**Geçersiz Fesih – Geçersiz Fesih Sonrası İşe Başlatmamanın Sonuçları – Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı E: 2016/15918**

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2016/15918

Karar No: 2020/4682

Tarih: 02/06/2020

» Geçersiz Fesih Sonrası İşe Başlatmamanın Sonuçları

» Geçersiz Fesih Sonrası İşe Başlatılmayan İşçinin Dört Aylık Dönem İçin Prim Alabileceği

» Geçersiz Fesih Sonrası İşe Başlatılmayan İşçinin Dört Aylık Dönem İçin Özel Sağlık Sigortası Kapsamına Giren Sağlık Giderlerini İsteyebileceği

**ÖZET:**Davacı fiilen çalışıyor olmasa da feshin geçersiz kabul edilmesinden kaynaklı boşta geçen 4 aylık süre içindeki haklarını talep edebilecektir. Her ne kadar Mahkemece davacının Bölge Müdürlüğü hedefini gerçekleştirme oranına göre hak kazanılan ödülü hedeflerin gerçekleştirilip gerçekleştirilemediği tespit edilemediği belirtilerek, davacının bu yöndeki talebinin reddine karar verilmiş ise de konuya ilişkin bilgi ve belgeler getirtilerek, davacının bölge müdürlüğü hedefini gerçekleştirme oranına göre prime hak kazanıp kazanmadığı tespit edilmeli ve talep hakkında karar verilmelidir.

Davacı vekili, iş akdinin haksız olarak feshedilmesinden sonraki 2-3 aylık süre içerisinde sağlık sorunları yaşadığını, sağlık sigortası kapsamından çıkarıldığı için tüm harcamaları kendisinin karşıladığını, banka kartı dökümünde bu hususun belli olduğunu iddia ederek, sağlık harcamaları alacağının ödenmesi talebinde bulunmuştur.

Davalı vekili, sağlık harcamalarına ilişkin doktor raporu, reçete v.s. belge sunulmadığını, harcamaların özel hastanelerde yapıldığını, müvekkili şirketin sağlık sigortasının dahi kabul edilmediği hastanelerde yapılan harcamaların kabulünün mümkün olmadığını belirtmiştir.

Mahkemece, davacının sağlık harcamalarına ilişkin talebi reddedilmiştir.

Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonraki boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir.

Bu nedenle sağlık harcamalarına ilişkin işyeri düzenlemelerine yönelik personel yönetmeliği v.b. belgeler ile davacının yaptığı sağlık harcamalarına ilişkin, hastane kayıtları v.b. belgelerin getirtilerek, sağlık sigortası kapsamı ile karşılaştırılması ve buna göre geçersiz fesih tarihinden sonraki dört aylık süre içinde yapılan sağlık harcamalarına ilişkin bir karar verilmelidir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**A) Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının 03.12.2001 tarihinden itibaren bölge müdürü sıfatıyla 29.01.2013 tarihine kadar davalı işyerinde çalıştığını, davalının 29.01.2013 tarihinde haklı ve yeterli bir gerekçe göstermeden kıdem ve ihbar tazminatını da ödeyerek davacının iş akdini feshettiğini, İstanbul 16. İş Mahkemesinin 2013/275 E. sayılı dosyasına kayden açılan davada 03.09.2013 tarih ve 2013/379 K. sayılı kararla işe iadesine karar verildiğini, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.02.2014 tarih ve 2013/10524 E., 2014/5253 K. sayılı kararı ile onanarak kesinleştiğini, davacının yasal sürede davalı işverenliğe müracaat ederek işe başlama talebinde bulunduğunu, ancak davalının davacıyı işe başlatmadığı gibi mahkemece hükmedilen 5 aylık işe başlatmama ve 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin 25.04.2014 tarihinde banka kanalıyla ödemede bulunduğunu, yapılan bu ödemenin davacının hak ettiği miktar olmadığı için kabul etmediklerini, işten çıkarıldığı 2013 yılı ocak ayı maaşının zam oranının şubat ayında maaşlara yansıtıldığını, ancak kendisine ödenmediğini, davacının çalıştığı 2012 yılında satış hedefini tutturduğu için 2012/33 numaralı tebliğe göre 5.000,00 TL prime hak kazandığını, işe iade kararı neticesinde iş akdi 2014 Nisan ayı sonunda feshedildiğinden yıllık izin alacağının da bulunduğunu, haksız fesihten 2-3 ay sonra davacının böbreğindeki kist tespitiyle ameliyat olmak durumunda kaldığını ve tüm giderleri kendisinin karşıladığını, bu harcamaların davalı şirketin sağladığı sigorta kapsamında olması gerektiğinden bu kapsamda yaptığı harcamaların bedelinin ödenmesi gerektiğini, bölge müdürü sıfatıyla çalıştığı için maaş haricinde her ay makam tazminatı aldığını ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı, 4 aylık ücret alacağı, yıllık ücretli izin, maaş zammı alacağı, eksik ödenen 5 aylık tazminat farkı alacağı, prim alacağı, sağlık alacağı ve makam tazminatı alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

