

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2007/1308
Karar No: 2007/13524
Tarihi: 30.04.2007

- İŞE İADE DAVASI SÜRERKEN İŞE DAVET
- İŞ SÖZLEŞMESİ FESİH İRADESİNİN TEK TARAFLI OLARAK GERİ ALINAMAYACAĞI
- DAVA AŞAMASINDA İŞVERENCE YAPILAN DAVETİN DAHA ÖNCEKİ FESHİ ORTADAN KALDIRAMAYACAĞI
- DAVETİN ÖNCEKİ İŞ SÖZLEŞMESİNİ YENİDEN KURAMAYACAĞI
- DAVANIN KONUSUZ KALMAYACAĞI

ÖZETİ: Sözleşmenin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. İşverence dava sırasında yapılan davet daha önce gerçekleştirilen feshi ortadan kaldırmaz. Kaldı ki gönderilen davet yazısında bazı şartlar ileri sürülmüştür. Davacının önceki işinde ve aynı ücretle çalışacağı belirtilmemiş, eğitimine uygun başka bir kadroda istihdam edileceği belirtilmiştir. Davacı bu davetin kanuna uygun olmadığını, belirterek itiraz etmiştir. Bu davet önceki iş sözleşmesinin tekrar kurulması ve açılan davanın kabulü niteliğinde değildir. Bu nedenle işe iade isteminin konusuz kaldığı gerekçesi ile reddine karar verilmesi hatalıdır. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre feshin geçersizliği ve işe iade isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde konusuz kaldığı gerekçesi ile karar verilmesine yer olmadığı şeklide hüküm kurulması hatalıdır.

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

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir. 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, işe başlatılmaması halinde tazminata, boşta geçen süre ücret alacağına ve kötü niyetli fesih nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca ihbar önelinin 3 katı tutarında kötü niyet tazminatına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin proje bitiminden ve başka yerde istihdam edildikten sonra yardımcı olunarak feshedildiğini, davacının mesnetsiz dava açarak fazladan tazminat almak istediğini, işe davet edildiğini, ancak davete icabet etmediğini, davanın konusuz kaldığını savunmuştur.

Mahkemece, davacının dava açıldıktan sonra davalı işverence işe davet edildiği, davete icabet etmediği, işe iadenin konusuz kaldığı, iş güvencesinde kalan işçinin kötü niyet tazminatı talep edemeyeceği gerekçesi ile işe iade davası konusuz kaldığından bu istemle ilgili karar verilmesine yer olmadığına, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenen kötü niyet tazminatının koşulu gerçekleşmediğinden bu istemin reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekili tarafından işe iade istemi yönünden temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, işyerinde proje yöneticisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek feshedildiği, fesih bildirimının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca yazılı yapılmadığı, davacının fesih bildiriminden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içinde açılması üzerine, davalı işverenin noter kanalı ile davacıyı işe davet ettiği anlaşılmaktadır. Davalı işveren tarafından yargılama sırasında gönderilen ihtarda, "Proje doğrultusunda belirli süreli olarak işe alındığı, proje bitimi ile iş sözleşmesinin feshedilmediği, önce satmalına, sonra stok kayıt bölümünde çalıştırıldığı, tolerans gösterilerek iş araması için izin verildiği, yardımcı olunduğu, kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiği, ancak mutlu etmiyor ve işe iade istiyorsa, mahkeme kararına gerek kalmaksızın, mesai saatlerine riayet etmek ve randımanlı çalışmak koşulu ile ihtarnamenin tebliğinden sonra 10 gün içinde eğitimine uygun bir kadroda istihdam edilmek üzere dönmesinden mutluluk duyulacağı" belirtilmiştir.

Sözleşmenin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. İşverence dav? sırasında yapılan davet daha önce gerçekleştirilen feshi ortadan kaldırmaz. Kaldı ki. gönderilen davet yazısında bazı şartlar ileri sürülmüştür. Davacının önceki işinde ve aynı ücretle çalışacağı belirtilmemiş, eğitimine uygun başka bir kadroda istihdam edileceği belirtilmiştir. Davacı bu davetin kanuna

uygun olmadığını, belirterek itiraz etmiştir. Bu davet önceki iş sözleşmesinin tekrar kurulması ve açılan davanın kabulü niteliğinde değildir. Bu nedenle işe iade isteminin konusuz kaldığı gerekçesi ile reddine karar verilmesi hatalıdır. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre feshin geçersizliği ve işe iade isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde konusuz kaldığı gerekçesi ile karar verilmesine yer olmadığı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

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

SONUÇ: Yukarıda 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 taktiren davacının 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 yapmış olduğu 31.40.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 30.4.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.