

## BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KAYITLARININ ÖNEMİ

### *Importance of Social Security Institution Records in Individual Labour Disputes*

Efe YAMAKOĞLU\*

#### Öz

Sosyal sigortalar mevzuatında işverene yönelik birtakım bildirim yükümlülükleri öngörülmüştür. İşverenler, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin ekinde yer alan örneklerine uygun olarak elektronik ortamda bildirim yükümlülüklerini yerine getirmektedirler. Bu kapsamda Sosyal Güvenlik Kurumu uhdesinde bulunan ve iş mahkemelerince talep edilen başlıca belgeler; sigortalı işe giriş bildirgeleri, işten ayrılış bildirgeleri, sigortalının çalıştığı işyerlerine ilişkin bilgiler ile sigortalılar adına Kurum ile ilişkili gerçekleştirilen tüm işlemlerin bir dökümünün gösterildiği hizmet dökümüdür. İş mahkemelerine birçok uyuşmazlıkta yeknesak olarak gönderilen bu belgeler yanında uyuşmazlığın niteliğine göre Kurumdan zaman zaman başka bilgi ve belgelerin de talep edildiği görülmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları olarak adlandırılan bu bilgi ve belgeler bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde dava dosyası içeriğinde yer alan diğer delillerle birlikte değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada öncelikle iş mahkemeleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan talep edilen belgelere ilişkin açıklamalar yapılmış; daha sonra Kurumdan edinilen bilgi ve belgelerin iş yargısındaki delil değeri değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Güvenlik Kurumu, delil, ücretin tespiti, kıdem süresinin tespiti, işverenlerin tespiti, işten çıkış kodu

#### Abstract

The social security legislation provides for certain notification obligations for the employer. Employers fulfil their obligations for notification by electronic means in line with the notification templates available in the annex of the Regulation on Social Security Procedures. Within this context, the primary documents that the Social Security Institution holds in its records and the labour courts request the submission of include the insurance holder employment reports, Insurance holder end of employment notifications, information on the employers by whom the insured individual has been employed, and the service record providing a breakdown of all procedures conducted on behalf of the insured individuals in association with the Social Security Institution. In addition to those documents which are uniformly submitted to labour courts in many disputes, further information and documents are occasionally requested from the Social Security Institution

➤ Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 05.02.2025

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 22.04.2025

\* Doç. Dr., Maltepe Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul-Türkiye, efeyamakoglu@maltepe.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5804-9400>.

depending on the nature of the dispute. Such information and documents, which are referred to as the Social Security Institution records, are assessed together with other evidence included in the case file in the resolution of individual labour disputes.

In this study, firstly, explanations were made regarding the documents requested by the labor courts from the Social Security Institution; then, the evidentiary value of the information and documents obtained from the Institution in the labor court was evaluated.

**Keywords:** Social Security Institution, Evidence, determination of wage, calculation of length of service, identification of employers, the job exit code

## GİRİŞ

Sigortalı olmak kişiler açısından bir hak ve yükümlülük olup bundan kaçınılması veya vazgeçilmesi mümkün değildir. İş sözleşmesiyle çalışanların sigortalılık ilişkisi de kendiliğinden kurulmaktadır. Belirli sosyal risklerle karşılaşan sigortalıya yahut ölümü halinde hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından birtakım parasal yardımlar yapılmaktadır. SGK'nın sigorta yardımlarını yapabilmesi ve kanundan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için sosyal sigortalar mevzuatında işverene yönelik birtakım bildirim yükümlülükleri öngörülmüştür. İşverenler, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin (SSIY)<sup>1</sup> ekinde yer alan belge örneklerini doldurmak suretiyle elektronik ortamda bildirim yükümlülüklerini yerine getirmektedirler. İşveren tarafından Kuruma bildirilen sigortalının prim gün sayısı ve prime esas kazançları sosyal sigorta edimlerine doğrudan etki etmektedir. Bireysel iş uyuşmazlıklarında ise işçinin kıdem süresi ve ücreti birtakım tazminat ve alacaklara hak kazanılmasında ve/veya hesaplanmasında, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmadığının tespitinde dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku arasındaki sıkı ilişkinin bir tezahürü olarak SGK kayıtlarının da bireysel iş uyuşmazlıklarındaki önemi yadsınamaz.

İşverenlerin sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan bildirim yükümlülüklerini hiç veya zamanında yerine getirmemesi sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. SGK'ya yapılan bildirimlerin hatalı veya eksik olması da mümkündür. Dolayısıyla iş mahkemelerine intikal eden uyuşmazlıklarda husumetin yöneltildiği kişilerin sorumluluğu, işyerinde çalışan işçi sayısı, işçinin kıdem süresi ve ücreti konusunda ihtilaflar sıklıkla yaşanabilmektedir. Bazı durumlarda ise SGK kayıtları gerçeği yansıtsa bile uyuşmazlığın çözümünde tek başına yetersiz kalabilmektedir.

SGK kayıtları şüphesiz toplu iş uyuşmazlıklarında da önem arz etmektedir. Ancak çalışmamızda konu sınırlandırılarak yalnızca bireysel iş uyuşmazlıklarında SGK kayıtlarının ne şekilde değerlendirildiği üzerinde durulacaktır. Bu bağlamda öncelikle iş mahkemeleri tarafından SGK'dan talep edilen belgelere ilişkin açıklamalar yapılacak; daha sonra SGK'dan edinilen bilgi ve belgelerin iş yargısındaki delil değeri öğreti ve yargı içtihatları çerçevesinde incelenecektir.

<sup>1</sup> RG 12.05.2010/27579.

## I. İŞ MAHKEMELERİ TARAFINDAN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NDAN TALEP EDİLEN BELGELER

### A. İşe Giriş Bildirgeleri

Sosyal sigortalarda zorunluluk ilkesinin bir sonucu olarak sigortalılık niteliğinin kazanılmasında herhangi bir işlemin yapılması gerekli değildir. Sigortalılık başlangıcı kural olarak işçinin fiilen işe başlama tarihine göre belirlenir<sup>2</sup>. Öte yandan SGK'nın sigorta yardımlarını yapabilmesi ve kanunun öngördüğü yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için sigortalıların varlığından haberdar olması gerekir. Bu amaçla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (SS-GSSK)<sup>3</sup> işverenler için çalıştırdıkları sigortalıları Kuruma bildirme yükümlülüğü öngörülmüştür (m. 8/f.1). Bu kapsamda iş sözleşmesiyle çalıştırılanlar (m. 4/f.1,a) kural olarak sigortalılık başlangıç tarihinden önce işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmelidir<sup>4</sup>. SGK tarafından iş mahkemelerine gönderilen işe giriş bildirgelelerinde sosyal güvenlik bilgileri olarak sigortalının kısmi süreli, çağrı üzerine ya da ev hizmetlerinde 30 günden az çalışıp çalışmadığı, sosyal güvenlik destek primi ödenmesi suretiyle mi yoksa tüm sigorta kollarına göre mi sigortalı olduğu, sigortalının işe başladığı tarih, meslek adı ve kodu bilgileri yer almaktadır.

SGK'ya bildirilmemiş sigortalıların işe giriş bildirgesinin re'sen düzenlenmesi de söz konusu olabilmektedir<sup>5</sup>. Öte yandan Kuruma bildirilmeyen veya eksik bildirildiği Kurumca tespit edilen sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınmaktadır (m. 86/f.8). Kurumca re'sen tespit yapılmamış-

<sup>2</sup> Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nursen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku (20. Bası, Beta 2024) 166; A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (22. Bası, Beta 2023) 106, 107; Tankut Centel, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku (On İki Levha 2021) 100-101; Haluk Hadi Sümer, Sosyal Güvenlik Hukuku (4. Bası, Seçkin 2023) 37, 40.

<sup>3</sup> RG 16.06.2006/26200.

<sup>4</sup> Kanunda bu kuralın istisnalarına da yer verilmiştir. İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar en geç çalışmaya başlatıldığı gün Kuruma bildirilebilirler (m. 8/f.1,a). Genel kurala getirilen bir diğer istisna yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında işe alınarak çalıştırılanlara ilişkindir. Bu kişiler işe alındıkları tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma bildirilebilirler. Nihayet Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde; ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar kuruma bildirilmeleri halinde sigortalılık başlangıcından önce bildirim yapılmış sayılmaktadırlar (m. 8/f.1,b).

<sup>5</sup> 5510 sayılı Kanun m. 86/f.7'ye göre, "Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca, fiilen yapılan denetimler sonucunda veya işyeri kayıtlarından yapılan tespitlerden ya da kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı anlaşılan sigortalılara ait olup, bu Kanun uyarınca Kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde, bu belgeler Kurumca re'sen düzenlenir ve muhteviyatı sigorta primleri Kurumca tespit edilerek işverene tebliğ edilir".



sa hak düşüm süresi içerisinde (hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde) iş mahkemesinde hizmet tespit davası açılması da mümkündür (m. 86/f.9)<sup>6</sup>. İşverene karşı işçilik alacaklarının tahsili amacıyla dava açılmış olması hak düşüm süresinin işlemlerini engellemeyecektir<sup>7</sup>. 5510 sayılı Kanun'da m. 4/f.1,a kapsamındaki sigortalıların, çalışmaya başladıklarını, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde Kuruma bildirecekleri de öngörülmektedir. Ancak sigortalının kendisini bildirmemesi, sigortalı aleyhine delil teşkil etmez (m. 8/f.2). Dolayısıyla sigortalının kendisini bildirmemiş olmasının bir yaptırımını olmadığı gibi bildirim yapmamış olması hizmet tespit davası açmasına engel değildir<sup>8</sup>.

### B. İşten Ayrılış Bildirgeleri

5510 sayılı Kanun m. 4/f.1,a bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihte sona erer<sup>9</sup>. Sigortalılığı sona eren işçinin, işveren tarafından işten ayrılış bildirgesi ile en geç on gün içinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir (m. 9/f.3). SGK tarafından iş mahkemesine davacı işçinin çalışmış olduğu tüm işyerlerine ilişkin işten ayrılış bildirgeleri de gönderilmektedir. İşten ayrılış bildirgesinde sigortalının işten ayrılış tarihi, sigortalının ayrılış nedenini gösteren çıkış kodu, hak edilen ücret ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkak ayrı ayrı görülecek şekilde son iki aya ilişkin prime esas kazanç tutarları, ücretin yüzde usulü olup olmadığı bilgileri yer almaktadır.

İşverenin işten ayrılış bildirgesinde sigortalının ayrılış tarihi, prime esas kazançları ile işten ayrılış nedeni gibi hususları hatalı olarak beyan etmesi durumunda, duruma göre sigortalıya karşı sorumluluğu doğacağı gibi yersiz ödemeye neden olması halinde SGK'ya veya İŞKUR'a karşı da sorumlu olacaktır<sup>10</sup>.

### C. Sigortalının Çalıştığı İşyerlerine İlişkin Bilgiler

Ülkemizdeki tüm işyerlerinin SGK tarafından re'sen saptanması mümkün değildir. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun'da sigortalı çalıştıran, sigortalı çalıştırılan bir işyerini devralan ya da bu nitelikte işyeri kendisine intikal eden işveren için Kuruma

<sup>6</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 305 vd.; Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 2) 255 vd.; Centel (n 2) 176 vd.; Senem Ermumcu, 'Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Hizmet Tespitinde Prime Esas Kazançların İspatı' (2021) (69) Çalışma ve Toplum Dergisi 904 vd.; Merve Yücel, 'Hizmet Tespit Davasının Yargılama Usulü Genel Bilgiler' (2016) 2 (2) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 75 vd.

<sup>7</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 309; Centel (n 2) 177.

<sup>8</sup> Sümer (n 2) 91.

<sup>9</sup> Ancak hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık iş sözleşmesinin sona ermesini takip eden onuncu günden itibaren yitirilmiş sayılır (SSGSSK, m. 8/f.2,b).

<sup>10</sup> Mehmet Zülfi Camkurt 'SGK İşten Çıkış Kodlarının "Masumiyet Karinesi" ve İşçinin "Lekelen-meme Hakkı"na Aykırılığına Yönelik Değerlendirme' (2023) (18) İş ve Hayat 25, 37-38; Baki Oğuz Mülayim, 'İşten Çıkış Kodunun Önemi ve Düzeltilmesi' (2023) 11 (2) Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 983.

elektronik ortamda işyeri bildirgesi göndermek yükümlülüğü getirilmiştir (SSGSSK m. 11/f.3; SŞİY m. 27/f.1). İşyerinin bildirilmesindeki amaç; sigortalı çalıştırmaya başlayan işyerlerini ve bu işyerlerinin işveren ve işveren vekillerini saptamak, işyerinin tescilini sağlamaktır<sup>11</sup>. Bu kapsamda iş mahkemelerine gönderilen belgeler arasında işyerinin tescil bilgileri ve işyeri ünvan listesi de bulunmaktadır.

(i) *İşyerlerinin Tescil Bilgileri*: İşyeri tescil bilgilerine ilişkin belgelerde işyeri sicil numarası, iş kolu kodu, işyerinin tehlike sınıfı, işyerinin mahiyeti, işyerinin ünvanı, adresi, vergi numarası, yönetici ve ortaklarına ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

(ii) *İşyeri Ünvan Listesi*: İşçinin sigortalı olarak çalıştığı tüm işyerlerine ilişkin birtakım bilgiler 'işyeri ünvan listesi'nde yer almaktadır. İşyeri/kurum/sandık no, ünite, iş kolu kodu, işyerinin kamu veya özel sektöre ait olduğunu belirten mahiyet, işyeri ünvanı ve işyerinin adresi 'işyeri ünvan listesi' başlıklı bir belge ile iş mahkemelerine gönderilmektedir. Sigortalının hizmet dökümünde aylar itibarıyla çalıştığı işyerlerini gösteren işyeri/kurum/sandık no ile ünite bilgisi yer almaktadır. Hizmet dökümünde bir numaradan ibaret olan bu bilgiler 'işyeri ünvan listesi' ile somutlaşmaktadır.

#### **D. Sigortalıya İlişkin Aylık Prim ve Hizmet Belgesi / Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi**

Sigortalıların sosyal sigorta yardımlarına hak kazanıp kazanmadığının tespiti ve bunların miktarının hesaplanabilmesi için sigortalıların prime esas kazançları ile prim gün sayılarının bilinmesi gerekmektedir. Belirtilmelidir ki, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde yapılan değişiklikle<sup>12</sup> vergi kanunlarına göre verilmesi gereken muhtasar beyanname ile m. 4/f.1,a bendine göre sigortalı sayılanlar için verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesi birleştirilerek vergi dairelerine 'muhtasar ve prim hizmet beyannamesi' verilmeye başlanmıştır. Söz konusu beyannamenin hangi sektörlerle ve coğrafi bölgeye uygulanacağına, şekil ve içeriğine ayrıca ilgili olduğu dönemi belirlemeye Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müştereken yetkilidir<sup>13</sup>. Bu belgenin verilmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla da Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği (Sıra No:1) çıkarılmıştır<sup>14</sup>.

##### **1. Prime Esas Kazançların Belirlenmesi**

Sigortalıların tüm kazançları prim kesintisine tabi olmayıp hangi kazançlardan prim kesileceği, hangilerinden kesilmeyeceği 5510 sayılı Kanun'un 'prime esas kazançlar' kenar başlıklı 80. maddesinde üç grup halinde belirtilmiştir.

<sup>11</sup> Ali Nazım Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku (6. Bası, Beta 2023) 128-129; Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 230; Centel (n 2) 170; Sümer (n 2) 82-85.

<sup>12</sup> RG. 05.12.2017/30261.

<sup>13</sup> Ayrıca bkz. Sözer, Sosyal Sigortalar (n 11) 143 vd.; Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 280 vd.

<sup>14</sup> RG. 18.02.2017/29983.



(i) *Prim kesintisine tabi kazançlar*: İş sözleşmesine göre çalışan sigortalıların (m. 4/f.1,a) prime esas kazançların hesaplanmasında sigortalının o ay içinde hak ettiği ücretler prime esas kazanç sayılmaktadır. Bunların işçiye ödenip ödenmemesi önemli değildir (m. 80/f.1,a-1). Ücret kavramı, Kanun'da sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar olarak tanımlanmıştır (m. 3/f.1,12). Ücret kavramına zamana göre ücret, verime göre ücret yahut yüzde usulüne göre ücret gibi tüm ücret türleri girer<sup>15</sup>. 5510 sayılı Kanun m. 3'te yer alan ücret kavramının tanımında 'süreklilik taşıma' niteliği açıkça belirtilse de bazen süreklilik niteliği taşımayan ödemelerin ücret olarak kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre fazla çalışma ücretleri, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma ücretleri gibi süreklilik taşımayan ödemeler de 'hak edilen ücret' kavramına dahildir<sup>16</sup>. Arızı nitelik taşıyan nakdi ödemelerin 'hak edilen ücret' kapsamında Kuruma bildirilmesinin işçinin temel ücretinin SGK kayıtlarına göre saptanmasında yaratacağı güçlükler ve konuyla ilgili görüşümüz 'ücretin tespiti' başlığı altında ayrıca değerlendirilecektir.

Kanunda prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan<sup>17</sup> sigortalılara o ay içinde yapılan ödemeler de prime esas kazanç kavramına dahil edilmiştir (m. 80/f.1,a-2). Esasen madde metninde somut olarak belirtilen prim ve ikramiye ücret eki niteliğindedir<sup>18</sup>. Ancak hak edildikleri değil, ödendikleri ayın prime esas kazancı sayılırlar. Kanaatimizce her ne kadar adına prim denilse de temel ücret kavramına dahil ödemeler 'hak edilen ücret' kavramı içerisinde değerlendirilmelidir. Dolayısıyla ödemenin adına değil, içeriğine bakmak gerekir<sup>19</sup>.

(ii) *Kısmen prim kesintisine tabi olmayan kazançlar*: Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları ile işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları prime esas kazanç sayılmamaktadır (m. 80/f.1,b). Dolayısıyla

<sup>15</sup> Hukuki bakımdan ücret türleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, İş Hukuku (24. Bası, Beta 2024) 381 vd.; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri (36. Bası, Beta 2023) 337 vd.; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku (7. Bası, Lykeion, 2022) 619 vd.; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, (5. Bası, On İki Levha 2023) 296 vd.

<sup>16</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 259; Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 2) 173; Sümer (n 2) 109.

<sup>17</sup> Prime esas kazançların sayma yoluyla belirtilmesi mümkün olmadığından kanun koyucu '...her çeşit istihkak' tabirini uygun görmüştür, Halil Yılmaz, 'Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti' (2019) (145) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 461-463.

<sup>18</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 261; Yılmaz (n 17) 459-460.

<sup>19</sup> Aynı yönde bkz. Yılmaz (n 17) 460; Yargıtay'a göre yurtdışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınmalıdır, Yargıtay 22 HD. 13.11.2017, E. 2017/8871 K. 2017/24691, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası: <<https://legalbank.net>; Aynı yönde bkz Yargıtay 9 HD. 14.09.2020, E. 2016/22997 K. 2020/7476, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi: <<https://www.lexpera.com.tr>>).

işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin %30'unu geçen kısım prime esas kazanç niteliğindedir. Bunun gibi Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenen yemek, çocuk ve aile zamları bakımından ilgili ay belirlenen tutarı aşan kısım prime esas kazançlara dahil edilecektir.

(iii) *Prim kesintisine tabi olmayan kazançlar*: Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları tamamen prim kesintisinden muaftır (m. 80/f.1,b). Kanunda prim matrahına dahil edilmeyecek kazançlar örnek verilerek değil, sınırlı biçimde sayılmıştır. Dolayısıyla Kanunda prime esas kazançların istisnası olarak sayılanlar dışında, sürekli yahut arızı nitelikte olması önemli olmaksızın her ne adla yapılsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prim matrahına dahil edilmelidir. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmayacağı belirtilen muafiyet ve istisnalar da 5510 sayılı Kanun'un uygulanmasında dikkate alınmaz (m. 80/f.1,c).

Aynı yardım kavramına nelerin girdiği bazen tartışmalı olabilmektedir. Aynı yardımlar işçilerin ihtiyacını gidermeye yönelik para olarak değil de mal veya hizmet olarak yapılan yardımlardır. İşyerinde veya işyeri dışında verilen yemek, giyecek, erzak paketi, ulaşım kartı, yemek kartı, alışveriş çeki, servis vb. aynı yardımlara örnek gösterilebilir<sup>20</sup>. Aynı yardımların kapsamı konusunda SGK'nın tartışmalı sayılabilecek uygulamaları da bulunmaktadır. Şöyle ki; işçiye sosyal yardım amacıyla verilen altınlar prime esas kazanç kabul edilmektedir (SGK Genelgesi 2016/12 Altın Bedelleri). Ancak altının paraya kolay tahvil edilmesi ona nakdi ödeme niteliği kazandırmadığından Kurumun bu uygulaması öğretide eleştirilmektedir<sup>21</sup>.

## 2. Prim Gün Sayılarının Belirlenmesi

Uygulamada yaygın şekilde rastlanan çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesini önlemeyi teminen ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmayan ve ücret ödenmeyen sigortalıların eksik gün nedeni ve eksik gün sayısının aylık prim ve hizmet belgesinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesiyle beyan edileceği düzenlenmiştir (m. 86/f.4). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde eksik çalışmaya ilişkin belgeler ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir (m. 102/f.13)<sup>22</sup>. Bunlar ilgili ayda

<sup>20</sup> Yılmaz (n 17) 473-474; Sümer (n 2) 113 dn 262, 265.

<sup>21</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 274; Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 2) 178.

<sup>22</sup> Ay içinde otuz günden az çalışan veya eksik ücret ödenen sigortalılara ilişkin; a) Kurumca elektronik ortamda alınabilenler hariç Kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatli olduğunu gösteren rapor, b) Sigortalı ve işverenin imzasını taşıyan ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi, c) Sigortalıya tebliğ edilen disiplin cezası uygulamasına ilişkin belge, ç) Gözaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeler, d) Kısmi süreli çalışmalara ait sigortalı ve işverenin imzasını taşıyan yazılı iş sözleşmesi, e) Sigortalının imzasını taşıyan puantaj kayıtları, f) Grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal





düzenlenecek ancak Kuruma verilmeyecektir. Öte yandan ilgili bilgi ve belgelerin Kurumca yapılan tebligata rağmen süresi içinde ibraz edilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin yönetmelikte belirlenen usul ve esaslara uygun düzenlenmemiş olması halinde Kurumca geçersiz sayılacağı ve aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar prim hizmet beyannamesinin Kurumca re'sen düzenleneceği hükme bağlanmıştır (SSGSSK m. 86/f.5; SSIY m. 102/f.13).

### E. İşyerinde Çalışan Sigortalılara İlişkin Prim ve Hizmet Belgesi Listesi

Bireysel iş uyuşmazlıklarında belirli bir tarihte işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesi yahut davacı işçiye emsal gösterilen işçilerin ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekebilmektedir. Bunun gibi özellikle işe iade davalarında kaç işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği, işten çıkarılanların yerine yenilerinin alınıp alınmadığı belirlenmelidir<sup>23</sup>. Bu noktada işveren tarafından SGK'ya gönderilen; işyerinde çalışan işçilere ilişkin giriş-çıkış tarihleri, ilgili dönem varsa eksik gün nedeni, işten çıkış nedeni, ücret ile prim, ikramiye ve bu çeşit istihkaka ilişkin bilgilerin ayrı ayrı gösterildiği Aylık Prim ve Hizmet Belgesi (APHB) listesi talep edilmektedir. APHB listesi, Kurum tarafından her bir sigortalı için işverenlerce gönderilen aylık prim ve hizmet belgelerinde yer alan bilgilere göre oluşturulmaktadır.

### F. Hizmet Döküm Cetveli

Hizmet dökümü, sigortalılar adına SGK ile ilişkili gerçekleştirilen tüm işlemlerin bir dökümünün gösterildiği belgedir. Hizmet dökümünde sigortalının ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığı tarihten itibaren çalıştığı tüm işyerlerine ait bilgiler, meslek kodu, sigortalı işe giriş ve işten ayrılış tarihleri, aylar itibarıyla prime esas kazanç tutarları toplamı, sigortalı olarak çalıştığı işyerlerinde ayda 30 günden eksik çalıştığı dönemler bulunuyorsa eksik gün kodları<sup>24</sup> ile işten ayrılma nedenle-

afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı örneği, g) İşe devamsızlığa ilişkin belgeler, ğ) İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte çalışılmadığına dair belge, h) Kısa çalışma ödeneği alındığına dair ilgili resmî makamlardan alınan belge, ı) 5434 sayılı Kanunun mülga ek 76 ve mülga geçici 192 nci maddelerine tabi olduğunu gösterir belge, i) Yarım çalışma ödeneği alındığına dair ilgili resmî makamlardan alınan belge, j) İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı İSG-KATİP üzerinden alınan sözleşmeler eksik çalışmaya ilişkin belgelerdir.

<sup>23</sup> "...Dosyada fesih öncesi, fesih dönemi ve sonrasına ait SSK prim bordroları, işe giriş- çıkış bildirimleri bulunmamaktadır. Bu belgeler getirilerek işyerinde kaç işçinin çalıştığı, kaç kişinin akdinin feshedildiği ve çıkarılanların yerine yenilerinin alınıp alınmadığı belirlenmeli; ayrıca davalı işveren kayıt ve belgeleri üzerinde uzman bilirkişi marifetiyle inceleme yaptırılarak, davanın iş sözleşmesinin işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan zorunlu nedenle sona erdirilip erdirilmediği araştırılmalı ve sonucuna göre bir karar verilmelidir...", Yarg. 9. HD. 02.05.2005, E. 2005/12557, K. 2005/15054, Legalbank.

<sup>24</sup> 1-İstirahat 3-Disiplin cezası 4-Gözümlü alınma 5-Tutukluluk 6-Kısmi istihdam 7-Puantaj kayıtları 8-Grev 9-Lokavt 10-Genel hayatı etkileyen olaylar 11-Doğal afet 12-Birden fazla 13-Diğer Nedenler 15-Devamsızlık 16-Fesih tarihinde çalışmamış 17-Ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma 18-Kısa çalışma ödeneği 19-Ücretsiz Doğum İzni 20-Ücretsiz Yol İzni 21-Diğer Ücretsiz İzni 22-



rini gösterir işten çıkış kodları<sup>25</sup> yer almaktadır. Söz konusu kodlar ve açıklamaları Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan aylık prim ve hizmet belgesi arka yüzünde (Ek-9 Açıklamalar) yer almaktadır.

## G. Diğer

SGK tarafından iş mahkemelerine birçok uyuşmazlıkta yeknesak olarak gönderilen yukarıda belirtilen belgeler yanında uyuşmazlığın niteliğine göre Kurumdan zaman zaman başka bilgi ve belgelerin de talep edildiği görülmektedir. Örneğin asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işverenler de asıl işverenin işyerinde çalıştırdıkları sigortalıları, işverenle aralarında yaptıkları sözleşmenin ibrazı kaydıyla, Kurumdan alacağı özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildirmektedir (m.11/f.8). Alt işveren, mevzuattan doğan yükümlülüklerini asıl işverene ait işyeri sicil numarasına ilave olarak verilecek üç haneli alt işveren numarası ile asıl işverenin işyeri dosyası üzerinden yerine getirmektedir. Alt işveren adına işyeri dosyası açılmamaktadır (SSİY m. 31/f.1). Benzer bir uygulama sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren açısından da geçerlidir (SSİY m. 31/f.2). Dolayısıyla yargıya intikal eden uyuşmazlıklarda SGK'dan işverenler arasında akdedilen sözleşmeler talep edilmektedir.

Uyuşmazlığın niteliğine göre SGK'dan edinilen başka belgeler de önem kazanabilir. Hatta bu belgelerin bir kısmı talep konusu alacağı hak kazanılıp kazanılmadığına yahut talep edilen faiz başlangıcına doğrudan etki edebilmektedir. Örne-

5434 SK. ek 76, GM 192 23-Yarım çalışma ödeneği 24-Yarım çalışma ödeneği ve diğer nedenler 25-Diğer belge/kanun türlerinden gün tamamlama 26-Kısmi istihdama izin verilen yabancı uyruklu sigortalı 27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler 28-Pandemi Ücretsiz İzin (4857 Geç. 10 Md.) 29-Pandemi Ücretsiz İzin (4857 Geç. 10.Md) ve diğer.

- <sup>25</sup> 1- Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi 2- Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi 3- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa) 4- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi 5- Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi 8- Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle 9- Malulen emeklilik nedeniyle 10- Ölüm 11- İş kazası sonucu ölüm 12- Askerlik 13- Kadın işçinin evlenmesi 14- Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması 15- Toplu işçi çıkarma 16- Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli 17- İşyerinin kapanması 18- İşin sona ermesi 19- Mevsim bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır) 20- Kampanya bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır) 21- Statü değişikliği 22- Diğer nedenler 23- İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih 24- İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih 25- İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih 26- Disiplin kurulu kararı ile fesih 27- İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih 28- İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih 30- Vize süresinin bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır) 31- Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamındaki kendi istek ve kusuru dışında fesih 32- 4046 sayılı Kanunun 21. maddesine göre özelleştirme nedeni ile feshi 33- Gazeteci tarafından sözleşmenin feshi 34- İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih 37- KHK ile kamu görevinden çıkarma 38- Doğum nedeniyle işten ayrılma 39- 696 KHK ile kamu işçiliğine geçiş 40- 696 KHK ile kamu işçiliğine geçilememesi sebebiyle çıkış 42- 4857/25-II-A 43- 4857/25-II-B 44- 4857/25-II-C 45- 4857/25-II-D 46- 4857/25-II-E 47- 4857/25-II-F 48- 4857/25-II-G 49- 4857/25-II-H 50- 4857/25-II-I.



ğın işçiye yaşlılık aylığı bağlanacağına dair SGK yazısı uyarınca emekliliğe hak kazanması nedeniyle iş ilişkisinin işçinin iradesine göre sonlandırıldığı durumlarda kıdem tazminatı hakkı bulunduğu, aynı işveren yanında çalışmanın devam etmesi halinde emeklilik öncesi kıdem süresinin kıdem tazminatının hesabı bakımından tasfiye edildiği kabul edilmektedir<sup>26</sup>. Faiz başlangıcı bakımından ise SGK yazısının işverene verildiği tarih önem arz etmektedir. Dolayısıyla SGK'ya verilmiş tüm bildirge, sözleşme ve dilekçelerin titizlikle incelenmesi gerekir.

