

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2007/7891
Karar No: 2007/17684
Tarihi: 04.06.2007

- FESİH SEBEBİNİN AÇIK KESİN OLARAK BELİRTİLMİŞ OLMASININ GEREKMEMESİ
- GEÇERLİ FESHİ KANIT YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN İŞVERENDE OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca, “İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.” Aynı yasanın 20/2. maddesine göre feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü de işverene aittir.

Dosya içeriğine göre, davalı işveren, davacı işçinin iş sözleşmesini “Yönetim Kurulu'nun 05.07.2005 tarihli kararı gereği Disiplin Komitesinin kararı uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca” feshettiğini belirterek bildirimde bulunmuş, bu bildirimde anılan kararlara yer verilmemiştir. Yapılan bildirim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine uygun olduğu kabul edilemez. Bildirimde fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemiştir.

DAVA; Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

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

Yargıtay Kararları

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin 6 işçi ile birlikte işyerinde gruplaşma içine girmesi, şirket sırlarını konu ile ilgili olmayan şirket çalışanları yada 3. kişiler ile paylaşması, iş verimini ve iş akışını aksatacak tutumlar içinde bulunması, görevin gerektirdiği basiretli davranışlardan uzak olduğunun tespit edilmesi nedeni ile feshedildiğini, feshin geçerli nedene dayandığını savunmuştur.

Mahkemece savunmaya değer verilerek, davacının bir kısım çalışanlar ile toplantılara yaptığı, şirket içi ilişkileri ile ilgili görüşmeler yaptığı, karşılıklı bilgi alış verişine girdiği, bu konularda yetkili olmadığı, işveren yönetiminin haberdar olduğu ve soruşturma sonucunda bu hususların tespit edildiği, feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca, "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır." Aynı yasanın 20/2.maddesine göre feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü de işverene aittir.

Dosya içeriğine göre, davalı işveren, davacı işçinin iş sözleşmesini "Yönetim Kurulu'nun 05.07.2005 tarihli kararı gereği Disiplin Komitesinin kararı uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca" feshettiğini belirterek bildirimde bulunmuş, bu bildirimde anılan kararlara yer verilmemiştir. Yapılan bildirim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine uygun olduğu kabul edilemez. Bildirimde fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemiştir. Bunun yanında mahkemece, davalı işverenin tek taraflı düzenlediği teftiş raporu dışında herhangi bir delile başvurulmadan sonuca gidilmiştir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren, geçerli fesih nedenini kanıtlamamış. davacı işçinin davranışlarının işyerinde ne gibi olumsuzluklara yol açtığını açıklayamamıştır. Davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmamaktadır, Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır.

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

HÜKÜM: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
2. 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,

Yargıtay Kararları

6. Davacının yapmış olduğu 56.40 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, Kesin olarak 04.06.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.