



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

EKONOMİK NEDENLE İŞTEN ÇIKARMA (Karar İncelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2003/12442

Karar No.: 2003/13123

Tarih: 8.7.2003

Karar Özeti:

1. Ekonomik nedenler yüzünden iş sözleşmesinin feshine gidilecek olduğunda, fesih en son çare olarak düşünülmelidir.

2. Feshin geçersizliğini saptayacak olan yargıç, işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek olan ücret ile tazminat alacaklarının tahsiline karar veremez.

3. Mahkeme kararına rağmen işe başlatılmayacak işçiye ödenecek dört aylık ücret ile iş güvencesi tazminatı için, dava tarihinden itibaren faize hükmedilemez. Bu konuda, işçinin işverene yapacağı başvuru tarihi, esas alınmalıdır.

İlgili Mevzuat:

1475 sayılı İş K. 13/A-13/D; 4857 sayılı İş K. 18, 20, 21; Sendikalar K. 31

Karar Metni:

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.

Yargıtay Kararı

Davacı işçi, iş sözleşmesinin 25.03.2003 tarihinde sendikal nedenlerle davalı işveren tarafından feshedildiğini belirterek bu tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununun 4773 sayılı Kanun ile değişik 13/A, B, C ve D maddeleri uyarınca işe iadesine ka-

rar 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 15.3.2003 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 17.3.2003 tarihinde sendikaya üye oldukları görülmektedir. Keza, davalı işveren temsilcisi tarafından sendika üyeliğinden çekilme konusunda baskılar yapıldığı, işçilerin kabul etmemesi üzerine bu kez 25.3.2003 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 kaynak-

lanan 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, kısaca fesih en son çare olarak düşünülmelidir. Somut olayda işverenin bu tür uygulamalara başvurmadığı aksine, üretimde ve fazla mesailerde artışa gittiği belgelerden anlaşılmıştır.

Yukarıdaki 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 boşa 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 konulması 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 boşa 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: Yukarıda gösterilen nedenlerle;

1 – Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 06.06.2003 gün ve 2003/Esas 2003/Karar sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2 – İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3 – Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenecek 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 müracaat halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücretin taleple bağlı olarak 50.000.000 TL'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 ilgilisine iadesine kesin olarak 08.07.2003 günü oybirliği ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla:

1. Davacı işçi, davalı işverene ait işyerinde çalışırken iş sözleşmesinin feshi üzerine, sendikal nedenle işine son verildiği iddiasıyla dava açmıştır. Bu davada işveren, iş sözleşmesinin feshinin sendikal nedenle değil, talep ve sipariş azalması ve ülkeden yaşanan ekonomik kriz gibi işyerinin dışından kaynaklanan nedenlere dayanılarak gerçekleştirildiğini ileri sürmüştür.

Alt mahkeme, iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın feshedildiğini ve feshin geçersizliğini kabul ettikten sonra, işverence işe başlatılmama halinde ödenecek boşa geçen süreye ilişkin ücret ile iş güvencesi tazminatı alacaklarının dava tarihinden itibaren hesaplanacak faizleriyle birlikte tahsiline karar vermiştir.

2. Alt mahkemenin söz konusu kararının davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, kesin olarak karar vermesi gereken Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; ilkin, alt mahkeme gibi, feshin geçersizliğini ve davacı işçinin işe iadesi gerektiğini kabul etmiştir. Bu noktada, gerek alt mahkeme ve gerekse Yüksek Mahkeme, gerçekleştirilen feshin ekonomik nedenden de-

ğil de sendikal nedenden, yani işçilerin sendikaya girmeleri ve sendikadaki üyeliklerini muhafaza etmek istemeleri durumundan kaynaklandığı esasını benimsemiştir.

Yüksek Mahkeme'nin alt mahkeme kararının yerinde bulmayıp söz konusu kararın "ortadan kaldırılması"nı kabul etmesinin gerekçelerini de, iki temel noktada toplamak mümkündür. Bunlardan ilki; alt mahkeme hükmünde, dört aylık ücret ile iş güvencesi tazminatı alacakları konusunda, "tahsile" karar verilmiş olmasıdır. Yüksek Mahkeme, bu konuda alt mahkemenin, sadece tazminat miktarlarını belirlemekle yetinmesi gerektiği görüşündedir. İkinci noktada da, alt mahkemenin, faiz alacaklarına dava tarihinden itibaren hükmetmiş bulunmasıdır. Bu bağlamda, Yüksek Mahkeme; söz konusu faiz alacaklarının, ancak işçi tarafından işverene yapılacak işe başlatılma hususundaki başvuru anında muaccel olabileceğini düşünmektedir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından irdelenmesi gereken hukuki sorun, görüldüğü üzere, iki temel noktada toplanmaktadır. Bunlardan ilki, geçerli nedenin içeriği ve diğeri de, iş güvencesiyle ilgili prosedüre uygulanacak faiz alacaklarının muacceliyet anıdır. Belirtilen ilk hususta, alt mahkeme ile Yüksek Mahkeme, aynı görüşü paylaşırken; işleyecek faiz konusunda, her iki merci mahkemesinin soruna farklı yaklaşımları görülmektedir.

