

FESİH SEBEBİNİN AÇIKÇA VE YAZILI BİLDİRİLMEMESİ-GEÇERSİZ FESİH-İŞE İADE DAVASI

Av. Erdoğan KAYA

İş aklının feshinde bazı hususlara uyulmaması halinde iş sözleşmesinin feshi geçersiz hale gelebilir. Bu durumda da işçi, feshin geçersizliği sebebiyle açacağı işe iade davasını kazanabilir. İşverence yapılan feshi geçersiz kılan hususlardan biri de fesih sebebinin açıkça ve yazılı olarak bildirilmemesi durumudur. Biz de yazımızda konuya ilişkin açıklamalar getireceğiz.

İŞVEREN FESİH SEBEBİNİ AÇIKÇA VE YAZILI OLARAK BİLDİRMEK ZORUNDA MIDIR?

Kural olarak işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır¹.

Bunun yanında belirtmek gerekir ki 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 saklıdır². Bu hususlara uyulmaması durumunda yapılan fesih geçersiz olacaktır.

Belirtmek gerekir ki işveren, İş Kanununun 25 inci maddesi gereği yapacağı haklı nedenlerle fesihlerde, fesih sebebinin açıkça ve yazılı olarak bildirmek zorunda değildir³. Ancak işçi, yapılan feshin maddede belirtilen sebeplerle yapılmadığı iddiasındaysa işe iade davası açma hakkına da sahiptir⁴

Yargıtay 22. H.D.'nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; "Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesine 30.01.2015 tarihinde yazılı bir fesih bildirimini olmaksızın kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek son verilmiştir. Davalı, davacının uyumsuz davranışları nedeniyle iş sözleşmesine geçerli neden son verildiğini savunmuştur. İşveren, işten çıkış nedenini Sosyal Güvenlik Kurumuna "kod 4: işveren haklı sebep olmadan işveren tarafından iş aklının feshi" olarak bildirmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine göre sözleşmenin geçerli nedene dayalı feshinde bildirim yazılı yapılması ve sebebin açık ve kesin şekilde belirtilmesi geçerlilik şartıdır. Davalı işverence bu kurala uyulmadan iş aklına son verildiği gibi Kanun'un aynı maddesinin ikinci fıkrasında işçinin 25/II maddesi dışında davranışa ya da verime dayalı nedenler ile iş sözleşmesine son verilmesi halinde savunma alınması usul şartı olarak

¹ 4857 s. İş Kanunu md. 19.

² 4857 s. İş Kanunu md. 19.

³ Yargıtay 2007/41025 E. , 2008/17104 K. sayılı ve 23.06.2008 tarihli kararı.

⁴ 4857 s. İş Kanunu md. 25.

düzenlenmesine karşın bu kurala da uyulmamıştır. Açıklanan nedenler ile mahkemece davacının işe iadesine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.” denilmiştir⁵.

Yargıtay 9. H.D.’nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “*Somut uyuşmazlıkta davalı işveren davacının doğruluk ve bağlılık yükümlüğüne aykırı hareket ettiğini belirterek bu konuda bir kısım tutanaklar, kamera kaydı ve bir elektronik posta yazışması sunup iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmaktadır. Davalı işveren haklı feshe dayandığından 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca feshin yazılı yapılması gerekmediği gibi işçinin fesih öncesi savunmasının da alınmasına gerek yoktur. Bu bakımdan mahkemece davacının iş sözleşmesinin feshinin yazılı yapılmadığı, fesih öncesi savunması alınmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.*” denilmiştir⁶.

⁵ 2017/794 E. , 2017/652 K. sayılı ve 23.01.2017 tarihli kararı.

⁶ 2016/2073 E. , 2017/1288 K. sayılı ve 09.02.2017 tarihli kararı.