**B) Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının işe iade kararı üzerine işe iade başvurusunda bulunduğunu, alacaklarının 25.04.2014 tarihinde banka kanalıyla ödendiğini, ocak ayı maaşının zamlı olması gerektiği iddiasının varsayıma dayandığını, şirketin zaman zaman satış performansını artırmak için prim verdiğini ancak bunun şartlarının yayınlanan tebliğlerde açıkça belirtildiğini, davacı şartları sağlamadığı için alacağının bulunmadığını, sosyal haklar ve sağlık harcamalarının çalışanlara sağlandığını ve davacının fiilen çalışmadığı dönem için bunlara ilişkin talepte bulunmasının haksız olduğunu, makam tazminatı alacağının çalıştığı dönem için ödendiğini ve çalışmadığı döneme ilişkin böyle bir talebin yerinde olmadığını, alacakların zamanaşımına uğradığını savunarak, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

**C) Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, kesinleşen işe iade kararı gereğince 4 aylık sürenin eklenmesi ile birlikte davacının toplam hizmet süresinin 11 yıl 5 ay 26 gün olduğu, Nisan 2014 tarihinde işe başlamış olsa idi alacağı ücretin brüt 9.379,60 TL giydirilmiş brüt ücretinin ise 16.566,41 TL olması gerektiği, davacının kesinleşen işe iade kararından sonra yasal sürede davalı işverenliğe müracaat ederek işe başlama talebinde bulunduğu ancak davalının davacıyı işe başlatmadığı, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, 107 gün yıllık ücretli izin alacağı bulunduğu, davacının işten Ocak 2013 döneminde çıkartıldığı, işe iade kararı gereğince, Şubat 2013, Mart 2013, Nisan 2013, Mayıs 2013 dönemlerinde alması gereken ücret ve sosyal haklarının bulunduğu, davacının bölge müdürlüğü hedefini gerçekleştirme oranına göre hak kazanılan ödülü hedeflerin gerçekleştirilip gerçekleştirilemediği tespit edilemediğinden davacının bu yöndeki talebinin reddine, Şubat 2012 döneminden itibaren her ay 474,94 TL makam tazminatı adı altında ödemenin tahakkuk ettirildiği,, kesinleşen işe iade kararı gereğince 4 aylık sürenin eklenmesi ile birlikte davacının 1.358,16 TL makam tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar **verilmiştir.**

**D) Temyiz:**

Kararı, davacı ve davalı vekili temyiz etmiştir.

**E) Gerekçe:**

1- Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre taraf vekillerinin aşağıdaki bentlerin dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı vekili, davacının 2012 yılı satış hedefini tutturduğunu, şirketin yayımladığı 2012/33 nolu tebliğe göre 5.000,00 TL prime hak kazandığını iddia ederek, prim alacağı talebinde bulunmuştur. Davalı vekili ise davacının tebliğde belirlenen şartları yerine getirmediğini, prim koşulları arasında personelin sonraki süreçte 45 gün çalışması koşulu bulunduğunu, prim alacağına hak kazanmadığını savunarak talebin reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davacının bölge müdürlüğü hedefini gerçekleştirme oranına göre hak kazanılan ödülü hedeflerin gerçekleştirilip gerçekleştirilemediği tespit edilemediğinden, davacının bu yöndeki talebinin reddine karar verilmiştir.

