

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 2004/10215

K. 2004/12744

T. 27.5.2004

• İŞE İADE TALEBİ (Davacı İşçinin Davalı İşverenin İşçisi Olduğu ve Alt İşveren İlişkisinin Muvazaalı Olduğunun Mahkemece Tesbit Edilmiş Olması - Pasif Husumetin Muvazaalı Taşeronla Değil Gerçek İşveren Olan Davalıya Yöneltilmesinde Bir Yanlışlık Olmaması)

• ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAALI OLDUĞUNUN MAHKEMECE TESBİTİ VE DAVACI İŞÇİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRILMASI (İşe İade Davasında Pasif Husumetin Asıl İşverene Yöneltilmesinin Doğru Olması)

• TAŞERONLUK İLİŞKİSİNİN MUVAZAALI OLDUĞUNUN MAHKEMECE TESBİTİ VE DAVACI İŞÇİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRILMASI (İşe İade Davasında Pasif Husumetin Asıl İşverene Yöneltilmesinin Yerde Olması)

• HUSUMET (Taşeronluk İlişkisinin Muvazaalı Olduğunun ve Davacı İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırılması Gerektiğinin Mahkemece Tesbit Edilmiş Olması - İşe İade Davasının Gerçek İşverene Yöneltilmesinin Doğru Olması)

4857/m.2,18,19,20

ÖZET : Dosyada mevcut kesinleşmiş mahkeme kararlarına göre davalı ile dava dışı müteahhit firma arasında yapılan sözleşmenin yürürlükte olduğu sırada davacı işçi tarafından taşeronluk sözleşmesinin muvazaalı olduğu ve asıl işverenin tarafı olduğu Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılması gerektiği iddiası ile açılan davaların kabul ile sonuçlandığı ve davacının Toplu İş Sözleşmesinden doğan fark alacaklarının hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır.

Davalı işverence muvazaalı olduğu kesinleşen taşeronluk sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni bir ihale ve yeni bir sözleşme yapılmamış, önceki sözleşme aynı şartlarla, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar aralıksız devam ettirilmiştir. Esasen davacının işten çıkarıldığı tarihe kadar davalı işverenin tarafı olduğu Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmış olması da davalının gerçek işveren olduğu olgusunun fesih tarihine kadar devam ettiğini göstermektedir. Mevcut delillere göre davacının gerçek işverenin davalı olduğu açık olmasına rağmen alt işveren işçisi olduğu gerekçesiyle davanın husumet nedeniyle reddine karar verilmiş olması hatalıdır.

İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte yürürlükte bulunan 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesine göre iş sözleşmesini fesheden işveren geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Anılan yasanın 19. maddesinde de işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu şekli koşulların yerine getirilmemiş olması fesih için geçerli bir sebep gösterilmediği sonucunu doğurur. Bu durumda davanın kabulüyle işçinin işe iadesine karar verilmesi gerekirken, reddi hatalı olmuştur.

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

Yerel mahkeme, husumet yönünden davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı işçi, davalı işverence müteahhitle yapılan sözleşmenin sona erdiği ve yeni ihalenin yapılmadığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, daha önce açılan davalar sonucunda taşeronlarla yapılan sözleşmelerin muvazaalı olduğunun ve gerçekte davalı işverenin işçisi olduğunun kesinlik kazandığını, bu nedenle ihale ve taşeronlarla bir ilgilerinin olmadığını, ayrıca fesih için geçerli sebep bulunmadığını ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesini ve buna bağlı tazminat, ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı işveren, davacının ihale ile iş alan müteahhit firmanın işçisi olduğunu, müteahhit ile yapılan sözleşmenin sona ermesi ve yeni ihalelere kimsenin girmemesi üzerine davacının davanın müteahhide karşı açılması gerektiğini, ayrıca muvazaa kabul edilse bile davacının işçileri olduğu anlamına gelmeyeceğini ve davanın süresinde açılmadığını belirterek reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece iş sözleşmesinin ihale ile alınan işin sona ermesi üzerine taşeron tarafından feshedildiği, ibraz edilen mahkeme kararlarında taşeronluk sözleşmelerinin muvazaalı olduğuna dair bir tespitin olmadığı, sadece 1475 Sayılı İş Kanununun I/son maddesi uyarınca birlikte sorumlu olacaklarına karar verildiği sözleşmenin feshinden bahisle davalıya karşı işe iade davasının açılmayacağı gerekçesiyle davanın husumet nedeniyle reddine karar verilmiştir.

Dosyada mevcut kesinleşmiş mahkeme kararlarına göre davalı ile dava dışı müteahhit firma arasında yapılan sözleşmenin yürürlükte olduğu sırada davacı işçi tarafından taşeronluk sözleşmesinin muvazaalı olduğu ve asıl işverenin tarafı olduğu Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılması gerektiği iddiası ile açılan davaların kabul ile sonuçlandığı ve davacının Toplu İş Sözleşmesinden doğan fark alacaklarının hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. Dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre muvazaa söz konusu değilse alt işveren işçisinin asıl işverenin taraf olduğu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir. Anılan davalarda taşeronluk sözleşmesinin muvazaalı olup olmadığı tartışılmış ve muvazaa olgusunun mevcut olduğu sonucuna varıldıktan sonra davacı işçinin Toplu İş Sözleşmesinden yararlanması gerektiğine karar verilmiştir. Bu nedenle, mahkemece, söz konusu davalarda muvazaanın varlığı konusunda bir tespit bulunmadığı yönünde yapılan değerlendirme isabetli değildir.

Davalı işverence muvazaalı olduğu kesinleşen taşeronluk sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni bir ihale ve yeni bir sözleşme yapılmamış, önceki sözleşme aynı şartlarla, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar aralıksız devam ettirilmiştir. Esasen davacının işten

ıkarıldığı tarihe kadar davalı işverenin tarafı olduğu Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmış olması da davalının gerçek işveren olduğu olgusunun fesih tarihine kadar devam ettiğini göstermektedir.

Mevcut delillere göre davacının gerçek işvereninin davalı olduğu açık olmasına rağmen alt işveren işçisi olduğu gerekçesiyle davanın husumet nedeniyle reddine karar verilmiş olması hatalıdır.

İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte yürürlükte bulunan 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesine göre iş sözleşmesini fesheden işveren geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Anılan yasanın 19. maddesinde de işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması ve fesih sebebini açık ve kesin bir Şekilde bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu Şekli koşulların yerine getirilmemiş olması fesih için geçerli bir sebep gösterilmediği sonucunu doğurur. Somut olayda yazılı bir fesih bildirimini yapılmadığı gibi geçerli bir sebebin varlığı da kanıtlanmış değildir.

SONUÇ : Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre 4857 Sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki Şekilde karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1. Yerel mahkeme kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
2. Davalı işverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**
3. Davacının süresi içinde müracaatına rağmen işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat tutarının takdiren davacının 4 aylık creti tutarı olarak belirlenmesine,
4. Davacının süresinde işe iade için müracaatı halinde 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
5. Harç peşin yatırıldığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
6. Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte olan Avukatlık Asgari cret Tarifesi uyarınca 300.000.000 TL.vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
7. Davacı tarafından yapılan toplam 17.000.000 TL.yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
8. Temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, kesin olarak 27.5.2004 tarihinde oybirliği ile karar verildi.