

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5917
Karar No. 2021/10686
Tarihi: 23.06.2021

- İŞE İADE SONRASI İŞÇİNİN 10 İŞ GÜNÜ İÇİNDE BAŞVURMASININ GEREKTİĞİ TEBLİGATIN POSTADA GEÇİLMESİNDEN İŞÇİNİN SORUMLU OLMAYACAĞI
- İŞVERENİN BİR AY İÇERİSİNDE İŞÇİYİ İŞE BAŞLATMAK ZORUNDA OLDUĞU İŞE DAVET YAZISININ POSTADA GECİKMESİNDEN İŞVERENİN SORUMLU OLMAYACAĞI
- İŞVERENE BİR AYLIK SÜRENİN İŞÇİYİ İŞE BAŞLATMAK İÇİN TANINDIĞI TEBLİGAT İÇİN TANINMADIĞI
- İŞVERENİN BİR AYLIK SÜREDE GEREKLİ HAZIRLIKLARI YAPARAK İŞÇİYİ İŞE BAŞLATMIŞ OLMASININ GEREKTİĞİ
- BİR AYLIK SÜRENİN BİTİMİNE BİRKAÇ GÜN KALA İŞE DAVET İÇİN YAZI GÖNDERİLMESİNİN İŞE BAŞLATMA İSTEMİNDE SAMİMİ OLUNMADIĞINI GÖSTERDİĞİ

ÖZETİ: İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmele birlikte tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez.

İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini bir ay içinde işçiye bildirmesi gerekmele birlikte, tebligat sorunları sebebiyle bildirim süresi içinde yapılamaması halinde bundan işveren sorumlu tutulamaz.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış

olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

İşverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğü, işçinin işe başlatılmak için yaptığı başvurunun tebliğinden itibaren başlar ve işçinin bir ay içinde işe başlatılması gerekir. İşveren sözü edilen bir ay içinde kalmak kaydı ile işçiyi işe başlaması için bir süre verebilir(Bkz. ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAS, s.260).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde işverenin işçiyi başlatması için gerekli hazırlıkları yapması amacıyla bir aylık süre tanınmıştır. Bu süre işe davet ihtarnamesi göndermek için tanınan bir süre değil, işe başlatmak için tanınan bir süredir. Kanun'un 21. maddesi işverenin işçiyi işe başlatmak zorunda olduğundan bahsetmektedir. Bu süre içerisinde işe başlama imkanının tanınması işverenin yükümlülüğüdür(Y9HD, 05.12.2018, 2015/25243 E., 2018/22436 K).

İşverenin, tebligattan kaynaklanan nedenlerle bir aylık süreyi geçirmesinden sorumlu tutulmaması gerekmele birlikte, dürüstlük kuralına uygun biçimde, böyle bir ihtimali dikkate alarak davette bulunması gerektiği de açıktır.

Somut uyuşmazlıkta; kesinleşen işe iade kararından sonra davacı tarafından kanuni on günlük süre içerisinde işe başlatılma talebinde bulunulduğu, işe başlatılma talebinin davalı tarafa 14.06.2018 tarihinde tebliğ edildiği, işverence işe başlatma süresinin bitimine üç gün kala 11.07.2018 tarihli ihtarname ile işçinin 23.07.2018 tarihinde işbaşı yapmak üzere işe davet edildiği, davetin işçiyi 18.07.2018 tarihinde tebliğ edildiği ve işçinin işe başlamadığı dosya kapsamı ile sabittir. 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinde işverene verilen bir aylık süre işçiyi işe davet etmesi için değil işe başlatması için olduğuna göre; bir aylık sürenin bitimine kısa bir süre kala ve üstelik bir aylık sürenin bitiminden dokuz gün sonrasında işe başlamak üzere davacıyı işe davet eden işverenin daveti kanuna aykırı olduğu gibi samimi de değildir. İşverenin işe daveti samimi olmadığından işçinin işe başlama yükümlülüğü bulunmamaktadır

DAVA: Miktar veya değeri temyiz kesinlik sınırını geçmeyen davalara ilişkin nihai kararlar 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362/1-(a) maddesi uyarınca temyiz edilemez. Kesinlik sınırı kamu düzeni ile ilgilidir.

Dosya içeriğine göre; davacının iddia edilen son ücreti üzerinden hesaplanacak olan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti alacaklarının toplamının temyiz kesinlik sınırının üzerinde olması karşısında verilen kararın kesinlik sınırının altında kaldığından söz edilemeyeceğinden, kararın kesin olduğu gerekçesiyle temyiz isteminin reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesince verilen karar, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362. maddesine aykırı olup Bölge Adliye Mahkemesince verilen 27.04.2021 tarihli EK KARARIN BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA karar verildi.

