

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21,29

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/2324
Karar No: 2006/6114
Tarihi: 13.03.2006

- ÖZELLEŞTİRİLEN İŞYERİNDE DEVİRDEN SONRA YAPILAN FESİHİN ÖZELLEŞTİRME NEDENİYLE FESİH OLARAK KABUL EDİLEMeyeCEĞİ
- ÖZELLEŞTİRME YOLUYLA DEVİRDEN SONRAKİ ALTI AY İÇERİSİNDE ÇIKARTILAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARININ ÜSTLENİLMİŞ OLMASININ ÖZELLEŞTİRME NEDENİYLE FESİH YETKİSİ VERMEYECEĞİ
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: İşyerinin özelleştirme işlemleri, 29.07 2005 tarihinde tamamlanmıştır. Bir başka anlatımla fesin sarisinde davacı, özelleştirme kapsamındaki bir işyerinde değil, işyerini özelleştirme ile devralan işveren işyerinde çalışmaktadır. Özelleştirme nedeni ile feshin geçerli olabilmesi için, iş sözleşmesinin hisse devir sözleşmesinden önce feshedilmesi gerekir. Devir sözleşmesinden sonra, davacı çalışmaktadır. Devir sözleşmesinde, imza tarihi itibarı ile 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışanların, imzayı takip eden 6 ay içinde kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde, devir sözleşmesinin imzalandığı tarihteki ücret ve hizmet süresi üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatı şirketçe ödenecek hükmü, özelleştirme nedeni ile fesih yetkisi vermemektedir. Devir nedeni ile sorumluluğu düzenleyen bir kuraldır Ayrıca, davalı işverence 450 işçi çıkarılırken, yeni 694 işçi alınması,

ilen sürülen fesih nedeni ile çalışmaktadır. Dava işverence gerçekleştirilen fesih geçerli nedene dayanmamaktadır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından teniyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, savunmaya değer verilerek, “iş sözleşmesinin özelleştirilmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiğini, özelleştirmenin içeriği itibari ile ekonomik neden ve yapısal değişiklik içerdiğini, bu nedenle feshin geçerli olduğu, davalının bazı işçileri nakle tutması ya da istihdam etmeye devam etmesinin geçerli olan bu nedeni ortadan kaldırmayacağı” gerekçesi ile, davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işyeri, özelleştirme İdaresi tarafından 29.07.2005 tarihli 30100 hisse devir sözleşmesi ile dava dışı CE-KA şirketine satılmış ve aynı tarihle aynı unvan ile devredilmiştir. Devir sözleşmesinin 3 maddesinde işyerinde çalışanlar ile ilgili olarak ‘Nakle tabi personelin 4046 sayılı yasa gereği nakledilecek, imza tarihî itibari de 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışanların ise, imzayı takip eden 6 ay içinde kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde, devir sözleşmesinin imzalandığı tarihteki ücret ve hizmet süresi üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatı şirkette ödenecek, sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra istihdam edileceklerde öncelikle şirket çalışanlarına öncelik verilecek” kuralına yer verilmiştir. Davalı işverence özelleştirme işlemleri tamamlanmasından, bir başka anlatımla hisse devir sözleşmesinin imzalanmasından sonra, 12.08.2005 tarihinde toplu işçi çıkarma prosedürüne uygun olarak, ilgili kurum ve sendikaya özelleştirme nedeni ile 1494 işçinin çıkarılacağı bildirilmiştir. Kayıtlara göre, davalı işveren i 1 09.2005 tarihinde toplu işçi çıkarma doğrultusunda 450 işçinin iş sözleşmesini feshettiği, ancak aynı tarihten sonra işyerine 694 işçiyi işe aldığı anlaşılmaktadır.

Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, işyerinin özelleştirme işlemleri, 29.07 2005 tarihinde tamamlanmıştır. Bir başka, anlatımla fesih tarihinde davacı, özelleştirme kapsamındaki bir işyerinde değil, işyerini özelleştirme ile devralan işveren işyerinde çalışmaktadır. Özelleştirme nedeni ile feshin geçerli olabilmesi için, iş sözleşmesinin hisse devir sözleşmesinde» önce feshedilmesi gerekir. Devir sözleşmesinden sonra, davacı çalışmaktadır. Devir sözleşmesinde, imza tarihi itibari ile 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışanların, imzayı takip eden 6 ay

Yargıtay Kararları

içinde kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde, devir sözleşmesinin imzalandığı tarihteki ücret ve hizmet süresi üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatı şirketçe ödenecek hükmü, özelleştirme nedeni ile fesih yetkisi vermemektedir. Devir nedeni ile sorumluluğu düzenleyen bir kuraldır Ayrıca, davalı işverence 450 işçi çıkarılırken, yeni 694 işçi alınması, ilen sürülen fesih nedeni ile çalışmaktadır. Dava'n işverence gerçekleştirilen fesih geçerli nedene dayanmamaktadır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır.

4857 sayılı İş Kanununun da düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, talep oksun olmasın, resen miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır. Ayrıca tespit niteliğindeki bu hüküm nedeni ile, karar harcı ve vekalet ücretinin maktu olarak takdiri gerekir,

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA.**

2. Feshin **GEÇERSİZİLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 6 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE,**

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE,**

5. Harç peşin alındığından yemden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yapmış olduğu 29.00 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsiline davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alırsan temyiz harem istegi halinde ilgisine iadesine., kesin olarak 13.3.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.