

**İlgili Kanun / Madde**  
4857 S. İş. K/17,18, 21  
1475 S. İşK/14

**T.C**  
**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2012/2706**  
**Karar No. 2012/6206**  
**Tarihi: 03.04.2012**

- **İŞE İADE BAŞVURUSUNUN KABUL EDİLMEDİĞİ TARİHİN FESİH TARİHİ OLDUĞU**
- **KIDEM TAZMİNATI FAİZİNİN İŞE İADE BAŞVURUSUNUN KABUL EDİLMEDİĞİ TARİHTEN İŞLEYECEĞİ**

**ÖZETİ** İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Hüküm altına alınan kıdem tazminatına feshin kesinleştiği tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekirken geçersiz sayılan fesih tarihinden itibaren faize hükmedilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

**DAVA:** Davacı vekili, Sağlık Bakanlığı'na bağlı Adıyaman Devlet Hastanesi'nde hizmet sözleşmesiyle çalışırken, iş sözleşmesinin 10.05.2005 tarihinde haksız olarak feshedildiğini, kesinleşen işe iade kararına rağmen işe başlatılmadığını iddia ederek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, çalışılmayan dört aylık süre ücreti ve işe iade edilmemesine tazminatı ile tahsilini talep etmiştir.

Davalı hazine vekili müvekkili Bakanlık tarafından hazırlanan Temizlik işlerine ait teknik şartnamesine göre, SSK mevzuatı, her türlü iş ve işçi hakkında yasalardan dolayı işçi alınması, işçi ücretlerinin ödenmesi, işçi çıkarılması, işçilerin tüm hakları ile ilgili her türlü işlemlerin firmaya ait olduğunu, idarenin bu konularda herhangi bir sorumluluğunun bulunmadığını, Bakanlığın bu davada taraf olarak

gösterilemeyeceğini bu sebeple açılan davanın husumet yokluğu sebebiyle davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece, davalı şirket ile davalı idare arasında alt işverenlik ilişkisini bulunduğu, iş sözleşmesinin haksız olarak fesh edilmesinden dolayı işten çıkarılması sebebiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, ayrıca davacı hakkında işe iade kararı verilmesi ve davacının işe başlamak için başvurduğu halde işe başlatılmaması üzerine işe başlatılmama tazminatı ve ücret ve diğer hak alacaklarına da hak kazandığı gerekçesiyle kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı idare ve davalı şirket vekili tarafından temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalıların aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işe iade kararında belirlenen işe başlatılmama tazminatı ile boşta geçen süreye ilişkin ücret alacağını tek kalem halinde talepte bulunmuş, mahkemece sözkonusu tazminat ve ücret alacağı davacı tarafa ayrıştırılmadan hesap bilirkişi tarafından yapılan hesaplama itibarıyla hüküm altına alınmıştır.

İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemlerle açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır.

İşe başlatılmama tazminatının da fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanması gerekir. İşçinin işe başlatılmadığı tarih, işe başlatılmama tazminatının muaccel olduğu andır. Bahsi geçen tazminat yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. İşverenin dava tarihinden önce temerrüde düşürülmemiş olması halinde dava ve varsa ıslah tarihlerinden itibaren faize hükmedilir. İşe iade kararına rağmen işçinin işe alınmaması sebebiyle işe başlatılmama tazminatının ödenmesi söz konusu ise, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez. Bu durumda işe başlatılmama anından itibaren faiz hakkı doğar.

Boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar için, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok dört aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir Toplu İş Sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplama yapılmalıdır.

Mahkemece işe başlatılmama ve boşta geçen süreye ilişkin ücret alacağı isteklerinin dava dilekçesinde her bir alacaktan ne kadarlık istekte bulunduğu davacı tarafa açıklanılmadan her iki isteğin tek kalem halinde hüküm altına alınması hatalıdır.

3- İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Hüküm altına alınan kıdem tazminatına feshin kesinleştiği tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekirken geçersiz sayılan fesih tarihinden itibaren faize hükmedilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.04.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.