

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/4332
Karar No.	2016/8393
Tarihi:	17.03.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /18-21

- ***İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞARTA BAĞLI FESHİNİN KURAL OLARAK GEÇERLİ OLMADIĞI***
- ***ŞARTA BAĞLI FESİH BİLDİRİMİNDE FESHİN ŞARTIN GERÇEKLEŞTİĞİ TARİHTE YAPILDIĞININ KABUL EDİLECEĞİ***
- ***BİR AYLIK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN ŞARTA BAĞLI FESİHLERDE ŞARTIN GERÇEKLEŞMESİYLE İŞLEMEYE BAŞLAYACAĞI***
-
-

ÖZETİ ihalenin tekrar kazanılması durumunda işçinin çalışmasının devam edeceği, ihaleyi farklı bir firmanın alması durumunda çalışmanın diğer firmayla devam edebileceği, hususunun davacıya bildirildiği anlaşılmaktadır. Bildirimde, iş sözleşmesinin feshedilip feshedilmeyeceği hususu ihalenin yeniden alınmasına bağlı olarak şarta bağlanmıştır. Şarta bağlı fesih de kural olarak geçerli değildir. Zira, yenilik doğurucu bir beyan olan fesih bildirimini, tek taraflı olarak karşı tarafın hukuk alanına müdahale anlamına gelmekte ve sürekli borç ilişkisinin gelecekteki kaderini belirlemektedir. Bu sebeple, fesih bildiriminden, iş ilişkisinin ne zaman sona ereceği yeteri kadar açıklıkla anlaşılması gerekir. Şarta bağlı olarak geçerli bir şekilde iş sözleşmesinin feshedildiği durumlarda bildirim süresi, şartın gerçekleşmesiyle işlemeye başlayacaktır. Somut olayda, dava açma süresi

şartın gerçekleştiği 31.12.2014 tarihte başlayacaktır. Buna göre, davanın süresinde açıldığının kabulü gerekirken, hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi yanlış olmuştur.

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

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, boştaki geçen süre ücret ve diğer haklar ile işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatın belirlenmesini istemiştir. Davalılar, davanın reddini talep etmişlerdir.

Mahkemece, bozma ilamına uyularak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesine göre feshin geçersizliğine yönelik davanın fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir aylık süre içinde açılması gerektiği, davanın bir aylık haddüşürücü süreden sonra açıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Karar, kanuni süresi içinde davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı ve davanın bir aylık kanuni süresi içinde açılıp açılmadığı uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa işçi aynı sürede uyuşmazlığı özel hakeme götürebilir.

Bir aylık dava açma süresi hak düşürücü nitelikte olup, yargılamanın her aşamasında re'sen dikkate alınır. Dairemizce bir aylık dava açma süresinin başlangıcı fesih iradesinin işçiye ulaştığı tarih olarak kabul edilmektedir.

Dosya içeriğinden, davacının, davalı Kuruma ait iş yerinde, davalı alt işverenin işçisi olarak, güvenlik görevlisi görevinde çalıştığı, 25.11.2014 tebliğ tarihli, bildirim tebligatı başlıklı belgede, ihale makamı ile yapılan sözleşmenin 31.12.2014 tarihinde sona ereceği, ihalenin tekrar kazanılması durumunda işçinin çalışmasının devam edeceği, ihaleyi farklı bir firmanın alması durumunda çalışmanın diğer firmayla devam edebileceği, hususunun davacıya bildirildiği anlaşılmaktadır. Bildirimde, iş sözleşmesinin feshedilip feshedilmeyeceği hususu ihalenin yeniden alınmasına bağlı olarak şarta bağlanmıştır. Şarta bağlı fesih de kural olarak geçerli değildir. Zira, yenilik doğurucu bir beyan olan fesih bildirimini, tek taraflı olarak karşı tarafın hukuk alanına müdahale anlamına gelmekte ve sürekli borç ilişkisinin gelecekteki kaderini belirlemektedir. Bu sebeple, fesih bildiriminden, iş ilişkisinin ne zaman sona ereceği yeteri kadar açıklıkla anlaşılması gerekir. Şarta bağlı olarak geçerli bir şekilde iş sözleşmesinin feshedildiği durumlarda bildirim süresi, şartın gerçekleşmesiyle işlemeye başlayacaktır. Somut olayda, dava açma süresi şartın gerçekleştiği 31.12.2014 tarihte başlayacaktır. Buna göre, davanın süresinde

açıldığıının kabulü gerekirken, hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi yanlış olmuştur.

Yapılacak iş, davalı şirketin fesih tarihinde davacıyı çalıştırabileceği başka bir işyerinin olup olmadığı, bu işyerlerine fesih tarihinden kısa bir süre önce ve sonra davacı ile aynı vasıflarda yeni işçi alımı yapıp yapılmadığı araştırılarak, başka işyeri ve yeni işçi alımı yok ise ihale süresinin bitimine ilişkin bu durumun geçerli fesih sebebi oluşturacağı kabul edilelerek davanın reddine, var ise de feshin son çare olma ilkesine uyulmadan yapılan feshin geçersizliğine karar vermektten ibarettir.

SONUÇ: Hükmün yukarıda açıklanan sebeplerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek olması halinde ilgiliye iadesine, 17.03.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.