1. Yüksek Mahkeme'nin kararına konu olan olayda, sorun yaratan ilk nokta, feshin geçerli bir nedene dayandırılıp dayandırılmadığıdır. Bu konuda, davalı işveren, ekonomik nedenlerle davacı işçinin iş sözleşmesini feshettiğini iddia etmiştir. Yüksek Mahkeme ise; bu iddianın geçerli olması konusunda, uygulama için geçerli olabilecek bazı ölçütler getirmektedir. Buna göre, işveren ekonomik nedenlerle işçi çıkarırken, "öncelikle fazla çalışmalar kaldırılmalı, işçinin rızası ile çalışma süreleri kısaltılmalı, iş zamana yayılmalı, kısaca fesih en son çare olarak düşünülmeli"dir. Uyuşmazlık konusu olayda, belirtilen olguların bulunmadığı görülmektedir.

Gerçekten, davalı işveren; iş güvencesi hükümlerini içeren 4773 sayılı Yasa'nın 15 Mart 2003 tarihinde uygulanmasına başlanmadan önce, ilkin iş güvencesi hükümlerinden kurtulabilmek için, işçilere "belirli süreli iş sözleşmesi" imzalatmaya çalışmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi yapmak istemeyen bazı işçiler, işçi sendikasına üye olmuşlar; bunun üzerine de, işveren tarafı, işçilerin sendikadan istifa etmeleri için baskı uygulamıştır. Söz konusu baskıları göğüsleyen işçilerin iş sözleşmeleri, işveren tarafından fes-

hedilmekle kalmış; göğüsleyemeyip istifa eden işçiler ise, yeniden işe alınmıştır. Karar metninden çıkarılan bu olayların gerçekleşme biçim ve süreci; Yüksek Mahkeme'yi, haklı olarak, davalı işverence gerçekleştirilen feshin sendikal nedene, yani geçerli sayılmayan bir nedene dayandığını kabule götürmektedir.

2. Uyuşmazlık konusu olayda uygulanacak faiz alacağının başlangıç noktası, alt mahkeme ile Yüksek Mahkeme arasında görüş farklılığının bulunduğu göstermektedir. Gerçekten, Yüksek Mahkeme; alt mahkemenin kararını "bozup ortadan kaldırırken", dört aylık ücret ile iş güvencesi tazminatı alacaklarının, ancak işveren tarafından işe başlatılmak üzere yapılacak başvuruyla birlikte muaccel duruma gelebileceğini kabul etmekte ve bu nedenle de, alt mahkemenin dava tarihinden itibaren faiz alacağına hükmetmesini doğru ve yerinde bulmamaktadır. Bu bağlamda, Yüksek Mahkeme'nin, isabetli bir sonuçta vardığı söylenmelidir. Nitekim, iş mahkemesinin kararına rağmen işveren tarafından işe başlatılmayacak işçi, mahkeme kararında belirlenen tazminata hak kazanacaktır. Söz konusu tazminat davacı işçinin işe başlatılmamış olmasının bir yaptırımı olması nedeniyle, en erken davalı işverenin işe iade kararı alan işçiyi bir aylık süre içinde işe almadığı tarih itibarıyla doğacak ve talep edilebilir duruma gelecektir. Bu yüzden, dava tarihinden itibaren faiz alacağına hükmedilmesi, hukuken mümkün değildir [Ayrıca bkz. Ö. Ekmekçi, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, Mercek VII, 28 (Ekim 2002), 110]. Bu söylenen, hükmedilecek dört aylık ücret bakımından da geçerlidir. Gerçekten, inceleme konusu Yargıtay kararında isabetle belirtildiği üzere, "dört ayla sınırlı ücret alacağı da, işçinin işe iade kararının kesinleşmesinden sonra süresi içinde işverene başvurduğu anda muaccel olan bir alacak" olup, bu alacak için de faize karar verilmesi, doğru değildir.

3. Yüksek Mahkeme'nin kararında göze çarpan diğer bir husus da; feshin geçerliliğine karar verecek olan yargıcın, işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek olan dört aylık ücret ile iş güvencesi tazminatı alacaklarının tahsiline karar veremeyecek olmasıdır. Gerçekten, iş mahkemesi yargıcı feshin geçersizliğini saptayıp işçinin işe başlatılmasına karar verdikten sonra, işverenin kesinleşen bu mahkeme kararı karşısında nasıl davranacağı, hüküm anında belli değildir. Buna göre, yargıcın ücret ve tazminat alacaklarının tahsiline karar verebileceğini kabul et-

mek, peşinen işverenin işçiyi işe başlatmayacağını benimsemek olur ki; bu, hukuken, doğru değildir. Çünkü, işveren, kesinleşen mahkeme kararı üzerine, işçiyi işe başlatmayabileceği gibi başlatabilir de. Bu nokta, tamamen, işverenin takdir ve tercihi dahilindedir.

III. Sonuç itibariyle, inceleme konusu Yargıtay kararının gerekçelerine ve ulaşılmış bulunduğu sonuca katılmaması, hukuken güç görünmektedir. Söz konusu karar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe

girdiği döneme ilişkin bulunmamakla birlikte, önümüzdeki dönemin uygulamasına ışık tutacak niteliktedir. Çünkü, yeni İş Kanunu, iş güvencesi hükümleri bakımından, 4773 sayılı Yasa'yla getirilmiş esasları önemli ölçüde muhafaza etmiştir. Ayrıca, söz konusu kararda, geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshinde uyulacak esaslara ilişkin önemli ölçütlere de yer verilmektedir. Bu yönüyle de anılan karar, yeni İş Kanunu'nun uygulaması açısından dikkate almakta yarar görünmektedir.