

İlgili Kanun / Madde
4857/S.İşK/18-21,25

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/16045
Karar No: 2006/20332
Tarihi: 10.07.2006

- İŞE İADE KARARINDA ÖDENEN İHBAR VE KIDEM TAZMİNATLARININ SADECE BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNDEN MAHSUP EDİLEBİLECEĞİ
- İŞE İADE DAVASINDAN BELLİ BİR ÖDEME KARŞILIĞIDA OLSA DA ÖNCEDEN FERAGAT EDİLMESİNİN OLANAKLI OLMAMASI
- YAPILAN ÖDEMENİN İŞE İADE TAZMİNATININ ALT SINIRDAN BELİRLENMESİNDE ETKİLİ OLABİLECEĞİ

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde feshin geçersizliğine bağlı olarak işe başlatmama tazminatının tespiti ve boşta geçen süre için en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakların tahsiline karar verilmesi ile ilgi düzenlemede, işçinin işe başlatıldığı takdirde peşin olarak ödenen ihbar ve kıdem tazminatının boşta geçen süre ücretinden mahsup edilebileceği belirtilmiştir. Buradaki düzenlemede 4 ay ile 8 aylık ücret üzerinde belirlenecek işe başlatmama tazminatı için bir mahsup işlemine yer verilmiş değildir.

Somut uyuşmazlıkta davalı işveren iş sözleşmesinin feshettiğinde, davacı işçiye kıdem ve ihbar tazminatı yanında 9.448,68 YTL ilave ödemede bulunmuştur. Davacıdan alınan ibranamede bu ödemenin işe başlatmama tazminatı niteliğinde olduğu belirtilmediği gibi, davacının işe iade davasından bu ödeme karşılığı feragat ettiği de açıklanmış değildir. Kaldı ki böyle bir feragat geçersizdir. Ancak davalı işverenin fesih işlemindeki tutumu, yaptığı bu ödeme

ve davacının ibraname imzalamış olması gibi nedenler işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınır arasında takdir edilmesinde dikkate alınabilir.

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirten davacı, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin işyerinden kaynaklanan ve geçerli neden olan yeniden yapılanma nedeni ile feshedildiğini, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı yanında iki aylık ücreti tutarında işe iade davası açmaması için ilave ödeme yapıldığını ve davacının davalı işvereni ibra ettiğini belirterek kararı temyiz etmiştir.

Mahkemece, geçerli fesih nedeni olan yeniden yapılanmanın davalı işverence kanıtlanmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, işe başlatılmaması halinde 6 aylık ücret tutarında işe başlatılmama tazminatının belirlenmesine, boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların davalıdan tahsili gerektiğine ve davacıya fesih işlemi yanında işveren tarafından iyi niyet göstergesi olarak ödenen ilave ödeme olan 9.448,68 YTL'nin işe başlatılmaması halinde bu tazminattan mahsubuna karar verilmiştir.

Karar feshin geçerli nedenle yapıldığı yönünde davalı vekili tarafından, ilave ödemenin işe başlatmama tazminatından mahsup edilmesi yönünden ise davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işverenin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshettiğini kanıtlayamadığı anlaşıldığından, mahkemece feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesi yerindedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde feshin geçersizliğine bağlı olarak işe başlatmama tazminatının tespiti ve boşta geçen süre için en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakların tahsiline karar verilmesi ile ilgi düzenlemede, işçinin işe başlatıldığı takdirde peşin olarak ödenen ihbar ve kıdem tazminatının boşta geçen süre ücretinden mahsup edilebileceği belirtilmiştir. Buradaki düzenlemede 4 ay ile 8 aylık ücret üzerinde belirlenecek işe başlatmama tazminatı için bir mahsup işlemine yer verilmiş değildir.

Somut uyuşmazlıkta davalı işveren iş sözleşmesinin feshettiğinde, davacı işçiye kıdem ve ihbar tazminatı yanında 9.448,68 YTL ilave ödemedeki bulunmuştur. Davacıdan alınan ibranamede bu ödemenin işe başlatmama tazminatı niteliğinde olduğu belirtilmediği gibi, davacının işe iade davasından bu

Yargıtay Kararları

ödeme karşılığı feragat ettiği de açıklanmış değildir. Kaldı ki böyle bir feragat geçersizdir. Ancak davalı işverenin fesih işlemindeki tutumu, yaptığı bu ödeme ve davacının ibraname imzalamış olması gibi nedenler işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınır arasında takdir edilmesinde dikkate alınabilir. Mahkemece davalı işverence yapılan ilave ödemenin işe başlatmama tazminatından mahsubuna karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
2. Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE**,
3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni, davalı işverenin tutumu dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE**,
4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE**, Davacı işe başlatıldığı takdirde ödenen kıdem ve ihbar tazminatının bu ücret ve diğer haklardan **MAHSUBUNA**,
5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
6. Davacının yapmış olduğu 33.50 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400-TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 10.7.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.