

İlgili Kanun / Madde
4857S.İşK/25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/11135

Karar No. 2009/29540

Tarihi: 28.10.2009

- İŞÇİNİN İŞVERENİN DAVETİNE KARŞIN İŞE BAŞLAMAMASI
- İŞE BAŞLAMA İSTEMİNİN SAMİMİ OLMASININ GEREKMEMESİ
- İŞÇİYE SADECE KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENECEĞİ

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. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. 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 feshin bağli olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

DAVA: Davacı, boşta geçen 4 aylık ücret alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş. Kırmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işe iade davasının kesinleşmesinden sonra süresi içerisinde işe başlamak üzere işverene müracaat ettiğini ve işe iade talebinin kabul edildiğini

ancak işverenin iyi niyetli olmadığı ve olumsuz tutum içinde bulunacağı inancıyla işe iade talebinden vazgeçtiğini ileri sürerek 4 aylık boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı davacının işe başlayacağı düşüncesiyle 4 aylık SSK primlerinin dahi peşinen yatırıldığını, işverenin samimi davetine rağmen 1 yıldır başka işyerinde çalışıyor olması nedeniyle işe başlamadığını belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece boşta geçen süre ücretine hak kazanmak için yasal süre içerisinde başvurmanın yeterli olduğu kabul edilerek istek kabul edilmiştir.

Karar davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Davacı süresi içerisinde gönderdiği ihtarname ile işe başlamak istediğini işverene bildirmiştir.

Davalı işveren de isteği kabul ederek işe başlayabileceğini davacıya ihtarname ile bildirmiştir. Bu kez davacı işverene gönderdiği ikinci ihtarname ile 'gördüğü lüzum üzerine işe iade talebinden vazgeçtiğini belirtmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 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. Aynı maddenin 1 fıkrasına göre de işveren 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. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. 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 koşullar oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

Somut olayda işverenin daveti üzerine davacı bizzat işyerine gidip işe başlamamıştır. Davalının da kötü niyetle işe davet ettiği yönünde delil sunulmamıştır. İşe müracaat ettiği tarihte halen başka bir işyerinde çalışan davacının dosyadaki deliller itibarıyla işe başlama konusunda çalışma iradesi taşımadığı, samimi olmadığı anlaşılacakla isteğin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı alman temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.10.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.