

İŞE İADE DAVASI-İŞÇİNİN DAVA SÜRERKEN VEFATI-MİRASÇILARA BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ ÖDENMESİ

Av. Erdoğan KAYA
www.gurselavukatlik.com

İşe iade davası, işçilerin iş sözleşmelerinin keyfi olarak sona erdirilmesini bir nebze olsa önleyebilmek için getirilmiştir. Açılacak işe iade davası sonucunda, iş akdinin geçerli bir neden olmaksızın feshedilmesi durumunda mahkeme, işçinin işe iadesine ve çalışılmayan dönemi için bir miktar ücret ödenmesine, işe iade kararına rağmen işe başlatılmaması durumunda ise ücrete ek olarak tazminat da ödenmesine hükmeder.

BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ NEDİR?

İşçinin dava sürecinde çalışmayıp gelir alamadığı için uğradığı zararı kısmen telafi edebilmek için uygulamada “Boşta Geçen Süre Ücreti” olarak tabir edilen ve en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ile bu döneme ilişkin diğer hakları ödenir¹. İşçinin tek geçim kaynağı aldığı ücretidir. Ücretin geçersiz işten çıkarma nedeniyle kesilmesi halinde, işçiye işe iade davası neticesinde 4 aya kadar boşta geçen süre ücretinin ödenmesi suretiyle işçinin bu dönemde uğradığı mağduriyet bir nebze de olsa giderilmeye çalışılmıştır. İşçi, işe başlatılsa da başlatılmasa da kararın kesinleşmesine kadar boşta geçen süre ücreti işverence işçiye ödenir.

İŞÇİNİN BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNE HAK KAZANABİLMESİ İÇİN İŞVERENE BAŞVURMASI GEREKİR Mİ?

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene 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 olur².

İlgili süre hak düşürücü niteliktedir. Bu husus Yargıtay kararlarında da vurgulanmaktadır. Yargıtay 22. H.D.’nin vermiş olduğu kararda; “*Kanunda düzenlenen on işgünlük başvuru süresi hak düşürücü süredir.*” denilmiştir³.

İŞÇİNİN DAVA SÜRERKEN VEFATI HALİNDE BOŞTA GEÇEN ÜCRETİ ÖDENİR Mİ?

4857 sayılı İş Kanunu’nun 20 inci maddesinde her ne kadar davanın 2 ay yerel mahkemede ve 1 ay da üst mahkemede incelenip kesin olarak karara bağlanacağı belirtilse de⁴ uygulamada bu süre içerisinde yargılama faaliyeti bitirilememektedir. Yargılama süreci içerisinde bazen işçinin vefatı durumu söz konusu olabilmektedir. İşte bu durumda işçinin mirasçılara boşta geçen süre ücreti ödenip ödenmeyeceği sorusu akla gelmektedir. İlgili maddelere bakıldığında konuya ilişkin olarak bir düzenleme söz konusu değildir.

Yargıtay, konuya ilişkin olarak önüne gelen uyuşmazlıklarda işçi lehine yorum yapmakta ve boşta geçen süre ücretinin ödenmesi gerektiğine hükmetmektedir. Ancak burada şuna da dikkat edilmelidir ki dava işe iade yönünde sonuçlanmalı ve boşta geçen

¹4857 sayılı İş Kanununun 21/III üncü maddesinde “*Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.*” denilmiştir.

²4857 sayılı İş Kanununun 21/V maddesi.

³2014/18442 E. , 2014/23632 K. sayılı ve 11.09.2014 tarihli kararı.

⁴“*Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.*”

süre ücretinin belirlenmesinde işçinin, fesihten itibaren ne kadar süre sonravafat ettiğine de dikkat edilmelidir.

Yargıtay 7. H.D.'nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; *“Ölüm iş ilişkisini sona erdiren nedenlerden biridir. İş sözleşmesi feshedilen ve bu feshin nedeni ile işe iade davası açan işçinin, yargılama sırasında ölmesi halinde, feshin geçerli olmadığına tespit edilmesi halinde ölüm tarihi itibari ile iş ilişkisinin sona ereceği uyumsuzluk dışıdır. Ancak bu nedenle işe iade ve işe başlatmama tazminatının konusuz kalacağı da açıktır. Burada sorun hak kazanılması başvuruya bağlı olan, hatta başvurma ve işe davet edildiği takdirde başlanması zorunluluğu ile muaccel olacak boşta geçen süre ücret ve diğer hakların hüküm altına alınmamasıdır. Ölen işçi feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açtığına göre bu istemi içinde feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işe başlamak için başvurma ve işe başlama iradesinin de olduğunun kabul edilmesi gerekir. Davacı işçi yargılama sırasında ölmek ve bu tarihte iş ilişkisi sona ermekle, bu iradesini artık ölüm nedeni ile kullanmamaktadır. İşçi ölmeydi ne tür davranışına üstünlük tanınacak idiyse, öngörülen bu davranışa hukuki sonuç bağlanmalıdır. O halde feshin geçersizliğini isteyen davacı işçinin yargılama sırasında ölmesi halinde boşta geçen süre ücret ve diğer haklara hak kazandığının kabulü gerekir.”* denilmiştir⁵.

Yargıtay 22. H.D. konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; *“Böyle olunca işçinin ölümü feshi izleyen dört ay geçtikten sonra gerçekleşmiş olmakla, ölen işçinin mirasçılarının dört aylık süre için boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödemesi gerekir. Mahkemece davanın boşta geçen süre ücreti bakımından karar verilmesine yer olmadığına dair verilen karar hatalıdır.*

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.”denilmiştir⁶.

Yargıtay HGK'nın konuya ilişkin benzer yöndeki kararında; *“...davacı işe iade davasını açarken feshin geçerli bir nedene dayanmadığını iddia etmiştir. Öyle ise, geçersiz fesih var ise ölüm tarihine kadarki boşta geçen süre ücretine kanuni dört aylık sınırlama dikkate alınarak hükmetmelidir. Böyle bir sonuç genel olarak kanunun amacına da uygundur.*

Konunun sosyal güvenlik haklarını da ilgilendirdiği tartışmasızdır. Zira dört aya kadar ücret ve diğer haklar yönünden Sosyal Güvenlik Kurumuna prim yatırılması ve ölen işçinin mirasçılarının buna göre sosyal güvenlik haklarından yararlanması gerekeceğinden kuşku yoktur. Aksinin kabulü halinde geçerli nedene dayanmayan feshin tespiti ile yetinilmesi, ölen işçinin mirasçıları yönünden hiçbir imkan sağlamayacaktır.

...

Bu durumda mahkemece, işçinin ölümü feshi izleyen dört ay geçtikten sonra gerçekleşmiş olmakla, ölen işçinin mirasçılarının dört aylık süre için boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödemesi gerekeceğine işaret eden ve Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.” denilmiştir⁷.

⁵ 2014/6628 E. , 2014/12349 K. sayılı ve 04.06.2014 tarihli kararı.

⁶ 2015/27545 E. , 2015/28780 K. sayılı ve 15.10.2015 tarihli kararı.

⁷ 2013/2309 E. , 2015/1761 K. sayılı ve 16.09.2015 tarihli kararı. Benzer yönde olmak üzere 22. H.D.'nin 2012/19138 E. , 2012/24156 K. sayılı ve 02.11.2012 tarihli kararı ve Yargıtay 9. H.D.'nin 2009/21710 E. , 2009/22886 K. sayılı ve 15.09.2009 tarihli kararlarına da bakılabilir. Görüleceği üzere Yargıtay'ın yerleşik uygulaması bu yöndedir.

