

İŞE İADE DAVASI (3)

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

İşe iade davasına ilişkin ilk iki yazımızda davanın koşulları, davanın açılması, ispatı konuları üzerinde durmuştuk. Kaldığımız yerden işe iade davasına ilişkin açıklamalarımıza devam ediyoruz. Bu yazımızda işe iade davasının kabulü ve reddi halinde ortaya çıkan sonuçları üzerinde duracağız.

1- Davanın Kabulü

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığına mahkemece kanaat getirilmesi halinde mahkeme davayı kabul eder, feshin geçersizliğine ve **işçinin işe iadesine** karar verir.

İşçi, işe iadesine dair kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde işverene işe başlamak için 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 (md. 21/5).

İşçinin, işe başlama talebini alan işveren, işçiyi 1 ay içerisinde işe başlatmak zorundadır. Aksi takdirde işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (md. 21/1). Söz konusu tazminata “**işe başlatmama tazminatı**” denilmektedir. Görüldüğü üzere işveren, mahkemece işe iadesine karar verilen işçiyi mutlak olarak işe başlatmak zorunda değildir. Seçimlik hakkı söz konusudur. İşçiyi, işe geri alabilir ya da işçiyi geri almayıp işe başlatmama tazminatını öder.

İşçi, işe başlatılsa da başlatılmasa da kararın kesinleşmesine kadar boşa geçen süre ücreti de işverence işçiye ödenir (md. 21/3). İşçinin tek geçim kaynağı aldığı ücretidir. Ücretin geçersiz işten çıkarma nedeniyle kesilmesi halinde, işçiye işe iade davası neticesinde 4 aya kadar boşa geçen süre ücretinin ödenmesi suretiyle işçinin bu dönemde uğradığı mağduriyet bir nebze de olsa giderilmeye çalışılmıştır.

Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde aynı zamanda boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatını da belirler.

İşe başlatmama tazminatının belirlenmesinde; işçinin kıdemi, emeklilik durumu ve fesih sebebi önemlidir. İşe başlatmama tazminatının belirlenmesine ilişkin olarak Yargıtay 9. H.D.`nin 06.03.2014 tarihli ve 2013/10497 E. , 2014/7356 K. sayılı kararında; “ ... **6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile fesihle emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir.** ” denilmiştir. Bu husus Yargıtay`ın farklı dairelerince de dile getirilmiştir.

İşveren, işçiyi işe başlatmayı şarta bağlı tutabilir mi?

İşverenin, işçiyi işe başlatmayı şarta bağlamasının işe başlatmama amacı taşıdığı Yüksek mahkemece kabul edilmektedir. Bu nedenle de işveren bu durumda işe başlatmamanın hukuki

sonuçlarına katlanacaktır. Konuya ilişkin olarak verilen Yargıtay HGK (Hukuk Genel Kurulu) `nun 01.10.2014 tarihli ve 2013/22-1158 E. , 2014/743 K. sayılı kararında; “... işverenin işçiyi işe başlatması şarta bağlı tutulmamalıdır. İşveren işe başlatmayı şarta bağlı tutmuşsa, bu işe başlatma daveti usulüne uygun sayılamayacağından, işveren işe başlatmamanın hukuki sonuçlarından, ... sorumlu olacaktır. ” denilmiştir.

İşçi, davayı kazandı; ancak haklı neden olmadan iş yerine dönmezse da boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı alabilir mi? Konuya ilişkin olarak Yargıtay HGK `nun vermiş olduğu 16.04.2014 tarihli ve 2013/22-1106 E. , 2014/538 K. sayılı kararda; “ ... **davalının süresinde yaptığı işe başlama davetine, davacının haklı neden olmadan icabet etmediği, bu durumda davalı işverenin feshinin geçerli hale geldiği ve davacının boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatına hak kazanmadığına işaret eden ve H.G.K.'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. ”** denilmiştir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir (md. 21/4).

2- Davanın Reddi

Feshin geçerli bir nedene dayandığına kanaat getiren mahkeme davanın reddine karar verir. Bu durumda yargılama giderleri işçi üzerinde bırakılır. Eğer işveren kendisini vekil ile temsil ettirmişse bu takdirde işçi ayrıca karşı vekalet ücretini de ödemek zorunda kalır. İşe iade davası reddedilmiş olsa da işçi, şartları varsa işçilik alacaklarını (kıdem, yıllık izin, fazla mesai ücreti vb.) işveren aleyhine açacağı dava ile isteyebilir.

İş Kanunu `nun 20/3. maddesine göre, yerel mahkeme tarafından verilen hükmün temyizi halinde Yargıtay tarafından verilen bozma kararı kesindir ve yerel mahkemenin bozmaya direnme kararı vermesi mümkün değildir. Söz konusu husus Yargıtay Hukuk Genel Kurulu `nun 23.05.2014 tarihli ve 2013/22-1944 E. , 2014/705 K. sayılı kararı ile de teyit edilmiştir.