

**İlgili Kanun / Madde**  
4857 S.İşK/18  
2822S.TSGLK/6

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

Esas No: 2005/12317

Karar No: 2005/19404

Tarihi: 26.05.2005

- **GEÇERLİ FESHİN KOŞULLARINI DÜZENLEYEN HÜKÜMLERİN NİSBİ EMREDİCİ NİTELİKTE HÜKÜMLER OLMASI**
- **AKSİNİN İŞÇİ LEHİNE TİS KARARLAŞTIRILABİLMESİ**

**ÖZETİ:** 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesine göre iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebebe dayandırılması zorunluluğu için işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir ancak Kanunun bu maddesi nispi emredici bir madde olup, taraflar her zaman işçi lehine bunun aksini kararlaştırabilirler. Nitekim taraflar arasında imzalanmış işyerinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin İş Güvencesi ve işçi çıkartılması başlığını taşıyan 34. maddesinde iş akdinin feshedileceği durumlarda İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Yasasının iş güvencesine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı hükmünü getirmiştir. Bu durumda işyerinde çalışan işçi sayısı otuz işçinin altında olsa dahi Toplu İş Sözleşmesinin bu maddesine itibar etmek gerekirken, mahkemenin aksine düşünce ile davanın reddine karar vermesi hatalıdır.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

**KARAR:** Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşa geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren davacının ücretsiz izine çıkmayı kabul etmediğinden iş akdinin geçerli ve haklı nedene dayanılarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme iş yerinde otuz işçiden az işçi çalıştığını 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde işçi sayısının alt sınırının otuz olarak belirlendiğini, bu düzenlemenin emredici nitelikte olduğunu, işe iade davasının açılabilmesi için asgari işçi sayısının bulunmadığını belirterek davanın reddine karar vermiştir.

4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesine göre iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebebe dayandırılması zorunluluğu için iş yerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir ancak Kanunun bu maddesi nispi emredici bir madde olup, taraflar her zaman işçi lehine bunun aksini kararlaştırabilirler. Nitekim taraflar arasında imzalanmış iş yerinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin İş Güvencesi ve işçi çıkartılması başlığını taşıyan 34. maddesinde iş akdinin feshedileceği durumlarda İş yerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Yasasının iş güvencesine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı hükmünü getirmiştir. Bu durumda iş yerinde çalışan işçi sayısı otuz işçinin altında olsa dahi Toplu İş Sözleşmesinin bu maddesine itibar etmek gerekirken, mahkemenin aksine düşünce ile davanın reddine karar vermesi hatalıdır.

İş Kanununun 19. maddesine göre işveren iş akdinin fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. 14.6.2004 tarihli fesih yazısında “15.6.2004 tarihinden itibaren iş akdiniz feshedilmiştir. İş ile ilişkiniz kesilmiştir.” şeklinde olup bu şekli itibarıyla fesih geçerli kabul edilemez. Ayrıca davalı feshin haklı ve geçerli bir nedene dayandığını da kanıtlayamamıştır.

Öte yandan davacı taraf iş sözleşmesinin sendikalar Kanununun 31. maddesine göre Sendikal faaliyetler nedeniyle feshedildiğini kanıtlamış değildir.

4857 Sayılı İş Kanununun 20/3.maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

**HÜKÜM:** Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-) Ulbey Asliye Hukuk Hâkimliği İş Mahkemesinin 13.1.2003 tarih 2004/61 E,2005/4 K, Sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-) Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

3-) Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,

4-) Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

5-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-) Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350 YTL vekâlet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan 29 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,  
Kesin olarak 26.5.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.