

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2011/4931**

**Karar No. 2012/257**

**Tarihi: 19.01.2012**

**İlgili Kanun / Madde**

**4857 S. İş. K/18-21**

- 
- **EMEKLİLİĞİ HAK ETMİŞ OLMANIN GENEL VE OBJEKTİF OLARAK UYGUKLANMASI DURUMUNDA GEÇERLİ NEDEN OLARAK KABUL EDİLEBİLECEĞİ**
- **NORM KADRO UYGULMASI SONRASI ÇIKARTILAN İŞÇİLERİN SEÇİMİNDE OBJEKTİF KRİTERLERİN DİKKATE ALINMASININ GEREKMESİ**
- 

**ÖZETİ** Dosya içeriğine göre, davacının sözleşmesi norm kadro uygulamasına göre personel fazlası bulunması ve emekliliğe hak kazanmış olması sebebiyle sona erdirilmiştir. Fesih sebebine ilişkin bir takım belgeler dosyaya sunulmuş ise de, davacının iddiası ve davalı işverenin savunması doğrultusunda inceleme yapılması gerekmektedir. Emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmelerinin feshine ilişkin işlemler objektif ve genel şekilde uygulandığı takdirde geçerlidir. Mahkemece dosyada bulunmayan davacının emekliliğe hak kazanıp kazanmadığına ilişkin belgeler, işverenin norm kadro çalışması yapıp yapmadığına ilişkin evrak ile ayrıca varsa toplu iş sözleşmesi dosya arasına alınarak, birleşmenin istihdam fazlalığı meydana getirdiği savunulduğuna göre bu yön üzerinde durulmalı, davalı belediyede norm kadro çalışması yapıp yapılmadığı araştırılmalı, norm kadro çalışması yapılmış ise davacının kadro fazlası olarak tespit edilip edilmediği, kadro fazlalığının ortaya çıkması durumunda ise işten çıkarılan işçinin başka bir bölümde değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığı, keza çıkarılan işçilerin seçiminde objektif kriterlerin dikkate alınıp alınmadığı da araştırılıp saptandıktan sonra oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekmektedir.

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

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

Davacı vekili, iş akdinin raporlu olduğu sırada, beş belediyenin birleşmesi sonucunda belediyede personel fazlalığı oluştuğu ve bu sebeple belediyede personel giderlerinin

artmasından dolayı personel sayısının azaltılması gerektiği gerekçesi ile feshedildiğinin belirtildiğini, davacının iş akdinin emekli aylığına hak kazanmış olması nedeniyle feshedildiğini, feshin geçerli olması için feshin zorunlu olması, fesihle son çare olması ilkesinin gözetilmiş olması gerektiğini, emekliliğin bir kriter olmadığını ve feshin geçersiz olduğunu belirterek, iş akdinin feshinin geçersizliğine, davacının işine iadesine, işverenin müvekkili davacıyı işe başlatmaması halinde sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ve boşta geçen süre için dört aya kadar giydirilmiş ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının müvekkili belediyede ulaşım hizmetleri müdürlüğünde temizlik işçisi olarak çalıştığını, 5747 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun gereği beş belediyenin birleşmesi sonucu personel fazlalığı olduğu, bu durumda oluşacak mağduriyetin en aza indirilmesi için öncelikle emekliliği hak eden personellerin kıdem ve ihbar tazminatları ödenmek suretiyle işten çıkarıldığını, müvekkili belediye bünyesinde olması gereken norm kadro sayısının toplamı 210 iken birleşmeden sonra 65 geçici işçi ile beraber 785'e çıktığını, ortaya çıkan iş gücü fazlalığını gidermek için öncelikle emekliliğe hak kazanmış personellerin araştırıldığını, davacının da bunların içinde olduğu, 53 kişiden 47'sinin kendi rızası ile emekliye ayrıldığını, davacı da dahil 6 kişinin kendi rızası ile emekliye ayrılmadığından tazminatları ödenmek suretiyle iş akidleri sona erdirildiğini, genel bir uygulama ile tüm emekliliği gelenler tespit edildikten sonra fesihler gerçekleştirildiğini, emekliliğe hak kazanmışlar arasında herhangi bir ayırım yapılmadan tüm işçilerin objektif ve genel bir uygulamaya tabi tutulduklarını, iş aktinin haklı nedenle feshedildiğini ve davayı kabul etmediklerini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin 5747 sayılı Kanun gereğince 5 belediyenin birleşmesi sonucunda belediye de personel fazlalığı olduğu, bu sebeple belediye giderlerinin artmasından dolayı personel sayısının azaltılmasının zorunlu hale geldiği gerekçesi ile feshedildiğini ancak iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebeplere dayandığını ispatlamakla yükümlü olan davalının gerçekten personel fazlalığı olduğu, feshin geçerli sebeplere dayandığı yönünde dosyaya yeterli delil sunmadığını, davalı belediyenin asli görevlerinin yürütülmesi işlerini taşeronlara yaptırdığı, Belediyeler Kanununda da Belediyelerin asli görevlerinin sayıldığı, İş Kanununun açık hükmüne rağmen davalı Belediyenin asli işlerden olan temizlik işlerini alt işverene vererek yaptırmaya devam ettiği ve bu nedenle personel fazlalığı oluştuğunu iddia edemeyeceği gerekçesi ile işe iadeye karar vermiştir.

Hüküm davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davacının sözleşmesi norm kadro uygulamasına göre personel fazlası bulunması ve emekliliğe hak kazanmış olması sebebiyle sona erdirilmiştir. Fesih sebebine ilişkin bir takım belgeler dosyaya sunulmuş ise de, davacının iddiası ve davalı işverenin savunması doğrultusunda inceleme yapılması gerekmektedir. Emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmelerinin feshine ilişkin işlemler objektif ve genel şekilde uygulandığı takdirde geçerlidir. Mahkemece dosyada bulunmayan davacının emekliliğe hak kazanıp kazanmadığına ilişkin belgeler, işverenin norm kadro çalışması yapıp yapmadığına ilişkin evrak ile ayrıca varsa toplu iş sözleşmesi dosya arasına alınarak, birleşmenin istihdam fazlalığı meydana getirdiği savunulduğuna göre bu yön üzerinde durulmalı, davalı belediyede norm kadro çalışması yapıp yapılmadığı araştırılmalı, norm kadro çalışması yapılmış ise davacının kadro fazlası olarak tespit edilip edilmediği, kadro fazlalığının ortaya çıkması durumunda işten çıkarılan işçinin başka bir bölümde değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığı, keza çıkarılan işçilerin seçiminde objektif kriterlerin dikkate alınıp alınmadığı da araştırılıp saptandıktan sonra oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekmektedir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19/01/2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.