

İlgili Kanun / Madde
4857 İŞK/18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/26214
Karar No: 2006/33181
Tarihi: 18.12.2006

- **İŞE İADE DAVASI AÇMA SÜRESİNİN**
TEBLİĞDEN BAŞLAMASI
- **İŞE İADE DAVASININ İŞ SÖZLEŞMESİ**
SÜRERKENDE AÇILABİLECEĞİ

ÖZETİ: Davalı işveren bildirim tarihinde 55 yaşını dolduran işçiye, bu maddeyi hatırlatmış ve kendisinin verilen süre zarfında emeklilik istememesi halinde önel süresi sonunda iş sözleşmesinin sona ereceğini belirtmiştir. Bu bildirim iş sözleşmesinin feshinin bildirimi niteliğindedir. Nitekim bu husus davalı işverenin de kabulündedir. Fesih bildirimi yapıldığında iş sözleşmesinin sonlanması gerekmez. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde, işçinin fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açarak feshin geçersizliğini talep edebileceği düzenlenmiştir. Bu süre fesih tarihinden değil, fesih bildirim tarihinden başlamaktadır. O nedenle dava açıldığında iş sözleşmesinin sona ermemiş olmasının önemi yoktur. Mahkemece yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

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

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukat tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davalı işveren tarafından geçerli fesih bildiriminde bulunulmadığını belirten davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının 2006 yılında 55 yaşını doldurduğunu, TİS 13/A-1 uyarınca emekliye ayrılmasına karar verildiğini, TİS'in aynı maddesinin A-4 fıkrası gereği 25.01.2007 tarihine kadar emekliliğini isteyip istemediğinin 24.03.2006 tarihine kadar bildirmesinin istendiğini, aksi takdirde 25.08.2006 tarihine kadar yıllık izin, sonra 22.01.2007 tarihine kadar TİS gereği 22 yıllık ihbar öneli kullanılacağına belirtildiğini, iş sözleşmesinin TİS hükmüne uygun bir bildirim ile feshedildiğini, yasaya aykırı bir durum olmadığını savunmuştur.

Mahkemece, iş sözleşmesinin sona erdirilmediği, davacıya TİS'in ilgili maddelerinde yazılı alternatifli durumun hatırlatıldığı, tercih hakkını verilen süreye kadar kullanmasının istendiği, davanın yasal dayanağının bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacının üyesi bulunduğu sendika ile davalı işveren arasında imzalanan ve 01.04.2004-31.03.2006 tarihleri arasında yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin Mazeretli İşten Ayrılmalar başlığı altında düzenlenen 13. maddesinin A. Bendinin 1. fıkrasına göre, "işçilerden erkeklerin 55 ve kadınların 50 yaşını doldurmaları halinde iş bu sözleşme hükümlerine göre ihbar önellerine uymak şartıyla taraflardan herhangi birisi hizmet akdini tek taraflı olarak feshedebilir". Aynı bendin 4. fıkrasında ise, "..çıkış işlemi işçi tarafından talep edilirse, müteakip takvim yılının en erken Ocak 25. günü yapılır. İşçiye verilecek ihbar öneli işbu bekleme süresine dahil edilebilir" kuralına yer verilmiştir. Bu düzenleme taraflar arasındaki iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ile ilgili bir düzenlemedir. Davalı işveren bildirim tarihinde 55 yaşını dolduran işçiye, bu maddeyi hatırlatmış ve kendisinin verilen süre zarfında emeklilik istememesi halinde önel süresi sonunda iş sözleşmesinin sona ereceğini belirtmiştir. Bu bildirim iş sözleşmesinin feshinin bildirimi niteliğindedir. Nitekim bu husus davalı işverenin de kabulündedir. Fesih bildirimi yapıldığında iş sözleşmesinin sonlanması gerekmez. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde, işçinin fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açarak feshin geçersizliğini talep edebileceği düzenlenmiştir. Bu süre fesih tarihinden değil, fesih bildirimi tarihinden başlamaktadır. O nedenle dava açıldığında iş sözleşmesinin sona ermemiş olmasının önemi yoktur. Mahkemece yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması gereği, iş gücü fazlalığının giderilmesinde belirli bir yaş sınırında olma ve emekliliğe hak kazanmış bulunma iş sözleşmesi feshedilecek işçinin seçiminde sosyal seçim kriteri olarak kabul edilebilirse de, uygulamanın genel ve objektif bir şekilde yapılması, işverenin fesih nedeni ile çelişen uygulamalarda bulunmaması gerekmektedir. Aksi halde, feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmektedir. Somut uyumsuzlukta, taraflar

arasındaki emeklilik ile ilgili düzenlemenin genel olarak uygulanıp uygulanmadığı anlaşılamamaktadır. Davalı işverenin yaş ile ilgili düzenlemeyi genel olarak işyerinde objektif bir şekilde tüm işçilere uyguladığı takdirde feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir. Aksi halde ise, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.12.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi