

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/18465

Karar No. 2012/336

Tarihi: 20.01.2012

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İş. K/18-21

-
- **GÜVENLİK HİZMETLERİNİN ALT İŞVERENE VERİLEBİLECEĞİ**
- **İSTİHDAM FAZLASI PERSONEL**
- **GEÇERLİ FESİH İÇİN İSTİHDAM FAZLASI PERSONELİN DAVALI İŞYERİ YA DA İŞLETMEDE DEĞERLENDİRİLME OLANKLARININ ARAŞTIRILMASI**
- **AYNI HOLDİNG İÇİNDE ORTAK BİR İSTİHDAM POLİTİKASI OLUP OLMADIĞININ BELİRLENMESİ**
-

ÖZETİ Davacının iş sözleşmesi davalı işverenin güvenlik hizmetinin alt işverene vermesi nedenine dayalı olarak fesih edilmiştir. Güvenlik hizmeti davalı işverenin asıl işine göre yardımcı iş niteliğinde olduğundan alt işverene verilebilir. Ancak bundan dolayı iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden oluşabilmesi için işverenin bu uygulama sebebiyle meydana gelen işçi fazlalığının başka birimlerde değerlendirilmesi ve bu suretle iş ilişkisini sürdürme olanağının bulunup bulunmadığını araştırması ve araştırma yaptığının da kanıtlanması gerekir.

Somut olayda; davalı işveren bu yönde bir çaba gösterdiğini iddia edip kanıtlamış değildir. Yapılacak iş, davalı şirketin işyeri ya da işletmesinde davacının istihdam edilebileceği başka bir iş bulunup bulunmadığı araştırılmalı, davalı şirketin bağlı olduğu holdingin ana sözleşmesi ve holding bünyesindeki şirketlerin bütününe ilgilendiren istihdam politikasını gösterir düzenleme olup olmadığı, varsa buna ilişkin belgeler getirilmeli ve o holding bünyesinde şirketler arası işçi naklinin ya da birlikte istihdam mümkün olup olmadığı araştırılmalı,

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

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

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan davalı işveren tarafından feshedildiğini iddia ederek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, feshin geçerli sebebe dayandığından davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece; davalı işveren tarafından güvenlik işinin alt işverene verilmesi gerekçesi ile iş sözleşmesinin fesh edildiğinin anlaşıldığı, davacının lise mezunu olmasına rağmen iki ilköğretim okulu mezunu işçinin alındığı, davalı şirketinde içinde bulunduğu grup şirketlere ait işyerlerine ise çok sayıda işçi alındığı, davacının buralarda değerlendirilmesi yoluna gidilmediği, ayrıca bu yönde teklifte bulunulmadığı, bu durumda feshin son çare ilkesine uyulmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine karar verilmiştir.

Karar davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Davacının iş sözleşmesi davalı işverenin güvenlik hizmetinin alt işverene vermesi nedenine dayalı olarak fesih edilmiştir. Güvenlik hizmeti davalı işverenin asıl işine göre yardımcı iş niteliğinde olduğundan alt işverene verilebilir. Ancak bundan dolayı iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden oluşabilmesi için işverenin bu uygulama sebebiyle meydana gelen işçi fazlalığının başka birimlerde değerlendirilmesi ve bu suretle iş ilişkisini sürdürme olanağının bulunup bulunmadığını araştırması ve araştırma yaptığının da kanıtlanması gerekir.

Somut olayda; davalı işveren bu yönde bir çaba gösterdiğini iddia edip kanıtlamış değildir. Yapılacak iş, davalı şirketin işyeri ya da işletmesinde davacının istihdam edilebileceği başka bir iş bulunup bulunmadığı araştırılmalı, davalı şirketin bağlı olduğu holdingin ana sözleşmesi ve holding bünyesindeki şirketlerin bütününe ilgilendiren istihdam politikasını gösterir düzenleme olup olmadığı, varsa buna ilişkin belgeler getirilmeli ve o holding bünyesinde şirketler arası işçi naklinin ya da birlikte istihdam mümkün olup olmadığı araştırılmalı, gerekirse değinilen tüm bu yönlerin duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanması bakımından uyuşmazlık konusunda uzman 3 kişiden oluşacak bilirkişi kurulu eşliğinde keşif yapılarak rapor alınmalı ve böylece feshin son çare olma ilkesinin uygulanıp uygulanmadığı belirlenmeli ve bundan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilmeli oluşacak sonuç çerçevesinde sonuca gidilmelidir.

Mahkemece belirtilen bu yönler dikkate alınmadan eksik incelemeyle sonuca gidilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20/01/2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.