

TEKSTİL  
İŞVEREN

HUKUK

108

SAYI: 424 - EYLÜL-EKİM 2016

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ





# Temsilcilik güvencesi ve Sendikal tazminatın birlikte yer aldığı karma talepli bir dava açılmaz

(Karar incelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

## Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2015/25304

**Karar No:** 2016/1474

**Tarihi:** 21/01/2016

**Karar Özeti:** 6356 Sayılı Kanun'un 24. Maddesi'nde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine dayanılarak açılan işe iade davası ile 6356 Sayılı Kanun'un 25. Maddesi'nde düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan davanın uygulanma şartları ve sonuçları birbirinden farklıdır. Sendika temsilcisi 24. Madde yerine 25. Madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek dava açılabilir. Ancak her iki hükmün amacı, uygulama şartları ve sonuçları farklı olduğundan karma talepli açılmaz ve karma uygulanamaz.

## İlgili Mevzuat:

6356 Sayılı Kanun Md. 24, 25

## Yargıtay Kararı

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

## A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının davalı işverenlikte 19/03/2013 tarihinde forklift operatörü olarak çalışmaya başladığını, işyeri sendika temsilcisi olan davacının iş sözleşmesinin 23/01/2015 günü haklı ve geçerli bir neden olmaksızın sendikal nedenle feshedildiğini, Gebze 11. Noterliği'nin ihtamamesinde "çalışma arkadaşı Hasan KATI'ya mesai saatleri içerisinde hakaret, tehdit ettiği ve baskıda bulunduğu" şeklinde açıklama yapıldığını, ancak müvekkilinin sendikal nedenlerden dolayı işten çıkarıldığını, feshin gerekçesinin yerinde olmadığını, feshin geçersiz olduğunu belirterek, feshin geçersizliğine, işyeri temsilcisi olan davacının işe iadesine, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24/3 Maddesi uyarınca fesih tarihi ile kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve sosyal hakların ödenmesine ve aynı kanunun 25. Maddesi uyarınca sendikal tazminata karar verilmesini talep etmiştir.

## B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; açılan davanın haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, davacının iddialarının gerçek dışı olduğunu, 22 Ocak 2015 tarihinde saat 11:30'da mesai esnasında davacının Hasan KATI adlı işçinin yanına giderek "tekrar sendikaya üye ol, bize destek ol yarın öbür gün grev başlayacak, sendika buraya geldiğinde grev esnasındayken iş yerine giremeyeceksiniz, işveren de işe giremeyecek, buraya 1000 kişi toplayacağız, fabrikaya kimseyi sokmayacağız, siz şimdiye kadar sendikanın bu yüzünü gördünüz bir de diğer yüzü var. Sendika başkanı diyor ki diğer yüzümüzü burada gösteririz adamı yatağından kaldırırız gece aldırırız" şeklinde tehditte bulunduğunu belirterek iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı, feshin sendikal nedene dayandığı iddiasının doğru olmadığını beyan ederek haksız davanın reddini talep etmiştir.

## C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece; davacının sendika işyeri temsilcisi olduğu, birçok işçinin sendikadan istifa ettiği, istifa eden çalışanlara bir takım avantajlar sağlandığı, davacının sendikal örgütlenmede öncü kişilerden olduğu, öncü kişilerden olmaması halinde işten çıkarılmayacağı sonucuna varıldığı, feshin sendikal örgütlenmeyi engellemek amacıyla yapıldığı gerekçesiyle ödenmesi gereken tazminatın davacının bir yıllık brüt ücreti tutarında belirlenmesi, davacının işe iadesi için işverene süresi içinde başvurusu halinde kararın kesinleşmesine dek en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, ayrıca sendika temsilcisi olması nedeniyle 6356 Sayılı Kanun'un 24/3 Maddesi uyarınca fesih tarihi ile karar kesinleşme tarihi arasında ücret ve haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

## D) Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

## E) Gerekçe:

Taraflar arasında uyumsuzluk, işyeri sendika temsilcisi olan davacının, iş sözleşmesinin feshi nedeni ile 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24. Maddesi'ndeki işyeri sendika temsilcileri için getirilen güvence yanında, aynı kanunun 25. Maddesi'nde belirtilen sendikal tazminat talep edip edemeyeceği noktasında toplanmaktadır. Davacı vekili, işyeri sendika temsilcisi olan davacının iş

sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia ederek açtığı işe iade talepli davada, davacının sendika işyeri temsilcisi olması dikkate alınarak 6356 Sayılı Kanun'un 24/3 Maddesi uyarınca fesih tarihi ile kararın kesinleştiği tarih arasındaki ücret ve diğer haklarının davalı tarafından ödenmesini; ayrıca sendikal nedenle iş sözleşmesi sonlandırıldığından davacının başvurusuna, işverenin işe başlatıp başlatmama şartına bağlı olmaksızın tazminatın 6356 Sayılı Kanun'un 25. Maddesi uyarınca belirlenmesini talep etmiştir.

