

‘Uçan Kuş’ Sigortalı Olmaz

Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiye sigortalı deniliyor. - 29.03.2015

Bir kişinin 4/a (SSK) sigortalısı olması için bir hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılması gerekiyor.

Hizmet akdinin de en önemli unsuru bağımlılıktır. Eğer bir işveren ile kişi arasında hizmet akdi yoksa, bu kişinin söz konusu işverenden dolayı 4/a (SSK) sigortalısı olması mümkün değildir.

Sosyal güvenlik mevzuatına göre, SGK’nın denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının görevleri sırasında tespit ettikleri SGK alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, **‘yemin hariç her türlü delile’** dayandırılabilir.

Dolayısıyla kişinin tek taraflı ifadesi yemin hükmünde olduğundan yalnızca kişinin ifadesine dayanılarak kişiye hizmet kazandırılması açıkça Kanuna aykırı bir işlem olmuştur.

İşyerinde yapılan denetim sırasında, fiili olarak o işyerinde çalıştığı tespit edilenlerin, geriye dönük çalıştıklarını iddia etmeleri durumunda; sigortalı, işyerinde çalışan diğer sigortalılar, işyeri mahallinde bulunanlar veya işveren beyanına dayanılarak yaptıkları ve tespit tarihinden önceki bir yıllık süreye ilişkin hizmetler de sigortalılıkta dikkate alınır.

Görüldüğü üzere geriye yönelik hizmet kazandırma belirli şartlara bağlanmıştır. Yani yalnızca çalışanın beyanının geriye yönelik hizmet kazandırma da yeterli olmadığı ‘çevre soruşturmasının’ ve işverenin beyanların uyumlu olması durumunda geriye yönelik hizmet kazandırılacağı hüküm altına alınmıştır.

Bu hükme rağmen denetim sırasında kişinin kayıt dışı çalıştığına dair hiçbir tespit yapılmadan ve sadece ziyaret amaçlı orada bulunan ve hiçbir şekilde fiili bir hizmeti

olmayan kişi sigortasız çalışmış değildir.

Denetim elemanı denetim anında bu kişinin kayıt dışı olduğunu tespit etmeli ve işyerinde çalışan diğer sigortalılar, işyeri mahallinde bulunanlar veya işveren beyanı ile bu durumu desteklemelidir.

İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü tarafından yayınlanan 2013/01 sayılı İ Emirde; Sosyal Güvenlik Denetmenlerince geriye yönelik hizmet kazandırılmasında yalnızca sigortalı ifadelerine dayanılarak hizmet kazandırılmaması, geriye yönelik hizmet kazandırmalarında ek incelemelerle sigortalı ifadesinin desteklenmesi gerektiği talimat altına alınmıştır. Bu son derece doğru ve hukuki bir talimattır.

Ancak ne yazık ki bazı SGK denetim elemanları devleti 'avcı', işvereni 'av' ve insanları 'yem' olarak görüp, işveren avına çıkıyor. İşverenin aynı mahalde birlikte yaşayan çalışanının eşinin posta alındısında isminin yer almasını çalışma olarak adlandırıyor. İşveren 'benim alışanım değil', 'işçi ben çalışıyorum eşim benimle kalıyor' ve çalıştığı iddia edilen eř ise 'ben alışmıyorum, o gün evde kimse olmadığından postayı mecburen ben aldım' diyor. Ama denetmen bunlarla ikna olmayıp hukuksuz şekilde işlem yapıyor. Denetim elemanın görevi zaten sigortalı olmaması gereken bir kişiyi sigortalı yaparak, işvereni avlamak değil, gerçekten hizmet akdi doğmuş ve sigortasız çalıştırılma varsa, bu kişilerin sigortalılığını sağlamaktır. İşyerinin nnden geçen uçan kuş sigortalı olmaz.

İşverene işe iade zulum

İş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesi işverence geçerli sebep gösterilmediğinin veya gösterilen sebebin geçerli olmadığının mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık creti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

İşçinin kesinleşen mahkeme kararı sonrasında işverene başvurusu üzerine işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde SGK'ya hem boşta geçen süreye ilişkin 4 aylık bildirge hem de işten ayrılış bildirgesi verilmelidir.

İşe iade sonrası işverenin e-bildirge sistemi üzerinde kullanacağı ayrıca bir menü bulunmayıp; aylık prim ve hizmet belgesini sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden aybaşından başlamak üzere ayın 23'üne kadar vermesi halinde yasal süresinde verilmiş sayılıyor.

Aynı zamanda sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar verilen sigortalı işten ayrılış bildirgesi yasal süresinde verilmiş sayılıyor.

İşten ayrılış bildirgesinin işverence işe iade sonrası internet ortamından verilmesi durumunda sistem işverene idari para cezası üretmekte; bu idari para cezasına işveren itiraz etmekte ve ilgili Sosyal Güvenlik Merkezi komisyonda konuyu görüşerek cezayı onamakta ya da kaldırmaktadır. Bu süreç hem işverene zulüm olmakta hem de ceza sisteme işlendiği için işverenler belge vermekte zorlanıyor.

Bununla birlikte işverenler bu zulme maruz kalmamak için yasal süresi içerisinde mevzuata uygun olarak kâğıt ortamında düzenlediği işten ayrılış bildirgesini Sosyal Güvenlik Merkezi'ne veriyor.

Ancak bazı Sosyal Güvenlik Merkezleri manuel ortamda aldıkları bu işten ayrılış bildirgesini kabul etmiyor. Kurum memurları işvereni arayıp internet üzerinden işten ayrılış bildirelerini vermemeleri halinde idari para cezası uygulayacaklarını söyleyerek tehdit ediyor.

SGK kayıtlarına kâğıt ortamında verilen işten ayrılış bildireleri de yasal ve geçerlidir. SGK'nın e-bildirge sisteminde bir güncelleme yaparak 'işe iade sonrası verilen belge' başlıklı bir sayfa açması ve buradan verilen belgelere ceza uygulamaması gerekiyor. Ancak, henüz bu güncellemeyi yapamayan SGK'nın memurları kâğıt ortamında verilen işten ayrılış bildirgesinden dolayı işvereni arayarak tehdit etmesi doğru değildir.

SORULARA CEVAPLAR

İhbar tazminatı ne kadar olmalı?

Okurumuz **Mahmut Terzi** "Dört yıldır aynı işyerinde çalışmaya devam etmekteyim. Bu işyerinden yurtdışında eğitim almak için ayrılacağım. Hemen ayrılabilir miyim" diye soruyor.

İş Kanunu ile işçi ve işverenlere tanınan haklardan birisi de taraflardan birisinin iş

sözleşmesini sona erdirmek istemesi halinde diğer tarafa belli bir süre kadar önceden haber verilmesidir. İş Kanununa göre;

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta,

- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta,

- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta,

- İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 8 hafta ihbar süresi vardır.

Dolayısıyla öncelikle işvereninize işten ayrılacağınızı bildirmeniz gerekmektedir. Bu bildirimden sonra da çalışma günlerinizde günde en az 2 saat yeni iş arama izni hakkınız bulunmaktadır. Eğer ihbar sürenizi başlatmazsanız; ihbar süresi kadar tazminatın ödenmesi gerekecektir.

RESUL KURT / STAR

28.03.2015

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA