

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/21

T.C
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2015/25243
Karar No. 2018/22436
Tarihi: 05.12.2018

- **İŞE DAVET YAZISININ BİR AYLIK SÜRENİN SON GÜNÜ NOTERE VERİLMESİ HALİNDE BİR AYLIK SÜRENİN AŞILACAĞINI BİLEREK HAREKET ETMİŞ OLMASI**
- **İŞVERENİN İŞE İADE DAVASI SONUCU İŞÇİYİ BİR AYLIK SÜRENİN SON GÜNÜ NOTERE VERDİĞİ DAVET YAZISIYLA İŞE ÇAĞIRMASININ DÜRÜSTLÜK KURALINA AYKIRI OLDUĞU**

ÖZETİ: 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. Yasanın 21. maddesi işverenin işçiye işe başlatmak zorunda olduğundan bahsetmektedir. Bu süre içerisinde işe başlama imkanının tanınması işverenin yükümlülüğüdür. Bir aylık sürenin son günü mesai bitimine doğru ihtarname keşide eden işverenin tebligatın ancak süre dolduktan sonra işçiye tebliğ edileceğini ve işe başlatma tarihinin kanuni sürenin dışında kalacağını bilerek hareket ettiği açıktır. Bu durumda işverenin hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmadığı, işçiye işe başlatma noktasında samimi olmadığı anlaşılmaktadır.

Mahkemece yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınarak davacı taleplerinin değerlendirilmesi gerekirken, hatalı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili 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 davalı iş yerinde çalışırken iş sözleşmesinin 05/05/2010 tarihinde İş Kanunu madde 25/II uyarınca feshedildiğini, İstanbul 1. İş Mahkemesi'nin 2010/495 esas sayılı 2011/179 karar sayılı ilamı ile feshin geçersizliğine, dört aylık ücret ile dört aylık tazminatın tahsiline karar verildiğini ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2011/12099 esas ve 2011/7221 sayılı karar ile onandığını, onama tarihini takiben işe başlatılma ve ücretin ödenmesi talebinde bulunulduğunu, bu bildirimin 13/01/2012 tarihinde davalıya tebliğ edildiğini, davalının davacıyı işe başlatmadığı gibi süresi içinde işe de alınmadığını ileri sürerek, itirazın iptaline ve takibin devamına, davalı aleyhine % 40'dan az olmamak üzere icra inkar tazminatına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 26/11/2006 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesi ile inşaat işleri direktörü olarak 05/05/2010 tarihine kadar çalıştığını, iş sözleşmesinin İş Kanunu madde 25/II uyarınca feshedildiğini, açılan işe iade davasının şirket aleyhine sonuçlandığını ve Yargıtay 22. Hukuk dairesi kararı ile kesinleştiğini, davacının işe iade başvurusunda bulunduğunu, davalı şirket tarafından Kartal 6. Noterliği'nin 13/02/2012 tarihli ihtarnamesi ile işe davet edildiğini, işe iade talebini içerir ihbarnamenin davalı şirket tarafından 13/01/2012 tarihinde tebellüğ edildiğini, ardından davacı işçinin talebi, eski görevi ve mevcut iş yeri organizasyonunun derhal değerlendirilmeye alındığını, ardından davacıya noter kanalıyla davet gönderildiğini, davacı tarafından davetin 16/02/2012 tarihinde tebellüğ edildiğini, işe davetin geçerlilik tarihinin işçi tarafından davetin tebellüğ edildiği tarih değil, işverenin işe davette bulunduğu tarih olduğunu, davacının süresinde işe başlamak üzere davet edilmesine rağmen işe başlamadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacı işçinin davalı tarafından yasal bir aylık süre içerisinde işe davet edildiği, ihtarnamenin davacıya 13.02.2013 tarihinde çıkartıldığı, davacı kendisinin yasal süre içerisinde işe davet edilmediğinden bahisle 15.02.2013 tarihinde işçilik alacaklarının ödenmesi için icra takibi başlattığı, açıklamalardan anlaşılabacağı üzere davacının yasal süre içerisinde işe davet edildiği ancak davacının makul süre içinde işe başlamadığı, mazerette bildirmediği, böylece işverence yapılan feshi geçerli hale getirdiği gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Somut uyuşmazlıkta; dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacı lehine kesinleşen işe iade kararı sonrası davacının 12.01.2012 tarihli işe başlatma talebi davalı işverene 13/01/2012 tarihinde tebliğ edilmiş ve işverence 13.02.2012 tarihli ihtarname ile davacı talebinin kabul edildiği belirtilerek davacı işe davet edilmiştir. Davalının bu ihtarı davacıya 16.02.2012 tarihinde tebliğ edilmiş ise de, davacının 15.02.2012 tarihinde davalı aleyhine davaya konu olan, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti istemli icra takibi başlattığı ve takibe davalı tarafça itiraz edildiği görülmüştür.

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. Yasanın 21. maddesi işverenin işçiyi işe başlatmak zorunda olduğundan bahsetmektedir. Bu süre içerisinde işe başlama imkanının tanınması işverenin yükümlülüğüdür. Bir aylık sürenin son günü mesai bitimine doğru ihtarname keşide eden işverenin tebligatın ancak süre dolduktan sonra işçiye tebliğ edileceğini ve işe başlatma tarihinin kanuni sürenin dışında kalacağını bilerek hareket ettiği açıktır. Bu durumda işverenin hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmadığı, işçiyi işe başlatma noktasında samimi olmadığı anlaşılmaktadır.

Mahkemece yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınarak davacı taleplerinin değerlendirilmesi gerekirken, hatalı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

F) SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.12.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.