

İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı Neden-Geçerli Neden İlişkisi

T.C.

Yargıtay

9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2003/22581

Karar No: 2004/3229

Tarih: 24.2.2004

Karar Özeti: Haklı nedenle iş sözleşmesini fesheden işverene karşı açılan işe iade davasında işverenin 26. maddedeki 6 işgünlük süreyi geçirdiği ve 19. maddedeki usule uymadığı gerekçesiyle işe iade kararı verilemez. Söz konusu durumda ayrıca feshin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı araştırılmalıdır.

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş K. 18, 19, 20, 21, 25, 26.

Karar Metni

Davacının hizmet akdi 13.6.2003 tarihinde 4857 sayılı iş kanunun gereğince haklı nedenlere dayandığı gerekçesi ile işveren tarafından feshedilmiştir. Davacı haklı neden olmadığını iddia ederek fesih işleminin iptaline ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, aynı yasanın 26. maddesindeki altı işgünlük hak düşürücü sürenin geçtiği ve 19. maddedeki usule uyulmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İş Kanunu'nun 26. maddesindeki hak düşürücü süre, hizmet akdinin yasanın 24/2 ve 25/2 maddelerinde düzenlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeni ile fesihlerde söz konusu. Sınırlı sayılan bu fesihler dışında 26 maddelerin uygulanma olanağı yoktur.

İşveren tarafından davacının hizmet akdinin feshi 25/2 maddesine dayandırılmış, ancak 26 maddedeki altı işgünlük hak düşürücü süre geçtiği gerekçesi ile işverenin haklı sebeple feshi kabul edilmemiştir. Bu gibi durumlarda, ihbar ve kıdem tazminat talepleri kabul edilebilir ise de, işçinin feshin geçersizliği ve işe iade isteği değerlendirilirken 4857 sayılı Yasanın 25/son maddesi gereği aynı yasanın 19. maddesi koşulları aranmaz. 18, 20 ve 21. madde hükümleri gereği değerlendirme yapılması gerekir, bu nedenle mahkemenin 19 maddedeki usule uyulmadığı gerekçesine dayanarak davayı kabul etmesi yasal bulunmamıştır.

Mahkemece, 25/2 maddesi gereğince akdin sona erdirilmesi hallerinde isnat edilen fiilin gerçekleştiği kabul edilmesine rağmen 26 maddedeki hak düşürücü sürenin geçmesi veya haklı neden olarak feshe neden gösterilen eylemin haklı fesih nedeni sayılacak ağırlıkta bulunmayıp, geçerli neden olarak kabul edilmesi hallerinde 19 maddedeki usule uyulup uyulmadığının bakılmaksızın feshin geçersizliği ve işe iade isteğinin red edilmesi gerekir.

Somut olayda bu durumun gerçekleştiği anlaşıldığından, davacının akdinin feshi işleminin iptali ve işe iadesi isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4857 sayılı Yasanın 20/3. maddesi gereğince Dairemizce aşağıdaki kararın verilmesi gerektiği kanısına varılmıştır.

SONUÇ:

Gebze İş Mahkemesinin 19.11.2003 gün ve 2003/601-1029 sayılı kararın BOZULARAK
ORTADAN KALDIRILMASINA,

Davacının davasının reddine,

Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

300.000.000 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine dair kesin olarak
24.2.2003 gününde oybirliğiyle karar verilmiştir.

Kararın İncelenmesi

1. Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu Süresi belirli olmayan iş sözleşmesinde iki tür fesih şekli öngörülmüştür. Bunlardan birincisi "sürelî fesih (İş K. md.17) ikincisi de "haklı nedenle derhal fesih" (İş K. md.25)dir. Kuşkusuz her iki fesih türü işçinin sözleşmeyi feshetmesi (İş K. md.17, md.24) halinde de söz konusu olabilecektir. Ancak 457 sayılı İş Kanununun getirdiği işverenin sözleşmeyi sürelî fesih yoluyla feshetmesi geçerli bir sebebe dayandırılması zorunluluğu ve iş güvencesine ilişkin düzenlemeler nedeniyle, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi, 1475 sayılı iş kanununa göre daha da önem kazanmıştır.

Süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinde sözleşmenin işveren tarafından sürelî fesih yoluyla sona erdirilmesi, özellikle fesih nedeni, fesihte uyulması gerekli usul ve feshe karşı işçinin başvurabileceği hukuki yollar bakımından haklı nedenle derhal fesihten ciddi farklılıklar gösterir (Bu konuda ayrıntılı bir inceleme için bak K. Ahmet Sevimli, 4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar, Çimento İşveren D. Kasım 2004, 4 vd.)

2. İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından sürelî fesih yoluyla sona erdirilmesi için işverenin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması gerekir (İş K. md.8). Sözleşmenin feshinde geçerli bir sebebe dayanılmaması ya da dayanılan sebebin geçerli olmaması feshin geçersiz sayılmasına yol açacaktır. Yasada üç ana başlık altında toplanan geçerli nedenler, Kanunun 18 inci madde gerekçesinde bazı örneklerle sayılmış ise de bunlar zaman içerisinde Yargıtay Kararlarıyla somut bir içerik kazanacaktır. Ancak genel bir tanımla geçerli nedenler, İş Kanununun 25 inci maddesinde belirtilen haklı nedenler kadar ağır olmamakla birlikte işin ve işyerinin işleyiş ve yürütümünü olumsuz etkileyen nedenlerdir.

3. Buna karşılık iş sözleşmesinin işveren tarafından derhal feshine yol açan haklı nedenler, işçinin davranışı ve yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedenlere göre, işin ve işyerinin işleyiş ve yürüyüşünü daha ağır şekilde olumsuz etkileyecek nitelikte olup bunlar Kanunun 25/11. maddesinde belirtilmiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi 4857 Sayılı İş Kanununun feshin geçersizliğine ve iş güvencesine ilişkin hükümleri, kural olarak feshin işveren tarafından Kanunun 17 inci maddesinde "sürelî fesih" başlığı ile düzenlenen biçimde feshedilmesi halinde uygulanır. Kuşkusuz bu tür bir feshe karşı iş güvencesi davası açılabilmesi için işverenin ihbar sürelerine uymuş olup olmamasının bir

önemi yoktur. Burada önemli olan fesih geçerli nedenle yapıp yapılmadığıdır. Buna karşılık işveren tarafından yapılan fesih, Kanunun 25 inci maddesinde düzenlenen haklı nedenlerle yapılmışsa, feshin geçersizliği ve işe iade karan verilemez. Ancak işveren bir haklı nedene dayanarak Kanunun 25. maddesine göre fesih bildiriminde bulunmakla birlikte, fesih bildiriminde belirtilen nedenin bir haklı neden sayılabilecek nitelikte olmaması ve hatta geçerli bir neden dahi sayılamayacak nitelikte olması, ya da sözü edilen nedenin maddi vakıa olarak hiç gerçekleşmemiş olması söz konusu olabilir. Bu nedenle kanun koyucu isabetli olarak 25 inci maddenin son fıkrasında; yapılan feshin 25. maddede öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile kanunun 18, 20 ve 21. maddesi hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabileceğini belirtmiştir. Nitekim incelediğimiz karara konu olan olayda da yasanın bu hükmüne dayanılarak açılmış bir dava söz konusudur. Yargıtay kararında da isabetle belirtildiği gibi İş K. md. 25/II' ye göre yapılmış bir fesihte işverenin 19. maddede belirtilen usule uyma mecburiyeti yoktur. Esasen yasal düzenleme de bu şekildedir. 25. maddenin son fıkrasında Kanunun iş güvencesi hükümlerine yollama yapılırken 19. madde zikredilmemiştir. Aynı şekilde 19 uncu maddenin son fıkrasında da işverenin 25. maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır hükmü yer almaktadır. Bu nedenle işverenin kanunun 25. maddesine dayanarak ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir haklı neden iddiasıyla yaptığı feshe karşı açılan, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade davasında 19. maddedeki usule uyulmamış olması durumunda; -örneğin fesih bildiriminin yazılı yapılmamış olması, işçinin savunmasının alınmamış olması gibi- işverence ileri sürülen fesih nedeninin geçerli bir neden olup olmadığı araştırılmadan, iş güvencesine ilişkin feshin usule ilişkin şartları yerine getirilmediği gerekçesiyle işe iade kararı verilemez.

Öte yandan Kanunun 25/II inci maddesindeki nedenlere dayanılarak yapılmış bir fesihte 26. maddedeki altı iş günlük hak düşürücü süre geçtiği gerekçesiyle de işe iade karan verilemez, söz konusu sürenin geçmiş olması yapılan fesihte işçiye ihbar-kıdem tazminatı hakkını doğurur idiyse de, salt bir durum, aynı zamanda feshin geçersizliği ve işe iade sonucunu doğurmaz. Feshe neden olarak gösterilen eylem hakkı fesih nedeni sayılacak ağırlıkta bulunması ada geçerli neden olarak kabul edilebilecek nitelikte ise iade talebi reddedilmelidir.

Sonuç:

Görüldüğü gibi incelediğimiz Yargıtay dokuzuncu Hukuk Dairesinin bu kararı, iş sözleşmesinin feshinde 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesiyle getirilen feshin "geçerli bir neden"e dayandırılması zorunluluğunun, işverenin "haklı bir neden"le iş sözleşmesini feshetmesi ile ilişkisini isabetli bir şekilde ortaya koymaktadır.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvari Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA