

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1119
Karar No. 2024/1265
Tarihi: 27/06/2024

- FESHİN YAZILI YAPILMAMASI
- İŞÇİYE İHBAR TAZMİNATI ÖDENMİŞ OLMASI
- FESİH ŞEKİL ŞARTLARINA UYGUN YAPILMADIGINDAN GEÇERSİZ OLACAĞI
- ESAS GİRMEYEN FESHİN ŞEKİL ŞARTLARINA AYKIRILIK NEDENİYLE GEÇERSİZLİĞE KARAR VERİLMESİ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Feshe ilişkin yazılı bildirim sunulmamıştır. Davalı taraf yargılama boyunca, feshin haklı nedene dayandırıldığını, bu nedenle yazılı bildirim gerek bulunmadığını savunmuştur. Ancak fesih sonrası davacıya ihbar tazminatı ödenmiş, çıkış kodu kuruma "4" yani işveren tarafından haklı neden bildirilmeksizin fesih olarak bildirilmiştir. Bu kod daha sonra sehven bildirildiği belirtilerek değiştirilmiş ise de ibranamede de aynı kod yazılmış, haklı neden belirtilmemiştir. Buna göre feshin haklı nedene dayandırıldığı ispatlanamamıştır. Dolayısıyla 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesi uyarınca feshin şeklen geçersiz olduğu kanaatine varılmıştır. Buna göre davanın kabulü gerekirken, feshin özüne girilerek reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

İlk derece mahkemesi kararının istinaf kanun yolunda incelenmesi istenmiş olmakla Dairemizce yapılan inceleme sonucu gereği görüştülüp düşünöldü;

A- Davacı Talebinin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 16/01/2023-20/08/2023 tarihleri arasında davalıya ait otel işyerinde kat görevlisi olarak çalıştığını, feshin haklı ya da geçerli

nedene dayanmadığını gibi geçerli de olmadığını beyanla müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini beyanla davanın reddini talep etmiştir.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk derece mahkemesince, feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Karara karşı davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

D- İstinaf Başvurusu:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; her ne kadar cevap dilekçesinde müvekkilinin iş yerinde bulunan turuncu-yırtık bir bavulu izinsiz olarak aldığı için iş akdinin feshedildiği beyan edilmişse de; yazılı fesih bildiriminde bu durumun fesih gerekçesi yapılmaması, davacı müvekkilin bu bavulu aldığına dair dinlenen tanıkların görgüye dayalı bilgisi olmaması, davacının işten ayrılış nedeninin önce 04 kodu ile bildirilmesine rağmen kendilerince yapılan arabuluculuk başvurusunun ardından 46 kodu ile değiştirilmesi, davacının iş akdinin feshinin sonrasında ihbar tazminatı açıklaması ile ihbar tazminatını ödenmesi, davalı tanıklarının beyanları ile cevap dilekçesinde bahsedilen bavulun yırtık ve maddi değeri olmayan bir eşya olması, hak düşürücü süre geçtikten sonra yaşanan olayın fesih gerekçesi yapılmasından dolayı yapılan fesih haksız ve geçersiz olduğunu beyanla kararın kaldırılmasını ve davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

E- Delillerin Değerlendirilmesi ve Gerekçe:

1-Dava, işe iade istemine ilişkin olup; istinaf incelemesi, HMK'nın 355. maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında, istinaf edenin sıfatına göre ve tarafların ileri sürdükleri istinaf nedenleri ile sınırlı olarak yapılmıştır. Davanın yasal süresi içerisinde açıldığı, işyerinde çalışan işçi sayısının otuzun üzerinde olduğu ve davacının kıdeminin altı ayın üzerinde olduğu konularında anlaşmazlık bulunmamaktadır.

2-4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2. maddesine ve yerleşik Yargıtay içtihatlarına göre, feshin geçerli ya da haklı bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olup; işveren, ispat yükümlülüğünü yerine getirirken öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin haklı veya geçerli olduğunu kanıtlamak zorundadır. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine göre işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre; 25'inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı (ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halleri vb.) saklı kalmak kaydıyla; hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

3-Cevap dilekçesi ve davalının savunmalarına göre davacının iş sözleşmesinin, çalıştığı otelde unutulmuş valizlerin birini işyerinden çıkarması, diğerini de çıkarmaya çalışırken yakalanması nedeniyle feshedildiği savunulmuştur.

4-Feshe ilişkin yazılı bildirim sunulmamıştır. Davalı taraf yargılama boyunca, feshin haklı nedene dayandırıldığını, bu nedenle yazılı bildirim gerek bulunmadığını savunmuştur. Ancak fesih sonrası davacıya ihbar tazminatı ödenmiş, çıkış kodu kuruma "4" yani işveren tarafından haklı neden bildirilmeksizin fesih olarak bildirilmiştir. Bu kod daha sonra sehven bildirildiği belirtilerek değiştirilmiş ise de ibranamede de aynı kod yazılmış, haklı neden belirtilmemiştir. Buna göre feshin haklı nedene dayandırıldığı ispatlanamamıştır. Dolayısıyla 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesi uyarınca feshin şeklen geçersiz olduğu kanaatine varılmıştır. Buna göre davanın kabulü gerekirken, feshin özüne girilerek reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Kanunun olaya uygulanmasına ilişkin bu hatanın düzeltilmesi için yeniden yargılama yapılmasına gerek bulunmadığından, HMK'nın 353/1-b.2 ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/3'üncü maddeleri uyarınca ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak esas hakkında yeniden hüküm kurulmasına ve davanın kabulüne karar vermek gerekmiştir. Davacının kıdem süresine göre işe başlatmama tazminatı 4 aylık ücreti tutarında takdir edilmiş; gerek bu tazminat gerekse boşta geçen süre alacağı, miktar yönünden itiraz edilmemiş olan dosya kapsamına uygun bilirkişi raporu doğrultusunda parasal olarak belirlenmiştir.

HÜKÜM

1-Davacının istinaf başvurusunun KABULÜ ile ilk derece mahkemesi kararının, HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince KALDIRILMASINA,

2-Davanın KABULÜNE;

a-Feshin geçersizliğinin tespitine ve davacının İŞE İADESİNE,

b-Davacının kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren yasal süresi içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde davalı işverence ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak taktiren davacının 4 aylık ücreti karşılığında net 58.027,48 TL olarak TESPİTİNE,

c-Davacı işçinin işe iadesi için işverene yasal süresi içinde başvurusu halinde hak kazanılacak olan 4 aylık ücret ve diğer hakları karşılığı net 57.952,34 TL'nin davalı işverenden tahsilinin gerektiğinin TESPİTİNE,

ç-Davacının işe başlaması halinde daha önce ödenen ihbar tazminatının boşta geçen süre alacağından mahsubuna,

3-Harçlar kanunu gereğince alınması gereken 427,60 TL harçtan davacı tarafından yatırılan 269,85 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 157,75 TL harcın davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

Arabuluculuk aşamasında Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan 1.600,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına, davacı adına

yazılan önceki tahsil müzekkerelerinin iptaline, zorunlu arabuluculuk giderlerinin tahsiline ilişkin işlemlerin ilk derece mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

4-Davacı tarafından yatırılan istinaf peşin karar harcının istek halinde iadesine,

5-Davacı tarafından yapılan 269,85 TL'si peşin harç, 269,85 TL'si dava başvurma harcı, 1.169,40 TL'si istinaf başvurma harcı ve 2.255,00 TL'si gider avansından harcanan miktar olmak üzere toplam 3.964,10 TL yargılama giderinin, davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

7-Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 17.900,00 TL maktu vekalet ücretinin davalıdan alınarak kendisini vekil ile temsil eden davacıya verilmesine,

8-Taraflarca yatırılıp harcanmayan avansın taraflara iadesine,

9-Kararın tebliğine, harç tahsiline/iadesine ve avans iadesine ilişkin işlemlerin ilk derece mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddeleri uyarınca mahiyeti itibarıyla **KESİN** olmak üzere ve oy birliği ile 27/06/2024 tarihinde karar verildi.