7/12901

T.C.
ULAŞTIRMA BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

4 NİSAN 2006

SAYI : B.11.0.SGB.0.10.01.610.01/-613-16687
KONU : Adana Milletvekili
Sayın N.Gaye ERBATUR'un
yazılı soru önergesi

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi: TBMM Başkanlığının 14.03.2006 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-19233 sayılı yazısı.

Adana Milletvekili Sayın N. Gaye ERBATUR'un 7/12901-19465 sayılı yazılı soru önergesinin cevabı hazırlanarak ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Binali YILDIRIM
Ulaştırma Bakanı

EK :
1-Cevap formu (2 Sayfa)

DAĞITIM:
TBMM Başkanlığı
Başbakanlığa

7/12901

ADANA MİLLETVEKİLİ SAYIN N.GAYE ERBATUR'UN
7/12901-19465 SAYILI YAZILI SORU ÖNERGESİ VE CEVABI

Muammer Ceren 28.06.1983 tarihinden beri Adana Türk Telekomünikasyon A.Ş.'de bakım onarım elemanı ve S.S.K.'ya tabi işçi olarak çalışmakta iken, iş akdi 14.06.2004 tarihinde hiçbir gerekçe gösterilmeden ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş, davalı işverenin fesih gerekçesi belirtmediği ve kendisine yazılı bir bildirimde bulunmadığı, bir personel azaltılmasına gidilecekse öncelikle son girenin ilk çıkması gerekirken 2000 yılında işe alınan ve kendisinden daha deneyimsiz ve daha tecrübesiz yüzlerce kişi dururken işine son verilmesinin hukuka aykırı olduğu gerekçesi ile dava açmıştır. Mahkeme tarafından verilen hüküm; davacının davasının kabulüne, davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine şeklinde olmuştur. Açılan işe iade davası sonucunda Adana 2. İş Mahkemesi'nin 2004/1069 esas, 2005/353 karar sayılı dava dosyası ile hakkında işe iade kararı verilen Muammer Ceren'in kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce incelenmiş, kendisinin işe iade kararı kesinleşmiştir.

SORU:1) Bu karara rağmen Muammer Ceren'in halen işe başlatılmama sebebi nedir?

SORU:2) Bu işe başlatılmamanın hukuki bir temeli yok ise; bu durum Anayasamızca bir hukuk devleti olarak tanımlanan Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nde mahkeme kararlarının uygulanmama sebebi nedir? Mahkeme kararlarının uygulanmamasını hukukun üstünlüğü ilkesi ile bağdaştırabilir misiniz?

SORU:3) Yargıtay'ın kararına rağmen işe başlatılmayan Muammer Ceren'in hukuken haklı olmasına rağmen içinde bulunduğu bu durumu düzeltici olarak Bakanlığınız ne yapacaktır?

SORU:4) Yargıtay'ın kararına rağmen Muammer Ceren'i işe başlatmayan işveren hakkında ne gibi bir yaptırım uygulanacaktır?

CEVAPLAR) Muammer Ceren'in, Adana İl Telekom Müdürlüğü emrinde sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi kapsam içi statüde Teknisyen Yardımcısı olarak görev yapmakta iken, emeklilik hakkını elde etmesi nedeniyle 03.07.2003 tarih ve 6870 sayılı Türk Telekomünikasyon A.Ş. tebliği (EK.1) çerçevesinde 14.06.2004 tarihi itibariyle iş sözleşmesinin feshine dair işlemin iptali talebiyle Avukat Mustafa Çinkılıç tarafından, Türk Telekomünikasyon A.Ş. aleyhine Adana 2 nci İş Mahkemesinde açılan dava sonucunda verilen E.2004/1069, K.2005/353 sayılı kararın Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesince onanarak kesinleşmesi üzerine, anılan karar gereğince müvekkilinin işe başlatılmasını aksi halde mahkeme kararında öngörülen tazminatların ödenmesini talep ettikleri Adana 7. Noter aracılığıyla Türk Telekomünikasyon A.Ş.'ye gönderilen 969 sayılı ihtarnameden anlaşılmıştır(EK.2).

7/12901

Bunun üzerine, Türk Telekomünikasyon A.Ş. Genel Müdürlüğünce, adıgeçene tebliğ yapılmasını teminen Adana İl Telekom Müdürlüğüne gönderilen 26.01.2006 tarih ve 471 sayılı yazıda (EK.3);

-Yönetim Kurulunun 07.04.2005 tarih ve 49 sayılı kararı ile Türk Telekomünikasyon A.Ş.'ce iş sözleşmeleri feshedilenlerden mahkemelerce işe iadesine karar verilenler ile bundan sonra bu yönde karar alacak olanların yeniden işe başlatılmayarak mahkeme kararında belirtilen her türlü tazminat ve diğer ödemelerin Şirket bütçesinden karşılanmasına karar verildiği,

-4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 inci maddesinde; İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu, işçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacağı,

-Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirleyeceği,

-Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödeneceği,

Hususları bildirilmiştir.

Buna göre, Türk Telekomünikasyon A.Ş.'de sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olup, kapsam içi statüde görev yapan ve emeklilik hakkını elde etmiş olan tüm personele uygulandığı gibi ilgilinin de emekliliğini hak etmesi nedeniyle iş sözleşmesi fesh edilmiş ve 4857 sayılı Kanunun 21 nci maddesindeki hükme uygun olarak ve mahkeme kararı gereğince göreve başlatılmayarak, yine aynı mahkeme kararında belirtilen süreler kadar ödenmesi gereken tazminat, ücret ve diğer haklarına ilişkin tutar (18.895.41 YTL) tarafına (EK.4) ödenmiştir.

Ek 1
7/12901

TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş.

İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı
Aydınlıkevler 06103 Ankara
Tel : (0 312) 313 28 20
Faks: (0 312) 313 28 99
www.telekom.gov.tr

Sayı: TTŞ.0.71.00.02
Konu: Hizmet Akitlerinin Feshi

03.07.03 6870

İLGİ : a) 14.06.2002 tarih ve 16070 sayılı,
b) 23.09.2002 tarih ve 19883 sayılı,
c) 06.02.2003 tarih ve 1276 sayılı,
d) 04.04.2003 tarih ve 3377 sayılı,
e) 10.04.2003 tarih ve 3592 sayılı tebliğler.

Şirketimizde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlardan, sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi (Kapsam İçi) olup, sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle istihdam edilenler dahil ilgi (a) tebliğ çerçevesinde 15.06.2003 tarihi itibariyle emeklilik hakkını elde edip Genel Müdürlüğe intikal ettirilmiş işçiler ile intikal ettirilmemiş aynı durumdaki işçilerin; 4857 sayılı İş Kanununun 17, 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddelerine göre, ayrıca 28.02.2003 tarihinde sona eren IV. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 98 ve 99 uncu maddelerinde belirtilen hükümler göz önünde bulundurularak, ihbar ve kıdem tazminatları ile diğer her türlü yasal hakları peşin ödenmek suretiyle hizmet akitlerinin feshedilmesi Yönetim Kurulu Kararı ile oluşturulan Komisyon raporu çerçevesinde uygun görülmüştür.

Buna göre;

1-Yapılan fesih işlemlerinde 4857 sayılı İş Kanununun 17, 18, 19, 20, 21 inci maddeleri göz önünde tutularak (Ek.6), işçiye ilişikte gönderilen bildirim örneği (Ek.1) ile tebliğ edilecektir.

2- 4857 sayılı İş Kanununun *"Toplu İşçi Çıkarma"* başlıklı 29 uncu maddesinde;

a) Ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi istendiğinde en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirilmesi,

İşyerinde çalışan işçi sayısı;

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az %10 oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin işine 17 nci madde (1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi karşılığı) uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesinin toplu işçi çıkarma sayılacağı,

7/12901

TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş.

İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı
Aydınlıkevler 06103 Ankara
Tel : (0 312) 313 28 20
Faks: (0 312) 313 28 99
www.telekom.gov.tr

03.07.03 6870

b) Yapılacak bildirimlerde işçi çıkarmanın sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin buluacağı,

c) Bildirimden sonra temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konularının ele alınacağı,

d) Fesih bildirimlerinin toplu işçi çıkarma isteğinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Müdürlüğüne bildirilmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı,

e) İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyetine son verilmesi halinde, durumun en az otuz gün önceden ilgili Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirilmesi ve işyerinde ilan edilmesinin zorunlu olduğu,

Belirtilmektedir.

Buna göre, toplu işçi çıkarma kapsamına giren işyerlerinde, işçiye yapılan tebliğ ile birlikte, hizmet akdi fesih tarihinden en az 30 gün önceden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğüne ilişikte örneği gönderilen (Ek.2), işyeri sendika temsilcilerine ise (Ek.3) yazı ile bildirimde bulunulacaktır. Sözkonusu bildirimler en geç 09.07.2003 tarihine kadar yapılacak olup, bu durumdaki işçilerin hizmet akitleri 30 günlük sürenin dolduğu tarih itibariyle feshedilecektir.

3-Toplu işçi çıkarma kapsamına giren işyerlerindeki hizmet akdi feshedilecek işçilerle ilgili yapılacak bildirimler;

a) Fesih tarihinden en az 30 gün öncesi bir yazı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Müdürlüğüne, Türkiye İş Kurumuna ve işyeri sendika temsilcilerine ilgili Ünite tarafından yapılacaktır. (EK: 2, EK: 3)

b) Sözkonusu yazıda işçi çıkarmanın sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı, grupları ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgiler yukarıda belirtilen takvim çerçevesinde yer alacaktır.

İhbar ve kıdem tazminatları ile diğer yasal hakları ödenmek suretiyle Şirketimiz tarafından hizmet akdi feshedilen işçilere, alacakları ödenirken ilişikteki (EK:4) ibraname imzalattırılacaktır. İbranameyi imzalamaktan kaçınanların her türlü alacakları, maaşlarını aldığı banka hesabına yatırılarak dekont ettirilmek suretiyle bu husus ilgiliye tebliğ edilecektir.

c) İşyeri sendika temsilcisine yazılı olarak yapılacak bildirimle birlikte toplantının yer, gün ve saatini belirten davet de yapılacaktır. (EK: 3) İşyeri sendika temsilcisi ile Ünite Amiri (Ünite Amirinin uygun göreceği işveren vekili sıfatını taşıyanlar da toplantıya katılacaktır.) arasında yapılacak görüşmelerde toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi

7/12901

TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş.

İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı
Aydınlıkevler 06103 Ankara
Tel : (0 312) 313 28 20
Faks: (0 312) 313 28 99
www.telekom.gov.tr

03.07.03 6870

konuları ele alınacak toplantıda tebliğlerde belirtilen hususlar anlatılacak olup, görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenerek imza altına alınacaktır.

İşyeri sendika temsilcileri ile yapılan toplantıdan sonra, bu kapsama giren işçilere fesih bildirimi yapılacak ancak, 4857 sayılı İş Kanununun 29 uncu maddesi çerçevesinde fesih işlemleri en geç 09.07.2003 tarihine kadar yapılacak bildirimlerden itibaren 30 gün sonra gerçekleştirilecektir.

4- Toplu işten çıkarma kapsamına girmeyen işyerlerinde görev yapan ve 1 inci maddede belirtildiği şekilde gerekli bildirimde bulunulan işçilerin hizmet akitleri ise en geç 11.07.2003 tarihi itibariyle feshedilecektir.

5- Hizmet akdi feshedilen işçinin Kıdem Tazminatlarının tahakkukunda ilgi (c) tebliğde belirtilen hususlara dikkat edilmesi ayrıca; Zincirleme hizmet akdine dönüşmeyen belirli süreli hizmet akdi ile çalışan (Örneğin, 12.06.1982-29.11.1982,11.08.1983-19.10.1983 ve 03.06.1984-27.10.1984 tarihleri arasında aralıklı olarak belirli süreli hizmet akdi ile toplam hizmet süresi 1 yıl 19 gün) işçinin hizmet akdinin belirlenen sürelerde son bulması hallerinde zincirleme hizmet akdine, dolayısıyla belirsiz süreli hizmet akdi niteliğine dönüşmediğinden, bu hizmet süreleri için kıdem tazminatı ödenmeyecektir.

İşçinin Tespit edilen Kıdem Tazminatına esas günlük ücretinin Kapsam Dışı Personel Yönetmeliğinin 89 uncu veya 28.02.2003 tarihinde sona eren ve halen hizmet akdi olarak devam eden IV. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 98 inci maddesinde belirtilen bildirim süreleri ile çarpılması sonucu bulunan tutar İhbar Tazminatı olarak ödenecektir.(İhbar Tazminatında Kıdem Tazminatındaki tavan sınırlaması yoktur. İhbar Tazminatında esas ücret giydirilmiş ücrettir.) Bu Tutardan Gelir Vergisi ve Binde 6 Damga Vergisi kesilerek ödenecektir.

İhbar Tazminatı peşin ödenerek yapılan fesih ihbarlarında; bildirim süreleri kıdem süresinden sayılmaz, bu nedenle bu süreler kıdem tazminatının hesaplanmasında da dikkate alınmayacaktır.

6- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olup, 15.06.2003 tarihi itibariyle emeklilik hakkını elde edip Genel Müdürlüğe intikal ettirilmiş işçi ile intikal ettirilmemiş aynı durumdaki işçiden, hizmet akdi feshedilecekler arasında sendika temsilcisi olanlar var ise haklarında ilgi (c) tebliğ gereğince herhangi bir işlem yapılmaması gerekmektedir.

7- Tebliği imzalamaktan kaçınan işçinin ileride herhangi bir hak talebinde bulunmamasını teminen bu husus bir tutanak ile belgelendirilerek, fesih ile ilgili işlemler sonuçlandırılacaktır. Ancak, bu konuda Genel Müdürlüğe ivedi bilgi verilecektir.

8- İzin, rapor, geçici görev gibi nedenlerle görevi başında olmayan işçinin, kanuni ikametgah adresine ve görev yaptığı birime gerekli tebliğ yapılacak olup, fesih işlemleri bu tebliğ ve belirlenen takvim çerçevesinde gerçekleştirilecektir.

7/12901

TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş.

İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı
Aydınlıkevler 06103 Ankara
Tel : (0 312) 313 28 20
Faks: (0 312) 313 28 99
www.telekom.gov.tr

03.07.03 6870

9- Hizmet akdi feshedileceklere ilişkin bilgiler, fesih işlemleri tamamlandıktan sonra (EK:5) tabloya göre düzenlenerek, toplu işçi çıkarma kapsamında olmayanlar 16.07.2003 tarihine kadar, toplu işçi çıkarma kapsamında olanlar ise 13.08.2003 tarihine kadar pdb.atama@telekom.gov.tr e.mail adresine ve faksla (0.312.3132899) bildirilecektir.

10- Hizmet akdi feshedilen her işçi için düzenlenen tüm bilgi ve belgelerin asılları özlük dosyasında saklanmak üzere Genel Müdürlüğe gönderilecektir.

Bilginizi, gereğinin ona göre sağlanarak, herhangi bir aksaklığa meydan verilmemesi açısından gerekli hassasiyetin gösterilmesini önemle rica ederiz.

Şükrü Kutlu
Genel Müdür
Yardımcısı

Mehmet C. Ekinalan
Yönetim Kurulu Üyesi
Genel Müdür

EKLER : 1 (EK:1) İşçilere Yap. Bildirim Örneği
2 (EK:2) İş Kurumu İl Müd., ÇSGB Böl.Müd. Yap. Bildirim Örneği
3 (EK:3) İşyeri Sendika Temsilcisine Yap. Bildirim Örneği
4 (EK:4) İbraname Örneği
5 (EK:5) Fesih İşl. Gen. Müd. Bildirilmesine İlişkin Tablo
6 (EK:6) 4857 SK'nun madde metinleri

Dağıtım :
3 No.lu Plan

7/12901

(EK:1)

(İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMEK SURETİYLE HİZMET AKDİ FESHEDİLEN İŞÇİLERE YAPILACAK BİLDİRİM ÖRNEĞİ)

Sayı :.....
Konu: Hizmet Akdinizin Tazminatlı Olarak Feshi

.....

.....adresinde kurulu.....unvanlı işyerimizde çalışmakta iken, sabit telefon abonesindeki durağanlık ve artış trendindeki düşüş, 2003 yılı sonunda gireceğimiz tam rekabet ortamının getireceği her türlü mali kaynak ve ekonomik sorunlar, sahip olunan yeni nesil ve telekomünikasyon sektöründe hızlı bir şekilde gelişen teknolojik zorunluluklar itibariyle oluşan işletme gereklilikleri dikkate alınarak ve bazı önemli hizmetlerde reel gelirin düşüş göstermesi nedeniyle, işçi tensikatı yoluna gitmek zorunda kalındığından, öncelikle işçileri mağdur etmemek için emeklilik hakkını kazanmış olanların işine son verilmesine karar verilmesi dolayısıyla, 4857 sayılı İş Kanununun 17 inci maddesi uyarınca .....tarihinde çalışma saati sonunda ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve tahakkuk eden yasal haklarınız ödenerek işverenliğimizle olan hizmet akdiniz sona erdirilecektir.

İlişik kesme belgenizi, ilgili birim sorumlularınıza imzalatarak, zimmetinizde olan malzemeyi (işçinin zimmetinde malzeme var ise) ilgililere teslim ederek, belirtilen tarihte haklarınızı muhasebe biriminden almanızı rica ederiz.

Tebellüğ ettim
İşçinin Adı Soyadı
(Tarih ve İmza)

İşveren
Adı Soyadı
İmza

NOT: İşçinin bu bildirimi tebellüğ etmemesi halinde; huzurda kendisine okunduğuna dair bir tespit tutanağı tanzim edilerek, bu tutanak hazır bulunanlar tarafından imzalanmak suretiyle işçinin sicil dosyasına konulacaktır.

