

T.C.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

E. 2018/11146

K. 2018/18819

T. 13.9.2018

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE (Davacının İş Sözleşmesi 4857 S. Kanun'un 17. Md. Uyarınca Feshedilmiş Olup Feshin Geçerli Bir Nedene Dayandığı da İspatlanamadığı - Davacının Davalı Şirkete İşe İadesine Karar Verilerek İşe İadenin Mali Sonuçlarından Davalıların Birlikte Sorumlu Tutulacağı)**
- **İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ (Davacının Davalı Şirkette 2. Derecede İmzaya Yetkili Müdür Olup İşçi Alma ve Çıkarma Konusunda Kendisinden Görüş Alınmakla Birlikte Son Yetkilinin Kendisi Olmadığı - Davalının İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanmasına Engel Bir Durumun Olmadığı/Feshin Geçersizliği ve İşe İade)**
- **İŞVEREN VEKİLİ (Feshin Geçersizliği ve İşe İade - Bir Banka Şubesi İle Fabrika Müdürü İşyerini Sevk ve İdare Etmekle Beraber Özgür İradesi İle İşçi Alma ve İşten Çıkarma Yetkisi Yoksa İş Kanunu'nun 18. Md. Anlamında İşveren Vekili Sayılmayacağından İş Güvencesinden Yararlanacağı)**

[4857/m.2/2,17,18](#)

ÖZET : Dava; feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Davacının davalı şirkette 2. Derecede imzaya yetkili müdür olup işçi alma ve çıkarma konusunda kendisinden görüş alınmakla birlikte son yetkilinin kendisi olmadığı, işçi alma ve çıkarmada son yetkilinin davalı şirketin insan kaynakları olduğu davalının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına engel bir durumun olmadığı tespit edilmiştir. Davacının iş sözleşmesi 4857 Sayılı Kanun'un [17.](#) maddesi uyarınca feshedilmiş olup feshin geçerli bir nedene dayandığı da ispatlanamamıştır. Şu halde, davacının davalı şirkete işe iadesine karar verilerek, işe iadenin mali sonuçlarından davalıların birlikte sorumlu tutulmasına karar verilmesi gerekir.

DAVA : Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı vekili; feshin geçerli bir sebebi bulunmadığını ve asıl işverenin ..AŞ olduğunu öne sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir .

Davalılar iki şirketin farklı olduğunu savunarak davanın reddini talep etmişlerdir.

Mahkemece, davalıAŞ yönünden davanın husumet sebebiyle reddine; diğer davalı şirket yönünden ise davanın kabulüyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine yönelik hüküm kurulmuş; davalı vekilinin mahkeme kararının bozulmasına yönelik talebi ile dosya incelenerek; Dairemizce, davalılar arasındaki ilişki netleştirilerek buna göre fesih tarihindeki işçi sayısının belirlenmesi ve davacının işveren vekili olup olmadığının araştırılması gerektiği gerekçesiyle bozma yapılmıştır.

Mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonucunda, davalılardan ... ve ve Tic. A.Ş. yönünden husumetten ret; ... Form kağıt San. Paz. Ve Tic. A.Ş. bakımından ise davacının işveren vekili olduğu, işçi sayısının ise 27 olduğu bu nedenler ile iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının mümkün olmadığı gerekçesiyle ret kararı verilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Mahkemece davalılar arasında organik bir bağ olmadığı, birlikte sorumlu tutulmalarını gerektirecek hukuki bir ilişki bulunmadığı, davalılar arasında sadece ticari ilişki olduğu kabul edilmiş ise de; varılan sonuç dosya içeriği ile örtüşmemektedir.

Davacı 25.11.2010-28.09.2011 tarihleri arasında kayden davalı ... Form A.Ş. bünyesinde çalışmıştır. Dosya içinde bulunan bilgi ve belgeler ile taraf tanık anlatımları incelendiğinde, fesih bildiriminde ... Basım ve Kırtasiye San. ve Tic. A.Ş. yetkilisinin onayı bulunduğu; iki şirketin yönetim kurulu üyelerinin ortak olduğu, davalıların ...'daki adreslerinin aynı olduğu, davalı ... Form kağıt San. Paz. Ve Tic. A.Ş.'nin sattığı malzemelerin %80-90 ını diğer davalı ...Basım ve Kırtasiye San. ve Tic. A.Ş.'den aldığı, ... isimli kişinin davalı ... ve Kırtasiye San. ve Tic. A.Ş.'nin genel müdür yardımcısı, davalı ... Form şirketinin ise Yönetim Kurulu üyesi olduğu, davalı ... Form kağıt San. Paz. Ve Tic. A.Ş. işçilerinin davacının çıkarılmasından sonra emir ve talimatları bu kişiden aldıkları, davalı ... Basım ve Kırtasiye San. ve Tic. A.Ş.'nin davalı ... Form kağıt San. Paz. Ve Tic. A.Ş.'ye Lojistik Ve İnsan Kaynakları desteği sağladığı, davalı ... Form..AŞ çalışanlarının ücretlerinin davalı ...Basım ve Kırtasiye San. ve Tic. A.Ş. tarafından yatırıldığı, satış primlerinin ... Basım ve Kırtasiye San. ve Tic. A.Ş. tarafından belirlendiği ve hesaplara yatırıldığı anlaşılmaktadır. davacının dava dilekçesinde eklediği iç yazışmalarda, davalı ... Form kağıt San. Paz. ve Tic. A.Ş. bünyesinde işe başlayan işçilere davalı ... ve Kırtasiye San. ve Tic. A.Ş.'nin "aramıza hoşgeldiniz" dediği, davacının davalı ...ve Kırtasiye San. ve Tic. A.Ş. tarafından '

... Form Bölge Müdürü " olarak takdim edildiği, davacı ile olan işe giriş esnasındaki yazışmalarda, davalı ... Basım ve Kırtasiye San. ve Tic. A.Ş. yetkililerinin "kurumumuz ... Form bünyesinde işe başlıyorsunuz " şeklinde yazıları bulunduğu görülmektedir. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde davalılar arasında organik bağ bulunduğu ve davacının her iki davalı tarafından birlikte istihdam edildiğinin kabulünün dosya içeriğine uygun olacağı kanaatine ulaşılmıştır.

Fesih tarihi itibarıyla işverence otuz veya daha fazla işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı ve dolayısıyla davacının işgüvencesi kapsamında kalıp kalmadığının da incelenmesi gerekmekte olup normatif dayanak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun [18](#).maddesidir

4857 Sayılı İş Kanunu'nun [18](#).maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde çalışmak gerekir. İşçi sayısına dair bu hüküm nispi emredici olduğundan, daha az işçi sayısını öngören sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun [2/2](#) maddesine göre, İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

Davalılar arasında organik bağ bulunduğu ve davacının davalı şirketlerce birlikte istihdam edildiği dikkate alındığında, her iki şirketin fesih tarihi itibarıyla işçi sayısının Kanun'un aradığı otuz işçi sayısını aştığı anlaşıldığından davacının bu sebeple iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engelleyen bir durum bulunmadığı anlaşılmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun [18](#).maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için bir diğer koşul işçinin işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmamasıdır.

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri herşeyden önce, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününe yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir.

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekillerinin ikinci grubunu, işletmenin değil de işyerinin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir. Buna göre, işletmenin bütününe sevk ve idare edenler, başka bir şart aranmaksızın işveren vekili sayılırken; işletmenin değil de işyerinin bütününe sevk ve idare edenlerin 18. madde anlamında işveren vekili sayılabilmesi için ilave olarak, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranır. İşyerinin tümünü sevk ve idare ile işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi katlanmış olarak, birlikte aranır. Dolayısıyla bir banka şubesi ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanunu'nun 18. maddesi anlamında işveren

vekili sayılmaz. İş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.

Somut uyuşmazlık yönünden davacının durumu incelendiğinde, dosyaya sunulan belgelerden ve tanık beyanlarından anlaşıldığı üzere, davacının davalı ... Form Kağıt San. Paz. ve Tic. A.Ş. 2. Derecede imzaya yetkili müdür olup işçi alma ve çıkarma konusunda kendisinden görüş alınmakla birlikte son yetkilinin kendisi olmadığı, işçi alma ve çıkarmada son yetkilinin davalı ... Basım ve Kırtasiye San. ve Tic. A.Ş.'nin insan kaynakları olduğu davalının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına engel bir durumun olmadığı tespit edilmiştir.

Davacının iş sözleşmesi 4857 Sayılı Kanun'un [17.](#) maddesi uyarınca feshedilmiş olup feshin geçerli bir nedene dayandığı da ispatlanamamıştır.

Şu halde, davacının davalı ... Form Kağıt San. Paz. Ve Tic. A.Ş.'ye işe iadesine karar verilerek, işe iadenin mali sonuçlarından davalıların birlikte sorumlu tutulmasına karar verilmesi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile davanın reddedilmiş olması hatalıdır.

Belirtilen sebeplerle, Mahkeme kararının 4857 Sayılı İş Kanunu'nun [20.](#) maddesinin 3. fıkrası uyarınca bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve usuli kazanılmış haklar ve temyiz eden davalının hak alanları da gözetilerek aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-) ... 13. İş Mahkemesi'nin 21.09.2017 tarih, 2015/203 Esas ve 2017/386 Karar sayılı kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Davalı ... Form kağıt San. Paz. ve Tic. A.Ş. tarafından gerçekleştirilen FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalı ... Form kağıt San. Paz. Ve Tic. A.Ş.'ye ait işyerine İŞE İADESİNE,

3. Davacının yasal süresi içinde başvurusuna rağmen davalı işveren ... Form...AŞ tarafından süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminattan davalılar müştereken ve müteselsilen sorumlu olmak kaydı ile miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdireen davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,

4. Davacı işçinin işe iadesi için davalı ... Form kağıt San. Paz. Ve Tic. A.Ş. tarafından süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğine,

5. 492 Sayılı Harçlar Kanunu gereğince karar tarihinde alınması gereken 35,90 TL harçtan peşin alınan 18,40 harcın mahsubu ile bakiye 17,50 harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak hazineye gelir kaydına,

6. Davacı tarafından yapılan 421,40 TL yargılama masrafinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, davalıların yapmış olduğu yargılama giderlerinin üzerlerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan ... göre belirlenen 2.180,00 TL avukatlık ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

8. Artan gider avansının ilgisine iadesine,

9. Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde davacıya iadesine, oybirliği ile kesin olarak, 13.09.2018 günü karar verildi.