

## YARGITAY

### 22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/30122

Karar No. 2013/340

Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İŞK/ 17-21

- **İŞLETMESEL NEDENLERLE FESHİ**
- **FESHİN SON ÇARE OLMASI İLKESİNİN GÖZETİLMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ** 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.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihden önce fazla çalışmaları 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 sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

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 H. Bağcıvan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, ekonomik sebeplerle personel maaşından tasarruf etmek amacıyla davacının iş sözleşmesine son verildiğini, yapılan feshin haksız ve geçersiz olduğunu belirterek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, Mısır ülkesi satınalma müdürü olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin, Mısır ile tüm çalışmaların sona ermesi, davacının çalıştığı pozisyonun kapatılması ve teklif edilen pozisyonda çalışmayı kabul etmemesi nedeni ile geçerli nedenle feshedildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacı aleyhine yapılan değişikliğin esaslı sebebe dayandığı işverence kanıtlanamadığından davanın kabulüne ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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 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.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihten önce fazla çalışmaları 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 feshe son çare olarak bakması gerekir.

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

Somut olayda, her ne kadar mahkemece davanın kabulü ile davacının işe iadesi yönünde hüküm kurulmuşsa da, davalı tarafça alınan işletmesel kararın tutarlı olarak uygulanıp uygulanmadığı, feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı konusunda yeterli araştırmanın yapılmadığı anlaşılmaktadır. Tutarlılık ve ölçülülük denetimi kapsamında, davacıya teklif edilen unvanda başka çalışan olup olmadığı, aylık ücret miktarının ne olduğu, varsa organizasyon şeması da dosya arasına getirtilerek uzman bilirkişi aracılığı ile işyeri kayıtları üzerinde inceleme yaptırılarak belirlenmeli, aynı unvan ve ücretle çalışan başka personel bulunduğu takdirde davalı işverenin feshin son çare olması ilkesi kapsamında çalışma koşullarında esaslı tarzda yaptığı değişikliğin geçerli nedene dayandığı, dolayısı ile iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmeli, aksi halde davanın kabulü yönünde hüküm kurulmalıdır. Feshin yukarıda belirtilen ilkelere göre geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı net olarak belirlenmeden eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.01.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.