7/12901

(EK:2)

(HİZMET AKDİNİN FESİH TARİHİNDEN 30 GÜN ÖNCEDEN ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞININ İLGİLİ BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNE VE TÜRKİYE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNE YAPILACAK BİLDİRİME İLİŞKİN YAZI ÖRNEĞİ) (TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA KULLANILACAKTIR)

Sayı :.....
Konu: 4857 sayılı İş Kanununun
29. maddesine Göre İşçi
Çıkarılması

Şirketimize ait işyerlerinden 4857 sayılı İş Kanununun 29 uncu maddesine göre işçi çıkarımı yoluna gidileceğinden, ...adresinde kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.....Müdürlüğünde .....sayılı dosyada işlem gören .....unvanlı işyerimizde.....sayıda işçinin, anılan Kanunun 17 inci ve 29 uncu maddelerine göre hizmet akitleri, sabit telefon abonesindeki durağanlık ve artış trendindeki düşüş, 2003 yılı sonunda gireceğimiz tam rekabet ortamının getireceği her türlü mali kaynak ve ekonomik sorunlar, sahip olunan yeni nesil ve telekomünikasyon sektöründe hızlı bir şekilde gelişen teknolojik zorunluluklar itibariyle oluşan işletme gereklilikleri dikkate alınarak ve bazı önemli hizmetlerde reel gelirin düşüş göstermesi nedeniyle, işçi tensikatı yoluna gitmek zorunda kalındığından, öncelikle işçileri mağdur etmemek için emeklilik hakkını kazanmış olanların işine son verilmesine karar verilmesi dolayısıyla .....tarihi itibariyle feshedilecektir.

Bilginizi ve gereğini arz ederiz.

DAĞITIM :
Çalışma ve Sos.Güv.Bak.....Böl.Müd.
Türkiye İş Kurumu .....Müd.

Not : 4857 sayılı İş Kanununun 29. maddesi uyarınca İşyeri Sendika Temsilcisine de bildirimde bulunulmuştur.

7/12901

(EK:3)

(HİZMET AKDİNİN FESİH TARİHİNDEN 30 GÜN ÖNCEDEN İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNE BİLDİRİME İLİŞKİN YAZI ÖRNEĞİ) (TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA KULLANILACAKTIR.)

Sayı :.....
Konu: 4857 sayılı İş Kanununun
29. maddesine Göre İşçi
Çıkarılması

Sayın; .....

Türkiye HABER-İŞ Sendikası İşyeri Temsilcisi

Şirketimize ait işyerlerinde sabit telefon abonesindeki durağanlık ve artış trendindeki düşüş, 2003 yılı sonunda gireceğimiz tam rekabet ortamının getireceği her türlü mali kaynak ve ekonomik sorunlar, sahip olunan yeni nesil ve telekomünikasyon sektöründe hızlı bir şekilde gelişen teknolojik zorunluluklar itibariyle oluşan işletme gereklilikleri dikkate alınarak ve bazı önemli hizmetlerde reel gelirin düşüş göstermesi nedeniyle, işçi tensikatı yoluna gitmek zorunda kalındığından, öncelikle işçileri mağdur etmemek için emeklilik hakkını kazanmış olanların işine son verilmesine karar verilmesi dolayısıyla, 4857 sayılı İş Kanununun 17 inci ve 29 uncu maddelerine göre işçi çıkarımı yoluna gidileceğinden .....adresinde kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.....Müdürlüğünde .....sayılı dosyada işlem gören .....unvanlı işyerimizde.....sayıda işçinin hizmet akitleri..... tarihi itibariyle feshedileceğinden, anılan Kanunun 29 uncu maddesi gereğince temsilciliğinizle ..... tarihinde görüşme yapmak üzere ..... yer ve ..... saatte hazır bulunmanızı rica ederiz.

7/12901

(EK:4)

(İŞÇİLERDEN ALINACAK İBRANAME ÖRNEĞİ)

İBRANAME

.....tarihine kadar işçi olarak çalışmış bulunduğum ..... işyerinden iş akdimin işveren tarafından; İş Kanununun 13 üncü maddesine istinaden ihbar öneline ait ücretim de verilmek suretiyle feshedilmesi sebebiyle; işyerinde çalıştığım süre zarfında hak kazandığım normal ücret, fazla mesai ücreti, hafta tatili ve genel tatil ulusal bayram tatili ücretleri, ikramiye ve diğer sosyal yardımlar ile yıllık ücretli izinde dahil olmak üzere 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundan doğan bilcümle haklarım ile keza 2821 ve 2822 sayılı Kanunlardan doğan bilcümle tazminat vs. talep haklarımdan ve 4857 sayılı İş Kanunu ile sair ilgili mevzuattan, iş akdimden, toplu iş sözleşmesinden doğan bilcümle haklarımı işverenden tam ve noksansız bir şekilde tahsil ettim. İşveren ve gerekse vekilinden bu iş akdi ve akit sırasında vukuu bulan iş kazası sebebiyle vesair sebeplerle hiçbir hak ve alacağım kalmadığı ve bunlardan dolayı haiz olduğum ve olabileceğim her türlü dava haklarından feragat bu haklarımı iskat ile işveren ve vekilini tamamen serbest irademle mutlak olarak gördüğüm hesaba da şamil olmak üzere ibra ettiğimi beyan ederim.

Tarih :
Adı Soyadı :
Adres :

İmza.....

TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş

506 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNA TABİ OLUP 15.06.2003 TARİHİ İTİBARİYLE EMEKLİLİK HAKKINI ELDE ETMİŞ OLAN PERSONELDEN HİZMET AKDİ FESHEDİLENLERE İLİŞKİN BİLGİLER (EK:5)

SIRA NO	BÖL.	ÜNİTESİ	SİCİLİ	ADI SOYADI	UNVANI	TAHSİLİ	EMEKLİLİĞE MUTEBER HİZ.YILI	YAŞI	STATÜSÜ	KIDEM TAZMİNATI	İHBAR TAZMİNATI	İLİŞİĞİNİN KESİLDİĞİ TARİH

7/12901

(Ek: 6)
7/12901

Süreli fesih

MADDE 17. - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

MADDE 18. - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

Sözleşmenin feshinde usul

MADDE 19. - İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

7/1290

Fesih bildirimine itiraz ve usulü

MADDE 20. - İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

MADDE 21. - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

Toplu işçi çıkarma

MADDE 29. - İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,

b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,

c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

işine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

AVUKATLIK BÜROSU
Ek 2
AVUKAT
KEMAL DERİN
ÇİNKILIÇ
GSM: 0532 792 33 55
Tel&Faks (0322) 359 17 66 - 359 62 28
GSM: 0532 445 65 10
Reşatbey Mah. 1 Sk. Arıkan İş Merkezi K.5 No: 22 01010 SEYHAN/ADANA

7/12901

158142 Muammer Ceren
Adana-Tek.Trd. 14.6.2004

İHTARNAME

T.C. ADANA NOTERLİĞİ
YEDİN 0969

İŞE İADE TALEBİNDE BULUNANLAR.....: Muammer CEREN
VEKİLLERİ.....: Av. Mustafa ÇİNKILIÇ-Av. Kemal DERİN
Reşatbey Mah. 1 sk. Arıkan İş Mrk. K: 5/21-22 -ADANA
MUHATAP.....: Türk Telekomünikasyon A.Ş. Genel Müdürlüğü
Turgut Özal Bulvarı 06103-Aydınlıkevler/ANKARA

O L A Y L A R

1-Müvekkillerin iş akdinin feshi üzerine açtığımız işe iade davası sonucunda Adana 2. İş Mahkemesinin 2004/1069 esas, 2005/353 karar sayılı dava dosyası ile hakkında işe iade kararı verilen müvekkilin kararı, işveren vekilinin temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince incelenmiştir.

2-Yapılan temyiz incelemesi sonucunda karar onanmıştır.

3-Yargıtay'dan dosya yerel mahkemeye dönmüş ve tarafımıza 16.01.2006 tarihinde tebliğ ve tebellüğ edilmiştir. Bu duruma göre müvekkillerin işe iade kararı kesinleşmiştir.

4-4857 Sayılı Yasa'nın 21. maddesine göre yasal süre içerisinde işe başlatılmamızı ve derhal boşta geçen süreye ilişkin olarak en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarımızın tarafımıza ödenmesini talep zorunluluğu doğmuştur.

Müvekkilin 4 aylık ücret ve diğer haklarının derhal ödenmemesi ve bir ay içerisinde de işe başlatılmaması halinde 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin ücretin tebliğ tarihinden itibaren faizi ve diğer haklarımızdan başka, müvekkil için 4 aylık haksız fesih tazminatının tebliğden itibaren 1 aylık süre sonundan başlayacak faizi ile, bu işlemler için yapılacak masrafların ve avukatlık ücretlerinin de ayrıca tarafınızdan talep edileceğini vekaleten ihtar ederim.18.01.2006

KEŞİDE EDEN VEKİLLERİ
AV. MUSTAFA ÇİNKILIÇ-AV.KEMAL DERİN

SAYIN NOTER : İşbu ihtarnamenin birer nüshasının muhataba **APS** ile tebliğini, bir nüshasının dairenizde saklanmasını, diğer nüshasının da tarafıma verilmesini talep ve rica ederim. 18.01.2006

KEŞİDE EDEN VEKİLLERİ
AV. MUSTAFA ÇİNKILIÇ-AV. KEMAL DERİN

Tebliğ için getirilen işbu üç nüshadan ibaret tebliğnamenin bir nüshası muhatabına tebliğ için gönderilmiş, bir nüshası tebliğ işlemine verilmiş ve bir nüshasıda dairede dosyasında muhafaza edilmek üzere alıkonulmuştur.

AHMET NASU... İmzaya Yetkili ADLİ BİRİM

TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş
İdari ve Sosyal İşler D. Bşk.
19 Ocak 2006
Sayı : 6423

T.C. ADALET BAKANLIĞI

T.C. ADANA YEDİNCİ NOTERLİĞİ

7/12901

T Ü R K İ Y E C U M H U R İ Y E T İ

T.C.
ADANA YEDiNCi NOTERLiGi
NOTER A.NASUHi ÖZORHON
inönü cad.Yeni Adliye krş
Tayşi işh.kat:1 ADANA

TEL:359 53 31-351 34 30

(A) Y.No.: .....
Tarih:02-Temmuz-2004

№13944

VEKALETNAME

Leyh ve aleyhimde açılmış veya açılacak bilumum davalardan takiplerden ve ihtilaflardan dolayı T.C. yargı organlarının, meclislerinin,daire ve kuruluşlarının her kısım ve derecesinde, her yol ve sıfatla beni temsile hak ve menfaatlerimi korumaya, davalar açmaya icra takibinde bulunmaya, açılmış davalara katılmaya,takibe ve neticelendirmeye, tahkime ve hakem tayinine, her nevi dilekçe ve evrakları beni temsilen kendi imzası ile ilgili kurum ve kuruluşlara vermeye,tebliğ ve tebellüğe tanık, bilirkişi göstermeye, karşı taraftan gösterilenleri kabul veya redde, protesto,ihtarname, ve ihbarname keşidesine, keşide olunanlara cevap vermeye,yemin teklif,kabul ve redde, keşif yaptırmaya, keşiflerde hazır bulunmaya, keşif raporlarına itiraza, yeniden keşif talebinde bulunmaya,ihtiyati ve icrai tedbir ve hacizler yaptırmaya ve kaldırtmaya,icra daireleri,Yargıtay, Sayıştay, Danıştay,bölge idare mahkemeleri,vergi mahkemeleri ve devlet güvenlik mahkemeleri ile,yasalarla kurulmuş ve kurulacak yargı organları ve diğer devlet dairelerinin tümünde gerekli her türlü kanuni işlemleri yapmaya, işleri takibe, mürafaaya, kararları temyiz etmeye,kararların düzeltilmesi ve yargılamanın iadesini istemeye,hakim,bilirkişi,hakemşahit, katip ve bilirkişileri şikayete, ve redde, dava nakline, duruşmalara katılmaya, elden evrak alıp vermeye,kayıt ve suretler çıkartmaya, dosyaları tetkike,yanlışlıkları düzelttirmeye, imzalamaya, itiraza, gerekli yasal işlemleri takip ve neticelendirmeye, duruşmalardan vareste tutulmamız yolunda talepte bulunmaya, tüm kararların infazını ilgili kuruluşlardan istemeye **ahzu kabza, sulh ve ibraya, davayı kabule veya redde, davadan feragate,feragati davayı kabule, temyizden feragate,temyizden feragati kabule,** bu yetkilerin tamamı veya bir kısmı ile başkalarınıda tevkil teşrik ve azle mezun ve yetkili olmak üzere **SEYHAN vergi dairesinde, 2570050253 vergi sicil no ile kayıtlı,ADANA barosundan, Av.MUSTAFA ÇiNKILIÇ ile ,SEYHAN vergi dairesinde,2390150587 vergi sicil no ile kayıtlı,ADANA barosundan, Av.KEMAL DERiN ile ,SEYHAN vergi dairesinde,1400213260 vergi sicil no ile kayıtlı,ADANA barosundan, Av. ÇiĞDEM BALTALI ile , SEYHAN vergi dairesinde, 6070141935 vergi sicil no ile kayıtlı,ADANA barosundan, Av.BURHAN KÜTÜKÖZÜ'nü birlikte veya ayrı ayrı yetkili olmak üzere** vekil tayin edildi.

