

İlgili Kanun / Madde
4857 İŞK/18-21,22

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/25024

Karar No: 2006/32633

Tarihi: 11.12.2006

- İŞE İADE DAVASININ AMACI
- İŞÇİNİN HAKLI BİR NEDEN OLMADAN İŞE BAŞLATMA DAVETİNE UYMAMASI
- FESHİN GEÇERLİ HALE GELMESİ
- SADECE İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI ALMA AMACININ İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİYLE KORUNAMAYACAĞI

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 sona 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, haklı bir neden olmadan işverenin bu davetine icabet etmemiştir. 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.

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı işçi. iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan 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, davacının iş sözleşmesinin feshedilmediğini,-işe gelmemesi üzerine sözlü olarak çağrıldığını ancak işe gelmediğini, da,a dilekçesinin tebliğinden sonra noter aracılığı ile davet edilmesine rağmen işe gelmediğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemeye SSK hizmet belgesine göre iş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiği, dava açıldıktan sonra noter kanalıyla işe davet edilmiş olmasının da iş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiğini gösterdiği ve yazılı bir fesih bildiriminde bulunulmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin 1.3.2006 tarihinde davalı işverence feshedildiği, davacı işçi tarafından dava açıldıktan sonra işverence 18.4.2006 tarihli noter ihtarnamesi ile işe iade davasının kabul edildiğinin belirtildiği ve davacının işe başlamasının istendiği, ihtarnamenin 2.5.2006 tarihinde davacıya tebliğ edildiği anlaşılmaktadır. Davacı vekili, sözü edilen ihtarnameye; karşı fesihten dönmenin ancak mahkemenin kararı ile olacağı, boşta geçen ücret ve diğer hakların ile işbaşı yaptırılmadığı takdirde işe başlatmama tazminatının ödenmesi gerektiğini belirtmiştir.

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 fesihten sonra davacıyı işe başlaması için çağrıda bulunmasına rağmen davacı işçi, haklı bir neden olmadan işverenin hu davetine icabet etmemiştir. 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 davanın reddine karar verilmiş olması isabetlidir.

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-) İzmir 7. İş Mahkemesinin 21.6.2006 güne 651-187 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 (37.00)YTL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-) Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 400.-YTL. ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine.

6-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 11.12.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.