ÜREYHUKUK

İŞE İADE KARARININ İŞVEREN BAKIMINDAN SONUÇLARI

3.03.2023
Yazarlar: Sema Çelebi, Nazlıgül Akdemir.

İşe iade davası neticesinde kesinleşen işe iade kararının ardından yasal süresi içerisinde işe iade talebi ile kendisine başvurulan işverenin önünde iki yol vardır. İşveren, işçiyi eski işyerinde ve aynı/emsal çalışma koşullarıyla işe başlatmayı seçebileceği gibi işe iade kararında hükmedilmiş olunan işe başlatmama tazminatı ile diğer haklarını ödeyerek işe başlatmama yoluna da gidebilir. Her halükarda işverenin mevcut duruma göre ödemek zorunda olduğu tazminatlar ve başkaca birtakım yükümlülükleri vardır.

1. **İşverenin işçinin işe iade talebini kabul etmesi halinde;**

İşe iade davasını kazanan işçi, kesinleşen kararın tebliğ tarihinden itibaren 10 iş günü içerisinde işverene başvurduğunda işveren, işe iade talepli ihtarnamenin kendisine tebliğinden itibaren bir ay içerisinde işçiyi işe başlatmalıdır. 4857 Sayılı İş Kanununda ("*Kanun*") düzenlenen on iş günlük başvuru süresi hak düşürücü süredir.

İşçiyi işe başlatma yolunu seçen işverenin işe başlatma konusunda ciddi ve samimi olması gerekir. Bunun bir sonucu olarak işveren, işçiyi eski işyerinde, aynı çalışma koşullarıyla ve emsallerine uygun olarak işe başlatmak zorundadır. Aksi takdirde, işverenin ciddi ve samimi olmadığı neticesine ulaşılacak ve işçinin işverence işe başlatılmamasının hüküm ve sonuçları uygulanacaktır.

İşçi, işe başlatılmış olsun veya olmasın her halükarda boşta geçen süreye ilişkin en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı gibi diğer hakları ödenir. Ancak İş Kanunu 21/5. Maddesi uyarınca kıdem tazminatı ve bildirim süresine ait ücret işçiye peşin ödenmişse bu tutar boşta geçen süre ücretine ilişkin işçiye yapılacak ödemeden ve diğer haklarından mahsup edilir.

2. **İşçinin işe başlatılmaması durumunda;**

Öte yandan, işveren işçiyi işe başlatmamayı da tercih edebilir. Ancak bu durumda iş sözleşmesi Kanunun 21. Maddesine göre işverence feshedilmiş olur. Yani yeni bir fesih ortaya çıkar. Bu durumda işçi, boşta geçen süre ve işe başlatmama tazminatlarının yanı sıra sözleşme yeni bir fesih sebebiyle feshedilmiş olacağından kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına da hak kazanır.

Fesih tarihinin belirlenmesinde doktrin ve Yargıtay'ın da görüş birliği içinde olduğu üzere işçinin işe başlatılmayacağına yönelik işverence irade açıklamasında bulunulmuşsa o tarih, işçinin işe iade talepli ihtarnamesine cevap verilmemiş ise bu ihtarnamenin tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay sonraki tarih esas alınacaktır.

Mahkemece feshin geçersizliği tespit edildiğinde taraflar arasında iş ilişkisi hiç feshedilmemiş gibi devam etmiş sayılacaktır. Bu nedenle davanın açıldığı tarihten bu yana ücrete yansıyan artışların kıdem ve ihbar tazminatının hesabında dikkate alınacağı unutulmamalıdır. Yani özet ifade ile işçi işe başlasa idi emsallerinin alacağı ücret üzerinden kıdem ve ihbar tazminatı hesaplaması yapılmalıdır. Ayrıca işçinin boşta geçirdiği kabul edilen 4 aylık süre de hem ihbar tazminatının hesabında hizmet süresi kademesi belirlenirken hem de kıdem tazminatında kıdeminin belirlenmesinde etkili olacaktır.

