

İŞE İADE DAVASINDA SÜRE- HAK DÜŞÜRÜCÜDÜR

YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2007/17148 İlgili Kanun / Madde
Karar No. 2007/30956 4857 s.İşK./18-21
Tarihi: 22.10.2007

- İŞE İADE DAVASININ BİR AYLIK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE İÇERİSİNDE AÇILMASININ GEREKMESİ
- HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN BAŞLAMASI İÇİN FESHİN YAZILI YAPILMASININ ŞART OLMADIĞI
- EYLEMLİ FESİHLE BİRLİKTE SÜRENİN BAŞLAYACAĞI
- YAZILI FESİH YAPILMAMASININ GEÇERSİZLİK NEDENİ OLDUĞU
- EYLEMLİ FESİHTEN SONRA İŞÇİNİN SORMASI ÜZERİNE YAZILI OLARAK BİLDİRİLEN FESİH SEBEBİN EYLEMLİ FESİHLE BAŞLAYAN SÜREYİ KESMEYECEĞİ

ÖZETİ: Fesih bildirimının yazılı yapılmaması ya da yazılı fesih bildiriminde fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmemesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır.

Yasada bildirim yazılı fesihten başlatılacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle sözlü olarak iş sözleşmesinin feshinin bildirilmesi geçerli bir bildirim olduğu gibi. Eylemli işe alınmama hali de iş sözleşmesinin feshi olup, bu tarihte işe alınmama öğrenildiği için fesih bildirimini kabul edilmelidir. Davacının iş sözleşmesinin eylemli ve sözlü olarak 22.07.2006 tarihinde feshedildiği ve bildirim bu tarihte davacıya yapıldığı sabittir. Esasen bu Mahkemenin de kabulündedir. Davacının daha sonra bilgi edinme kapsamında fesih nedenini öğrenmek için başvurması ve işveren yazılı bildirimde bulunması daha önce yapılan bu bildirim ortadan kaldırmaz.

Mahkeme'nin fesih bildirim tarihinin yazılı yapıldığı 05.08.2006 tarihini kabul ederek, davanın süresinde açıldığı şeklindeki değerlendirmesi hatalıdır. 22.07.2006 fesih bildirim tarihine göre dava bir aylık hak düşürücü süre geçtikten sonra 24.08.2006 tarihinde açıldığından davanın reddi gerekir.

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, feshin geçersizliğine, davacının alt işveren olan davalı S.... A.Ş. işyerine işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağından her iki davalının birlikte sorumluluğuna karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup, düşünüldü:

Davalı Valiliğe ait işyerinde diğer davalı şirket işçisi olarak çalıştığını, davalılar arasındaki sözleşmesinin muvazaalı olduğunu, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, hakkında şikayetin 28.06.2006 tarihinde yapıldığını, fesih hakkının 6 günlük hak düşürücü süre içinde kullanılmadığını, yazılı fesih bildirim yapılmadığını, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan fesh edildiğini iddia eden davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı asıl işveren Valilik

vekili süre ve husumet itirazı yanında, davacı hakkında şikayetler nedeniyle rapor hazırlanıp gereği için diğer davalıya gönderildiğini, buna göre işlem yapıldığını savunurken, diğer davalı alt işveren şirket vekili ise; davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını, ayrıca davacının iş sözleşmesinin yapılan soruşturma sonucu eğitim verdiği çocuklara kötü davranması nedeniyle haklı olarak fesh edildiğini beyan etmiştir.

Mahkemece davalılar arasında alt asıl işveren ilişkisi olduğu, davacının 2004 yılından beri davalı işyerinde beden öğretmeni olarak çalıştığı, 625 sayılı Yasa kapsamında olmadığı, iş sözleşmesinin belirli süreli kabul edilemeyeceği, davacının 22.07.2006 tarihi itibari ile işyerinde çalışması engellenmiş ise de; bu çalışmanın engellenmesinin fesih anlamına gelmeyeceği, davacının iş sözleşmesinin eylemli olarak 22.07.2006 tarihinde fesh edildiği, ancak feshin geçersizliğine itiraz süresinin fesih bildiriminden başlayacağı 01.08.2006 tarihinden önce davacı işçiye yazılı bir fesih bildirim yapılmadığı, davanın bu tarihe göre süresinde açıldığı, davacının öğretmenliğini yaptığı yurttaki çocuklara kötü davrandığının inandırıcı delillerle kanıtlanmadığı, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine, davacının alt işveren olan davalı S.... A.Ş. işyerine işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağından her iki davalının birlikte sorumluluğuna karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca "iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde " İş Mahkemesi'nde dava açması gerekir. Somut olayda işyerinde beden öğretmeni olarak sokak çocuklarına eğitim veren davacı hakkında çocuklara kötü davrandığının şikayet edilmesi üzerine soruşturma açıldığı ve soruşturma sonucu davalı asıl işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin fesh edilmesinin alt işverenden istendiği, alt işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin eylemli olarak 22.07.2006 tarihinde fesh edildiği, davacı işçinin fesih sebebini öğrenmek üzere 01.08.2006 tarihli dilekçe ile başvurduğu anlaşılmaktadır.

Fesih bildiriminden yazılı yapılmaması yada yazılı fesih bildiriminde fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmemesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır. Yasada bildirimden yazılı fesihden başlatılacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle sözlü olarak iş sözleşmesinin feshinin bildirilmesi geçerli bir bildirim olduğu gibi eylemli işe alınmama hali de iş sözleşmesinin feshi olup, bu tarihte işe alınmama öğrenildiği için fesih bildirimini olarak kabul edilmelidir. Davacının iş sözleşmesinin eylemli ve sözlü olarak 22.07.2006 tarihinde fesh edildiği ve bildirimden bu tarihte davacıya yapıldığı sabittir. Esasen bu Mahkeme'nin de kabulündedir. Davacının daha sonra bilgi edinme kapsamında fesih nedenini öğrenmek için başvurması ve işverenin yazılı bildirimde bulunması daha önce yapılan bu bildirimden ortadan kaldırmaz. Mahkeme'nin fesih bildirim tarihinden yazılı yapıldığı 05.08.2006 tarihi kabul ederek davanın süresinde açıldığı şeklindeki değerlendirmesi hatalıdır. 22.07.2006 fesih bildirim tarihine göre dava bir aylık hak düşürücü süre geçtikten sonra 24.08.2006 tarihinde açıldığından, davanın reddi gerekir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Mahkeme'nin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2- **DAVANIN REDDİNE**,
- 3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 20.00 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5- Karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 450 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak oybirliği ile karar verildi.