

YARGITAY
22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/13083
Karar No. 2012/12543
Tarihi: 05.06.2012

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/ 18-21

- ***İŞLETMESEL KARARIN***
SOMUTLAŞTIRILMASININ GEREKMESİ
- ***TUTARLILIK DENETİMİ***
- ***FESHİN SON ÇARE OLMASI İLKESİ***

ÖZETİ Somut olayda işverence organizasyon yapısında bir kısım değişiklikler sebebiyle davacının iş sözleşmesi feshedilmiştir. Yapılacak iş işverenin organizasyon yapısındaki değişikliğe ilişkin işletmesel karar somutlaştırılarak sonucunda tesislerdeki bakım işinin başka firmaya verilip verilmediği, bunun sonucu olarak işçi çıkartılmasının gerekli bulunup bulunmadığı, davalı işverence fesihden önce ve sonra aynı birime yeni işçi alınıp alınmadığı, başka birim ve işyerlerinde istihdam imkanının olup olmadığı feshin son çare olması ilkesinin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı hususlarını kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturularak sonucuna göre karar vermekten ibarettir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

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

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

İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli sebep olmadan feshedildiğini belirten davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, işletmenin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan sebeple davacının iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek bu nedenle davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, işverence feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispatlanamaması sebebiyle davanın kabulü ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Kararı davalı temyiz etmiştir.

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

4857 sayılı Kanun'un 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 imkanlarının 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.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihden önce fazla çalışmalarını kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihden kaçınma olanaklarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Somut olayda işverence organizasyon yapısında bir kısım değişiklikler sebebiyle davacının iş sözleşmesi feshedilmiştir.Yapılacak iş işverenin organizasyon yapısındaki değişikliğe ilişkin işletmesel karar somutlaştırılarak sonucunda tesislerdeki bakım işinin başka firmaya verilir verilmediği, bunun sonucu olarak işçi çıkartılmasının gerekli bulunup bulunmadığı, davalı işverence fesihden önce ve sonra aynı birime yeni işçi alınıp alınmadığı, başka birim ve işyerlerinde istihdam imkanının olup olmadığı feshin son çare olması ilkesinin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı hususlarını kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturularak sonucuna göre karar vermektir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.06.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.