VEKALET VEREN: **MUAMMER CEREN**

Mehmet Akif ersoy mah. [illegible]

işbu vekaletname altındaki imzanın gösterdiği Vatandaş Muammer Ceren'e ait olduğunu ve dairede ve huzurumda imzaladığını onaylarım. iki Temmuz ikibindört Cuma. 02/07/2004

Tanzim eden :M.K.

T.C. ADANA YEDİNCİ NOTERİ
A.NASUHİ ÖZORHON

T.C. ADANA 7 nci NOTERLİĞİ
AHMET NASUHİ ÖZORHON
Yetkili

-2 TEM 2004

7/1290

...Mahkemesi
Sayı

KARAR

Esas No : 2004/1069
Karar No : 2005/353
Hakim : Şenol Öz – 30956
Katip : Lutfi Çörten
Davacı : Muammer Ceren, vekili Av.Mustafa Çinkılıç-ADANA
Davalı : Türk Telekomünikasyon A.Ş. vekili Av.Hüseyin Cüneytoğlu-ADANA
Dava : İşe iade
Dava Tarihi : 8.7.2004
Karar Tarihi : 7.4.2005

Davacı tarafından davalı aleyhine açılan işe iade davasının yapılan yargılaması sonunda,

GEREKÇE: Davacı vekili mahkememize verdiği dava dilekçesi ile, müvekkilinin 28.6.1983 tarihinden beri davalı işyerinde bakım onarım elemanı ve SSK.ya tabi işçi olarak çalışmakta iken, işveren akdinin 14.6.2004 tarihinde hiçbir gerekçe göstermeden ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek feshedildiğini, davalı işverenin fesih gerekçesi belirtmediğini ve müvekkiline yazılı bir bildirim de de bulunmadığını, bir personel azaltılmasına gidilecekse, öncelikle son girenin ilk çıkarılması gerekirken 2000 yılında işe alınan müvekkilinden daha deneyimsiz ve daha tecrübesiz yüzlerce kişi dururken müvekkilinin işine son verilmesinin hukuka aykırı olduğunu belirterek, haklı bir nedene dayanmayan, objektif iyi niyet kuralları ile de bağdaşmayan davalının haksız fesih irade ve işleminin geçersizliğine müvekkilinin, işe iadesine, çalıştırılmayan döneme ilişkin olarak doğrmuş bulunan ücretlerinin ve diğer hakların ödenmesine, karara rağmen işe başlatılmaması halinde davalının ödemesi gerekken haksız fesih tazminatı miktarına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili mahkememize verdiği cevap dilekçesinde, müvekkili şirketin işçi çıkarın zorunluluğunun bulunmadığını, davalı şirketçe, davacı tarafın kendilerinin yerine işine son verilmesir gerektiğini düşündüğü daha genç ve tecrübesiz olarak nitelendirdikleri işçileri mağdur etmemek için emekliliğ hak kazanmış olanların işine son verildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Taraflarca ibraz olunan tüm belgeler dell dosyaya konulmuş, davacının işyerin mevcut şahsi sicil dosyası ve davacı ile ilgili ücret bordroları ve Sosyal Sigortalar Kurumu Adana Müdürlüğü'ndeki Sigorta şahsi sicil dosyaları ile 2004 yılı 4 aylık dönem bordroları SSK.dan getirtilmiş, Türk İş Kurumu ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden işçi çıkartılacağına dair bildirim yapılıp yapılmadığı, yapılmış buna ilişkin tutanakların onaylı örneği ile işyerinde ait işveren (Taşeron) uygulaması olup olmadığı, böyle uygulama varise taşeron işçi sayısının ve 2004 y.lı itibariyle emekliliği gelipte halen çalışan işçilerin isim lisi ile memuriyetten işçi statüsüne geçen, işçi statüsünde iken emekliliği gelip de iş akdi feshedilen işçilerin i listeler ile iş akdi feshedilmeyen ve halen çalışan işçilerin isim listeleri ile fazla mesai yapılıp yapılmadığı, fa mesai yapılmasına ilişkin alınmış bir karar var ise tasdikli birer örneği işyerinden sorulmuş, gelen cevabi y dosyaya konulmuş, TİS metni ibraz edilmiş, yeminli tanık ifadelerine de başvurulmuştur.

Dinlenen davacı tanıkları yeminli ifadelerinde, davacı ile işyerinde birlikte çalıştıkla davacının iş akdinin hiçbir sebep gösterilmeden feshedildiğini, % 30 bedelle işyerinden ayrılanlar olduğunu. kişinin iş akdinin feshedildiğini bilmediklerini, davacının emeklilik süresinin geldiğini, şu anda kurumda emek gelip te çalışanların olup olmadığını bilmediklerini, işyerinin mali durumunun nasıl olduğunu işçiler ol bilmediklerini ancak tüm çalışanların maaşlarının düzenli olarak ödendiğini, bildikleri kadarı ile Telekomünikasyon A.Ş.nin sürekli kar eden bir kuruluş olduğunu, zarar ettiğini hiç duymadıklarını, 25 y dolduran SSK.lı işçilerin işveren emekliliği doldu diye işten çıkardığını bu duruma işçilerin rızası olmadı davacının emekli olmayı istememesine rağmen iş akdinin feshedildiğini ifade etmişlerdir.