Konunun anlaşılabilmesi için öncelikle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. ve 25. Maddeleri'nde yer alan düzenlemelerin irdelenmesi gerekir.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi başlığı ile kanunda yer alan 24. Madde'ye göre;

"(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilcisi veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır.

Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcisinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilğe atanma halinde de uygulanır.

(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya içinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

(5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır."

Sendika Özgürlüğü Güvencesi başlığı altında düzenlenen 25. Madde'ye göre ise;

"(1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belirli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılmaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

(4) İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 Sayılı Kanun'un 20 ve 21'inci Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 Sayılı Kanun'un 21'inci Maddesi'ne göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21'inci Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nda belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 Sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatlamakla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır."

Görüldüğü gibi "işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi", temsilcisinin feshe karşı korunması 24. Madde, sendika özgürlüğünün güvencesi, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeni ile feshe karşı koruma ise 25. Madde'de ayrı ayrı ele alınmıştır.

Sendika işyeri temsilcisinin güvencesi, temsilcilik sıfatından kaynaklanmakta ve temsilcilik görevi ile sınırlı tutulmaktadır. Bir anlamda aslında sendikal faaliyeti ön planda olup görevinin getirdiği bir güvencedir. Eğer görevi sona ermiş ise bu nedenle iş sözleşmesi feshedilmiş olduğunda, o zaman (sendikal faaliyet nedeni ile fesihten dolayı) 25. Madde

ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18/3 Maddesi devreye girer (Süzek, S. İş Hukuku, Genişletilmiş 11. Bası, İstanbul, s.677).

Düzenlemenin amacı işyeri sendika temsilcilerine görevlerini yerine getirebilmeleri için güvence sağlamaktır. 24. Madde'nin 1. Fıkrası'nda işverenin işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi olduğu sendikanın dava açabileceği hükme bağlanmıştır.

24. Madde herhangi bir sınırlama getirmeksizin işyeri sendika temsilcilerine güvence sağlamaktadır. Farklı bir anlatımla temsilci, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamında çalışsa, iş güvencesi hükümlerine tabi olsa veya olmasa da getirilen güvenceden faydalanacaktır.

24. Madde'ye dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, feshin yazılı olarak açık ve kesin şekilde yapıp yapılmadığı değerlendirilecektir. Salt geçerli

bir nedene dayanılarak yapılan fesih, feshin geçersizliğini doğuracağı gibi haklı neden bulunsa bile fesih yazılı yapılmamışsa fesih geçersiz sayılacaktır. Oysa 25. Madde'ye göre iş sözleşmesinin sendikal bir nedenle feshi iddiasıyla açılan işe iade davasında fesih haklı nedene dayanmaktaysa bunun yazılı yapılmış olup olmaması feshin geçersizliğini doğurmayacaktır. Feshin sendikal nedene dayandığını da işçi ispat etmekle yükümlü olacaktır (25. Madde'nin 6. Fıkrası). 24. Madde'nin 3. Fıkrası'nda temsilcinin işe iadesine karar verildiğinde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve haklarının ödeneceği öngörülmüştür. İşyeri sendika temsilcisi kararın kesinleşmesinden sonra işe başlamak için başvurmasa dahi geçersiz sayılan fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını alacaktır. Ayrıca 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesi'nin 3. Fıkrası'na göre boşta geçen süre alacağına hükmedilemeyecektir.

25. Madde'ye göre sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında ise feshin geçersizliğine karar verildiğinde boşta geçen süre alacağı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesi uyarınca 4 ayla sınırlı olarak hüküm altına alınacaktır.

24. Madde'nin Üçüncü Fıkrası'nın ikinci cümlesinde kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edeceği hükme bağlanmıştır. Bir başka anlatımla; süresinde yapılan başvuru üzerine işveren temsilciyi işe başlatmadığında iş ilişkisi devam etmiş kabul edilip temsilci çalışmasa bile ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenecek, yeniden temsilciliğe atandığında da bu uygulanacaktır. 25. Madde'ye göre açılan işe iade davasında ise işçinin başvurusu, işverenin işe başlatıp başlatmama şartına bağlı olmaksızın işçiye 1 yıllık brüt ücretinden az olmamak kaydıyla tazminat ödenmesi gerektiğine hükmedilecektir. 24. Madde'den farklı olarak burada iş ilişkisi devam etmiş kabul edilmemekte, işçiye tazminat alma imkânı verilmektedir.

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş akitlerinin geçersiz veya haksız feshinde yargı organı tarafından verilen karar gerçek (mutlak) bir geçersizlik olmayıp, taşıdığı özellikler nedeniyle (başvuru ve işe davet) kendine özgü bir geçersizlik niteliği taşır. Buna karşılık temsilcilerin iş akitlerinin haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde yargı organı tarafından verilen karar, kesinleşmesiyle hemen devreye giren, mutlak anlamda ve genel hükümlere uygun bir geçersizliktir. Zira kesinleşme ile işveren feshi ortadan kalkar ve işveren boşta geçen tüm süre için ücret ve diğer hakları öder (Süzek, S. İş Hukuku, 11. Bası, s.680). Görüldüğü üzere 6356 Sayılı Kanun'un 24. Maddesi'nde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine dayanılarak açılan işe iade davası ile 6356 Sayılı Kanun'un 25. Maddesi'nde düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan davanın uygulanma şartları ve sonuçları birbirinden farklıdır.

Elbette sendika temsilcisi 24. Madde yerine 25. Madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek dava açabilecektir. Ancak her iki hükmün amacı, uygulanma şartları ve sonuçları farklı olduğundan, dairesimiz uygulamasına göre karma talepli açılmaz ve karma uygulanamaz.

Bu bakımdan dava dilekçesinde hem 6356 Sayılı Kanun'un 24/3 Maddesi'nin uygulanmasını hem de 6356 Sayılı Kanun'un 25. Maddesi uyarınca tazminat talep eden davacıya öncelikle "sendika işyeri temsilciliğinin güvencesi"ni düzenleyen 24. Madde'nin mi uygulanmasını yoksa koşulları farklı 25. Madde'nin mi uygulanmasını istediği hususu açıklattırıldıktan sonra esasa girilerek değerlendirme yapılması için kararın bozulması gerekmiştir.

#### F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle dolayı BOZULMASINA, sair temyiz itirazlarının bu aşamada incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21/01/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

#### Kararın İncelenmesi

Bilindiği gibi 6356 Sayılı Yasa'nın sendikal güvencelere ilişkin dördüncü bölümünde işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi (Md.23); işyeri sendika temsilcisinin güvencesi (Md.24) ve sendika özgürlüğünün güvencesi (Md.25) başlıkları altında Anayasa Md.51' de yer alan kolektif ve bireysel sendika özgürlüğünün korunması amacıyla davranışlar söz konusu maddelerde yaptırıma bağlanmıştır. İnceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında işyeri sendika temsilcisinin iş akdinin feshi üzerine açtığı bir davaya ilişkin Yüksek Mahkeme'nin görüşleri yer almaktadır. Ancak inceleme konumuz karardan anlaşıldığına göre davacı vekili davalının sendikal nedenlerden dolayı işten çıkarıldığını ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun temsilcilik güvencesine ilişkin 24/3 Maddesi uyarınca fesih tarihi ile feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve sosyal hakların kendisine ödenmesine ve aynı kanunun 25. Maddesi uyarınca da sendikal tazminata karar verilmesini talep etmiştir. Görüldüğü gibi davacı sendika temsilcisi işçinin talebi aynı fesih işlemine karşı açtığı davada kısmen temsilcilik güvencesine ilişkin 24'üncü Madde'ye, kısmen de sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin 25'inci Madde'ye dayanmaktadır. Bu nedenle inceleme konumuz kararda her iki maddenin koşulları ve yaptırımları isabetli bir şekilde karşılaştırılmış ve farklı yönleri açıklıkla belirtilmiştir. Dava konusu olayda davacının işyeri sendika temsilcisi olduğuna göre öncelikle temsilcisinin iş güvencesine ilişkin yasal düzenleme üzerinde durulacak, daha sonra temsilcinin genel olarak sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin 25'inci Madde hükümlerinden de yararlanabilip yararlanamayacağı irdelenecektir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işyeri sendika temsilcileri için temsilcinin iş sözleşmesinin

