktır. Ancak haklı bir sebep olduğu takdirde işverenin ücretsiz izin uygulamasına gitmesi iş akdinin işverence feshi olarak nitelendirilemez. Bu takdirde işçi isterse iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanununun 24/III. Maddesi (1475 sayılı Kanun 16/III. Mad.) çerçevesinde bildirimsiz feshedebilir.

Olayımızda işveren haklı bir sebeple 01.07.2001 tarihinde ücretsiz izin uygulamasına gitmiştir. Ülke genelini etkileyen deprem ve ekonomik kriz gibi

Yargıtay Kararları

haklı bir neden bulunduğundan bu durum iş akdinin işverence feshi anlamına gelmez. Davacı işçi de iş akdini feshetmediğinden iş akdi işverenin akdi feshettiği 30.09.2002 tarihine kadar devam etmiştir. Ücretsiz izin uygulamasında geçen 01.07.2001 tarihinden 30.09.2002 tarihine kadar ki sürede işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmez. Ücret ifa edilen işin karşılığıdır. Ücretsiz izinde geçen sürede çalışma mevcut olmadığından çalışılmayan bu süre için ücret söz konusu olamaz. Ancak işverenin temerrüdü halinde işçi fiilen çalışmadığı halde işveren ücret ödemekle yükümlüdür. İşverenin temerrüdü içinde, işin ifasının mümkün bulunması ve işveren teklif edilen iş ifasını neden olmaksızın reddetmesi gerekir. Olayımızda işveren 1999 depremi ve ardından gelen ekonomik kriz nedeniyle darboğaza girmiş olup, doğal gaz ve elektriklerin kesilmesi nedeniyle işin ifası mümkün olmadığı gibi işçinin iş ifasını haklı bir nedenle reddetmiş ve işveren temerrüdünün şartları gerçekleşmemiştir. Açıklanan nedenlerle işverenin bu dönemde ücret ödeme borcu yoktur. Aylık bildirge ve 4 aylık bordro verme yükümü ücret ödemesine bağlı bir yükümlülüktür. 01.07.2001 ile 30.09.2002 tarihleri arasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmadığından işçinin sigorta primlerinin bu süre için ödenmesi ve prim ödeme gün sayılarının Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirmesi gerekmez. İşveren 01.07.2001 ile 30.09.2002 arası ücretsiz izin uygulamasına gittiğinden bu süre sigortalılık süresinin tespitinde göz önünde tutulur. Ancak prim ödeme gün sayısına eklenmez. Bu nedenle mahkemenin bu süre ile ilgili red kararı vermesi yerinde ise de 01.05.2001 ile 01.07.2001 arasındaki süreyi de reddetmesi isabetsiz olup bu aradaki süre ile ilgili talebin kabulü gerekir.

Bu gerekçelerle sayın çoğunluğun mahkeme kararının tümünden bozulmasına yönelik kararına katılmıyoruz.