

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/2766
Karar No.	2017/273
Tarihi:	17.01.2017

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21, 109

- ***İŞE İADE DAVASI AÇMA SÜRESİNİN FESİH YAZISININ TEBLİĞİNDEN İTİBAREN BAŞLAYACAĞI***
- ***TEBLİĞ ALMAK İSTEMEYEN İŞÇİYE TEBLİGAT YASASINA GÖRE FESİH YAZISININ TEBLİĞ EDİLMESİNİN GEREKMESİ***
- ***DAVA AÇMA SÜRESİNİN FESİH YAZISININ DÜZENLENME TARİHİNE GÖRE DEĞİL TEBLİĞ TARİHİNE GÖRE BELİRLENECEĞİ***
-

ÖZETİ İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar.

4857 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 109. Maddesine göre ise “Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır”. Bu hükme göre tebliğin imza karşılığı ve tebligat hükümleri nedeni ile tebliğ edildiği tarihinde düzenleme tarihide olsa ayrıca açıkça yazılması gerekir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için

Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının , davalı şirkette 01/06/2004 tarihinde çalışmaya başladığını, başarı ile sürdürdüğü görevine 15/02/2015 tarihinde bildirim süresine ilişkin ücreti , kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ile diğer tüm alacak hakları ödenmek sureti ile iş veren şirketçe son verildiğini , davalı şirketin iş akdini feshederken dayandığı sebepler keyfi olduğunu geçekleri yansıtmadığını, üstelik davacının yasal haklarını kullanmasına engel olmak için kötüniyetle hareket edildiğini, belirterek, feshin geçersizliğine, davacının işine iadesini, boşa geçen süre ve işe başlatmama tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri uyarınca iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir, taraflar anlaşırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Hükmünü havi olduğunu, mezkur düzenleme uyarınca iş akdinin feshinin bildirdiğini tarihe müteakip bir ay içinde dava açılabilmesi mümkün olup bu süre hak düşümü süresi olduğunu davacının istifa etmek istemesi üzerine bu talebi kabul edildiğini ve sözleşmesinin fesih edildiğini davacıya 22/01/2015 tarihinde bildirildiğini, mezkur düzenleme karşısında davacının dava açabilmesi için hak düşürücü süre başlangıcı 15/02/2015 tarihinde olmadığını 22/01/2015 tarihinde başladığını, huzurdaki davanın 05/03/2015 tarihinde hak düşümü süresi geçirildikten sonra ikame edildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, 22/01/2015 tarihli fesih yazısında iş akdinin 15/02/2015 tarihinde 4857 sayılı yasanın 17 ve 18 maddeleri gereğince feshedileceğinin bildirdiği ve davacıya tebliğ edildiği, davanın ise 05/03/2015 tarihinde bir aylık hak düşürücü süre geçirildikten sonra açıldığı, davanın süresi içerisinde açılmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir.

İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildiriminin yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminin tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Bunun yanında feshe ilişkin belgenin düzenleme tarihi kural olarak fesih bildirimini yapıldığı tarih olarak kabul edilemez. Önemli olan düzenleme tarihi değil, belgenin işçiye tebliğ edildiği tarihtir. işçinin kayıtlardaki fesih bildirim tarihi ile gerçek fesih bildirim tarihinin farklı olduğunu, davanın süresinde açıldığını iddia etmesi durumunda, bu iddiası ile ilgili delilleri toplanmalı, gerçek fesih bildirim tarihi araştırılmalı, özellikle hak düşürücü sürenin bertaraf edilip edilmediğine dikkat edilmelidir. İşçiye yanıltıcı nitelikte değişik tarihler içeren fesih bildiriminin tebliğ tarihinin hak arama yolunu açacak şekilde işçinin lehine yorumlanması İş Hukukunun işçiye koruma özelliğinin gereğidir.

İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar.

4857 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 109. Maddesine göre ise "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır". Bu hükme göre tebliğin

imza karşılığı ve tebligat hükümleri nedeni ile tebliğ edildiği tarihinde düzenleme tarihide olsa ayrıca açıkça yazılması gerekir.

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi 22.01.2015 düzenleme tarihli fesih bildirimi ile "yazılı talebi ile tarafına bildirilen organizasyon değişikliği nedeni ile oluşan istihdam fazlalığından dolayı kariyeri açısından iş sözleşmesinin 15.02.2015 tarihi itibari ile feshini talep etmesi nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 ve 18. Maddeleri uyarınca 15.02.2015 tarihi itibari ile feshedildiği" belirtilmiştir. Tebellüğ eden kısmında davacı adı ve imzası kalemle yazılı ise de tebellüğ tarihi olmasına rağmen tarih atılmamıştır.

Davacının iş sözleşmesi 15.02.2015 tarihinde feshedilmiştir. Düzenleme tarihi tebliğ tarihi değildir. Düzenleme tarihinde bildirimin yapıldığı kanıtlanmamıştır. Davacının iş sözleşmesinin 15.02.2015 tarihinde feshedildiği, daha önce usulüne uygun bir bildirim yapılmadığı anlaşılmaktadır. İş sözleşmesi 15/02/2015 tarihinde feshedildiğine ve bu tarihten önce bildirildiği ispatlanamadığına göre dava süresinde açılmıştır. Mahkemece davanın süresinde açılmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

Dava süresinde olduğuna göre fesih konusunda tarafların delilleri değerlendirilmeli, feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.01.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.