

İşe İade Davası Fesih Tarihinden İtibaren değil Bildirimin Yapıldığı Tarihten İtibaren 30 Gün içinde açılmalıdır

E: 2006/24253 – K: 2006/32004

05.12.2006

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde fesih için geçerli nedenin bulunmadığı haller arasında, hastalık ve kaza nedeniyle işçinin 25. (1) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süreleri içinde işe geçici olarak devamsızlık durumu da sayılmıştır. Buna göre ihbar önelini altı hafta eklemesiyle bulunan süreyi aşmayan istirahat süresi içinde, salt bu sebebe dayanan fesih, geçerli nedene dayanmamaktadır. Davacı işçinin işyerindeki kıdemi dikkate alındığında ihbar önelini altı hafta aşan istirahat raporu bulunmamaktadır. Böyle olunca davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde isteğin reddi hatalı olmuştur.

İşe İade Başvurusu Kararın Kesinleşmesinin Tebliğinden İtibaren 10 gün içinde Yapılmalıdır

E: 2006/11483 – K: 2006/30849

22.11.2006

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının 9 ve 10.11.2004 tarihlerindeki işe iade için başvurularının, işe iade kararının kesinleşmesinden önce yapıldığı anlaşılmaktadır. İşe iade kararının kesinleşmesinden önce yapılan bu başvurular geçerli değildir. Öte yandan davalı tarafça kararın temyiz edilmesi üzerine süre aşımı nedeni ile temyiz talebinin reddine ilişkin Yargıtay kararı davacı tarafa 22.03.2005 tarihinde tebliğ edilmiştir. Davacının işverene başvurusu ise 10 günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra 23.05.2005 tarihinde yapılmıştır. Bu durumda davacı işçi tarafından, kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on gün içinde işverene başvurma şartı gerçekleşmemiş olduğundan boşta geçen süre ve işe başlatılmama tazminatı hakkı doğmamıştır.

İşe İade Güvencesinden Yararlandırılan İşçiye Ayrıca Kötü Niyet Tazminatı Hükmedilemez

E: 2006/12190 – K: 2006/31035

27.11.2006

İşçi iş güvencesi kapsamında kalıyor ise feshin geçersizliği ve işe iade olanağından yararlandığından kötü niyet tazminatı isteminde bulunamayacaktır. Davacı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinin uygulama alanı içinde kalmaktadır. Ancak davalı işverenin kaç işçi çalıştırdığı dosya kapsamından anlaşılmamaktadır. Mahkemece bu husus SSK işe giriş bildirimleri ve işyeri kayıtları ile tespit edilmelidir. Şayet işverende iş güvencesi kapsamında kalıyor ise kötü niyet tazminat istemi reddedilmeli aksi halde şimdiki gibi karar

İşe İade ile İlgili Kararlar

verilmelidir.

Hükme esas alman bilirkişi raporunda, ulusal bayram genel tatil ücreti ile hafta tatili ücretleri davacının fesih tarihindeki ücreti esas alınarak hesaplanmıştır. Dava konusu bu alacakların ait olduğu devrelere göre ücretleri göz önünde tutularak hesaplanması gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi doğru değildir.

Hayatın olağan gelişimine göre bir insanın beş yıl gibi uzun bir süre haftada 33 saat fazla mesai yapması mümkün olmadığı gibi tanık beyanlarına göre de haftanın 7 günü 07:30 - 18:00 arası çalışması göz önüne alındığında ara dinlenmesi ile birlikte haftalık fazla mesaisinin 33 saat olması da mümkün değildir. Mahkemece fazla mesai süresinin hesaplanması yönünden bilirkişiden ek rapor alınmalı, netice de izinli, mazeretli, raporlu olduğu günler düşünülerek uygun bir takdiri indirim yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İşe İadede Asıl İşveren Alt İşveren Sorumluluğu

E: 2006/19120 - K: 2006/26775

10.10.2006

Buna göre asıl işveren hakkında işe iadeye dair karar verilmemesi isabetli ise de, işe başlatmama tazminatı ile 4 aya kadar boşa geçen süre ücretinden davalı alt işverenle birlikte sorumlu olduğu yönünde hüküm tesis edilmemiş olması hatalı olmuştur.

İşe İade Sonrası 1 Gün Dahi Olsa İşçinin İşe Başlamış Olması..

E: 2006/22036 - K: 2006/30615

20.11.2006

Davacının bir gün de olsa işe başlatılmış olması halinde dava işe iade talebi yönünden konusuz kalır. Davalı işveren, 28.12.2005 tarihli oturumda tanık dinletmeyeceklerini açıklamış ise de, sonraki duruşmalarda davacının 02.02.2006 tarihinde işe başlatıldığına yönelik savunmada bulunmuş ve bu iddiasını kanıtlamak üzere tanık dinletmek istemiştir. Mahkemece davacının muvafakat etmediği gerekçesi ile davalının tanık dinletme isteği reddedilmiştir. Ancak, davalı vekili tarafından tanık dinletilmeyeceğinin belirtildiği tarihten sonra davacının işe başladığı ileri sürülmüştür. Yargılama sırasında ortaya çıkan ve talep konusu ile doğrudan ilgili olan bu olgunun araştırılması gerekir. Bu nedenle davacının işe başlatılıp başlatılmadığının taraflardan delilleri istenerek ve varsa tanıkları dinlenmek suretiyle sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile hüküm kurulmuş olması hatalıdır.

İşe İade Davası Açılan Fesi Tarihi İtibarıyla İşyerinde 30 İşçinin Çalışıyor Olması Gerekir

E: 2006/22120 – K: 2006/30720

20.11.2006

Davacı işçinin gerçekte işyerine 23.03.2005 tarihinde girdiği buna göre 6 aylık kıdem şartının oluştuğu davacı tarafından ileri sürülmüş, bu konuda tanık deliline dayanılmış ve tanık listesi verilmiştir. Davalı işveren de tanıklarını bildirmiştir. Mahkemece tanık dinlenmesinin sonuca etkili olmadığı gerekçesiyle yargılamaya son verilmiştir. Karar bu yönüyle hatalı olmuştur. Tanıklar dinlenmek suretiyle gerçek durumun tespiti gerekir.

Öte yandan işyerinde 27 işçi çalıştığı husus da davanın red gerekçeleri arasında gösterilmiştir. Davalı işverene karşı aynı tarihlerde 3 ayrı işe iade davasının daha açıldığı davacı tarafça ileri sürülmüştür. Bu konu üzerinde durulmalı ve davalıya karşı başkaca işe iade davaları açılmışsa sonuçlan araştırılarak ya da beklenmek suretiyle işyerinde fesih tarihinde çalışan işçi sayısı ile ilgili sorunun çözümüne gidilmelidir.

Sağlık Sebepleri ile Fesihte Rapor Süresinin Bildirim Süreleri artı 6 Haftalık Süreyi Aşması

E: 2006/24253 – K: 2006/32004

05.12.2006

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde fesih için geçerli nedenin bulunmadığı haller arasında, hastalık ve kaza nedeniyle işçinin 25. (1) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süreleri içinde işe geçici olarak devamsızlık durumu da sayılmıştır. Buna göre ihbar önelini altı hafta eklemesiyle bulunan süreyi aşmayan istirahat süresi içinde, salt bu sebebe dayanan fesih, geçerli nedene dayanmamaktadır. Davacı işçinin işyerindeki kıdemi dikkate alındığında ihbar önelini altı hafta aşan istirahat raporu bulunmamaktadır. Böyle olunca davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde isteğin reddi hatalı olmuştur.

- [Emeklilik ve 15 Yıl / 3600 Gün ile İlgili Kararlar](#)

İşe İade ile İlgili Kararlar

- [Fazla Çalışma Ücreti ile İlgili Kararlar](#)
- [Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleriyle İlgili Kararlar](#)
- [İş Sözleşmesinin Sona Erişi / Tazminat Konuları ile İlgili Kararlar](#)
- [İşe İade ile İlgili Kararlar](#)
- [İSG İş Kazası ile İlgili Kararlar](#)
- [Yıllık Ücretli İzin İle İlgili Kararlar](#)