

Şükran CİNOĞLU

Gebze 2. İş Mahkemesi Hakimi

## İşe İade Davalarında 4857 Sayılı Yasa'nın 19. Maddesinin 1. Fıkrası İle 25. Maddesinin Son Fıkrasının Karşılaştırılması

Yeni İş Kanunumuz 10.06.2003 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiş olup, içerdiği yeni düzenlemelerle farklı yorumlara elverişli hükümler taşımaktadır. Uygulamanın, yasanın amacına uygun ve sağlıklı olarak şekillenmesi için değişik değerlendirmeler yapılması ve paylaşılmasında yarar olduğu kanısındayım. Bu bağlamda 4857 sayılı İş Kanunu'nun madde 19/1 ile madde 25/son düzenlemelerini işe iade davalarında uygulanma şekli açısından karşılaştırmak istiyorum.

Yeni İş Kanunumuzun 18, 20, 21. maddelerinde işe iade davasının işçi ve işyerine ait dava şartları ile işe iade davasının sonuçları düzenlenmiştir.

Bu maddeleri hatırlarsak;

4857 sayılı Yasa'nın;

18. maddesi: "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.

...

*İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işve-*

*ren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz."*

20. maddesi: "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 açabilir."

21. maddesi ise: "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur."

düzenlemelerini içermektedir.

Bu maddelerdeki düzenlemeler çerçevesinde özetle; 30'dan fazla çalışanı bulunan işyerinde, belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan, kıdemi 6 aydan fazla olan, 18. maddede özellikleri sayılan işveren

vekillerinden olmayan, hizmet akdi, geçersiz veya haksız nedenle işveren tarafından feshedilen işçi, akdin feshedildiğinin tebliği tarihinden itibaren bir aylık süre içinde, aynı şartlarla işine dönebilmek için işe iade davası açabilecektir.

Bazı istisnai durumlar (tarafaların anlaşması, ölüm, belirli sürenin sona ermesi gibi) dışında hizmet akdi fesih bildirimini ile sona ermektedir. Fesih bildirimini: Hizmet akdini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli, tek taraflı bir irade beyanıdır. Feshe ilişkin irade beyanının karşı tarafa bildirilmesi yeterli olup, karşı tarafın kabulüne bağlı değildir. Fesih bildirimini karşı tarafa tebliğ anında sonuç doğuracağından, açık ve kesin olmalıdır.

İşe iade davasına esas olmak üzere feshin nasıl yapılması gerektiği, 4857 sayılı Yasa'nın 19. maddesinde düzenlenmiştir.

"Sözleşmenin feshinde usul" başlığı altında düzenlenen bu madde:

"Madde 19 - İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

*Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır."*

hükmünü içermektedir.

4857 sayılı Yasa'nın 19. maddesinin 1. fıkrası fesih bildirimının fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi yanında yazılı olmasını da zorunlu kılmış, sözlü yapılacağına ilişkin herhangi istisnai bir durum düzenlenmemiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işe iade davalarında, feshin geçerli nedene dayanması halinde, fesih bildiriminin yazılı olmasını geçerlilik şartı kabul ederken; feshin haklı nedene dayanması halinde, fesih bildiriminin yazılı olmasını geçerlilik şartı kabul etmemektedir. Bu durumu işe, 4857 sayılı Yasa'nın 25/son maddesindeki düzenleme ile açıklamaktadır.

Bu Yüksek Dairemizin içtihatlarından örnekler vermeden önce yasanın 25/son maddesini hatırlar isek,

"İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığı altında düzenlenen bu madde:

Madde 25 - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

....  
İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir."

hükmünü içermektedir.

Söz konusu içtihat örneklerinden bazıları işe şu şekildedir;

#### **Örnek 1**

E:2005/1084

K:2005/3101

T:03.02.2005

Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

KARAR: Dosya kapsamına göre davalı işverence fesih bildirimini yazılı olarak yapılmamıştır. Davalı işveren, cevap dilekçesinde feshi davacının verimsizliğine dayandırmış olup, açıkladığı bu fesih nedenine bağlıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine göre feshin yazılı olarak yapılması ve fesih nedeninin açık ve kesin biçimde belirtilmesi, ayrıca işçinin verimsizliğine dayanılması halinde fesihten önce savunmasının alınması gerekir. Davalının yasada belirtilen şekil koşullarına uymadan fesih bildiriminde bulunmuş olması nedeniyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine dair mahkemece verilen karar yerindedir.

