

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/4954

Karar No. 2012/275

Tarihi: 19.01.2012

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İş. K/18-21

•

• ***İŞLETMESEL KARARIN TUTARLILIK VE ÖLÇÜLÜLÜK DENETİMİNE TABİ OLACAĞI***

•

•

ÖZETİ işverenin fesih nedeni olarak gösterdiği, birleşmeden sonra yeniden yapılanma doğrultusunda kadro yapısında ve görev tanımında esaslı değişikliklere gidilerek, davacının görev yaptığı bölge müdürlüğü kadrosunun kaldırılması kararı, bağlı bir işveren kararı olup, buna ilişkin kanıtlar sunulmadığından, öncelikle bu kararın celbe dilerek amaca uygunluk ve yerindelik denetimine tabi tutulması, yasaya uygun kurulan yeni organizasyon bir nevi yeniden yapılanma olup, işyeri içi sebeplerden kaynaklanan geçerli bir fesih nedeni olması nedeniyle işverenin aldığı bu işletmesel karar, öncelikle tutarlılık; keyfilik; daha sonrada feshin kaçınılmaz olup olmadığı kapsamında ölçülülük ve gereklilik denetimlerine tabi tutulmalıdır. İşveren aldığı bu kararı tutarlı bir şekilde uyguladığını kanıtlamalıdır. İşletmesel karar tutarlı bir şekilde uygulanıyor ise daha sonra ölçülülük denetimine tabi tutulmalıdır.

Ölçülülük denetimi kapsamında, davacının eğitim durumuna ve görev tanımına göre çalıştırılıp çalıştırılmayacağı, yada işyerinin nitelikleri göz önünde bulundurularak başka bir birimde veya başka görevde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği araştırılmış değildir. Bu nedenle, davacının eğitimi ve görev tanımı gibi nitelikleri dikkate alınarak, davalı işyerinin başka birimlerinde değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığının, başka bir anlatımla, feshin son çare olarak başvurulup vurulmadığının açıklığa kavuşturulması gerekir

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi C. K. Ünal tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait işyerinde 12/03/2003-02/07/2009 tarihleri arasında şube müdürü olarak görev yaptığını, iş akdinin ekonomik kriz sebep gösterilerek haksız olarak sonlandırıldığını, asıl sebebin genel müdür ile anlaşamamasından kaynaklandığını beyanla davanın kabulü ile feshin geçersizliğinin tespitine, müvekkilinin işe iadesine ve işe

başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminatının 8 aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının satış danışmanı olarak çalıştığını, şirkette ekonomik sıkıntı olması sebebiyle işten çıkarıldığını, küçülme yoluna gidildiğinden son olarak personel azaltmak zorunda kaldığını, tüm haklarının ödendiğini, davanın haksız ve kötü niyetli olarak açıldığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece; gerek personel hareketleri bakımından küçülmeye gidilmek durumunda kaldığı savunmasının kayıtlar ile çelişmesi ve işten çıkarılanların yerine yeni eleman alımı yapıldığının tespit edilmesi ve gerekse ekonomik kriz nedeniyle zarar edildiği konusundaki savunmanın 2007 ve 2008 yılı bilançoları incelendiğinde işçi çıkarılmasını haklı kılacak durumda olmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre 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.

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi işin sürdürülmesini olanaksız hale getiren işyeri dışından kaynaklanan sebeplerle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi işyeri içi sebeplerdir.

Davalı işveren, fesih bildiriminde dünyada ve ülkemizde yaşanan ekonomik kriz nedeniyle işyerinde küçülme yoluna gidilmesi zarureti doğduğunu, maliyetlerin azaltılması için alınan tedbirlerin sonuç vermemesi nedeniyle personel sayısının azaltılmasının gerektiğini bu sebeplerle şirket yönetimince bölgelerin birleştirilerek bölge müdürlüklerinin azaltılması gerektiğinden davacının iş akdine son verildiğini savunmaktadır. Bu karar uyarınca davalı işveren somut olayda birleşmeyi, birleşme sonrası yeniden yapılanmayı, bu yapılanma sonrası istihdam fazlalığı meydana geldiğini kanıtlamalıdır. Dosya içeriğine göre, davalı şirket genel müdürünün 02/07/2009 tarihli elektronik posta iletisi ile 3 olan bölge müdürlüğü sayısının 2'ye indirildiği ve davacının iş sözleşmesinin bu nedenle feshedildiği, bu işlem sonrası yeni organizasyon şeması düzenlediği, bazı kadroların iptal edildiği, davacının görev yaptığı birimin diğer bölge müdürünün sorumluluğundaki bölge ile birleştirildiği anlaşılmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta, işverenin fesih nedeni olarak gösterdiği, birleşmeden sonra yeniden yapılanma doğrultusunda kadro yapısında ve görev tanımında esaslı değişikliklere gidilerek, davacının görev yaptığı bölge müdürlüğü kadrosunun kaldırılması kararı, bağlı bir işveren kararı olup, buna ilişkin kanıtlar sunulmadığından, öncelikle bu kararın celbe dilerek amaca uygunluk ve yerindelik denetimine tabi tutulması, yasaya uygun kurulan yeni organizasyon bir nevi yeniden yapılanma olup, işyeri içi sebeplerden kaynaklanan geçerli bir fesih nedeni olması nedeniyle işverenin aldığı bu işletmesel karar, öncelikle tutarlılık; keyfilik; daha sonrada feshin kaçınılmaz olup olmadığı kapsamında ölçülülük ve gereklilik denetimlerine tabi tutulmalıdır. İşveren aldığı bu kararı tutarlı bir şekilde uyguladığını kanıtlamalıdır. İşletmesel karar tutarlı bir şekilde uygulanıyor ise daha sonra ölçülülük denetimine tabi tutulmalıdır.

Ölçülülük denetimi kapsamında, davacının eğitim durumuna ve görev tanımına göre çalıştırılıp çalıştırılmayacağı, yada işyerinin nitelikleri göz önünde bulundurularak başka bir birimde veya başka görevde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği araştırılmış değildir. Bu

nedenle, davacının eğitimi ve görev tanımı gibi nitelikleri dikkate alınarak, davalı işyerinin başka birimlerinde değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığının, başka bir anlatımla, feshe son çare olarak başvurulup vurulmadığının açıklığa kavuşturulması gerekir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19/01/2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.