

İstanbul, 11.Mart.2019

Sirküler Tarihi : 11.03.2019
Sirküler No : 2019 / 039
Konu : İş Akdinin Feshinde Arabulucuya Başvurulduğunda, Arabuluculuk Faaliyetinin Anlaşmayla Sonuçlanması Halinde İşveren İş Kanunu'nun 21'inci Maddesi Gereği Sgk'ya Geriye Yönelik Belge Vermek Ve Prim Ödemek Zorunda Değildir.

Özet :Yapılan düzenlemede; 4857 sayılı İş Kanununun 21'inci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerinin sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemeyeceği aksi yönde sözleşmelere konulan hükümlerin geçersiz olduğu, işverence işçi arasında var olan iş akdinin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde arabulucuya başvurulabilirdiği, arabuluculuk faaliyeti sonunda işçinin işe başlatılmaması hususunda tarafların anlaşmaya varması halinde fesih geçerli hale geleceği ve işverenin sadece bunun hukuki sonuçlarıyla sorumlu olacağı açıklanmıştır.
Buna göre, işçinin iş sözleşmesinin fesih tarihi işverence işçinin işten çıkartıldığı tarih olduğundan ve işçiye 4857 sayılı İş Kanununun 21'inci maddesinin birinci ve üçüncü fıkrasında yer alan iş güvencesi tazminatı ile en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesi söz konusu olmayacağından, iş akdinin feshinden sonraki süre için işverenin SGK' ya aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

ARABULUCULUK FAALİYETİNİN ANLAŞMAYLA SONA ERMESİ HALİNDE YAPILACAK İŞLEMLER:

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21'inci maddesinde, " İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiye, başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkra düzenlenilen tazminat ile üçüncü fıkra düzenlenilen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir. 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.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

- a) İşe başlatma tarihini,
- b) Üçüncü fıkra düzenlenilen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,
- c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkra düzenlenilen tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

ANIL YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK VE BAĞIMSIZ DENETİM ANONİM ŞİRKETİ

Kartaltepe Mahallesi Alem Sokak Billursaray Apt. No:3 K:4-5 D:14-16 34145 İncirli – Bakırköy / İstanbul

Tel: +90 212 660 98 12 Fax: +90 212 660 86 11 web: www.anilymm.com e-mail: info@anilymm.com

Bakırköy V.D. : 069 035 6037

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir." denilmektedir.

Buna göre; arabuluculuk faaliyeti sonunda işçinin işe başlatılmaması hususunda tarafların anlaşmaya varması halinde fesih geçerli hale gelecek ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarıyla sorumlu olacaktır. Bu durumda, işçinin iş sözleşmesinin fesih tarihi işverence işçinin işten çıkartıldığı tarih olduğundan ve işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21'inci maddesinin birinci ve üçüncü fıkrasında yer alan iş güvencesi tazminatı ile en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesi söz konusu olmayacağından, iş akdinin fesih edildiği tarihten sonraki süre için işverenin SGK'ya aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Ancak iş akdinin sona erdirilmesinden önce, sigorta prime tabi bir ücret veya ücret niteliğinde bir ödeme belirlenmesi halinde ise, bu ödemelerin ücret ve ücret niteliğinde olması (fazla mesai gibi) halinde ait olduğu aya, diğer ödemelerin ise ödemenin yapıldığı aya, ödemenin yapıldığı ayda SGK'ya bildirim yoksa en son bildirim yapılan ayda prime tabi tutularak SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerinde olduğundan, iş akdinin feshinin geçersiz olduğuna dair mahkeme tarafından karar verilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21'nci maddesinde ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 102'inci ve 108'inci maddelerinde belirtildiği şekilde işlem yapılması gerekmektedir.

SAYGILARIMIZLA,

Anıl Yeminli Mali Müşavirlik ve Bağımsız Denetim A.Ş.

Kaynak: TÜRMOB