



## **İŞE İADE DAVASI DEVAM EDERKEN İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMA DAVETİNİ REDDETMESİ**

**Hamit TİRYAKİ**

**Em. İş Başmüfettişi, Avukat**

**tiryakidanismanlik@gmail.com**

### **ÖZET**

İşe iade davaları artık yeni bir işçilik alacağına dönüşmüştür. İşçiler eski işlerine kavuşmaktan ziyade işverenden yaklaşık sekiz aylık ücreti tutarı kadar daha para almak için bu davayı açmaktadırlar. İşverenler de davayı açan işçilerini işe davet edip başlamadıkları takdirde davanın konusuz kalacağını sanmaktadırlar. İşçi bu davete olumlu cevap vermek zorunda değildir.

**Anahtar kelimeler:** İşe iade davası, işe başlama daveti, davetin reddi.

### **1- GİRİŞ**

İşe iade davaları kendine has usul ve esaslarla yürütülen bir davadır. Çok kere işverenler, zaten işe iade edilmek için bu davayı açmış, dava devam ederken işe alayım, dava konusuz kalsın, şeklinde bir değerlendirme yapabilmekte, davacı işçini eski işini yapması için işe davet edebilmektedir.

Yargılama sırasında işverenin işçiyi eski işine başlatma yönünde çağrısına işçinin olumlu yaklaşmaması, işe iade davasını olumsuz yönde etkilememelidir. İşçinin işverenin çağrısına icabet etmemesi, işe dönme konusunda gerçek niyetin taşımadığı şeklinde yorumlanmamalıdır. İşçinin açmış olduğu davanın sonucunda işe iadeyi sağlama çabası yasal hakkıdır. Kanımca da açtığı davada yargı kararı güvencesi ile işe başlatılmasını isteme hakkına sahip olan işçi daveti kabul etmek zorunda bırakılmamalı, daveti kabul etmediği için açılan dava reddedilmemelidir. İşçinin feshin geçersizliği davası açtıktan sonra işverenin işe

daveti, bir nevi feshi geri alma kabul edilebileceği gibi, aslında feshin geçersiz olduğunu ve dolayısı ile açılan davayı kabul ettiği anlamına gelir. Kabulün ise HUMK.'nun hükümleri gereği sonuçları farklıdır. Bu durumda mahkemece feshin geçersizliğine ve buna bağlı olarak işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarına karar verilmelidir<sup>1</sup>.

## **2- İŞE BAŞLATILMA DAVETİNİN KABUL EDİLMEMESİ**

Sözleşmenin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. Dolayısıyla iş sözleşmesi bir kez feshedildikten sonra tekrar iş ilişkisinin kurulması yeni bir sözleşmeyle mümkün olabilir.

İşveren dava sırasında işçiyi işe davet ettiğinde daha önce gerçekleştirdiği feshi ortadan kaldırmak istese de bu mümkün değildir. Bu davet yeni bir iş sözleşmesinin kurulması için icaptır.

Yargılama devam ederken, bazı durumlarda işveren davayı kaybedeceğini tahmin ettiğinde, açılan davayı sonuçsuz bırakmak için işçiyi işe davet edebilir. Yargılama sırasında işverenin işçiyi eski işine başlatma yönünde çağrısına işçinin olumlu yaklaşmaması, işe iade davasını olumsuz yönde etkilememektedir. İşçinin işverenin çağrısına icabet etmemesi, işe dönme konusunda gerçek niyetin taşımadığı şeklinde yorumlanmaktadır. İşçi, açmış olduğu davayla işe iadeyi sağlamak istemesi yasal bir hakkın kullanımı olarak yorumlanmaktadır.

İşe iade davası sırasında işe davet sonrası davacının işe başlamaması durumunun davacının işe iade samimiyetinin bulunmadığı şeklinde yorumlanması düşünülemez. Çünkü işçinin işe iade davasıyla boşta geçen süre alacağını mahkeme ilamıyla güvence altına almak hakkı bulunmaktadır. Aksi halde feshin geçersizliğini kabul eden işverenlerin işe iade davasının sonuçsuz kalmasını sağlamak için sözde işe davetler göndermesinin yolunu açacaktır. Kaldı ki yargılama sırasında davet sonrası işçinin işe başlamaması, işe davet koşullarının ne olduğu, aynı koşullarla mı başlatılacağı şeklinde işe iade davasının konusu olmayan tartışmalara yol açacaktır. Eğer işveren işe davetinde samimi ise işe iade davası sonrası prosedürü başlatmak adına yargılamanın her aşamasında davayı kabul ettiğini açıklayabilir<sup>2</sup>. Kararda da belirtildiği gibi, boşta geçen süre ücretini bu şekilde işe başlayan işçinin alması mutlak değildir, işveren isterse öder.

---

<sup>1</sup> Bektaş KAR, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2011, s.1137.

<sup>2</sup> Yrg. 9. HD'nin 04.12.2014 tarihli ve E. 2014/23642, K. 2014/37142 sayılı kararı.

Açtığı davada yargı kararı güvencesiyle işe başlatılmasını isteme hakkına sahip olan işçi daveti kabul etmek zorunda bırakılmamalı, sırf daveti kabul etmediği için açılan dava reddedilmemelidir. Özellikle davetin samimi olup olmadığı, açılan davayı etkisiz bırakıp bırakmayacağı üzerinde durulmalı, işçinin bu konuda çekincesi dikkate alınmalıdır.

İşçinin işverenin işe davetini değişik düşüncelerle kabul etmek istemeyebilir. Nitekim, işçi, işverenle kendisi arasında husumet oluştuğundan bahisle, işverenin bu yöndeki davetini geri çevirebilir. Esasen, böyle bir daveti kabul edip etmeme konusunda; herhangi bir yükümlülük, yasa (İş K.) tarafından işçi için öngörülmemiştir. Başka bir söyleyişle; feshin geçersizliğinin tespiti davası sürerken işverence yapılacak daveti işçinin kabul etmesi zorunluluğunu içeren ve işçi kabul etmediği takdirde de iş güvencesi hükümlerine bağlı isteklerinin reddini gerektirecek bir hukuk kuralı, Türk hukuk sisteminde yer almaz. Sonra, bu yoldaki samimi olmayan işveren davetlerine uyması da, işçiden beklenemez. Buna göre, işverenin işçiyi çalıştırmaya davetine işçi tarafından uyulmaması, açılmış feshin geçersizliğinin tespiti davasının reddine ilişkin bir sonucu zorunlu kılmamalıdır. Nitekim, işçinin, yeniden işe dönmek ve işverenin buyruğunda çalışmak istemese dahi, yapılan fesih işleminin yasaya aykırılığını tespit ettirmekte yarar vardır<sup>3</sup>.

Feshin geçersizliği kararı üzerine, işçinin on işgünü içerisinde işverene başvurmaması halinde işverence yapılmış feshin geçerli fesih haline geleceği ve işverenin sadece bu feshin hukuki sonuçlarından sorumlu olacağı 4857 sayılı İş Kanununun 21/5 maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Ancak başvuru yapan işçiyi, işverenin işe çağırmasına rağmen işçinin işe başlamaması halinde ne tür hukuki sonuçların doğacağına dair maddede bir düzenleme yoktur. Yargıtay, kanun boşluğu olarak nitelediği sorunu, işçi lehine yorum ilkesinden hareketle, işçinin başvurmamış gibi sayılması sonucuna vararak, aynı madde ile çözmüştür. Yargıtay'ın yasada bu konuda kanun boşluğu olduğu yönündeki tespiti yerindedir. Ancak burada temel sorun, kararda karşı oy da belirtildiği gibi, boşluğun aynı madde ile mi, yoksa sözleşme serbestisi konusunda Borçlar Kanununu genel hükümlerine göre mi doldurulacağıdır. Karşı oy gerekçelerinde belirtildiği gibi, feshin geçersizliği davasında üç aşama mevcuttur. Birincisi mahkemenin feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar vermesi, ikincisi karar kesinleştikten sonra işçinin on işgünü içerisinde işe başlamak için işverene başvurması, üçüncüsü işverenin işçiyi işe başlatma iradesini işçiye ulaştırmasıdır. Bu üç aşama tamamlandıktan sonra artık işverenin feshi geçersiz sayılmış ve baştan itibaren iş sözleşmesi feshedilmemiş gibi sonuç doğurmuştur. İşverenin işe başlamasını istemesi, tekrar

---

<sup>3</sup> Tankut CENTEL, İş Güvencesi, İstanbul, 2013, s.146.

kurulan iş ilişkisinde işçiden iş görme edimini yerine getirmesi demektir. İşçinin bu davete rağmen, işe başlamaması, iş görme ediminden kaçınmasıdır. Kaldı ki kanun işe başlatma veya başlatmama konusunda işverene seçimlik hak tanımıştır. Feshin geçersizliği kararı alan ve işe başlama iradesini açıklayan işçinin, bu başvuru beyanı işverene ulaştıktan sonra işe başlamama konusunda bir seçimlik hakkı yoktur<sup>4</sup>. İşçinin işe iade isteği konusunda samimi olması, tutarlı davranması, açıkladığı iradesi doğrultusunda hareket etmesi, gerekir.

Yargılama sırasında işverenin işe davetine rağmen işçinin işe dönmesinin mümkün olmadığı yönündeki cevabı halinde Yargıtay, davanın konusuz kaldığını kabul etmektedir<sup>5</sup>. Kanunun iş güvencesine ilişkin düzenlemesi kapsamında feshin geçersizliği ve buna bağlı sonuçların hüküm doğurabilmesi için işçinin işe dönmek üzere işverene başvurması icap ettiğine göre dava devam ederken işe dönmeyeceği beyanında bulunması yargılamaya devam edilmesini ve işe iade kararı verilmesini anlamsız kılar<sup>6</sup>. Buradaki fark, işçi işe dönmeyeceğine dönük iradesini açıklamasıdır.

Dava devam ederken, davacının işe davet edilmesi aksi ileri sürülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmelidir. Bu durumda, artık feshin haklı ya da geçerli olup olmadığını incelemeye ve tartışmaya gerek yoktur. Feshin geçersizliği, davalı işverenin yargılama aşamasında davacıyı yeniden işe davet etmesi ile sabittir. Esasen, her dava açıldığı tarihteki hukuki duruma ve şartlara göre değerlendirileceğinden, dava tarihinden sonra yapılan iş teklifinin davanın sonucunu davalı yararına değiştirmesi söz konusu değildir<sup>7</sup>.

Şurası da muhakkaktır ki işe iade davası sırasında davacı işe davet edilmiş ve bu davete icabet eden işçi gidip eski işinde çalışmaya başlamışsa mahkeme davanın konusuz kalması sebebiyle karar verilmesine yer olmadığına ve dört aya kadar boşa geçen süre ücretine karar vermesi de gerekir.

### 3- SONUÇ

Yargıtay da benzer esaslarla kararlarını vermektedir. İşverenin işe davetini kabul etmeyen işçinin bu yaklaşımının, işe iade samimiyetinin olmadığı şeklinde yorumlanmayacağı değerlendirmesini yapmaktadır. İşveren gerçekten eski işçisini bir an önce işe başlatmak

---

<sup>4</sup> Bektaş KAR, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2011, s.1285.

<sup>5</sup> Yrg 9. HD'nin 13.01.2005 tarihli ve E.2004/33309, K.2005/645 sayılı kararı.

<sup>6</sup> Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.757.

<sup>7</sup> Yrg. 7. HD'nin 31.03.2016 tarihli ve E. 2015/45486, K. 2016/7706 sayılı kararı.

istiyorsa, davayı kabul de edebilir. İşçi, mahkeme ilamıyla haklarını güvence altına almak istemektedir, bu da onun en doğal hakkıdır.

Sözleşmenin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. İşverence dava sırasında yapılan davet daha önce gerçekleştirilen feshi ortadan kaldırmaz. Söz konusu davet bir anlamda feshin geçersiz olduğunun kabulü niteliğindedir<sup>8</sup>.

#### **KAYNAKÇA**

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- Bektaş KAR, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2011.
- Tankut CENTEL, İş Güvencesi, İstanbul, 2013.
- Yargıtay'ın 7 ve 9'uncu Hukuk Dairesine Ait Kararlar.

---

<sup>8</sup> Yrg. 9. HD'nin 04.12.2014 tarihli ve E. 2014/17518, K. 2014/36987 sayılı kararı.