

İŞE İADE DAVALARININ TESPİT DAVASI OLMASI-AKSİ ŞEKİLDE KARARIN YARGITAYCA BOZULMASI

Av. Erdoğan KAYA

İşe iade davasında amaçlanan işçinin iş güvencesinden faydalanmasının bir nebze de 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. İşe iade davası eda davası değil, bir tespit davası niteliğindedir. Bazı hallerde mahkemelerce de bu hususa aykırı karar verilebilmekte ve Yargıtay, bunu bozma sebebi yapmaktadır. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için dava türlerine ilişkin olarak kısa bir açıklama getirmek yerinde olacaktır.

EDA DAVASI VE TESPİT DAVASI NEDİR?

Davalar mahkemelerden istenen hukuki korumanın çeşidine göre üçe ayrılır; 1) eda davası, 2) tespit davası, 3) inşai davalar. Konumuz gereği tespit ve eda davalarını kısaca açıklarsak;

Eda davasında; davacı, davalının bir iş yapmaya, bir şey vermeye veya bir işi yapmamaya mahkum edilmesini ister.

Tespit davasında ise; bir hukuki ilişkinin var olup olmadığının tespitine ilişkin davalardır¹.

İşe iade davaları da Yargıtay tarafından tespit davası olarak kabul edilmektedir²

YEREL MAHKEMECE EDA NİTELİĞİNDE KARAR VERİLMESİ DURUMUNDA YARGITAY NE YÖNDE KARAR VERMEKTEDİR?

İşe iade davalarında, bazı hallerde yerel mahkemelerce işe iade talebinin kabulü yanında hatalı olarak boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının da davalı taraftan tahsili şeklinde karar verilebilmektedir. Yargıtay bu halde kararı bozma yoluna gitmektedir.

Yargıtay 22. H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu bir kararda; ***“Ancak, işe iade davası netice olarak bir tespit davası olup tespit davalarında yalnızca tespit hükmü verilir, eda hükmü verilemez. Somut olayda, mahkemece bu husus gözetilmeden bir belirleme yapıldıktan sonra ayrıca 4 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı ile***

¹Kuru,B./Arslan,R./Yılmaz,E.; Medeni Usul Hukuku, 4. Bası, Ankara 1992, s. 253 vd.

²Kılıçoğlu, M./Şenocak, K.; İş Kanunu Şerhi, 3. Bası, İstanbul 2013,s. 553.

boşta geçecek süre için 4 aylık ücret ve diğer hakların davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline de karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.” denilmiřtir³

Belirtmek gerekir ki işe iade kararında hükmedilen işe iade, boşta geçen süre creti ve işe başlatmama tazminatına hak kazanılabilmesi için kararın ardından bir takım şekli şartların yerine getirilmesi gerekmekte olup, aksi takdirde işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak mümkün olmaz⁴.

³2017/31133 E. , 2017/8120 K. sayılı ve 10.04.2017 tarihli kararı. Benzer yönde olmak üzere aynı Dairenin 2017/30916 E. , 2017/7481 K. sayılı ve 03.04.2017 tarihli kararına da bakılabilir.

⁴4857 s. İř Kanunu md. 21.