İşyerinden gelen 10.12.2004 tarih ve 35546 sayılı cevabi yazıdan, emeklilik hizme dolup ta iş sözleşmesi feshedilen SSK.lı işçilerin Rahmi Yavuz, İbrahim Ümitalan ve davacı Muamer Ç olduğu emekli sandığına tabi işçilerden ise emekliliği dolup ta iş sözleşmesi feshedilen işçilerin ise Me Son, Necati Raşit ve Kemal Köksal olduğu bildirilmiştir.

Toplan delillerden, davacının işyeri şahsi dosyası içeriğinden, yeminli dosyada mevcut tüm bilgi ve belgelerden, davacının davalı işyerinde çalışmakta iken, her türlü mali ka

davacı Muamer Ceren'in iş akdinin feshedildiği, Emekli sandığına tabi işçilerden ise Mehmet Son, Necati R ve Kemal Köksal'ın emekliliklerinin dolduğu halde iş akitlerinin feshedilmediği anlaşıldığından, önce personel azaltılmasına gidilecekse son girenin ilk çıkarılması gerekirken 2000 yılında işe alınan davacıdan d deneyimsiz ve daha tecrübesiz işçiler dururken davacının iş akdinin haklı sebebe dayanmayan ve objekt niyet kuralları ile bağdaşmayan davalının haksız fesih ve irade işleminin geçersizliğine ve davacının davas kabulü ile davacının işe iadesine,

Davacının yasal sürede işverene başvurmasına rağmen işverenin süresi içeris davacıyı işe başlatmaması halinde, ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih ne dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,

Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halind

7/1290/

5/2

Davacı M[illegible] Ceren'in iş akdinin feshedildiği, Emekli sandığına tabi işçilerden ise Mehmet Son, Necati Raşit ve Kenan Koksal'ın emekliliklerinin dolduğu halde iş akitlerinin feshedilmediği anlaşıldığından, öncelikle personel azaltılmasına gidilecekse son girenin ilk çıkarılması gerekirken 2000 yılında işe alınan davacıdan daha deneyimsiz ve daha teknikbesiz işçiler dururken davacının iş akdinin haklı sebebe dayanmayan ve objektif iyi niyet kurallarına bağdaşmayan davalının haksız fesih ve irade işleminin geçersizliğine ve davacının davasının kabulü ile davacının işe iadesine,

Davacının yasal sürede işverene başvurmasına rağmen işverenin süresi içerisinde davacıyı işe başlatmaması halinde, ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,

Davacı işçinin işe iadesi için, işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsili gerektiğinin tespitine, karar verilmesi gerekmekle aşağıdaki hüküm tesisi uygun bulunmuştur.

H Ü K Ü M : Yukarıda açıklanan nedenlere dayanılarak:

1-Davacının davasının kabulü ile, davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

2-Davacının yasal sürede işverene başvurmasına rağmen işverenin süresi içerisinde davacıyı işe başlatmaması halinde, ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,

3-Davacı işçinin işe iadesi için, işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsili gerektiğinin tespitine,

4-Alınması lazım gelen 11,20 YTL. harçtan davacının önceden yatırdığı harcın mahsubu ile geri kalan 1,10 YTL harcın davalıdan tahsiline,

5-Davacının harcadığı 41,70 YTL.yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-Davacı vekili için, hüküm tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Ücret Tarifesine göre takdir olunan 350 YTL. ücreti vekaletin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

Yargıtay yolu açık olmak üzere davacı vekili ile davalı vekilinin yüzüne karşı verilen kararın açıkça okunup anlatıldı.7.4.2005

Katip

Hakim-309567

7/1290/

T.C.
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

YARGITAY İLAMI

ESAS NO :2005/14354
KARAR NO :2005/21075

MAHKEMESİ :Adana 2.İş Mahkemesi
TARİHİ :7.4.2005
NO :1069/353
DAVACI :Muammer Ceren adına Avukat Mustafa Çinkılıç
DAVALI :Türk Telekominikasyon AŞ.adına Avukat Hüseyin Cüneytoğlu

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

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.
Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, 13.6.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye	Üye
O.G.Çankaya	B.Özkaya	U.Öztürk	M.Kılıçoğlu	S.Özfirat

T.C. YARGITAY DAİRESİ BAŞKANLIĞI 1923

Hakim - 30956
11/7 1200 ş

HARÇ	YTL.
11.20	Onama
11.20	Peşin
00.00	Kalan

GK.

ASLI GİBİDİR
02/03/2006
YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

Onama ilamını tebliğ eldim. 02.03.2006.
Av. Hüseyin Cüneytoğlu

Ek-3

TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş.

7/n901

İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı
Aydınlıkevler 06103 Ankara
Tel : (0 312) 313 28 20
Faks: (0 312) 313 28 99
www.telekom.gov.tr

Sayı : TTŞ.0.71.00.02/158142
Konu : Muammer Ceren

26.01.06 471

İL TELEKOM MÜDÜRLÜĞÜNE
01104/ADANA

Üniteniz emrinde sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi kapsam içi statüde Teknisyen Yardımcısı olarak görev yapmakta iken, emeklilik hakkını elde etmesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen Muammer Ceren tarafından Şirketimiz aleyhine Adana 2 nci İş Mahkemesinde açılan dava sonucunda verilen E.2004/1069, K.2005/353 sayılı kararın Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesince onanarak kesinleştiğinden bahisle, anılan karar gereğince müvekkilinin işe başlatılmasını aksi halde mahkeme kararında öngörülen tazminatların ödenmesini talep eden Avukat Mustafa Çinkılıç'ın buna dair Adana 7 nci Noter aracılığıyla göndermiş olduğu 969 sayılı ihtarname Şirketimize 19.01.2006 tarihinde intikal etmiştir.

Yönetim Kurulunun 07.04.2005 tarih ve 49 sayılı kararı ile Şirketimizce iş sözleşmeleri feshedilenlerden mahkemelerce işe iadesine karar verilenler ile bundan sonra bu yönde karar alacak olanların yeniden işe başlatılmayarak mahkeme kararında belirtilen her türlü tazminat ve diğer ödemelerin Şirket bütçesinden karşılanmasına karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesinde "*İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.*

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir..."

Hükmü yer almaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğünün 04.03.2005 tarih ve 16-330 sayılı, iş sözleşmesi feshedilen sigortalıların görevlerine iade edilmelerine ilişkin kararlar ve hizmet tespit kararları hakkındaki genelgesinde de;

"*... İş Kanununun uygulandığı otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin geçerli sebep gösterilmeden veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme veya özel hakemce tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde;*

26.01.06

7/12901

İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı
Aydınlıkevler 06103 Ankara
Tel : (0 312) 313 28 20
Faks: (0 312) 313 28 99
www.telekom.gov.tr

a-İşçiyi başvurusu halinde bir ay içinde işe başlatmayan işverence işçiye ödenen ve mahkeme veya özel hakemce belirlenen ***en az dört, en çok sekiz aylık ücretlerindeki tazminatın*** *, niteliği itibariyle ücret sayılabilecek bir kazanç durumunda olmaması, esasen işe başlatılmayan sigortalının, başlatılmama nedeniyle sigortalılık vasfının da kalmaması, ödenecek paraların işçiyi himaye gayesine ve işverene işe başlatmama nedeniyle verilen bir medeni ceza niteliğinde olması nedenleriyle, anılan tazminatın* ***prime tabi tutulmaması,***

b- Feshin geçersizliğine dair mahkeme veya özel hakem kararının kesinleştirilmesine kadar işçiye çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların da işverenin işçiyi işe başlatması veya başlatmamasına bakılmaksızın ödeneceğinden, bu düzenleme ile, feshin geçersizliğine dair karar alan işçiyi, işe başlatıp başlatmama konusunda işverene verdiği inisiyatife karşılık işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesini hüküm altına alarak korumuş, sözleşmenin fesih tarihini, en çok dört aya kadar ileri bir tarihe atmış bulunmaktadır. Buna göre, ***işe başlatılsın veya başlatılmasın işçiye çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarından iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primlerin kesilmesi ve bu sürelerin hizmetten sayılması,*** *gerekmektedir."*

Denilmektedir.

Buna göre, **Mahkeme kararının Ünitenize resmi olarak intikal etmesi halinde** sözkonusu Mahkeme kararında belirtilen süre kadar ödenmesi gereken tazminat, ücret ve diğer haklarının ilgiliye ödenmesi ve bu ödeme sırasında Sosyal Sigortalar Kurumunun söz konusu tebliği çerçevesinde hizmetten sayılacak süreler dikkate alınmak kaydıyla ihbar ve kıdem tazminatlarında bir farklılık bulunup bulunmadığı hususlarına dikkat edilmesi,

Ayrıca, çalışılmayan sürelere ilişkin ödenmesi gereken primlere ait belgelerin, herhangi bir cezai müeyyideye maruz kalınmamasını teminen yukarıda bahsedilen tebliğde yer alan açıklamalar dahilinde ve yasal süresi içerisinde ilgili Kuruma verilmesi,

Gerekmektedir.

Bilginizi, gereğinin sağlanmasını müteakip, ilgiliye yapılan ödemeleri gösterir ilişikte bir örneği gönderilen tablonun düzenlenerek (312 313 28 28) faksla ve bilahare aslının gönderilmesini rica ederiz.

25.1.2006

Celalettin DİNÇER
Genel Müdür Yardımcısı

Ek - 4

Adana İl Telekom Müdürlüğü

İnsan Kaynakları Müdürlüğü
Karasoku Mah. Kızılay Caddesi
01104 Adana
Tel : (0 322) 3519336 – 555 23 00
Faks: (0 322) 3520220
01insankay@ttnet.net.tr

7/12901

Sayı: TTŞ.4.01.00.14/35
Konu:Muammer CEREN

TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş.
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
(İnsan Kaynakları D.Bşk.lığına)
06103 ANKARA

05834 10.03.2006

İLGİ: 26.01.2006 tarih ve 471 sayılı emir

Ünitemiz emrinde sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi kapsam içi statüde Teknisyen Yardımcısı olarak görev yapmakta iken, emeklilik hakkını elde etmesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen Muammer CEREN hakkında ilgi emir eki tablo hazırlanarak ilişikte sunulmuştur.

Arz ederiz.

Elife SARI
İl Telekom Yönetici Yrd.

Ömer YILDIZ
İl Telekom Yöneticisi

EKLER:
Ek – 1 Tablo (1 Adet)

TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş.
İdari ve Sosyal İşler D. Bşk.
14-03-2006
Sayı : 31096

PS 14

Yasedi edilmiştir,
İmza verilmedi
Tarih: 21/3/2006

7/12901

TÜRK TELEKOMÜNİKASYON A.Ş.
SÖZLEŞMESİ FESHİ NEDENİYLE ŞİRKET ALEYHİNE AÇILAN DAVALAR SONUCUNDA VERİLEN KARARLAR GEREĞİNCE İLGİLİLERE YAPILAN ÖDEMELERİ GÖSTERİR TABLO

			MAHKEME KARARI GEREĞİNCE ÖDENENLER				
SİCİLİ	ADI VE SOYADI	ÜNİTESİ	TAZMİNAT (4-8 AYLIK) (MAH.CE BELİRLENEN AY KADAR)	4 AYLIK ÜCRET VE DİĞER ÖDEMELER	KIDEM TAZMİNATI FARKI(4 AYLIK)	KURUM KARŞILIĞI (SİGORTA-İŞSİZLİK)	TOPLAM
158142	MUAMMER CEREN	ADANA İL TELEKOM MÜDÜRLÜĞÜ	6.304,80	8.484,14	2.651,14	1.455,33	18.895,41