

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/4254

Karar No. 2011/7628

Tarihi: 19.12.2011

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/2,18-21

- ***OTUZ İŞÇİNİN TESPİTİNDE FARKLI TÜZEL KİŞİLİĞE SAHİP İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN DİKKATE ALINAMAYACAĞI***

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

Davalı şirket ayrı bir tüzel kişiliktir. Tüzel kişi olan hâkim ortağına ait işçilerin otuz işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması doğru olmaz. Davalı şirkette çalışan işçi sayısının 30'dan az olduğu belirlendiğine göre, 4857 sayılı İş Yasası'nın 18.maddesinde öngörülen ön koşul gerçekleşmemiştir

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

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ü. Acar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, işyerinde 30 işçi çalışmadığını, feshin geçerli nedene dayandığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece istek kabul edilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında fesih tarihi itibariyle 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 İş Kanunu'nun 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.

Davalı şirket ayrı bir tüzel kişiliktir. Tüzel kişi olan hâkim ortağına ait işçilerin otuz işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması doğru olmaz. Davalı şirkette çalışan işçi sayısının 30'dan az olduğu belirlendiğine göre, 4857 sayılı İş Yasası'nın 18.maddesinde

öngörülen ön koşul gerçekleşmemiştir. Bu nedenle davanın reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20.maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1-)Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-)Davanın REDDİNE,

3-)Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-)Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 350.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-)Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.100.00 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-)Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 19.12.2011 tarihinde oybirliği ile karar verildi.