

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/18310

Karar No. 2012/313

Tarihi: 20.01.2012

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İş. K/18-21

-
- ***İŞE İADE SONRASI İŞE BAŞLAMAK İÇİN BAŞVURMAYAN İŞÇİNİN BOŞTA GEÇEN SÜRE VE İŞE İADE TAZMİNATI TALEP EDEMEYECEĞİ***
- ***KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI ALABİLECEĞİ***
-

ÖZETİ İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanununun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

DAVA : Davacı, boşta geçen 4 aylık süre ücreti, fazla çalışma ücreti, resmi tatil ücreti ile ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılardan Yurt İçi Kargo A.Ş. Avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, boşta geçen dört aylık süre ücreti, fazla çalışma ücreti, resmi tatillerde çalışma ücreti ile ihbar ve kıdem tazminatı ödetilmesini istemiştir.

Davalı işveren vekili, davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı yasal süresi içinde davalılardan Yurtiçi Kargo A.Ş. temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalılardan Yurtiçi Kargo A.Ş.'nin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrasına göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur.

4857 sayılı İş Kanunu'nda işçinin şahsen başvurması gerektiğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçi, işe başlatılma konusundaki iradesini bizzat işverene iletebileceği gibi, vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de ulaştırabilecektir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Dairemizce de benimsenen görüşü bu yöndedir (Yargıtay HGK, 17.6.2009 gün ve 2009/9-232E, 2009/278K.).

İşveren işe iade için başvuran işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır. Aksi halde en az 4, en çok 8 aylık ücret tutarında belirlenen iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ait en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ödenmelidir.

İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanununun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

Somut olayda, kesinleşen işe iade kararı, davacı işçiye 26.01.2007 tarihinde tebliğ edilmiş, davacı işçi, 30.01.2007 tarihinde noter aracılığıyla davalı işverene işe iade başvurusunda bulunmuş, davalı işverene söz konusu başvuru 12.02.2007 tarihinde tebliğ edilmiş ve davalı işveren bir aylık süre içerisinde 01.03.2007 tarihinde noterden çektiği ihtar ile davacı işçiye 09.03.2007 tarihinde işbaşı yapmasını bildirmiştir. Oysa, davacı işçi, davalı işverene başvuru yaptığını ispat etmediği gibi, davacı vekili 16.12.2008 tarihli duruşmadaki beyanında, davacı işçinin davet üzerine işe gittiğini, ancak kapıdan alınmadığını savunduklarını, ancak bunu ispat etmelerinin mümkün olmadığını, bu nedenle süre verilse dahi herhangi bir delil bildiremeyeceklerini, sırf bu nedenle boşta geçen süre ile ilgili tazminat talebinde bulduklarını, ayrıca işe iade tazminat talebinde bulunmadıklarını belirtmiştir. Bu durumda, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda, işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın davacının boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklarının kabulüne de karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalılardan Yurtiçi Kargo A.Ş.'nin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 20.01.2012 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Davacı davalı işyerinden çıkarıldıktan sonra açmış olduğu işe iade davasını kazanmıştır. Mahkeme ilamında davacının 4 aylık boşta geçen süre ücretini alacağı yazılıdır.

Bunun işçiyeye ödenmesi gerektiği belirtildiği halde, hiçbir şartı da yoktur. İşe başlatılmama tazminatında ise aksine "işe başlatılmama" şart olarak koşulmuştur. Bu nedenle iki hususun karıştırılmaması ve işçiyeye boşta geçen süre ücreti ödenmelidir. 20/01/2012