

Arabuluculuk Sürecinde Çalışanın İşe İade Edilmemesi Hususunda Taraflar Anlaşırsa İş Sözleşmesinin Fesih Tarihi Ne Olacaktır?

İş sözleşmesi feshedilen çalışan, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilmediği veya sözleşmenin feshinde sebep gösterilmediği iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır. Taraflar arasında arabuluculuk süreci sonunda anlaşma sağlanamaması durumunda, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

İşe iade talebiyle arabulucuya yapılan başvuru sonucunda çalışanın işe iade edilmemesi hususunda tarafların anlaşması durumunda, iş sözleşmesinin fesih tarihinin arabuluculuk belgesinin imzalandığı tarih mi yoksa çalışanın işten çıkış tarihi mi olacağı hususunda tereddütler yaşanmaktaydı. Bu tereddütlerin giderilmesine ilişkin olarak SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından 28.02.2019 tarihli bir genel yazı yayımlandı. Söz konusu genel yazı aşağıdaki gibidir...

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Sayı : 51592363-010.06.01-E.3381987

28/02/2019

Konu : Arabuluculuk Faaliyeti Sonucu Anlaşma
Sağlanması Halinde Fesih Tarihinin Belirlenmesi

GENEL YAZI

İl müdürlüklerimizden gelen yazılardan, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununa 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 arabuluculuk belgesinin imzalandığı tarih mi yoksa sigortalının işten çıkış tarihi mi olacağı hususunda tereddütler

Arabuluculuk Sürecinde Çalışanın İşe İade Edilmemesi

oluştugu anlaşılmıştır.

Bilindiği üzere 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun “Tanımlar” başlıklı 2 nci maddesinin (b) bendinde, “arabuluculuk” sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak tanımlanmıştır.

Aynı Kanunun “Tarafların Anlaşması” başlıklı 18 inci maddesinin birinci ve dördüncü fıkraları ise;

“(1)Arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır

(4)(Ek: 12/10/2017-7036/24 md.) Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.”

Hükümlerini amirdir.

Diğer taraftan, arabuluculuk sözleşmelerine ilişkin olarak Genel Müdürlüğümüzce yayımlanan 21/11/2017 tarihli, 5882267 sayılı Genel Yazımızda da;

“.....6325 Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununa istinaden işveren-işçi ilişkisinden kaynaklanan, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebine ilişkin bir uyuşmazlığın arabuluculuk süreci sonucunda anlaşma ile sona ermesi durumunda, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılması gerektiğinden, imzalanan arabuluculuk anlaşma tutanağının mahkeme kararı niteliğinde sayılarak Kurum iş ve işlemlerinde mahkeme ilamı vasfında kabul edilerek işlem yapılması gerekmektedir.”

Şeklinde açıklamalar yer almaktadır.

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunun “Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklı 21 inci maddesinde,

Arabuluculuk Sürecinde Çalışanın İşe İade Edilmemesi

“İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi, 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 sürelerle ait 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.

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

Arabuluculuk Sürecinde Çalışanın İşe İade Edilmemesi

Sayılan hususlara istinaden; arabuluculuk faaliyeti sonunda işçinin işe başlatılmaması hususunda tarafların anlaşmaya varması halinde fesih geçerli hale gelecek ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarıyla sorumlu olacaktır.

Dolayısıyla, 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 Kurumumuza aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerinde olduğundan, 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 Kanunun "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21 nci maddesinde belirtildiği şekilde işlem yapılacaktır.

Bilgi edinilmesini ve gereğinin buna göre yapılmasını rica ederim.

SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü