

YARGITAY

Hukuk Genel Kurulu

Esas No. 2007/9-775

Karar No. 2007/786

Tarihi: 24.10.2007

Ilgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/18

2821 S.SK/31

-
-
-
-
- ***İŞ GÜVENCESİNİN KAPSAMININ BELİRLENMESİNDE ESAS ALINACAK OTUZ İŞÇİ ÖLÇÜTÜNÜN AYRI İŞYERLERİ HALİNDE OLSALARDA AYNI İŞVERENİN AYNI İŞKOLUNDAKİ TOPLAM İŞÇİ SAYISINA GÖRE BELİRLENECEĞİ***
- ***OTUZ VEYA DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRILAN İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASI AÇMADAN SENDİKAL TAZMİNAT TALEBİYLE DAVA AÇAMAYACAGI***

OZETİ:

Sendikalar Kanununun 4773 sayılı Kanunla değişik 31/6. maddesinde "İşverenin, hizmet akdinin feshi dışında, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata" karar verileceği, devamında "Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, İş Kanununun 18, 19, 20, ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanacağı belirtilerek, İş Kanunu Uyarınca ödenecek tazminatın "işçinin bir yıllık ücret tutarından az" olamayacağı hükme bağlanmıştır.

Sendikal tazminat işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halini de içermekte iken, 4773 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sonrasında, İş güvencesi kapsamında bulunan bir işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyeti nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi, Sendikalar Kanununun 31. maddesi kapsamı dışında bırakılmıştır (Hukuk Genel Kurulunun 19.04.2006 gün ve 2006/9-169-221 sayılı Kararı). Davacı işçinin iş güvencesi hükümlerine tabi olup olmadığının belirlenmesi önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 18/4. maddesi ile "İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre" belirlenecektir

Yerel mahkeme kararında ifade edilen ve her polis konukevinin ayrı işyeri olup, işkolu esasına göre değerlendirme yapılamayacağına yönelik gerekçesinin, iş güvencesi için aranan belirli sayıdan fazla işçi çalıştırma koşulunun belirlenmesinde uygulama yeri bulunmamaktadır. İş güvencesinin, (işverenin) aynı işkolunda bulunan tüm işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenmesinde yasal zorunluluk bulunmaktadır, Bu yöndeki bir değerlendirmenin "işçi lehine yorum ilkesi"ne de uygun olacağı açıktır.

Aynı işkolunda yer alan polis konukevlerinde çalışan personel sayısı dikkate alındığında ise davacının iş güvencesi hükümlerine tabi olduğunun kabulü gerekmektedir

* Taraflar arasındaki "Sendikal Tazminat" dâvasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Üsküdar 2. İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 14.04-2006 gün ve 2006/46-139 sayılı kararın incelenmesi dava/ı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 27.09.2006 gün ve 22079-24968 sayılı ilamı, ile İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia eden davacı 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi gereğince sendikal tazminat isteğinde bulunmuştur. Mahkemece istek kabul edilmiştir.

Tazminat isteğine dayanak yapılan Sendikalar Kanununun 31/6. maddesine göre "sendika üyefteğ veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet aktinin feshi halinde ise, İş Kanununun 18,19,20 ve 21 inci madde hükümleri uygulanır. Ancak, İş Kanununun 21. maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz". Keza aynı maddenin 7. fıkrasında da "İş Kanununun 18 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, aynı Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı» hizmet aktinin feshi iddiası ile açacağı *davada,* ' ispat yükümlülüğü işverende olmak üzere 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun genel hükümleri uygulanır. İşçiye ödenecek tazminat miktarı için, altıncı fıkra hükmü esas alınır" denilmektedir, Somut olayda davacının fesih tarihi itibarıyla **altı** aylık kıdemini doldurduğu Ve diğer kofullarla birlikte iş güvencesi kapsamında olduğu anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde **6 aylık** kıdemi olan işçinin iş güvencesi hükümleri kapsamında feshin geçersizliği ve işe iade " İsteğinde bulunabileceği açıktır. Yukarıda açıklanan düzenlemeler karşısında davacı iş güvencesi hükümleri olan 4857 sayılı İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinden yararlanacağından bağımsız olarak sendikal tazminat isteğinde bulunamaz. Zira iş güvencesi kapsamında kalan bir İşçi, feshin geçerli nedenle yapılmadığını ileri sürmez ise, fesih anılan düzenlemeler gereğince geçerli bir hal alacaktır. Başka bir anlatımla İş güvencesi kapsamında kalıp sendika) nedenle feshin yapıldığını ve , feshin geçersizliğine karar verilmesini İstemeyen *İşçi,* sendikal tazminat isteğinde bulunamaz. Anılan isteğin bu gerekçe ile reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda/ mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

TEMYİZ EDEN: Davalı vekili

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, sendikal tazminat istemine ilişkindir.

Yerel mahkemece, İş aktinin feshinin sendikal nedenlere dayalı olduğu belirtilerek İstemin kabulüne karar verilmiştir.

Özel Dairenin yukarıda yazılı *bozma* kararı üzerine kesinleşen yargı kararıyla Polis Konukevinin ayrı bir İşyeri olduğu, işe- iade davası için aranan "30 veya daha fazla İşçi" çalıştırma koşulunun Beylerbeyi Polis Konukevi düzeyinde ele alınması gerektiği belirtilerek önceki kararda direnilmektedir.

Sendikalar Kanununun 4773 sayılı Kanunla değişik 31/6. maddesinde "İşverenin, hizmet aktinin feshi dışında, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata" karar verileceği, devamında "Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet aktinin feshi halinde ise, İş Kanununun 18, 19, 20, ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanacağı belirtilerek, İş Kanunu Uyarınca ödenecek tazminatın "işçinin bir yıllık ücret tutarından az" olamayacağı. hükmüne bağlanmıştır.

Sendikal tazminat işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halini de içermekte iken, 4773 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sonrasında, İş güvencesi kapsamında bulunan bir işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyeti nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi, Sendikalar Kanununun 31. maddesi kapsamı dışında bırakılmıştır (Hukuk Genel Kurulunun 19.04.2006 gün ve 2006/9-169-221 sayılı Kararı). Davacı işçinin iş güvencesi hükümlerine tabi olup olmadığının belirlenmesi önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 18/4. maddesi ile "İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre" belirlenecektir.

İşyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi tanıyan Çalışma Genel Müdürlüğü kararına karşı İş Mahkemesine yapılan itirazın; her bir konukevi İşyerinin ayrı işyeri olduğu ve işletme teşkil etmeyeceği gerekçesiyle "reddine" dair verilen karar, Özel Dairesince; "özellikle yetki tespitine ilişkin itirazın 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15/1. maddesi uyarınca tespit yazısının tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde yapılması gerekirken, hak düşürücü süre olan 6 işgünü geçirilmiş olduğundan, sonucu itibarıyla doğru olan mahkeme kararının bu gerekçe ile onanmasına" karar verilmiştir.

özel Dairenin onama kararı, hak düşürücü süre geçirilerek yapılan İtirazının reddine ilişkin kararın sonucu itibarıyla doğru bulunduğu noktasında toplanmaktadır.

Anılan onama kararına esas yerel mahkeme kararında ifade edilen ve her polis konukevinin ayrı işyeri olup, işkolu esasına göre değerlendirme yapılamayacağına yönelik gerekçesinin, iş güvencesi için aranan belirli sayıdan fazla işçi çalıştırma koşulunun belirlenmesinde uygulama yeri bulunmamaktadır.

İş güvencesinin, (işverenin) aynı işkolunda bulunan tüm İşyerlerinde çalışan toplam İşçi sayısına göre belirlenmesinde yasal zorunluluk bulunmaktadır, Bu yöndeki bir değerlendirilmenin "işçi lehine yorum ilkesi"ne de uygun olacağı açıktır.

Aynı işkolunda yer alan polis konukevlerinde çalışan personel sayısı dikkate alındığında ise davacının iş güvencesi hükümlerine tabi olduğunun kabulü gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen maddi ve yasal olgular dikkate alındığında Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kargana uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ:Dava! vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile,direnme kararının Özel Daire bozma kararında ve yukarıda gösterilen nedenlerden dolayı H.U.M.K.nun 429. Maddesi gereğince **BOZULMASINA**, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 24.10.2007 gününde oybirliğiyle karar verildi.