işverence feshi durumunda genel iş güvencesi sisteminden (İş K.Md.18-21) ayrı ve özel bir güvence düzenlemiştir. STSK. Md. 24'te yer alan bu düzenlemeye göre "... işveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça nedenini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır, mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir. Ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciye atanma halinde de uygulanır. İşveren yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz aksi halde değişiklik geçersiz sayılır." STSK. Md. 24'e göre "işveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir neden olmadıkça ve nedeni açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez". Yasanın bu açık düzenlemesi karşısında işveren, temsilcinin iş sözleşmesini ancak haklı nedenle feshedebilecek ve bu tür bir fesihle haklı neden bulunduğu takdirde temsilci güvenceden yararlanamayacaktır. Buna karşılık işverenin haklı bir neden olmadan ya da söz konusu haklı neden açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe yapacağı fesihler, kural olarak haksız fesih sayılacak ve temsilci güvenceden yararlanarak işe iade edilebilecektir. Dolayısıyla, yasanın bu düzenlemesiyle işverenin temsilcilerin işine son verebilmesinin kural olarak İş K. Md. 25'e göre olabileceği fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek kaydıyla bunun dışındaki fesihlerde de feshin geçersiz sayılarak temsilcinin işe iadesine karar verileceği söylenebilecektir. Ancak hemen belirtelim ki temsilcinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğine ilişkin yasa hükmü İş K. Md. 25 ve 6356 Sayılı Kanun'un kanundışı greve ilişkin 70/T'inci Maddesi'yle sınırlı olarak anlaşılmalıdır. Esasen hayat olayı olarak nelerin haklı neden sayılabileceğini önceden tahdidi biçimde belirlemek mümkün değildir. Böyle bir anlayış haklı neden kavramıyla da bağdaşmaz, olayın özelliğine göre olayda haklı nedenin bulunup bulunmadığı somut olayda yargıç tarafından değerlendirilmelidir. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesinin feshinde "Haklı Sebepler" başlıklı 435'inci Maddesi'nde haklı sebep kavramı "Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır" şeklinde tanımlanmıştır. Hal böyle olunca, haklı sebep sayılan hal ve durumların İş K. Md. 25 ile sınırlı olmadığı açıktır. Öte yandan, gerçekten objektif olarak iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği bir durum söz konusu olduğu halde işverenin sözleşmeyi derhal fesih yerine, onelli fesih yoluna gittiği durumlarda da temsilcinin işe iadesine karar verilmemelidir. Örneğin işyerinin tümüyle kapatılması durumu, buna örnek gösterilebilir. Başka bir anlatımla, işyeri tümüyle kapatılırken sendika temsilcisinin İş Sözleşmesi İş K. Md. 17'ye göre

feshedildiğinde STSK. Md. 24'e dayanan feshin geçersizliği ve işe iade talebi reddedilmelidir. Bu gibi özel durumlar dışında asıl olan temsilcilerin hizmet akdinin temsilcilik süresince feshedilememesi olduğuna göre, hükmün belirttiğimiz biçimde yorumlanması yasal düzenlemenin amacına daha uygundur. Kaldı ki, temsilcinin iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadan feshedilemeyeceğine ilişkin yasal düzenleme, ülkemizde iş güvencesine ilişkin 4773 Sayılı Kanun ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun getirdiği iş güvencesi sisteminin ve bu bağlamda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde "geçerli neden" kavramının öngörülmüş olmasından önce de 2821 Sayılı Kanun'un 30'uncu Maddesi'nde (4773 ile yapılan değişiklikten önce) de yer almaktaydı. İş güvencesine ilişkin 4857 Sayılı İş Kanunu'nda işverenin iş sözleşmesinin feshi için "geçerli sebep" kavramının yer aldığı bir hukuk düzeninde yürürlüğe konulan 6356 Sayılı Kanun'un 24'üncü Maddesi'nde temsilcinin iş sözleşmesinin feshinde "geçerli neden" kavramı değil "haklı neden" kuramına yer verilmiş olması temsilcinin iş sözleşmesinin haklı neden olmadan feshedilmesinin geçersiz olacağına ve işe iadeye yol açacağına açık bir göstergesidir. Öte yandan yasal düzenlemedeki fesih nedenini "yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe" sözleri İş K. Md. 19'daki gibi feshin geçerlik şartı olarak öngörülmüştür. Yasa bu düzenlemeyle haklı nedenle fesih için yazılı bildirim şartı aramayan ve bu nedenle eleştirilen iş kanunundaki düzenlemeden isabetli bir şekilde ayrılmıştır.

