

İŞ HUKUKU

BAHAR DÖNEMİ 1. PRATİK ÇALIŞMA SORULARI

19.03.2024

OLAY-I

(A) Yatırım Holding, bünyesinde çeşitli işkollarında faaliyet yürüten işyerleri ve şirketleri barındıran bir şirketler topluluğudur. (S) Elektrik Dağıtım A.Ş ve (T) Demir-Çelik A.Ş, bu şirketler grubunda bulunan, yönetim kurulu üyeleri ve ortakları birbirleri ile aynı kişilerden oluşan iki ayrı şirkettir. Her iki şirketin faaliyet adresi birbirinden ayrı olmakla birlikte, (S) A.Ş., (T) A.Ş'nin hisselerini elinde bulundurmaktadır. (T) Demir-Çelik A.Ş. bünyesindeki 2 işyerinde toplam 15 işçi çalışmaktadır. (S) Elektrik Dağıtım A.Ş. bünyesindeki 3 işyerinde ise toplam 27 işçi çalışmaktadır.

Yaman, (T) Demir-Çelik A.Ş'de proje geliştirme birimi müdür yardımcısı olarak çalışmaktadır. Ayrıca, (A) Yatırım Holding'in politikaları sebebiyle zaman zaman aynı grupta faaliyet gösteren (S) Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin yürüttüğü işler için de proje oluşturma ve iş geliştirme hizmetlerini yürütmektedir. (T) Demir-Çelik A.Ş. Yönetim Kurulu, 10.03.2024 tarihinde toplanarak, proje geliştirme birimine artık ihtiyaç kalmadığı, zira faaliyetlerin tamamen (S) Elektrik Dağıtım A.Ş politikaları ve proje birimi çerçevesinde devam ettiği, bu birimdeki çalışanların yüksek kariyerli olmaları sebebiyle mali yük meydana getirdiği gerekçeleriyle aralarından bazılarının işten çıkarılması gerektiği sonucuna varmıştır. Bu kararlar üzerine şirket, avukatının da tavsiyesi ile Yaman ve 3 iş arkadaşına karşı 11.03.2024 tarihinde, 24.04.2024 tarihinde sözleşmelerinin sona erdirileceği yönünde fesih bildiriminde bulunmuştur.

SORULAR

Yaman, işten çıkarılmasını takiben (T) ve (S) Şirketlerine karşı 25.04.2024 tarihinde işe iade davası açmıştır. (T), (S) Şirketlerinin ve Yaman'ın aşağıda sıralanan iddialarını hukuki yönden değerlendiriniz.

1) (T) Şirketi, bünyesinde bulunan iki işyerinde toplam 15 işçinin çalıştığını, oysa İş Kanunu'nda iş güvencesinden yararlanmak için işyerinde 30 işçi çalışmasının şart koşulduğunu, bu nedenle Yaman'ın iş güvencesi kapsamında olmadığını iddia etmektedir. (S) Şirketi, (T) Şirketinden bağımsız bir tüzel kişilik olduğunu, aynı grup şirketler bünyesinde yer almalarının aynı davaya taraf olabilmeleri anlamına gelmediğini, bu davada taraf sıfatının olmadığını iddia etmektedir. Aksi düşünülürse de (T) Şirketinden farklı bir işkolunda faaliyet yürüttüğünü, bu sebepten bu davaya taraf olamayacağını iddia etmektedir.

2) (T) Şirketi, Yaman'ın zaten şirkette müdür yardımcısı pozisyonunda çalıştığını, sahip olduğu iş nedeniyle iş güvencesi kapsamında değerlendirilemeyeceğini iddia etmiştir.

3) (T) Şirketi, Yaman'ı işe iade davası sırasında yeniden işe başlatmak istediklerini ancak Yaman'ın bu çağrıya yanıt vermediğini, daha sonra öğrendikleri üzere kendisinin zaten bu sürede başka bir işyerinde çalıştığını belirterek, Yaman'ın işe yeniden başlama istediğinde samimi olmadığından hareketle davanın reddedilmesi gerektiğini iddia etmektedir.

4) Yaman, şirketin bu birimi neden kapattığını açıklığa kavuşturamadığını, ayrıca kapatılan birimdeki tüm işçilerin işten çıkarılmadığını, kendisi ve 3 arkadaşının neden işten

çıkarıldığının açıklanmadığını, bunlar yapılırken savunmalarının da alınmadığını belirterek feshin geçersiz olduğunu iddia etmiştir. (T) Şirketi bu iddialara karşı, Yaman ve işten çıkarılan işçilerin, işte kalan diğer işçilere göre performanslarının düşük olduğunu, ayrıca bir birimi kapatmanın işletmesel bir karar olduğunu ve işçilere açıklama yapmak durumunda olmadıklarını iddia etmektedir.

5) (T) Şirketi, fesih bildirimini Yaman'a 11.03.2024 tarihinde ulaştığını, oysa Yaman'ın davasını 25.04.2024 tarihinde açtığını, bu nedenle 1 aylık süreye uymadığını belirterek davanın reddini talep etmiş; Yaman ise bu sürenin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten başlaması gerektiğini, zaten çalıştığı bir işyerine karşı işe iade davası açamayacağını iddia etmektedir.

OLAY- II

(A) Proses Makine Üretim Fabrikasında 90 işçi çalışmaktadır. Fabrikanın sahibi işveren (İ), işyerinde çalışan profilini genç ve dinamik tutmak istemektedir. Bu nedenle avukatına danışan (İ), kendisinden aldığı tavsiye neticesinde bir iç yönetmelik hazırlamıştır. Bu yönetmelikte yer alan bir hükme göre bundan sonra, işyerinde emekliliğe hak kazanan ve 55 yaşını dolduran işçilerin iş akdi işverence feshedilebilecektir.

İşveren (İ), 25.03.2024 akşamı mesai saatleri dışında kişisel bir işi için fabrikaya geri dönmüş, fabrika kapısından yabancı bir aracın çıkış yaptığını görmüştür. İşyerindeki kameraları inceleyen (İ), kimliğini tespit edemediği bir kimsenin işyerindeki önemli makine parçalarını bu araca yüklediğini görmüştür. Olayı soruşturmaya başlayan (İ), işyerindeki iki işçisinin Ahmet adlı işçinin herkes işyerinden ayrılırken hala işyerinde kaldığını belirtmeleri üzerine çok öfkelenerek, kameradan tespit edememesine rağmen Ahmet'in iş sözleşmesi derhal feshetmiştir.

SORULAR

1) İşveren (İ) tarafından iç yönetmeliğe koyulan emeklilik hakkını kazananların işten çıkarılabileceğine yönelik kayıt geçerli midir? Bu kayda dayanılarak işten çıkarılan bir işçinin başvurabileceği yollar nelerdir? İşveren (İ) tarafından, başkaca bir işletmesel neden esas alınarak söz konusu kaydın kullanılması mümkün olur mu?

2) İşveren (İ)'nin, kameradan tespit edememesine rağmen Ahmet'i işten çıkartması mümkün mü? İşverenin bu feshi işçinin savunmasını almaksızın ve fesih nedenini kendisine yazılı olarak bildirmeksizin yapması feshi etkiler mi? İşveren (İ)'nin, 25.03.2024 tarihinde gerçekleşen bir olay için fesih işlemini 06.04.2024 tarihinde gerçekleştirmesinin hükmü nedir?

OLAY- III

İşveren (İ), üretim süreçlerinin elektronik ortamda takibi amacıyla uygulama hazırlanması için Murat ve Selçuk adında iki yazılımcıyı iki yıl süreyle işe almıştır. Bu işçilerin sözleşmeleri, alınacak işlere göre ihtiyaç duyulacak yazılım işlerinin belirsizliği nedeniyle her sözleşme süresi bitiminde birer yıl olarak yenilenmektedir. İşveren (İ), çalışmalarından büyük memnuniyet duyduğu ve aldığı eğitime de oldukça güvendiği Murat'ı 4 ay süreyle yurt dışına eğitime göndermiş, bunun karşılığında da belirli süre boyunca sözleşmesini feshetmesini engellemek için sözleşmeye cezai şart koymuştur. Bu cezai şart fikri aklına yatan (İ), aynı uygulamayı Selçuk'un sözleşmesi için de uygulamıştır.

SORULAR

1) İşveren (İ)'nin, Murat ve Selçuk'un sözleşmelerine tek yanlı olarak koyduğu cezai şart geçerli midir? Belirli süreli sözleşme yapabilmek için aranan objektif koşulların somut olayda bulunmaması halinde cezai şart kayıtlarının geçerliliği nasıl değerlendirilecektir? Murat'ın, yurt dışı eğitiminden döndükten sonra işyerinde belirli bir süre çalışıp iş akdini feshetmesinin sonucu nedir?

2) İşyerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir diğer yazılımcı Kenan, başka bir işyerinden daha yüksek ücretli bir teklif alması üzerine süre sona ermeden iş akdini tek taraflı feshetmiştir. İşverenin Kenan'a karşı başvurabileceği yollar nelerdir?

OLAY-IV

Ali, Yayla Süt Gıda Tarım ve Hayvancılık Tekstil, Turizm San. ve Tic. AŞ'de peynir tadım uzmanı olarak 1.1.2014 tarihinde çalışmaya başlamıştır. Ali'nin iş sözleşmesi, organizasyon yapısında bu pozisyonunun kaldırılması nedeniyle 31.12.2016 yılında peşin ödeme suretiyle feshedilmiş ve kıdem tazminatı ödenmiştir. 1.6.2018 tarihinde Ali, Yayla AŞ.'nin tekstil fabrikasında çalışmaya başlamıştır. Ancak fabrikada su baskını nedeniyle faaliyet durdurulmuş, faaliyete ne zaman tekrar geçileceği bilinmediğinden Ali iş sözleşmesini 31.12.2020 tarihinde zorlayıcı sebep gerekçesiyle haklı nedenle feshetmiştir. Ancak Ali'ye herhangi bir ödeme yapılmamıştır. Fabrikanın yeniden faaliyete başlaması üzerine 1.6.2021 tarihinde Ali aynı işyerinde tekrar çalışmaya başlamıştır. Ali, çalışmaya devam ederken Charlie AŞ'ye ait çikolata fabrikasında daha yüksek ücretle bir iş bulmuştur. İlk defa 1990'lı yıllarda çalışmaya başlayan ve 5000 gün prim ödeme gün sayısı olan Ali, iş sözleşmesini yaşlılık aylığında yaş dışındaki koşullarını sağlamış olması nedeniyle 31.12.2022 tarihinde feshetmiştir. Sonrasında Charlie AŞ'ye ait çikolata fabrikasında çalışmaya başlamıştır.

Ayşe, Yayla AŞ'nin peynir fabrika satış mağazasında satış danışmanı olarak 1.1.2018 tarihinden beri çalışmaktadır. Ancak Ayşe'nin iş sözleşmesi, işveren aleyhine bir başka işçinin açtığı alacak davasında arkadaşı lehine tanıklık yaptıktan sonra herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin 1.3.2022 tarihinde feshedilmiştir. Ayşe işe iade davası açmıştır.

Zeynep, Yayla AŞ'ye karşı açtığı davada; 2 yıllık çalışmasına rağmen haksız yere işten çıkarıldığını üstelik kıdem tazminatı da almadığını, bir süre sonra yine aynı şirkette çalışmaya başladığını ancak 3 ay çalışmasının ardından yine iş sözleşmesine haksız bir şekilde son verildiğini belirterek kıdem tazminatı talep etmiştir. İşveren ise davacı işçinin son çalışmasında üretim müdürüne cehalet abidesi dediğini, başka bir işçiye sataştığı için iş sözleşmesinin 25/II, d uyarınca haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Aynı işyerinde 5 yıldır işçi olarak çalışan Berna, evlendiği gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetmiştir. Yayla AŞ. Berna'nın kıdem tazminatı talebini, kıdem tazminatlarını ödemediği ve kıdem tazminatı hakkı olmadığı gerekçesiyle reddetmiştir. Berna bunun üzerine sosyal güvenlik kurumu kayıtlarına baktığında aralıksız çalışmasına rağmen farklı tarihlerde işe giriş çıkışının yapıldığını bu nedenle kendisine ödeme yapıldığını fark etmiştir.

(G) özel güvenlik AŞ, Yayla AŞ'nin Trabzon'daki peynir imalat tesisinin güvenliğini 1 yıl süreyle üstlenmiştir. 1 yılın ardından bir başka güvenlik şirketi olan (H) ve (H)'nin ihale süresi dolunca (K) yeni ihaleyi almıştır. Ancak güvenlik görevlileri bu süreçte değişmemiş, aynı koşullarla çalışmaya devam etmişlerdir. İşçilerden Veli'nin iş sözleşmesi (K) tarafından kısa bir süre sonra feshedilmiştir. Veli açtığı davada feshin haksız olduğunu ileri sürmüş ve kıdem tazminatı alacağını talep etmiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle haftada 3 gün çalışan Fatma'nın iş sözleşmesi kıdeme hak kazandıracak şekilde sona ermiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte Fatma'nın 5 yıl 10 ay ve 2 gün kıdemi bulunmaktadır. Ayrıca iş sözleşmesiyle çalışmaya başlamadan önce 2 ay stajyer olarak aynı işyerinde çalışmıştır. Fatma'nın son brüt ücreti 20000 TL olup aylık ortalama 200 TL yemek ve 100 TL giyim yardımı yapılmaktadır. Fatma'ya ayrıca evlenmesi nedeniyle 500 TL yardım yapılmıştır.

SORULAR

- 1) Ali kıdem tazminatı talebiyle Yayla AŞ'ye açtığı dava sonucunda kıdem tazminatına hak kazanır mı? Hak kazanırsa hizmet süresi ne şekilde hesaplanacaktır? Açıklayınız.
- 2) Yayla AŞ tarafından 31.12.2016 tarihinde yapılan fesihle kıdem tazminatı ödenmemesinin kıdeme esas hizmet süresine etkisi ne olurdu? Açıklayınız.
- 3) Ayşe'nin işe iade davasını kazandığı varsayımında;
 - a. İşe başlatılma başvurusunda bulunup işe başlatılmamasının
 - b. Süresinde işe başlatılma başvurusunda bulunmamasınınkıdeme esas hizmet süresine esas hizmet süresine etkisini açıklayınız.
- 4) Zeynep'in kıdeme esas hizmet süresi ne şekilde hesaplanır? Zeynep ilk 2 yıllık çalışması sonucu kıdem tazminatı alsa ancak iş sözleşmesi feshedilmeden 2 yıl daha kesintisiz olarak çalışmaya devam etseydi kıdem tazminatı nasıl hesaplanırdı?
- 5) Yayla AŞ'nin Berna'ya farklı tarihlerde yaptığı kıdem tazminatı ödemeleri geçerli midir? Yargıtay'ın bu konudaki uygulaması nedir? Açıklayınız.
- 6) Veli'nin kıdem tazminatı alacağından fesih tarihi itibarıyla hangi işverenlerin sorumlu olduğunu açıklayınız.
- 7) Fatma'nın hak kazandığı kıdem tazminatını hesaplayınız.