Hüküm süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait iş yerinde 01.02.2016-16.06.2017 tarihleri arasında iş sağlığı, güvenliği, çevre ve eğitim müdürü olarak çalıştığını ve iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini, açtığı işe iade davasının lehine sonuçlandığını, işe iade kararının kesinleşmesinden sonra kanuni süresi içinde usulüne uygun şekilde işe başlatılma talebinde bulunduğunu, ancak davalı tarafın süresi içerisinde ve usulüne uygun olarak müvekkilini işe başlatmadığını ileri sürerek, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının işe iade talebine süresi içerisinde ve usulüne uygun cevap verdiklerini, davet edildiği halde işe başlamayan davacının işe iade talebinde samimi olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlara dayanılarak, işçinin eksik hususların açıklığa kavuşturulması yönünden işverene müracaat etmemesi, işe iade talebinde bulunduğu dönemde sigorta kayıtlarına göre başka bir işveren nezdinde çalışıyor olması, 2017 yılı içerisinde yani işe iade davasına yakın zamanda Ankara 20. İş Mahkemesi'nin 2017/440 esas sırasında kıdem ve ihbar tazminatı talepli dava açması, ayrıca işverenin işe davet tebliğinin yapıldığı 18.07.2018 tarihinde davalı işverenlik aleyhine eldeki davanın konusu olan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre alacağı talepli icra takibi başlatması hususları gözetildiğinde; davacı işçinin gerçek amacının davalı nezdinde işe iade edilmek değil işe iadenin ekonomik sonuçlarından yararlanmak olduğu, bu sebeple de işe iade başvurusunda samimi olmadığı gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekilince istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, işe iade davası sonunda işçinin başvurusu, işverenin işe daveti ve buna bağlı olarak davacının işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücrete hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin 6. fıkrasına göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur.

İşveren işe iade için başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Aksi halde en az dört, en çok sekiz aylık ücret tutarında belirlenen iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakları ödenmelidir.

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. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanununun 21/6. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz.

İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmektedir birlikte tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez.

İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini bir ay içinde işçiye bildirmesi gerekmektedir birlikte, tebligat sorunları sebebiyle bildirim süresi içinde yapılamaması halinde bundan işveren sorumlu tutulamaz.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

İşverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğü, işçinin ise başlatılmak için yaptığı başvurusunun tebliğinden itibaren başlar ve işçinin bir ay içinde işe başlatılması

gerekir. İşveren sözü edilen bir ay içinde kalmak kaydı ile işçiye işe başlaması için bir süre verebilir (Bkz. ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAS, s.260).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde işverenin işçiye başlaması için gerekli hazırlıkları yapması amacıyla bir aylık süre tanınmıştır. Bu süre işe davet ihtarnamesi göndermek için tanınan bir süre değil, işe başlatmak için tanınan bir süredir. Kanun'un 21. maddesi işverenin işçiye işe başlatmak zorunda olduğundan bahsetmektedir. Bu süre içerisinde işe başlama imkanının tanınması işverenin yükümlülüğüdür(Y9HD, 05.12.2018, 2015/25243 E., 2018/22436 K).

İşverenin, tebliğattan kaynaklanan nedenlerle bir aylık süreyi geçirmesinden sorumlu tutulmaması gerekmele birlikte, dürüstlük kuralına uygun biçimde, böyle bir ihtimali dikkate alarak davette bulunması gerektiği de açıktır.

Somut uyuşmazlıkta; kesinleşen işe iade kararından sonra davacı tarafından kanuni on günlük süre içerisinde işe başlatılma talebinde bulunulduğu, işe başlatılma talebinin davalı tarafa 14.06.2018 tarihinde tebliğ edildiği, işverence işe başlatma süresinin bitimine üç gün kala 11.07.2018 tarihli ihtarname ile işçinin 23.07.2018 tarihinde işbaşı yapmak üzere işe davet edildiği, davetin işçiye 18.07.2018 tarihinde tebliğ edildiği ve işçinin işe başlamadığı dosya kapsamı ile sabittir. 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinde işverene verilen bir aylık süre işçiye işe davet etmesi için değil işe başlatması için olduğuna göre; bir aylık sürenin bitimine kısa bir süre kala ve üstelik bir aylık sürenin bitiminden dokuz gün sonrasında işe başlamak üzere davacıyı işe davet eden işverenin daveti kanuna aykırı olduğu gibi samimi de değildir. İşverenin işe daveti samimi olmadığından işçinin işe başlama yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu durumda, dava konusu işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücreti alacaklarının hüküm altına alınması gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten/sebeplerden dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.06.2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.