

Yrd. Doç. Dr. Serkan ODAMAN

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

## Fesihden Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi

### T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2006/27396

**Karar No** : 2006/34577

**Tarihi** : 25.12.2006

### KARAR ÖZETİ

Davacının iş sözleşmesinin "işyerinde yeniden, siparişlerin azlığı ve genel ekonomik nedenler" gerekçe gösterilerek feshedildiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır, işyerinin kapatılması olgusu fesih nedeni yapılmadığı gibi, fesih tarihinde işyeri faal durumdadır. Fesihden yaklaşık 4 ay sonra işyerinin kapanmış olması feshi geçerli hale getirmez. Zira, fesih bildirimini yapıldığı tarihteki koşullara göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Davalı işveren fesih bildiriminde ekonomik nedenlere dayanmasına rağmen feshin gerçekleştiği 2005 yılı Mart ayı itibarı ile yeni işçi aldığı dosya kapsamında anlaşılmaktadır. Buna göre fesih tarihi itibarı ile geçerli bir

fesihden söz edilemez. Davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken işyerinin fesihden sonra kapanmış olduğundan söz edilerek davanın konusuz kaldığı ve bu nedenle karar verilmesine yer olmadığı şeklinde hüküm kurulması hatalıdır. Belirtmek gerekir ki, fesihden sonra işyerinin kapanmış olması işe iadeye ilişkin hükmün infazı ile ilgili bir hukuki sorundur. Bu husus, ileride açılacak boşta geçen süre ücreti ve işe başlatılmama tazminatı ile ilgili davada tartışılmalıdır.

### DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi ge-

reken tazminat ile boŖta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiŖtir.

Davalı iŖveren, ekonomik nedenlerle 2004 yılı baŖından itibaren personel azaltılmasına gidildiğini, bu kapsamda davacının iŖ szleŖmesinin tazminatları ödenmek suretiyle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuŖtur.

Mahkemece, dava konusu iŖyerinin kapandığı, kapatma iŖleminin İŖ Kanunu'nun 29. maddesine uygun olduğu, iŖçinin alıŖtırılacağı iŖyerinin kapanması nedeni ile iŖçinin alıŖtırılacağı yerin kalmadığı, verilecek iŖe iade kararının bir anlamının kalmayacağı, iŖyerinin kapanması nedeni ile davanın konusuz kaldığı gerekçesi ile karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiŖtir.

Davacının iŖ szleŖmesinin "iŖyerinde yeniden, sipariŖlerin azlığı ve genel ekonomik nedenler" gerekçe gösterilerek feshedildiği dosya içeriğinden anlaŖılmaktadır, iŖyerinin kapatılması olgusu fesih nedeni yapılmadığı gibi, fesih tarihinde iŖyeri faal durumdadır. Fesihten yaklaŖık 4 ay sonra iŖyerinin kapanmıŖ olması feshi geçerli hale getirmez. Zira, fesih bildiriminin yapıldığı tarihteki koŖullara göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Davalı iŖveren fesih bildiriminde ekonomik nedenlere dayanmasına rağmen feshin geekleŖtiđi 2005 yılı Mart ayı itibari ile yeni iŖçi aldığı dosya kapsamından anlaŖılmaktadır. Buna göre fesih tarihi itibari ile geçerli bir fesihten söz edilemez. Davacının iŖe iadesine karar verilmesi gerekirken iŖyerinin fesihten sonra kapanmıŖ olduğundan söz edilerek davanın konusuz kaldığı ve bu nedenle karar verilmesine yer olmadığı Ŗeklinde hüküm kurulması hatalıdır. Belirtmek gerekir ki, fesihten sonra iŖyerinin kapanmıŖ olması iŖe iadeye iliŖkin hükümün infazı ile ilgili bir hukuki sorundur. Bu husus, ileride açılacak boŖta geçen süre creti ve iŖe baŖlatmama tazminatı ile ilgili davada tartıŖılmalıdır. Mevcut olgulara göre da-

vacının iŖe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiŖ olması hatalıdır.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İŖ Kanununun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükümün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aŖađdaki gibi karar verilmesi gerekmiŖtir.

## HÜKÜM

Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1-) Bakırköy 1. İŖ Mahkemesinin 28.7.2006 gün ve 31-1447 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-) İŖverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının iŖe iadesine,

3-) Davacının yasal sürede iŖe baŖvurmasına rağmen, iŖverenin süresi içinde iŖe baŖlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak 6 aylık creti olarak belirlenmesine,

4-) Davacının iŖe iade için iŖverene süresi içinde baŖvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleŖmesine kadar en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

Davacının iŖe baŖlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

5-) Harç peŖin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-) Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 450 YTL.-vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan 175,00 YTL.-yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-) PeŖin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, 25.12.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

4857 sayılı İŖ Kanunu'nun 18. maddesinin 1. fıkrasına göre belirsiz süreli iŖ szleŖmesiyle alıŖan bir

iŖçinin iŖ szleŖmesini fesheden iŖverenin dayanabileceği geçerli sebepler arasında iŖçinin yeterliliği ve davranıŖları yanında iŖletmenin, iŖyerinin veya iŖin gerekleri de bulunmaktadır. Kanun koyucu 18. mad-

denin gerekçesinde her üç geçerli sebebin içeriğini de örneklerle açıklama yolunu seçmiştir. Bu çerçevede işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramını da iki başlık altında ele almış ve bu geçerli sebebi; işyeri dışından kaynaklanan sebepler ve işyeri içi sebepler olarak nitelendirmiştir. Bu durumlara bakıldığında sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi nedenler işyeri dışından kaynaklanan sebepler; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojilerin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi nedenler ise işyeri içi sebepler örnekleyici olarak sayılmıştır.

Söz konusu geçerli sebebi işçinin kişiliği ile ilgili olan yeterlilik ve davranışlardan ayırmak gereklidir. Nitekim 4857 sayılı Kanununun 19. maddesinin 2. fıkrasında “hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez” hükmü getirilerek, söz konusu sebeplerin işletme, işyeri veya işin gerekleriyle yapılan fesihle farklı bir yapıda olduğu belirtilmektedir. Gerçekten de bu durumda işçinin kişiliği ile ilgisi olmayan, işletmesel gereklere bağlı olarak işçinin çalışmaya devam olanağının kalmaması nedeniyle ortaya çıkan işgücü fazlasının iş sözleşmesinin sona erdirilmesi söz konusudur, burada geçerli bir sebebin bulunması için işletme gerekleriyle fesih arasında illiyet bağı bulunmalıdır<sup>1</sup>. Bir başka deyişle burada aranan, işin daha az işçiyle yapılabilmesi ihtimalinin doğmuş olması neticesinde geçerli sebeple feshe yönelmiş olunmasıdır<sup>2</sup>.

Bu noktada tartışılması gereken ilk husus; işverence alınan “işçi sayısının azaltılması”na ilişkin işletmesel kararın, ortaya çıkabilecek bir uyuşmazlıkta mahkeme tarafından denetlenip denetlenemeyeceğidir. Rekabetin her geçen gün daha da şiddetlendiği, yurt içi ve dışında yeni rakiplerin ortaya çıktığı bir ortamda firmalar hassas dengeler üzerinde ilerlemektedir ve firmanın rekabet edebilirliğini koruması, bunu yaparken de işçilerine olumsuz gelişmeleri yansıtmaması son derece zordur. Bu firmalarda siparişler öylesine değişkenlik gösterebilmektedir ki, firmanın önünü görmesi ve geleceğini programlayabilmesi mümkün olma-

maktadır. Sınırlı sayıda bir dönem fazla mesai ihtiyacı bile ortaya çıkmakta, ancak hemen sonrasında işçi sayısının azaltılabilmesi gereği görülebilmektedir. Bir başka deyişle, firmalar faaliyet alanları gereği esnek bir mevzuata ihtiyaç duyabilmektedirler ve iniş çıkışların görülmesi her zaman ihtimal dahilinde olabilmektedir. Örneğin bazı firmaların sevkiyat miktarlarında kayda değer bir düşüş gözlenmekte, sevkiyat miktarları doğal olarak ciroyu da etkilemekte ve cirolar taban seviyede seyredebilmektedir. Bu durum da işçi sayısında azalmaya yol açabilmektedir. Bu fesihlerin en önemli nedenlerinden birisi de işyerinde yeni teknolojilerin ve çalışma şekillerinin uygulanması, işyerinde bazı bölümlerde daraltılmaya gidilmesi olmaktadır. Bu dönemde işgücünün yeniden yapılandırılması faaliyetleri yürütülebilir, pazar payı arttırılmaya çalışılabilir ve bu amaçla işgücü maliyetlerini azaltma yoluna gitmek gerekli olabilir. Bütün bunlar işletmesel karar kavramı içerisine girmektedir. İşletmesel karar verme yetkisi ise yatırım riskini alan işverene aittir. Bu anlamda doktrinde de işletmesel kararların yargı denetimine tabi tutulması kabul edilmemektedir<sup>3</sup>. Bu nedenle işverenin işyerinde mevcut olumsuzlukları önleyici bir program oluşturmuş ise bunun işletmesel bir karar olduğunu ve yargı denetimine tabi tutulmayacağını kabul etmek gerekir. Ancak işletmesel karar neticesinde fesih en son başvurulacak yoldur. İşletmesel kararlar fesihle başka bir yol izlenbiliyorsa, bu durumda geçerli nedenden bahsedilemeyecektir. Böylece işverenin keyfi kararları yargı denetimine tabi olacaktır<sup>4</sup>. İşverenin yargı denetimine tabi tutulabilecek bir işletmesel kararı da işletmenin kapatılması kararıdır. Zira, belirtilen işyeri dışından kaynaklanan sebeplerden biri ya da işyeri içi sebepler söz konusu olduğunda yaşanabilecek ekonomik sıkıntının boyutu öyle bir noktaya gelebilir ki işveren işyerini kapatmak zorunda kalabilir. İşte bu durum da diğerleri gibi işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebep kavramı içinde değerlendirilebilecek, ancak söz konusu gerekçe de yargı denetimine tabi olabilecektir.

Elbette işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri nedeniyle bazı işçilerin iş sözleşmelerinin feshi yoluna giden işverenin yeni işçi alma ihtiyacı da bulunmaması gerekir. Gerçekten de, işverenin dayanabile-

ceği “geçerli sebep” kavramına uygun yorum yapılırken, sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığının araştırılması öngörülmektedir<sup>5</sup>. Bu anlamda mahkeme işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeple feshedilmeden önce işverenin fazla çalışmaları kaldırmasına, işçinin rızası ile çalışma sürelerini kısaltmasına, esnek çalışma yöntemlerini uygulamasına, işin zamana yayılmasına, işçinin ödünç işçi olarak şirketler topluluğu ya da holding içinde bir başka işe geçirilip geçirilmediğine bakacak, bir başka deyişle feshin son çare olarak başvurulup başvurulmadığını inceleyecektir. Ekonomik olarak güçlük yaşayan ve işletme gerekleriyle işçi çıkarmak yoluna gitmek zorunda kalan işverenin doğal olarak yeni işçi alması eşyanın tabiatına aykırıdır.

Diğer yandan, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshinde usulü düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu md. 19’da işverenin geçerli sebeple feshin yöneldiği fesih bildirimini yazılı olarak yapmak zorunda olduğu ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek durumunda bulunduğu ifade edilmiştir. Önemle eklemek gerekir ki, işveren işçiye bildirdiği fesih nedeni ile bağlı olacaktır ve fesih nedenini sonradan değiştiremeyecektir. Bu nedenle işe iade davasında sadece bildirimde belirtilen sebep üzerinde durulmalıdır<sup>6</sup>. Gerçekten de bu husus, işçi tarafından açılacak olan işe iade davasında, feshin geçerli sayılıp sayılmayacağı açısından önemlidir. Fesih nedeninin sonradan yazılı olarak açıklanması mümkün değildir<sup>7</sup>. Fesihten sonra vuku bulmuş bir olay feshin dayanak yapılarak ilk başta belirtilmiş olan sebep değiştirilemez<sup>8</sup>. Süzek’in de isabetle belirttiği üzere; işveren fesih sebebini yazılı olarak bildirirken muğlak ifadelerle yetinmemeli, örneğin işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir sebeple geçerli sebeple fesih yoluna gittiğinde çok genel ifadeler kullanmamalı, feshin hangi ekonomik gerekçeyle yapıldığını açıklamalıdır<sup>9</sup>. Mollamahmutoğlu da sözleşmenin feshedildiği ifadesi yanında fesih nedeninin de belirli, somut bir olay veya durum olarak tartışmaya yol açmayacak açıklıkta ve kesinlikte gösterilmesi gerektiğini ifade etmektedir<sup>10</sup>. Gerçekten de, geçerli sebeple fesih esnasında fesih sebebini belirtmesi bir geçerlilik koşuludur. Eğer işverenin birden fazla nedeni varsa, ancak sadece birini bildirmiş ise artık diğer sebeplere baş-

vuramayacaktır, bu noktada işveren bildirmiş olduğu nedenle bağlı olacaktır<sup>11</sup>.

Yine 4857 sayılı İş Kanunu md. 20/2 uyarınca “Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür”. Bunun ardından gelen 21. madde hükmünde ise geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları belirtilirken, “işverence 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...” şeklinde bir ifade yer almaktadır. Görüldüğü üzere işveren feshin karar verildiğinde yazılı olarak ve açık bir şekilde belirterek fesih bildirimini yapacak, belirtmiş olduğu fesih sebebiyle bağlı kalacak, daha sonra bu sebebi değiştiremeyecek, işçinin işe iade davası açması halinde mahkeme bu sebebi dikkate alarak inceleme yapacak, başka bir sebebin incelenmesi ise ancak işçinin başka bir sebebin varlığını iddia etmesi halinde söz konusu olacaktır.

İncelememize konu olan olayda davacının iş sözleşmesinin “işyerinde yeniden, siparişlerin azlığı ve genel ekonomik nedenler” gerekçe gösterilerek işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir geçerli sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle işveren fesih bildirimini yaparken açık ve kesin bir şekilde bu hususu gerekçe olarak ifade etmiştir. Bu nedenle, yukarıda muhtelif Yüksek Mahkeme kararlarıyla da ifade edildiği üzere işverenin bu aşamadan sonra yeni bir fesih nedenini iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep yapması mümkün değildir, bir başka deyişle söz konusu sebep bağlı kalacaktır.

Ancak karardan anlaşıldığı üzere fesih 4 ay sonra, bir başka deyişle işe iade davası devam ederken işyeri kapatılmıştır. Ne var ki, fesih bildiriminde işyerinin kapatılması gerekçe yapılmamıştır, kaldı ki fesih tarihinde işyeri açık durumdadır ve faaliyetlerine devam etmektedir. Oysa böyle bir durum olsaydı, bunu feshin sebep yapmak isteyen işveren bu sebebi açık ve kesin bir şekilde belirterek iş sözleşmesini feshedebilirdi. İşyerinin kapatılmış olmasının açık bir gerçek olduğu düşünülürse, artık bu sebebin açık ve kesin bir şekilde yazılı fesih bildiriminde bulunmasının gerekli olma-

diğini ileri sürmek ise doğru değildir. Çünkü her ne kadar işyerinin kapanması, artık orada işçi çalıştırılmayacağını açık bir şekilde gösterse de, bir başka deyişle, işyerinin kesin ve sürekli olarak kapanması halinde ortada artık ne işçinin çalışabileceği bir işyeri, ne de iş kalmasa da, işyerinin kapanması halinde de iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermeyecek, işverenin fesih yönünde irade açıklamasında bulunması gerekecektir<sup>12</sup>.

Karardan anlaşıldığı üzere iş sözleşmesi feshedilirken işyerinin kapanması söz konusu bile olmamıştır. Gerçekten de işe iade davasında mahkemenin İş Kanunu md. 21 çerçevesinde geçerli olup olmadığını inceleyeceği sebep, işverenin fesih bildiriminde belirttiği ve o tarihteki koşullardır. Bir başka deyişle daha sonra işyerinin kapatılmasının, iş sözleşmesinin feshinin geçerli-geçersiz olup olmadığına bir etkisi bulunmamaktadır. Oysa, yine karardan anlaşıldığı üzere mahkeme işçinin çalıştırılacağı işyerinin kapanması nedeni ile işçinin çalıştırılacağı yerin kalmadığını belirtmiş, bu nedenle de verilecek olan bir işe iade kararının bir anlamının kalmayacağına, işyerinin kapanması sonucunda davanın konusuz kaldığına ve karar verilmesine yer olmadığına hükmetmiştir. Ancak bir davanın konusuz kaldığından bahsedebilmek için her iki tarafın da davanın esası hakkında karar verilmesinde hiçbir hukuki yararı kalmamış olmalıdır<sup>13</sup>. Bu anlamda, davanın taraflardan biri için konusuz kalması diğeri için de aynı durumun ortaya çıkmasını gerektirmez. Bu halde davaya devam edilmeli ve esas hakkında karar verilmelidir. İncelememize konu olayda ise davaya devam edilmesi ve fesih bildiriminde belirtilen sebebin geçerli olup olmadığına belirlenmesinde davacı işçinin kuşkusuz hukuki yararı bulunmaktadır. Zira davanın işçinin lehine sonuçlanması halinde işçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurabilecektir. Böylece belki de işine geri dönebilecektir. İşveren kendisini bir ay içinde işe iade etmezse de, işçiye en dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü olacak, ayrıca kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için de en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da işçiye ödenecektir. Görüldüğü üzere davaya devam edilmesi ve

