

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/36483
Karar No.	2016/18327
Tarihi:	24.10.2016

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ İÇİN YAZILI YAPILMASININ ZORUNLU OLMASI**
- **FESHİN YAZILI YAPILMAMASININ FESİH SEBEBİNİN AÇIK VE KESİN OLARAK BELİRTİLMEMİŞ OLMASININ FESHİ GEÇERİZ KILACAĞI**
- **FESİH SEBEBİYLE BAĞLI OLAN İŞVERENİN SONRADAN BİR BAŞKA FESİH SEBEBİNE DAYANAMAYACAĞI**
- **GEÇERLİ FESİH İÇİN TOPLU İŞTEN ÇIKARTMALAR DAHİL FESİH BİLDİRİMİNİN YAZILI VE KİŞİYE ÖZGÜ YAPILMASININ ZORUNLU OLMASI**

• **ÖZETİ** Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un feshi geçersiz kılacağı

İşveren fesih 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimini ile belirtme zorunluluğu, "iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur. (Dairemizin 23.06.2008 gün ve 2007/41025 Esas, 2008/17104 Karar sayılı ilamı). Fesih beyanı, İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörüldüğü şekilde yazılı olarak kaleme alınmakla geçerli fesih için gerekli olan bütün şartlar yerine getirilmiş olmaz. Söz konusu beyanın, bu haliyle, yani yasal geçerlilik şartına uygun aslının da muhataba (işçiye) ulaşması

zorunludur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. Yazılı fesih bildiriminde, fesih açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi, İş Kanunu'nun 20'nci maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğurur. (Dairemizin 15.09.2008 gün ve 2008/1011 Esas, 2008/23499 Karar sayılı ilamı). İşverenin fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya konmalıdır. Kullanılan ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından, iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirme iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır. Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildiri ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz

fesih bildiriminin yazılı yapılması ve toplu çıkarımlarda dahi kişiye özgü ve yazılı olması zorunludur. Haklı fesih halleri hariç fesih bildiriminin yazılı yapılmaması feshi başlı başına geçersiz kılar.

**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, iş akdinin haklı veya geçerli bir neden olmaksızın feshedildiğini, feshin gerçek nedeninin sendikal nedene dayandığını ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesi ile sendikal tazminatın tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

**B) Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı, davacının iş akdinin işyerinde ekonomik kriz olması nedeniyle feshedildiğini, feshin sendikal nedene dayalı olduğu iddiasının gerçek olmadığı savunularak, davanın reddini talep etmiştir.

**C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkeme yapılan yargılama sonunda, davalı işverenin istihdamının azaltılmasını gerektiren ekonomik bir durum içerisinde olduğu, işverenin bu kararı tutarlı bir şekilde uyguladığı, işverenin fesihte keyfi davrandığına ilişkin somut herhangi bir kanıtın

bulunmadığı, feshin son çare olması gerektiği ilkesine uyulduğu, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir fesih sebebi bulunduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur.

Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimini ile belirtme zorunluluğu, "iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur. (Dairemizin 23.06.2008 gün ve 2007/41025 Esas, 2008/17104 Karar sayılı ilamı).

Fesih beyanı, İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörüldüğü şekilde yazılı olarak kaleme alınmakla geçerli fesih için gerekli olan bütün şartlar yerine getirilmiş olmaz. Söz konusu beyanın, bu haliyle, yani yasal geçerlilik şartına uygun aslının da muhataba (işçiye) ulaşması zorunludur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. Yazılı fesih bildiriminde, fesih açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi, İş Kanunu'nun 20'nci maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğurur.

(Dairemizin 15.09.2008 gün ve 2008/1011 Esas, 2008/23499 Karar sayılı ilamı).

İşverenin fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya konmalıdır. Kullanılan ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından, iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır.

Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildirimini ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz. Yukarıda belirtilen normatif düzenleme ve yapılan açıklamalara göre; fesih bildirimini yazılı yapılması ve toplu çıkarımlarda dahi kişiye özgü ve yazılı olması zorunludur. Haklı fesih halleri hariç fesih bildirimini yazılı yapılmaması feshi başlı başına geçersiz kılar. Somut uyuşmazlıkta, işveren tarafından işçiye doğrudan bir fesih bildirimini yapılmamış, toplu işçi çıkarılacağı ilanen belirtilmiştir. Bu şekilde fesih bildirimini yasal olmadığı gibi usulüne uygun değildir. Mahkemenin ilanen tebligatı usule uygun kabul etmesi 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesine göre yerinde değildir. İşveren feshi salt bu nedenle geçersizdir. Diğer taraftan davacı vekili iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia etmiş ise de dosyadaki delillere göre sendikal nedeni kanıtlayamamıştır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

F) Hüküm: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Davanın KABULÜ ile, Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının

davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yaptığı 362,20 TL. yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 1.800,00 TL. ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak 24.10.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.