## II. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KAYITLARININ İŞ YARGISINDA ÖNEM ARZ ETTİĞİ DURUMLAR

### A. İşçinin Tabi Olduğu Kanun ile İşyerinde Çalışan İşçi Sayısının Tespiti

İşçinin tazminat ve alacaklarının belirlenmesi, iş güvencesi kapsamında olup olmadığının saptanması bakımından tabi olduğu kanun evleviyetle belirlenmelidir. Bu bağlamda işyerinin niteliği ve işçinin işi ile birlikte işyerinde çalışan işçi sayısı önem arz edebilmektedir. Örneğin 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde veya 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun<sup>27</sup> üç kişinin çalıştığı işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanunu<sup>28</sup> hükümleri uygulanmamaktadır. Keza Türk bayraklı bir gemide çalışanların 854 sayılı Deniz İş Kanunu<sup>29</sup> kapsamında olup olmadığının belirlenmesinde işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısının 5 veya daha fazla olup olmadığı araştırılmaktadır. Görüldüğü gibi, işçinin tabi olduğu kanunun belirlenmesi bakımından bazen işyerinin niteliği ile işçinin yaptığı iş önem arz etmekteyken (pilotlar, gazeteciler gibi) bazen işyerinde çalışan işçi sayısının da araştırılması gerekir. Bunun gibi işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığının değerlendirilmesinde iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte işverenin aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçi sayısının otuz veya daha fazla olup olmadığı tespit edilmelidir.

<sup>26</sup> Yarg. 9. HD. 23.11.2020, E. 2017/18129, K. 2020/16317, Legalbank.

<sup>27</sup> 507 sayılı Kanun, 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun (RG 21.06.2005/25852) 76. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış ve diğer kanunlarda, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'na yapılmış olan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılacağı hükmüne bağlanmıştır. Dolayısıyla esnaf işyerlerinin belirlenmesinde 5362 sayılı Kanun m. 3/f.1.a dikkate alınmalıdır. Madde metninde yer alan üç kişi ifadesi, işyerinde bedeni gücünü ortaya koyan meslek ve sanat erbabını da kapsamaktadır, Yarg. 9.HD. 14.10.2020, E. 2016/27852, K. 2020/11930, Legalbank; "...Somut uyuşmazlıkta; davalı işverene ait minibüste çalışan sayısının tespiti için herhangi bir araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla Mahkemece; uyuşmazlık konusu dönemde davalının ekonomik sermayesi ve kazancının esnaf niteliğini aşır aşmadığı ve hangi usule göre vergilendirildiği tespit edilmeli, fesih tarihi itibarıyla davalı işveren nezdinde çalışan işçi sayısı SGK kayıtları getirilerek belirlenmeli...", Yarg. 9. HD. 13.09.2023, E. 2023/7480, K. 2023/11884, Legalbank.

<sup>28</sup> RG 10.06.2003/25134.

<sup>29</sup> RG 29.04.1967/12586.

İşçinin hangi kanun kapsamında olduğu kamu düzenine ilişkin olduğundan hâkim uyuşmazlığa tatbiki gereken hukuk normunu re'sen dikkate almalıdır<sup>30</sup>. İşyerinin niteliği, işçinin yaptığı iş ve işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde ise SGK kayıtları önemli bir delil teşkil etmektedir. İşyerinin tescil bilgileri ve işçinin meslek kodu incelendikten sonra işyerinde çalışan işçi sayısının tespiti gerekiyorsa çalışan işçi sayısının önem arz ettiği tarihi de kapsayacak dönemlere ilişkin işverene ait işyeri (veya işyerlerine ait) APHB listesi/listeleri talep edilmelidir.

## B. İşverenlerin Tespiti

İş yargılamasında borçtan sorumlu olan işverenin (veya işverenlerin) tespiti her zaman kolay olmamaktadır. Her somut uyuşmazlıkta işverenin tespit edilmesi, davada husumetin yöneltildiği kişilerin sorumluluk kapsamının belirlenmesi gerekmektedir. Yargıya intikal eden bir uyuşmazlıkta asıl işveren – alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi, birlikte istihdam, iş sözleşmesinin devri, işyeri devri yahut işverenler arasında organik bağ bulunduğu ileri sürülebilmektedir. Resmi makamlarca iş mahkemelerine sunulan bilgi ve belgeler de bu noktada önem arz etmektedir.

Üçlü iş ilişkilerinin tespiti noktasında SGK kayıtlarının öneminin örneklerle açıklanması yararlı olacaktır. Herhangi bir uyuşmazlıkta kıdem süresinin farklı işverenler nezdinde olsa da kesintisiz şekilde sürdüğü, işverenler arasında işyeri devri bulunduğu iddia edildiğinde husumetin yöneltildiği işverenlere ait işyerlerinde işten çıkış tarihi ile işe girişinin yapıldığı tarih arasındaki sürenin ne kadar olduğu<sup>31</sup>, işten çıkış kodunun ne şekilde gösterildiği her bir işverenin SGK'ya gönderdiği belgeler bakımından ayrı ayrı incelenmektedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi veya geçici iş ilişkisinde işverenler arasındaki sözleşmeler de Kurumdan talep edilmektedir. Öte yandan SGK'ya yapılan bildirimlerin tek başına İş Kanunu'nda tanımlanan bir üçlü iş ilişkisinin varlığını göstermeyeceğine dikkat edilmelidir<sup>32</sup>. Nihayet husumetin yöneltildiği işverenler arasında organik bağ bulunduğu iddia edildiğinde vergi dairesi ile ticaret sicili kayıtları ile birlikte SGK tarafından dava dosyası içeriğine sunulu işyeri

<sup>30</sup> Yarg. 9. HD. 05.02.2018, E. 2015/8604, K. 2018/1446, Legalbank.

<sup>31</sup> "...işyeri devrinden söz edilebilmesi için çalışma süresinin kesintisiz olması gerekmektedir. Buna göre, değişen alt işverenlerdeki çalışmanın hukuki nitelendirmesi yapılırken, bir alt işverendeki çalışma süresinin sona erdiği ve diğer alt işverendeki çalışma süresinin başladığı tarih arasında 10-15 gün gibi makul süreyi aşan çalışma aralıklarının varlığının tespiti halinde artık işyeri devrinden söz edilemeyeceği kabul edilmelidir...", Yarg. 9. HD. 17.01.2022, E. 2021/13270, K. 2022/509; Yarg. 9. HD. 17.06.2021, E. 2021/6161, K. 2021/10482, Legalbank.

<sup>32</sup> "...Yüklenicinin çalıştıracağı işçileri iş sahibinin konut projesi için açmış olduğu SGK işyeri numarasına kayıt ettirme zorunluluğunun ve sigortaya kayıt ettirilmeden işçi çalıştırılmayacağına öngörülmüş olması, taraflar arasındaki ilişkiyi asıl işveren-alt işveren ilişkisine dönüştürmez. Bu tür hukuki ilişkilerde çalıştırılacak işçilerin sigorta bildirimlerinin sözleşmede düzenlenen şekilde bildirimi 5510 sayılı Kanunun 11. maddesi gereğidir. Kaldı ki, SGK'ya yapılan bildirimin hatalı olması da iş sahibini işveren konumuna getirmez...", Yarg. 9. HD. 14.01.2021, E. 2018/5428, K. 2021/1037, Haluk Hadi Sümer ve Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları (3. Bası, Seçkin 2022) 53-54.

tescil bilgilerinden işyerlerinin adresi, yönetici ve ortakların bilgisi, işveren vekilinin, muhasebeci-mali müşavir/muhasebe yetkilisinin bilgileri karşılaştırılmaktadır<sup>33</sup>.

### C. İşçinin Kıdem Süresinin ve Fiili Çalışmalarının Tespiti

Bireysel iş uyuşmazlıklarında talep edilen tazminat ve alacakların bir kısmında işçinin kıdem süresi doğrudan önem arz etmektedir. Kanun ile düzenlenen kıdeme bağlı tazminat ve alacaklar; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, ölüm tazminatı, yıllık ücretli izin alacağıdır. Bunun gibi İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için kural olarak belirli bir kıdem süresi aranmaktadır. Bu kurumların her biri farklı amaçlara hizmet ettiği için kıdem kavramının esasları ortaya konulurken her bir kurum kendi içinde değerlendirilmelidir<sup>34</sup>. İş hukukunun özel kaynaklarında da kıdeme bağlı haklara ilişkin düzenlemeler yer alabilmektedir. Sözleşmelerde kıdemliliği teşvik ödülü yahut kıdeme bağlı ikramiye öngörülmesi kıdeme bağlı parasal haklara örnek gösterilebilir<sup>35</sup>. Kanunda herhangi

<sup>33</sup> “...Dosya içerisindeki SGK hizmet döküm cetveli nazara alındığında davacının çalıştığını iddia ettiği dönem içerisinde birden fazla işveren üzerinden prim ödemelerinin gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Davacı taraf davalı işverenin birden fazla ilde işyeri bulunduğunu ve zaman zaman bu işyerlerinde çalışmaların söz konusu olduğunu iddia etmektedir. Karara esas alınan bilirkişi raporunda, davacının iddia ettiği çalışma süresinden davalı işveren dışında SGK hizmet cetvelinde başka işyeri numarası ile prim ödenen sürelerin hafta karşılığının iddia edilen toplam süreden mahsubu ile sonuca gidildiği belirtilmiştir. Öncelikle SGK hizmet cetvelinde bildirimde bulunan işverenlere ait işe giriş bildirimleri vb belgeler dosya içerisinde bulunmadığından bu işverenlerin davalı işveren ile bağlantılı olup olmadığı anlaşılamamakta ve rapor denetlenebilir mahiyet taşımamaktadır. Bu nedenle SGK hizmet cetvelinde gösterilen tüm işverenlerce verilen işe giriş-çıkış bildirimleri getirilmeli, bu belgelere göre belirlenecek işverenlerin davalı işveren ile bağlantılılarının bulunup bulunmadığının tespiti bakımından gerekirse şirket yapısı ve ortaklarını gösteren belgeler celbedilmelidir. Söz konusu belgelerden davalı dışında hizmet cetvelinde yer alan işverenlerin davalı işverenle bağlantısı kurulamaz ise davacının davalı şirket bünyesinde aralıklarla çalıştığı kabul edilerek denetlemeye imkân verecek şekilde tablo halinde davalı şirket üzerinden davacının sigortalandığı süreler çıkartılmalı ve prim gün sayısı toplamına göre çalışma süresi tespit edilmelidir...”, Yarg. 9. HD. 10.04.2017, E. 2017/3682, K. 2017/6230, Lexpera. “...Somut uyuşmazlıkta davacı davalı iş yerinde alt işverenler nezdinde kesintisiz çalıştığını iddia etmekte olup SGK kayıtlarına göre 28.07.2004-03.10.2004, 28.07.2004-03.10.2004, 25.11.2006-14.01.2009 tarihleri arasında davalı işverenin alt işverenleri arasında yer almayan başka işverenler nezdinde çalıştığının görüldüğü için SGK kayıtlarına itibar ile davacı işçinin aralıklı çalıştığı kabul edilerek davacının çalışma süresinin 17.04.2010-30.05.2011 tarihleri arasında olduğu kabul edilerek sonuca gidilmiş ise de; mahkemece anılan dönemde davacı işçinin SGK kaydında bildirilen işverenler ile aynı dönemde davalı iş yerinde çalışan alt işverenler arasında organik bağ bulunup bulunmadığı araştırılmamıştır. Mahkemece yapılacak iş, davacının davalı iş yerinde çalışmadığı kabul edilen 28.07.2004-03.10.2004, 28.07.2004-03.10.2004, 25.11.2006-14.01.2009 tarihleri arasında SGK kayıtlarına göre işvereni gözüken iş yerleri ile aynı tarihler arasında davalı iş yerinde alt işveren olarak iş almış olan iş yerlerini tespit edip, bunlar arasında organik bağ olup olmadığı araştırılarak, organik bağın tespit edilmesi halinde SGK kayıtlarına göre davalının alt işvereni olmayan bir şirkette çalışıyor gösterilse dahi bu çalışması davalı iş yerinde çalışma olarak kabul edilerek karar verilmesi gerekirken eksik araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır”, Yarg. 9. HD. 11.04.2017, E. 2017/4432, K. 2017/6375, Lexpera.

<sup>34</sup> Seda Arslan Durmuş, İş Hukukunda Kıdem Kavramı, (On İki Levha 2021) 63 vd.

<sup>35</sup> ibid 98.

bir kıdem süresinin belirtilmediği bazı durumlarda dahi Yargıtay'ın kıdem ölçütünden yararlandığı görülmektedir. Örneğin işe başlatmama tazminatının miktarının belirlenmesinde fesih nedeni ile birlikte işçinin kıdemi süresi dikkate alınmaktadır<sup>36</sup>. Görüldüğü gibi işçinin kıdemi doğrudan yahut dolaylı olarak bireysel iş uyuşmazlıklarında önem arz etmektedir.

İşçinin kıdem süresinin belirlenmesi konusunda öncelikle resmi kayıtlar, bu kapsamda özellikle SGK kayıtları belirleyici olmaktadır<sup>37</sup>. İşyerinde işe başlanan tarih ile iş ilişkisinin sona erdiği tarihler, çalışmanın aralıklı olup olmadığı işe giriş ve işten ayrılış bildirgeleri ile hizmet dökümünden kontrol edilmektedir<sup>38</sup>. SGK kayıtları kıdem süresinin belirlenmesinde güçlü bir delil teşkil etmekteyse de bu delilin aksinin ispatı mümkündür<sup>39</sup>. Bilindiği üzere ülkemizde kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu bir gerçektir. Bunun gibi birçok uyuşmazlıkta işçiler işe giriş bildirgesinin geç verilmiş olduğunu yahut işverence giriş-çıkışlar yapılmak suretiyle aslında iş ilişkisi kesintisiz devam etmesine karşın fiili çalışmanın kesintili gösterildiğini iddia edebilmektedirler. Kurumca re'sen tespit edilemeyen sigortalılar bakımından hizmet tespit davası açılmak suretiyle SGK kayıtlarında görülmeyen dönemlerin tespiti mümkün olabilmektedir. Şu hâlde işçinin tazminat ve alacaklarına doğrudan etki edeceği için derdest hizmet tespiti davası bekletici mesele yapılmaktadır<sup>40</sup>.

Hizmet tespit davasının açılmamış olduğu, doğrudan birtakım işçilik alacaklarının talep edildiği ancak işyerindeki çalışma süresinin ihtilaflı olduğu iş uyuşmazlıklarına da sıklıkla rastlanmaktadır. Bu durumda işçi hizmet tespit davası açmaya zorlanamamakla beraber Kurum kayıtlarında görülmeyen dönemlere ihtiyatlı yaklaşılarak karar verilmelidir. Çalışma olgusunu ve hizmet süresini ispat yükü, bunu iddia eden işçiye düşer<sup>41</sup>. Çalışma olgusu her türlü delille ispatlanabilir. Yazılı delil olmaması durumunda o işyerinde veya komşu işyerinde çalışanların tanıklıkları ile hizmet süresi ispatlanabilir. Tanıkların fiili görgüye sahip olup olmadıkları ise SGK hizmet dökümleri incelenerek anlaşılmaktadır<sup>42</sup>. Tanıklar işyerinde belirli bir

<sup>36</sup> Yarg. 22. HD. 17.12.2019, E. 2019/8509, K. 2019/23526, Legalbank.

<sup>37</sup> Erdem Özdemir, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları (Beta 2006) 96.

<sup>38</sup> "...davacıya ait hizmet döküm cetvelindeki giriş çıkış tarihleri göz önüne alındığında davacının çalışmasının aralıklı olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle hizmet döküm cetveline göre davacının çalıştığı sürelerin belirlenerek buna göre yapılan hesaplama doğrultusunda kıdem tazminatı alacağı ve kullanmadığı yıllık ücretli izin alacağının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekmektedir..." , Yarg. 9. HD. 18.01.2021, E. 2020/4134, K. 2021/1270, Sümer ve Kayırgan (n 32) 244.

<sup>39</sup> Özdemir (n 37) 99.

<sup>40</sup> Yarg. 9. HD. 21.12.2020, E. 2017/18994, K. 2020/19406; Yarg. 9. HD. 07.03.2022, E. 2022/651, K. 2022/2849, Sümer ve Kayırgan (n 32) 261-262.

<sup>41</sup> Özdemir (n 37) 95, 99; Şahin Çil, '6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller' (2014) 72 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 91.

<sup>42</sup> Fazla çalışma, hafta tatili çalışması, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmaların tanıkla ispat



dönem çalışmışlarsa ve başkaca delil yok ise beyanları belirttikleri dönemle sınırlandırılmaktadır<sup>43</sup>. İşçinin aralıklı çalışıp çalışmadığı noktasında yapılan işin özelliğine ve işçinin yaptığı işe göre fiili karinelere de yararlanılmaktadır<sup>44</sup>.

İşçinin kıdem süresinin tespitinde kısmen dikkate alınacak yahut hiç alınmayacak eksik gün nedenlerinin bulunup bulunmadığı da hizmet dökümünden kontrol edilmelidir. Öte yandan eksik gün nedenleri ve bunların süresi ile ilgili ihtilafların yaşanması muhtemeldir. 7103 sayılı Kanun’la<sup>45</sup> 2018 yılında yapılan değişiklik öncesinde işverenler, eksik gün nedenini ispatlayan belgeleri *Ek 10 Belgesi* ekinde Kuruma vermektedir. Mevcut durumda işverenler eksik gün nedenlerini gösterir belgeleri ilgili ayda düzenleyecek ancak Kuruma göndermeyecektir. Öte yandan işverenler bu belgeleri 5510 sayılı Kanun’un 86. maddesinin 2. fıkrasında öngörülen süreyle saklamak ve Kurum tarafından talep edildiğinde göndermek zorundadır. İşçinin kıdem süresine etki eden eksik gün nedenlerine ilişkin bir ihtilaf bulunması halinde iş mahkemesinin işverenden ve Kurumdan eksik günlere ilişkin belgeleri talep etmesi gerekir<sup>46</sup>. SGK, uhdesinde bulunan eksik günleri gösteren belgeleri iş mahkemesine gönderecektir. Bulunmayanları ise işverenden talep etmelidir. Buna göre, “*Sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin Kurumca istenilmesine rağmen ibraz edilmemesi veya ibraz edilen bilgi ve belgelerin geçerli sayılmaması halinde otuz günden az bildirilen sürelerle ait aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi, yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde Kurumca re’sen düzenlenir ve muhteviyatı primler, bu Kanun hükümlerine göre tahsil olunur*” (m. 86/f.5). Dolayısıyla işçinin kıdem süresi de bu yeni duruma göre tespit edilmelidir.

edilmeye çalışılmasında yine tanıkların fiili görgüye sahip olması gerekir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Tanık beyanlarına birlikte çalışma süreleriyle sınırlı olarak değer verilebilir (Yarg. 9. HD. 15.10.2020, E. 2016/27171, K. 2020/12056, Lexpera). Dolayısıyla tanıkların hizmet dökümleri dosya içeriğine alınarak davacı işçi ile aynı dönem çalışmaları tespit edilmektedir.

<sup>43</sup> Yarg. 9. HD. 10.2.2020, E. 2016/12866, K. 2020/1715, Lexpera.

<sup>44</sup> Çil (n 41) 91; Ali Nazım Sözer, ‘Sosyal Sigorta Hukukunda ve İş Hukukunda Gai Yorum-Eşyanın Tabiatı ve Hayatın Olağan Akışı’ (2016) (50) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 651; “...Hizmet süresi içinde kısa süreli boşluklar var ise de uygulamada ihale geçiş dönemlerinde bu tür boşluklar olabilmektedir. Verilen hizmet güvenlik olup kesintisiz olarak verilmesi gereken hizmettir. Bu nedenle aralıksız çalışma kabul edilecektir...” , Ankara BAM, 7. HD. 03.04.2017, E. 2017/721, K. 2017/757, Sümer ve Kayırgan (n 32) 259.

<sup>45</sup> RG 27.03.2018/30373.

