

## **İŞE İADE DAVASI (2)**

İlk yazımızda işe iade davasının koşulları üzerinde durmuştuk. Bu yazımızda da işe iade davasının açılması, ispatı ve emsal kararlarla konuyu incelemeye devam edeceğiz.

### **Davanın Açılması**

İşçi önceki yazımızda belirttiğimiz koşulların varlığı ile birlikte iş sözleşmesinin işverence sona erdirilmesinden itibaren 1 aylık süre içerisinde davasını “İş Mahkemesi”ne vereceği dilekçe ile açabilir(md. 20/1). Dava dilekçesiyle işe iade talebi yanında boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama halinde ödenecek tazminat da istenebilir.

İşçi, süresi içerisinde işe iade davasını açtı. Peki davada ispat yükümlülüğü kimdedir?

### **İspat Yükümlülüğü**

Genel kural olarak davacı, iddiasını ispatlamak ile yükümlüdür. Ancak işe iade davasında konuya ilişkin farklı bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre feshin geçerli bir nedene dayandığının ispatı işverene yüklenmiştir(md. 20/2). Böylece işçi lehine bir düzenleme getirilmiştir. Bu durum 4857 sayılı İş Kanunu'nun genel yapısına uygundur. İş Kanunu genel olarak işverene göre zayıf konumda olan işçiyi koruma anlayışıyla düzenlenmiştir.

Ancak işçi, feshin işverenin ileri sürdüğü nedenden başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlü tutulmuştur.(md. 20/2). Örneğin işveren fesih nedeni olarak işletmedeki küçülme ihtiyacını gerekçe göstermiş; ancak işçi fesih nedeninin sendika üyeliği nedenine dayandığını ileri sürüyorsa bunun ispatı işçiye aittir.

Şunu da belirtmek gerekir ki **işveren fesih nedeni olarak göstermediği sebepleri davada fesih nedeni olarak ileri süremez**. Bu husus Yargıtay 9. H.D.'nin 05.07.2013 tarihli ve 2013/5262 E. , 2013/20620 K. sayılı kararında “ *İşveren fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz.* ” şeklinde dile getirilmiştir.

### **İşe İadeye Sebep Olan Haller**

Burada emsal Yargıtay Kararları doğrultusunda iade sebebi sayılan halleri örneksime yoluyla sayacağız. Örneksime diyoruz çünkü her olay kendi şartları içerisinde mahkemece ayrıca değerlendirmeye alınacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesini, Kanunun 19. maddesine göre geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren fesih bildirimini yazılı olarak

yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. (md. 19/1). Aksi halde fesih geçersizdir. Yargıtay 9. H.D.`nin 05.07.2013 tarihli ve 2013/5262 E. , 2013/20620 K. sayılı kararında; “*..fesih bildirim yazılı yapılmasına rağmen fesih sebebi açık kesin olarak belirtmemiştir. Fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilememesi, yapılan fesih işlemi geçersiz kılar.*” denilmiştir. Ancak şunu önemle vurgulamak gerekir ki İş Kanunu`nun 19/2. maddesinde söz konusu fesih usulüne istisna getirilmiştir. Buna göre Kanunu`nun 25/II maddesi gereği yapılan fesihlerde, işverenin belirtmiş olduğumuz fesih usulüne uyma zorunluluğu yoktur(Yargıtay 22. H.D.`nin 26.09.2013 tarihli ve 2013/23254 E. , 2013/19845 K. sayılı kararı).

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez(md. 19/2). Konuya ilişkin olarak verilen Yargıtay 9. H.D.`nin 06.06.2013 tarihli ve 2013/6097 E. , 2013/17426 K. sayılı kararında; “*Davalının 22.11.2011 tarihli fesih bildiriminde davacının bir kısım davranışlarına dayanılmışsa da, fesihten önce davacının fesih bildiriminde belirtilen davranışları konusunda davacıdan savunma istendiği veya alındığına dair bir belge de sunulmadığına göre davalı tarafından yapılan feshin geçersiz olduğunun kabulüyle davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır.*” denilmiştir.

**İşveren, iş sözleşmesinin feshini son çare olarak düşünmelidir.** Konuya ilişkin olarak Yargıtay 22. H.D.`nin 30.06.2014 tarihli ve 2014/16990 E. , 2014/19781 K. sayılı kararında; “*... davacının çalıştığı işyerinden iki kişinin işten çıkartıldığı, işyerine fesihten sonra seksenbir yeni personel alındığı, bunlardan memur olarak alınan yirmi kişinin lise mezunu olduğu da tespit edildiği halde tecrübeli apron teçhizat operatörü olan davacının yeni işe alınan bu işçilerin yapacağı işlerden birini yapıp yapmayacağı konusunda işverence bir değerlendirme yapılmadan diğer bir anlatımla **feshin son çare ilkesine uyulmadan yapılan feshin geçersiz olduğu anlaşılmakla, Dairemizin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının maddi hataya dayandığı sonucuna varıldığından ortadan kaldırılmasına karar verildi.***” denilmiştir.

Bazen işçi, işçilik alacaklarını alarak işinden ayrılmak istemekte bu durumu da iş yerinde dile getirmektedir. Bu durum işçinin, işveren tarafından geçerli nedenle işten çıkarılmasına sebep olabilir.Yargıtay 9. H.D.`nin 29.06.2011 tarihli ve 2010/3381 E. , 2011/19466 K. sayılı kararında konuya ilişkin olarak verilen kararda; “*... işçi işyerinde çalışma isteği kalmadığını net olarak belirtmiştir. Artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi normal ölçülerde beklenemez. Fesih geçerli nedene dayandığından davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*” denilmiştir.