

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/4738

Karar No. 2012/17

Tarihi: 16.01.2012

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

•

- ***İŞ HACMİNİN DARALMASINA BAĞLI FESİH***
- ***EKSİK İNCELEME***

ÖZETİ davacının iş sözleşmesi davalı şirketin iş hacminin azalması ve her ay zarar ediyor olması sebebiyle personel istihdamının azaltılması gibi önlemler alınmasının zorunlu hale geldiği gerekçesiyle feshedilmiştir. Fesih sebebi dikkate alındığında mahkemece işten çıkarılanların listesi, sayısı, eski ve yeni organizasyon şemaları getirilerek mahallinde uzman bilirkişi kurulu marifetiyle keşif yapıp işletmenin zarar edip etmediği, davacının çalıştığı pozisyonun ortadan kaldırılıp kaldırılmadığı, davacının yaptığı işe ihtiyacın ortadan kalkıp kalkmadığı, davacının yerine işçi alınıp alınmadığı ve davacıya başka iş önerilmesinin mümkün olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ü. Acar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin haklı ve geçerli bir sebebe dayanılmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve yasal sonuçlarına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin 20/11/2009 tarihinde işyerinde istihdam fazlalığı doğmasının ardından müvekkili şirketin zarar etmesi üzerine feshedildiğini, feshin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine uygun olarak işletme ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedene dayandığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece feshin hangi objektif kriterlere dayanılarak yapıldığının ortaya konamadığı ve fesih son çare olması ilkesine uyulmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı Kanun'un 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 imkânlarının 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 imkânlarını 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, davacının iş sözleşmesi davalı şirketin iş hacminin azalması ve her ay zarar ediyor olması sebebiyle personel istihdamının azaltılması gibi önlemler alınmasının zorunlu hale geldiği gerekçesiyle feshedilmiştir. Fesih sebebi dikkate alındığında mahkemece işten çıkarılanların listesi, sayısı, eski ve yeni organizasyon şemaları getirtilerek mahallinde uzman bilirkişi kurulu marifetiyle keşif yapıp işletmenin zarar edip etmediği, davacının çalıştığı pozisyonun ortadan kaldırılıp kaldırılmadığı, davacının yaptığı işe ihtiyacın ortadan kalkıp kalkmadığı, davacının yerine işçi alınıp alınmadığı ve davacıya başka iş önerilmesinin mümkün olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebepten BOZULMASINA, peşin alınan harcın istek halinde ilgiliye iadesine, 16/01/2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.