

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/6726	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/7724	4857 S. İŞK. /18-21
Tarihi:	10.04.2014	

- ***İŞVERENİN YILLIK İZİN SÜRELERİNİ KANUNİ SÜRELERE DÜŞÜRMEİNİ KABUL ETMEYEN İŞÇİLERİ İŞTEN ÇIKARTMASI***
- ***İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK***
- ***İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN GEÇERLİ BİR NEDENE DAYANDIĞINI İŞVERENİN KANITLAYAMAMASI***
- ***GEÇRSİZ FESİH***

ÖZETİ Dosya içeriğine göre davalı işverenin ekonomik tedbir ve tasarruf sebebinin gerekçe göstererek, işyeri düzenlemesi ve uygulaması ile kanuni izin süresinden fazla olarak kullandırılan izin sürelerini kanuni izin sürelerine çekme kararı aldığı ve bu kararı tüm işçilere tebliğ ettiği, tebliğ etmeyen davacı dahil 13 işçinin iş sözleşmelerini “Tasarruf tedbirleri nedeni ile izin süresinin yasal izin sürelerine çekilmesini kabul etmemesi” sebebi ile yazılı bildirim ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. ve 17. maddeleri uyarınca feshettiği anlaşılmaktadır. Davalı işverenin aldığı kararın izin süresini azaltması sebebi ile iş şartlarında esaslı değişiklik olduğu açıktır. Davalı işveren kabul etmeyen işçilerin iş sözleşmelerini feshetmiş ise de ekonomik ve tasarruf tedbirine gereksinimi olduğunu, bir başka deyimle iş şartlarında esaslı değişikliğin geçerli sebebe dayandığını ispatlayamamıştır. Bu gerekçelerle davanın kabulü gerekmiştir..

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli sebep olmadan feshedildiğini belirterek, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine, davacı işçinin işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davalı işveren tarafından alınan ekonomik tedbirler sebebi ile tüm işçilere kullandırılan yıllık ücretli izin sürelerinin kanuni izin sürelerine çekilmelerine karar verildiğini ve bu kararın işçilere tebliğ edildiğini, davacının bu kararı kabul etmediğini, iş sözleşmesinin kabul etmeyen diğer işçiler

gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 22. maddeleri uyarınca feshedildiğini, feshin işletme ve işyeri gereklerinden kaynaklandığını davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davanın kabulüne dair ilk kararın temyizi üzerine Dairemizin 04.10.2012 gün ve 2012/13029 esas, 2012/20855 karar sayılı kararı ile "Somut olayda ücretli izin sürelerinin 4857 sayılı Kanunu'nun düzenlediği seviyelere çekilmek suretiyle azaltılmasına gerekçe olarak ekonomik olumsuzlukların gösterildiği, işyerinde bu yönde bir uygulamaya geçildiğinde ileri sürülen ekonomik gerekçelerin bulunup bulunmadığı, işyerindeki bu yeni durumun uygulamasının objektif ve genel olarak yapıp yapılmadığının araştırılarak gerektiğinde bilirkişi incelemesi ile de somut olarak ortaya konulmadan eksik inceleme ile karar verilmesinin hatalı olduğu" gerekçesi ile bozulmasına karar verilmiştir.

Bozma üzerine yapılan yargılama sonunda alınan bilirkişi raporunda ekonomik sebeplere dayalı değişiklik gerekçelerinin geçerli bir neden oluşturmadığı belirtildiği halde mahkemece başka bir dosyada alınan aksi yöndeki rapora göre davanın reddine karar verildiği görülmüş ise de dayanak alınan dosyada dahi Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2013/9128 esas, 2014/1814 karar sayılı ilamı ile mahkemenin ret kararını bozarak işe iadeye karar verdiği anlaşılmıştır.

Dosya içeriğine göre davalı işverenin ekonomik tedbir ve tasarruf sebebinin gerekçe göstererek, işyeri düzenlemesi ve uygulaması ile kanuni izin süresinden fazla olarak kullandırılan izin sürelerini kanuni izin sürelerine çekme kararı aldığı ve bu kararı tüm işçilere tebliğ ettiği, tebliğ etmeyen davacı dahil 13 işçinin iş sözleşmelerini "Tasarruf tedbirleri nedeni ile izin süresinin yasal izin sürelerine çekilmesini kabul etmemesi" sebebi ile yazılı bildirim ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. ve 17. maddeleri uyarınca feshettiği anlaşılmaktadır. Davalı işverenin aldığı kararın izin süresini azaltması sebebi ile iş şartlarında esaslı değişiklik olduğu açıktır. Davalı işveren kabul etmeyen işçilerin iş sözleşmelerini feshetmiş ise de ekonomik ve tasarruf tedbirine gereksinimi olduğunu, bir başka deyimle iş şartlarında esaslı değişikliğin geçerli sebebe dayandığını ispatlayamamıştır. Bu gerekçelerle davanın kabulü gerekmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,
3. Davacının kanuni süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih sebebi dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,
4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,
5. 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 davalıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,
6. Davacının yaptığı 1.248,80 yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500,00 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,