

İŞE İADE-İŞÇİNİN 10 GÜNLÜK BAŞVURU SÜRESİ-BAŞVURUNUN YAPILMASI-SGK BORÇLARINDA YAPILANDIRMA BAŞVURU SÜRESİ UZATILDI

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Çalışma hayatında işverenlerin iş sözleşmelerini keyfi olarak sona erdirmeleri ve bu nedenle de işçilerin iş güvencesinden mahrum kalmalarına bir nebze olsa da engel olabilmek için işçilere, “işe iade davası” açma imkânı getirilmiştir. İşe iade davası yoluyla işçi, feshin geçersiz sebeple yapıldığını ortaya koyarak mevcut işine geri dönme imkanı ya da işverenin tekrar işe başlatmak istememesi halinde fesih sonucu uğradığı zararları kısmen de olsa giderilmesi için tanınan işe başlatmama tazminatını alabilir(Boşta geçen süre ücreti, işçi işe başlatılsa da başlatılmasa da işçiye ödenmek zorundadır.).

İşçi işe iade davasını kazanmış olsa da bir takım şekil şartlarına uyması gerekir aksi takdirde işveren tarafından yapılan fesih geçerli bir fesih niteliği kazanır(İş Kanunu md. 21). Biz de bu yazımızda işçinin işe iade davasını kazanmasından sonra işverene ne kadar süre içinde başvurması gerektiği ve bu başvuruda izlenecek usule ilişkin yaşanan tereddütlere ilişkin bilgiler vereceğiz.

İŞE İADE DAVASINI KAZANAN İŞÇİ, İŞVERENE KAÇ GÜN İÇİNDE BAŞVURMALIDIR?

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İlgili süre hak düşürücü niteliktedir. Bu husus Yargıtay kararlarında da vurgulanmaktadır. Yargıtay 22. H.D.’nin vermiş olduğu kararda; “*Kanunda düzenlenen on işgünlük başvuru süresi hak düşürücü süredir.*” denilmiştir(2014/18442 E. , 2014/23632 K. sayılı ve 11.09.2014 tarihli kararı).

İŞÇİNİN KARAR KESİNLEŞMEDEN VEFATI HALİNDE İŞÇİNİN, MİRASÇILARI BİR TALEPTE BULUNABİLİR Mİ?

Yargıtay 22. H.D.’nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu bir kararda; “*Davacı işçinin iş sözleşmesi 30.12.2004 tarihinde işyerinde yeniden yapılanma ve alt işveren uygulamasına gidilmesi nedeniyle feshedilmiştir. Davacının işe iadesine dair verilen karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 25.12.2006 tarihinde onanmıştır. Yargıtay ilamı davacı vekiline 21.02.2007 tarihinde tebliğ edilmiş ise de davacının 07.12.2006 tarihinde temyiz incelemesi sırasında vefat ettiği anlaşılmıştır. ... Geçerli nedene dayanmayan feshin tespitiyle yetinilmesi, ölen işçinin mirasçıları yönünden hiçbir imkan sağlamayacaktır. Oysa konu, sosyal güvenlik haklarını da ilgilendirmektedir. Dört aya kadar ücret ve diğer haklar yönünden Sosyal Güvenlik Kurumuna pirim yatırılması ve ölen işçinin mirasçılarının buna göre sosyal güvenlik haklarından buna göre yararlanması gerekir. Böyle olunca işçinin ölümü feshi izleyen dört ay geçtikten sonra gerçekleşmiş olmakla, ölen işçinin mirasçılarında*

dört aylık süre için boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödemesi gerekir. Mahkemece davanın boşta geçen süre ücreti bakımından davanın reddine karar verilmesi hatalı olup,bozmayı gerektirmiştir. ” denilmiştir (2012/19138 E. , 2012/24156 K. sayılı ve 02.11.2012 tarihli kararı). Görüldüğü üzere Yargıtay bu halde işçinin, kararın kesinleşmesinden sonra işverene başvurusu şartını aramamıştır. İşçinin vefatının, feshin ardından dört aylık süre geçtiği için işçinin mirasçılara dört aylık boşta geçen süre ücretinin ödenmesi gerektiğini belirtmiştir. Görüldüğü üzere Yargıtay ilgili kararda işçinin lehine olmak üzere yorum yapmıştır. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, Yargıtay sadece boşta geçen süre ücretini kabul etmiş, işe başlatmama tazminatının bu durumda kazanılamayacağını da bir bakıma ortaya koymuştur.

Takip eden yazımızda konuya ilişkin açıklamalarımıza devam edeceğiz.

SGK BORÇLARINDA YAPILANDIRMA BAŞVURU SÜRESİ NE ZAMANA KADAR UZATILDI?

6736 sayılı Yapılandırma Kanununda, yapılandırma başvuru süresinin 31.10.2016 tarihine kadar olduğu belirtilmişti. Ancak Bakanlar Kurulu'nun 2016/9385 sayılı kararında yapılandırma **başvuru süresinin 25.11.2016 tarihine kadar(bu tarih dahil) uzatıldığı belirtilmiştir.**

Söz konusu Bakanlar Kurulu kararı uyarınca borçların yapılandırılmasına ilişkin olarak sadece başvuru **süresi 25.11.2016 tarihine kadar uzatılmakta olup, ilk taksit ödeme süresine ilişkin son ödeme tarihinde ise herhangi bir değişiklik bulunmamaktadır.**