

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/15136

Karar No. 2025/3430

Tarihi: 15.04.2025

- İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE DAVETİN VEKİLE YAPILAMAYACAĞI
- YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ SÖZLEŞMESİNDE TÜRK HUKUKUNA GÖRE DAVA AÇILDIĞINDA EN GEÇ CEVAP DİLEKÇESİ İLE YABANCI HUKUKUN UYGULANMASI İTİRAZININ YAPILMAMASI HALİNDE TÜRK HUKUKUNUN UYGULANACAĞININ ZİMNEN KABUL EDİLMİŞ SAYILACAĞI

ÖZETİ Uyuşmazlık, işe iade kararı sonrası davacının işe başlatılma talebinde samimi, davalının ise işe davetinde ciddi olup olmadığı ile davacının işe iade sonrası isteklere ve feshe bağlı alacaklara hak kazanıp kazanmadığı, ıslahın usulüne uygun olup olmadığı hususlarındadır.

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun'un 24/1 hükmüne göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zımni olarak da yapılabilir. Yabancılik unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığı karşısında, Türk hukukuna göre açılmış bir davada davalı tarafça en geç cevap dilekçesi ile yabancı hukukun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunulmaması yahut en geç ön inceleme duruşmasında tarafların hukuk seçimi konusunda anlaşmamış olmaları durumunda uyuşmazlığa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zımnem seçilmiş olduğunun kabulü gerekir.

Buna göre somut uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere ve özellikle davahlar vekilinin net ücretin belirlenmesinde gelir vergisi oranı ve asgari geçim indirimi alacağı konusunda istinaf talebinin bulunmadığının anlaşılmasına göre usul ve kanuna uygun olup davahlar vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

KARŞI OY ÖZETİ:

●İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE BAŞLAMA İSTEMİNİN VEKİLLE YAPILDIĞI DURUMDA İŞE DAVETİNDE VEKİL ARACILIĞI İLE YAPILABİLECEĞİ

● DÜRÜSTLÜK KURALI

ÖZETİ İşe iade kararının kesinleşmesinden sonra tarafların davranışlarının dürüstlük kuralları çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Davacı işe başlatılma iradesini vekili aracılığıyla bildirdiğine göre işe başlama davetinin aynı vekile yapılması doğal karşılanmalıdır. Başka bir anlatımla, işe başlama davetinin davacının işe başlatılmasını talep eden vekiline yapılması dürüstlük kurallarına aykırı kabul edilemez. Aksine işe başlatılma iradesini vekili aracılığıyla bildirdiği hâlde işverenin işe başlama davetine ilişkin ihtarnamesinin kendisi yerine vekiline yapıldığını öne sürerek işe başlamayan davacı işçinin dürüstlük kurallarına uygun hareket etmediği sonucuna varılmalıdır. Bu durumda, iş güvencesi ve boшта geçen süre ücretine ilişkin talebi reddedilmeli, diğer tazminat ve alacak talepleri ise geçerli hâle gelen ilk fesih tarihine göre belirlenmelidir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davahlar vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Davalılar vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmiş ve duruşma için 15.04.2025 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalılar vekili Avukat Sait Taylan Gürkan ile davacı vekili Avukat Semih Aşkın geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 11.11.2015 tarihinde davalıların Cezayir ülkesinde bulunan şantiyesinde çalışmaya başladığını, son olarak muhasebe personeli olarak görev yaptığını, iş sözleşmesinin işverence 23.01.2017 tarihinde feshedildiğini, davacının işe iade davası açtığını, işe iade kararı verildiğini ve kararın Yargıtay tarafından onandığını, davalıların işe başlama talebini içerir ihtarnameyi tebliğ almalarına rağmen davacıyı işe başlatmadıklarını, bu nedenle 4 aylık iş güvencesi tazminatının ve boşta geçen süre ücretinin ödenmesi gerektiğini, müvekkilinin çalıştığı süre boyunca aylık 2.300,00 Euro ücret aldığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatları, iş güvencesi tazminatı, boşta geçen süre ücreti, asgari geçim indirimi ve yıllık ücretli izin alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; davalı Şirketlerin Cezayir ülkesinde karayolu bağlantı yolu inşaatı işini gerçekleştirdiğini, davacının davalı Şirketlerde çalışmakta iken iş sözleşmesinin feshedildiğini, davacının kesinleşen işe iade davası sonra işe başlama talebini davalı Şirketlere iletmediğini, davalı Şirketler tarafından davacının işe davet edildiğini, davacının belirlenen gün ve saatte işyerine gelmediğini, bu durumun tutanak altına alındığını, ihtarname ile davacının işe iade talebinin samimi olmadığı ve davalı Şirketlerin hiçbir yükümlülüğünün bulunmadığını bildirildiğini, davacının davalı Şirketlerden hiçbir hak ve alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı tarafından işe başlama talebi için düzenlenen ihtarnamede davacının adresi gösterilmesine rağmen, davalı işverence işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğinin bir ay içinde bizzat işçiye bildirilmesi gerekirken buna ilişkin tebligatın davacı işçi yerine vekiline yapıldığı, davacının vekiline yapılan tebligatın usulsüz olduğu, bu nedenle davalı işverenin işe başlatma süresini geçirdiği, taraflar arasında düzenlenen sözleşmeden davacının ücretinin 2.300,00 Euro olduğunun görüldüğü, davacı vekilinin 29.11.2019 tarihli beyan dilekçesi göz önünde bulundurulduğunda davacının işe başlatılmadığı tarihteki ücretinin de 2.300,00 Euro olduğunun

