

İŞÇİ ALACAKLARINA İLİŞKİN ARABULUCULUK KARARLARI SONRASINDAKİ SGK YÜKÜMLÜLÜKLERİ

4857 sayılı İş Kanununun “Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklı 21 inci maddesinin birinci fıkrasında;

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu, işçiyi başvurusu üzerine işverenin bir ay içinde işe başlatmaması halinde işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu,

İkinci fıkrasında, mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirleyeceği,

Üçüncü fıkrasında, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceği,

Dördüncü fıkrasında, mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirleyeceği,

Beşinci fıkrasında, işçi işe başlatılırsa peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ve kıdem tazminatının, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edileceği, işe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarının ayrıca ödeneceği,

Altıncı fıkrasında da, işçinin, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorunda olduğu, işçinin bu süre içinde başvuruda bulunmaması halinde, işverence yapılmış olan feshin geçerli bir fesih sayılacağı ve işverenin sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olacağı,

Öngörülmüştür

Dolayısıyla işçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmazsa (1) veya bu süre içinde başvuruda bulunmakla birlikte işverenin usulüne uygun daveti üzerine işe başlamaz ise (2), feshin geçerli nedene dayanmadığı konusunda kesinleşen mahkeme kararına rağmen, fesih işlemi bu defa geçerli olacaktır için, bu durumda, işçi İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci ve üçüncü fıkrasında yer alan iş güvencesi tazminatı ile en çok dört aya kadar boşta kaldığı sürelerle ilişkin ücret ve diğer haklarını talep edemeyeceğinden, işverenin sosyal güvenlik kurumuna prim belgesi verme ve sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü de olmayacaktır.



İşe iade davası sonucunda verilen kararlar üzerine akdin feshine ilişkin işlem yok hükmünde sayılmış olduğundan, iş mahkemesi kararına istinaden sigortalıya verilecek 4 aylık sürenin bitim tarihi itibariyle yeni bir sigortalı işten çıkış bildirimini düzenlenecektir. (SSİY MD 25/7)

Dolayısıyla iş mahkemesi kararına istinaden sigortalı tekrar çalışmaya başlarsa, işe başladığı tarihten itibaren sigortalı işe giriş bildirgesi ile bildirim ve diğer sosyal sigorta yükümlülükleri yerine getirilecek olup, bu tarih ile iş mahkemesi kararına istinaden sigortalının hizmetine eklenen ilave 4 aylık(120 gün değil) hizmetinin bittiği tarih ile tekrar çalışmaya başladığı tarih arasındaki süre için sıfır gün ve sıfır kazançlı aylık prim ve hizmet belgesi alınması söz konusu olmayacaktır.

12/10/2017 tarihli, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 24 üncü maddesi ile 6325 sayılı Kanunun 18 inci maddesine eklenen dördüncü ve beşinci fıkralarla, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılacağı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı hükümleri yer almaktadır.

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren artık iş mahkemesine direkt müracaat edilememekte arabulucuya müracaat sonucunda uzlaşma olmadığı takdirde iş mahkemelerine dava açılması gerekmektedir.

6325 sayılı Kanuna istinaden işveren-işçi ilişkisinden kaynaklanan bir uyuşmazlığın (alacak ve işe iade hususları ile sınırlı) arabuluculuk süreci sonucunda anlaşma ile sona ermesi durumunda imzalanan arabuluculuk anlaşma tutanağının mahkeme kararı niteliğinde sayılması ve Sosyal Güvenlik Kurumunun iş ve işlemlerinde mahkeme ilamı vasfında kabul edilerek işlem yapılacaktır.

Arabuluculuk sürecinin anlaşma ile sona ermesi halinde, taraflar ve arabulucunun birlikte imzaladıkları ancak avukatların imzalarının bulunmadığı anlaşma belgesinin icra edilebilir ilam niteliğinde belge sayılması için bu nitelikteki belgenin ilam niteliğinde olduğuna dair mahkemeden şerh alınacak ve ilgili mahkeme şerhi ile belge ilam niteliği kazanacaktır.

Arabuluculuk faaliyeti sonucu anlaşma sağlanması halinde fesih tarihinin ne olacağı 2020/20 sayılı SGK İşveren İşlemleri Genelgesinde düzenlenmiştir. Bu doğrultuda;

4857 sayılı İş Kanununun “Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları” başlıklı 21 inci maddesi uyarınca; arabuluculuk faaliyeti sonunda işçinin işe başlatılmaması hususunda tarafların anlaşmaya varması halinde, **“arabuluculuk anlaşma belgesinin taraflar ve arabulucu tarafından imzalandığı tarihte” fesih geçerli hale gelecektir** ve fesih tarihi, taraflar ve arabulucu tarafından imzalanan arabuluculuk anlaşma belgesinde yer alan tarih olarak kabul edilecektir.



Dolayısıyla, işçinin iş sözleşmesinin fesih tarihi arabuluculuk anlaşma belgesinin taraflar ve arabulucu tarafından imzalandığı tarih olduğundan **iş akdinin feshinden sonraki süre ile arabuluculuk anlaşma belgesinin taraflar ve arabulucu tarafından imzalandığı tarih arasında işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü bulunmaktadır.**

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tanzim edilen ve ilam niteliğinde bulunan anlaşma belgesi uyarınca sigortalı için verilmesi gereken asıl veya ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin arabuluculuk anlaşma belgesinin ilam niteliğini kazandığı tarihi,

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tanzim edilen ve ilam niteliğinde bulunan anlaşma belgesi uyarınca geriye yönelik ücret ve ücret niteliğinde ödeme yapılması halinde, bu ücretlere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin arabuluculuk anlaşma belgesinin ilam niteliğini kazandığı tarihi,

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tanzim edilen ve ilam niteliğinde bulunan anlaşma belgesine istinaden, hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenen ücret dışındaki ödemelere ilişkin düzenlenmesi gereken ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilmek üzere arabuluculuk anlaşma belgesinin ilam niteliğini kazandığı tarihi,

takip eden ayın 26'sına kadar, Kuruma gönderilmesi halinde yasal süresi içinde verilmiş kabul edilir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tanzim edilen ve ilam niteliğine haiz bulunan anlaşma belgesi uyarınca sigortalı için verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinden dolayı tahakkuk edecek sigorta primlerinin arabuluculuk anlaşma belgesinin ilam niteliğini kazandığı tarihi izleyen ay/dönemin sonuna kadar Kuruma ödenmesi halinde yasal süresi içinde ödenmiş kabul edilecektir.

Saygılarımızla,

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

