

## **İŞ AKDİNİN FESHİNDE ARABULUCUYA BAŞVURULDUĞUNDA, ARABULUCULUK FAALİYETİNİN ANLAŞMAYLA SONUÇLANMASI HALİNDE İŞVEREN İŞ KANUNU'NUN 21'İNCİ MADDESİ GEREĞİ SGK'YA GERİYE YÖNELİK BELGE VERMEK VE PRİM ÖDEMEK ZORUNDA DEĞİLDİR**

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, işverenle işçi arasında var olan iş akdinin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde arabulucuya başvurulabildiği, arabuluculuk faaliyeti sonunda işçinin işe başlatılmaması hususunda tarafların anlaşmaya varması halinde fesih geçerli hale geleceği ve işverenin sadece bunun hukuki sonuçlarıyla sorumlu olacağı açıklanmıştır.

### **ÖZET**

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, 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 fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen 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;

- İşe başlatma tarihini,
- Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,
- İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen 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.

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.

**Saygılarımızla...**

**["Arbuluculuk Faaliyeti Sonucu Anlaşma Sağlanması Halinde Fesih Tarihinin Belirlenmesi"](#)** 28/2/2019 tarih 3381987 sayılı SGK Genel Yazısı tam metni...>>>

Mevzuat Sirküleri