

Vahap ÜNLÜ

MESS Müşavir Avukatı

İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2007/21601**Karar No** : 2007/29856**Tarihi** : 09.10.2007

DAVA

Taraflar arasındaki, sendikal tazminat, boşta geçen süre ücreti ve kıdem tazminatı farkının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 09.10.2007 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davacı adına Avukat ... geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı işçi açmış olduğu bu davada, işe başlatılmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklarını ve kıdem tazminatı farkını talep etmiştir. Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı işçi, işe iade davası sonucu yasal süresi içinde işe başlamak için başvuruda bulunmuş ve davalı işveren tarafından süresi içinde işe davet edilmiştir. Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre ve mahkemenin de kabul ettiği üzere davacı işçi işyerine gittiği halde işe başlamaya dair bir belgeyi imzalamaktan imtina etmiş ve işe başlamayacağını bildirmiştir. Bu durumda, davacı işçi yasal süresi içinde işe başvurmakla 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinde sözü edilen boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara hak kazandığının kabulü gerekir. Bilirkişi raporunda bu yönde yapılmış olan hesapla-

ma bir değerlendirmeye tabi tutularak anılan isteğin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı se-

bepten BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 500 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükseltilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.10.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.

1. Karara Konu Olaya İlişkin Tespitler ve Hukuki Sorun

İncelemeye konu karardan anlaşıldığı üzere; davacı işçi, iş sözleşmesinin geçersiz nedenle feshedildiği gerekçesi ile, daha önce bir işe iade davası açmış ve söz konusu dava lehine sonuçlanmıştır. Davacı işçi bunun üzerine işe başlamak için süresinde işverene başvuruda bulunmuş ve davalı işveren de, süresi içinde, işçiyi işe başlaması için davet etmiştir. Davacı işçi işyerine gittiği halde, işe başlamaya dair belgeyi imzalamaktan imtina etmiş ve işe başlamayacağını bildirmiştir.

Davacı işçinin yerel mahkemece reddedilen; “boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar”, “işe başlatılmama tazminatı” ve “kıdem tazminatı farkına” ilişkin alacak talepleri göz önüne alındığında, işçinin işe başlamamak konusunda kendisini haklı gördüğü, veya işe başlatılmak konusunda davalı işverenin üzerine düşen yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmediği, ya da davalı işverenin kendisini işe hiç başlatmadığı, düşüncesinde olduğu anlaşılmaktadır. Zira davacı işçinin talepleri, bir feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonrasında işçinin süresi içinde başvurmasına rağmen işverence işe başlatılmadığı durumda talep edilebilecek alacaklardır. Davacı işçinin bu taleplerinin yerel mahkemece reddedilmesi üzerine, davacı kararı temyiz etmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu olaya ilişkin yaptığı incelemede; dosyadaki bilgi ve belgelere göre ve yerel mahkemenin de kabul ettiği üzere, davacı işçinin işe başlamaya dair belgeyi imzalamaktan imtina ettiğini ve işe başlamaktan vazgeçtiğini belirterek, bu durumda davacı işçinin, süresinde işverene başvurmuş olması nedeniyle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, “kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin en çok dört aya kadar doğmuş

bulunan ücret ve diğer haklarının” kabulüne karar verilmesi gerekirken bu talebin reddedilmesini hatalı bulmuş ve yerel mahkeme kararını bu yönüyle bozmuştur.

