

İşe İade Kararından Sonra İşçinin İşe Başlatılmaması

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. - 23.01.2015

Tam da bu noktada yani işe iade kararı sonrasında, süresi içinde işe başlamak üzere işverenliğe başvuran işçinin işe başlatılmaması durumunda, işverenin daha önce işçiye yapmış olduğu ücret, yıllık ücretli izin, tazminat ödemelerini tekrar hesaplaması ve yeni tutarları üzerinden ödemesi gerekecektir.

Bu çerçevede fesih tarihi, tazminata esas ücret, hizmet süresi, kıdem tazminatı tavanı, yıllık izin süresi gibi bir çok hususun yeniden değerlendirilmesi zorunluluğu doğacaktır.

Fesih tarihi

İşçi süresi içinde işverene başvuruda bulunursa işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, iş sözleşmesi işverenlikçe feshedilmiş sayılır. Bu çerçevede çalışanın iş sözleşmesinin fesih tarihi işe başlatmama tarihi olarak değişecektir.

Yargıtay bir kararında işe iade kararı ve işçinin başvurusu üzerine iş ilişkisinin devam ettiğini kabul etmiştir. (Yargıtay 9.H.D. 10.10.2005 gün 2005/2277 E.2005/32778 K.)

İhbar ve Kıdem Tazminatına Esas Ücret

İş sözleşmesinin işe başlatmama tarihine kadar yürürlükte olması işçilik haklarını

etkileyen bazı sonuçlar doğurur. Kıdem tazminatının fesih tarihindeki ücret üzerinden ödenmesi gerekmektedir. Bu nedenle tazminata esas ücretin tespitinde işe başlatmama (fesih) tarihi esas alınacaktır. İşe başlatmama tarihine kadar yapılan ücret zamları da tazminata esas ücretin hesabında dikkate alınmalıdır.

İhbar ve Kıdem Tazminatına Esas 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 belirlenecektir. Boşta geçen bu 4 aylık süre sanki işçi çalışıyormuş gibi değerlendirilerek tazminat ve izin hesaplamalarında hizmet süresine eklenir.

Bu konuda Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin bir kararı bulunmaktadır. (Yargıtay 9.HD. 03.10.2005 gün 2005 /16914 E. 2005 / 31915 K.)

Kıdem Tazminatı Tavanı

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

Yıllık ücretli izin

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 varken örneğin 3 yıl 9 ay iken feshedilmiş ve 3 yıllık ücretli izin hakkı ödenmiş ise 4 aylık boşta geçen sürelerin hizmet süresine eklenmesi ile hizmet süresi 4 yıl bir ay olacak ve 14 günlük yıllık ücretli izin hakkı daha kazanacaktır.

İzin ücretinin de işe başlatmama (fesih tarihi) tarihindeki son zamlı ücret üzerinden ödenmesi gereklidir.

Boşta geçen sürelere ilişkin 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 sanki işyerinde çalışıyormuş gibi hesap edilerek ödenmeli gerekli vergi ve prim kesintileri yapılmalıdır.

Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis hizmeti gibi para ile

ölçülebilen haklar dahil edilmelidir.

İşe başlatmama tazminatının hesabında esas alınacak ücret

İşe başlatmama tazminatının hesaplanmasında esas alınacak ücret, işçinin süresinde başvurmasına rağmen işe başlatılmadığı bir aylık sürenin sonundaki ücrete göre ya da işverenin işe başlatmadığı ücrete göre belirlenecektir.

Bu tazminatın hesaplanmasında, kıdem ve ihbar tazminatının aksine sosyal yardımlar (yemek, yol, yakacak, giyecek paraları gibi) dahil edilmeyecek, normal brüt ücretinden sadece damga vergisi kesilerek hesaplama yapılacaktır.

İşe başlatmama tazminatı ücret niteliğinde olmadığından sigorta primi kesilmeyecektir. Gelir vergisi istisnaları arasında sayıldığından (5094 Sayılı yasa ile 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu 25/1. Maddesinde yapılan değişiklikle) gelir vergisi de kesilmeyecektir. Sadece damga vergisi kesilmesi gerekecektir.

Zeki GÜNDÜZ

VERGİ PORTALI

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA