

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/789	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/1936	4857 S. İşK. /18
Tarihi:	11.02.2014	

• ***OTUZ İŞÇİ SAYISININ TESPİTİNDE FESİH BİLDİRİMİNİN İŞÇİYE ULAŞTIĞI TARİHİN ESAS ALINACAĞI***

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin 1. 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 bildirimimin işçiye ulaştığı tarih itibariyle belirli süreli-belirsiz süreli, tam süreli-kısmi süreli, daimi-mevsimlik sözleşmelerle çalışan tüm işçiler dikkate alınır

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

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, 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 Cevabının Özeti:

Davalı şirket vekili, davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi kapsamında haklı sebeple feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, fesih tarihinde davalı işyerinde işçi sayısının otuzdan az olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında fesih tarihi itibariyle işverence otuz veya daha fazla işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı ve dolayısıyla davacının iş güvencesi kapsamında kalıp kalmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesidir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin 1. 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 bildirimimin işçiye ulaştığı tarih itibariyle belirli süreli-belirsiz süreli, tam süreli-kısmi süreli, daimi-mevsimlik sözleşmelerle çalışan tüm işçiler dikkate alınır.

Somut olayda davacı davalı şirket Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu, Yurtkur Denizli Bölge Müdürlüğü ile 15.12.2010 tarihinde imzalanan 01.01.2011-31.12.2011 tarihleri arası özel güvenlik hizmeti alım sözleşmesi ile yüklediği özel güvenlik işinde güvenlik görevlisi olarak davalı şirket tarafından istihdam edilmiştir. 2011 yılı için davalı şirketin yüklediği özel güvenlik hizmeti alım sözleşmesinin 5. maddesinde bölge müdürlüğüne bağlı yurtlarda özel güvenlik işinin yüzyetmişsekiz güvenlik personeli ile yerine getirileceği kararlaştırılmıştır. Öte yandan davacının 01.01.2011 tarihinde davalı şirketin C. İnci Yurt Müdürlüğündeki 1113610 no'lu işyerinde işe başlamış, 23.08.2011 tarihinde yine davalı şirkete ait Aydın Yurtkur Müdürlüğündeki 1113590 no'lu işyerinde görevlendirilmiş olup 26.08.2011 tarihinde iş sözleşmesinin feshedilerek ayrılışının yapıldığı anlaşılmaktadır. Buna göre mahkemece davacının 01.01.2011- 22.08.2011 tarihleri arasındaki Sultanhisar İlçesi C. İnci Yurt Müdürlüğündeki işçi sayısına göre davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Davalı şirkete ait aynı işkolunda faaliyet gösteren tüm işyerlerindeki işçi sayısı belirlenmeli, sonucuna göre gerekirse işin esasına girerek karar verilmelidir. Belirtilen yönler gözetilmeden eksik araştırma ve inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.