

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/13503
Karar No. 2013/14394
Tarihi: 14.06 .2013

İlgili Kanun / Madde
6100. HMK/ 18-21

- ***İŞLETMESEL NEDENLERLE FESHİH***
- ***İŞLETMESEL NEDENLERE DAYANAN FESHİN YARGISAL DENETİMİ***
-

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

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 Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin şirketteki yapısal ve organizasyonel değişiklikler nedeniyle feshedildiğini, şirketin içinde bulunduğu mali ve ekonomik koşullar nedeniyle bazı zorunlu tedbirlerin alınması ve iş gücü maliyetinin düşürülmesi ve daha verimli organizasyonel yapılanmaya gitme gereğinin ortaya çıktığını, davacı için uygun başka münhal bir kadro bulunmadığını, davacının iş sözleşmesinin feshedilmek zorunda kaldığını ve kanuni haklarının ödendiğini belirterek, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, her ne kadar davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesine ekonomik nedenlerle bazı zorunlu tedbirlerin alınması, iş gücü maliyetlerinin düşürülmesi organizasyon ve yeniden yapılanma çalışmaları nedeniyle son verildiği, yani feshin işletme işyeri ve işin gerekleri nedeni ile yapılmış olduğu ileri sürülmüş ise de, ispat yükü kendisinde olan davalı işveren tarafından bu hususta herhangi bir işletmesel karar alındığına, işletmesel karar ile istihdam fazlalığı meydana gelip gelmediğine, işletmesel kararların tutarlı bir şekilde uygulanıp uygulanmadığına, işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olduğuna dair herhangi bir

delil ibraz edilemediğinden, davalı işyerinde yaklaşık yirmüç yıl hizmeti olan davacının iş sözleşmesinin feshinde davalı işveren tarafından keyfi davranıldığı, feshin haksız olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

Somut olayda, davalı işveren tarafından davacı işçinin iş sözleşmesi, davalı şirketin içinde bulunduğu mali ve ekonomik koşullar nedeniyle, davalı şirkette bazı zorunlu tedbirlerin alınması, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve daha verimli bir organizasyonel yapılanmaya gitme gerekliliğinin ortaya çıktığı, bu süreçte, organizasyon ve yeniden yapılanma çalışmalarının tamamlandığı ve bazı kadrolarda tasarrufa gidilmesine karar verildiği, bu kapsamda, davacının fiilen yürütmekte olduğu elektrik bakımcı görevinde devam etme imkanı kalmadığı, fesih işleminden önce davalı şirket bünyesinde niteliklerine uygun başka bir görev olup olmadığı araştırıldığı, ancak münhal bir kadro olmadığının tespit edildiği gerekçeleriyle 4857 sayılı Kanun'un 18. vd. maddeleri gereğince feshedilmiştir. İşyerinde, işyerinin faaliyet konusunda uzman bilirkişi kurulu aracılığıyla keşif yapılarak, işverenin mali ve ekonomik koşullarında değişiklik olup olmadığı, ne tür bir yeniden yapılanmaya gidildiği, buna ilişkin işverenin yetkili organınca alınmış bir işletmesel karar olup olmadığı, durumun davacının departmanına ve pozisyonuna etkilerinin araştırılması gerekir. Daha sonra istihdam fazlası olduğu belirlendiği takdirde, davacının davalı işverenin diğer bölümlerinde veya başka bir işyerinde değerlendirme olanağı olup olmadığı somut olarak araştırılmalıdır. Bunun için de işverenin tüm işyerlerine ait çalışan kayıtları incelenmeli, Sosyal Güvenlik Kurumunun işçi alım ve çıkarılmasına ilişkin kayıtları getirilmeli, işverenin yeni işçi alıp almadığı, işçi alınmış ise davacının alınan işçilerin niteliklerini taşıyıp taşımadığı, alınan veya istihdam azaltılan işyerinde çalıştırılıp çalıştırılmayacağı saptanmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde davanın kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.06.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.