

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/26675
Karar No: 2006/33403
Tarihi: 18.12.2006

- İŞE İADE DAVASI SÜRERKEN BAŞKA İŞÇİLERİNDE İŞE DAVET EDİLİP ESKİ İŞLERİNE VERİLMEDİĞİ GEREKÇESİYLE İŞÇİNİN İŞE DAVETİ KABUL ETMEMESİ
- FESHİN GEÇERLİ FESHE DÖNÜŞMESİ
- DAVANIN AÇILMASINA İŞÇİ NEDEN OLMADIĞI İÇİN VEKALET ÜCRETİNİN DAVACI YARARINA KARAR VERİLMESİNİN GEREKMEMESİ

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde belirtilen iş güvencesi hükümlerinin amacı, işverenin iş sözleşmesini meşru ve makul görülebilecek bir neden olmaksızın keyfi olarak sone erdirmesinin engellenmesi, dolayısıyla iş ilişkilerinde sürekliliğin sağlanmasıdır. Sözü edilen düzenlemeler, işverene emredici kurallarla bir takım yükümlülükler getirmekle birlikte, işçinin de yasanın bu korumasından yararlanması için dürüstlük kurallarına uygun davranması gerekir. Başka bir anlatımla iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması noktasında işçi de iyi niyet kurallarına uygun olarak kendisinden beklenen davranışları ortaya koymalıdır. Bu nedenle, işe iade davasında hedef, işe başlatılma olmalıdır. Somut olayda, davalı işveren fesihden sonra davacıyı işe başlaması için çağrıda bulunmasına rağmen davacı işçi, boşta geçen süre ücreti ile ilgili bir açıklamada bulunulmadığı gerekçesi ile işverenin bu davetine icabet etmemiştir. İşverence işe davet ihtarnamesinde boşta geçen süre ücreti ile ilgili bir açıklamada bulunmamış olması işçinin işe başlamaması için haklı bir neden olamaz. Zira,

yargılama devam ederken işçinin işe başlatılması halinde Dairemiz uygulamasına göre çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret alacağı hüküm altına alınabilmektedir. Davacının işe davete icabet etmemesi, iş ilişkisinin devamı ile ilgili talebinde samimi olmadığını, nihai hedefinin boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatını almak olduğunu göstermektedir. Ne var ki, bu amaca yönelik talebin iş güvencesi hükümlerince korunması mümkün değildir. Davacı bu davranışı ile işverence yapılan feshi geçerli hale getirmiştir. Bu nedenle, mahkemece davanın reddine karar verilmiş olması isabetlidir. Ancak, dava açılmasına işveren sebebiyet vermiş olduğundan yargılama gideri ve vekalet ücretinden davalı işveren yerine davacının sorumluluğuna karar verilmesi hatalıdır.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı işçi, iş sözleşmesinin sendikal faaliyetlerde bulunduğu için işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, dava açıldıktan sonra davacının iki kez noter aracılığı ile işe başlaması için davet edilmesine rağmen davacının işe başlamadığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği, davacı Tim işe iade davası devam ederken işine dönmek istememesinin yasal hakkı olduğu, bu aşamada davete uymamanın davanın konusuz kalacağı şeklinde yorumlanmaması gerektiği. Öz-Ka isimli işyerinde işine son verilen bir işçinin aynı şekilde işe davet edilip işine başladıktan sonra davetin aksine işinde esaslı değişiklik yapılarak çalıştırılmak istendiği, işçinin kabul etmemesi üzerine tekrar işten çıkarıldığı, bu gelişmelerden haberdar olan davacının işe başlamakta kötü niyetli olduğunun söylenemeyeceği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin 18.10.2005 tarihinde davalı işverence feshedildiği, davacı işçi tarafından dava açıldıktan sonra işverence 26.12.2005 ve 18.1.2006 tarihli noter ihtarnameleri davacının 7 gün içinde işe başlamasının istendiği, ancak davacının işbaşı yapmadığı anlaşılmaktadır.

Yargıtay Kararları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde belirtilen iş güvencesi hükümlerinin amacı, işverenin iş sözleşmesini meşru ve makul görülebilecek bir neden olmaksızın keyfi olarak sone erdirmesinin engellenmesi, dolayısıyla iş ilişkilerinde sürekliliğin sağlanmasıdır. Sözü edilen düzenlemeler, işverene emredici kurullarla bir takım yükümlülükler getirmekle birlikte, işçinin de yasanın bu korumasından yararlanması için dürüstlük kurullarına uygun davranması gerekir. Başka bir anlatımla iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması noktasında işçi de iyi niyet kurullarına uygun olarak kendisinden beklenen davranışları ortaya koymalıdır. Bu nedenle, işe iade davasında hedef, işe başlatılma olmalıdır. Somut olayda, davalı işveren fesihden sonra davacıyı işe başlaması için çağrıda bulunmasına rağmen davacı işçi, boşta geçen süre ücreti ile ilgili bir açıklamada bulunmadığı gerekçesi ile işverenin bu davetine icabet etmemiştir. İşverence işe davet ihtarnamesinde boşta geçen süre ücreti ile ilgili bir açıklamada bulunmamış olması işçinin işe başlamaması için haklı bir neden olamaz. Zira, yargılama devam ederken işçinin işe başlatılması halinde Dairemiz uygulamasına göre çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret alacağı hüküm altına alınabilmektedir. Davacının işe davete icabet etmemesi, iş ilişkisinin devamı ile ilgili talebinde samimi olmadığını, nihai hedefinin boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatını almak olduğunu göstermektedir. Ne var ki, bu amaca yönelik talebin iş güvencesi hükümlerince korunması mümkün değildir. Davacı bu davranışı ile işverence yapılan feshi geçerli hale getirmiştir. Bu nedenle, mahkemece davanın reddine karar verilmiş olması isabetlidir.

Ancak, dava açılmasına işveren sebebiyet vermiş olduğundan yargılama gideri ve vekalet ücretinden davalı işveren yerine davacının sorumluluğuna karar verilmesi hatalıdır.

Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmektedir.

SONUÇ :Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-) Kocaeli 3.İş Mahkemesinin 22.6.2006 gün ve 1300-381 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-) Davanın REDDİNE,

3-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-) Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı (20.00) YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-) Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450.YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 1 (S. 12.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.