

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

E. 2003/12442

K. 2003/13123

T. 8.7.2003

- İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI (İşe İadeye Dair Kararın Kesinleşmesini Takiben İşçinin Süresi İçinde İşverene Başvurması ve Bir Aylık Süre İçinde İşverence İşe Başlatılmaması Halinde Muaccel Olacağı)
- İŞ AKDİNİN FESHİ (Mahkeme Feshin Geçersizliğine Karar Verdiğinde İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Ödenecek İş Güvencesi Tazminat Miktarını da Belirleyeceği)
- İŞE İADE (İş Akdinin Haksız Feshi - Mahkeme Feshin Geçersizliğine Karar Verdiğinde İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Ödenecek İş Güvencesi Tazminat Miktarını da Belirleyeceği)
- İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI İÇİN FAİZ BAŞLANGICI (İşe İadeye Dair Kararın Kesinleşmesini Takiben İşçinin Süresi İçinde İşverene Başvurması ve Bir Aylık Süre İçinde İşverence İşe Başlatılmaması Halinde Muaccel Olacağı)
- FAİZ BAŞLANGICI (İş Güvencesi Tazminatı - İşe İadeye Dair Kararın Kesinleşmesini Takiben İşçinin Süresi İçinde İşverene Başvurması ve Bir Aylık Süre İçinde İşverence İşe Başlatılmaması Halinde Muaccel Olacağı)

1475/m.13/D

4773/m.2

2821/m.31/6

ÖZET :

1. Talep ve sipariş azalması ve ülkede yaşanan ekonomik kriz nedeniyle işverence iş akdinin feshinden önce fazla çalışmalar kaldırılmalı, işçinin rızası ile çalışma süreleri kısaltılmalı, iş zamana yayılmalı, kısaca fesih en son çare olarak düşünülmelidir.

2. 4773 sayılı Yasanın 13/D. maddesinde "mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler" kuralına yer verilmiş olup, mahkemece bu tazminat miktarının belirlenmesi ile yetinilmelidir. Ayrıca tahsili yönünde hüküm kurulması hatalıdır.

3. İş güvencesine ilişkin tazminat işe iadeye dair kararın kesinleşmesini takiben işçinin süresi içinde işverene başvurması ve bir aylık süre içinde işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olur, tazminat için dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi doğru değildir. İşçinin çalıştırılmadığı süre için kararın kesinleşmesine kadar hesaplanacak olan en çok dört ayla sınırlı ücret alacağı da, işçinin işe iade kararının kesinleşmesinden sonra süresi içinde işverene başvurduğu anda muaccel olan bir olacaktır.

DAVA :

Davacı, iş sözleşmesinin davalı işverence haksız ve geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine, işe iadesine, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağına

karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, istekleri kabul etmiştir. Hüküm süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR :

Davacı işçi, iş sözleşmesinin 25.03.2003 tarihinde sendikal nedenlerle davalı işveren tarafından feshedildiğini belirterek bu tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanun'unun 4773 sayılı Kanun ile değişik 13/A, B, C ve D maddeleri uyarınca işe iadesine karar verilmesi, iade kararına rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde bir yıllık ücreti tutarında tazminat ve en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret istekleriyle bu davayı açmıştır.

