

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/8508

Karar No. 2011/2123

Tarihi: 17.02.2012

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/18-21

-
- **ÇALIŞTIRILMAYAN SÜRE ÜCRETİNİN İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMAK İÇİN BAŞVURUSU İŞVERENİN BİR AY İÇERİSİNDE İŞE BAŞLATMAMASI HALİNDE TALEP EDİLEBİLİR OLACAĞI**
-

ÖZETİ boşta geçen süre için öngörülen ücret alacağı feshin geçersizliğine bağlanmış tespit mahiyetinde bir hükümdür. İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların muacceliyeti, feshin geçersizliğine ilişkin karar verilmesine, işçinin süresi içinde işverene başvurmasına, işverenin işe iade için başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmamasına, işverenin bir aylık süre içinde işe başlaması için işçiye çağrıda bulunması halinde de, işçinin işe başlaması şartına bağlıdır. Bu durumda, işçinin yaptığı icra takibi tarihi itibarıyla 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları muaccel olmadığından işverenden tahsilini istemesi mümkün değildir. Kaldı ki, davalı işçi, icra takibinden sonra da, davacı işverenin davetine rağmen işe başlamamıştır

DAVA : Davacı, haksız ödenen ücret alacağının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işveren vekili, davalı tarafın 28/09/1999-26/08/2008 tarihleri arasında davacı şirkette çalışmasının bulunduğunu, 28/08/2008 tarihinde iş sözleşmesinin feshedildiğini, aynı Mahkemenin 2008/637-2009/563 sayılı kararıyla davalının işe iadesine karar verildiğini ve Yargıtay'ca onanarak kesinleştiğini, davalı tarafça müvekkiline kesinleşen karar tebliğ edilerek bir ay içinde eski işine iadesi, göreve iade edilmeme durumunda İş Kanunu uyarınca dört aylık ücret ile diğer haklarının ödenmesi talebini iletmiş olduğunu, müvekkili şirketin bir aylık yasal süre içerisinde işçiyi işe davet edip etmeyeceğini değerlendirirken, davalı tarafça "4 aylık ücret ve diğer haklar" başlığı altında icra takibi başlatıldığını, icra baskısı altında kalan firma tarafından 3.879,20 TL ödendiğini, davacı şirketin bu durumda konuyu değerlendirerek davalının eski görevinin halihazırda boş olduğunu tespit ederek kendisini usulüne uygun bir şekilde işe davet ettiğini, ancak davalı tarafın davete icabet etmediğini ve işe başlamamış

olduğunu, işçinin işe iade talebinin samimi olmadığını belirterek, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla, 3.960,95 TL'den 100,00 TL'sinin mevduata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı işçi vekili, davacı şirketin göndermiş olduğu işe başlama yazısında müvekkilinin hangi birimde başlayacağını belirtmediğini, işe iade dosyasındaki dava konusunun da müvekkilinin çalıştırılacağı bölümün değiştirilmesi ile ilgili olduğunu, davacının işe davet ihtarının samimiyetsiz olduğunu, bir aylık yasal süresinin dolmasına çok az kala APS ile akşam saatlerinde ihtarı vekil olarak taraflarına ulaştırdığını, işverenin maksadının işe başlatmak değil de, kanunen ödenmesi gereken ücretten kaçınmak olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece, davacı işverenin işe başlatıp başlatmayacağı konusunda 1 aylık süre içerisinde cevap vermesi beklenilmeksizin davalı işçinin icra takibi başlatmasının davalı işçinin işe başlamama konusunda samimiyetsizliğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmeyeceği ve ayrıca davacı işveren tarafından paranın ihtarın tebliğ öncesi icra dairesine yatırılmasının işe başlatmama niyetinin ortaya konduğu anlamında yorumlanması gerektiği gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı yasal süresi içinde davacı işveren temyiz etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde belirtilen iş güvencesi hükümlerinin amacı, işverenin iş sözleşmesini meşru ve makul görülebilecek bir neden olmaksızın keyfi olarak sona erdirmesinin engellenmesi, dolayısıyla iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanmasıdır. Sözü edilen düzenlemeler, işverene emredici kurullarla bir takım yükümlülükler getirmekle birlikte, işçinin de yasanın bu korumasından yararlanması için dürüstlük kurallarına uygun davranması gerekir. Başka bir anlatımla iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması noktasında işçi de dürüstlük kurallarına uygun olarak kendisinden beklenen davranışları ortaya koymalıdır. Bu nedenle, feshin geçersizliğine karar verilmesi istemi ile açılan davada hedef işe başlatılma olmalıdır.

Dosya içeriğine göre, davalı işçinin iş sözleşmesinin 28/08/2008 tarihinde davacı işverence feshedildiği, kesinleşen işe iade kararının, davalı işçiye 03/03/2010 tarihinde tebliğ edildiği, davalı işçinin, 04/03/2010 tarihinde noter aracılığıyla davacı işverene işe iade başvurusunda bulunduğu, davacı işverene söz konusu başvurunun 08/03/2010 tarihinde tebliğ edildiği ve davacı işverence bir aylık süre içerisinde 05/04/2010 tarihli noter ihtarnamesi işe başlaması istendiği halde davalı işçinin haklı bir neden olmadan işbaşı yapmadığı, ayrıca davalı işçinin, işe başlama isteğinin işverence kabul edildiğini bildirmesi gereken bir aylık sürenin dolmasını beklemeden 09/03/2010 tarihinde 4 aylık ücret alacağı ve sair hakları için işveren aleyhine ilamsız icra takibi başlattığı, davacı işverenin icra dosyasına 05/04/2010 tarihinde 3.960,95 TL yatırdığı anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrasında kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceği öngörülmüştür. Anılan madde hükmüne göre mahkemece ücret miktarının belirlenmesi ile yetinilmelidir. Zira boşa geçen süre için öngörülen ücret alacağı feshin geçersizliğine bağlanmış tespit mahiyetinde bir hükümdür. İşçinin işe iade sonrasında başvurmasına rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların muacceliyeti, feshin geçersizliğine ilişkin karar verilmesine, işçinin süresi içinde işverene başvurmasına, işverenin işe iade için başvuran işçiye bir ay içinde işe başlatmamasına, işverenin bir aylık süre içinde işe başlaması için işçiye çağrıda bulunması halinde de, işçinin işe başlaması şartına bağlıdır. Bu durumda, işçinin yaptığı icra takibi tarihi itibarıyla 4 aylık boşa geçen süre ücreti ve diğer hakları muaccel olmadığından işverenden tahsilini istemesi mümkün değildir. Kaldı ki, davalı işçi, icra takibinden sonra da, davacı işverenin davetine rağmen işe başlamamıştır.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacı işverenin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17/02/2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.