

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/21

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2007/42521  
Karar No. 2008/12221  
Tarihi: 13.05.2008

- İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMA İSTEMİNİN SAMİMİ OLMASININ GEREKMEŞİ
- İŞVERENİN İŞE DAVET BEYANININ CİDDİ OLMASININ GEREKMEŞİ
- ESKİ İŞE BAŞLATMAMA
- GERÇEK ANLAMDA İŞE BAŞLATMA SAYILAMAYACAĞI
- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI İLE ÇALIŞILMAYAN SÜRE ÜCRETİNİN İSTENEBİLECEĞİ
- İHBAR ÖNELİNİN İLK FESİHTE TANINMIŞ OLMASININ İŞE BAŞLATMAMA SONRASI İHBAR ÖNELİ VERİLMESİNE ENGEL OLMAYACAĞI
- İHBAR TAZMİNATI FARK KIDEM TAZMİNATI HAKKININ DOĞACAĞI

**ÖZETİ:** İşçinin işe başlama yönündeki iradesinin samimi olması gerektiği gibi, işverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir, işverenin işe başlatma niyeti olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

Yapılan bu açıklamalara göre davacı işçi işe iade sonrasında yeni görevlendirildiği işyerinde birkaç gün süreyle çalışmış olmasına rağmen, işverenin işçiyi eski işine iade etmemiş olması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesine uygun biçimde gerçek anlamda işe başlatmadan söz edilemez. Bu durumda davacı işçinin işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretine, aynı zamanda kıdem

tazminatı farkına hak kazandığına dair mahkeme karar, açıklanan nedenlerle yerindedir. Bununla birlikte, davacı işçiye geçersiz sayılan fesih öncesinde ihbar öneli tanındığı gerekçesiyle ihbar tazminatı isteğinin reddi hatalı olmuştur. Davacı işçiye 24.6.2005 tarihinde yapılan bildirimle ihbar öneli tanınmak suretiyle bir fesih bildirim yapılmış ise de, sözü edilen feshin geçerli bir nedene dayanmadığı işe iade yargılamasında tespit edilmiştir. Davacı işçinin iş sözleşmesi işverence işe çağrılmış olmasına rağmen eski işine başlatılmamış olması sebebiyle 3.8.2006 tarihinde feshedilmiş sayılmalıdır. Anılan feshe göre de davacı işçiye ihbar tazminatı ödenmesi gerekir. Bu bakımdan geçersiz sayılan fesih öncesinde tanınmış olan ihbar önelinin sonuca bir etkisi bulunmamaktadır. Daha önce davacı işçiye ihbar tazminatı ödenmiş olsaydı, 3.8.2006 tarihinde gerçekleşen fesih sebebiyle hak kazandığı tutardan indirilmesi gerekirdi. Ancak bildirim öneli tanınmak suretiyle gerçekleşen fesih geçersiz sayıldığında, işçi önel içinde işveren olan iş görme borcunu yerine getirmiş olduğundan bildirim sürelerine ait ücretin iadesi ya da mahsubu mümkün değildir.

**DAVA:** Taraflar arasındaki, kıdem, ihbar tazminatlarıyla işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti isteklerinin ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde temyiz incelemesi taraflar avukatlarınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 13.5.2008 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hâkimi Ş.Çil tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Dava, kıdem, ihbar tazminatı ile işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklarının ödetilmesi isteğine ilişkindir.

## Yargıtay Kararları

Davalı işveren davacının işe başlatıldığını, çalışma koşullarında esaslı değişikliğini olmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının işe iade davası sonrasında eski işine verilmemiş olması sebebiyle davacının işe başlatılmış sayılmayacağı gerekçesiyle ihbar tazminatı dışında kalan isteklerin kabulüne karar verilmiştir. Davalı işverence 23.8.2005 tarihinde davacının iş sözleşmesinin feshinin ihbar önellerine uyulmak suretiyle yapıldığından söz edilerek ihbar tazminatı talebi reddedilmiştir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin iş sözleşmesi işverence 24.6.2005 tarihli bildirimle 23.8.2005 tarihinden itibaren feshedilmiş, davacının açmış olduğu işe iade davasında feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye dair karar verilmiştir.