6356 Sayılı Yasa'ya göre "feshin bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendika iş mahkemesinde dava açabilir. Söz konusu bir aylık süre "hak düşürücü süre" olup yargıç tarafından re'sen gözönünde bulundurulur. Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemenin verdiği kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir. STSK. Md. 24'teki işverenin fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi ve bu sebebin "haklı bir sebep olması" gerektiğine ilişkin yasal düzenleme karşısında, sebebin varlığını ve haklılığını ispat yükünün işverende olduğu söylenebilir. Aynı şekilde işveren fesih beyanında bildirmek zorunda olduğu sebeple bağlı olup bunu dava sırasında değiştiremez. Daha önce bildirmediği başka sebeplere dayanamaz.

Mahkemenin işvereni haklı bulup davayı reddetmesi halinde, yapılan feshin geçerliliğini mahkemenin onayladığı anlamı ortaya çıkacak ve iş sözleşmesinin işverence işçiye fesih beyanının ulaştırıldığı anda ortadan kalktığı söylenebilecektir. Öte yandan mahkemenin bu yolda vereceği bir kararın artık feshin haklılığı konusunda belki davanın konusundaki farklılık nedeniyle bir kesin hüküm oluşturduğu söylenemez ise de; daha sonra açılacak bir kıdem tazminatı davasında feshin haklı nedenle yapıldığı konusunda bağlayıcı nitelikte bir kesin delil oluşturacağından kuşku duyulmamalıdır.

Buna karşılık mahkemece temsilci işçinin veya temsilcisi olduğu sendikanın açtığı davayı haklı bularak işçinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini (Amatör sendika yöneticileri için yöneticilik süresini)



aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir, söz konusu ücret ve diğer hakların ödenmesi, işçinin verilen işe iade kararı gereği işe başlatılmak üzere işverene başvurup başvurmaması veya işçi başvuruda bulunmuşsa işverenin temsilci işçiyi işe başlatıp başlatmaması şartına bağlı değildir. Bu nedenle mahkeme kararında temsilcinin söz konusu döneme ilişkin alacakları hüküm altına alınması düşünülebilirse de temsilcinin ücret ve diğer hakları, temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla, kararın kesinleşmesine kadar ki süre için ödeneceğinden ve Yerel Mahkeme karar verirken kararın kesinleşeceği zamanı öngörebilmesinin mümkün olmadığından kural olarak icrai nitelikte bir hüküm kurulamayacak, Mahkeme'nin kararı tespit niteliğinde olacaktır.

İşe iade davasını kazanan işçinin kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurması şartıyla işveren de altı iş günü içinde temsilciyi işe başlatmak durumundadır. Bu durumda işveren, temsilci işçiyi işe başlatırsa iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi bir durum ortaya çıkar. Bir başka anlatımla söz konusu durum, fesih nedeniyle kesintiye uğramamış bir iş ilişkisi olarak değerlendirilmelidir.

İşe iade kararının kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içerisinde davayı kazanan temsilci işçi işverene işe başlatılma başvurusunda bulunmalıdır. Söz konusu başvuru, yasadaki düzenlenen işverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğünün ve bu yükümlülüğü yerine getirmemesi halinde temsilcilik süresince ücret ve diğer hakları ödeme yükümlülüğünün doğabilmesi için şarttır. Yasa metninde açıkça yer verilen “kararın kesinleşmesinden itibaren temsilcinin işe başvurması şartıyla...” sözleri karşısında yasa, başka türlü bir yoruma kapalıdır. Öte yandan işe başlatılma konusunda işçinin başvurusuna muhatap olan işveren de, temsilci işçiyi altı işgünü içinde işe başlatmak zorundadır. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren temsilcilik süresinin sona ermesine kadar temsilci işçinin ücretini ve diğer haklarını ödemeye devam etmek zorundadır. Yasa, bu ödemelerin hukuki dayanağını “iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek...”, “... temsilcilik süresince...” sözleriyle belirtmektedir. Yasadaki bu düzenlemelerin kaçınılmaz sonucu söz konusu ödemelerin tazminat değil ücret niteliğinde olduğu, temsilcinin işçilik ve temsilcilik sıfatının temsilcilik süresinin sona ermesine kadar devam ettiğinin kabulüdür. Öte yandan, söz konusu durumda işverenin yükümlülüğünün işçinin yeniden temsilciliğe atanması halinde de uygulanacağına ilişkin yasa hükmünün uygulanabilirliğinin mümkün olabilmesi için de iş sözleşmesinin ve işçilik sıfatının temsilcilik süresinin sonuna kadar devam ettiğinin kabulü gerekir. Zira işyerinin işçisi olma sıfatı kalmayan birisinin yeniden temsilci olarak atanması mümkün değildir.

Yasal düzenlemeye dayanılarak yapılan yukarıdaki açıklamaların bir sonucu da işe iade davası açan ve dava sonucunda işverenin yaptığı fesih geçersiz sayılarak işe iadesine karar verilen ve süresinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmayan temsilcinin, temsilcilik süresi

sona ermeden iş sözleşmesinin feshine bağlı haklarını (kıdem-ihbar tazminatı gibi) talep etmesi mümkün değildir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2821 Sayılı Kanun'un, (4773 Sayılı Kanun'la yapılan değişiklikten önceki) bugünkü düzenlemeye benzer 30'uncu Maddesi'nin yürürlükte olduğu dönemde verdiği bir kararında da ayrıntılar bir yana bırakılırsa aynı sonuca varmıştır (Y9HD 24/11/1992, 9340/12779, Çimento İşv. D., Ocak 1993, sh.29/31; C. Tuncay, Çimento İşv. D., Temmuz 1993, sh.5; N. Çelik, 1992 kararları değerlendirmesi, sh.105).

Öte yandan işveren tarafından yapılan feshin temsilcilik süresinin sona ermesi ile kendiliğinden geçerlilik kazanıp kazanmayacağı konusundaki 274 Sayılı Yasa döneminde başlayan ve 2821 Sayılı Kanun'un 4773 Sayılı Kanun'la değiştirilmeden önceki dönemde de sürdürülen tartışmaların, 6356 Sayılı Yeni Kanun'daki açık düzenleme nedeniyle güncelliğini kaybettiği söylenebilir. Çünkü 6356 Sayılı Kanun'un 24'üncü Maddesi'nde yer alan “fesih geçersiz sayılarak” ifadesi ve işe iade davasını kazanan temsilcinin işe başlatılmaması halinde “iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek” ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır” şeklindeki düzenlemeler nedeniyle temsilcilik sıfatının sona ermesi, ile işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği de söylenemez. İşverenin, söz konusu işçiyi, işe almaması temsilcilik süresinin sonunda yapılmış bir eylemli fesih olarak kabul edilmeli ve işçinin feshe bağlı işçilik hakları bu tarihe göre belirlenmelidir.

İnceleme konumuz olaydaki duruma gelince iş sözleşmesi feshedilen temsilci işçinin söz konusu feshe karşı başvurabileceği yargı yolu yukarıda açıklanan 6356 Sayılı Kanun'un 24'üncü Maddesi'ndeki düzenlemedir. İlk bakışta temsilcilik güvencesine ilişkin düzenlemenin ispat yükü ve davayı kazanan temsilci işçi için parasal sonuçları açısından tercih edilmesi gereken bir yargı yolu olduğu söylenebilir. Ne var ki inceleme konumuz kararda davacı işçi, 24'üncü Madde'deki temsilcilik güvencesine ilişkin düzenlemedeki feshin geçersizliğini ve işe iadesini, talep ederken hem aynı maddedeki “fesih tarihi ile kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve sosyal hakların ödenmesini hem de 25'inci Madde'deki sendikal tazminat talebinde bulunmuştur. Karar metninden de anlaşılacağı üzere Yerel Mahkeme feshin sendikal örgütlenmeyi engellemek amacıyla yapıldığı sonucuna vararak davacının talepleri doğrultusunda karar vermiştir. Yerel Mahkeme kararının temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, inceleme konumuz kararında, Yüksek Mahkeme önce, temsilcilik güvenesine ilişkin 24'üncü Madde ile genel olarak sendika özgürlüğünün güvencesini düzenleyen 25'inci Madde'yi isabetli bir şekilde ve karşılaştırmalı olarak değerlendirmiş ve iş akdi feshedilen temsilci işçinin isterse temsilcilik güvencesine ilişkin 24'üncü Madde yerine, 25'inci Madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek dava açabileceği, buna karşılık, iki hükmün amacı, uygulama şartları farklı olduğundan dava konusu olayda olduğu gibi karma talepli bir dava açılmayacağını belirterek Yerel Mahkeme kararını bozmuştur.

