

VELİOĞLU ERBAY

AVUKATLIK BÜROSU

İŞE İADE DAVASI

GİRİŞ:

İş güvencesi hükümlerine tabi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında feshedilmişse ve işçi de bu feshin geçerli bir nedene dayanmadığını iddia ediyorsa, feshin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir aylık süre içinde iş mahkemesinde feshin geçersizliğinin tespitini talep ederek işe iade davası açma hakkına sahiptir. Feshin geçersizliği iddiası ile açılan bu davanın konusu, feshin geçersiz olduğunun tespit edilmesi ve bunun sonucunda da işçinin işe iadesinin sağlanmasıdır.

DAVANIN TARAFLARI, GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME:

İşe iade davasının davacısı, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş olan işçi olup, iş akdini fesheden işveren de davalı sıfatına haizdir. Bu davada görevli mahkeme, iş mahkemesidir. İş mahkemesi bulunmayan yerlerde ise iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemesi görevli olacaktır. İşe iade davasında yetkili mahkeme ise işverenin ikametgahı sayılan yer mahkemesi (ticaret sicil kaydının bulunduğu yer mahkemesi) veya işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesidir. Bu düzenlemeye aykırı yetki sözleşmeleri geçersiz sayılır.

DAVA AÇMA SÜRESİ:

İşe iade davasının bir an önce sonuçlanması ve tarafların mağdur olmaması amacıyla, Kanun Koyucu'nun işe iade davalarının fesihten itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içinde açılması ve ilk derece mahkemesince davanın 2 ay içinde sonuca bağlanması ile temyiz aşamasının 1 ayda sonuçlandırılması iradesi doğrultusunda, işe iade davalarının dilekçe, dosya havalesi ve postada geçen süreler hariç 3 ay içinde kesin olarak karara bağlanması gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 20. Maddesinin 1. fıkrasına göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, geçersiz olduğunu düşündüğü fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde dava açmalıdır. İşçinin bu süre içinde mahkemeye başvurmaması halinde iş sözleşmesinin feshi geçerli hale gelecek ve işe iade edilme hakkını mahkeme nezdinde ileri süremeyecektir. Dava açma süresi hak düşürücü süre olduğundan, hakim tarafından re'sen dikkate alınması gerekmektedir. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

İşyerinin devredildiği hallerde, işyerinin devrinden önce işçinin iş sözleşmesinin feshi gerçekleştirilmişse, iş sözleşmesinin feshedildiği tarih ile işe iade kararının kesinleştiği tarihe kadar olan süre içinde yapılan işyeri devirlerinde de iş sözleşmesi devralan işverene geçmiş kabul edilmektedir. Bu sebeple işe iade davasının, iş sözleşmesini fesheden işverene değil işyerini devralan işverene karşı açılması gerekmektedir.

İŞE İADE DAVASININ AÇILMASI İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR:

İşçinin işe iade davasını açabilmesi için gerekli olan şartlar aşağıdaki gibidir. Buna göre;

1-) İşyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışıyor olması gerekmektedir.

İşe iade davası açmak isteyen işçinin, ayrıldığı işyerinde en az 30 işçinin çalışıyor olması gerekmektedir. İşverenin aynı iş kolunda birden fazla işyeri varsa, İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen "30 veya daha fazla işçi" sayısının tespitinde tüm işyerlerindeki toplam işçi sayısı dikkate alınacaktır. Yapılan bu hesaplamada, işyerinde çırak ya da stajyer öğrenci olarak çalışanlar dikkate alınmazlar. Ayrıca işveren, başka bir işverene ait işin bir bölümünde veya eklentisinde iş alan işveren işçilerini münhasıran o işyerinde çalıştırıyorsa, o yer artık alt işveren için yeni bir işyeri haline gelmiş olacağından, alt işveren işçileri asıl işveren işyerindeki otuz işçinin hesabında nazara alınmaz ve asıl işveren işçileri de alt işveren işçileri için otuz işçi hesabına dahil edilmez.

2-) İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile o iş yerinde çalışıyor olması gerekmektedir.

İş Kanunu'na göre işveren ve işçi arasında imzalanan iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi şeklinde düzenlenebilmektedir. İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmesi, "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir." şeklinde tanımlanmışken, belirsiz süreli iş sözleşmesi, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır." şeklinde ifade edilmiştir. Sözleşmenin belirli süreli veya belirsiz süreli olarak düzenlenmiş olması, sözleşmenin sona ermesi durumunda önem arz edecektir.

Belirli süreli iş akdi ile çalışmakta olan işçiler bakımından, taraflarca belirlenen süre sonunda iş sözleşmesi kendiliğinden sona ereceğinden, belirli süreli çalışan işçilerin işe iade davası açma hakkı bulunmamaktadır ve bunun sonucunda işe iade hakkına ilişkin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaklardır. Ancak iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olduğunun tespiti mahkeme tarafından yapılmakta olup, iş akdinde belirtilen sözleşmenin niteliği bağlayıcı değildir. Belirli süreli olarak düzenlenen bir iş sözleşmesi gerekli şartları sağlamaması sebebi ile mahkeme tarafından belirsiz süreli olarak değerlendirilerek, işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanması sağlanabilir. İş Kanunu'na göre belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça birden fazla sayıda üst üste yapılması yasaklanmıştır. Böyle bir durumda iş sözleşmesinin kurulduğu andan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği ifade edilmiştir.

İş yerinde belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışan tek bir işçi bile işe iade davası açabilir. Bunun için işyerinde çalışan işçilerin tamamının belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalışıyor olması gerekmez.

3-) İşçinin en az 6 aydır o işyerinde çalışıyor olması gerekmektedir.

İşe iade davası açılabilmesi için gerekli olan diğer bir koşul da, işçinin o işyerinde en az 6 aylık kıdeminin olmasıdır. İşçinin 6 aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesaplanır. Bu 6 aylık kıdeme iş sözleşmesinde bir deneme süresi kararlaştırılmışsa, bu deneme süresi de dahil edilmelidir. 6 aylık kıdem hesaplanırken İş Kanunu'nun "çalışma süresinden sayılan haller" başlıklı 66. maddesindeki süreler dikkate alınacaktır. İşçinin işe iade davası açabilmesi için diğer yirmi dokuz işçinin altı aylık kıdeminin işverene ait o işyerinde veya işyerlerinde tamamlanmış olması şartı aranmayacaktır.

4-) İş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı olarak feshedilmesi gerekmektedir.

İşe iade davasının açılabilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı olarak feshedilmiş olması gerekir. İşçiye tanınmış olan bu hak ile, işveren tarafından gerçekleştirilecek fesihlere karşı işçinin korunmasının sağlanması amaçlanmaktadır. İşçinin haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesini bizzat kendisinin feshettiği durumlarda işçinin iş güvenliği hükümleri çerçevesinde işe iade davası açma hakkı bulunmamaktadır.

5-) İşçinin işveren vekili veya işveren vekili yardımcısı statüsünde olmaması gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 2. maddesindeki düzenlemeye göre; *"İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz."* İfadeden de anlaşılacağı üzere işveren vekili, işyerinin yönetiminde yetkili bir kişidir.

İş Kanunu, işçilerin iş güvencesinden yararlanabilmesi hususunda işveren vekilleri açısından bir istisna düzenlemiştir. Bu kapsamda, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri işe iade davası açamazlar. Önemli olan husus münhasıran sadece bir işyerini sevk ve idare yetkisinin işçi işe alma ve çıkarma yetkisini de içermesi gerektiğidir. İşletmenin bütününe sevk ve idare yetkisi açısından işçi işe alma ve çıkarma yetkisi şartı öngörülmemiştir.

6-) İşçinin iş sözleşmesi geçerli bir sebebe dayanmaksızın işveren tarafından feshedilmiş olmalıdır.

İşveren iş sözleşmesini feshederken işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İşçi ancak işveren tarafından yapılan feshin geçerli bir nedene dayanmaması halinde işe iade davası açabilecektir. Feshin geçerli bir nedenle yapıldığını ispat etmekle yükümlü olan işverendir. Eğer işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ediyor ise bu durumda ispat yükü işçi de olacaktır.

İşçinin iş sözleşmesindeki yükümlülüklerini kasıtlı olmasa da özen yükümlülüğüne uygun davranmayarak ihmalî davranışla ihlal etmesi de geçerli fesih nedeni oluşturur. İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde feshi geçerli kılabilir. İş akdinin performans düşüklüğü sebebi ile feshi halinde, geçerli sebep kriterinin sağlanıp sağlanmadığı konusunda işveren, benimsediği performans ölçme sistemini değil, benzer işi yapanlarda daha az verim olup olmadığını araştıracaktır.

İş Kanunu'nun 18. maddesinde aşağıda yazılı olan haller geçersiz fesih nedeni olarak sayılmıştır.

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- İş Kanunu'nun 74. maddesinde öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- Hastalık veya kaza nedeniyle İş Kanunu'nun 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

Yukarıda sayılanlar örnek olarak gösterilmiş olup, benzer nedenler de iş güvencesi yönünden geçerli fesih nedeni oluşturmaz. Bu nedenler hizmet sözleşmesinin ihbar öneli tanınarak da olsa feshi için işverene imkân vermediğinden bu nedenler fesih bildiriminde yazılı olsa veya bu nedenlerle feshedilmiş olsa da fesih geçerli sayılamayacağından işçinin işe iadesine karar verilecektir.

7-) İşçinin savunmasının alınmış olması gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 19. maddesine göre hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. İş Kanunu'nda savunmanın ne şekilde alınması gerektiği belirtilmemiş ise de yazılı olarak savunma alınması uygun olacaktır.

FESİH BİLDİRİMİN ŞEKLİ VE İÇERİĞİ

İş akdini haklı sebeple de olsa fesheden işveren, bu açıklamasını işçiye bildirmekle yükümlüdür. İş Kanunu'nun 19. maddesine göre işveren tarafından yapılan bu fesih bildirimini yazılı şekilde yapılmalı ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi gerekmektedir. Fesih bildiriminin yazılı ve gerekçeli olması, işçinin işe iade davası açması durumunda ispat kolaylığı sağlayacaktır.

İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI

İşe iade davasının sonucunda; davanın kabulüne veya davanın reddine karar verilir veya davanın konusuz kalması söz konusu olabilir. Bu kapsamda;

1-) Davanın Kabulü

İşçinin açtığı işe iade davasında işveren feshin geçerli veya haklı nedene dayanılarak yapıldığını ispat edemezse, davanın kabulüne karar verilecektir. İşe iade davasının kabulü; işçinin yerel mahkemede açmış olduğu davayı kazandığı anlamına gelir. Bu kararı iş mahkemesi vermektedir. Karar, davalı tarafça temyiz edilerek Yargıtay'a götürülebilir.

İşe iade davasının kabul edilmesi ile birlikte ortaya çıkan durumlar aşağıdaki gibidir;

- **Feshin Geçersizliği ve İşe İade Kararı**

İşe iade davasının işçinin lehine kabul edilmesinin sonucu olarak işveren tarafından yapılan fesih geçersiz kabul edilecektir. İş mahkemesi gerekçeli kararında öncelikle

“Feshin Geçersizliği” tespitini yapacak ve bu konuda kararını verecektir. İş sözleşmesi sona erdirilirken işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilecektir. İş mahkemesi ikinci olarak işe iade kararı verecektir. Feshin geçersizliğinin tespiti yapıldıktan sonra geçersiz fesih sebebiyle işçinin işine iadesi yönünde hüküm kurulacaktır.

- **İşverene Yapılacak İşe İade Başvurusu**

Mahkemenin verdiği feshin geçersizliğine ve işçinin işine iadesine ilişkin kararın işçiye tebliğinden itibaren on iş günü içinde işçinin işe başlamak üzere işverene başvurusu gerekmektedir. Bu süre hak düşücü kesin süredir. İşveren, on iş günü geçtikten sonra yapılan başvuruyu kabul etmek zorunda değildir. İşçi, bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılan fesih geçerli bir fesih hükmünde sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

İşveren kendisine başvuruda bulunan işçiyi bu tarihten itibaren 30 gün içerisinde ya işe geri alacak yada yasal olarak hak ettiği tazminatlarını ödeyecektir. Burada seçimlik bir hak söz konusudur. İşveren, işçiyi işe başlatmakta veya tazminatını ödeyip başlatmamakta serbesttir.

İşçinin işine başlatılması durumunda işveren, işçinin iş sözleşmesi feshedilmeden önce sahip olduğu bütün hakları (ücret, kıdem, ikramiye, araç tahsisi, sosyal haklar v.s) işçiye vermek zorundadır. Buradaki diğer bir husus ise işe iade kararı verilip işe iade alınan personelin yerine alınan başka işçi varsa, işe iade kararı sonrasında işe alınan işçinin iş sözleşmesi feshedilebilecektir. Bu işe iade kararı fesih için geçerli bir neden sayılacaktır.

- **İşe Başlatmaması Halinde İşveren Tarafından İşçiye Tazminat Ödenmesi**

İş mahkemesi tarafından feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda, işveren işçinin başvurusunu tebliğ aldığı tarihten itibaren bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorundadır. Aksi takdirde işçiye en az dört en çok sekiz aylık brüt ücreti tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bu tazminat işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplanacaktır.

İş Kanunu uyarınca işverene seçimlik bir hak verilmiştir. İşçiyi başvurusu üzerine, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Yani işverenin işçiyi işe başlatması için mutlak bir zorunluluk yoktur. İşe başlatmama tazminatının tutarını mahkeme resen işçinin kıdemine ve iş sözleşmesinin fesih şekline göre belirleyecektir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatları incelendiğinde işçinin kıdemine göre işe başlatmama tazminatı için belli kıstaslar kabul ettiği görülmektedir. Yargıtay içtihatlarında yıllık izni düzenleyen İş Kanunu'nun 53. maddesini emsal alarak işe başlatmama tazminatını kıdem süresi 6 ay – 5 yıl arası olan işçi için 4 ay, 5 – 15 yıl arası olan işçi için 5 ay, 15 yıldan fazla olan işçi için 6 ay olarak esas alıp fesih sebebine göre bu süreyi 8 aya kadar çıkarabilmektedir. İşverenin söz konusu tazminatı ödeme yükümlülüğü bir aylık sürenin sonunda gerçekleşmiş olacaktır. Dolayısı ile tazminatın ödenmemesi halinde faiz başlangıç tarihi bir aylık işe başlatma süresinin bittiği tarih olmalıdır. Kanunda bu faiz için özel bir düzenleme bulunmadığından yasal faiz uygulanacaktır.

İşyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu durumlarda asıl işverenin iş sözleşmesinde taraf sıfatı bulunmaması sebebi ile alt işveren işçisi alt işveren

aleyhine işe iade davası açmak zorundadır. Ancak, emsal Yargıtay içtihatları uyarınca, işe iade kararı sonrasında işçinin işe başlamak üzere alt işverene süresinde başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretinden asıl işveren alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır. Bununla birlikte, işe başlatmama tazminatından asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için işinin bu tazminata hak kazanma tarihi olan işe alınmama tarihinde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin varlığı şarttır.

- **Boşta Geçen Süre İçin İşveren Tarafından İşçiye Tazminat Ödenmesi**

Mahkeme işe iade davasında verilen kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenmesi yönünde karar verecektir. Bununla birlikte, işçinin işverene süresi içinde (kesinleşen feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme kararının işçiye tebliğinden itibaren 10 iş günü) işe iade talebi ile başvurmaması halinde boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları talep hakkı doğmayacaktır. İşçi bu tazminatı almaya başka bir iş yerinde çalışmaya başlasa da hak kazanacaktır. İşçinin farklı bir işyerinde çalışmaya başlaması bu tazminatı almasına engel değildir.

Boşta geçen süre içerisinde ücret dışında doğmuş bulunan diğer hakların da işçiye ödenmesi gerekir. Şayet işyerinde ikramiye ve yemek uygulaması gibi uygulamalar söz konusu ise bu haklar da göz önünde bulundurulmaksızın sadece çıplak ücret üzerinden boşta geçen süre ücretine hükmedilemez. İşçinin çalıştırılmadığı en çok dört aylık sürede yürürlüğe giren zamlar söz konusu ücretin belirlenmesinde dikkate alınacaktır. Bu süre içinde iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ya da işyeri uygulamasından doğan ikramiye, giyim ve yakacak yardımı gibi haklar da nazara alınmalıdır. Ancak, işçinin fiilen çalışmasına bağlı olarak yapılan yardımların; örneğin ulaşım ve yemek gibi yardımların parasal bedelini talep hakkından söz edilemeyeceğinden, bu yardımlar kapsama alınmamalıdır. İşbu boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aylık ücretten sigorta priminin de kesilmesi gerekmektedir. Zira bu süre iş ve sigorta ilişkisinin devam ettiği bir döneme ilişkindir.