Davacı işçi yasal süresi içinde işverene başvurmuş ve işverence 3.8.2006 tarihinde işe başlaması bildirilmiştir. Davacının belirtilen günde iş başı yapmak üzere işyerine gittiği tartışmasızdır. Davacı işçi daha önce lojistik şefliğine bağlı yedek parça ve satın alma sorumlusu olarak çalıştığı halde, işe iade sonrasında atölyeler ve yardımcı tesisler müdürlüğüne bağlı bakım onarım departmanında depo sorumlusu olarak görevlendirilmiştir.

Mahkemece feshin geçersizliğinin tespiti ile işçinin işe iadesine karar verildiğine göre işverence yapılması gereken 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi hükmüne uygun olarak eski işine başlatılmasıdır. Davacının işe başlama yönündeki yazışma cevaben işverence noterde düzenlenen 28.7.2006 tarihli işe davet yazısında da davacının eski işine başlatılacağı bildirilmiştir. Buna rağmen davacı işbaşı yapmak üzere işyerine gittiğinde, farklı bir birimde ve daha ağır çalışma koşullarında iş görmesi istenmiştir. Mahkemece işyerinde keşif yapılmış ve iş güvenliği uzmanı bilirkişiden rapor alınmıştır. Davacı işçinin işe iade öncesi ve sonrası yapmış olduğu işler bakımından gerekli araştırmaya gidilmiş ve davacı işçiye işe iade sonrası verilen işin eski işine göre farklı çalışma koşullarını haiz olduğu tespit olunmuştur.

İşçinin işe başlama yönündeki iradesinin samimi olması gerektiği gibi, işverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir, işverenin işe başlatma niyeti olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

Yapılan bu açıklamalara göre davacı işçi işe iade sonrasında yeni görevlendirildiği işyerinde birkaç gün süreyle çalışmış olmasına rağmen, işverenin işçiye eski işine iade etmemiş olması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesine uygun biçimde gerçek anlamda işe başlatmadan söz edilemez. Bu durumda davacı işçinin işe başlatmama tazminatı ile boştaki süre ücretine, aynı zamanda kıdem tazminatı farkına hak kazandığına dair mahkeme kararları, açıklanan nedenlerle yerindedir. Bununla birlikte, davacı işçiye geçersiz sayılan fesih öncesinde ihbar öneli tanındığı gerekçesiyle ihbar tazminatı isteğinin reddi hatalı olmuştur. Davacı işçiye 24.6.2005 tarihinde yapılan bildirimle ihbar öneli

### *Yargıtay Kararları*

---

tanınmak suretiyle bir fesih bildirim yapılmış ise de, sözü edilen feshin geçerli bir nedene dayanmadığı işe iade yargılamasında tespit edilmiştir. Davacı işçinin iş sözleşmesi işverence işe çağrılmış olmasına rağmen eski işine başlatılmamış olması sebebiyle 3.8.2006 tarihinde feshedilmiş sayılmalıdır. Anılan feshe göre de davacı işçiye ihbar tazminatı ödenmesi gerekir. Bu bakımdan geçersiz sayılan fesih öncesinde tanınmış olan ihbar önelinin sonuca bir etkisi bulunmamaktadır. Daha önce davacı işçiye ihbar tazminatı ödenmiş olsaydı, 3.8.2006 tarihinde gerçekleşen fesih sebebiyle hak kazandığı tutardan indirilmesi gerekirdi. Ancak bildirim öneli tanınmak suretiyle gerçekleşen fesih geçersiz sayıldığında, işçi önel içinde işveren olan iş görme borcunu yerine getirmiş olduğundan bildirim sürelerine ait ücretin iadesi ya da mahsubu mümkün değildir.

Mahkemece davacının ihbar tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde talebin reddi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.5.2008 gününde oybirliği ile karar verildi.