

YARGITAY
22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/13625
Karar No. 2012/13050
Tarihi: 11.06.2012

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

- ***İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH***
- ***İŞLETMESEL KARARDA BELİRTİLEN OLGULARIN ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ***

ÖZETİ Yapılacak iş; işverenin organizasyon yapısında yaptığını savunduğu değişikliğe ilişkin işletmesel kararın istenmesi, buna ilişkin tüm delil ve belgelerin toplanması, işin uzmanı bilirkişilerden üç kişilik bir heyet oluşturulup bu heyete işyerinde ve işveren kayıtları üzerinde inceleme yapma yetkisi de verilmek suretiyle, işletmesel karar sonucunda işçi çıkartılmasının gerekli olup olmadığı, işletmesel kararın tutarlı uygulanıp uygulanmadığı, davalı işverence fesihden önce ve sonra davacının niteliklerinde yeni işçi alınıp alınmadığı, feshin son çare olması ilkesinin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı hususları kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulduktan sonra ortaya çıkacak sonuca göre bir karar verilmesinden ibarettir. Eksik incelemeyle 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 Ü. Acar 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 sebeple 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 uyuşmazlık 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 fesihten kaçınma olanaklarını kullanması, kısaca feshi 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 yapılan bir takım değişiklikler sebebiyle davacının iş sözleşmesinin feshedildiği savunulduğu halde mahkemece bu hususta deliller toplanmadan ve uzman bilirkişi incelemesi yapılmadan yazılı şekilde karar verilmesi doğru olmamıştır.

Yapılacak iş; işverenin organizasyon yapısında yaptığını savunduğu değişikliğe ilişkin işletmesel kararın istenmesi, buna ilişkin tüm delil ve belgelerin toplanması, işin uzmanı bilirkişilerden üç kişilik bir heyet oluşturulup bu heyete işyerinde ve işveren kayıtları üzerinde inceleme yapma yetkisi de verilmek suretiyle, işletmesel karar sonucunda işçi çıkartılmasının gerekli olup olmadığı, işletmesel kararın tutarlı uygulanıp uygulanmadığı, davalı işverence fesihten önce ve sonra davacının niteliklerinde yeni işçi alınıp alınmadığı, feshin son çare olması ilkesinin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı hususları kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulduktan sonra ortaya çıkacak sonuca göre bir karar verilmesinden ibarettir. Eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.06.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.