

YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2007/9560
Karar No: 2007/19225
Tarihi: 18.06.2007

- İŞE İADE TAZMİNATININ BELİRLENMESİ
- İŞÇİNİN KIDEMİNİN FESİH NEDENİNİN ÜCRETİN İŞE İADE TAZMİNATININ BELİRLENMESİNDE DİKKATE ALINMASININ GEREKMESİ
- GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir. Ancak, işyerinde 10 yıllık kıdemi olan davacı işçinin işe başlatmama tazminatının 8 aylık ücret olarak belirlenmesi hatalı bulunmuştur. Dairemizce işe başlatmama tazminatının yasal sınırlar olan 4 ila 8 ay arasında işçinin kıdemi, fesih nedeni, işçinin ücreti gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesi gerektiği vurgulanmakta ve bu olgu kararlılıkla uygulanmaktadır. İşyerinde 10 yıllık kıdemi olan davacı işçi için işe başlatmama tazminatının 5 aylık ücreti tutarında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşmektedir.

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

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, performans değerlendirmesinin objektif olmadığı, daha önce davacının işveren tarafından uyarılmadığı, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile, davanın kabulüne karar verilmiş, işe başlatmama davacının 8 aylık ücreti üzerinden belirlenmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, tıbbi tanıtım faaliyet alanında işverenin Güneydoğu Anadolu Bölge Yöneticisi görev yapan davacının performans değerlendirmesinin dış etkenlere bağlı olduğu, objektif olmadığı, davalı işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir. Ancak, işyerinde 10 yıllık kıdemi olan davacı işçinin işe başlatmama tazminatının 8 aylık ücret olarak belirlenmesi hatalı bulunmuştur. Dairemizce işe başlatmama tazminatının yasal sınırlar olan 4 ila 8 ay arasında işçinin kıdemi, fesih nedeni, işçinin ücreti gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesi gerektiği vurgulanmakta ve bu olgu kararlılıkla uygulanmaktadır. İşyerinde 10 yıllık kıdemi olan davacı işçi için işe başlatmama tazminatının 5 aylık ücreti tutarında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşmektedir.

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 fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 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 (34.50) 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 oybirliği ile karar verildi. 18.06.2007