

İŞE BAŞVURUNUN VEKİLLE YAPILMASININ GEÇERLİLİĞİ-VEKİLE YAPILAN İŞE DAVETE İLİŞKİN TEBLİGATIN GEÇERSİZLİĞİ-İŞE İADE DAVASI

Av. Erdoğan KAYA

İşe iade davasında amaçlanan işçinin iş güvencesinden faydalanmasının bir nebze olsa sağlanabilmesidir. İşe iade davasında, işverence yapılan feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçi, işe geri dönme imkânını ya da işverence işe iade kararına rağmen işe başlatılmaması nedeniyle tazminat ödemesi ile bunlarla birlikte boşta geçirdiği süreye ilişkin bir kısım ücret ödemesini elde edebilir. Ancak belirtmek gerekir ki işe iade davasının kazanılması mahkeme hükmünde geçen işe iade, ücret ve tazminat gibi tanınan hakların derhal kazanılmasını sağlamaz. Mahkeme kararından sonra da bir takım şekli şartların her iki tarafça da yerine getirilmesi gerekir. Ancak bu şekli şartlarının yerine getirilmesi konusunda uygulamada işçi vekilinin taraf olarak kabul edilmesi ya da tarafın yerine hareket etmesi konularına ilişkin olarak Yargıtay`ın bir takım önemli değerlendirmeleri söz konusudur. Biz de yazımızda bu duruma ilişkin açıklamalar getireceğiz.

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için işe iade davasının kazanılmasından sonra uyulması gereken şekle ilişkin kısa bir açıklama getirmek yerinde olacaktır.

İŞE İADE DAVASININ KAZANILMASINDAN SONRA NE YAPILMALIDIR?

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçinin, işe başlama talebini alan işverenin de işçiyi 1 ay içerisinde işe başlatması gerekir(ya da işe başlatmayıp uygulamada “işe başlatmama tazminatı” denilen tazminatı ödemesi gerekir.).

İşverenin, işe başlatma daveti üzerine de işçinin makul bir süre içerisinde işe başlaması gerekir.

İŞE BAŞLAMA İSTEĞİNİN VEKİL ARACILIĞIYLA İŞVERENE İLETİLMESİ GEÇERLİ KABUL EDİLİR Mİ?

İşçinin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 gün içerisinde işe başlatılması için işverene başvurması gerekir. Aksi takdirde işverence yapılan fesih geçerli hale gelecektir¹.

İşçinin, işe başlatılmasına ilişkin talebini şahsen iletmesi gerektiğine dair bir zorunluluk söz konusu değildir. Bu nedenle de İş Hukukunda geçerli olan “*işçi lehine yorum ilkesi*” doğrultusunda **işçinin işe başlatılmasına ilişkin talebini vekili aracılığıyla iletmesi de söz konusu olabilir.** Yargıtay da bu konuda aynı görüştedir.

¹ 4857 s. İş Kanununun 21`de ; “*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.*” denilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararda; “*Anılan yasa maddesinde, işçinin şahsen başvuru yapması gerektiğine dair veya işçinin işe iade başvurusunun ekinde, kesinleşen işe iade kararının sunulmasının zorunlu olduğuna dair bir ibare bulunmamaktadır. İşçi, işe başlatılma konusundaki iradesini bizzat işverene iletebileceği gibi, vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de ulaştırabilecektir. Nitekim doktrinde de aynı görüş benimsenmiştir (O. Güven Çankaya-Doç. Dr. Cevdet İlhan Güney-Seracettin Göktaş: İşe İade Davaları; sayfa 256).*” denilmiştir².

VEKİLE YAPILAN İŞE DAVETE İLİŞKİN TEBLİGAT GEÇERLİ MİDİR?

Yukarıda belirtmiş olduğumuz üzere davanın kazanılmasından ve ilgili kararın kesinleşmesi üzerine 10 günlük süre içinde işçinin, vekilinin ya da sendikasının işe başlama talebinde bulunması gerekmektedir.

İşçinin, işe başlama talebini alan işverenin, işçiyi 1 ay içerisinde işe başlatması **gerekir**. Aksi takdirde işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur³. Söz konusu tazminata “işe başlatmama tazminatı” denilmektedir.

İşçinin işe başlama talebi üzerine işverenin işçiye bir davet yazısı göndermesi gerekmektedir. İşe davetin yazılı olması ispat kolaylığı açısından önem taşımaktadır. Ancak uygulamada bazen işe davet yazısının işçi yerine işçinin vekiline gönderilmesi durumu söz konusu olabilmektedir. Bu durumda Yargıtay, işe davet yazısının işçi vekiline tebliğini usulsüz kabul etmekte ve 1 aylık işe başlatma süresi içerisinde işçinin kendisine, işe davete ilişkin ayrıca bir tebligat yapılmaması halinde işverenin işe başlatma süresini geçirdiğini kabul etmektedir⁴. Ki bu durumda işveren, hem boşa geçen süre ücretini hem de (Her ne kadar işe başlatma iradesi olsa da işe daveti geçersiz olacağı için) işe başlatmama tazminatını ödemek zorunda kalacaktır.

² 2009/9-232 E. , 2009/278 K. sayılı ve 17.06.2009 tarihli kararı. Aynı görüş Yargıtay 9. H.D.’nin 3537 E. , 2017/2503 K. sayılı ve 23.02.2017 tarihli kararında da belirtilmiştir.

³ İş Kanunu md. 21/I.

⁴ Yargıtay 9. H.D.’nin “Somut olayda işverenin işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini bir ay içinde bizzat işçiye bildirmesi gerekirken buna ilişkin tebligatı davacı işçi yerine vekiline yaptığı anlaşılmaktadır. Bu hususta davacının vekiline yapılacak tebligat usulsüzdür. Mahkemece işverenin işe başlatma süresini geçirdiği kabul edilerek davacının taleplerinin değerlendirilmesi gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” denilmiştir(2012/10994 E. , 2014/16072 K. sayılı ve 20.05.2014 tarihli kararı).