Yargıtay kararından anlaşıldığı üzere, davacı işçiyi işe başlatmak konusundaki davetine rağmen, işverenin davacı işçiyi işe başlatmak konusunda üzerine düşen yükümlülükleri ihlal ettiğine ya da işçiyi hiç işe başlatmadığına veya işçinin işe başlamamak konusunda haklı bir sebebi olduğuna yönelik herhangi bir neden bulunmamaktadır. Zira davacı işçinin; “boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara”, “kıdem tazminatı farkına” ve “işe başlatılmama tazminatına” yönelik üç talebi birlikte yerel mahkemece reddedilmişken, Yargıtay, yasal süre içerisinde işe başvurmakla davacının “boşta geçen süre ücreti ve diğer haklara” hak kazandığı gerekçesiyle, “anılan isteğin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddedilmesini” hatalı bularak, davacı işçinin sadece “boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları” yönünden yerel mahkeme kararını bozmuştur. Böylece Yargıtay somut olayda, davacı işçinin sadece “boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklara” hak kazanacağını, “işe başlatılmama tazminatı” ve “kıdem tazminatı farkına” hak kazanamayacağını tespit etmiş olmaktadır. Eğer olayda işçinin işe başlamamasını haklı kılacak veya işçinin davalı işveren tarafından işe başlatılmadığı sonucuna yol açacak bir sebep bulunmuş olsa idi, Yargıtay'ın davacı işçinin reddedilen diğer talepleri yönünden de yerel mahkeme kararını bozacağı kuşkusuzdur. Zira böyle bir durumda, işveren işçinin işe başlatılması konusunda kendi üzerine düşen yükümlülüğü yerine getirmemiş sayılacak ve geçersiz feshin sonuçlarından sorumlu olacaktır¹.

Olayımızda işçinin, süresinde davet edilmesine rağmen işe başlamaktan vazgeçtiği halde, İş Kanu-

nu'nun 21. maddesinin üçüncü fıkrası anlamında "boşta geçen süre ücreti ve diğer haklara" hak kazandığı sonucuna varılmıştır. Yargıtay kararında davacı işçinin bu alacağa hak kazanmasının gerekçesi; "işçinin yasal süresi içinde işverene başvurusu" olarak ifade edilmiştir.

Yazımızda üzerinde duracağımız hukuki sorun; "feshin geçersizliği ve taraflar arasındaki iş sözleşmesinin hiç feshedilmemiş gibi devam etmesine ilişkin Yargıtay'ın yaklaşımı karşısında" ve genel olarak, işe iade davasını kazanan işçinin kesinleşen kararın tebliğinden itibaren yasal süresinde işverene başvurmasına ve işverenin de süresinde işe başlatmak istemesine rağmen, işe başlamaktan vazgeçen işçinin bu davranışının nasıl yorumlanabileceği, buna bağlı olarak incelenen kararda ifade edildiği gibi, 'boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara' hak kazanıp kazanamayacağı konusu olmaktadır.

II. Feshin Geçersizliği ve İş Sözleşmesinin Hiç Bozulmamış Gibi Devam Etmesi Konusu

İşverenin işe başlatmak istemesine rağmen, işçinin işe başlamaktan vazgeçmesinin nasıl değerlendirilebileceği konusu, yapılan feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine ilişkin karar sonrasında, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin kesilmeksizin devam edip etmediği, devam ediyor ise "hangi aşamanın bu sonucu başlattığı", başka bir deyişle; taraflar arasındaki iş sözleşmesinin "ne zaman canlanmış sayılacağı" konusu ile doğrudan ilgilidir. Feshin geçersizliği kararı sonrasında (aşağıda belirtilen koşulun gerçekleşmesiyle), taraflar arasındaki iş sözleşmesi hiç kesilmemiş gibi devam etmiş sayılmaktadır. Sözleşmenin devam etmiş sayılacağı hususu yargı kararlarında da sıklıkla ifade edilmektedir. Buradaki temel sorun, bunun hangi şartlar altında gerçekleşmiş sayılacağı yani, sözleşmenin ne zaman hiç feshedilmemiş gibi devam ettiğinin kabul edileceği noktasındadır.

Bizim de katıldığımız, öğretilerde ileri sürülen bir görüşte de ifade edildiği üzere; feshin geçersizliğine ilişkin kesinleşen kararın tebliğinden itibaren, işçinin yasal süre olan 10 işgünü içinde işverene başvurması ile taraflar arasındaki sözleşme hiç feshedilmemiş gibi bir durum ortaya çıkmaktadır². İş

Kanunu'nun 21. maddesinin beşinci fıkrasına göre, işçinin yasal süre içinde işverene başvurmaması halinde, geçersizliğine hükmolunan fesih geçerli sayılacak ve işveren geçerli feshin sonuçlarından sorumlu olacaktır. Bu durumda mahkemece karar verilen "feshin geçersizliği hükmü", işçinin yapacağı başvuru anına kadar sonuçlarını doğurmayıp, askıda kalmaktadır. İşçi, süresinde başvuru yapmaz ise, geçersiz olduğu tespit edilen işveren fesih geçerli sayılacak ve fesih yapıldığı tarih itibarıyla hukuki sonuçlarını doğuracaktır. İşçinin süresinde işverene başvurusu ile geçersizliğine hükmolunan fesih ortadan kalkacak ve taraflar arasındaki iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi devam eder hale gelecektir.

Feshin geçersiz sayılması üzerine sözleşmenin devam ettiğinin kabulü, "sözleşmenin ne kadar süre için devam etmiş sayılacağı" sorusunu da beraberinde getirmektedir. Yargıtay'ın bazı kararları ile bu konuda tereddüt yaratan bir durum ortaya çıkmıştır.

Kararın kesinleşmesine kadar en çok dört ayla sınırlı çalıştırılmayan sürenin kıdem, ihbar ve yıllık ücretli izin süresine eklenmesi konusundaki bazı Yargıtay kararlarında;

"...Hakimin, feshin baştan itibaren geçersiz olduğunu, diğer deyimle feshin hüküm ve sonuç doğurmadığını tespiti ile aynı zamanda, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin en çok 4 ay devam ettiği anlaşılmaktadır...Kanunda tazminat değil, işçinin çalıştırılmadığı süre içinde doğmuş bulunan ücret alacağının ödeneceğine ilişkin kural da, taraflar arasındaki sözleşmenin bir süre devam ettiğine işaret etmektedir. Feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir. Ancak yasanın düzenlemesi gereği bu sürenin 4 aya kadar ücret ve diğer yasal haklarının ödenmesine karar verilen süre, ihbar, kıdem tazminatı ve yıllık izin alacağının hesabında nazara alınması..." gerekliliği ifade edilmiştir³.

Yasal düzenleme karşısında, Yargıtay'ın söz konusu kararlarda ifade ettiği üzere, çalışılmayan döneme ilişkin en çok 4 aylık sürenin kıdem, ihbar ve yıllık ücretli izin süresinden sayılması isabetlidir. Ancak ilgili kararlarda, "feshin geçersiz sayılması ile hüküm ve sonuçlarını doğurmayacağı" ifa-

de edilmesine rağmen; bir yandan “sözleşmenin 4 ay devam ettiği”, diğer yandan “feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiğinin kabul edilmesi”, taraflar arasındaki sözleşmenin ne kadar süre için devam etmiş ve buna bağlı olarak hangi tarihte sona ermiş sayılacağı konusunda tereddüde yol açar niteliktedir.

Nitekim anılan kararlardan biri öğretilerde de inceleme konusu olmuştur⁴. Söz konusu incelemede, anılan durum şu şekilde ifade edilmiştir:

“Yargıtay’ın kararında; ‘...feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir...’ şeklindeki ifadeye de yer vererek, sözleşmenin devam süresi konusunda, işverenin işe başlatmama tarihine hukuki bir değer atfediyor gibi görünse de, kararın bütünü dikkate alındığında, Yargıtay’ın, feshin geçersizliğine ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararına rağmen işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, sözleşmenin sona erme tarihinin 4 aylık boşta geçen sürenin sona erme tarihi olarak kabul ettiği sonucu çıkartılabilecektir...”

Yargıtay, aynı konuda, daha sonraki zamanlarda verdiği kararlarında, ‘sözleşmenin 4 ay daha devam ettiği’ ifadesini kullanmamış ve aşağıdaki şekilde hüküm kurmuştur⁵:

“...Hakimin, feshin baştan itibaren geçersiz olduğunu, diğer deyimle feshin hüküm ve sonuç doğurmadığını tespiti ile aynı zamanda, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin devam ettiği saptanmış bulunmaktadır...Kanunda tazminat değil, işçinin çalıştırılmadığı süre içinde doğmuş bulunan ücret alacağının ödeneceğine ilişkin kural da, taraflar arasındaki sözleşmenin devam ettiğine işaret etmektedir. Feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmekle, iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir. Ancak yasanın düzenlemesi gereği bu sürenin 4 aya kadar ücret ve diğer yasal haklarının ödenmesine karar verilen süre; ihbar, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin alacağının hesabında nazara alınması gerekmektedir...”

Bu anlamda Yargıtay, sözleşmenin sona erme tarihi açısından ilk kararlarında ortaya çıkan çeliş-

kili durumu ortadan kaldırmış ve “işçinin işe başlatılmadığı tarihte” sözleşmenin sona ermiş kabul edileceğini açıklığa kavuşturmuş ve dolayısıyla sözleşmenin bu tarihe kadar devam etmiş sayılacağını da kabul etmiştir.

Nitekim birçok kararda görüldüğü üzere, Yargıtay’ın istikrar kazanmış ve içtihat haline gelmiş görüşü; “feshin geçersizliği ve işçinin işine iadesine karar verilmekle iş sözleşmesi kesintisiz devam etmiş sayılacağından, feshin geçersizliği ve işe iade kararına rağmen işçinin işe başlatılmadığı tarihin fesih tarihi, başka bir deyişle; taraflar arasındaki sözleşmenin sona erme tarihi”, olduğudur⁶. Her ne kadar Yargıtay kararlarında; “feshin geçersizliği ve işçinin işine iadesine karar verilmekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam etmiş sayılacağı” ifade edilmekteyse de, kararın kesinleşmesinin ve kesinleşen kararın tebliği üzerine işçinin yasal süresinde işverene başvurusunun olması gerektiği açıktır.

“İşe başlatmamanın” işverence yapılan fesih olarak kabul edilmesi ve “işçinin işe başlatılmadığı tarihte” sözleşmenin sona ermiş sayılmasının sonucu olarak, Yargıtay, kıdem tazminatı farkının bu tarihteki emsal ücret üzerinden hesaplanmasını ve kıdem tazminatı tavanı olarak bu tarihteki tavanın dikkate alınmasını, başta ödenmeyen kıdem tazminatına bu tarih itibarıyla faiz yürütülmesini kabul etmiştir⁷.

Yasal süresinde başvurusuna rağmen işçinin “işe başlatılmamasının” iş sözleşmesini sona erdiren fesih olarak kabul edilmesi, sözleşmenin sona erdiği tarihte halihazırda devam eden mevcut bir sözleşmenin varlığını da gerekli kılmaktadır. Eğer işe başlatmama tarihinde taraflar arasında devam etmekte olan bir sözleşme bulunmamakta ise, işe başlatmamayı sözleşmeyi sona erdiren fesih olarak kabul etmek güç olacaktır. Bu bağlamda; “işe başlatmamayı” iş sözleşmesini sona erdiren fesih olarak kabul ettiğimizde, yukarıda değindiğimiz üzere; işçinin yasal süresi içinde işverene başvurması ile birlikte geçersizliğine karar verilen feshin hükümsüz hale geldiğini, bu durumda iş sözleşmesinin hiç feshedilmemiş sayılarak sözleşmenin devamlılığının sağlandığı görüşünü de kabul etmek, kanımızca tutarlı bir yaklaşım olacaktır. Zira, kesinleşen kararın tebliği sonrasında, işçinin yasal süresi içindeki başvurusuyla “feshin geçersizliği” etkin gelmekte, yapılan fesih hükümsüz olmakta ve

ortadan kalkmakta, taraflar arasındaki iş sözleşmesi devam eder hale gelmektedir. Bu durumda, ortadan kalkmış bir fesih ve devam eden iş sözleşmesi karşısında “işe başlatmama” sözleşmeyi sona erdiren bir fesih olarak değerlendirilebilecektir. Böylelikle işçinin yasal süresi içinde işverene başvurması ile taraflar arasındaki sözleşmenin devamlılığı sağlanmış olacağından, “işe başlatmama” ile oluşan fesih tarihinde mevcut olması gereken, devam eden bir iş sözleşmesinin varlığı ihtiyacı da, karşılanmış olacaktır.

Bu açıklamalar neticesinde, işverence davet edilmesine rağmen işe başlamaktan vazgeçen işçinin bu davranışını değerlendirecek olursak; işçinin yasal süre içinde başvurusu ile önceki feshin hükümsüz hale gelmesi ve sözleşmenin kesilmeksizin devam ediyor olması karşısında, işverenin işçiyi işe davet etmesine rağmen işe başlamaktan vazgeçen işçinin bu davranışının “istifa” olarak kabul edilmesinin, “feshin geçersizliği ve iş sözleşmesinin devamı noktasında”, isabetli olacağını düşünmekteyiz⁸. Böyle bir durumda, işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacak, kendisine bunlar daha önce peşin olarak ödenmiş ise iade ile yükümlü olacaktır.

Yargıtay’ın; “feshin geçersizliği ve işçinin işine iadesine karar verilmekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam etmiş sayılması nedeniyle, feshin geçersizliği ve işe iade kararına rağmen işçinin işe başlatılmamasını fesih tarihi” olarak kabul ettiği istikrar kazanmış görüşünün de, bizi aynı sonuca götürmesi gerektiği kanısındayız. Zira, işçinin işe başlatılmamasının sözleşmeyi sona erdiren fesih olarak kabul edildiği bir durumda, bu tarihe kadar sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği kabul edilebiliyorsa, işverenin çağrısına rağmen işçinin çalışmaktan vazgeçtiği durumda da, aynı şekilde, sözleşmesinin kesintisiz devam ettiğini kabul etmek ve işçinin çalışmaktan vazgeçmesi nedeniyle de bu davranışını istifa olarak değerlendirmek, tutarlı bir sonuç olacaktır⁹.

III. En Çok Dört Aylık Ücret ve Diğer Haklar Açısından Durum

İş Kanunu’nun 21. maddesinin beşinci fıkrası gereğince, yasal süresi içinde işverene başvurmayan işçinin, üçüncü fıkrada belirtilen, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok

dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları talep edebilmesi mümkün değildir. Zira, işçi süresinde başvurmaz ise, fesih geçerli sayılacağından, işveren sadece kıdem, ihbar tazminatı ve varsa diğer işçilik alacaklarından sorumlu olacaktır.

Yargıtay, işçinin çalıştırılmadığı döneme ilişkin en çok dört ayla sınırlı süreye ait ücret alacağını, işçinin yasal süresi içinde işverene başvurduğu anda muaccel olacağına karar vermiştir¹⁰. Feshin geçersizliğine bağlanmış bu alacağa, kanaatimizce de, işçinin yasal süre içinde işe başlamak için işverene başvurusu ile hak kazanılacaktır. İşçinin başvurusu ile “feshin geçersizliği” hüküm ve sonuçlarını doğurmuş olacağından, fesih ortadan kalkacak ve iş sözleşmesi hiç bozulmamış gibi devam eder hale geleceğinden, işçinin işe başlatıldığı veya başlatılmadığı durumlar ile, işverenin çağrısına rağmen işe başlamaktan vazgeçen işçinin davranışının istifa olarak kabul edilmesi durumunda da, işçi en çok dört ayla sınırlı ücret ve diğer haklarını talep edebilecektir.

IV. Sonuç

Somut olayda, işçi, işe başlaması için işverence süresi içinde davet edilmesine rağmen, işe başlamayacağını bildirerek, çalışmaktan vazgeçmiştir. Yargıtay, işçinin kıdem tazminatı farkı, işe başlatılmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara yönelik taleplerini reddeden yerel mahkeme kararını, sadece Kanunun 21. maddesi anlamında “boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar” yani, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört ayla sınırlı ücret ve diğer haklar yönünden bozmuştur. Böylelikle Yargıtay, olayda işçinin kıdem tazminatı farkı ve işe başlatılmama tazminatına hak kazanamayacağını tespit etmiş olmaktadır.

Yargıtay kararında, işçinin işe başlamaktan vazgeçmesine rağmen, sadece “boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara” hak kazanması, işçinin süresi içinde işverene başvurması ile açıklanmıştır. Ancak, işçinin işe başlamaktan vazgeçmesine ilişkin davranışının nasıl yorumlandığı açıklanmamıştır.

Yargıtay, daha önce benzer bir davada verdiği kararında, işverenin davetine rağmen çalışmaktan vazgeçen işçinin davranışının, iş sözleşmesinin

kendisi tarafından feshedildiği anlamına gelmeyeceğini, bu durumda İş Kanunu'nun 21. maddesinin beşinci fıkrasının kıyasen uygulanacağını ve feshin geçerli bir fesih olarak değerlendirileceğini, kabul etmiştir¹¹. Olayımızda ise, işverenin davetine rağmen işe başlamaktan vazgeçen davacı işçinin bu davranışı, işverene hiç başvurmadan olarak değerlendirilmemiş ve fesih geçerli kabul edilmemiştir. Zira, geçerli bir feshin olması halinde işçinin boşta geçen süreye ait ücreti hak edemeyeceği tartışmasızdır.

Bu açıklamalar çerçevesinde, kararda, her ne kadar işçinin işe başlamaktan vazgeçmesine ilişkin davranışı yorumlanmamış olsa da, olayda iş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirilmiş olduğunun kabul edildiği, bu nedenle işçinin diğer taleplerinin kabul görmeyerek sadece boşta geçen süre ücretine hak kazandığı sonucuna varılabilir.

DİPNOTLAR

- 1 Osman Güven Çankaya-Cevdet İlhan Günay-Seracettin Göktaş; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006 (2.Bası), s.298.
- 2 Mollamahmutoğlu, Hamdi; İş Hukuku (2.Bası), Ankara 2005, s.592.
- 3 Yargıtay 9.H.D., 6.12.2004 tarih ve E:2004/28355, K:2004/26161, 28.4.2005 tarih ve E:2005/886, K:2005/14880, 14.2.2005 tarih ve E:2005/43, K:2005/4089 sayılı kararları. Ayrıca bkz. Çankaya-Günay-Göktaş; s.1016-1020 arasında yer alan kararlar.
- 4 Şahlanan, Fevzi; İşe İade Kararının Uygulanmaması Durumunda Dört Aylık Çalıştırılmayan Sürenin Kıdem Süresine Eklenmesine İlişkin Yargıtay Karar İncelemesi, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi, Nisan 2005, s.43-45.
- 5 Yargıtay 9.H.D.,10.10.2005 tarih ve E:2005/2277, K:2005/32778, 3.10.2005 tarih ve E:2005/16932, K:2005/31926 sayılı kararları. Kararlar için bkz. Çankaya-Günay-Göktaş; s.1012-1013.
- 6 Yargıtay 9.H.D., 22.6.2006 tarih ve E:2005/38631, K:2006/18287 sayılı kararı; bahsedilen durumun Dairenin istikrar kazanan uygulaması olduğu kararda da belirtilmiştir.
- 7 Yargıtay 9.H.D. 11.4.2006 tarih ve E:2005/23233, K:2006/9580, 28.4.2005 tarih ve E:2005/886, K:2005/14880, 12.4.2005 tarih ve E:2004/18066, K:2005/12952 sayılı kararlar, ayrıca bkz. Osman Güven Çankaya-Cevdet İlhan Günay-Seracettin Göktaş, s.302.
- 8 İşverenin işçiyi işe başlatma isteğine ve beyanına rağmen işe başlamaktan vazgeçen işçinin davranışının istifa olarak kabul edilmesi konusunda bkz; Mollamahmutoğlu, Hamdi; s.593-594.
- 9 Aksi yönde Yargıtay 9.H.D. 11.7.2005 tarih ve 2005/20810 E., 2005/24800 K. sayılı kararı; söz konusu kararda işveren tarafından çağrılmasına rağmen işe başlamaktan vazgeçen işçinin bu davranışının istifa olarak kabul edilemeyeceğine, bu durumda İş Kanunu'nun 21/5 fıkrasının kıyasen uygulanmak suretiyle feshin geçerli sayılacağına ve işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarına hak

kazanacağına karar verilmiştir. Söz konusu karar ve incelemeleri için bkz. Aktay, Nizamettin; İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Karar İncelemesi, MESS Sicil Dergisi, Eylül 2006, sayı 3, s.103-110; Uçum, Mehmet; İşe İadede İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukuki Sonuçları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 2006, sayı 2, s.177-192

10 Yargıtay 9.H.D. 8.7.2003 tarih, 2003/12442 E., 2003/13123 K., 30.10.2003 tarih ve 2003/18346 E., 2003/18347 K. sayılı kararlar.

11 Bkz. 9 no'lu dipnotta yer alan karar.