

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S.İş.K/18**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No: 2004/10440**  
**Karar No: 2004/11007**  
**Tarihi: 10.05.2004**

**İ İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMAK**  
**İÇİN ALTI AYLIK KIDEMİN GEREKLİLİĞİ**

**ÖZETİ:** 4857 sayılı yasanın 18. maddesi uyarınca “30 işçi veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih eden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır”. Somut olayda davacı işçi 14.03.2003 tarihinde davalıya ait işyerinde işe girmiş olup, fesih tarihi olan 29.08.2003 tarihinde henüz 6 aylık kıdemi bulunmamaktadır. Böyle olunca davacı iş güvencesi hükümleri olarak adlandırılan feshin geçersizliği ve iş iade isteminden yararlanamaz.

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davalı işverence iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiğini ileri süren davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatmama halinde bir yıllık ücret tutarında tazminata ve boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret alacaklarına karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, feshin sendikal nedenlerle yapılmadığı kabul edilmekle birlikte, işverence yapılan feshin geçerli bir nedenle yapılmadığı sonucuna varılarak feshin geçersizliğine, işe iadeye, işe başlatmama halinde 4 aylık ücret

tutarında tazminatın belirlenmesine ve boşta geçen süre içinde 4 aya kadar ücret ve diğer hakların tahsiline karar verilmiştir. 4857 sayılı yasanın 18. maddesi uyarınca “30 işçi veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih eden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır”. Somut olayda davacı işçi 14.03.2003 tarihinde davalıya ait işyerinde işe girmiş olup, fesih tarihi olan 29.08.2003 tarihinde henüz 6 aylık kıdemi bulunmamaktadır. Böyle olunca davacı iş güvencesi hükümleri olarak adlandırılan feshin geçersizliği ve iş iade isteminden yararlanamaz. Davanın reddi gerekir. Mahkemece bu hukuksal olgu gözötilmeksizin istemin kabulü hatalıdır.

Dairemizce 4857 sayılı İş Yasasının 21)73 maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

**SONUÇ:** Yukarda açıklanan gerekçe ile,

1. Akyurt Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 26.02.2004 gün ve 297-140 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADANKALDIRILMASINA**,

2. Davanın **REDDİNE**,

3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davacının yaptığı yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

5. Davalı kendisini vekille temsil ettirdiğinden Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca takdir edilen 300.000.000.-TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6. Davalının yaptığı 20.500.000 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile kendisine verilmesine,

Davalı tarafından peşin olarak yatırılan temyiz harcının isteği halinde kendisine iadesine, kesin olarak 10.05.2004 tarihinde oybirliği ile karar verildi.