<sup>46</sup> “...Somut uyuşmazlıkta, hizmet döküm cetvelinde ‘kod 21, kod 1’ gibi kodlar ile eksik gün bildirimleri mevcuttur. Sosyal Güvenlik Kurumundan ve davalıdan bu eksik gün bildirimlerinin nedenlerine dair belgeler getirilerek ve davacı asıl duruşmaya bizzat celbedilip bizzat kendisine bugünler sorularak, eksik bildirilen bu sürelerin hizmet süresine dahil edilip edilmeyeceği ve bu durumun hüküm altına alınan alacaklara etkisi irdelenmelidir...” , Yarg. 22. HD. 27.01.2021, E. 2020/4803, K. 2021/2555, Sümer ve Kayırgan (n 32) 248.



#### D. Ücretin Tespiti

Bireysel iş uyuşmazlıklarının önemli bir kısmını işçilerin tazminat ve alacak talepleri oluşturmaktadır. Ancak talep konusu tazminat ve alacakların hesaplanabilmesi için işçinin temel ücretinin ve ücret eklerinin<sup>47</sup> bilinmesi gerekir. Bunun gibi talep konusu tazminat ve alacağın niteliğine göre işçinin hangi tarihteki ücretinin esas alınacağını tespiti önem arz eder. Daha açık bir ifadeyle fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil çalışma ücreti gibi iş ilişkisi devam ederken muaccel olan alacaklar ait oldukları dönem temel ücreti üzerinden hesaplanmalıdır. Buna karşın kıdem tazminatı yahut yıllık ücretli izin alacağı gibi sözleşmenin sona ermesi ile talep edilebilecek tazminat ve alacakların hesabında işçinin son ücretinin esas alınması gerekir<sup>48</sup>. Boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatı ise işçinin dava tarihindeki ücreti esas alınarak parasal olarak belirlenir. Fesih tarihinden dava tarihine kadar işyerinde çalışan emsal işçilerin ücretlerine zam yapıldığı iddia ediliyorsa bunun ispatı davacı işçiye düşer. Önemle belirtilmelidir ki, işçinin fiilen işyerinde çalışmadığı bir döneme ilişkin ücret tespiti gerekiyorsa işyerine ait APHB listeleri de SGK'dan talep edilmektedir. Buna göre o işyerinde çalışan ve işçiye emsal gösterilen işçilerin ücretleri kontrol edilmektedir<sup>49</sup>.

İşçinin ücretinin tespiti noktasında sözleşmeler yanında banka hesap dökümü, bordrolar, ücret hesap pusulaları ve diğer deliller dikkate alınmaktadır<sup>50</sup>. Bu noktada SGK kayıtları da önemli bir delil niteliğindedir. Öte yandan hizmet dökümünde yer alan prime esas kazanç toplamalarının işçinin temel ücretini yahut giydirilmiş ücretini yansıttığı kabul edilerek sonuca gidilmesi her zaman doğru değildir. Fazla çalışma,

<sup>47</sup> Ücret ekleri, kanunen istisnai hallerde ücret kavramına dahil edildiği için giydirilmiş ücrete göre hesaplama yapılması da istisnai hallerde söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla kanunda yahut sözleşmelerde aksi öngörülmemişse kural olarak ücret ölçüt alınarak yapılacak ödemelerde işçinin temel ücreti esas alınır, Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 15) 628; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 336; Ekmekçi ve Yiğit (n 15) 295; Efe Yamakoğlu, 'İşçinin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Kaynaklanan Tazminat ve Alacaklarına Esas Ücretinin Tespiti' (2024) 30 (2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 839.

<sup>48</sup> Yamakoğlu (n 47) 847 vd.

<sup>49</sup> Benzer şekilde işe iade davası sonucunda işe başlatılmayan bir işçinin sözleşmesinin sona ermesine bağlı fark tazminat ve alacak talepleri bakımından da işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin tespiti gerekebilemektedir. Fesih tarihindeki ücret miktarının ispatı davacı işçiye düşer. İşçinin başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin belirlenmesinde, davacı ile aynı işyerinde çalışmakta olan 'emsal işçi' ücreti dikkate alınır. İspat yükü kendisinde olan davacı işçinin de kendisine emsal olabilecek işçileri bildirmesi gerekir. Davacı işçinin kıdemi ile aynı veya yakın olan ve eşdeğer görevde çalışan emsal işçinin hem geçersiz sayılan fesih tarihinde hem de başlatmama suretiyle fesih tarihinde aynı işyerinde çalışıyor olması gerekir (Yargıtay 9 HD, E. 2021/3306 K. 2021/7614, 05.04.2021, Legalbank; Yargıtay 9 HD, E. 2021/11159 K. 2021/15307, 03.11.2021, Legalbank). Bu noktada davacı işçiye emsal gösterilen işçilerin ilgili dönem bordroları işveren tarafından mahkemeye sunulmamışsa dosya içeriğine alınan 'APHB Listesi' kontrol edilmek suretiyle emsal gösterilen işçilerin geçersiz sayılan fesih tarihindeki ücreti ile işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretleri incelenmektedir.

<sup>50</sup> Yamakoğlu (n 47) 851; Murteza Aydemir, 'İş Hukukunda Belgelerin İtibarsızlığı' (2022) (47) SİCİL İş Hukuku Dergisi 51





ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatili çalışma ücreti, işletmenin kuruluş yıldönümü ikramiyesi gibi işçinin tazminat ve alacak hesabına dahil olmayan arızı ödemelerin prime esas kazanç toplamına dahil olduğu gözden kaçırılmamalıdır<sup>51</sup>.

İşçinin giydirilmiş ücretinin tespitinde dikkate alınması gereken ancak prime esas kazanç olarak hizmet dökümünde yer almayan veya kısmen yer alan kazançlar da bulunmaktadır. Parayla ölçülmesi mümkün ve süreklilik gösteren aynı yardımlar prim kesintisine tabi olmayan kazanç niteliğindedir. Ancak giydirilmiş ücret kavramı içerisinde değerlendirilirler. Kasa tazminatı da prime esas kazanç sayılmamakla birlikte giydirilmiş ücrete dahil edilmesi gerektiği kabul edilmektedir<sup>52</sup>. Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları ile işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin %30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazanca tabi tutulmaz. Öte yandan bu sayılanlar giydirilmiş ücret kavramı içerisinde değerlendirilmektedir<sup>53</sup>.

SGK hizmet dökümünde yer alan prime esas kazanç toplamına göre ücret tespiti yapılmasını güçleştiren bir diğer neden ise işçinin ücretinin prime esas kazanç üst sınırını aşması yahut hak edilen ücretin prime esas kazanç üst sınırına yakın olması durumunda işçiye ödenen prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakla birlikte prime esas kazanç üst sınırının aşılmasıdır. Şöyle ki; ücretler hak edildikleri ay prime esas kazanca tabi tutulmakta olup prime esas kazancın üst sınırının üzerinde olan kısım daha sonraki aylarda prime esas kazanca tabi tutulmamaktadır. Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilmektedir. Hak edilen ücret kavramı dışındaki bu ödemelerin prime esas kazancın üst sınırını aşan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere sonraki ayların prime esas kazançlarına ilave edilmektedir. Buna uygulamada devrik matrah denilmektedir<sup>54</sup>.

Temel ücret kavramına dahil olmayan ve arızı nitelik taşıyan ödemelerin 'hak edilen ücret' kapsamında değerlendirilmesinin işçinin temel ücretinin tespit edilmesinde SGK kayıtlarının yetersiz kalmasına neden olacağı söylenebilir. Dolayısıyla işçinin temel ücretinin daha kolay saptanabilmesi için 'hak edilen ücret' olarak yalnızca işçinin temel ücretinin esas alınması<sup>55</sup>, prime esas kazanç sayılan diğer nakdi ödemelerin ayrıca bildiriminin yapılması isabetli olacaktır.

<sup>51</sup> Yamakoğlu (n 47) 851, dn. 61; Yarg. 9. HD. 21.09.2021, E. 2021/7672, K. 2021/12380, Sümer ve Kayırgan (n 32) 164-165.

<sup>52</sup> Yarg. 9. HD. 29.01.2019, E. 2016/19523, K. 2019/2533, Lexpera; Ayrıca bkz. Ekmekçi ve Yiğit (n 15) 858.

<sup>53</sup> Yarg. 9 HD, E. 2020/5964 K. 2020/13100, 22.10.2020, Legalbank.

<sup>54</sup> Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 2) 188.

<sup>55</sup> Kanunda 'hak edilen ücretler' ile kastedilenin 'temel ücret' olduğu yönünde ayrıca bkz. Sözer, Sosyal Sigortalar (n 11) 210.

Belirtilmelidir ki, işçinin ücretinin tespitinde SGK kayıtlarının her zaman yetersiz kaldığını söylemek de doğru değildir. Hizmet dökümünde yer alan prime esas kazanç toplamları incelenerek işçinin temel ücretinin saptanabilmesi mümkün olabilmektedir. Özellikle dava dosyası içeriğinde işverenden sadır belgelerin bulunmadığı uyuşmazlıklar bakımından hizmet dökümünde prim gün sayısı ile prime esas kazanç tutarları karşılaştırılmak suretiyle bazı aylarda sabit bir şekilde prime esas kazanç miktarı görülüyorsa diğer delillerle de birlikte değerlendirilerek bu miktarın işçinin ilgili dönem temel brüt ücretini yansıttığı kabul edilebilmektedir. Daha ayrıntılı bir inceleme gerekiyorsa işçinin ilgili dönemlere ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerinin dava dosyası içeriğine alınması gerekecektir.

