

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2011/18158**

**Karar No. 2012/104**

**Tarihi: 17.01.2012**

**İlgili Kanun / Madde**

**4857 S.İşK/18-21**

- 
- ***İŞYERİNDE YENİDEN YAPILANDIRMA OLUP OLMADIĞININ***
- ***İŞÇİNİN ÇALIŞTIĞI İŞİN KALDIRILIP KALDIRILMADIĞININ***
- ***İŞYERİNDE İŞE YENİ ALINAN İŞÇİLERLE İŞTEN ÇIKARTILAN İŞÇİNİN NİTELİKLERİNİN BENZER OLUP OLMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ***
- 

**ÖZETİ** Davacının işten çıkartılmasından sonra yeni işçi alındığı ileri sürülmüşse de alınan işçilerin davacı ile aynı nitelikte olup olmadıkları ya da davacının kısa bir eğitimle yapabileceği işlere alınıp alınmadıkları dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Davacının konumuna uygun bir işte değerlendirilmesi öncelikle işyerinin herhangi bir bölümünde uygun boş bir pozisyonun bulunmasına bağlıdır. Davacının fesihden önce değerlendirilebileceği uygun bir pozisyon olup olmadığı araştırılmamıştır. Bu nedenle yapılacak iş; feshin neden gösterilen yeniden yapılanmanın gerçek olup olmadığı, davacının çalıştığı bölümün ya da pozisyonunun lağvedilip edilmediği, davacının işe yeni alınan işçilerle aynı nitelikte olup olmadığı, işyerinde davacının mevcut nitelikleri ile ya da kısa bir eğitimle değerlendirilebileceği uygun bir pozisyonun olup olmadığı araştırılarak gerekirse davalı şirket kayıtları üzerinden yeniden keşif yapılarak konusunda uzman bilirkişi heyetinden rapor alınmalı ve alınan bilirkişi raporu dosyadaki tüm delillerle birlikte yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir.

**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 Hâkimi K. Keleş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi vekili, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde

ödenmesi gereken tazminat ile boшта geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren vekili, şirketin ülkenin içinde bulunduğu ekonomik şartları göz önünde tutarak, varlığının sürdürülebilmek için yeniden yapılanma sürecinde bazı hizmetlerin yürütülmesi konusunda sistem değişikliği yaptığını, işlerde ciddi bir daralma olduğunu, şirketin sürekliliğini sağlamak için tedbirler aldığını, bu sebeple bölge müdürlüklerindeki tahsilat işlemlerine son verdiğini, davacının çalışacak birimi kalmadığını, işe yeni alınan işçilerin engelli kadrosuna, uzmanlık gerektiren kadrolara alındığını, başkaca işçi alınmadığını, yeniden yapılanma sebebiyle yapılan feshin geçerli olduğunu, işçilere tüm haklarının ödendiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davalı şirketçe feshin dayanağı alınmış açık bir işletmesel kararın bulunmadığı feshe ulaşmadan önce tüm tedbirlerin alındığı buna rağmen son çare olarak feshe başvurulduğu ve feshin ferdileştirilme noktasında objektif olarak işçi seçiminin hangi kriterlere göre yapıldığı feshin geçerli nedenlere dayandırıldığına kanıtlanamadığı gerekçesi ile davanın kabulüne dair verilen kararın davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 03/02/2011 gün, 2009/47309 E. 2011/2227 K. sayılı ilamı ile “feshe neden gösterilen yeniden yapılanmanın gerçek olup olmadığı, davacının çalıştığı bölümün ya da pozisyonunun lağvedilip edilmediği, davacının işe yeni alınan işçilerle aynı nitelikte olup olmadığı, işyerinde davacının mevcut nitelikleri ile ya da kısa bir eğitimle değerlendirilebileceği uygun bir pozisyonun olup olmadığı hususlarının araştırılması için bozulmuştur.

Bozma sonrası mahkemece bozma ilamına uyulmasına karar verilerek davalı şirket kayıtları üzerinden bilirkişi incelemesi yaptırılarak alınan bilirkişi heyetinin raporundaki değerlendirmelere itibar edilerek davanın kabulüne verilmiştir.

Karar davalı şirket vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Bozma ilamına uyulmuş ise de mahkemece karara esas alınan bilirkişi heyeti raporunda bozma ilamında belirtilen hususlar açıklığa kavuşturulmamıştır. Davacının işten çıkartılmasından sonra yeni işçi alındığı ileri sürülmüşse de alınan işçilerin davacı ile aynı nitelikte olup olmadıkları ya da davacının kısa bir eğitimle yapabileceği işlere alınıp alınmadıkları dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Davacının konumuna uygun bir işte değerlendirilmesi öncelikle işyerinin herhangi bir bölümünde uygun boş bir pozisyonun bulunmasına bağlıdır. Davacının fesihten önce değerlendirilebileceği uygun bir pozisyon olup olmadığı araştırılmamıştır. Bu nedenle yapılacak iş; feshe neden gösterilen yeniden yapılanmanın gerçek olup olmadığı, davacının çalıştığı bölümün ya da pozisyonunun lağvedilip edilmediği, davacının işe yeni alınan işçilerle aynı nitelikte olup olmadığı, işyerinde davacının mevcut nitelikleri ile ya da kısa bir eğitimle değerlendirilebileceği uygun bir pozisyonun olup olmadığı araştırılarak gerekirse davalı şirket kayıtları üzerinden yeniden keşif yapılarak konusunda uzman bilirkişi heyetinden rapor alınmalı ve alınan bilirkişi raporu dosyadaki tüm delillerle birlikte yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.