**İşe İade Davasının İşçi Tarafından Kazanılması Halinde İşverenlerin Bildirim ve Yükümlülükleri**

**Tarih:** 01.04.2016

Bu çalışmada işe iade davasının işçi tarafından kazanılması halinde, İşçi ve işveren yükümlülüklerinin yer aldığı 4857 sayılı iş kanunun 18,19, 20 ve 21.maddeleri kısaca özetlenecek olup, devamında işverenlerin görev ve sorumlulukları etraflıca açıklanacaktır.

**Madde 18** - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran ve en az altı aylık kıdemi olan işyerlerinde Feshin geçerli sebebe dayandırılması, **Madde 19** - Sözleşmenin feshinde usul, **Madde 20** - Fesih bildirimine itiraz ve usulü, **Madde 21** –Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarından bahsetmektedir.

İşe iade davasını kazanan personelin alacağı tutar 4857 Sayılı İş Kanunun 21.maddesine dayanmak koşulu ile hakimin vereceği kararlar doğrultusunda şekillenecek olup, ödemeye konu tutarların alt ve üst sınırları aşağıda açıklanmıştır.

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.

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.

4857 sayılı iş kanunun 18, 19, 20 ve 21 .maddelerinin içeriklerine baktıktan sonra uygulamada verilen mahkeme kararı sonucu üzerinden işverenlerin yükümlülüklerini ve meslek mensuplarının burada takip etmeleri gereken yolu aşağıda izah etmeye çalışalım.

**ÖRNEK MAHKEME KARARI**Hüküm : yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-    Feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,
2-    Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni, dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücret tutarında belirlenmesine,
3-    Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin gerektiğine karar verilmiştir.

Görüldüğü gibi hakim, tazminat miktarında en alt seviye olan 4 aylık brüt ücret tutarında tazminat ödenmesine ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ödenmesinde ise en üst seviyeyi kullanmıştır.

Davayı kaybeden işverenin personeli *işe başlatmaması* halinde uygulama aşağıdaki şekilde işleyecektir.

Örneğimizde İşe iade davasını kazanan personelin Brüt Ücret Toplamının 2.000.-TL olduğunu ve 08.01.2015 tarihinde kıdem ve ihbarının ödenerek işten çıkışının verildiğini kabul edelim.

Mahkemenin 4857 Sayılı İ.K. 21.madde gereğince 4 aylık brüt ücret tutarında tazminata hükmettiği yukarıda belirtilmiştir. İşe başlatılmadığı için ödenmesine karar verilen bu tazminat, nitelik itibariye ücret sayılmadığından söz konusu bu tazminat Sgk primine ve Gelir Vergisi kesintisine konu edilmez. ( G.V.K. 25/1 ) Ancak Brüt Tutar Üzerinden sadece Damga Vergisi kesintisi söz konusu olur.

Damga Vergisine Konu Matrah    = 8.000.-TL ‘dir. ( 2.000.-TL Brüt Ücret \* 4 Ay )

Ödenecek Damga Vergisi                          = 60,72.-TL dir ( 8.000.-TL \* Binde 7,59 )

Personele Ödenecek Net Tazminat =7.939,28.-TL’dir.

Ödenecek Tazminat talimatına ise “2015 / ….. S.Kararı gereğince işe başlatmama nedeni ile tazminat ödemesidir” notu düşülmesinde fayda vardır.

Tazminat ödeme yolu seçilerek işe başlatılmayan işçinin boşta geçen sürelerine yönelik 4 aylık Brüt ücreti tutarından ise SGK primi ve Vergiler düşüldükten sonra kalan tutar personele ödenmelidir.

Gerek iş Güvence tazminatı, gerekse boşta geçen sürelere yönelik işverenler tarafından yapılan ödemeler Gelir Vergisi Kanunun 40.maddesinin 3 numaralı bendine göre gider yazılabilir.

**Muhtasar Beyanname ve SGK Bildirgeleri açısından işverenlerin Yükümlülükleri**

***08.01.2015 tarihinde işten çıkarılan işçinin*

Ocak 2015** döneminde **22** **gün**, ( ayın 31 gün sürdüğüne bakmadan 30 günü geçmeyecek şekilde verilmedir.)

**Şubat 2015**döneminde **30** **gün**, **Mart 2015**Döneminde **30 gün**, **Nisan 2015**Döneminde **30** **gün**, **Mayıs 2015**döneminde **8** **gün** olmak üzere toplamda 120 günlüğü oluşturan 5 aylık ek bildirgenin işe başlamak için işverene yapılan başvuruya ilişkin tebligatın alındığı tarihi takip eden ayın 23’üne kadar bağlı olunan Sosyal Güvenlik merkezine dilekçe ekinde elden verilmesi gerekmektedir. Verilecek ek bildirgeye istinaden SGK primi kesilecektir. Vergi dairesine ise Brüt ücret üzerinden Gelir Vergisi ve Damga vergisi hesaplanıp Muhtasar beyanname ile ödenecektir.

Mahkeme kararının sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihi takip eden ayın sonuna kadar verilen sigortalı işten ayrılış bildirgesi yasal süresinde verilmiş sayılır ( Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin 5.Maddesi ) Aylık prim ve Hizmet Bildirgeleri ise tebligatın alındığı tarihi takip eden 23 üne kadar bağlı olunan Sosyal Güvenlik merkezine dilekçe ekinde elden verilmelidir.

**Yasal süresi dışında verilen Ek Bildirgede idari para cezası uygulaması ;**Ek olarak verilen Aylık Prim ve Hizmet Bildirgesinin süresi içerisinde verilmemesi halinde 5510 Sayılı Kanunun 102.maddesinin ( c ) fıkrasının 2 numaralı bendine göre idari para cezası uygulanması gerektiği halde, ( Asgari ücretin 1/8 i) bazı Sosyal Güvenlik Merkezlerinin 5510 Sayılı Kanunun 102.maddesinin ( c ) fıkrasının 4 numaralı bendine göre idari para cezası uyguladıkları görülmektedir.( Asgari ücretin 2 katı )

Konunun önemine dikkate çekmek amacı ile her iki uygulamada işverenlere düzenlenecek idari para cezasını tabloda gösterelim.

|  |  |
| --- | --- |
| **Yasal Süresi geçtikten sonra verilecek Ek Bildirgenin 5510 Sayılı Kanunun 102.Maddesinin C Fıkrasının 2 ve 4 Numaralı bendine göre verilmesi halinde Karşılaştırmalı Tablo** |  |
|   |
|   | **C Fıkrasının 2 Numaralı bendine göre** |   | **C Fıkrasının 4 Numaralı bendine göre** |  |
| **Dönem** | **2015 Yılı 1.DönemAsgari Ücret** | **Asgari Ücretin sekizde biri** | **15 Gün İçinde Ödeme % 25 indirimi** | **Öd. İ.P.C.** |   | **2015 Yılı 1.DönemAsgari Ücret** | **Asgari ücretin 2 Katı** | **15 Gün İçinde Ödeme % 25 indirimi** | **Öd. İ.P.C.** |   |
| Oca.15 | 1.201,50 | 150,19 | 37,55 | 112,64 |   | 1.201,50 | 2.403,00 | 600,75 | 1.802,25 |  |
| Şub.15 | 1.201,50 | 150,19 | 37,55 | 112,64 |   | 1.201,50 | 2.403,00 | 600,75 | 1.802,25 |  |
| Mar.15 | 1.201,50 | 150,19 | 37,55 | 112,64 |   | 1.201,50 | 2.403,00 | 600,75 | 1.802,25 |  |
| Nis.15 | 1.201,50 | 150,19 | 37,55 | 112,64 |   | 1.201,50 | 2.403,00 | 600,75 | 1.802,25 |  |
| May.15 | 1.201,50 | 150,19 | 37,55 | 112,64 |   | 1.201,50 | 2.403,00 | 600,75 | 1.802,25 |  |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|   | **İdari Para Cezası Toplamı** | **563,20** |   | **İdari Para Cezası Toplamı** | **9.011,25** |  |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|   |   |   |   |   |   | **Her iki i.P.Cezası arasındaki fark** | **8.448,05** |  |

Görüldüğü üzere Sosyal Güvenlik merkezlerinin uyguladıkları her iki yöntem arasındaki fark 8.448,05.-TL’dir.

Bu konuda çelişkiye düşen Sosyal Güvenlik Merkezlerinin, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünden görüş istediği tarafımızca bilinmekte olup, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün vermiş olduğu cevap aşağıdadır. “16-370 sayılı Genelgenin 2.2 nci maddesi uyarınca yasal süresi dışında verilen ek bildirgenin 5510 Sayılı Kanunun 102.maddesinin ( c ) fıkrasının 2 numaralı bendi dikkate alınarak personelin işten çıkış tarihindeki aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında idari para cezası uygulanması gerekmektedir.” İfadeleri yer almaktadır.

**SONUÇ;**İş kanununda iş güvence tazminatı ve boşta geçen sürelere yönelik yapılan ödemeler nitelik itibari ile birbirinden farklılık arz etmektedir. İş Güvence tazminatından sadece Damga Vergisi Kesintisi olup, boşta geçen sürelere yönelik ücret ödemelerinden ise Gelir vergisi, Damga vergisi ve SGK pirimi kesintisi söz konusu olmaktadır. Tazminat ve boşta geçen sürelere yönelik işverenler tarafından yapılan ödemeler G.V.K. 40/3. Maddesine göre gider olarak kabul edilmektedir.

Bir diğer konu ise Yasal süresi dışında verilen ek bildirgenin 5510 Sayılı Kanunun 102.maddesinin ( c ) fıkrasının 2 numaralı bendi dikkate alınarak ***Asgari Ücretin Sekizde biri oranında idari para cezası tahakkuk ettirileceği belirlenmiş olup,*** Yasal süresi geçtikten sonra düzenlenecek ek bildirgelerin Sosyal Güvenlik Merkezlerine verilmesi esnasında işverenlerin yukarıda hususlara dikkate etmeleri tahakkuk ettirilecek İdari para cezalarında fayda sağlayacaktır.

**Yararlanılan kaynaklar;**

\*4857 Sayılı İş kanunu 18,19,20 ve 21.Maddeleri

\*5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

\*Sosyal Sigorta işlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 21.08.2013

**Kaynak: www.MuhasebeTR.com
(Bu makale yazılı veya elektronik ortamda kaynak göstermeden yayınlanamaz. Kaynak göstermeden yayınlayanlar hakkında yasal işlem yapılacaktır .)**