Önemle belirtmek gerekir ki, sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülükleri kapsamında işverence düzenlenen ve Kuruma gönderilen bildirimler işvereni bağlamaktadır. Dolayısıyla usul hukuku bakımından bunlar işverenin aleyhine kanıt teşkil etmektedir<sup>56</sup>. Öte yandan işverenin savunmasına dayanak oluşturan bu deliller işçiyi bağlamayacak ve Kurum kayıtlarının aksine ücret miktarının daha yüksek olduğu iddiasında olan işçi, bu iddiasını her türlü delille ispatlayabilecektir. Şöyle ki; çalışma hayatında sigortasız işçi çalıştırmak yaygın olduğu gibi<sup>57</sup> bazı işverenler daha az vergi ya da sigorta primi ödemek amacıyla sözleşme veya bordrolarda gerçek ücretten daha düşük bir miktar göstermektedir. Dolayısıyla SGK'ya bildirilen prime esas kazanç miktarı gerçek durumu yansıtmayabilmektedir. İş mahkemelerine intikal eden birçok uyuşmazlıkta da ücretin bir kısmının elden ödendiği iddia edilmektedir. Esasen ücret miktarını ispat yükü işçiye olmakla birlikte gerçek ücret her türlü delille ispat edilebilir<sup>58</sup>. Dosya içeriğinde yazılı delil bulunmayan ya da yazılı delillerin çelişkili olduğu, inandırıcı olmadığı hallerde genellikle tanık beyanları, emsal ücret araştırması ve Türkiye İstatistik Kurumu verilerinden yararlanılarak işçinin gerçek ücreti tespit edilmeye çalışılmaktadır<sup>59</sup>.

### E. İşten Çıkış Nedeninin Tespiti

İş sözleşmesini sona erdiren haller ikale, infisah ve fesih olarak sayılabilir. İş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği, fesih yoluyla sona ermişse feshin hangi tarafça gerçekleştirildiği ve feshin türü iş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçlarına doğrudan etki etmektedir<sup>60</sup>. Öte yandan bunların ayrıntılı şekilde açıklanması

<sup>56</sup> Özdemir (n 37) 134.

<sup>57</sup> Kurumca re'sen tespit edilemeyen sigortalıların hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesinde hizmet tespit davası açması mümkündür. Hizmet tespit davalarında sigortalının gerçek ücreti de tespit edilmekte olup buna göre prime esas kazançları belirlenmektedir, Erumcu (n 6) 913 vd.; Sözer, Gai Yorum (n 44) 649 vd.

<sup>58</sup> Özdemir (n 37) 116-118; Yamakoğlu (n 47) 851 vd.

<sup>59</sup> Yamakoğlu (n 47) 852; Çil (n 41) 91-93; Aydemir (n 50) 51-52.

<sup>60</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Sözer ve Başterzi (n 15) 541 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 458 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 15) 785 vd.; Ekmekçi ve Yiğit (n 15) 607 vd.



bu çalışmanın kapsamını oldukça genişleteceğinden yalnızca SGK işten ayrılış bildirimlerinde yer alan ‘işten çıkış kodu’ ile ilgili önemli gördüğümüz hususları aktarmakla yetineceğiz.

Bilindiği üzere işten çıkış kodunun SGK ve İŞKUR uygulaması bakımından öncelikli amacı işçinin işsizlik sigortasından yararlanıp yararlanmayacağını tespit edilmesidir<sup>61</sup>. Öte yandan tek taraflı olarak işverence gösterilen işten ayrılış nedeni/ çıkış kodu birçok durumda gerçek hukuki durumu yansıtmadığı gibi işverenlerin kötüye kullanımına da açıktır. Şüphesiz yargı yoluna başvurmak suretiyle gerçek hukuki durum tespit edilerek çıkış kodunun düzeltilmesi mümkündür<sup>62</sup>. Öte yandan kanundan ve sözleşmeden kaynaklanan haklarına hızlı bir şekilde erişmeyi amaçlayan işçiler arabuluculukta işverenle anlaşmayı tercih edebilmektedir. Arabuluculuk görüşmelerinde işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanabileceği şekilde tarafların sözleşmenin sona erme nedeninde mutabakat sağlayabilmesi müzakere edilen konular bakımından işverenlere avantaj sağlamaktadır<sup>63</sup>.

Konu özellikle işten ayrılış bildiriminde 29 kodunun kullanıldığı durumlar bakımından kamuoyunda rahatsızlık yaratmıştır. İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı sebebiyle iş sözleşmesinin feshi söz konusu olduğunda işten çıkış kodu bu şekilde gösterilmektedir. Öte yandan işçinin hırsızlık yapması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde alarak gelmesi, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması gibi nedenler bu kapsamda değerlendirildiği gibi işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın belirli bir süre devamsızlık yapması, ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi de aynı bent kapsamında haklı fesih nedeni olarak değerlendirilmektedir. Ancak işçiler kendi ahlak normları açısından bu haklı fesih nedenlerine aynı şekilde yaklaşmamaktadır. Covid-19 pandemisi dönemindeki fesih yasağına takılmak istemeyen işverenlerin bu çıkış kodunu (Kod-29) daha sık kullanması nedeniyle çalışma hayatında ve genel olarak toplum nezdinde kendilerine karşı önyargı oluştuğunu düşünen işçiler mağduriyet yaşadıklarını belirterek SGK’yı bu konuda değişiklik yapmaya zorlamıştır<sup>64</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumu, 8 Nisan 2021 tarihinde, 22 Şubat 2012 tarihli ve 2013/11 sayılı Genelge’de değişiklik yapılmasına dair yeni bir genelge yayınlarak birbirin-

<sup>61</sup> Mülâyim (n 10) 974.

<sup>62</sup> SGK işten ayrılış bildiriminde yer alan işten çıkış kodunun düzeltilmesine ilişkin açılacak tespit davalarında husumetin SGK’ya veya İŞKUR’a değil işverene yöneltilmesi gerekir, Yarg. 9. HD. 22.02.2024, E. 2024/270, K. 2024/3397; Yarg. 9. HD. 13.02.2024, E. 2023/19313, K. 2024/1982, Legalbank.

<sup>63</sup> İşten çıkış kodu, işten ayrılış tarihinden itibaren 10 günlük süre içerisinde işveren tarafından sistem üzerinden kolaylıkla değiştirilebilmektedir. 10 günlük süre geçmişse işverenin ya da sigortalının düzeltme nedenlerine ilişkin kanıtlayıcı belgelerle İŞKUR müdürlüklerine başvurması gerekmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2013/11 Sayılı Genelgesi).

<sup>64</sup> Camkurt (n 10) 27.

den farklı fesih nedenlerinin tamamının aynı kod (Kod-29) ile bildiriminin çalışma hayatında belirsizliklere yol açtığını belirterek 41 nolu koddan sonra gelmek üzere işverenin haklı fesih nedenlerini İş Kanunu m. 25/II'de yer alan tüm bentleri ayrı ayrı göstermek suretiyle düzenlemiştir<sup>65</sup>. Ancak bu değişikliğin Kurum tarafından dikkate alınmadığını düşündüğümüz yönleri bulunmaktadır. Şöyle ki; sürekli borç ilişkisi yaratan iş sözleşmesinde ortaya çıkan durum nedeniyle bu ilişkiye devam taraflardan biri için çekilmez hale gelmişse haklı nedenle derhal fesih hakkından söz edilmelidir. İşverenin 'ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık ve benzerleri' nedeniyle haklı fesih hakkının doğacağı haller İş K m. 25/II'de sayılanlarla sınırlı olmayıp, genel olarak işçinin yasal yahut sözleşmesel yükümlülüklerine aykırılık oluşturan benzer ağır davranışları işverene haklı fesih imkânı tanımaktadır. Dolayısıyla İş K. m. 25/II'de sayılanlar dışında, bunlara benzer nedenler ortaya çıktığında iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi mümkündür<sup>66</sup>. Bunun gibi işveren, birden fazla haklı nedene dayanarak da sözleşmeyi feshedebilir. Bu durum işçinin birden fazla eylemiyle yükümlülüklerinin ihlali şeklinde olabileceği gibi işçinin aynı eylemi İş K. m. 25/II'de sayılan birden çok bent kapsamına da girebilir. Şu hâlde konu yargıya taşındığında iddia sahibi işverenin ileri sürdüğü haklı fesih nedenlerinden birini ispat etmesi yeterlidir<sup>67</sup>. Dolayısıyla SGK çıkış kodları ile fesih nedeninin uyuşmadığını düşünen işverenler '22-Diğer nedenler' kodunu daha sık kullanmaya başlayacaktır.

Esasen işverenin gösterdiği işten çıkış kodunun, kendi savunması ve belgeleri ile çelişmemesi gerekir<sup>68</sup>. Öte yandan yukarıdaki açıklamalarımız çerçevesinde işveren tarafından yapılacak haklı fesihlerde SGK çıkış kodlarının tek başına işvereni bağlayacağını ileri sürmek doğru olmayacaktır<sup>69</sup>. Dolayısıyla yargıya taşınan bir uyuşmazlıkta işverenin yazılı fesih beyanında gösterdiği nedenlerin incelenmesi gerekecektir. Yüksek Mahkeme de işten ayrılma gerekçesini gösteren çıkış kodlarının

<sup>65</sup> Hakan Keser, 'İş Sözleşmesinin İK.'nın 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshinde, İşçinin Kişilik Haklarının İhlali ile Haksız Fesih Sonucu Talep Edilebilecek Haksız Fesih Tazminatı ve Manevi Tazminat' (2024) (51) Sicil İş Hukuku Dergisi 56-59.

<sup>66</sup> Kemal Oğuzman, Hizmet 'İş' Akdinin Feshi (İsmail Akgün 1955), 42-44; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I (5. Bası, Beta 2014) 417-418.

<sup>67</sup> Belirtilmelidir ki, işverenin haklı feshine neden teşkil eden vakıaları bildirmesi yeterlidir, ayrıca bunların hukuken nitelenmesine gerek bulunmamaktadır. Birden fazla haklı nedenin varlığına rağmen fesih nedeni olarak bunlardan yalnızca biri gösterilir ve bu da ispat edilemezse, diğer nedenlere dayanmak artık mümkün olmaz, Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 15) 807; Narmanlıoğlu (n 66) 410-411; Gaye Baycık, 'Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Fesih Sebebinin Belirtilmesi ve Değiştirilmesi Sorunu' (2012) (35) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 83, 101-102.

<sup>68</sup> Mülâyim (n 10) 979-982.

<sup>69</sup> "...Fesih sebebi ile bağlılık ilkesi, iş sözleşmesini fesheden tarafın bildirdiği fesih nedeni dışında sonradan başka bir gerekçeye dayanamamasını ifade etmekte olup işten çıkış kodunda bildirilen kod dışında başka bir gerekçeye dayanılamaması anlamına gelmemektedir...", Yarg. 9.HD., 11.05.2023, E. 2023/7457, K. 2023/6904, Legalbank.

uygulamada her zaman gerçek fesih nedenini göstermediğini ve sadece çıkış koduna dayalı olarak uyuşmazlığın çözümlenemeyeceğini isabetli olarak belirtmektedir<sup>70</sup>. İşveren tarafından bildirilen çıkış kodu işçinin lehine gözükse de dosya içeriğindeki diğer delillerle birlikte değerlendirilerek karar verilmesi gerekir<sup>71</sup>.

