

KONU: MAHKEMENİN İŞE İADE KARARINDAN SONRA İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASI DURUMUNDA YAPILMASI GEREKEN İŞLEMLER.

İş güvencesi ile ilgili düzenlemelere 4857 sayılı İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21.inci maddelerinde yer verilmiştir. Konu ile ilgili 828, 1452 ve 1549 nolu sirkülerimiz mevcuttur.

İşçi, açtığı işe iade davasını kazanması halinde mahkeme kararının tebliğinden itibaren on gün içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. Bu süre içinde başvuruda bulunmazsa işveren tarafından yapılan fesih geçerli bir fesih sayılır. On gün içinde işe başlamak için başvuruda bulunursa işveren başvuru tarihinden itibaren çalışanı bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Eğer bu süre içinde işe başlatmaz ise iş sözleşmesi işverenlikçe feshedilmiş sayılır ve aşağıdaki işlemler yapılmalıdır.

1-) İşten Ayrılış Bildirgesinin Kuruma Verilmesi.

21.08.2013 tarihli ve 28742 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan SŞY'nin 25 inci maddesine eklenen yedinci fıkra ile **açmış olduğu dava sonucunda işe iade davasını kazanan sigortalıların işverence işe başlatılmaması halinde işverenlerce işten ayrılış bildirgesinin verilme süresi düzenlenmiş olup, işverenlerin sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebliğatin alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar işten ayrılış bildirimlerini vermeleri halinde bildirme yasal süresi içinde verilmiş sayılacağından işverenlere işten ayrılış bildirgesinin geç verilmesi nedeniyle idari para cezası uygulanmayacaktır.**

Örnek: 13.02.2013 tarihinde işverence geçerli sebep gösterilmeden işten çıkarılan ve aynı tarih itibarıyla işverence işten ayrılış bildirgesi düzenlenerek Kuruma verilen sigortalının 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre açtığı işe iade davası 30.10.2013 tarihinde kesinleşmiştir. Sigortalı 31.10.2013 tarihinde işverene işe başlatılmak üzere müracaat etmiştir. Sigortalının tebliğatinin aynı tarihte işverene ulaşmış olduğu varsayıldığında sigortalıyı işe başlatmamaya karar veren işverenin dört aylık ücret ödeyeceği sürenin son günü olan 13.06.2013 tarihine göre düzenleyeceği işten ayrılış bildirgesini 2013 yılı Kasım ayı sonuna kadar Kuruma vermesi gerekmektedir. Bu süre içinde verilen işten ayrılış bildirgesi nedeniyle idari para cezası uygulanmayacaktır. Ünitece mahkeme kararı gereğince işlem yapılacağından 13.02.2013 tarihinde verilen işten ayrılış bildirgesi de yersiz durumda verilmiş olduğundan ilgili programdan mahkeme kararı seçeneği seçilerek silinecektir.

2-) Fesih Tarihi.

İşçi süresi içinde işverene başvuruda bulunursa işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatabilir. İşe başlatmaz ise, iş sözleşmesi işverenlikçe feshedilmiş sayılır.

3-) Boşta Geçen Sürelere İlişkin Ücret.

Boşta geçen süreler iş mevzuatı açısından çalışılmış gibi sayılan süredir. Bu nedenle işe iade kararı verilmesi halinde işçi işe başlasın ya da başlamasın işçiye 4 aylık süreye ilişkin ücreti ve diğer hakları (Prim, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yemek yardımı, servis hizmeti vs) sanki işyerinde çalışıyormuş gibi hesap edilerek ödenmeli gerekli prim ve vergi kesintileri yapılmalıdır.

4-) Yıllık Ücretli İzin.

İşe iade kararı sonucunda boşta geçen 4 aylık sürelerin çalışanın hizmet süresine eklenmesi nedeniyle çalışanın hizmet süresi artacaktır. Daha önce çalışanın hizmet süresi tam yılın dolmasına 4 aydan daha kısa süre varsa örneğin 3 yıl 10 ay iken feshedilmiş ve 3 yıllık ücretli izin hakkı ödenmiş ise 4 aylık boşta geçen sürelerin hizmet süresine eklenmesi ile hizmet süresi 4 yıl 2 ay olacak ve 14 günlük yıllık ücretli izin hakkı daha kazanacaktır.

1 yıllık izin ücreti **işe başlatmama tarihindeki son zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerekir.**

5-) İhbar ve Kıdem Tazminatı Ücreti.

İhbar ve kıdem tazminatı fesih tarihindeki ücret üzerinden ödenmelidir. Bu nedenle tazminata esas ücretin tespitinde işe başlatmama tarihi esas alınmalıdır. İşe başlatmama tarihine kadar yapılan ücret zamları da tazminata esas ücreti içinde olmalıdır.

6-) İhbar ve Kıdem Tazminatı Hizmet Süresi.

İş sözleşmesinin fesih tarihi işe başlatmama tarihi olmakla beraber ücret ve diğer haklar bakımından en çok 4 aylık bir sınırlama olduğundan tazminata esas hizmet süresi işe iade öncesi çalıştığı son tarihe bu 4 aylık sürenin eklenmesi ile belirlenmelidir. Boşta geçen bu 4 aylık süre sanki işçi çalışıyormuş gibi değerlendirilmeli tazminat ve izin hesaplamalarında hizmet süresine eklenmelidir.

7-) Kıdem Tazminatı Tavanı.

Kıdem tazminatına esas ücret fesih tarihindeki ücret olduğundan aynı şekilde kıdem tazminatına esas kıdem tazminatı tavanı da işe başlatmama tarihindeki tavan olarak uygulanmalıdır.

8-) İşe Başlatmama Tazminatının Hesabında Esas Alınacak Ücret.

İşe başlatmama tazminatının hesaplanmasında esas alınacak ücret, işçinin süresinde başvurmasına rağmen işe başlatılmadığı bir aylık sürenin sonundaki aylık brüt ücrete göre belirlenmelidir. Bu tazminata diğer ödemeler (yemek, yol, yakacak, giyecek paraları gibi) dahil edilmemelidir.

İşe başlatmama tazminatı ücret niteliğinde olmadığından damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmamalıdır.

Mahkemece işe iade kararı sonrası işçisini işe başlatmayacak durumda olan işveren ve yetkililerinin yukarıdaki hususlara uymalarını önemle tavsiye ederiz.

Bilgilerinize sunarız.

Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.