

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 2004/5523

K. 2004/19994

T. 29.7.2004

• İŞE İADE DAVASI (Sendikal Nedenle İş Akdi Feshedilen İşçinin 1 Yıllık Sendikal Tazminat Yerine Daha Az Miktarda İşe Başlatmama Tazminatı İstemesi - Taleple Bağlılık İlkesi)

• SENDİKAL NEDENLE İŞ AKDİNİN FESHİ (İşe İade Talebi - İşe Başlatmama Tazminatı Konusunda Taleple Bağlılık İlkesi/1 Yıllık Sendikal Tazminat Yerine Daha Az Süreli Tazminat İstenmiş Olması)

• TALEPLE BAĞLILIK KURALI (Sendikal Nedenle İş Akdi Feshedilen İşçinin Açtığı İşe İade Davasında 1 Yıllık Sendikal Tazminat Yerine Daha Az Süreli İşe Başlatmama Tazminatı İstemiş Olması)

4857/m.21/3

2821/m.31/6

ÖZET : Sendikal nedenle fesihlerde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilmesi gerekir ise de, davacının talebinin göz önünde tutulması gerekmiştir. Ayrıca, Dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre tazminatın süre olarak belirlenmesi yeterli olup, rakamsal olarak tutarının gösterilmesine gerek bulunmamaktadır. Zira işe başlatmama tazminatı ve dört aya kadar boşa geçen süre için öngörülen ücret alacağı feshin geçersizliği sonucuna bağlanmış tesbit niteliğinde hükümlerdir. Böyle olunca mahkemenin yazılı şekilde miktara hükmetmesi hatalıdır. 4857 sayılı kanunun 21. maddesinin 3. fıkrası gereğince ücretin kesin bir süre belirtilmeden ve tutar gösterilmeden hüküm altına alınması gerekir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle, kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, feshin geçersizliğine ve işe iadeye yönelik temyiz itirazları yerinde değildir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31/6. fıkrasına göre sendikal nedenle fesihlerde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilmesi gerekir ise de davacının talebinin göz önünde tutulması gerekmiştir. Ayrıca, Dairemizin kararlılık kazanan

uygulamasına göre tazminatın süre olarak belirlenmesi yeterli olup, rakamsal olarak tutarının gösterilmesine gerek bulunmamaktadır. Zira işe başlatmama tazminatı ve dört aya kadar boşa geçen süre için öngörülen ücret alacağı feshin geçersizliği sonucuna bağlanmış tesbit niteliğinde hükümlerdir. Böyle olunca mahkemenin yazılı şekilde miktar hükme bağlaması hatalıdır. 4857 sayılı kanunun 21.maddesinin 3.fıkrası gereğince ücretin kesin bir süre belirtilmeden ve tutar gösterilmeden hüküm altına alınması gerekir.

SONUÇ : Bu nedenlerle 4857 sayılı kanunun 20/3. maddesi gereğince aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: 1. Karşıyaka İş Mahkemesinin 485/352 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2. İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve işe iadeye,

3. Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin 8 aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4. Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde hale kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve sosyal haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 300.000.000 TL.vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7. Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

8. Davacının yaptığı 30.650.000 TL.yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, kesin olarak 29.7.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.