

İŞE İADE DAVASINDA İŞYERİNİN KAPANMASI VEYA İŞÇİNİN MESLEK KODUNA UYGUN FAALİYETİN BULUNMAMASI HALİNDE MAHKEME KARARININ UYGULANABİLİRLİĞİ

4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi kapsamında bulunan işçilere, geçersiz nedenle yapılan fesihlere karşı işe iade davası açma hakkı tanınmıştır. Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işe işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak uygulamada, işyerinin kapanmış olması veya işçinin meslek koduna uygun faaliyet alanının artık mevcut olmaması gibi durumlarda mahkeme kararının nasıl uygulanacağı konusunda çeşitli uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada, 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesinde öngörülen işe başlatma prosedürü, Yargıtay kararları çerçevesinde değerlendirilmekte; işçi ve işverenin samimiyet yükümlülüğü ile idarenin inceleme yetkisinin sınırları ele alınmaktadır.

1. Giriş

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca, otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işverenin geçerli bir sebebe dayanması zorunludur. İş güvencesi sisteminin temel amacı, işçiyi keyfi feshe karşı korumak ve geçersiz fesih halinde iş ilişkisini mümkün olduğunca devam ettirmektir.

Bu kapsamda Kanunun 21 inci maddesinde, feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde izlenecek prosedür ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Ancak uygulamada özellikle işyerinin kapanmış olması veya işçinin meslek koduna uygun faaliyetin bulunmaması gibi nedenlerle işe başlatmanın fiilen mümkün olup olmadığı hususunda önemli hukuki tartışmalar yaşanmaktadır.

2. İşe İade Kararının Hukuki Sonuçları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 inci maddesinde, geçersiz nedenle yapılan feshin sonuçları ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir.

Buna göre mahkeme veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işveren, işçiyi kesinleşen kararın kendisine ulaşmasından sonra yapılacak başvuru üzerine bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.

İşverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, mahkemece belirlenen ve dört aydan sekiz aya kadar ücret tutarında işe başlatmama tazminatı ödemesi gerekmektedir. Ayrıca kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmayan süre için en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi de Kanuni bir yükümlülüktür.

Buna karşılık işçi de kesinleşen kararın tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak amacıyla işverene başvurmak zorundadır. Bu süre içerisinde başvuruda bulunulmaması halinde ilk fesih geçerli hale gelmekte ve işveren yalnızca geçerli feshe bağlı hukuki sonuçlardan sorumlu olmaktadır.



3. İşe Başlatma Prosedürü ve Tarafların Samimiyet Yükümlülüğü

Kanunda öngörülen işe başlatma prosedürü yalnızca şekli bir süreç olmayıp tarafların gerçek iradelerini de içermektedir.

İşçinin işe başlama başvurusunun gerçek amacının işe dönmek olması gerekir. Sadece işe başlatmama tazminatından yararlanmak amacıyla yapılan başvurular dürüstlük kuralıyla bağdaşmamaktadır.

Benzer şekilde işverenin de işe davetinin gerçek ve samimi olması gerekir. İşverenin sırf işe başlatmama tazminatı ödememek amacıyla şeklen yaptığı davetler hukuken geçerli kabul edilmemektedir.

Bu husus Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 01.03.2017 tarihli ve E.2015/22-279, K.2017/388 sayılı kararında açıkça ifade edilmiş; hem işçinin başvurusunun hem de işverenin davetinin samimi olması gerektiği vurgulanmıştır.

4. İşçinin Aynı veya Eşdeğer İşte Çalıştırılması

İşe iade kararının gerçek anlamda uygulanabilmesi için işçinin fesih tarihindeki işine veya buna eşdeğer nitelikte bir işe başlatılması gerekmektedir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında işçiyi aynı koşullarda başka bir işte görevlendirmesi mümkün olmakla birlikte bu değişikliğin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmaması gerekir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında da belirtildiği üzere, aynı işin bulunmaması halinde işverenin çalışma koşullarında değişiklik yaparak işçiyi başka bir görevde istihdam etme imkânının bulunup bulunmadığının somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda işçinin görevlendirileceği işyerinde boş kadronun bulunması, görevlendirmenin iş sözleşmesi kapsamında kalması ve işverenin yönetim hakkı çerçevesinde yapılması önem taşımaktadır.

5. İşyerinin Kapanması veya Meslek Koduna Uygun Faaliyetin Bulunmaması

Uygulamada karşılaşılan en önemli sorunlardan biri, işe iade kararının kesinleştiği tarihte işyerinin kapanmış olması veya işçinin meslek koduna uygun faaliyet alanının artık mevcut olmamasıdır.

Bu durumda işverenin işçiyi aynı işte çalıştırma imkânının bulunup bulunmadığı, başka bir işyerinde eşdeğer iş teklif edilmesinin mümkün olup olmadığı ve teklif edilen işin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturup oluşturmadığı somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmelidir.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 19.03.2012 tarihli ve E.2012/10519, K.2012/8818 sayılı kararında, işçinin farklı bir bölümde görevlendirilmesinin çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturup oluşturmadığının bilirkişi incelemesi ve keşif sonucunda belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.



Dolayısıyla işyerinin kapanması veya meslek koduna uygun faaliyetin bulunmaması tek başına işe başlatma yükümlülüğünü ortadan kaldıran mutlak bir neden olarak değerlendirilemez.

6. İdarenin İnceleme Yetkisinin Sınırları

Mevzuat hükümleri ile Yargıtay kararları birlikte değerlendirildiğinde, idarenin yalnızca Kanunda öngörülen şekli prosedürün yerine getirilip getirilmediğini inceleyebileceği anlaşılmaktadır.

Buna karşılık;

- işçinin işe başvurusunun samimi olup olmadığı,
- işverenin işe davetindeki gerçek iradesi,
- işverenin eşdeğer iş sağlama imkânının bulunup bulunmadığı,
- çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana gelip gelmediği,

gibi hususlar maddi vakıaların değerlendirilmesini gerektirdiğinden idari inceleme kapsamında çözümlenmesi mümkün değildir.

Bu tür uyuşmazlıkların çözüm yeri yargı mercileridir.

7. Sonuç

İşe iade kararlarının uygulanması yalnızca Kanunda belirtilen sürelerin yerine getirilmesinden ibaret değildir. İşçi ve işverenin karşılıklı davranışlarının dürüstlük kuralına uygun olması, işe başlatma iradesinin gerçek ve samimi bulunması gerekmektedir.

İşyerinin kapanması veya işçinin meslek koduna uygun faaliyetin bulunmaması halinde ise işverenin aynı veya eşdeğer iş sağlama imkânının somut olayın özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmesi zorunludur.

Bu nedenle, tarafların samimiyetine, çalışma koşullarında esaslı değişiklik bulunup bulunmadığına ve eşdeğer iş imkânının varlığına ilişkin uyuşmazlıkların idare tarafından değil, delillerin değerlendirilmesi suretiyle yargı mercilerince çözümlenmesi gerekmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

