

ARABULUCULUK KARARLARINDA İŞ AKDİNİN FESİH TARİHİ ARABULUCULUK ANLAŞMA BELGESİNİN TARİHİDİR

ÖZET

Arabuluculuk faaliyeti sonunda işçinin işe başlatılmaması hususunda tarafların anlaşmaya varması halinde, “arabuluculuk anlaşma belgesinin taraflar ve arabulucu tarafından imzalandığı tarihte” fesih geçerli hale gelecektir ve fesih tarihinin, taraflar ve arabulucu tarafından imzalanan arabuluculuk anlaşma belgesinde yer alan tarih olarak kabul edilecektir.

İşçinin iş sözleşmesinin fesih tarihi arabuluculuk anlaşma belgesinin taraflar ve arabulucu tarafından imzalandığı tarih olarak kabul edildiğinden iş akdinin feshinden sonraki süre ile arabuluculuk anlaşma belgesinin taraflar ve arabulucu tarafından imzalandığı tarih arasında işverenin SGK’ya aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi vermesi ve tahakkuk edecek primleri ödemesi gerekmektedir.

ARABULUCULUK FAALİYETİNİN ANLAŞMAYLA SONA ERMESİ HALİNDE YAPILACAK İŞLEMLER

SGK’nın [28/02/2019 tarih 3381987 sayılı](#) genel yazısına istinaden [03/03/2019/63 numaralı](#) [sirkülerimiz](#) yayımlanmıştır. Yayımlanan sirkülerimizde “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. şeklinde açıklama yapılmıştır.

Ancak, SGK ilgili mevzuat bölümünde belirtilen genelge ile bu konuda değişikliğe gitmiş ve 28/02/2019 tarih [3381987](#) sayılı genel yazıyı yürürlükten kaldırmıştır.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (b) bendinde, "arbuluculuk" sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarı olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak tanımlanmıştır.

Aynı Kanunun "Tarafların Anlaşması" başlıklı 18'inci maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında;

*"(1) Arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır
(4) Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır."*

Hükümlerine yer verilmiştir.

18/06/2020 tarihli [2020/20 sayılı genelgenin](#) 221'inci sayfasındaki "16- Arabuluculuk faaliyeti sonucu anlaşma sağlanması halinde fesih tarihinin belirlenmesi" başlığı altında yapılan açıklamalar doğrultusunda;

- Arabuluculuk anlaşmalarında düzenlenen hususlara ilişkin olarak dava açılmasının ve mahkemede esasa ilişkin bir inceleme yapılmasının mümkün olmaması karşısında, 4857 sayılı İş Kanununun "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21'inci maddesi uyarınca; arabuluculuk faaliyeti sonunda işçinin işe başlatılmaması hususunda tarafların anlaşmaya varması halinde, "arabuluculuk anlaşma belgesinin taraflar ve arabulucu tarafından imzalandığı tarihte" feshin geçerli olacağı ve fesih tarihinin, taraflar ve arabulucu tarafından imzalanan arabuluculuk anlaşma belgesinde yer alan tarih olarak kabul edileceği,

- İşçinin iş sözleşmesinin fesih tarihi, arabuluculuk anlaşma belgesinin taraflar ve arabulucu tarafından imzalandığı tarih olduğundan iş akdinin feshinden sonraki süre ile arabuluculuk anlaşma belgesinin taraflar ve arabulucu tarafından imzalandığı tarih arasında işverenin SGK'ya aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü bulunması gerektiği,
Anlaşılmıştır.

Bu nedenle, iş akdinin feshinden sonraki süre ile arabuluculuk anlaşma belgesinin taraflar ve arabulucu tarafından imzalandığı tarih arasında işverenin SGK'ya aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi vermesi ve tahakkuk edecek primleri ödemesi gerekmektedir.

Saygılarımızla...

[SGK Genelgesi 2020/20 "İşveren İşlemleri Genelgesi"...](#)>>>