

İŞE İADE DAVALARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde, geçerli bir neden bulunmadan veya sebep gösterilmeden yapılan fesihlerin geçersiz kabul edileceği kanun maddesi haline getirilmiştir. Böylece iş ilişkisinin sürekliliği ve istikrarı sağlanmaya çalışılmıştır. Aynı İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21, 22 ve 29. maddeleri ile işverenin bireysel ve toplu işçi çıkarması halleri sınırlandırılmış ve kurallara bağlanmıştır. Ayrıca İş Kanunu madde 116 uyarınca, İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddeleri, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na kıyas yoluyla uygulanacaktır. Bu durumda, Basın İş Kanunu kapsamına giren gazeteciler de iş güvencesinden faydalanabilir hale getirilmişlerdir. Ancak tüm bu olumlu düzenlemelere rağmen, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında kalan ve iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesinden faydalanamamaktadır.

YETKİLİ MAHKEME

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunun 5.maddesine göre işverenin ikametgahı sayılan yer mahkemesi (Ticaret Sicil Kaydının bulunduğu yer) veya işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi yetkili. Bu düzenlemeye aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.

İŞE İADE DAVASI İÇİN GEREKLİ OLAN ŞARTLAR

1. İş Sözleşmesinin İş Kanunu'na veya Basın İş Kanunu'na Tabi Olması

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ancak geçerli nedenle feshedilebilmesini öngören, diğer bir deyişle işçiyi feshe karşı koruyan hükümlere İş Kanunu'nda yer verilmiş olması, bu kanun dışında kalan işçilerin iş güvencesinden faydalanamamasına neden olmuştur.

2. İş Sözleşmesinin Süresiz Olması

Yapılan işin mahiyeti ve niteliği gereği iş sözleşmesi süreli veya süresiz olarak yapılabilir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin en önemli özelliği kural olarak bu sözleşmelerin süre dolmadan fesih bildirimi ile sona erdirilememeleridir. Süresi sona erdikten sonra iş sözleşmesi biteceğinden, işçi kendisini buna göre ayarlama şansına sahiptir. Bu nedenle İş K. m. 18 uyarınca işe iade davasından yalnızca süresiz sözleşmeyle çalışanlar faydalanabilecektir. Bu durumda belirli süreli sözleşme ile çalışan işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar.

Mevsimlik işçiler de, eğer ki belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyorlarsa bu davadan yararlanabilirler. İş akitleri, mevsim sonunda değil, iş akdi askıda iken işveren tarafından yeniden çağırılmadıkları / işe başlatılmadıkları bir sonraki mevsim başında feshedilmiş sayılır ve işe iade davasında dava açma süresi de yeni mevsimde işe başlamadıkları günden itibaren başlar.

3. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi

İşçinin feshe karşı korumadan faydalanarak, işe iade davası açabilmesi için, iş sözleşmesinin, işveren tarafından feshedilmesi gerekir. İş sözleşmesinin diğer sona erme hallerinde feshe karşı koruma hükümlerinden işçi faydalanamayacaktır.

4. İşçinin Altı Ay Kıdeminin Bulunması

İş K. m. 18/I uyarınca, en az altı aylık kıdemli olan işçi işe iade için dava açabilmektedir. Bu nedenle altı aylık kıdemini doldurmamış olan işçilerin iş sözleşmeleri her hangi bir sebep gösterilmeksizin feshedilebilmektedir. Altı aylık kıdem hesabında İş Kanunu'nun "çalışma süresinden sayılan haller" başlıklı 66. maddesindeki süreler dikkate alınacaktır. Altı aylık kıdem, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.

5. Otuz veya Daha Fazla İşçi Çalıştıran Bir İşyeri Olması

İşe iade davalarında ilk olarak tespit edilmesi gerekenlerden biri otuz işçi ölçütüdür. Dolayısıyla iş güvencesi hükümleri otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanacağından işe iade davalarındaki temel problemlerden bir tanesi işyerinde çalışan işçi sayısının otuz veya daha fazla olup olmadığının belirlenmesinde orta çıkmaktadır.

4857 sayılı İş K. m. 18 uyarınca, bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa, işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde bu yerlerdeki toplam işçi sayısı dikkate alınacaktır.

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan işçilerin tamamının dikkate alınması gerekir. Hatta, çalışan işçilerin belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması ya da tam süreli, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması önemli değildir. İşçi sayısının hesaplanmasında, tamamı dikkate alınmalıdır. Ayrıca mevsimlik işlerde çalışan işçiler ve çağrı üzerine çalışanlar da 30 işçi sayının hesaplanmasında dikkate alınmalıdır.

6. İşveren Vekili Statüsünde Olmamak

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri bu davadan yararlanamaz.

İŞE İADE DAVASI AÇMA SÜRESİ

İş K. m. 20/1 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, geçersiz olduğunu düşündüğü fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade davası açmalıdır. İşçi için dava açma süresinin başlangıcı feshin tebliğ tarihidir. Bu süre içinde işçi dava açmadığı takdirde işe iade edilme hakkını hukuk mahkemeleri önünde savunamayacaktır. Ayrıca dava açma süresi hak düşürücü süre olduğundan hakim tarafından re'sen dikkate alınması gerekmektedir. İşverenin ihbar öneli fesih bildirimi yapması durumunda; işçinin iş sözleşmesi, fesih bildiriminin işçiye bildirilmesiyle değil, işçinin kıdemine göre geçmesi gereken ihbar öneli sonunda feshedilmiş sayılır.

FESİH BİLDİRİMİNİN ŞEKLİ VE İÇERİĞİ

İşe iade davasında, dava açma süresinin fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay olduğu ve bu bildirimin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Zira fesih bildiriminde yazılı şekle uyulması ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi, hem işçinin fesih nedeni hakkında tam bir bilgi sahibi olup, işe iade davası açıp açmamak konusunda bir fikir sahibi olabilmesini, hem dava açması durumunda açılan işe iade davasında ispat kolaylığı sağlaması açısından önemlidir.

İŞÇİNİN SAVUNMASININ ALINMASI

İşçinin savunmasının alınması gerektiği İş K. m. 19'da da öngörülmüş olup, kanun maddesi

uyarınca işçinin savunması alınmadan, belirsiz süreli iş sözleşmesi davranış ve verimliliği nedeniyle sona erdirilemez. İş Kanunu'nda savunmanın ne şekilde alınacağına dair her hangi bir düzenleme bulunmamaktadır. İspat açısından yazılı olarak savunma alınması daha uygun olacaktır. Zira işçinin savunma vermekten kaçınması durumunda bir tutanakla tespit yapılmalıdır. Ayrıca savunmanın uygun yer ve zamanda istenmesi gerekir. Ayrıca işçiye, makul süre verilerek bu süre içinde savunmasını vermesi, aksi halde savunmadan vazgeçmiş sayılacağı da bildirilmelidir.

İŞE İADE DAVA DİLEKÇESİ

İşçinin dava dilekçesindeki asıl talebi feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesi istemi ile mahkeme kararının kesinleşmesine kadar boşta geçireceği süre içinde en fazla dört aya kadar olan ücreti tutarında tazminat talep etmesidir. İşverenin süresi içinde işe başlatmaması hali için sekiz aya kadar iş güvencesi tazminatına karar verilmesini de talep edecektir.

İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI

İş sözleşmesi işveren tarafından sebep gösterilmeden ya da geçersiz sebeple feshedilen işçi, açmış olduğu işe iade davasını kazandıktan sonra, geçersiz sayılan fesih nedeniyle, boşta geçen süreye ilişkin ücretini ve diğer haklarını talep etme hakkına sahip olur. Mahkemenin verdiği feshin geçersizliğine ve işçinin işine iadesine ilişkin kararın, işçiye tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak üzere, işverenine başvurusu gerekmektedir. İşe iadesi için başvuran işçiye, işveren bir ay içinde işine başlatılmalıdır. Aksi takdirde işçiye en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemek zorundadır. Eğer işveren işçinin iş sözleşmesini sendikal faaliyet, sendika üyeliği veya sendika temsilciliği nedeniyle feshetmişse bu durumda işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat ödemek zorundadır. İş K. m. 21 uyarınca, mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminatı da belirlemelidir.

