

FİİLEN ÇALIŞMANIN BULUNMADIĞI DÖNEMDE YAPILAN ÜCRET ÖDEMELERİ SİGORTA PRİMİNE TABİ MİDİR?

1. GENEL ÇERÇEVE

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/1-a maddesi uyarınca, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından "hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar" sigortalı sayılmaktadır.

Bu düzenleme, sigortalılığın temelini hizmet akdine dayalı fiili çalışmaya bağlamaktadır. Dolayısıyla sigortalı sayılmanın asli unsuru, hizmet akdine istinaden çalıştırılmadır. Ücret ödenmesi tek başına sigortalılık için yeterli olmayıp, hizmet sözleşmesinin kurucu unsurlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

2. HİZMET AKDİNİN UNSURLARI

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393 üncü maddesinde hizmet sözleşmesi; işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirsiz süreyle iş görmeyi, işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır.

Benzer şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8 inci maddesinde iş sözleşmesi; bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme şeklinde düzenlenmiştir.

Bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde hizmet akdinin temel unsurları şunlardır:

- İş görme edimi (hizmet),
- Ücret,
- Hukuki bağımlılık (tabiiyet),
- Zaman unsuru

Hizmet akdini vekâlet ve istisna sözleşmelerinden ayıran en belirleyici unsur hukuki bağımlılıktır. İşçi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda ve onun organizasyonu içinde faaliyet gösterir. Bu bağımlılık ilişkisi, sigortalılığın da temel dayanağını oluşturur.

Hizmet akdinde önemli olan, belirli bir sonucun elde edilmesi değil, emeğin işverenin emrine tahsis edilmesidir. Ücret, bu emeğin karşılığıdır; başka bir ifadeyle emeğin kirası niteliğindedir.

3. FİİLİ ÇALIŞMA VE SİGORTALILIK İLİŞKİSİ

Sigortalılığın doğabilmesi için hizmet akdinin unsurlarının fiilen mevcut olması gerekir. Özellikle iş görme edimi ile hukuki bağımlılık unsurları, sigortalılık bakımından belirleyici niteliktedir.



İşçi, işveren iş vermese dahi çalışmaya hazır durumda ise ve hukuki bağımlılık ilişkisi devam ediyorsa hizmet akdinin sürdüğü kabul edilir. Bu durumda sigortalılık da devam eder. Ancak fiilen çalışmanın tamamen ortadan kalktığı ve hizmet akdinin askıya alındığı dönemlerde, kural olarak sigortalılıktan söz edilmesi mümkün değildir.

Bu bağlamda;

- Sigortalının fiilen çalışmadığı,
- İş görme ediminin yerine getirilmediği,
- Hizmet akdinin unsurlarının gerçekleşmediği

dönemler bakımından prim gün sayısı bildirilmesi hukuken mümkün görünmemektedir.

Dolayısıyla yalnızca “ücret ödenmiş olması”, yapılan ödemenin sigorta primine tabi tutulması için tek başına yeterli değildir. Esas olan, ödemenin hizmet akdine dayalı bir fiili çalışmanın karşılığı olup olmadığıdır.

Ancak, uygulamada bazı durumlarda fiili çalışma bulunmasa dahi sigortalılık kabul edilmekte ve prim bildirimi yapılmaktadır. Bu haller istisnai niteliktedir:

1. İstirahatli Olunan Dönemde Ücret Ödenmesi

İşçinin raporlu olduğu dönemde işveren tarafından ücret ödenmesi halinde, ödenen ücret prime tabi tutulmakta ve ilgili süreler hizmetten sayılmaktadır.

2. İşe İade Kararına Bağlı Boşta Geçen Süre

İşe iade davası sonucunda hükmedilen en çok dört aylık boşta geçen süre için sigortalılık kabul edilmekte ve bu döneme ilişkin primlerin ödenmesi gerekmektedir.

3. Görevden Uzaklaştırma veya Açığa Alma Halleri

Özellikle kamu personeli bakımından, idari düzenlemeler doğrultusunda boşta geçen bazı sürelerin hizmetten sayıldığı ve yapılan ödemelerin prime tabi tutulduğu görülmektedir.

Bu örnekler, fiili çalışma bulunmamasına rağmen kanuni veya idari düzenlemeler nedeniyle sigortalılığın devam ettiği istisnai halleri oluşturmaktadır.

4. UYGULAMADAKİ TARTIŞMALI HUSUSLAR

Uygulamada özellikle iş sözleşmesinin feshi sonrasında ödenen kullanılmamış yıllık izin ücretlerinin, fiili çalışmanın bulunmadığı fesih ayına mal edilerek prime tabi tutulduğu görülmektedir. Bu yaklaşımın arka planında, idari para cezası uygulanmasının önlenmesi amacı bulunduğu değerlendirilmektedir.



Ancak hizmet akdinin unsurları gerçekleşmeden yalnızca ödeme yapılmış olması, kural olarak sigortalılık sonucunu doğurmamalıdır. Aksi yorum, sigortalılık kavramını fiili çalışma ilkesinden uzaklaştırarak, salt ödeme esaslı bir sisteme dönüşmesine yol açabilir. Bu durum ise sosyal sigorta hukukunun yapısal mantığı ile bağdaşmayacaktır.

5. SONUÇ

Sigortalılık, hizmet akdine dayalı fiili çalışma esasına bağlıdır. Ücret ödenmesi tek başına sigortalı sayılma sonucunu doğurmaz. Hizmet akdinin unsurlarının, özellikle iş görme ve hukuki bağımlılık şartlarının gerçekleşmediği dönemlerde yapılan ödemelerin kural olarak sigorta primine tabi tutulmaması gerekir.

Bununla birlikte, açık kanuni düzenleme veya istisnai idari uygulama bulunan haller bu genel ilkenin dışındadır.

Sonuç olarak, fiilen çalışmanın bulunmadığı bir dönemde yapılan ödemelerin sigorta primine tabi olup olmadığı değerlendirilirken, ödeme olgusundan ziyade hizmet akdinin unsurlarının gerçekleşip gerçekleşmediği esas alınmalıdır. Sosyal güvenlik hukukunda belirleyici olan, ödemenin varlığı değil, hizmet ilişkisinin hukuki ve fiili devamlılığıdır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ

