

# Karar İncelemesi

## İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü

İpek KOCAGİL\*

T.C.  
Yargıtay  
9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2009/21710  
Karar No:2009/22886  
Tarih: 15.09.2009

**Özü:** İşe iade davası sırasında ölen işçinin 4 aya kadar boшта geçen süreye ait ücret ve diğer haklara dair isteğinin kabulüne karar verilmesidir. Boшта geçen süreye ait 4 aylık süre için ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacı ölen işçinin mirasçılarına ödenmesine karar verilmesidir.

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davacının yargılama sırasında ölmesi sebebiyle konusuz kalan işe iade ve işe başlatmama tazminatı ve boшта geçen süre ücretleri hakkında karar verilmesine yer olmadığına dair karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı E., F. ve davalı avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR:** 1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının temyizine gelince:

Davacı işçi feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesi istendiğinde bulunmuş, davalı işveren feshin geçerli nedene dayandığını savunmuştur.

Yargılama sırasında davacı işçi ölmüş, mirasçıları davaya devam etmişlerdir.

Mahkemece, yapılan yargılama sonunda feshin geçerli bir nedene dayanmadığı yönünde karar vermiş ancak, davacı işçi ölmüş olmakla işe iade ve işe

\* Araş. Gör. Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

başlatmama tazminatı ve boшта geçen süreye ait ücret istekleri yönünden davanın konusuz kaldığından söz edilerek karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm kurulmuştur. Öncelikle belirtmek gerekir ki, somut olay yönünde uyulan bozma ilamına uygun yapılan araştırmaya göre davacı işçi yönünde fesih için geçerli bir nedenin bulunmadığı belirlenmiş olup, somut olayın özelliği dikkate alındığında mahkemenin bu kararı dosya içeriğine de uygundur.

Öte yandan, iş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona (BK m.347/1) erdiği konusunda bir kuşku bulunmamaktadır.

İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatının mirasçılara geçtiği (İş Kan. 14) de bir gerçektir. O halde dava konusu haklar irdelenmelidir. Türk Medeni Kanunu'nun 599. maddesine göre Kanunda ön görülen ayrık durumlar saklı kalmak üzere mirasçılar miras bırakanın alacaklarını doğrudan doğruya kazanırlar.

Davacı işçinin iş sözleşmesi 01.12.2006 tarihinde iş yerinde yeniden yapılanma ve alt işveren uygulamasına gidilmesi nedeniyle fesedilmiştir. Dava 13.12.2006 tarihinde açılmıştır. Davacı yargılama sırasında ölmüştür.

Davacı, davayı açmayla işe iade iradesini belirtmiştir. Amaç, işe iade edilmek ve edilmemesi halinde akçalı haklardan yararlanmaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen 4 aya kadar ki boшта geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar işverenin işe başlatma veya başlatmamaya bağlı bir sonuç değildir.

Ölüm olgusu bir hukuki ilişkide aleyhe olarak yorumlanmamalıdır. işçi ölmeseydi ne tür davranışa üstünlük tanınacak idiyse, öngörülen bu davranışa hukuki sonuç bağlanmalıdır. Öte yandan bir yasa yorumlanırken yasanın konuluş amacı dikkate alınmalıdır. Yasadaki işe iade hükümleri işçinin işe iadesini amaçlamıştır. Ölüm olaylarında nasıl bir sonuç bağlayacağı yasa belirtilmediğine göre bu boşluğu doldurmak yargıcın görevidir (TMK m.1/II). Yargıç burada Kanun koyucu olarak davranmalıdır. Davacı işe iade davasını açarken feshin geçerli bir nedene dayanmadığını iddaa etmiştir. Geçersiz fesih var ise ölüm tarihine kadar ki boшта geçen süre ücretine yasal 4 aylık sınırlama dikkate alınarak hükmetmelidir. Böyle bir sonuç genel olarak yasanın amacınada uygundur. Aksi halde iş verenin haksız davranışı işçinin ölümü nedeniyle karşılıksız kalmaktadır. Bu durum da adalet duygusunu incitir.

Geçerli nedene dayanmayan feshin tespiti ile yetinilmesi, ölen işçinin mirasçıları yönünden hiç bir imkan sağlamayacaktır. Oysa konu, sosyal güvenlik haklarını da ilgilendirmektedir. 4 aya kadar ücret ve diğer haklar yönünden Sosyal Güvenlik Kurumu'na prim yatırılması ve ölen işçinin mirasçılarının buna göre sosyal güvenlik haklarından buna göre yararlanması gerekir.

İşe iade yargılaması sırasında işçinin ölümü daha önce Dairemizin önüne uyuşmazlık olarak gelmiş ve işçinin ölümü sebebiyle işe başlama yönünde başvuruda bulunulmasının imkansız olduğu gerekçesiyle boшта geçen süreye ait

ücret isteklerini reddine karar verilmiştir. (Yargıtay 9. HD. 06.11.2006 gün 2006/20109 E, 2006/29326 K.). Konu, temyize bu konu olayda Dairemizce bir kez daha ve etraflıca değerlendirilmiş ve yukarıda belirtilen gerekçelerle işe iade yargılaması sırasında ölen işçi yönünden 4 aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara dair isteğinin kabulüne karar vermek gerekmiştir.