- **İşçinin İşe Başlatılması; Kıdem ve İhbar Tazminatının Mahsubu ve İadesi**

İşveren işçinin talebi doğrultusunda işçiyi işe başlatma kararı verir ise, eğer daha önceden peşin olarak ödenmiş bildirim sürelerine ait ücret ile kıdem tazminatı var ise, iş kanunu hükümlerine göre ödenmiş olan bu tutar işçiye tazminat olarak ödenecek tutardan mahsup edilecektir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ise ayrıca ödenmek zorundadır.

İşçiye ödenmiş olan ihbar ve kıdem tazminatı miktarı daha fazla ise ve işçi bakiyeyi ödemezse, işveren bakiyeyi işçiden ancak ve ancak yasal yollardan tahsil edebilecektir. İşçinin ücretinden yasanın cevaz verdiği özel haller dışında bir yargı kararı olmaksızın işverenin tek taraflı iradesi ile kesinti yapması mümkün olmadığından, işçi tarafından iade edilmesi gereken kıdem ve ihbar tazminatı nedeni ile işçi ücretinden kesinti yapılamaz. Bu sebeple işveren ancak dava ya da icra takibi yolu ile tazminatları tahsil edebilecektir.

2-) Davanın Reddi

İşçi tarafından iş mahkemesi nezdinde açılmış olan işe iade davası, çeşitli sebeplerle iş mahkemesi tarafından uygun bulunmayabilir. Bu gibi durumlarda mahkeme, işçi tarafından

açılan işe iade davasını reddeder. İşe iade davasının reddi halinde mahkeme işveren tarafından yapılan feshin kanuna uygun geçerli ve haklı bir nedene dayandığını kabul etmiş olmaktadır. İşçinin bu durumda, yargılama masraflarını ve karşı taraf kendisini vekil ile temsil ettirdiği durumlarda yasal vekalet ücretini ödemekle sorumludur. İşçi tarafından açılmış olan işe iade davası reddedilmiş olsa bile, işçinin kanuni olarak hak ettiği ve işveren tarafından kendisine verilmeyen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve tüm sair işçilik alacakları ayrı bir dava ile işverenden istenebilir. İşe iade davasının kaybedilmiş olması yukarıda sayılmış olan taleplerde bulunmaya engel teşkil etmez.

3-) Davanın Konusuz Kalması

Davanın konusuz kalması iki şekilde meydana gelecektir. Bu durumlardan birincisi, dava devam ederken işçinin işveren tarafından işe başlatılmasıdır. Bu durumda işe iade davasının reddine karar verilmesi gerekmeyecektir. Davası işe iade kararı verilse bile diğer yönlerden konusuz kalsa da yerleşik yargı içtihatları doğrultusunda devam edecek ve işçi işverenden boşta geçirdiği süre nedeniyle en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarını talep edebilecektir. İşverenin dava devam ederken işçiyi işe başlatması davanın kendiliğinden tamamen konusuz kalacağı anlamına gelmemektedir. Boşta geçen süre ve avukat vekalet ücreti işverenden davaya devam ederek alınabilir.

İkinci durum ise işçinin davadan feragat etmesidir. İşçi davasından vazgeçerse dava konusuz kalır. Bu durumda tarafların yaptığı tüm masraflarda kendi üzerlerine kalır.

İŞE İADE DAVASI İLE İLGİLİ BAZI ÖZEL DURUMLAR

1-) İşe İade Davası İle Birlikte Kıdem ve İhbar Tazminatı, Ücret Alacağı ve Diğer İşçilik Alacaklarının Talep Edilip Edilemeyeceği Hususu

Aynı anda hem feshin geçersizliği ile işe iade talep edilmesi hem de iş akdinin feshedilmesi sonucuna bağlı olan tazminatların istenmesi birbiriyle çelişkili bir durum yaratacağından aynı davada gerek işe iade gerekse de kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının talep edilmesi mümkün değildir. İşe iade davası işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisini sürdürmeyi amaçlarken, kıdem ve ihbar tazminatının talep edilmesi iş ilişkisinin sona ermesinden doğar. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre, işe iade ve iş akdinin sona ermesine bağlı olan işçilik haklarının birlikte talep edildiği davalarda öncelikle davaların ayrılmasına karar verilmelidir. İşe iade davasında verilecek kararın kesinleşmesi, kıdem ve ihbar tazminatı talep edilen davada bekletici mesele yapılmalıdır.

Ücret alacağı davası, yapısı gereği iş sözleşmesinin feshinden doğan bir dava değildir. İş ilişkisi devam ederken de işçi ücret alacağını dava edebilir. Bu durumda işe iade davası ile ücret alacağı davası birlikte açılabilir mi sorusu gündeme gelebilir. Ancak her iki davanın yargılama usulleri birbirinden farklı olduğu için davalar birlikte açılmaz. İşe iade davası seri yargılama usulüne, ücret alacağından doğan dava ise sözlü yargılama usulüne tabidir. Birlikte açılmaları halinde bu davaların da ayrılmasına karar verilecektir.

2-) İşe İade Talep Eden İşçinin Dava Devam Ederken Başka Bir İşe Girmesi Hususu

İlgili Yargıtay kararında da belirtildiği üzere, davacının fesihden sonra başka bir iş yerinde iş bulması, boşta geçen süre ücret alacağını etkilemediğinden ve davalı feshin geçersizliği ile temerrüde düştüğünden yasal sınır olan 4 aya kadar ücret ve diğer hakların hüküm altına alınması gerekir .

Öte yandan belirtilmelidir ki işe iade davası açan bir işçinin, dava devam ederken, başka bir işyerinde işe başlaması dava konusu feshin geçerli sayılmasına neden olmayacağı gibi işçinin işe iade edilmesine de bir engel teşkil etmemektedir. Kanunda bu yönde bir düzenleme olmadığı gibi, çalışma halinde bu sürenin boşta geçen süreden mahsup edileceğine dair bir kurala da yer verilmemiştir. Çalışma hakkının, Anayasal bir hak olması sebebiyle, işçinin açtığı işe iade davası nedeniyle dava sonuçlanana kadar çalışmaması gerektiği düşünülemez. Bu süreçte çalışan işçiye davayı kazanması halinde 4 aya kadar olan ücreti de kesintisiz olarak ödenmelidir. Netice itibariyle, işçi işe iade davası açtıktan sonra karşısına çıkan iş imkanlarını değerlendirebilir.

3-) İş Güvencesi Hükümlerinin Emrediciliği Hususu

İş Kanunu'nun "geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21. maddesinin son fıkrası, mutlak emredici nitelikte bir hüküm getirilmiştir. Bu kapsamda 21. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

4-) İşverenin Ek Prim Bildirgesi ve Ek Muhtasar Beyanname Düzenlemesi Hususu

Gelir Vergisi Kanunu'nun 61. maddesindeki düzenleme çerçevesinde, ücretin tazminat veya başka adlar altında ödenmiş olmasının onun niteliğini değiştirmeyeceğinden, ilgiliye iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen zaman için yapılan ödemeler, hangi ad altında olursa olsun ücret olarak değerlendirilip, gelir vergisine ve damga vergisine tabi tutulacaktır.

Sigortalı, feshin geçersizliğine ve işe iadeye dair kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmuş olması koşuluyla işçinin işe başlatılması ya da başlatılmamasına bakılmaksızın en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarından, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası primleri de dâhil olmak üzere tüm sigorta kolları üzerinden prime tabi tutulacak ve bu süreler hizmetten sayılacaktır.

İşverenin, mahkeme kararının kendisine tebliğ edildiği tarihten işçinin işe başlatılması ya da başlatılmamasına bakılmaksızın 10. iş gününün bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar en çok dört ay için ek prim bildirgesi düzenleyip kuruma vermesi gerekmektedir. İşverenin bu yasal süre içinde ek prim belgesini düzenleyip kuruma vermesi halinde idari para cezası uygulanmaz. İşveren, geriye dönük ek prim bildirgesi ile birlikte ek muhtasar beyanname de düzenleyecektir.