anlaşıldığı, davacının yıllık izinlerinin kullandığı veya bedelinin ödendiğinin davalı işveren tarafından ispatlanamadığı, davalı işverenin davacının asgari geçim indiriminin ödendiğini yazılı belge ile ispat edemediği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı işverence işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğinin bir ay içinde bizzat işçiye bildirilmesi gerekirken buna ilişkin tebligatın davacı işçi yerine vekiline yapıldığı, davacının vekiline yapılan tebligatın usulsüz olduğu, işçinin iş görme ediminden sorumlu olduğu, bu nedenle işe davetin işçinin kendisine yapılması gerektiği, her ne kadar davalı işveren tarafından tanık dinletilmesi talep edilmişse de mevcut durum itibarıyla tanık dinlenmesinin durumu değiştirmeyeceği gerekçesiyle istinaf başvurusunun esaslanmasına karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalılar vekili temyiz dilekçesinde;

1. İşe davetin vekile yapılmasının hatalı olmadığını,
2. Asılın öğrendiği konusunda delillerin toplanmamasının hukuki dinlenilme hakkına aykırı olduğunu,
3. Davacının ücretinin vergiden muaf olduğunu, net ücretten brüt ücrete çevrilmesi işleminin hatalı olduğunu,
4. Türkiye ile Cezayir arasında karşılıklılık ilkesi bulunmadığından asgari geçim indirimi ödemesi yapılmadığını, bu nedenle davacıya asgari geçim indirimi ödenmesi yönündeki hükmün hukuka aykırı olduğunu,
5. İşe iade davası yönünden edinilen hakların kaybedildiğini,
6. İslahın usulüne aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, işe iade kararı sonrası davacının işe başlatılma talebinde samimi, davalının ise işe davetinde ciddi olup olmadığı ile davacının işe iade sonrası isteklere ve feshe bağlı alacaklara hak kazanıp kazanmadığı, ıslahın usulüne uygun olup olmadığı hususlarındadır.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun'un 24/1 hükmüne göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zımni olarak da yapılabilir. Yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığı karşısında, Türk hukukuna göre açılmış bir davada davalı tarafça en geç cevap dilekçesi ile yabancı hukukun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunulmaması yahut en geç ön

inceleme duruşmasında tarafların hukuk seçimi konusunda anlaşmamış olmaları durumunda uyuşmazlığa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zımnen seçilmiş olduğunun kabulü gerekir. Buna göre somut uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

