

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2007/24040
Karar No. 2008/19929
Tarihi: 11.07.2008

- İŞÇİNİN KIDEMİNİN ALTI AYI DOLDURMAMIŞ OLMASI
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE GEÇERSİZ FESİH İÇİN ÜÇ AYRI CEZAI ŞART ÖNGÖRÜLMESİ
- İŞÇİ LEHİNE OLANIN 8 AYLIK SINIRLAMA DİKKATE ALINARAK UYGULAN-MASININ GEREKMEŞİ

ÖZETİ: Davacı feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade davası açmış ancak 6 aylık hizmet süresini doldurmadığı için dava reddedilmiştir. Yani iş güvencesi kapsamında değildir. Toplu iş sözleşmesindeki her üç maddenin içeriğine bakıldığında işverenin iş sözleşmesini fesih halinde 3 aylık ceza şart uygulanması düzenlenmiştir. Yani tek bir eyleme üç ayrı ceza öngörülmüş olup her üç maddedeki cezai şartın birlikte hüküm altına alınması hukukun ve genel temel prensiplerine uygun düşmez. Bu sebeple mahkemece işçi lehine olan ceza'yi şart 4857 sayılı Kanun'un 21. Maddesindeki 8 aylık sınırlamada dikkate alınmak suretiyle hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde 3 aylık tazminata birden hükmedilmesi hatalıdır.

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatı, yıllık işsizlik tazminatı, ikramiye, fazla mesai alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Yargıtay Kararları

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş.Kırmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davalı hizmet aktinin işverence toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olarak kötü niyetle feshedildiğini ileri sürerek toplu iş sözleşmesi 21/II-son, 21/III ve 23. maddeleri uyarınca tazminat isteğinde bulunmuştur.

Davalı ise iş sözleşmesinin vize yetersizliği ve ekonomik sebepler nedeniyle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece her üç tazminat isteğinin de kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı ve kötü niyetle feshedilip edilmediği noktasında toplanmaktadır. İşveren vize yetersizliği ve personel giderlerinin bütçenin % 30'unu aştığı, birikmiş borçları nedeniyle davacı dâhil 22 işçinin iş sözleşmesini feshetmiş ise de feshin haklı ve geçerli nedene dayandığını ispatlayamamıştır. Aksine taraflarca dosyaya sunulan deliller ve tanık beyanları uyarınca çıkarılan işçilerin yerine daha düşük ücretle işçi alındığı, feshin kötü niyetle yapıldığı anlaşılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin 21/II. son maddesinde "işverenin zorunlu işçi çıkarma hakkını hatalı kullandığı veya sözleşme hükümlerine uymadığı saptanırsa, işe açıkta geçen sürelerle ilişkin ücret ve diğer hakları derhal ödenerek işe başlatılır. Buna uyulmadığı takdirde işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarının 3 katı tutarında tazminat ödenir. Bu kadar ki, bu ödeme işçinin ücretinin 1 yıllık tutarından az olamaz. Yasalardan ve sözleşmelerden doğan hakları saklıdır." 21/III. maddesinde ise "işveren, her durumda hizmet aktine son vermeyi gerektirir haklı bir neden göstermek ve ihtilaf halinde; mahkeme özel hakem vb. merciler önünde bu nedeni ispatlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde işverence işçiye 1 yıllık ücret tutarında işsizlik tazminatı ödenir" 23/son maddesinde de "aktin feshi, iş yasasının 13. maddesinin sondan 2. fıkrasındaki koşulları taşıyorsa, anılan fıkradaki "üç katı tutarı" ibaresi "on katı tutarı" olarak uygulanır, şeklinde düzenlemeler mevcuttur.

Davacı feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade davası açmış ancak 6 aylık hizmet süresini doldurmadığı için dava reddedilmiştir. Yani iş güvencesi kapsamında değildir. Toplu iş sözleşmesindeki her üç maddenin içeriğine bakıldığında işverenin iş sözleşmesini fesih halinde 3 ayrı cezai şart uygulanması düzenlenmiştir. Yani tek bir eyleme üç ayrı ceza öngörülmüş olup her üç maddedeki cezai şartın birlikte hüküm altına alınması hukukun ve genel temel prensiplerine uygun düşmez. Bu sebeple mahkemece işçi lehine olan ceza'ı şart 4857 sayılı Kanun'un 21. Maddesindeki 8 aylık sınırlamada dikkate alınmak

Yargıtay Kararları

suretiyle hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde 3 ayrı tazminata birden hükmedilmesi hatalıdır.

3-Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanıkların ifadelerine göre davacının yaptığı iddia edilen fazla çalışma süresinin tespit edilebilir nitelikte olmadığı ancak diğer dosyalara göre işçilerin fazla mesai yaptığı gözetilerek fazla mesai alacağı hesaplanmıştır. Ancak her dosya kendi delilleri ile bağlı olup davalı belediyede elektrik teknisyeni olarak çalışan davacının taraflarca sunulan deliller ve tanık ifadeleri uyarınca fazla mesai yaptığı ispat edilememiş olmakla anılan isteğin reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirir.

4-Dava konusu ihbar isteği yasadan kaynaklandığından yasal faiz yürütülmesi gerekirken mahkemece en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmesi de başka bir bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.7.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.