

DENET İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK SİRKÜLERİ



Sirküler Tarihi : 05.03.2019
Sirküler No : 2019/016

ARABULUCULUK FAALİYETİ SONUCU ANLAŞMA SAĞLANMASI HALİNDE FESİH TARİHİNİN BELİRLENMESİ

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından 28/02/2019 tarih ve 51592363 sayılı Arabuluculuk Faaliyeti Sonucu Anlaşma Sağlanması Halinde Fesih Tarihinin Belirlenmesi hakkında bir genel yazı yayımlanmıştır.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'na göre iş akdi feshedilen ve feshin geçersiz olduğu iddiası ile arabulucuya başvuran sigortalı ile işveren ve arabulucu tarafından imzalanan Hukuk Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Anlaşma Belgesinde, işçinin işe başlatılmaması hususunda tarafların anlaşması halinde, iş akdinin fesih tarihinin kabul tarihi konusundaki tereddütlerin giderilmesi hususu açıklanmaktadır.

Buna göre,

İş akdi feshedilen ve feshin geçersiz olduğu iddiası ile arabulucuya başvuran sigortalının yapılacak olan arabuluculuk anlaşması sonucunda tarafların işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde; aşağıda bulunan unsurlar belirlenmesi zorunludur; (Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md)

- İşe başlatma tarihi,
- 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin 3 üncü fıkrasında düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarı,

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2018 yılında 9 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 160'den fazla ülkede bulunan 1.600 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 80.000'nin üzerinde kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

- İşçinin işe başlatılmaması durumunda 4857 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin 2 nci fıkrasında düzenlenen tazminatın parasal miktarı,

Belirtilen unsurların eksikliği söz konusu olduğunda anlaşmaya varılmamış sayılacak ve nihai tutanak buna göre düzenlenecektir.

İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde ise işveren tarafından gerçekleştirilen fesih geçerli hale gelecektir.

Bu konu hakkında diğer bir durum ise İş akdi feshedilen ve feshin geçersiz olduğu iddiası ile arabulucuya başvuran işçinin, işçi ve işverenin anlaşması ile işe başlamaması kararı alınması halinde, işveren tarafından gerçekleştirilen fesih geçerli hale gelmektedir.

Yukarıda sayılan iki durumda da, işveren tarafından gerçekleştirilen fesih geçerli hale gelecek ve işveren sadece bu durumun hukuki sonuçlarıyla sorumlu olacaktır.

Dolayısıyla 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 feshinden sonraki süreçte işverenin boşta geçen süreye ilişkin 4 aylık, aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Yukarıda özetlenen Genel Yazı kapsamında arabuluculuk faaliyetleri sonucunda işçinin işe başlatılmama konusunda anlaşma sağlanması halinde arabuluculuk sözleşmesi, işe iade anlamına gelmeyecektir. Bu kapsamda ödenecek olan bedel varsa bu bedel boşta geçen süreye ilişkin ücret olmayacak ve ayrıca sözleşmede işe başlama tarihi bulunmayacağından SGK'ya boşta geçen süreye ilişkin aylık prim hizmet veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmeyecektir. Ayrıca işten ayrılış tarihinde değişiklik yapıp yapılmayacağı durumu da açıklığa kavuşturulmuştur.

Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, işçi ve işverenler arasında hizmet akdinden, Toplu İş Sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuki uyuşmazlıkların kesin çözüme bağlanma merci İş Mahkemeleridir. Arabuluculuk belgesinin imzalandığı tarihten sonra iş akdinin feshinin geçersiz olduğuna dair mahkeme tarafından karar verilmesi halinde, her ne kadar arabuluculuk sözleşmesinde farklı bir karar alınmış olsa bile 4857 sayılı Kanunu'nun 21 inci maddesinde belirtildiği şekilde işlem yapılacaktır.

Söz konusu genel yazıya ulaşmak için [tıklayınız.](#)

Saygılarımızla,