Feshin geçersizliğine hükmedildiğinde, süresinde ve usulüne uygun işe iade başvurusunu yapan işçi, işe başlatılsın veya başlatılmasın 4 aya kadar boşta geçen süreye ilişkin ücreti ve diğer haklarını işverenden talep edebilecektir.

İşçiyi başvurusu üzerine işe başlatmayan işverenin ödemekle yükümlü olduğu diğer bir tazminat, Mahkeme'nin işe iade kararı verirken en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücreti tutarında hükmettiği işe başlatmama tazminatıdır. Yargıtay'a göre işe başlatmama tazminatına hükmedilebilmesi için işçinin işe iadeyi istemiş olması yeterlidir, ayrıca bu tazminatı talep etmiş olması aranmaz.

Gerek boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların hesabında gerekse işe başlatmama tazminatının hesabında Kanunun 21/4 maddesi gereğince işçinin **dava tarihindeki ücreti esas** alınır.

- SGK'ya bildirim yükümlülüğü;

İşe iade kararı sonrası işçinin işe başlatılmaması durumunda işverenin ödemekle yükümlü olduğu tazminat ve hakların yanında SGK'ya bildirim yapılması yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bu kapsamda işverence SGK'ya **boşta geçen süreye ilişkin primlerin bildirilmesi** ve işçinin işten çıkış tarihi değişeceğinden yeni bir **işten ayrılış bildirgesi sunulması** gerekmektedir.

Boşta geçen süreye ilişkin prim süresinin başlangıç günü iş sözleşmesinin feshedildiği tarih olup fesih tarihini izleyen dört aylık dönem için aylık prim ve hizmet belgelerinin SGK'ya bildirilmesi gerekir. Söz konusu bildirimin işçinin işe başlamak için yaptığı başvuru tebligatının alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın 26'sına kadar yapılması gerekir.

Daha önce de belirttiğimiz gibi feshin geçersizliğinin tespit edilmesinin bir sonucu olarak boşta geçen süre de işçinin hizmet süresi kapsamında sayılacaktır**. Bu nedenle işten ayrılış bildirgesi**, iş sözleşmesinin ilk olarak feshedildiği tarihten 4 ay sonraki tarih esas alınarak hazırlanmalıdır. İşten ayrılış bildirgesinin işçinin işe iade başvurusunun işverene ulaştığı tarihi takip eden ayın son gününe kadar düzenlenmesi gerekir.

İşçinin işe başlatılması halinde de işverence boşta geçen süreye ilişkin primlerin bildirilmesi ve işten ayrılış bildirgesi düzenlenerek SGK'ya ibraz edilmesi usulü uygulanmalıdır. Ancak bu kez, işe başlama tarihi esas alınarak düzenlenen yeni bir işe giriş bildirgesinin de ibraz edilmesi gerekmektedir.

İsmail Paşa Sok. No: 77
34718 Koşuyolu, Kadıköy/İstanbul
Tel : +90 0216 327 27 00 pbx
Faks : +90 0216 327 27 44
https://www.urey.av.tr

Bu bilgi notu ve varsa ekleri, sadece bilgilendirme amacıyla tarafınızla paylaşılmıştır. Bu bilgi notu, uygun yasal tavsiye olmaksızın herhangi bir özel durumda veya somut olayda uygulanmamalıdır. Bu bilgi notu, diğer internet adreslerinin linklerini içerebilir, ÜreyhukuK kendisine ait olmayan web sitelerinden hiçbir şekilde sorumlu değildir ve herhangi bir web sitesi ile ilgili bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğu onaylamaz, açık veya zımni herhangi bir garanti vermez. Bu bilgi notunun telif hakları ÜreyhukuK'a ait olup işbu bilgi notu ÜreyhukuK'un önceden yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, çevrilemez ve değiştirilemez.