1.İŞE İADE KARARININ TEBLİĞİ

Mahkemenin verdiği feshin geçersizliğine ve işçinin işine iadesine ilişkin kararın, işçiye tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak üzere, işverenine başvurusu gerekmektedir. Bu süre hak düşüçüdür. Kanunla belirlenmiş olan on günlük süre kesin süredir ve taraflara yada hakime bağlı bir süre değildir. Bu nedenle belirlenen süre içinde yerine getirilmesi gerekir.

2. İŞÇİNİN İŞVERENE BAŞVURUDA BULUNMASI

Mahkeme tarafından fesih bildiriminin geçersizliğine işçinin işe iadesine karar verildikten sonra, işçi on iş günü içinde işverene başvurmak zorundadır. On iş günü geçtikten sonra yapılan başvuruyu işveren kabul etmek zorunda değildir. İşe başvuruyu işveren veya onun adına vekili yapılabilir. Ancak feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme kararının hukuki sonuçlarını doğurması için işe başlatılma konusundaki başvurunun, kararın kesinleşmesinden sonra süresi içinde yapılması zorunludur.

3. İŞE BAŞVURUŞ ŞEKLİ

İşe iade başvurusunun nasıl yapılacağı konusunda İş Kanunu'nda her hangi bir düzenleme yoktur. Ancak sözlü başvuruyu kanıtlamak zor olacağından, ispat açısından işçi için en iyisi, noter veya posta yoluyla işverene başvurmak olacaktır. Özellikle noter kanalıyla işe iade başvurusunda bulunmak, işçiye büyük bir ispat kolaylığı sağlayacaktır.

İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMASI

İş K. m. 21 uyarınca, feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda işveren işçinin başvurusunu tebliğ aldıktan itibaren işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren bu süre içinde işçiye işe başlatmazsa mahkeme tarafından belirlenen tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır.

İş mahkemesinin işe iadeye ilişkin vermiş olduğu karar bir eda hükmüdür. Dolayısıyla da bu kararın icraya konulup koyulmayacağı hususu önem taşımaktadır. İş Kanunu uyarınca işverene seçimlik bir hak verilmiştir. İşçiye başvurusu üzerine, işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Bu durumda açıkça kanununda da belirtildiği üzere işveren işçiye işe başlatmaz ise, buna karşılık en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminatı işçiye ödeyecektir. Yani işverenin işçiye işe başlatması için mutlak bir zorunluluk yoktur. Daha öncede belirttiğimiz gibi işe iadeye ilişkin verilen hüküm eda hükmüdür. Dolayısıyla eda hükümleri bir şeyin yapılması, verilmesi, yapılmaması şeklinde bir talep içerdiğinden ve mahkeme bu doğrultuda bir karar verdiğinden İİK m. 30 uyarınca bu hükmün icraya konulabilirliği düşünülebilir.

İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASI

İşçi işveren tarafından işe alınmadığı takdirde, işçinin boшта geçirdiği süre ücretini de ödemek zorundadır. Kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık ücreti tutarındaki doğmuş bulunan ücreti ve diğer haklarının işçiye ödenmesi gerekecektir. İşçi bu alacağını zaten işe başlatılsa da başlatılmasa da işverenden talep edebilecektir. Boшта geçen süre ücretinin yanı sıra işveren, tazminat ödeme yükümlülüğü altında da kalmaktadır. Çünkü, mahkeme tarafından belirlendiği miktarda, işçiye en az dört aylık, en çok sekiz aylık ücreti tutarında işveren tarafından tazminat ödenmesi gerekmektedir. İşveren bir ay içinde işçiye işe başlatmazsa tazminat talep edilebilir hale gelecek ve işçi işvereninden hakim tarafından belirlenmiş tazminatı talep edecektir.