Yargıtay kararında belirtilen görüş kanımca da isabetlidir. Çünkü her ne kadar 24'üncü Madde'deki temsilcilik güvencesine ilişkin özel bir düzenleme yer almış ise de sendikal nedenle ayırım yapmada ve de özellikle de fesih halinde genel koruma maddesi 25'inci Madde'deki düzenlemedir. Bu nedenle, temsilci için 24'üncü Madde'de özel bir düzenleme yapılmış olması, iş akdi feshedilen temsilcisinin 24'üncü Madde yerine 25'inci Madde'ye dayanarak dava açmasına engel değildir, kaldı ki ilk bakışta 24'üncü Madde'deki temsilcilik güvencesine ilişkin düzenleme temsilci için daha koruyucu gibi görünse de temsilcilik süresinin sonlarına yakın bir tarihte iş akdi feshedilen ve 24'üncü Madde'ye göre açtığı davayı kazanan temsilci için; ödenecek “ücret ve diğer hakların temsilcilik süresiyle sınırlı” olarak ödenmesini öngören düzenleme nedeniyle, söz konusu durumda 24'üncü Madde'nin temsilci için yeterince koruma sağlamadığı söylenebilir (G. Alpagut, 6356 Sayılı Kanun'un Avrupa Konseyi A.B. ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi Güncel Sorunlar 4. s.192). Yüksek Mahkeme'nin inceleme konumuz kararda işaret ettiği ikinci önemli nokta davacının aynı davada hem 24'üncü Madde'deki, fesih tarihinden hükmün kesinleşmesine kadar ki süre ücretini hem de 25'inci Madde'deki bir yıllık ücretinden az olamayacak olan sendikal tazminatı içeren her iki maddeye de kısmen dayandırılan karma talepli, bir dava açamayacağına ilişkin isabetli görüşüdür. Gerçekten de her iki madde kendi düzenlemesi içerisinde ayrı ayrı bir bütünü oluşturur. Bu bütünlüğün bozulmasına ilişkin karma nitelikli talepler kanun koyucunun her iki maddede yer alan farklı düzenleme iradesine de aykırılık oluşturur. Örneğin, her iki maddede son tahlilde, feshin geçersizliği ve işe iadeye ilişkin düzenleme yer almakla birlikte her iki maddedeki farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Bir örnek vermek gerekirse, iş akdi feshedilen işçinin, işsiz kalınan süre ücreti, 25'inci Madde'de 4 aylık bir süre ile sınırlı iken, yasa koyucu, 24'üncü Madde'de bu süreyi temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihinden, feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesine kadar olan süre olarak düzenlemiştir. Her ne kadar inceleme konumuz kararda yer almamakla birlikte işe başlatılmayan temsilcinin hukuki durumunun ne olacağı ve sonuçları üzerinde de durmak gerekir. Kanundaki düzenlemeye göre fesih geçersiz sayıldığı ve temsilcinin ücret ve diğer haklarının iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek temsilcilik süresince ödeneceği ifade edilmiştir. Ancak temsilcilik süresi sona eren söz konusu durumdaki temsilciye iş vermeme ve işe başlatmama durumunun devam etmesi halinde, yasal düzenlemenin kaçınılmaz sonucu olarak iş sözleşmesinin işverenin eylemli fesih iradesiyle sona erdiği kabul edilmeli ve feshe bağlı haklar, söz konusu tarihteki ücret ve kıdem süresine göre belirlenmelidir. Bu noktada kritik soru, söz konusu durumdaki işçinin kanunun 25'inci Maddesi'ne dayanan bir sendikal tazminat davası açabilip açamayacağıdır. Kanaatimce, işverenin yaptığı feshe karşı temsilcilik güvencesine ilişkin 24'üncü Madde hükümlerinden yararlanarak açtığı davayı kazanmış bir temsilciye işverenin temsilcilik süresi sonunda da işe başlatmaması yasal düzenlemenin kaçınılmaz bir sonucu

olarak yeni bir fesih olarak değerlendirilse de düzenlemenin amacının, temsilcileri işçinin kıdemini korumak, yapılan ödemenin niteliğinin bir tazminat değil; ücret olduğunu vurgulamak amacıyla getirilmiş yasal bir kurgu olarak kabul etmek gerekir. Bu nedenle de söz konusu durumdaki işçinin 25'inci Madde'ye dayanan bir talep hakkının olmadığını kabul etmek daha adil ve isabetli bir çözüm tarzıdır (Karşıt Görüş, E. Özkaraca, Güncel Sorunlar, 4, 191, Ayrıca bak ve karşılaştır. Alpagut, Güncel Sorunlar, 3, 128).

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2014/3181

**Karar No:** 2014/11189

**Tarihi:** 02/06/2014

**Karar Özeti:** 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21'inci Maddesi'nin Beşinci Fıkrası'na göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur.

Yasada işçinin şahsen başvurması gerektiğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçi, işe başlatılma konusundaki iradesini bizzat işverene iletebileceği gibi vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de ulaştırabilecektir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Dairemizce de benimsenen görüşü bu yöndedir (Yargıtay HGK 17.06.2009 gün ve 2009/9 232 E, 2009/278 K.).

İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. 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 Yasa'nın 21'inci Maddesi'nin Beşinci Fıkrası'na 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 olmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir. İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 21

### Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün,

Yargıtay'ca incelenmesi davalı tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşılmalı, dosya incelendi, gereği görüldü:

**1.** Dosyadaki yazılara, hükmün dairesimizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

**2.** Davacı vekili, davacının sözleşmesinin 18/02/2010 tarihinde feshedildiğini haksız fesih üzerine Bursa 4. İş Mahkemesi'nin 2010/197 Esas Sayılı dosyası ile açtığı işe iade davasında, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verildiğini, bu kararın Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından onandığını, ardından yasal başvuru süresi içinde mahkeme kararın ifası ve müvekkilinin eski işine iadesi için başvuruda bulunmasına rağmen, davalı şirketin yasal süresi içinde müvekkilini işe davet etmediğini ve hak ettiği alacaklarını da ödemediğini iddia ederek 4 aylık ücret ve işe başlatmama tazminatı alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının işe davet edildiğini, bu tarihte başka bir yerde çalıştığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davacının işe davet edildiğine ilişkin delil bulunmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21'inci Maddesi'nin Beşinci Fıkrası'na göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Yasada işçinin şahsen başvurması gerektiğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçi, işe başlatılma konusundaki iradesini bizzat işverene iletebileceği gibi vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de ulaştırılabilecektir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Dairesimizce de benimsenen görüşü bu yöndedir (Yargıtay HGK 17.06.2009 gün ve 2009/9 232 E., 2009/278 K.).

İşveren işe iade için başvuran işçiyi (1) ay içinde işe başlatmak zorundadır. Aksi halde en az dört, en fazla sekiz aylık ücret tutarında belirlenen iş güvencesi tazminatı ile boşa geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakları işçiye ödemek zorundadır.

İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. 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 Yasa'nın 21'inci Maddesi'nin Beşinci Fıkrası'na göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar

ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmektedir, tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez. İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini (1) ay içinde işçiye bildirmesi gerekir. Tebligat sorunları sebebiyle bildirim süresi içinde yapılamaması halinde, bundan işveren sorumlu tutulamaz. 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 Yasa'nın 56'ncı Maddesi'nin Son Fıkrası'ndaki izinler için öngörülen en çok dört güne kadar yol süresi makul süre olarak değerlendirilebilir. Bu durumda işçinin en fazla dört gün içinde işe başlaması beklenmektedir.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemlerle açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Somut olayda yukarıdaki ilkeler doğrultusunda işe başlatmama ve boşa geçen süre alacaklarına hak kazanılabilemesi için davacı işçinin işe başlatma talebinde samimi olması gerekir.

İşe iade davası kesinleşip 10.04.2012 tarihinde davacıya kararın tebliği üzerine davacı 17.04.2012 tarihinde işe başlatılması için müracaat etmiş işveren de 24.04.2012 tarihinde davacıya on gün içerisinde işe başlaması konusunda davet e-maili göndermiştir. Taraflar arasında olayın bu gelişimine kadar ihtilaf bulunmamaktadır. İhtilafı konu davacının 06.04.2012 tarihinde işverene müracaat edip etmediği konusundadır. Davacı müracaat ettiğine dair babası ve kardeşiyle tuttuğu bir tutanak ibraz etmiş ise de Dairesimizce bu tutanak davacının müracaat ettiğinin ispatı için yeterli görülmemiştir. Davacı işe başlatılması için yazılı başvuru ve icabında işe başlatılmadığına dair iş yerinde çalışan kişilerin tanıklığı veya noter tespiti isteyebilirdi. Kaldı ki SGK kayıtlarına göre davacının müracaat ettiği tarihte ve işe başlamak için iş yerine gittiğini iddia ettiği tarihte başka bir iş yerinde çalıştığı görülmektedir. İşe başlamak üzere değil de sırf işe başlatmama tazminatı almak amacıyla işe başvurup işe başlanılmadığı durumlarda ilk fesih geçerli hale geleceğinden mahkemece işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücreti talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.

### Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine 02.06.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.