

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/5056

Karar No. 2012/194

Tarihi: 19.01.2012

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İş. K/18-21

-
- ***İŞE İADE İÇİN ARANAN OTUZ İŞÇİ KOŞULUNUN NİSBE EMREDİCİ BİR DÜZENLEME OLDUĞU***
- ***TİS DE OTUZ İŞÇİ KOŞULUNUN ARANMAYACAĞINA İLİŞKİNHÜKMÜN GEÇERLİ OLACAĞI***
-

ÖZETİ İş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi açısından işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması gerektiği yönündeki kural nisbi emredici niteliktedir. Daha az işçi çalıştıran işyerlerinde, sözleşmenin tarafları, nisbi emredici bu kurulanın uygulanmaması gerektiğini kararlaştırabilirler. Somut olayda davacının kapsamında olduğu 15/01/2009-04/01/2011 tarihleri arasındaki dönem için geçerli olan Toplu İş Sözleşmesi'nin 24. maddesinde "...İş akdinin feshedileceği durumlarda işyerinde çalışan sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesine ilişkin hükümleri uygulanır." şeklindeki düzenleme dikkate alındığında davacının işe iade davasının görülmesinde artık otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması gerektiği yönündeki koşul aranmaksızın işin esasına girilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi H. Can tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece fesih tarihinde işyerinde otuzdan az işçi çalıştığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında fesih tarihi itibarıyla işverence otuz veya daha fazla işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı ve dolayısıyla davacının iş güvencesi kapsamında kalıp kalmadığı uyumsuzluk konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesidir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde çalışmak gerekir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşçi sayısına ilişkin bu hüküm nispi emredici olduğundan, daha az işçi sayısını öngören sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir.

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih itibariyle belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik sözleşmelerle çalışan tüm işçiler dikkate alınır.

İş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi açısından işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması gerektiği yönündeki kural nisbi emredici niteliktedir. Daha az işçi çalıştıran işyerlerinde, sözleşmenin tarafları, nisbi emredici bu kurulanın uygulanmaması gerektiğini kararlaştırabilirler. Somut olayda davacının kapsamında olduğu 15/01/2009- 04/01/2011 tarihleri arasındaki dönem için geçerli olan Toplu İş Sözleşmesi'nin 24. maddesinde “..İş akdinin feshedileceği durumlarda işyerinde çalışan sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesine ilişkin hükümleri uygulanır.” şeklindeki düzenleme dikkate alındığında davacının işe aide davasının görülmesinde artık otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması gerektiği yönündeki koşul aranmaksızın işin esasına girilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19/01/2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.