

İŞE İADE-10 GÜNLÜK BAŞVURU SÜRESİNİN BAŞLANGICI-BAŞVURUNUN YAPILIŞ ŞEKLİ

Av. [Erdoğan KAYA](#)

İşe iade davası, işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi açısından önem arz etmektedir. İşçi, iş sözleşmesinin geçersiz bir sebeple feshedildiğini düşünüyorsa açacağı işe iade davası yoluyla işe iadesini(işe başlatılmaması halinde de işe başlatmama tazminatı ödenmesini talep edebilir.) ve geçersiz fesih nedeniyle çalışmadığı döneme ilişkin olmak üzere boşta geçen süre ücreti talebinde bulunabilir. Ancak burada işçi, işe iade davasını kazanmış olsa da bir takım sürelerle ve ilgili süreler içerisinde kanunda belirtilen bir takım şekil şartlarına uygun hareket etmek zorundadır. Aksi durumda işe iade davasını kazanmış olsa da dava yoluyla kazanmış olduğu haklardan yararlanamayabilir.

İŞE İADE DAVASINI KAZANAN İŞÇİ NE YAPMALIDIR?

İşe iade davasını kazanan işçi, **kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 gün içerisinde işe başlamak için işverenine başvuruda bulunmak zorundadır.**

Kanunda açıkça,“*kesinleşen kararın işçiye tebliğinden itibaren 10 günlük sürenin başlayacağı*” belirtildiğinden 10 günlük sürenin başlaması için kararın kesinleşme şerhli olarak davacı işçiye tebliği gerekmektedir. Kanundaki bu düzenleme nedeniyle **Yargıtay, işçinin kendi olanakları ile kararın kesinleşmesini öğrenmiş olmasının yetmeyeceği, bu kararın kesinleşme şerhli olarak işçiye tebliği ile 10 günlük sürenin başlayacağını açıkça ortaya koymuştur.**

Yargıtay 9. H.D.’nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda; “**10 günlük süre kesinleşmeden değil, kesinleşmiş kararın tebliğinden itibaren başlar. İşçinin kesinleşen kararı kendi olanakları ile öğrenmesi yetmediği gibi kesinleşme de yetmemekte, kesinleşen kararın tebliğ edilmesi gerekmektedir. Zira burada yasa işçiye en geç ve şekli olarak başvuracağı süreyi düzenlemiştir.**

Somut uyuşmazlıkta mahkemenin kesinleşme şerhli kararı davacıya tebliğ edilmemiş, sadece Yargıtay onama kararı tebliğ edilmiş ve davacı ise 26.09.2012 tarihinde işe iadesi için davalı işverene başvurmuştur.

Yasada işçinin işe iadesi için başvuru süresinin kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğinden itibaren başlayacağı açıkça düzenlendiğinden, somut uyuşmazlıkta ise işçiye kesinleşmiş mahkeme kararı tebliğ edilmediğinden, davacının işe iade istemiyle davalı işverene yasal süresi içinde başvurduğu ve davalıca işe başlatılmadığı kabul edilmelidir.” denilmiştir(2014/18378 E. , 2015/31595 K. sayılı ve 09.11.2015 tarihli kararı). Yargıtay vermiş olduğu kararlar uygulamada 10 günlük sürenin başlangıcı konusunda yaşanan tereddütleri de önemli ölçüde gidermiştir.

İŞÇİ, ŞAHSEN BAŞVURU YAPMAK ZORUNDA MIDIR?

İşçi, şahsen başvuru yapmak zorunda değildir. Kanunda buna ilişkin bir sınırlandırma söz konusu değildir. Yani başvuruyu şahsen yapabileceği gibi vekili ya da üyesi bulunduğu sendika aracılığıyla da başvuru yapabilir. Bu husus Yargıtay tarafından da açıkça ortaya konulmuştur(Yargıtay HGK'nun 2009/9-232 E. , 2009/278 K. sayılı ve 17.06.2009 tarihli kararı).

Yine şu hususu da belirtmek gerekir ki işçinin posta yoluyla göndermiş olduğu işe başlama talebinde, postada yaşanan gecikmelerden işçi sorumlu olmaz(Yargıtay 9. H.D.'nin 2008/35175 E. , 2010/19236 K. sayılı ve 16.06.2010 tarihli kararı).

İŞÇİ 10 GÜNLÜK SÜRE İÇERİSİNDE BAŞVURUDA BULUNMAZSA NE OLUR?

10 günlük süre hak düşürücü niteliktedir. Bu nedenle **süresi içerisinde başvuruda bulunulmazsa işverence yapılan fesih geçerli bir fesih niteliği kazanır**ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur(**İş Kanunu md. 21**). Yani bu durumda işçi boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatını talep edemez.