

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/7715

İlgili Kanun / Madde

Karar No. 2012/62

4857 S.İşK/17

Tarihi: 16.01.2012

1475 S.İşK/14

- 
- ***İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN TEK TARAFLI ASKIYA ALINMASININ FESİH ANLAMINA GELECEĞİ***
- ***VİZELİ ÇALIŞMADA İŞÇİNİN VE İŞVERENİN İRADESİNİN BİRLEŞMESİ***
- ***ASKI HALİNİN VİZE DÖNEMİNİ DENK GELMEMESİ***
- ***KÖTÜ NİYET TAZMİNATI İÇİN İŞ GÜVENCESİ KAPSAMI DIŞINDA OLMANIN GEREKMESİ***
- 
- 
- 
- 

**ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanunu'nda mevsimlik ve kampanya ile çağrı usulü çalışma uygulanan işler dışında, askı haline yer verilmiş değildir. İş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı olarak askıya alınması, işin niteliğinden veya yasadan kaynaklanmıyorsa, fesih anlamında değerlendirilmektedir.

Ancak 21.06.2007 tarihinde 26500 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 5620 sayılı yasadan önce özellikle kurumların vize uygulaması sonucu işçi ve işverenin iradelerinin birleştiği yerde iş sözleşmesinin askıya alınması kabul görmüştür

davacı işçi vize onayı gelmesi üzerine 2004 yılı Ocak ayı içerisinde işe başlatılmasına rağmen yaklaşık 2 ay sonra vize süresi sona erdiği gerekçesi ile iş sözleşmesi askıya alınmıştır. Bu askıya alma daha önceki uygulamalara süre yönünden aykırı görünmektedir. Zira daha önce vize alınmasından sonra kısa bir süre sonra uygulanan bir askıya alma işlemi bulunmamaktadır. Davalı işveren alınan vizenin süresinin kısa süreli olduğuna ve tekrar işe davet edildiği tarih olan 17.04.2004 tarihinde yeni vize onayı alındığına dair delil sunamamıştır. Diğer taraftan davacının adresi bilinmesine rağmen işe davetin gazete ilanı ve hoparlör yolu ile yapılması da daha önceki uygulamalar ile çelişmektedir.

Bu nedenle 30.04.2004 tarihinde gerçekleştirilen askıya

alma işlemini önceki uygulamalara ve yasal düzenlemelere aykırı olduğundan işveren feshi olarak değerlendirilmeli, kıdem ve ihbar tazminatı isteği kabul edilmeli, davacının kötüniyet tazminat istemi de iş güvencesi kapsamında kalıp kalmadığı da dahil olmak üzere tüm koşulları açısından araştırılarak sonucuna göre karar verilmelidir

**DAVA** :Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız ve siyasi nedenlerle feshedildiğini belirterek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatlarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

**A) Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının davalı belediyede çalışırken, iş akdinin tamamen siyasi sebeplerle feshedildiğini belirterek, kıdem, ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatlarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

**B) Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının iş yerinde geçici işçi olarak çalışmakta iken yasal prosedür gereğince vize sürelerinin dolması nedeniyle 30/03/2004 tarihinde hizmet akdinin diğer 30 işçi ile birlikte 30/03/2004 tarihinde askıya alındığını, daha sonra bu işçilerin tekrar işe başlamaları için karar alındığını ve gazete yolu ile ilan yapıldığını, ancak üç işçi dışında başvuru yapan işçi olmadığını, ilandan sonra işçilerin işe başlamadığını ve devamsızlık tutanakları tutulduğunu, Disiplin Kurulu kararı ile başvuru yapmayan 27 işçinin iş akitlerinin 4857 Sayılı Yasanın 25/II-g maddesi uyarınca son verildiğini, işçilerden 12 sinin ikame ettiği işe iade davalarının reddedildiğini belirterek, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

**C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının iş akdinin davalı tarafından vize süresinin dolması nedeniyle 30.03.2004 tarihinde askıya alındığı, davalı işverenin gazete ilanı ve belediye hoparlöründen yayın yolu ile işe davet ettiği ve ancak davacının işe başlamadığı ve devamsızlık nedeni ile davacının iş akdinin feshedildiği, feshin haklı olduğu, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığı, gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

**D) Temyiz:**

Davacı vekili kararı temyiz etmiştir.

**E) Gerekçe:**

4857 sayılı İş Kanunu'nda mevsimlik ve kampanya ile çağrı usulü çalışma uygulanan işler dışında, askı haline yer verilmiş değildir. İş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı olarak askıya alınması, işin niteliğinden veya yasadan kaynaklanmıyorsa, fesih anlamında değerlendirilmektedir.

Ancak 21.06.2007 tarihinde 26500 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 5620 sayılı yasadın önce özellikle kurumların vize uygulaması sonucu işçi ve işverenin iradelerinin birleştiği yerde iş sözleşmesinin askıya alınması kabul görmüştür.

Genel olarak kamu kurum ve kurumlarında geçici işçi pozisyonunda işçi çalıştırılması için yılın başlangıcında vize alınmakta ve vize onayı yıl sonuna doğru bittiğinde, işçinin iş sözleşmesi askıya alınmaktadır. Gerek askıya alma ve gerekse vize alındığında tekrar işe davet çağrısı işçiye doğrudan tebliğ edilmektedir.

Dosya içeriğine göre davacı işçi vize uygulaması kapsamında çalışmakta ve kayıtlara bakıldığında yılın başlangıç aylarında vize alınması ile işe başlatılmakta ve yıl sonuna doğru ise vize bitimi nedeni ile iş sözleşmesi askıya alınmaktadır.

Davacı işçiye son askıya alma olayında olduğu gibi askıya alma işlemleri bizzat tebliğ edilmiştir. Keza davacının daha önce vize alındığında işe davet edildiği ve davetin bizzat tebliğ edildiği anlaşılmaktadır.

Ancak davacı işçi vize onayı gelmesi üzerine 2004 yılı Ocak ayı içerisinde işe başlatılmasına rağmen yaklaşık 2 ay sonra vize süresi sona erdiği gerekçesi ile iş sözleşmesi askıya alınmıştır. Bu askıya alma daha önceki uygulamalara süre yönünden aykırı görünmektedir. Zira daha önce vize alınmasından sonra kısa bir süre sonra uygulanan bir askıya alma işlemi bulunmamaktadır. Davalı işveren alınan vizenin süresinin kısa süreli olduğuna ve tekrar işe davet edildiği tarih olan 17.04.2004 tarihinde yeni vize onayı alındığına dair delil sunamamıştır. Diğer taraftan davacının adresi bilinmesine rağmen işe davetin gazete ilanı ve hoparlör yolu ile yapılması da daha önceki uygulamalar ile çelişmektedir.

Bu nedenle 30.04.2004 tarihinde gerçekleştirilen askıya alma işlemi önceki uygulamalara ve yasal düzenlemelere aykırı olduğundan işveren feshi olarak değerlendirilmeli, kıdem ve ihbar tazminatı isteği kabul edilmeli, davacının kötüniyet tazminat istemi de iş güvencesi kapsamında kalıp kalmadığı da dahil olmak üzere tüm koşulları açısından araştırılarak sonucuna göre karar verilmelidir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 16.01.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.