

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 2004/19513

K. 2004/22818

T. 11.10.2004

• İŞE İADE ( Davasının Fesih Bildiriminde Sebep Gösterilmediği veya Gösterilen Sebebin Geçerli Olmadığı İddiasıyla Feshin Bildiriminden Bir Ay İçinde Açılması Gereği - İş Akdinin Feshinin Geçerli Bir Nedene Dayanması Gereği )

• İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE FESHİ ( İşçinin Yeterliliğinden Veya Davranışlarından Ya da İşyerinin Veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Bir Sebebe Dayanması Gereği - Fesih Nedeni Edilen Menfaat Sağlama İddiasının Araştırılması Gereği )

• MENFAAT SAĞLAMA ( İddiasıyla Hakkında Soruşturma Başlatılan İşçinin İşe İade Talebi Hakkında Karar Verilmeden Soruşturma Konusunda Tanıklar Dinlenerek Sonucuna Göre Karar Verilmesi Gereği - Feshin Geçerli Bir Nedene Dayanması Gereği )

4857/m.20

**ÖZET :** İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açması gerekir.

İş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

**DAVA :** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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

**KARAR :** İş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerine aykırı olarak feshedildiğini iddia eden davacı, feshin geçerli nedenle yapılmadığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının davasında haklı olduğu gerekçesi ile feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmiştir.

İşçinin, 4857 sayılı yasanın 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması, işyerinde en az 30 işçi olması, işçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olmaması gerekir.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açması gerekir.

İş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Dosya içeriğine göre, davacı işçi iş güvencesi kapsamında kalmakta olup, dava da süresinde açılmıştır. Davacı hakkında, görevde iken bir büfeciden zaman zaman maddi menfaat sağladığı iddiası ile soruşturma yapılmış ve savunması alınmıştır. Her ne kadar davalı işveren yargılamayı takip etmemiş ise de bu konuda belgeler ibraz edilmiştir. Davacı hakkında şikayette bulunanın soruşturma açıldıktan sonra, şikayetini geri alması sonuca etkili değildir. Yapılan soruşturma sonucu disiplin kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshine karar verilmiştir. Mahkemece yapılacak iş feshe neden olan şikayet dilekçesinde adı geçen tanıkların dinlenmesi ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme sonucu hüküm tesisi doğru bulunmamıştır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.10.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.