

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/34697
Karar No.	2016/2242
Tarihi:	09.02.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /24

- **İŞE İADE DAVASI AÇMA SÜRESİNİN ÖNEL VERİLEREK YAPILAN FESİHLERDE TEBLİĞ TARİHİNDEN İTİBAREN BAŞLAYACAĞI**
- **İŞTEN ÇIKARTILACAK İŞÇİLERİN BELİRLENDİĞİ TOPLANTIDA İSİMLERİN SAYILMASININ FESİH BİLDİRİMİ NİTELİĞİNDE OLMADIĞI**
- **GEÇERSİZ FESİH**
-

Dava Türü : İşe iade

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

İş sözleşmesinin geçerli neden olmadan davalı işveren tarafından feshedildiğini belirten davacı işçi feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar vekilleri, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, tanık beyanlarından; davacının, iş akdinin feshedileceği hususunun 27/12/2014 tarihinde davacıya bildirildiği, bu davanın davacı vekilince 29/01/2015 tarihinde yani 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde ön görülen ve hak düşürücü süre niteliğinde olan 1 aylık süre geçtikten sonra açıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasında davanın süresinde açılıp açılmadığı uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı İş Kanununun 20.maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildirimının 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 şikayet ederek, fesih bildirimini 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. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. Fesih bildirimine karşı idari itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri, dava açma süresini kesmeyeceği gibi, işçinin bu süre içinde hastalığı nedeni ile rapor alması da bu

süreyi durdurmamaktadır.

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

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçiye yapılmış yazılı bir fesih bildirimini yoktur. Ancak tanık anlatımları dikkate alındığında iş sözleşmesinin 27.12.2014 tarihinde feshedilmediği, bu tarihte davalı şirketle işçiler arasında yapılan toplantıda iş akdi feshedilecek işçilerin isimlerinin açıklandığı, bunun bir fesih bildirimini olmadığı, davacının iş akdinin 31.12.2014 tarihinde feshedildiği ve bu tarihte kod 18 (işin sona ermesi) ile çıkış yapıldığı anlaşılmalı, 29/01/2015 tarihinde açılan dava süresindedir. Hal böyle olunca, Mahkemece fesih bildirimini tebliğinden itibaren 1 aylık hak düşürücü sürenin geçtiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

O halde davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır. Dava hak düşürücü süre içinde açılmıştır. Davalı alt işverence iş akdi yazılı fesih bildirimini yapılmadan geçerli nedene dayanmaksızın feshedilmiştir. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır.

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

SONUÇ: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2-Davalı alt işveren ... Güvenlik Sistemleri Özel Güvenlik Tic.Ltd Şti tarafından gerçekleştirilen feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının adı geçen işyerindeki **İŞE İADESİNE**,

3-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı altişverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminattan her iki davalının birlikte sorumlu olmak kaydı ile miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE**,

4-Davacı işçinin işe iadesi için davalı altişverence süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin **GEREKTİĞİNE**,

5-Alınması gereken 29,20 TL harçtan peşin ödenen 27,70 TL harç mahsup edilerek bakiye 1,50 TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak Hazine'ye gelir kaydına,

6-Davacının yapmış olduğu 60,10 TL dava açılış masrafları, 8 adet davetiye gideri 72,00 TL ve dosyanın Yargıtay'a posta masrafı 24,10 TL olmak üzere toplam 156,20 TL

yardımlama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine, davalıların varsa yaptığı yardımlama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7-Karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre 1.800,00 TL avukatlık ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

8-Artan gider ve delil avansının ilgisine iadesine,

9-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 09.02.2015 gününde oybirliğiyle **KESİN** olarak karar verildi.