

İŞE DAVET YAZISININ İŞÇİNİN ADRESTE BULUNAMAMASI NEDENİYLE TEBLİĞ EDİLEMEMESİ-İŞE İADE DAVASI

Av. Erdoğan KAYA

İşe iade davası, işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için getirilmiş bir düzenlemedir. Ancak işe iade davasının kazanılması, dava neticesinde tespit edilen hususların işçi tarafından derhal kazanılması anlamına gelmemektedir. İşe iade davasının kazanılmasının ardından bir takım şekli şartların da usulünce yerine getirilmesi gerekir. Aksi durumda işverence yapılan fesih geçerli bir fesih haline gelir ki bu durumda işçi, gerek işe geri dönme imkânını ve gerekse de işe iade davasında mahkemece hükmedilen ücret ile tazminatları da elde edemez.

İŞÇİNİN TEBLİGAT YAPILAN ADRESTE BULUNAMAMASI DURUMUNDA İŞVERENİN ADRES ARAŞTIRMASI YAPMASI GEREKİR Mİ?

Konunun daha net anlaşılabilmesi açısından işe iade davasının kabulünden sonra izlenmesi gereken usule ilişkin kısa bir açıklama yapmak yerinde olacaktır.

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçinin, işe başlama talebini alan işverenin de işçiyi 1 ay içerisinde işe başlatması gerekir(ya da işe başlatmayıp uygulamada "işe başlatmama tazminatı" denilen tazminatı ödemesi gerekir.).

İşverenin, işe başlatma daveti üzerine de işçinin makul bir süre içerisinde işe başlaması gerekir. Ancak bazı hallerde işverence yapılan işe iade daveti, işçinin daha önce bildirmiş olduğu adreste bulunamaması gerekçesiyle işçiye tebliğ edilememektedir. Bu durumda Yargıtay, işverenin adres araştırması yapma zorunluluğu olmadığını kabul etmekte ve işçinin, davete rağmen işe başlamaması gerekçesiyle işverence yapılan feshin geçerli hale geldiğini kabul etmektedir.

Konuya ilişkin olarak Yargıtay 7. H.D.'nin vermiş olduğu kararda; "*Somut olayda; davacı açmış olduğu işe iade davasının kabulüne dair kararın Yargıtay incelemesi neticesinde onanarak kesinleşmesi üzerine yasal süresi içerisinde işverene başvurmasına rağmen işe başlatılmadığını iddia etmiş, davalı ise davacının kendilerine göndermiş olduğu işe başlama talebini içeren ihtarnamede yazılı adrese işe başlaması için davet yazısı gönderdiklerini, bu nedenle davanın reddi gerektiğini savunmuştur. Davalı işveren, davacının işe başlatma talebini içeren ihtarnamesinde bildirilen adrese işe başlaması konusunda davet yazısını tebliğe çıkarmıştır. Ancak, "davacı bu adreste tanınmıyor" şerhli olarak tebligat iade edilmiştir. Davacının dava dilekçesinde ve vekaletnamesinde aynı adresi bildirmiş olduğu anlaşılacakla, davalı işverence gönderilen davet yazısı geçerli olup ayrıca davacının başka bir adresinin bulunup bulunmadığını davalının araştırma yükümlülüğü yoktur. Davalının*

usulüne uygun davetine rağmen davacının işe başlamadığının kabulü ile davanın reddi gerekirken, kabulüne karar verilmiş olması bozma nedenidir.”¹ denilmiştir.

Benzer yönde olmak üzere Yargıtay 9. H.D.’nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “*Somut olayda, Gebze ...İş Mahkemesi'nin ... sayılı ilamı (İşe İade Kararı) Dairemizin ...sayılı İlamı ile onanmış ve işbu onama ilamı davacı vekiline 05.11.2009 tarihinde tebliğ edilmiş, davacı da vekili marifetiyle işe başlatılması için işverene ihtarname göndermiş ve APS ile gönderilen bu ihtarname 09.11.2009 tarihinde muhatabına teslim edilmiş, işveren ise işçiye Noterden keşide ettiği 24.11.2009 tarihli ihtarnamede ihtarnamenin tebliğinden itibaren 7 gün içinde işbaşı yapmasını aksi halde işe iade ve talep hakkından feragat etmiş sayılacağını belirtmiş ise de bu ihtarname muhatabın ismen tanınmadığından bahisle işçiye tebliğ edilemeyerek bila ikmal iade edilmiştir. İşverenin işçiye keşide ettiği işe davet ihtarnamesindeki adres ile işçi tarafından işveren aleyhine yapılan icra takibindeki adres aynıdır. (...Mah. ...sok.... Gebze/Kocaeli) . Bu durumda, işverenin yasal 1 aylık süre içinde işçiyi işe davette samimi olduğu, işçi tarafından işverene bildirilmeyen adres değişikliği nedeniyle yapılamayan tebligattan işveren sorumlu tutulamayacağından 31.05.2008 tarihli fesih geçerli hale gelmiş olup, kıdem ve ihbar tazminatlarının buna göre hüküm altına alınması, boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatının ise reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.*”² denilmiştir.

¹ 2016/34834 E. , 2016/17413 K. sayılı ve 24.10.2016 tarihli kararı.

² 2014/20506 E. , 2014/29149 K. sayılı ve 02.10.2014 tarihli kararı.