

İŞE İADE-İŞVERENİN İŞE DAVETİ-İŞE BAŞLAMADA MAKUL SÜRE

Av. Erdoğan KAYA

İşe iade davası, işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için getirilmiş bir düzenlemedir. Ancak işe iade davasının kazanılması, dava neticesinde tespit edilen hususların işçi tarafından derhal kazanılması anlamına gelmemektedir. İşe iade davasının kazanılmasının ardından bir takım şekli şartların da usulünce yerine getirilmesi gerekir. Aksi durumda işverence yapılan fesih geçerli bir fesih haline gelir ki bu durumda işçi, gerek işe geri dönme imkânını ve gerekse de işe iade davasında mahkemece hükmedilen ücret ile tazminatları da elde edemez. Biz de yazımızda işe iade davasının kazanılmasından sonraki süreçte uyulması gereken usule ilişkin açıklamalar getireceğiz.

İŞE İADE DAVASININ KAZANILMASININ ARDINDAN ÖNCELİKLE NE YAPILMALIDIR?

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. 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.”** denilmiştir¹.

İŞÇİ 10 GÜNLÜK SÜRE İÇERİSİNDE İŞVERENE BAŞVURUDA BULUNMAZSA NE OLUR?

10 günlük süre hak düşürücü niteliktedir. Bu nedenle **süresi içerisinde başvuruda bulunmazsa işverence yapılan fesih geçerli bir fesih niteliği kazanır**ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur². **Yani bu durumda işçi boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatını talep edemez.**Bunun yanında işçinin, 10 günlük süre geçtikten sonra işe başlama talebi olsa da işveren, feshin geçerli hale gelmesi sebebiyle işçiyi işe başlatmaz.

İŞÇİNİN BAŞVURUSU ÜZERİNE İŞVEREN, İŞÇİYİ İŞE BAŞLATMAK ZORUNDA MIDIR?

İşçinin, işe başlama talebini alan işverenin, **işçiyi 1 ay içerisinde işe başlatması gerekir.** Aksi takdirde **işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur**³. Söz konusu tazminata **“işe başlatmama tazminatı”** denilmektedir.

Görüldüğü üzere işveren, mahkemece işe iadesine karar verilen işçiyi mutlak olarak işe başlatmak zorunda değildir. Seçimlik hakkı söz konusudur. İşçiyi, işe geri alabilir ya da işçiyi geri almayıp işe başlatmama tazminatını öder.

İşçi, işe başlatılsa da başlatılmasa da kararın kesinleşmesine kadar boşa geçen süre ücreti de işverence işçiye ödenir⁴. İşçinin tek geçim kaynağı aldığı ücretidir. Ücretin geçersiz işten çıkarma nedeniyle kesilmesi halinde, işçiye işe iade davası neticesinde 4 aya kadar boşa geçen süre ücretinin ödenmesi suretiyle işçinin bu dönemde uğradığı mağduriyet bir nebze de olsa giderilmeye çalışılmıştır.

¹2014/18442 E. , 2014/23632 K. sayılı ve 11.09.2014 tarihli kararı.

²İş Kanunu md. 21.

³İş Kanunu md. 21/I.

⁴İş Kanunu md. 21/III.

Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde aynı zamanda boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatını da belirler⁵.

İŞVERENİN İŞE BAŞLATMA DAVETİ ÜZERİNE İŞÇİ NE KADAR SÜREDE İŞE BAŞLAMALIDIR?

Bu husus uygulamada pek bilinmemekte ve bu nedenle de işçiler açısından hak kayıpları söz konusu olabilmektedir. Yargıtay, işçinin işe başlamasında makul bir sürenin söz konusu olması gerektiğini belirtmektedir.

Yargıtay 9. H.D.'nin konuya ilişkin vermiş olduğu emsal nitelikteki kararda; "*İşverence yasal süre içinde gönderilmiş olsa dahi, işçinin bir aylık işe başlatma süresi aşıldıktan sonra eline geçen bildirim üzerine makul bir süre içinde işe başlaması gerekir. Burada makul süre işçinin işe daveti içeren bildirim anında işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla iki günlük süre olarak değerlendirilebilir. İşçinin işe iadeyi içeren tebligatı işyerinden farklı bir yerde olması halinde ise, 4857 sayılı Yasanın 56 ncı maddesinin son fıkrasındaki izinler için öngörülen en çok dört güne kadar yol süresi makul süre olarak değerlendirilebilir. Bu durumda işçinin en fazla dört gün içinde işe başlaması beklenmelidir.*" denilmiştir⁶.

Burada şunu belirtmek gerekir ki işveren, işe davetinde işçinin işe başlaması için ayrıca bir süre öngörmüş ise (tabi bu süre Yargıtay kararında belirtilen süreden daha uzun ya da eşit olmak koşuluyla) bu durumda söz konusu sürede işçinin işe başlaması gerekecektir.

İŞÇİ, İŞVERENİN İŞE DAVETİ ÜZERİNE MAKUL SÜRE İÇERİSİNDE İŞE BAŞLAMAZSA NE OLUR?

Bu durumda işverence yapılan feshin geçerli bir fesih haline gelmesi söz konusu olacaktır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olacaktır. Yani işçi, işe iade davasında ortaya konulan işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti vb. haklardan yararlanamayacaktır.

Yargıtay 7. H.D.'nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; "*İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Yasanın 21 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.*" denilmiştir⁷.

⁵İş Kanunu md. 21/II.

⁶2017/3537 E. , 2017/2503 K. sayılı ve 23.02.2017 tarihli kararı. Benzer yönde olmak üzere Yargıtay 7. H.D.'nin 2015/6259 E. , 2016/5859 K. sayılı ve 09.03.2016 tarihli kararı.

⁷2015/6259 E. , 2016/5859 K. sayılı ve 09.03.2016 tarihli kararı.