esas hakkında karar verilmesinde işçinin tartışmasız hukuki bir yararı bulunmaktadır. Bu nedenle kanımızca karara konu olayda davanın konusuz kaldığından bahsedilemeyecektir.

Yargıtay kararında da isabetle ifade edildiği üzere, işe iade davasında incelenmesi gereken sadece işverenin fesih bildiriminde açık ve kesin bir şekilde belirttiği sebeptir. Yoksa fesihden sonra dava devam ederken işyerinin kapatılmış olmasının mahkemenin incelemesine herhangi bir etkisi yoktur. Belirtilen sebebin geçerli olup olmadığına gelince, yukarıda da ifade edildiği üzere işverenin işletmesel kararlarının yargı denetimine tabi olması kabul edilmektedir. Ne var ki, işletmesel olarak verilecek bir kararla fesih yolunu izlemek en son başvurulacak yoldur. İşletmesel kararlarla fesihden başka bir yol izlenebiliyorsa, bu durumda geçerli nedenden bahsedilemeyecektir. Böylece işverenin keyfi kararları yargı denetimine tabi olacaktır. Oysa kararda davalı işverenin fesih bildiriminde ekonomik nedenlere dayanmasına rağmen feshin gerçekleştiği 2005 yılı Mart ayı itibariyle yeni işçi aldığı dosya kapsamında anlaşıldığı ifade edilmektedir. Bu durumda kararda da isabetli bir şekilde belirtildiği gibi fesih tarihi itibariyle geçerli bir fesihden söz edilemeyecektir. İşe iade davasında sadece işverenin fesih bildiriminde dayandığı ekonomik nedenler dikkate alınıp mahkemece değerlendirileceğinden ve fesihden sonra işyerinin kapatılmış olmasının mahkemenin incelemesine bir etkisi olmayacağından, kanımızca Yüksek Mahkemenin ulaştığı sonuç isabetlidir.

Yine kararda belirtildiği gibi, fesihden sonra işyerinin kapanmış olması, işe iadeye ilişkin hükümün infazı ile ilgili bir hukuki sorundur. Bu husus, daha sonra açılacak boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ile ilgili davada tartışılmalıdır. Gerçekten de bu husus bir başka davanın konusu olacaktır. Çünkü işe iade kararını alan işçi işverene işe iade edilmek için başvuruda bulunacak, ancak yargılama esnasında işyeri kapanmış olduğu için işverenin işçiyi istihdam edeceği bir işyeri bulunmayacaktır. Kanımızca mevcut bir işyeri olmadığından işçinin başvuru imkânının olmadığını söylemek ise doğru değildir. Böyle bir yer olmasa da işçi işverenin geçerli bir adresine yasal başvurusunu yapmalıdır. Aksi halde işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılacak ve

işveren sadece bunun hukuki sonuçlarıyla sorumlu olacaktır (İş Kanunu md. 21/5). İşe iade davası seri yargılama usulüne göre görülür ve sonuçlandırılırken, işe iade davası dışında kalan diğer hak ve alacaklar ile ilgili davalar ise sözlü yargılama usulüne tabi olacaktır. Bu sebeple, işe iadeyle birlikte diğer işçilik haklarının da dava edildiği durumlarda, bu davaların ayrılmasına karar verilecektir<sup>14</sup>. İşte söz konusu davada işçinin şartları oluşmuşsa talep edebileceği ihbar ve kıdem tazminatları dışında işveren işçiye en dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü olacak, ayrıca kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için de en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da işçiye ödenecektir. Bir başka deyişle işverenin işçiyi çalıştırabileceği bir işyerinin artık bulunmaması, davanın esası hakkında verilen hükmü etkilemeyecek, kapanma olayı hiç yaşanmamış gibi mahkeme kararının sonuçları doğacaktır. Çünkü bu noktaya getiren süreç işverenin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshiyle başlamıştır ve o esnada işveren işyerinin kapanmasını geçerli sebep yaparak fesih bildiriminde açık ve kesin bir şekilde belirtmemiştir. Bu nedenle işyerinin fesihten sonra kapanmış olmasının söz konusu ikinci davaya herhangi bir etkisi olmayacaktır.

## SONUÇ

Tüm bu yukarıda ayrıntılı bir şekilde sayılan nedenlerle, Yargıtay kararına konu olayda işverenin yapmış olduğu feshin geçersiz olduğu kanaatindeyiz. Söz konusu kararda belirtilen sebeplerle davanın konusuz kalması da mümkün değildir ve davaya devam edilerek esasa ilişkin karar verilmelidir. Bu kararın işçi lehine olması halindeyse, işyerinin fesihten sonra kapatılmış olması işçinin işverene işe iade için başvurmasını engellemeyecek, işyeri artık olmadığı için doğal olarak işçiyi yeniden çalıştıramayacak olan işveren ise geçersiz fesihle sonuçlanan tipik bir işe iade davasında işçiyi işe başlatmayan işverenin karşı karşıya kaldığı sorumlulukları üstlenmek durumunda olacaktır. Bu nedenlerle Yüksek Mahkemenin vermiş olduğu kararın tümüyle isabetli olduğu kanısındayız.

## DİPNOTLAR

1 Süzek, S.: İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul, 2005, s.444.

- 2 Alp, M.: "Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi", İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi "Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi" 2002 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2002, s.97-98.
- 3 Ekmekçi, Ö.: "Yargıtayın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul 2004, Sayı 1, s.167.
- 4 Yargıtay 9.HD., 12.01.2005, E.12373, K.522, İşveren Dergisi, Temmuz-2005 Ek, s.15-16.
- 5 Demir, F.: İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir, 2005, s.207.
- 6 Yargıtay 9.HD., 13.12.2003, E.28790, K.27501, Çankaya, O.G./Günay, C.İ./Göktaş, S.: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005, s.103; Yargıtay 9.HD., 09.12.2004, E.2004/11367, K.2004/27384, Çankaya/Günay/Göktaş, s.361-362; Yargıtay 9.HD., 11.10.2004, E.2004/10587, K.2004/22804, Çankaya/Günay/Göktaş, s.364-365; Yargıtay 9.HD., 12.01.2005, E.2004/12486, K.2005/531, Çankaya/Günay/Göktaş, s.366.
- 7 Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D.: Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2006, s.172.
- 8 Yargıtay 9.HD., 06.12.2004, E.2004/7178, K.2004/26665, Çankaya/Günay/Göktaş, s.370.
- 9 Süzek, s.469.
- 10 Mollamahmutoglu, H.: İş Hukuku, Ankara, 2005, s.584.
- 11 Mollamahmutoglu, s.584.
- 12 Köseoğlu, A.C.: İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul, 2004, s.171 ve dn.95'teki Yargıtay kararları; "Bir tüzel kişilik, belirli bir süre için veya belirli bir gayeye erişmek için kurulmuşsa, sürenin sonu veya gayenin gerçekleşmesiyle kendiliğinden infisah edeceğinden, yapmış olduğu iş sözleşmeleri de aynı zamanda sona erer.....Tüzel kişilik infisah etmeyip de genel kurul kararıyla fesholunursa, iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez, fesih kararını yerine getirecek organ iş sözleşmelerini usulüne göre feshetmelidir." Köseoğlu, s.175-176.
- 13 Süzek, s.483-484.
- 14 Çelik, N.: İş Hukuku Dersleri, 20.Bası, İstanbul, 2007, s.235 ve dn.280'deki kararlar.

## KAYNAKÇA

- Alp, M.: "Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi", İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi "Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi" 2002 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2002.
- Çankaya, O.G./Günay, C.İ./Göktaş, S.: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005.
- Çelik, N.: İş Hukuku Dersleri, 20.Bası, İstanbul, 2007.
- Demir, F.: İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir, 2005.
- Ekmekçi, Ö.: "Yargıtayın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul 2004, Sayı 1.
- Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D.: Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2006.
- Köseoğlu, A.C.: İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul, 2004.
- Mollamahmutoglu, H.: İş Hukuku, Ankara, 2005.
- Süzek, S.: İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul, 2005.