Böyle olunca işçinin ölümü feshi izleyen 4 ay geçtikten sonra gerçekleşmiş olmakla, ölen işçinin mirasçılarına 4 aylık süre için boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekir. Mahkemece davanın kısmen kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup 4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

**HÜKÜM:** Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkemenin kararının bozularak ORTADAN KALDIRILMASINA,
  - 2- Feshin geçerli nedene dayanmadığının TESPİTİNE,
  - 3- Davacı işçi yargılama sırasında ölmüş olmakla işe iade ve işe başlatmama tazminatı istekleri konusunda kalmakla bu yönlerden KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA,
  - 4- Boşta geçen süreye ait 4 aylık süreye ait ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacı ölen işçinin MİRASÇILARINA VERİLMESİNE,
  - 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
  - 6- Davacının yapmış olduğu 60.-TL. yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerine bırakılmasına,
  - 7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 575.-TL. ücreti vekaletlin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
  - 8- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,
- Kesin olarak 15.09.2009 tarihinde oyçokluğuyla karar verildi.

### **KARŞI OY**

Davacı işçi, işten çıkarılma nedeninin geçerli olmadığını ileri sürerek, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesini talep etmiştir.

Yargılama sırasında davacı işçi ölmüş olduğundan mirasçıları davaya katılarak davayı sonuçlandırmışlar. Mahkemece, işçinin işten çıkarılma nedeninin geçerli bir nedene dayanmadığına ancak, davacının ölmesi nedeniyle işe iade ve işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret talepleri yönünden bir karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir.

İş sözleşmesi, çalışma gücünü karşı tarafın emrine, o şahsa bağımlı şekilde ve bir bedel karşılığında vermeyi kabul eden bir sözleşmedir.

İş sözleşmeleri, işçinin kişiliği ve nitelikleri nazara alınarak işverenle yapılan sözleşmelerdir. Bu nedenle işçinin ölümü ile sözleşme sona erer. (BK m.347/1) Bu durumda iş görme borcu mirasçılarına geçmediği gibi görülmekte olan dava yönünden kesinleşmiş maddi bir alacak da oluşmadığından mirasçıları herhangi bir hak talep edemezler.

Mirasçıları ilgilendiren davalar ölüm sonucunda mirasçılara geçen alacaklara ilişkin davalardır.

İşe başlamayı isteme hakkı ise kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardandır. Bu hak kişinin ölümü ile son bulur. Ölenin mirasçıları tarafından istenemez. Zira sağlığında kullanılmayan haklar mirasçıları tarafından kullanılamaz. Bu itibarla dava devam ederken işçinin ölümü halinde mirasçılar 4 aylık ücret talebinde bulunamazlar.

Zira İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrasının açık hükmü boşta geçen süreyle ilgili ücrete hak kazanabilmenin şartı, kesinleşen işe iade hükmünün tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işçinin işe başlamak için işverene başvurması gerekir. İşçinin ölümüyle anılan başvuru imkansız hale geldiğinden boşta geçen süreyle ilgili ücret hakkında karar verilemez.

Diğer bir deyişle, mirasçılar işçinin yerine işe başlamak için başvuramazlar. Diğer taraftan işçi iş sözleşmesinin feshinden sonra 1 aylık dava açma süresinde ölmesi halinde de mirasçılar ölen işçi yerine işe iade davası açamazlar.

Dava konusu olayımızda da dava görülürken, davacı işçi ölmüş olması nedeniyle işverene başvurması imkansız hale geldiğinden, yukarıda açıklanan nedenler ve Dairemizin şimdiki kadarki uygulamaları da nazara alındığında anılan mahkeme kararının onanması görüşünde olduğundan, çoğunluğun kararın bozulması görüşüne katılmıyorum. 15.09.2009

Üye

Sami ÖZFIRAT

KARŞI OY

Feshin geçersizliği davalarında üç aşama mevcuttur. Birincisi; mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi, ikincisi; karar kesinleştikten sonra işçinin 10 iş günü içerisinde işe başlamak için işverene başvurması, üçüncüsü; işverenin işçiyi işe başlatma iradesinin işçiye ulaştırmasıdır. (B.Kar. İş Güvencesi ve Uygulaması, s.809)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21.maddesine göre mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçi kesinleşen kararın tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. işçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Buna göre işçinin işe başlatmama tazminatı ile çalıştırılmadığı en çok 4 aylık ücret ve diğer haklara hak kazandırılması için kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. Aksi halde, işverence yapılmış olan fesih geçerli hale gelir.

Yüksek Dairenin son yıllarda kararlılık kazanmış görüş ve uygulamalarına göre, işçinin kesinleşen mahkeme kararından sonra işverene işe başlamak için başvurması tek başına yeterli görülmemektedir. işçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi değildir. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe

iade başvurusu olarak değerlendirilemez. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. (Dairemizin 14.10.2008 gün ve 2007/29383-2008/27243 sayılı kararı) Somut olayda davacı işçi yargılama sırasında ölmüş olduğuna göre işe başlamak için işverene başvurması imkansız hale gelmiştir. İşe başlatılma talebi inşai bir hak olup mirasçılar tarafından kullanılması mümkün değildir. Yasal düzenleme ve Dairemizin yukarıda açıklanmaya çalışılan uygulamaları göz önüne alındığında yargılama sırasında vefat eden işçinin dava açmakla işe iade iradesini belirttiği amacın işe iade edilmek ve edilmemesi halinde akçalı haklardan yararlanmak olduğu gerekçesiyle davaya devam eden mirasçılar yararına 4 aya kadar boшта geçen süre ücretine hükmedilmesi yönünden yerel mahkeme kararının bozulmasına ilişkin sayın çoğunluğun görüşüne katılamıyorum. 15.09.2009

Üye

Ömer Hicri TUNA

## **KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

### **1. Kararın Özeti**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 15.9.2009 tarihli, 21710/22886 sayılı kararına konu olan olayda, iş sözleşmesi feshedilen işçi, feshin geçerli nedene dayanmaması sebebiyle, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Ancak, işe iade davası görülürken, işçi ölmüş ve davaya mirasçıları tarafından devam edilmiştir. Yerel mahkeme feshin geçerli bir nedene dayanmadığına karar vermiş; ancak işçinin ölümü nedeniyle işe iade, işe başlatmama tazminatı ve boшта geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar bakımından davanın konusuz kaldığını ve bu nedenle, bu talepler bakımından karar vermeye yer olmadığına hükmetmiştir. Davacı ve davalı avukatları tarafından süresinde karar temyiz edilmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi boшта geçen 4 aylık süreye ait ücret ve diğer haklar bakımından davanın kabul edilmesi gerektiğine oyçokluğu ile karar vermiş ve yerel mahkemenin kararını bozmuştur.

### **2. Yargıtay Kararının Gerekçesi**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında daha önce aynı konuda vermiş olduğu bir başka kararından bahsederek, görüşünü değiştirdiğini belirtmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 06.11.2006 tarihli, 20109/29326 sayılı kararında, işe iade davası sırasında ölen işçinin mirasçılarının, boшта geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hak taleplerinin, işçinin 10 gün içinde işverene başvurmasının imkansız hale gelmesi sebebiyle reddine karar vermiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bu yeni kararında, eski görüşünü değiştirdiğini belirtmiştir. Yargıtay, kararında ölüm olgusunun işçi aleyhine yorumlanmaması gerektiğini belirterek, Kanun'da işe iade

hükümleri düzenlenirken işçinin ölümü ile ilgili bir hüküm bulunmamasının, Kanun'da bu konuda boşluk olduğu anlamına geldiğini ve hakimın Türk Medeni Kanunu'nun 1. maddesinde belirtildiği üzere, boşluğu doldurması gerektiğini kabul etmiştir. Yerel mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi durumunda, boşta geçen en çok 4 aylık süreye ilişkin ücret ve diğer haklara hükmetmenin yasanın amacına daha uygun olduğunu kabul etmiştir. Yargıtay, işçinin işe iade davası açmasıyla işe başlama iradesini göstermiş olduğunu ve mirasçılardan Medeni Kanununun 599. maddesi uyarınca alacak hakkına sahip olduklarına da kararında değinmiştir.

Ayrıca Yargıtay, kararında boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların istenebilmesinin, işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmamasına bağlanmadığına değinmiştir. Feshin geçersizliğinin tespitinin, mirasçılar açısından Sosyal Güvenlik haklarına da etkisi dikkate alınırca, boşta geçen süreye ilişkin taleplerin hüküm altına alınmaması durumunda pek bir anlamı da kalmamaktadır. Bu gerekçelerle, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi daha önceki görüşünden dönerek işe iade davası sırasında ölen işçinin mirasçılarının boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları Türk Medeni Kanunu'nun 559. maddesine göre kazandığını ve yerel mahkemenin bu yönde karar vermesi gerektiğini hükme bağlamıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2 üyesi verilen karara katılmayarak gerekçelerini karşı oy yazılarında belirtmişlerdir. Karşı oy yazılarında karara katılmamalarının gerekçesi olarak, her iki üye de İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrasında öngörülen, işçinin kararın kesinleşmesinden itibaren 10 gün içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması koşulunun, olayda işçinin ölümü ile imkansız hale geldiğini belirtmişlerdir. Mirasçılardan işe başlamak için başvuramayacakları, bu hakkın kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olduğu ve işçinin ölümü ile son bulduğu karşı oy yazılarında vurgulanmıştır. Üye Ömer Hicri Tuna'nın karşı oy yazısında bu gerekçelere ek olarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.10.2008 tarihli ve E. 2007/29383, K. 2008/27243 sayılı kararına atıf yapılarak işçinin işe başlamak için işverene başvurusunun yeterli görülmediği, Yüksek Mahkemenin, işçinin bu başvurusunda samimi olması gerektiği yönündeki görüşünü de, gerekçesine eklemiştir. Buna göre işçinin işe başlamak için işverene başvuruda bulunması sadece işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapılmışsa, Yüksek Mahkeme daha önce vermiş olduğu kararlarında bu başvuruyu geçerli bir başvuru olarak kabul etmemekte ve işveren sadece geçerli feshin sonuçlarından sorumlu olmaktadır.

### 3. Değerlendirme

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın şartları düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 18. maddesi işçinin, iş güvencesi hükümlerinden hangi şartlarla yararlanabileceğini düzenlemiştir. Buna göre, işyerinde 30 veya daha fazla işçi çalışması, işçinin 6 aylık

kıdeme sahip olması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması ve işveren vekili olmaması koşuluyla işçi, iş güvencesi kapsamına alınmaktadır. İş güvencesi kapsamına giren işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, geçerli nedenlerin varlığı halinde, fesih nedeni açıkça belirtilerek ve yazılı olarak işveren tarafından feshedilebilir. İş sözleşmesinin fesh edilmesinde geçerli neden olmadığını ileri süren işçi İş Mahkemesine 1 ay içerisinde başvurarak, feshin geçersizliğini dava edebilir.<sup>1</sup> Mahkeme, feshin geçerli nedene dayanmadığını tespit ederse, kararında işçiye ödenecek boşa geçen en fazla 4 aylık süreye ilişkin ücret ve işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek işe başlatmama tazminatını da hüküm altına alır.<sup>2</sup> Mahkeme, kararında, işe iade yerine tazminata hükmedemez. Kanunumuzda, geçersiz feshe bağlı tazminat talepleri işe iade kurumuna bağlı olarak düzenlenmiştir. Mahkeme, feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe aidesini ve boşa geçen en fazla 4 aylık ücretini ve işverenin işçiyi işe iade etmemesi durumunda ödenecek tazminatı hüküm altına alır.<sup>3</sup>

İş Kanunu'nun 21. maddesine göre, işverenin geçerli bir sebep olmadan iş sözleşmesini feshetmesi durumunda mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmekteyse de, mahkemenin vermiş olduğu karar mutlak anlamda, kararın verilmesiyle sonuç doğuran bir geçersizlik değildir<sup>4</sup>. Mahkemenin feshin geçersizliğine dair vermiş olduğu karar, işçinin 10 gün içinde işverene başvurması koşuluyla sonuçlarını doğurur. İşçinin işverene başvurma süresinde, mahkeme hükmü askıdadır, işçinin başvurusu ile feshin geçersizliğine dair verilen karar hükümlerini doğuracaktır<sup>5</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararlarında *“işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur”* ifadesi sıkça kullanılmaktadır.<sup>6</sup> İş Kanunu'nun 21. maddesi, işçinin 10 günlük hak düşürücü süre içinde işverene çalışmaya hazır olduğunu belirten başvuruda bulunmaması durumunda yapılan feshin geçerli feshin sonuçlarını doğuracağını düzenlemekle, işçinin işverene başvuruda bulunmaması durumunda boşa geçen süreye ilişkin 4 aylık ücretini ve işe başlatmama tazminatını

<sup>1</sup> Keser, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 2010, Ankara, 43-44; Akyiğit, İş Hukuku, 2010, 8. Bası, Ankara, 180-184

<sup>2</sup> Narmanlıoğlu, “İş Güvencesine İlişkin Dava Açan İşçinin Kanuni Prosedürün Devamı Sırasında Ölmesi Halinde Bazı Güvence Hükümlerinden Mirasçılardan Yararlanacağına İlişkin Yargıtay Kararı Hakkında Düşünceler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, Sayı 26, 487-488

<sup>3</sup> Ekmekçi, Ömer, “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süresi ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, Mercek, Temmuz, 2003, s. 135

<sup>4</sup> Sözek, İş Hukuku, 2009, 5. Bası, İstanbul, 580

<sup>5</sup> Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 2008, 3. Bası, Ankara, 761

<sup>6</sup> Yarg. 9 HD. 18.03.2009, E. 2007/38730, K. 2009/7345; Yarg. 9. HD. 14.10.2008, E. 2007/29283, K. 2008/27243 (www.hukukturk.com)

alamayacağını hükme bağlamıştır.<sup>7</sup> İşçinin süresinde işverene başvurması fakat bu başvurusunu daha sonra geri alması durumunda da işçi işverene hiç başvuruda bulunmamış gibi değerlendirilir.<sup>8</sup>

Kanun'un 21. maddesinin 5. fıkrası uyarınca işçinin 10 gün içinde işverene başvuruda bulunmaması durumunda işveren sadece geçerli feshin sonuçlarından sorumlu olacaktır<sup>9</sup>. Kanun'un bu hükmüyle, mahkemenin feshin geçersizliğine ilişkin verdiği kararın sonuç doğurabilmesi, işçinin davranışına bağlanmıştır. İşçinin mahkemenin kararının kesinleşmesinden sonra 10 gün içinde işverene başvurması kişiye sıkı sıkıya bağlı bir haktır<sup>10</sup>. Zira iş sözleşmesi işçinin şahsına bağlı bir sözleşmedir<sup>11</sup>. İşçinin mirasçılarının, işçinin ölümü halinde sözleşmeyi devam ettirme borçları yoktur. İşe başlamayı talep etme hakkı da sadece işçiye aittir. Mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra 10 gün içinde mirasçıların işverene başvurması mümkün değildir.

Boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar, işe başlatmama tazminatı veya işe iade, geçersiz nedenle yapılan feshin sonuçlarıdır. Kanun'un 3. fıkrası uyarınca, *"kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir"*. Bu düzenleme mutlak emredici bir düzenlemedir. İşçinin boşta geçen en çok 4 aylık süreye ilişkin ücret ve diğer haklara hak kazanabilmesi için, işçinin işe başlatılmasının veya başlatılmamasının bir önemi yoktur<sup>12</sup>. Ancak, boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar da geçersiz feshin bir sonucudur. Bu nedenle, işçinin süresinde işverene başvurması bu hakkı kazanmasının ön koşuludur ve boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar işçinin işverene başvurusu ile muaccel hale gelmektedir<sup>13</sup>. İşçinin işverene yasal süresinde başvurmaması durumunda fesih geçerli hale geleceğinden iş güvencesi bağlamında ödeme yapılmaz<sup>14</sup>. Bu durumda, işverence yapılan ve mahkemenin geçersizliğine hükmettiği fesih işlemi geçerlilik kazanacaktır. Ancak, burada en fazla 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin ücret, iş güvencesi tazminatından farklı değerlendirilmelidir. Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, işçinin boşta geçen en fazla 4 aylık süreye ilişkin ücrete hak kazanabilmesi açısından "fiilen çalışmaya

<sup>7</sup> Akay/Arıcı/Kaplan, İş Hukuku, 2009, Genişletilmiş 3. Bası, Ankara, 201

<sup>8</sup> Topal, İş Kanununa Göre Geçerli Nedenle Yapılan Fesih, 2008, Ankara, 187-188

<sup>9</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, 2010, Yenilenmiş 23. Bası, İstanbul, 244

<sup>10</sup> Şahlanan, "İşe İade Davası Açan İşçinin Yargılama Sırasında Ölmesi", Tekstil İşveren Dergisi, Mayıs, 2010, 4

<sup>11</sup> Çelik, 84

<sup>12</sup> Çelik, 246

<sup>13</sup> Akyiğit, Ercan, İş Kanunu Şerhi, 2. Bası, Ankara, 2006, 807; Yarg. 9. HD. 10.2.2004, E. 2003/23396, K. 2004/1896 (www.hukukturk.com)

<sup>14</sup> Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, 805-806; Yarg. 9. HD. 8.7.2003, 12444/13125 (uyap içtihat programı); Yarg. 9 HD. 10.02.2004, 23396/1896 (Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, 824)



hazır bulunmanın” bir önemi yoktur.<sup>15</sup> İşçi, işverene başvuruda bulunarak boşa geçen süreye ilişkin en fazla 4 aylık ücrete hak kazanmaktadır, işçinin işverenin çağrısı üzerine çalışmayı reddetmesi durumunda, sadece iş güvencesi tazminatını alma hakkını kaybetmektedir.<sup>16</sup> Burada söz konusu olan, işçinin dört aylık ücreti tutarında bir tazminat değil, işçinin boşa geçirdiği 4 aylık ücreti ve bu süreye ilişkin diğer haklarıdır.<sup>17</sup>

Hukukumuzda, işçiye, işe iade veya tazminat isteme bakımından seçimlik bir hak tanınmamıştır. Kanun’un işverene işçiyi çalıştırma veya çalıştırmama konusunda seçimlik hak tanırken, işçiye çalışma veya tazminatlardan yararlanma yönünde seçimlik bir hakkın tanınmaması, işçinin çalışma ve işyerini seçme hakkını sınırlamaktadır.<sup>18</sup> İşçinin geçersiz feshin sonuçlarından yararlanabilmek için işverene başvurması gerekmektedir.<sup>19</sup> Bu durumda, 10 günlük sürenin sonunda işveren geçerli feshin sonuçlarından sorumlu olacaktır. İşveren bu durumda sadece geçersiz feshin sonuçlarından kurtulmuş olmayacak, aynı zamanda yapılan fesih geçerli hale gelecektir. İş sözleşmesi fesih tarihinde son bulacak ve işveren sadece geçerli feshin sonucu olan, koşulları varsa, kıdem ve ihbar tazminatlarından sorumlu tutulacaktır.<sup>20</sup> İşçinin işe iade davası sırasında ölmesi durumunda ise, iş güvencesi tazminatı ve boşa geçen en fazla 4 aylık süreye ilişkin ücret ayrı değerlendirilmelidir. İş güvencesi tazminatına hak kazanma bakımından, işçinin ölümü ile işverene çalışmaya hazır olduğunu gösteren başvuruda bulunması imkansız hale gelmiştir. İşçinin ölümü ile iade talebini içeren dava konusuz kalmıştır ve mahkeme işe iade ve işe iade edilmemesi durumunda tazminat ödenmesi yönünde hüküm kuramaz.<sup>21</sup> Ancak, boşa geçen en fazla 4 aylık süreye ilişkin ücrete hak kazanılması bakımından fiilen çalışmanın öneminin olmaması sebebiyle, Yargıtay’ın kararında değindiği gerekçelere dayanarak işçinin dava açmasının, işverene başvuruda bulunacağı yönünde iradesini gösterdiğini ve bu ücrete hak kazanabilmesi bakımından işverenin çağrısına uyararak çalışma zorunluluğunun bulunmaması sebebiyle, işçinin boşa geçen süreye ilişkin en fazla 4 aylık ücretine hak kazandığının kabulü gerekmektedir. Boşa geçen en fazla 4 aylık süreye ilişkin ücret, ancak işçi, iş sözleşmesi feshedilmesinin üzerinden 4 ay

<sup>15</sup> Alp, “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, 2003, 1. Sayı, 22

<sup>16</sup> Sarıbay, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Feshi Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, 2007, İstanbul, 220; Gökçe, Türk Hukukunda İşe İade Davası, 2008, İstanbul 150;

<sup>17</sup> Ekmekçi, s. 135

<sup>18</sup> Eyrenci, Öner, “4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, Sayı 1, s. 37; Alp, 26-27; Sarıbay, 220

<sup>19</sup>Ekmekçi, s. 135; Bu durum karşı oy yazılarında da belirtilmiştir.

<sup>20</sup> Mollamahmutoğlu, 761-762

<sup>21</sup> Ekmekçi, s. 136

geçtikten sonra ölümüşse ve işe iade davasını açarken, bu yönde talepte bulunmuş olması halinde söz konusu olacaktır.<sup>22</sup> Olayda da işçi, iş sözleşmesinin feshedilmesinin üzerinden 4 ay geçtikten sonra ölmüştür.

İş Kanunu mad. 21'de öngörülen işçinin işverene başvuruda bulunması, işçinin işverenin çağırması üzerine işe başlamaya, çalışmaya hazır olduğunu beyan ettiği bir başvurudur. Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, işe iade kurumunun sadece tazminatlardan yararlanma yolu olarak kullanılamayacağını ayrıca, işçinin işverene işe başlamak için başvuruda bulunmasında samimi olmasını da aramaktadır<sup>23</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.10.2008 tarihli, E. 2007/29383, K. 27243 sayılı kararına, Ömer Hicri Tuna karşı oy yazısında atıf yapmaktadır. Bu kararda Yargıtay, *"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. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda, işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesine 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 ibbar ve koşulları oluşmuşsa kadem tazminatı ödenmesi gerekir."* şeklinde karar vermiştir. İşçinin işe iade değil, tazminat talebinde ve çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücretini istemesi durumunda işe başlamak için yapmış olduğu başvuru hiç yapılmamış kabul edilmektedir<sup>24</sup>. Ancak, Yargıtay işçinin, işverene işe başlamak için başvuruda bulunmasının ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamaması durumunda boşa geçen süreye ilişkin ücrete hak kazandığını kabul etmektedir<sup>25</sup>. Görüldüğü üzere, Yargıtay bu kararında da işçinin süresinde işverene başvurması koşuluyla boşa geçen süreye ilişkin ücrete ve diğer haklara hak kazandığını kabul etmiştir. Ancak ölüm olgusu Yargıtay'ın kararında belirtildiği üzere işçinin aleyhine yorumlanmamalıdır ve işçinin işverene süresinde başvuracağı ve boşa geçen süreye ilişkin en fazla 4 aylık ücrete hak kazanacağı kabul edilmelidir. Aksi takdirde, işçinin ölümü ile işverenin yaptığı haksız fesih yaptırımsız kalmış olacaktır.<sup>26</sup> Aynı yorum, işe başlatmama tazminatı bakımından yapılamayacaktır, çünkü işe başlatmama tazminatına hak kazanmak için, yukarıdaki kararda da vurgulandığı üzere, işçinin çalışmaya hazır olması gerekmektedir. İşe

<sup>22</sup> Ekmekçi, s. 136; Topal, 203

<sup>23</sup> Çelik, 243; Yarg. 9. HD. 22.12.2008, 30406/34836 (www.kazanci.com); Ömer Hicri Tuna'nın karşı oy'unda da açıkça vurgulanmıştır.

<sup>24</sup> Sarıbay, 198; Topal, 188; Yarg. 9. HD. 24.2.2009, E. 2008/39440, K. 2009/3451 (www.kazanci.com)

<sup>25</sup> Yarg. 9. HD. 09.10.2007, 21611/29866 (Şakar, İş Kanunu Yorumu, 2010, 5. Bası, Ankara, 415)

<sup>26</sup> Mollamahmutoğlu, 757-758

iade davası sırasında işçinin ölmesi, fiilen çalışma koşulunu imkansız hale getirmektedir.

Yargıtay'ın kararında yer verdiği işçinin dava sırasında ölümünün nasıl bir sonuç doğuracağı Kanun'da düzenlenmediğinden bu konuda Kanun'da boşluk olduğu ve hakimın bu boşluğu doldurması gerektiği gerekçesi iş güvencesi tazminatına ve boşta geçen süreye ilişkin ücrete hak kazanma bakımından ayrı ayrı ele alınmalıdır. İş güvencesine hak kazanma bakımından bu gerekçe isabetli değildir. Kanun'da işçinin işe iade hükmünün sonuçlarından yararlanabilmesi düzenlenmiştir. Bu konuda kanunda olaya uygulanabilecek bir düzenleme varken, ölüm olayının düzenlenmemiş olması Kanun'da boşluk olduğu anlamına gelmez. İş Kanunu işçinin hangi şartlarla işe başlatmama tazminatına hak kazanabileceğini hükme bağlamıştır. İş Kanununda düzenleme varken, bu düzenlemenin Kanunun amacı göz önünde tutularak aşılması mümkün değildir.<sup>27</sup> Boşta geçen en fazla 4 aylık süreye ilişkin ücret bakımından ise, işe iade kararının ayrılmaz bir parçası olmaması nedeniyle farklı olarak ele alınması<sup>28</sup> ve işçinin işe iade davası açarak işverene başvurma iradesinin gerçekleştiği kabul edilmeli ve işçinin fiilen işe başlamasının bu ücrete hak kazanması bakımından öneminin bulunmadığı göz önünde tutularak, işçinin işe iade davasında ölmesi durumunda, mirasçılardan boşta geçen en fazla 4 aylık süreye ilişkin ücrete hak kazandıkları kabul edilmelidir.

Borçlar Kanununun 347. maddesi hizmet sözleşmesinin ölümle son bulduğu kuralını kabul etmektedir. İşçinin ölümü sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmektedir. Medeni Kanun'un 599. maddesi uyarınca mirasçılardan, mirasbırakan işçinin tüm hak ve borçlarına sahip olmaları bakımından olaya bakıldığında da, mirasçılar malvarlıklarını etkileyen davalara devam etme hakkına sahiptirler, kişiye sıkı sıkıya bağlı hakların kullanılması mirasçılara geçmez, ölümle sona erer<sup>29</sup>. İşçinin işverene işe başlamak için başvurma hakkı, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olması sebebiyle ölümle sona erer. İşçinin işe başlamak için işverene başvurmadan ölmesi durumunda geçersiz feshin sonucu olan mali haklar henüz doğmamıştır<sup>30</sup>. İş sözleşmesi feshedilen işçinin, işe iade davası açma süresi içinde ölmesi durumunda da, mirasçılardan işe iade davası açmaları mümkün değildir<sup>31</sup>. İşçi, işverene işe başlatma talebinde bulunmadan ölmesi sebebiyle, iş güvencesi tazminatına hak kazanamamıştır, bunun bir alacak hakkı olarak mirasçılara geçmesi de düşünülemez. Ancak, boşta geçen en fazla 4 aylık süreye ilişkin ücret bakımından işçi ölmeseydi, eski işinde çalışmak istemese dahi bu ücrete hak kazanabilmek için işverene başvuruda bulunacağı, işçinin dava açmasındaki iradesinden bellidir. Bu bakımdan, sadece boşta geçen 4 aylık ücret değil, diğer sosyal haklar nedeniyle de,

<sup>27</sup> Narmanlıoğlu, 497

<sup>28</sup> Gökçe, 150

<sup>29</sup> Dural/Öz, Miras Hukuku, 2006, 3. Bası, İstanbul, 391; Narmanlıoğlu, 490

<sup>30</sup> Gökçe, 88

<sup>31</sup> Şahlanan, 4; Süzek, 578

mirasçılardan malvarlığını etkileyecek bir hak söz konusudur. Sosyal güvenlik hakları bakımından, sosyal güvenlik hukukunun genel ilkeleri doğrultusunda değerlendirilmelidir ve mirasçılardan bu haklardan yararlanmaları sağlanmalıdır.<sup>32</sup>

İşe iade davası sürerken işçinin ölmesi durumunda davaya devam edilerek yapılan feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının tespiti yargılama giderleri ve vekalet ücretinin hangi tarafa yükletileceği bakımından da önem taşımaktadır. Yargıtay, 06.11.2006 tarihli, 20109/29326 sayılı kararında da, işçinin işe iade davası sırasında ölümü halinde, mirasçılarının boшта geçen süreye ve iş güvencesi tazminatına hak kazanmadıklarını ancak, davaya devam edilerek feshin geçerli bir sebeple yapıp yapılmadığının tespit edilmesinin gerekli olduğuna hükmetmiştir<sup>33</sup>.