#### **Örnek 2**

E:2004/14020

K:2004/29654

T:27.12.2004

Davacı, 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

...işçinin feshin geçersizliği ve işe iade isteği değerlendirilirken 4857 sayılı Yasa'nın 25/son maddesi gereği aynı yasanın 19. maddesi koşulları aranmaz. 18, 20 ve 21. madde hükümleri gereği değerlendirme yapılması gerekir. Bu nedenle mahkemenin altı günlük hak düşürücü süre geçtiği gerekçesine dayanarak davayı kabul etmesi yasal bulunmamıştır.

SONUÇ: Temyiz olunan karar yukarıdaki gösterilen nedenlerle kesin olarak BOZULMASINA, 27.12.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

### Örnek 3

E:2004/20205

K:2004/29226

T:23.12.2004

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR: Mahkemece davacının savunmasının alınmaması gerekçesiyle işe iade talebinin kabulü-

2- Kanun koyucu, aynı yasanın 19. maddenin 2. fıkrasında, işçinin davranışından kaynaklanan nedenle, savunması alınmadan akdin feshedilemeyeceğini belirtirken, 25/II. madde şartlarına uygun hallerde fesih hakkını saklı tutmuştur.

Ancak 1. fıkrada böyle bir istisnai düzenlemeye yer vermemiştir. Yüksek Daire'nin örnek kararlarında belirtildiği gibi, haklı nedenle fesih hallerinde 25/son maddesine göre 19. madde koşulları aranmayacak olsa idi, aynı maddenin 2. fıkrasında yapılan "... Ancak, işverenin 25. maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." şeklindeki düzenlemenin, 1. fıkrasında da belirtilmesi gerekirdi. Yine aynı mantık ile hareketle, kanun koyucunun 25/son maddesinde 19. madde sayılmamasını haklı nedenle fesih halinde

## Fesih bildirimının yazılı olması, fesih nedeninin açık ve kesin olarak belirtilmesi, fesih bildiriminin geçerlilik şartıdır.

ne karar verilmiş ise de; hizmet akti, davalı işveren tarafından 4857 sayılı Yasa'nın 25/II maddesi gereğince feshedilmiş olup bu gibi fesih hallerinde aynı yasanın 25/son maddesi gereği yasanın 19. maddesinin uygulama alanı bulunmadığından savunma alması zorunluluğu bulunmamaktadır...

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.12.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

Yazım şekli de gözetilerek açıklanan maddelerin bir arada değerlendirilmesinden çıkacak sonuçlar şunlar olmalıdır:

1- 4857 sayılı Yasa'nın 25 maddesi son fıkrasında belirtilen 18, 20, 21 sayılı maddeler ile işe iade davası açabilmek için gerekli işçi - işyeri şartları ve işe iade davası sonuçları düzenlenmiştir. Sayılan maddelerde belirtilen şartları taşıyan işyerinde çalışan işçi, işe iade davası açabilecektir. Bu şartlardan herhangi birinin bulunmaması işçinin işe iade davası açma imkânını ortadan kaldıracaktır.

Sayılan maddeler içine 19. madde dahil edilse idi, fesih bildirimının yazılı olması da işe iade davası açabilmenin şartı anlamına gelirdi ve işveren tarafından fesih bildirimini yazılı yapılmadığında işçi işe iade davası açamazdı. Bu nedenle yerinde bir düzenleme ile 25/son maddede 19. madde sayılmamıştır.

uygulama alanı bulunmadığı şeklinde yorumlar isek, 19. maddenin 2. fıkrasındaki ("*... Ancak, işverenin 25. maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.*") düzenlemeye ihtiyaç duyulmaması gerekirdi.

Bu sonuçlarla birlikte kanaatimce 4857 sayılı Yasa'nın 19. maddesi 1. fıkrasında belirtilen fesih bildiriminin yazılı olması, fesih nedeninin açık ve kesin olarak belirtilmesi, fesih bildiriminin geçerlilik şartıdır ve haklı nedenle fesih halinde bu maddede sayılan koşulların uygulanmasını engelleyecek yasal bir düzenleme mevcut değildir. Yasal düzenleme ile böyle bir istisna öngörülmediğine göre, farklı yorumlara müsait düzenlemenin İş Hukukunun temel ilkelerinden olan "işçi lehine yorum" ilkesine uygun yorumlanması daha doğru olacaktır. Aksi yorumlar yasanın amacına ve temel ilkelere ters sonuçlar doğurabilecektir.

Yeni yasanın, işçi-işveren-işletme bütünlüğü içinde her bir unsuru daha güzel bir geleceğe taşıması umuduyla, çağdaş uygarlık düzeyinin üstüne çıkma hedefinde, iş dünyasında yer alan tüm insanlarımızı başarılar diliyorum.

### DİPNOT

\* Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri.