

YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

2021/11748 E. 2021/15966 K.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin haklı ve geçerli bir sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, boşta geçen süre ücreti ile diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren vekili, iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılamada feshin geçerli ve haklı sebebe dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş, verilen kararın Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 2014/28232 esas, 2014/29642 karar sayılı ilamıyla; davacı işçi hakkında Asliye Ceza Mahkemesinde hizmet sebebiyle güveni kötüye kullanma suçundan dava açıldığı ve yargılamanın halen devam ettiği, mahkemece söz konusu ceza dosyasının kesinleşmesinin beklenmesi ve oluşacak sonuca göre bir karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılamada, davacı hakkında ... 4. Asliye Ceza Mahkemesi tarafından verilen beraat kararı ve davacının kıdemi de dikkate alınarak feshin geçersiz sayılması gerektiği kanaati ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Davalı işverence feshin geçerli ve haklı nedene dayanmadığından Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş olması dosya içeriğine uygun olup, davalının bu yöne ilişkin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. İş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz.

Dosya içeriğine göre, davacı işçinin davalıya ait işyerinde 14 yıl 10 ay çalıştığı, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli ve haklı nedene dayandığı kanıtlanmadığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir.

Ancak davacı işçinin kıdemine ve fesih nedenine göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi doğru bulunmamıştır. Söz konusu tazminatın davacının 5 aylık ücreti tutarında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunun 20.maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile:

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2-İşverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE**,

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin beş aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

01.12.2021 gününde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.