Davalı işveren feshin ekonomik nedenlerle gerçekleştirildiğini belirterek geçerli fesih nedeninin bulunduğunu savunmuştur. Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir. Dosya içindeki bilgi ve belgelerden; davalı işverenin 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe gireceği önceden bilinen 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanununa getirilen iş güvencesine ilişkin hükümleri bertaraf etmek amacıyla, işçilere belirli süreli iş sözleşmelerini imzalatmaya çalıştığı izlenimi edinilmekte, işçilerin bu durumu kabul etmemesi üzerine davacının da aralarında bulunduğu bir kısım işçilerin 17.03.2003 tarihinde sendikaya üye oldukları görülmektedir. Keza, davalı işveren temsilcisi tarafından sendika üyeliğinden çekilme konusunda baskılar yapıldığı işçilerin kabul etmemesi üzerine bu kez 25.03.2003 tarihinde iş sözleşmelerinin feshi yoluna gidildiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan bu fesihlerden sonra çoğunluğunu sendika üyeliğinden çekilenlerin oluşturduğu bir kısım işçiler tekrar işe alınmıştır. Davalı işverenin iş güvencesine ilişkin hükümlerin yürürlüğe girmesinden önce tazminatları ödenmek suretiyle işçilerin iş sözleşmelerini fesih hakkı olduğu halde bu yola gitmeyerek belirli süreli iş sözleşmesi imzalatmaya çalıştığı şeklindeki davacı iddiaları, davalı işverenin başlangıçta fesih amacı taşımadığını göstermektedir. Ancak davacının sendikaya üye olmasını müteakip, istifaya davet edilmesi üzerine kabul etmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi yoluna gidildiği görülmüştür.

Davalı işveren talep ve sipariş azalması, ülkede yaşanan ekonomik kriz gibi işyeri dışından kaynaklanan sebeplere dayanmıştır. Belirtmek gerekir ki; söz konusu Yasanın gerekçesinde de açıklandığı üzere, bu uygulamaya giderken öncelikle fazla çalışmalar kaldırılmalı, işçinin rızası ile çalışma süreleri kısaltılmalı, iş zamana yayılmalı, kısacası fesih en son çare olarak düşünülmelidir. Somut olayda işverenin bu tür uygulamalara başvurmadığı aksine, üretimde ve fazla mesailerde artışa gittiği belgelerden anlaşılmıştır.

Yukardaki açıklamalara göre, mahkemece işveren tarafından yapılan feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesiyle işçinin işe iadesine ve işe iade kararına rağmen işverence işe başlatılmaması durumunda bir yıllık ücreti tutarında tazminata ve yine boşta geçen süre ile ilgili ücretin kabulüne karar verilmesi, 1475 sayılı İş Kanununun 13/D ve 2821 sayılı Yasanın 31/6. maddesi hükümleri uyarınca isabetlidir. Ancak, anılan Yasanın 13/D. maddesinde "mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler" kuralına yer verilmiş olup, mahkemece bu tazminat miktarının belirlenmesi ile yetinilmelidir. Ayrıca tahsili yönünde hüküm kurulması hatalıdır. Öte yandan, bu tazminat işe iadeye dair kararın kesinleşmesini takiben işçinin süresi içinde işverene başvurması ve bir aylık süre içinde işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olur. Böyle olunca bu tazminat için dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi de doğru değildir.

İşçinin çalıştırılmadığı süre için kararın kesinleşmesine kadar hesaplanacak olan en çok dört ayla sınırlı ücret alacağı da, işçinin işe iade kararının kesinleşmesinden sonra süresi içinde işverene başvurduğu

anda muaccel olan bir alacaktır. Bu alacak için de faize karar verilmesi hatalıdır. Açıklanan nedenlerle, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ilişkin verilen hüküm yerinde olup, buna yönelik temyiz itirazları isabetli görülmemiş, tazminat ile boşta geçen süre ücreti ve diğer konularda verilen hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve fesih tarihinde yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununun 13/C maddesinin son cümlesi uyarınca aşağıdaki gibi Dairemizce karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ :

Yukarda gösterilen nedenlerle; 1- Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 06.06.2003 gün ve 2003/ Esas 2003/ Karar sayılı kararının bozularak ORTADAN KALDIRILMASINA,
2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,
3- Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin bir yıllık ücreti tutarı olan brüt 3.856.245.648 TL olarak belirlenmesine,
4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücretin taleple bağlı olarak 50.000.000 T'L nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
6- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 200.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
7- Davacının yaptığı yargılama gideri 20.200.000 TL'nin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalı tarafından temyiz gideri olarak yapılan 9.150.000 TL'nin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak 08.07.2003 günü oybirliğiyle karar verildi.