

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18,19,21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/946
Karar No: 2005/2410
Tarihi: 06.02.2006

- FESİH NEDENİN DEĞİŞTİRİLMESİ
- YAZILI SAVUNMA ALINMAMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Somut olayda davalı işveren yazılı fesih bildiriminde, davacının iş sözleşmesini, üretimde yaşanan olumsuzluklar nedeni ile yeni bir organizasyon oluşturulacağını, bu nedenle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca feshedildiğini belirtmiştir. Bu fesih nedeni, yasada belirtilen işletmenin, işyerinin veya işin gereklerine dayalı nedendir. Ancak yargılama aşamasında, fesih sebebini değiştirmiş, iş organizasyonunu davacının görevini gereği gibi ifa edememesi, olumsuzluklara neden olması, yerine yeni vardiya sorumlusu atanması gibi nedenlerle oluşturulduğunu savunmuştur. Bu belirtilen nedenler, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenlerdir. Bu nedenlerin varlığı halinde ise, yukarıda belirtilen 19. madde uyarınca, işçinin savunmasının alınması gerekir. Davalı işveren, davacı işçinin savunmasını almış değildir. Belirtilen maddi olgulara göre, fesih geçerli nedenlere dayanmamaktadır.

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

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararları

Davacı iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan ve sendikal nedenle feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, işyerinde ekonomik nedenlerle yeniden yapılanmaya gidildiğini ve Selüloz ve klor bölümlerinin kapatıldığını, davacının başında olduğu bölümde ise ciddi yetersizliğinin bulunduğu, teknik yetersizliği yanında, işçiler arasında ayırım yaptığı, bilgi ve deneyimlerini diğer çalışanlara aktarmadığı, 3 vardiya çalışma sisteminde davacının ancak bir vardiyada görev başına bulunduğu ve diğer vardiyaları yönetemediği, bu nedenle 3 vardiyanın başına birer vardiya sorumlusu atandığını, bu şekilde olumsuzlukların sona erdiğini, davacının çalıştığı kadronun kaldırıldığını, istihdam edilecek kadro kalmadığını, feshin geçerli nedenlerle yapıldığını, sistem değişikliğinin davacının görevini yapmaması nedeni ile yapıldığını, feshin sendika üyeliği ile ilgisi olmadığını savunarak davanın reddi gerektiğini belirtmiştir.

Mahkemece, savunmaya değer verilerek, davacının başformen ve amir olarak 3 lü vardiya sisteminde, görevini gereği gibi ifa edemediği, organizasyonu sağlayamadığı, vardiyaların başına vardiya sorumlusu getirilerek, bölümün yönetimine bağlandığı, davacının edimine işverenin ihtiyacı olmadığı, feshin işyerinden ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenlere dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca, "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". Aynı yasanın 19. maddesinde de, "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez" kuralına yer verilmiştir,

Somut olayda davalı işveren yazılı fesih bildiriminde, davacının iş sözleşmesini, üretimde yaşanan olumsuzluklar nedeni ile yeni bir organizasyon oluşturulacağını, bu nedenle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca feshedildiğini belirtmiştir. Bu fesih nedeni, yasada belirtilen işletmenin, işyerinin veya işin gereklerine dayalı nedendir. Ancak yargılama aşamasında, fesih sebebini değiştirmiş, iş organizasyonunu davacının görevini gereği gibi ifa edememesi, olumsuzluklara neden olması, yerine yeni vardiya sorumlusu atanması gibi nedenlerle oluşturulduğunu savunmuştur. Bu belirtilen nedenler, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenlerdir. Bu nedenlerin varlığı halinde ise, yukarıda belirtilen 19. madde uyarınca, işçinin savunmasının alınması gerekir. Davalı işveren, davacı işçinin savunmasını almış değildir. Belirtilen maddi olgulara göre, fesih geçerli nedenlere dayanmamaktadır.

Yargıtay Kararları

Mahkemece davanın reddine karar verilmesi hatalı bulunmuştur. Davacının sendika üyeliğinin çok eski olması, işverene bildirilmemesi, işyerinde halen sendika üyesi işçilerin çalışması gibi maddi olgular dikkate alınarak, davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası yerinde görülmemiştir.

4857 sayılı İş Kanununun da düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, talep olsun olmasın, resen miktar belirtilmeksizin karar altına alınmalıdır. Ayrıca tespit niteliğindeki bu hüküm nedeni ile, karar harcı ve vekalet ücretinin maktu olarak takdiri gerekir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**
2. Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**
3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 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 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE,**
5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
6. Davacının yapmış olduğu 44.40 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, Kesin olarak 6.2.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.