## SONUÇ

SGK tarafından iş mahkemelerine birçok uyuşmazlıkta yeknesak olarak gönderilen belgeler; sigortalıya ait işe giriş bildirgeleri, işten ayrılış bildirgeleri, işyerlerine ait tescil bilgileri, işyeri ünvan listesi ile sigortalı adına SGK ile ilişkili gerçekleştirilen tüm işlemlerin dökümünün gösterildiği hizmet döküm cetvelidir. Bunun yanında uyuşmazlığın niteliğine göre Kurumdan zaman zaman başka bilgi ve belgelerin de talep edildiği görülmektedir. İşyerinde çalışan sigortalılara ilişkin aylık prim ve hizmet belgesi listesi ile asıl işveren alt işveren ilişkisi yahut geçici iş ilişkisinin mevcudiyeti halinde işverenler arasında akdedilen sözleşmeler bunlara örnektir. SGK kayıtları olarak adlandırılan bu belgeler bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde dava dosyası içeriğinde yer alan diğer delillerle birlikte değerlendirilmektedir. Konuyla ilgili önem arz ettiğini düşündüğümüz durumlar beş başlık altında özetlenebilir:

(i) İşçinin tabi olduğu kanun ile işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde işyerinin tescil bilgileri ve işçinin meslek kodu incelendikten sonra işyerinde çalışan işçi sayısının tespiti gerekiyorsa çalışan işçi sayısının önem arz ettiği tarihi de kapsayacak dönemlere ilişkin işverene ait işyeri (veya işyerlerine ait) APHB listesi/ listeleri talep edilmelidir.

(ii) Yargıya intikal eden bir uyuşmazlıkta asıl işveren – alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi, birlikte istihdam, iş sözleşmesinin devri, işyeri devri yahut işverenler arasında organik bağ bulunduğu ileri sürülebilmektedir. İşverenler arasında işyeri devri bulunduğu iddia edildiğinde husumetin yöneltildiği işverenlere ait işyerlerinde işten çıkış tarihi ile işe girişinin yapıldığı tarih arasındaki sürenin ne kadar olduğu, işten çıkış kodunun ne şekilde gösterildiği her bir işverenin SGK'ya gönderdiği belgeler bakımından ayrı ayrı incelenmelidir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi veya geçici iş ilişkisinde işverenler arasındaki sözleşmeler de Kurumdan talep edilmelidir. İşve-

<sup>70</sup> Yarg. 22.HD. 25.9.2014, E.2014/19756, K.2014/25663, Legalbank.

<sup>71</sup> “Davacı, iş akdinin işverence haksız feshedildiğini ileri sürmüştü, Mahkemece işçinin kıdemi ve Sosyal Güvenlik Kurumu kaydındaki fesih kodu 4 (işverenin haklı sebep bildirmeden belirsiz süreli iş akdini feshi) nedenleriyle kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulüne karar verilmiştir. Ancak davacının feshi gören tanığı ... ile davalı tanıklarının davacının işten kendisinin çıktığını beyan ettikleri, tanıkların işveren feshi iddiasını teyit etmedikleri anlaşılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu kaydındaki fesih kodu tek başına bağlayıcı olmadığı gibi tanık beyanları karşısında işçinin 3 yılı aşkın kıdemine değer vermeye de olanak bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle davasını işveren feshine dayandıran işçinin iş akdini kendisinin feshettiği anlaşıldığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalıdır...”. Yarg. 9.HD, 22.10.2020, E.2017/17019, K.2020/13063, Legalbank.

renler arasında organik bağ bulunduğu iddia edildiğinde vergi dairesi ile ticaret sicili kayıtları ile birlikte SGK tarafından dosya içeriğine sunulu işyeri tescil bilgilerinden işyerlerinin adresi, yönetici ve ortakların bilgisi, işveren vekilinin, muhasebeci-mali müşavir/muhasebe yetkilisinin bilgileri karşılaştırılmalıdır.

(iii) İşçinin kıdem süresi ve fiili çalışmalarının tespitinde; öncelikle resmi kayıtlar, bu kapsamda özellikle SGK kayıtları belirleyici olmaktadır. İşyerinde işe başlanan tarih ile iş ilişkisinin sona erdiği tarihler, çalışmanın aralıklı olup olmadığı işe giriş ve işten ayrılış bildirimleri ile hizmet dökümü cetvelinden kontrol edilmektedir. SGK kayıtları kıdem süresinin belirlenmesinde güçlü bir delil teşkil etmekteyse de bu delilin aksinin ispatı mümkündür.

(iv) İşçinin ücretinin tespitinde; sözleşmeler yanında banka hesap dökümü, bordrolar, ücret hesap pusulaları ve diğer deliller dikkate alınmaktadır. Bu noktada SGK kayıtları da önemli bir delil niteliğindedir. Özellikle dava dosyası içeriğinde işverenden sadır belgelerin bulunmadığı uyumsuzluklar bakımından hizmet dökümünde prim gün sayısı ile prime esas kazanç tutarları karşılaştırılmak suretiyle bazı aylarda sabit bir şekilde prime esas kazanç miktarı görülüyorsa diğer delillerle de birlikte değerlendirilmek suretiyle bu miktarın işçinin ilgili dönem temel brüt ücretini yansıttığı kabul edilebilmektedir. İşçinin fiilen işyerinde çalışmadığı bir döneme ilişkin ücret tespiti gerekiyorsa işyerine ait APHB listeleri de SGK'dan talep edilmektedir. Buna göre o işyerinde çalışan ve işçiye emsal gösterilen işçilerin ücreti ile prim, ikramiye ve bu çeşit istihkaka ilişkin bilgiler incelenebilmektedir.

(v) İş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği, fesih yoluyla sona ermişse feshin hangi tarafça gerçekleştirildiği ve feshin türü iş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçlarına doğrudan etki etmektedir. Bu noktada SGK işten ayrılış bildirgesinde yer alan işten çıkış kodunun gerçek hukuki durumu yansıtmayabileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Şüphesiz yargı yoluna başvurmak suretiyle gerçek hukuki durum tespit edilerek çıkış kodunun düzeltilmesi mümkündür. Esasen işten çıkış kodunun SGK ve İŞKUR uygulaması bakımından öncelikli amacı işçinin işsizlik sigortasından yararlanıp yararlanmayacağını tespit edilmesidir. Kanaatimizce mevcut haliyle çıkış kodları, işçinin kişisel verilerinin korunmasına yönelik temel ilkelere aykırılık teşkil etmektedir<sup>72</sup>. Dolayısıyla amacına uygun şekilde bu kodların tekrar gözden geçirilmesi gerekir.

<sup>72</sup> İşçinin kişisel verileri, masumiyet karinesi ve lekelenmeme hakkının ihlali bakımından konunun ayrıntılı bir değerlendirmesi için bkz. Camkurt (n 10) 42 vd.; Keser (n 65) 56 vd.

## KAYNAKÇA

- Arslan Durmuş S, İş Hukukunda Kıdem Kavramı (On İki Levha 2021)
- Aydemir M, 'İş Hukukunda Belgelerin İtibarsızlığı' (2022) (47) SİCİL İş Hukuku Dergisi 45-75
- Baycık G, 'Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Fesih Sebebinin Belirtilmesi ve Değiştirilmesi Sorunu' (2012) (35) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 77-104
- Camkurt MZ, 'SGK İşten Çıkış Kodlarının "Masumiyet Karinesi" ve İşçinin "Le-kelenmeme Hakkı"na Aykırılığına Yönelik Değerlendirme' (2023) (18) İş ve Hayat 21-62
- Centel T, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku (On İki Levha 2021)
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri (36. Bası, Beta 2023)
- Çil Ş, '6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller' (2014) 72 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 87-102
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, Bireysel İş Hukuku, (5. Bası, On İki Levha 2023)
- Ermumcu S, 'Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Hizmet Tespitinde Prime Esas Kazançların İspatı' (2021) (69) Çalışma ve Toplum Dergisi 899-928
- Güzel A, Okur AR ve Caniklioğlu N, Sosyal Güvenlik Hukuku (20. Bası, Beta 2024)
- Keser H, 'İş Sözleşmesinin İK.'nün 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshinde, İşçinin Kişilik Haklarının İhlali ile Haksız Fesih Sonucu Talep Edilebilecek Haksız Fesih Tazminatı ve Manevi Tazminat' (2024) (51) Sicil İş Hukuku Dergisi 52-75
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, İş Hukuku (7. Bası, Lykeion, 2022)
- Mülayim BO, 'İşten Çıkış Kodunun Önemi ve Düzeltilmesi' (2023) 11 (2) Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 972-1000
- Narmanlioğlu Ü, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I (5. Bası, Beta 2014)
- Oğuzman K, Hizmet 'İş' Akdinin Feshi (İsmail Akgün 1955)
- Özdemir E, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları (Beta 2006)
- Süzek S ve Başterzi S, İş Hukuku (24. Bası, Beta 2024)
- Sözer AN, 'Sosyal Sigorta Hukukunda ve İş Hukukunda Gai Yorum-Eşyanın Ta-biatı ve Hayatın Olağan Akışı' (2016) (50) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 631-697



Sözer AN, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku (6. Bası, Beta 2023)

Sümer HH ve Kayırgan H, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları (3. Bası, Seçkin 2022)

Sümer HH, Sosyal Güvenlik Hukuku (4. Bası, Seçkin 2023)

Tuncay AC, Ekmekçi Ö ve Gülver E, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (22. Bası, Beta 2023)

Yamakoğlu E, 'İşçinin 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Kaynaklanan Tazminat ve Alacaklarına Esas Ücretinin Tespiti' (2024) 30 (2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 839-860

Yılmaz H, 'Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti' (2019) (145) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 449-493

Yücel M, 'Hizmet Tespit Davasının Yargılama Usulü Genel Bilgiler' (2016) 2 (2) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 75-111

