

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /18-21

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/1179
Karar No. 2014/1324
Tarihi: 03.02.2014

- İŞE İADE SONRASI İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMA BAŞVURUSUNDA SAMİMİ OLMASININ GEREK-MESİ
- İŞÇİNİN DÜŞÜK ÜCRETLE İŞE DAVET EDİLİP EDİLMEDİĞİNİN ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddelerinde belirtilen iş güvencesi hükümlerinin amacı, işverenin iş sözleşmesini meşru ve makul görülebilecek bir sebep olmaksızın keyfi olarak sona erdirmesinin engellenmesi, dolayısıyla iş ilişkilerinde sürekliliğin sağlanmasıdır. Sözü edilen düzenlemeler, işverene emredici kurallarla bir takım yükümlülükler getirmekle birlikte, işçinin de kanunun bu korumasından yararlanması için dürüstlük kurallarına uygun davranması gerekir. Başka bir anlatımla iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması noktasında işçi de iyi niyet kurallarına uygun olarak kendisinden beklenen davranışları ortaya koymalıdır. Bu sebeple işe iade davasında tarafların hedefi işe başlama ve başlatma olmalıdır.

Davacının işe davete icabet etmemesi, iş ilişkisinin devamı ile ilgili talebinde samimi olmadığını, nihai hedefinin boşa geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatını almak olduğunu gösterecektir. Bu amaca yönelik talebin iş güvencesi hükümlerince korunması mümkün değildir ve işverence yapılan feshi geçerli hale getirir

İşe davet yazısı konusunda taraflar arasında uyumsuzluk davacının aldığı ücret miktarı yönündendir. Davacının ücretin tespiti bakımından işçiye yapılan ödemeleri gösterir kayıtların getirilmesi, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, gerçek ücret tespit edilerek tüm deliller birlikte değerlendirilerek işe davetin samimi olup olmadığı hususunda bir sonuca gidilmesi ve edinilecek kanaate göre tüm deliller yeniden değerlendirilerek hüküm kurulması gerekirken, eksik inceleme sonucu hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi T. Bülbül tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davalının hiçbir gerekçe göstermeden davacıyı işten çıkardığını ileri sürerek, feshinin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı, davacı fesihten sonra hiçbir koşul ileri sürülmeden işe davet edildiği halde gelip başlamadığını davacının işe ide sonucundaki maddi imkanlardan yararlanmak olduğunu ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davalı işe davet etmiş ise de yargılamada davanın reddini istediğinden kabul hükümleri uygulanmayacağından davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekili tarafından karar temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddelerinde belirtilen iş güvencesi hükümlerinin amacı, işverenin iş sözleşmesini meşru ve makul görülebilecek bir sebep olmaksızın keyfi olarak sone erdirmesinin engellenmesi, dolayısıyla iş ilişkilerinde sürekliliğin sağlanmasıdır. Sözü edilen düzenlemeler, işverene emredici kurullarla bir takım yükümlülükler getirmekle birlikte, işçinin de kanunun bu korumasından yararlanması için dürüstlük kurullarına uygun davranması gerekir. Başka bir anlatımla iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması noktasında işçi de iyi niyet kurullarına uygun olarak kendisinden beklenen davranışları ortaya koymalıdır. Bu sebeple işe iade davasında tarafların hedefi işe başlama ve başlatma olmalıdır.

Davacının işe davete icabet etmemesi, iş ilişkisinin devamı ile ilgili talebinde samimi olmadığını, nihai hedefinin boşa geçen süre ücreti ile işe başlatmama

tazminatını almak olduğunu gösterecektir. Bu amaca yönelik talebin iş güvencesi hükümlerince korunması mümkün değildir ve işverence yapılan feshi geçerli hale getirir.

Somut olayda, davalı işverence dava açıldıktan sonra davacı işçi 04.06.2012 tarihli noter ihtarıyla eski görevine, eski ücreti olduğu iddia edilen brüt 886,50TL ile işe davet edilmiştir. Davacı işçi 18.06.2012 tarihli cevabı ihtarıyla davacının eski ücretinin 1.700,00TL olduğu, işe davetin samimi olmadığı davalı işverene bildirilmiştir. İşe davet yazısı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık davacının aldığı ücret miktarı yönündendir. Davacının ücretin tespiti bakımından işçiye yapılan ödemeleri gösterir kayıtların getirilmesi, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, gerçek ücret tespit edilerek tüm deliller birlikte değerlendirilerek işe davetin samimi olup olmadığı hususunda bir sonuca gidilmesi ve edinilecek kanaate göre tüm deliller yeniden değerlendirilerek hüküm kurulması gerekirken, eksik inceleme sonucu hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Bu nedenlerle mahkeme kararının **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 03.02.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.