

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/6702	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/7420	4857 S. İşK/18-21
Tarihi:	09.03.2014	

- **İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH**
- **İŞÇİNİN ÇALIŞTIĞI BİRİMDE DARALMA MEYDANA GELMESİ**
- **GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ Binbeşyüzden fazla işçinin işten çıkarıldığı işyerinin, insan kaynakları biriminde daralma meydana gelmesi kaçınılmazdır. İşyerinde fazla çalışma yapılmakta ise de, insan kaynakları biriminde fazla çalışma yapıldığı ispatlanamamıştır. Bu birime yeni işçi alımı da yapılmamıştır. İşletmesel kararın yazılı olarak yapılma zorunluluğunun olmadığı da dikkate alındığında, geçerli sebeple fesih şartlarının oluştuğu gözetilmeden davanın reddi yerine hatalı yorum ile kabulüne karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir

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

Davacı vekili, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, boşa geçen süre ücret ve diğer haklar ile işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatın belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, feshin geçerli sebebe dayandığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, bozma ilamına uyularak, bilirkişi raporu doğrultusunda, davacının işinin halen devam ettiği, işletmede fazla mesai uygulaması olduğu, ihalelerin iptalinin işletmeyi çok fazla etkilemediği, işgücü fazlalığından söz edilemeyeceği ve davacıya feshin son çare olması ilkesi gereğince de yeni bir iş teklifinin yapılmadığı sebepleriyle feshin geçersiz olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe 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 sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dosya içeriğine göre, davacının 14.03.2007-14.02.2010 tarihleri arasında insan kaynakları personeli olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin 12.02.2010 tarihli fesih bildirimini ile, yeniden yapılandırma çalışmaları sebebiyle 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesince kanuni haklar ödenerek 14.02.2010 tarihi itibarıyla feshedildiği, Mahkemece verilen ilk kararın, "...Mahkemece, fesih tarihi öncesi ve fesih tarihi itibarıyla davalı şirketin yaptığı tüm işler araştırılarak, fesih tarihi itibarıyla ihale ile alınamayan ve ihalesi yenilenmeyen işler belirlenerek, yeni oluşan durum sebebiyle işyerinde yeniden yapılanma yapılıp yapılmadığı, davacının istihdam fazlası durumuna düşüp düşmediği, pozisyonuna yeni işçi alınıp alınmadığı, feshin son çare ilkesi yönünden, pozisyonuna uygun iş teklifi yapılıp yapılmadığı, tasarruf tedbirleri uygulanıp uygulanmadığı, ücretli, ücretsiz izin kullanılarak kullanılmadığı, fazla çalışma yapılıp yapılmadığı, ücret indirimi uygulanıp uygulanmadığı, esnek çalışma uygulanıp uygulanmadığı konularında gerektiğinde keşif yapılarak uzman bilirkişi heyetinden rapor alınarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm kurulması usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir." gerekçesiyle bozulduğu, Mahkemece bozma ilamına uyularak bilirkişi raporu alındığı anlaşılmıştır.

Somut olayda, davalı şirketin 2009 yılında satışlarını artırmasına rağmen faaliyet zararından kurtulamadığı, 2010 yılında da faaliyet zararının devam ettiği, şirketin 2010 yılında sermaye artırımına giderek öz kaynaklarını artırdığı, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için başvuruda bulunmadığı, 2009 yılında 10 ihalesinin iptal edildiği, 2009 ve 2010 yıllarında 40 adet ihale aldığı, bunların 13 adedinin 2009 yılında alındığı diğer 27 işin de 2010 yılında alındığı, 17 işin 2009 yılında bitirildiği. 24 işin de 2010 yılında bitirildiği, 2009, 2010 yıllarında fazla çalışma yapıldığı, davacıya pozisyonuna uygun başka bir iş teklifi yapılmadığı, fesih tarihi ve civarı tarihlerde 1.500'den fazla işçinin işten çıkarıldığı, davacının çalıştığı birime yeni işçi alımı yapılmadığı görülmektedir. Binbeşyüzden fazla işçinin işten çıkarıldığı işyerinin, insan kaynakları biriminde daralma meydana gelmesi kaçınılmazdır. İşyerinde fazla çalışma yapılmakta ise de, insan kaynakları biriminde fazla çalışma yapıldığı ispatlanamamıştır. Bu birime yeni işçi alımı da yapılmamıştır. İşletmesel kararın yazılı olarak yapılma zorunluluğunun olmadığı da dikkate alındığında, geçerli sebeple fesih şartlarının oluştuğu gözetilmeden davanın reddi yerine hatalı yorum ile kabulüne karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2-Davanın **REDDİNE**,

3-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 25,20 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 24,30 TL harcın mahsubu ile bakiye 0,90 TL karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 1.284,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 09.04.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.