#### 4. Sonuç

Boшта geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar, işe iade veya iş güvencesi tazminatı geçersiz feshe bağlı sonuçlardır. Yapılan feshin, geçersiz feshin sonuçlarını doğurması ise, feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren, 10 gün içinde işçinin, işverene işe başlamak için başvurması koşuluna bağlanmıştır (İş K. m. 21/5). Karşı oy yazılarında da belirtildiği üzere, işçinin ölümü ile bu koşul imkansız hale gelmiştir. Ancak, iş güvencesi tazminatı ve boşat geçen en fazla 4 aylık süreye ilişkin ücret bakımından farklı değerlendirme yapıldığında, işçinin, işe başlatmama tazminatına hak kazanabilmesi için, işverene çalışmaya hazır olduğunu bildirmesi gerekmektedir ve bu bildirim işçinin şahsına bağlıdır çünkü, mirasçılar ölen işçi adına çalışmaya hazır olduklarını gösteren beyanda bulunamazlar. İş sözleşmesi işçinin ölümü ile sona ermiştir ve iş görme borcu ortadan kalkmıştır. Boшта geçen süreye ilişkin en fazla 4 aylık ücret bakımından ise, işçinin çalışmaya hazır bulunmasının bir önemi yoktur. İşçinin dava açmasını takiben 4 ay sonra ölmesi durumunda, dava açma iradesi işverene başvurma iradesi olarak Yargıtayın kararında belirttiği gerekçelerle kabul edilmelidir. İşçi iş sözleşmesinin feshedilmesini takiben 4 ay geçmesiyle boшта geçen en fazla 4 aylık süreye ilişkin ücrete ve diğer haklara hak kazanmaktadır ve işe aide davası sonucunda feshin geçersizliğine ilişkin karar verilmesinin ardından, işçi işverenin işinde çalışsa da çalışmasa da bu ücrete hak kazanmaktadır. Bu nedenle, işçinin ölümü halinde, ölmeyeydi nasıl davranacaksa o davranışa bağlı sonuçlara hak kazandığı kabul edilmelidir.<sup>34</sup> Bu yorum adalet duygusunun tatmini açısından daha uygun olacaktır.<sup>35</sup>

Yargıtay'ın vermiş olduğu karar yukarıda açıklanan gerekçeler nedeniyle isabetlidir.

<sup>32</sup> Güzel- Okur-Caniklioglu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 13. Bası, İstanbul, 2010, 558-559

<sup>33</sup> Süzek, 578

<sup>34</sup> Mollamahmutoğlu, 757

<sup>35</sup> Karşı görüş için bkz. Çelik, 580; Süzek, 577; Şahlanan, 4; Narmanlıoğlu, 499; Alp, 26

**KAYNAKLAR:**

- Akay, A. Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan, E. Tuncay: İş Hukuku, Genişletilmiş 3. Bası, Ankara, 2009*  
*Akyığıt, Ercan: İş Hukuku, 8. Bası, Ankara, 2010*  
*Akyığıt, Ercan: İş Kanunu Şerhi, 2. Bası, Ankara, 2006*  
*Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 23. Bası, İstanbul, 2010*  
*Dural, Mustafa/Öz, Turgut: Miras Hukuku, 3. Bası, İstanbul, 2006*  
*Gökçe, Erdal: Türk Hukukunda İşe İade Davası, İstanbul, 2008*  
*Güznel, Ali-Okur, Ali Rıza-Canıklıoğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 13. Bası, İstanbul, 2010*  
*Keser, Hakan: İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara, 2010*  
*Mollamahmutoglu, Hamdi: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 2008*  
*Sarıbay, Gizem: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul, 2007*  
*Süzek, Sarper: İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul, 2009*  
*Şakar, Müjdat: İş Kanunu Yorumu, 5. Bası, Ankara, 2010*  
*Topal, Güneş: İş Kanununa Göre Geçerli Nedenle Yapılan Fesih, Ankara, 2008*  
[www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) içtihat programı

**MAKALELER:**

- Alp, Mustafa: "İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 1, 2003*  
*Ekmekçi, Ömer: "4857 sayılı Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine", Mercek, Temmuz, 2003*  
*Eyrenci, Öner: "4857 sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 1, 2004*  
*Narmanlıoğlu, Ünal: "İş Güvencesine İlişkin Dava Açan İşçinin Kanuni Prosedürün Devamı Sırasında Ölmesi Halinde Bazı Güvence Hükümlerinden Yararlanacağına İlişkin Yargıtay Kararı Hakkında Düşünceler", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 26, 2010*  
*Şablancan, Fevi: "İşe İade Davası Açan İşçinin Yargılama Sırasında Ölmesi", Tekstil İşveren Dergisi, Mayıs, 2010*

