

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

T.C  
YARGITAY  
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/9818  
Karar No: 2006/19560  
Tarihi: 03.07.2006

- İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNİN KAPSAMINA GİRİP GİRMEDİĞİNİN BELİRLENMESİ
- İŞVERENİN AYNI İŞKOLUNDA BULUNAN YURT DIŞINDAKİ İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİNİNDE ÇALIŞAN SAYISINDA DİKKATE ALINMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ:** 4857 Sayılı İş Kanununda bu sayı 30'a çıkarılmış, 18. maddeyle bir işverenin aynı iş kolunda birden fazla işyeri varsa, işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde bu yerlerdeki toplam işçi sayısının dikkate alınması gerektiği düzenlenmiştir. Buna göre, birden fazla işyeri bulunan bir işverene ait aynı işkolundaki işyerleri bir bütün olarak düşünülmelidir. İş güvencesi hükümleri kapsamına girecek işyerlerinin belli sayıda işçi çalışması koşuluna tabi tutulması kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere küçük işyerlerinin korunması düşüncesinden kaynaklanmaktadır. 158 Sayılı ILO sözleşmesinde, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kısmının iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceği öngörülmesine rağmen, kanun koyucu tarafından yurt dışında aynı iş kolundaki işyerlerinde çalışan işçilerin dikkate alınmayacağı yönünde açık bir düzenleme yapılmamış olması anlamlıdır. Başka bir anlatımla, aynı iş kolundaki işyerlerinin sadece ülke sınırları

**çerçevesinde değerlendirileceğini ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. O halde, işçi lehine hareket edilmeli ve aynı iş kolunda başka işleri olduğu açık ve kesin olan davalı işverene ait tüm işyerleri dikkate alındığında işçi sayısı bakımından gerekli yasal şartların mevcut olduğu kabul edilmelidir.**

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

Yerel mahkeme, isteği isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar Avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı işçi iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boştaki geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren irtibat bürosunun tüzel kişiliğinin bulunmaması nedeniyle davanın öncelikle bu nedenle reddi gerektiğini, ayrıca irtibat bürosunda iş sözleşmesinin feshedildiği tarih itibarıyla çalışan işçi sayısının 30 dan az olduğunu belirterek bu nedenle de davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece işyerinde fesih tarihi itibarıyla çalışan işçi sayısının 17 olması nedeniyle davacının iş güvencesi hükümlerinin kapsamında bulunmadığı, mülkiyet ilkesi gereği Almanya'da çalışan işçilerin dikkate alınamayacağı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Davacının, merkezi Almanya'da bulunan Bayerisecer Rumdfunk München isimli firmanın Türkiye İrtibat bürosunda çalıştığı, iş sözleşmesinin adı geçen firma temsilcisi tarafından imzalandığı, işe giriş bildirgesinin Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirildiği ve iş sözleşmesinin feshinin de yine anılan firma temsilcisi tarafından gerçekleştirildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Kısaca "İş Güvencesi Kurumu" olarak adlandırılan 4773 Sayılı Kanunda on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması öngörülmüş, daha sonra yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanununda bu sayı 30'a çıkarılmış, 18. maddeyle bir işverenin aynı iş kolunda birden fazla işyeri varsa, işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde bu yerlerdeki toplam işçi sayısının dikkate alınması gerektiği düzenlenmiştir. Buna göre, birden fazla işyeri bulunan bir işverene ait aynı işkolundaki işyerleri bir bütün olarak düşünülmelidir. İş güvencesi hükümleri kapsamına girecek işyerlerinin belli sayıda işçi çalışması koşuluna tabi tutulması kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere küçük işyerlerinin korunması düşüncesinden kaynaklanmaktadır. 158 Sayılı ILO sözleşmesinde, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden

işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kısmının iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceği öngörülmesine rağmen, kanun koyucu tarafından yurt dışında aynı iş kolundaki işyerlerinde çalışan işçilerin dikkate alınmayacağı yönünde açık bir düzenleme yapılmamış olması anlamlıdır. Başka bir anlatımla, aynı iş kolundaki işyerlerinin sadece ülke sınırları çerçevesinde değerlendirileceğini ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. O hakle, işçi lehine hareket edilmeli ve aynı iş kolunda başka işleri olduğu açık ve kesin olan davalı işverene ait tüm işyerleri dikkate alındığında işçi sayısı bakımından gerekli yasal şartların mevcut olduğu kabul edilmelidir. Davalı tarafından husumetin doğrudan temsil olunan şirkete yöneltilmesi gerektiği yönündeki savunmasının da işçi sayısı bakımından adı geçen şirketin bir bütün olarak düşünülmesini icap ettirmektedir.

Davalı işveren, fesih bildiriminde iş sözleşmesinin işlerdeki azalma, teknolojik gelişmeler ve işyerinde yeniden yapılanma gereği küçülme yoluna gidildiği gerekçesi ile feshedildiğini belirtmiş ise de, bu hususta yeterli kanıt sunmamıştır. Bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir.

Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

**SONUÇ:** Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1- İstanbul 2. İş Mahkemesinin 28.02.2006 gün ve 513-40 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2- Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işine iadesine,

3- Davacının süresi içerisinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının 4 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,

4- Davacının süresi içinde başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

5- Harç peşin aldığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık asgari ücret tarifesi uyarınca 400,00 YTL. vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

7- Davacı tarafından yapılan 20,00 YTL. yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

8- Temyiz harcının isteği halinde ilgisine, kesin olarak 03.07.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.