

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

T.C
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/531
Karar No. 2023/1667
Tarihi: 28.04.2023

- İŞE İADE SONRA İŞE DAVET EDİLEN İŞÇİNİN AYNI GÜN İŞE GİRİŞ VE ÇIKIŞININ YAPILMASI
- TANIKLARIN İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMADIĞINI SÖYLEMLERİ
- İŞE DAVETTE İŞVERENİN SAMİMİ OLMADIĞI
- İŞÇİNİN FESİH SONRASI BİR BAŞKA İŞYERİNDE ÇALIŞMIŞ OLMASININ İŞE İDE KARARI GEREĞİ İŞE BAŞLATILMAMASINDAN DOĞAN HAKLARINI ETKİLEMeyeCEĞİ

ÖZETİ: Davalı işveren; işe davetinde işçiye alacağı ücreti açıkça bildirmemiştir. Dinlenen davalı tanıklarının anlatımı ile işçinin işe davet üzerine işyerine geldiği sabit olup, işveren tarafından aynı tarihte işe giriş çıkış işlemi yapılmıştır. Her ne kadar davacı tanıkları ile işveren arasında husumet bulunmakta ise de, davacı tanıkları işe davet üzerine işe gittikleri 2. Gün işyerine alınmadıklarını ifade etmişlerdir. İşveren tarafından işçinin işe giriş ve çıkış işlemlerinin aynı tarihte yapılmış olması da davacı tanıklarının beyanını doğrular niteliktedir. Bu durumda, işverenin işe davetinde samimi olduğu kabul edilemeyeceğinden, işçinin davet sonrasında fiilen işyerine gidip gitmemesi sonuca etkili değildir. Öte yandan; işçinin iş sözleşmesinin fesh edilmesinden sonra başka bir işyerinde işe girerek çalışmaya başlaması, iş sözleşmesinin feshinin

geçersizliğinin tespit edilmesi üzerine önceki işyerinde işe iade kararı gereğince işe başlatılmamasından doğan hakları etkilemez. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 12.10.2012 tarih 2012/19006 E - 2012/22626 K sayılı ilamı da aynı yöndedir.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız feshedilmesi üzerine açılan işe iade davasının kabul ile sonuçlanarak kesinleştiğini, kesinleşen işe iade kararı sonrasında yasal süre içerisinde başvuruda bulunulduğunu, işveren tarafından işe davet edilmiş ise de; davalının işe davetinin samimi olmadığını, bu nedenle müvekkilinin hak kazandığı işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağının tahsili amacı ile başlatılan ilamsız icra takibinin davalının haksız itirazı üzerine durduğunu ileri sürerek, itirazın iptali ile takibin devamına karar verilmesini ve icra inkar tazminatının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, kesinleşen işe iade kararı sonrasında işe davet edilen işçinin işbaşı yapmak için işe gelmediğini, işe iade başvurusunun tazminat almaya yönelik olarak gerçekleştirildiğini, bu nedenle davacının uyuşmazlık konusu alacakları talep edemeyeceğini beyanla davanın reddine karar verilmesi talebinde bulunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesi, işverenin işe davetinde samimi olmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar vermiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalı vekili, işçinin işe iade talebinde samimi olmadığını, müvekkili tarafından eski işi ve iş tanımına uygun olarak emsal işçilere sağlanacak parasal haklar ile işe başlatılacağı bildirilmesine rağmen davacının işe iade başvurusunda bulunduğu tarihte bir başka iş yerinde çalışması nedeni ile işe başlamadığını ve husumetli tanık anlatımlarına itibar edilerek sonuca gidilemeyeceğini ileri sürerek istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

GEREKÇE:

İstinaf nedenlerine göre; işe iade davası sonunda işçinin başvurusu, işverenin işe başlatmaması ve buna bağlı olarak işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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. İşveren 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.

Yargıtay'ın konuya ilişkin yerleşik uygulamasına göre; işçinin 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. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. 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 boшта geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

Somut olayda, kesinleşen işe iade kararı sonrasında 05.10.2021 tarihli ihtarname ile başvuruda bulunan davacının; işveren tarafından 18.10.2021 tarihli ihtarname içeriğinde yer alan "*... İşe iade talebiniz kabul edilmiştir. Müvekkil şirkette son çalıştığımız dönemdeki aynı işte ve aynı iş tanımına uygun olmak üzere emsal işçilere sağlanmış olan aynı parasal haklar verilerek işe başlatılacaksınız. İşe başlama tarihinize ilişkin olarak işbu ihtarnamenin tarafınıza tebliğinden itibaren makul süre içerisinde iş yerine gelerek işe başlamanız beklenmektedir...*" beyanı ile işe davet edildiği görülmektedir.

Davalı işveren; işe davetinde işçiye alacağı ücreti açıkça bildirmemiştir. Dinlenen davalı tanıklarının anlatımı ile işçinin işe davet üzerine işyerine geldiği sabit olup, işveren tarafından aynı tarihte işe giriş çıkış işlemi yapılmıştır. Her ne kadar davacı tanıkları ile işveren arasında husumet bulunmakta ise de, davacı tanıkları işe davet üzerine işe gittikleri 2. Gün işyerine alınmadıklarını ifade etmişlerdir. İşveren tarafından işçinin işe giriş ve çıkış işlemlerinin aynı tarihte yapılmış olması da davacı tanıklarının beyanını doğrular niteliktedir. Bu durumda, işverenin işe davetinde samimi olduğu kabul edilemeyeceğinden, işçinin davet sonrasında fiilen işyerine gidip gitmemesi sonuca etkili değildir.

Öte yandan; işçinin iş sözleşmesinin fesh edilmesinden sonra başka bir işyerinde işe girerek çalışmaya başlaması, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespit edilmesi üzerine önceki işyerinde işe iade kararı gereğince işe başlatılmamasından doğan hakları etkilemez. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 12.10.2012 tarih 2012/19006 E - 2012/22626 K sayılı ilamı da aynı yöndedir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu; ilk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı

anlaşılma, davalının istinaf başvurusunun esas yönünden reddine dair hüküm kurmak gerekmiştir.

HÜKÜM:

1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince **ESASTAN REDDİNE**,

2-Davalı tarafından yatırılan peşin istinaf karar ve ilam harcının mahsubu ile aşağıda gösterilen bakiye istinaf harcın davalıdan alınarak hazineye irad kaydına,

3-İstinaf yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına, kullanılmayan istinaf gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

4-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararının tebliğ ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin **İLK DERECE MAHKEMESİ** tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9. maddesi yollamasıyla HMK'nın 362 1 (a) maddesi uyarınca miktar itibarıyla **KESİN** olmak üzere 28.04.2023 tarihinde oybirliği ile karar verildi.