

## **İŞE İADE DAVASI (1)**

**Av. Erdoğan KAYA - [www.gurselavukatlik.com](http://www.gurselavukatlik.com)**

**İşe iade** davası, iş sözleşmesi haksız bir şekilde sona erdirilen **işçinin**, işine geri dönebilmesini sağlamak için getirilen bir düzenlemedir. İşe iade davasının yasal dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu oluşturmaktadır. Kanunun getirdiği işe iade hakkından faydalanabilmek için belli koşulların mevcudiyeti gereklidir.

### **İŞE İADE DAVASININ KOŞULLARI**

#### **a) 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Çalışmak**

Konuya ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilmiştir. Bu nedenle de ilgili düzenlemeden yararlanacaklar da 4857 sayılı İş Kanuna tabi olanlardır. Kanunun “Amaç ve Kapsam” başlıklı 1. maddesinde 4. maddedeki istisnalar hariç bütün işyerlerine, bu işyerlerinin **işverenleri** ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı açıklanmıştır.

#### **b) Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi**

İş sözleşmeleri Kanuna göre belirli kriterlere göre ayrıma tabi tutulmaktadır. Tam süreli-kısmi süreli, sürekli-süresiz vb. ayrımlar yapılmaktadır. Bunlardan biri de belirli-belirsiz süreli iş sözleşmeleridir.

İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme **belirsiz süreli** sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi **belirli süreli iş sözleşmesidir**. **Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.(md. 11)**

İş sözleşmelerinde aksine bir düzenleme olmadıkça kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığı kabul edilir.

#### **c) İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi**

İşçinin, işe iade konusunda getirilen düzenlemeden yararlanabilmesi için işveren tarafından iş akdinin feshedilmesi gerekmektedir. İşçinin, gerek haklı sebeple gerekse haksız bir nedenle işten kendi isteği ile iş akdine son vermesi halinde işe iade hakkı yoktur.

#### **d) İşyerinde En Az Otuz İşçi**

İşe iade hakkından yararlanmak isteyen işçinin, işten çıkarıldığı işyerinde en az 30 kişi çalışıyor olmalıdır. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.(md. 18) Otuz işçi sayısının belirlenmesinde fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih itibarıyla belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik sözleşmelerle çalışan tüm işçiler dikkate alınır (Yargıtay 7. H.D.'nin 28.05.2014 tarihli ve 2014/6546 E. , 2014/11548 K. sayılı kararı).

### e) En Az 6 Aylık Kıdem

İşçinin, çıkarıldığı işyerindeki kıdeminin en az 6 ay olması gerekmektedir. **Maden işçilerinin açacakları davalarda** 6552 sayılı Kanun 2. maddesi ile getirilen düzenleme gereği **6 aylık kıdem koşulu aranmayacaktır.**

İşe iade davasında aranan 6 aylık kıdem süresi iş sözleşmesi ile kısaltılabilir ya da tamamen ortadan kaldırılabilir. Çünkü söz konusu hüküm nisbi emredici niteliktedir ve işçi lehine değiştirilebilir(Yargıtay 9. H.D. 07.12.2009 tarih ve 2009/10104 E. , 2009/33620 K. sayılı kararı).

Altı aylık kıdem hesabında İş Kanunu'nun "Çalışma süresinden sayılan haller" başlıklı 66. maddesindeki süreler de dikkate alınır(md. 18/2).

Yargıtay 9. H.D.'nin 15.10.2010 tarih ve 2009/30688 E. , 2010/29172 K. sayılı kararında; "İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz." denilmiştir.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir(md. 18/4).

Yargıtay 9. H.D.'nin 01.04.2013 tarih ve 2012/35856 E. , 2013/10606 K. sayılı kararında; "*Öncelikle davacının iş sözleşmesi davranışlarından kaynaklanan nedenle feshedilip, savunması alınmadığından geçerli nedene dayanmadığı gibi altı aylık kıdem koşuluna bir gün kala iş sözleşmesinin bu şekilde feshi dürüstlük kuralına aykırıdır. Davalının davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaması amacı ile hareket ettiği açıktır. Diğer taraftan davacının başlangıç olan 26.01.2011 tarihi ile fesih bildiri yapılan 25.07.2011 tarihinde çalıştığından, altı aylık kıdeme sahip olduğu kabul edilmelidir. Sonuç itibarı ile mahkemece davacının iş güvencesi hükümlerinden faydalandırılması ve feshin geçersizliğine karar verilmesi isabetlidir.*" denilmiştir.

### f) Geçerli Bir Fesih Nedeninin Bulunmaması

**Feshin geçerli bir nedene dayanmaması** halinde işe iade hakkından faydalanılabilir. Kanunu'nun 18/3 maddesinde nelerin geçerli fesih nedeni olarak sayılmayacağı örneksene yoluyla sayılmıştır.

### g) İşveren Vekili Olmamak

İşveren vekilinin tanımı İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinde yapılmıştır. Buna göre; "*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.*" denilmiştir.

İş Kanunu'nun 18. maddesinin son fıkrasında **işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri işe iade davası açamayacakları belirtilmiştir.** Kanunun 2/6. maddesinde işveren vekilinin, işçilere tanınan hak ve yükümlülüklerinin ortadan kaldırılamayacağı belirtilmiş olsa da ilgili düzenleme ile buna istisna getirilmiştir.

#### **h) Dava 1 Ay İçerisinde Açılmalı**

Diğer koşulların varlığı ile birlikte işe iadede faydalanabilmek için **işinin feshin bildiriminden itibaren davayı 1 ay içerisinde açması gereklidir.**

Bir aylık süre hak düşürücü süre olduğu için, davanın süresi içerisinde açılmaması halinde işe iade davası açma hakkı kayba uğrayacaktır. Hak düşürücü süreler nitelikleri itibariyle taraflarca ileri sürülme de hakimce resen dikkate alınır. Konuya ilişkin olarak Yargıtay 7. H.D.'nin 03.06.2014 tarihli ve 2014/6862 E. , 2014/6862 K. sayılı kararında; “*Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren tarafından sözleşmenin feshinin 01/11/2013 tarihinde davacı işçiye bildirildiği, davanın 1 aylık sürenin son günü olan 01/12/2013 tarihinin, Pazar gününe denk gelmesi nedeniyle en yakın mesai günü olan ve herhangi bir resmi tatil gününe denk gelmeyen 02/12/2013 Pazartesi günü açılması gerekirken bu günden 2 gün sonra 04/12/2013 Perşembe günü bildirim tarihine göre davanın bir aylık dava açma süresi geçtikten sonra açıldığı anlaşılmaktadır. Dava hak düşürücü süre içinde açılmamıştır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.*” denilmiştir.