6100 sayılı Kanun'un 355. maddesi uyarınca istinaf incelemesi, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır. Somut olayda; davacılar vekilince net ücretin belirlenmesinde gelir vergisi oranı ve asgari geçim indirimi alacağı yönünden temyizde ileri sürülen hususların, istinaf dilekçesi içeriği incelendiğinde, istinaf sebebi yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere ve özellikle davalılar vekilinin net ücretin belirlenmesinde gelir vergisi oranı ve asgari geçim indirimi alacağı konusunda istinaf talebinin bulunmadığının anlaşılmasına göre usul ve kanuna uygun olup davalılar vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Davacı yararına takdir edilen 28.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin ve aşağıda yazılı temyiz giderlerinin davalılara yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

15.04.2025 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacı işçi, lehine sonuçlanan işe iade davasından sonra süresi içinde işe başlatılma ihtarına rağmen işe başlatılmadığını ileri sürerek iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ile işe başlatılmadığı tarihe göre belirlenecek olan ihbar ve kıdem tazminatları ile yıllık ücretli izin ve asgari geçim indirimi alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir

Davalı işveren, davacının işe başlama davetine icabet etmediğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Dosya içeriğine göre işe iade kararının kesinleşmesinden sonra davacı işçi vekili tarafından müvekkilinin işe başlaması için noter aracılığıyla davalı Şirketlere ihtarname tebliğ edilmiştir. Davalı Şirketlerce davacı vekiline gönderilen ihtarnamede davacının işe başlatılma talebinin kabul edildiği, uçak biletinin alınabilmesi, vize işlemleri ve gerekli evrakların hazırlanması amacıyla en az 2 yıl geçerli pasaport aslı ile birlikte 29.01.2019 günü saat 09.00'da Şirket merkezinde hazır olması gerektiği bildirilmiştir. Davacının bildirilen gün ve saatte Şirket

merkezinine gitmediğine dair düzenlenen tutanaklar dosyaya sunulmuştur.

Mahkemece, işe başlama isteğinin kabul edildiğine ilişkin bildirim davacı işçi yerine vekiline yapılmasının usulsüz olduğu ve davacının süresi içinde işe başlatılmadığı kabul edilerek dava konusu tazminat ve alacaklar hüküm altına alınmıştır. Davalılar vekilinin istinaf başvurusu İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 41. Hukuk Dairesince esastan reddedilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/1 hükmüne göre "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur". Aynı maddenin 6. fıkrasında ise "İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur." hükmü yer almaktadır.

İşe iade kararının kesinleşmesinden sonra tarafların davranışlarının dürüstlük kuralları çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Davacı işe başlatılma iradesini vekili aracılığıyla bildirdiğine göre işe başlama davetinin aynı vekile yapılması doğal karşılanmalıdır. Başka bir anlatımla, işe başlama davetinin davacının işe başlatılmasını talep eden vekiline yapılması dürüstlük kurallarına aykırı kabul edilemez. Aksine işe başlatılma iradesini vekili aracılığıyla bildirdiği hâlde işverenin işe başlama davetine ilişkin ihtarnamesinin kendisi yerine vekiline yapıldığını öne sürerek işe başlamayan davacı işçinin dürüstlük kurallarına uygun hareket etmediği sonucuna varılmalıdır. Bu durumda, iş güvencesi ve boшта geçen süre ücretine ilişkin talebi reddedilmeli, diğer tazminat ve alacak talepleri ise geçerli hâlde gelen ilk fesih tarihine göre belirlenmelidir.

Belirtilen gerekçe ile kararın bozulması gerektiği görüşünde olduğumuzdan, Sayın Çoğunluğun onama yönündeki kararına katılamıyoruz.