Dosyada yer alan 07.09.2012 tarihli 2012/33 numaralı teşvik ödülünü düzenleyen tebliğ incelendiğinde, 01.09.2012-31.12.2012 tarihleri arasının teşvik dönemi olarak belirtildiği, diğer şartlar başlığı altında 2012/18 numaralı tebliğe atıf yapılarak, hak kazanabilmek için teşvik dönemi sonrasında 45 gün şirkette çalışıyor olunması gerektiği belirtilmektedir. Teşvik döneminin 01.09.2012-31.12.2012 tarihleri arasında olduğu, davacının iş akdinin 29.01.2013 tarihinde feshedildiği dikkate alındığında, davacı fiilen çalışıyor olmasada feshin geçersiz kabul edilmesinden kaynaklı boşta geçen 4 aylık süre içindeki haklarını talep edebilecektir. Her ne kadar Mahkemece davacının Bölge Müdürlüğü hedefini gerçekleştirme oranına göre hak kazanılan ödülü hedeflerin gerçekleştirilip gerçekleştirilemediği tespit edilemediği belirtilerek, davacının bu yöndeki talebinin reddine karar verilmiş ise de konuya ilişkin bilgi ve belgeler getirtilerek, davacının bölge müdürlüğü hedefini gerçekleştirme oranına göre prime hak kazanıp kazanmadığı tespit edilmeli ve talep hakkında karar verilmelidir.

3- Davacı vekili, iş akdinin haksız olarak feshedilmesinden sonraki 2-3 aylık süre içerisinde sağlık sorunları yaşadığını, sağlık sigortası kapsamından çıkarıldığı için tüm harcamaları kendisinin karşıladığını, banka kartı dökümünde bu hususun belli olduğunu iddia ederek, sağlık harcamaları alacağının ödenmesi talebinde bulunmuştur.

Davalı vekili, sağlık harcamalarına ilişkin doktor raporu, reçete v.s. belge sunulmadığını, harcamaların özel hastanelerde yapıldığını, müvekkili şirketin sağlık sigortasının dahi kabul edilmediği hastanelerde yapılan harcamaların kabulünün mümkün olmadığını belirtmiştir.

Mahkemece, davacının sağlık harcamalarına ilişkin talebi reddedilmiştir.

Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonraki boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir.

Bu nedenle sağlık harcamalarına ilişkin işyeri düzenlemelerine yönelik personel yönetmeliği v.b. belgeler ile davacının yaptığı sağlık harcamalarına ilişkin, hastane kayıtları v.b. belgelerin getirtilerek, sağlık sigortası kapsamı ile karşılaştırılması ve buna göre geçersiz fesih tarihinden sonraki dört aylık süre içinde yapılan sağlık harcamalarına ilişkin bir karar verilmelidir.

4- Mahkemece, net 1.315,40 TL kıdem tazminatına, geçersiz sayılan 29.01.2013 fesih tarihine 4 ay eklenerek 29.05.2013 tarihinden itibaren faiz işletilmesine karar verilmiştir. Halbuki kıdem tazminatının faiz başlangıcı, işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihi olmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, her ne kadar davacının davalıya işe iade konusunda başvurduğuna dair belge mevcut değil ise de davalı vekili cevap dilekçesinin 3 numaralı bendinde davacının işe iade başvurusunda bulunduğunu, bunun üzerine davacının tüm hak ve alacaklarının 25.04.2014 tarihinde banka kanalıyla ödendiğini belirtilerek, 25.04.2014 tarihinde 5 aylık işe başlatmama tazminatının ödendiğine dair banka dekontu sunmuştur.

Bu itibarla davacının işe başlatılmadığı tarih 25.04.2014 olup, işçinin iş akdi bu tarihte feshedilmiş olmakla kıdem tazminatı için faiz başlangıcı da bu tarihtir. Mahkemece kıdem tazminatı alacağına 29.05.2013 tarihinden itibaren faiz işletilmesine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**F) Sonuç:**

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 02.06.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.