

YARGITAY
22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/10549
Karar No. 2012/12731
Tarihi: 07.06.2012

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/ 18-21

- ***İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH***
- ***İŞVERENİN BAŞKA İŞYERLERİNDE İŞÇİLERİ DEĞERLENDİRME OLANAĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ***

ÖZETİ Somut olayda işverence organizasyon yapısında bir kısım değişiklikler sebebiyle davacının iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davalı işverene ait davacının da çalıştığı mağazanın kapatılması üzerine iş sözleşmesinin feshedildiği belirtilmiş, mahkemece fesihten önceki altı aylık sürede işveren tarafından başka mağazalara eleman alındığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş ise de; davacıların fesih tarihinde işverenin başka işyerinde değerlendirilmesi olanağı bulunup bulunmadığı belirlenmelidir.

Diğer yandan fesihten kısa süre önce ve sonra işverenin başka işyerine aldığı işçiler ile davacının aynı nitelikte ve vasıfta olup olmadıkları tespit edilmeli, davacının verilecek kısa bir eğitimle fesih tarihinde münhal başka bir iş için yeterli hale gelip gelmeyeceği hususu araştırılmalı, sayılan hususları açıklığa kavuşturacak şekilde bilirkişi raporu da alınarak sonucuna göre karar verilmesi gereklidir

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 Hakimi C. K. Ünal tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, işverence feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispatlanamaması nedeniyle davanın kabulü ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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 imkanlarının 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 fesihten 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 fesihten kaçınma olanaklarını 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 işverence organizasyon yapısında bir kısım değişiklikler sebebiyle davacının iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davalı işverene ait davacının da çalıştığı mağazanın kapatılması üzerine iş sözleşmesinin feshedildiği belirtilmiş, mahkemece fesihten önceki altı aylık sürede işveren tarafından başka mağazalara eleman alındığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş ise de; davacıların fesih tarihinde işverenin başka işyerinde değerlendirilmesi olanağı bulunup bulunmadığı belirlenmelidir.

Diğer yandan fesihten kısa süre önce ve sonra işverenin başka işyerine aldığı işçiler ile davacının aynı nitelikte ve vasıfta olup olmadıkları tespit edilmeli, davacının verilecek kısa bir eğitimle fesih tarihinde münhal başka bir iş için yeterli hale gelip gelmeyeceği hususu araştırılmalı, sayılan hususları açıklığa kavuşturacak şekilde bilirkişi raporu da alınarak sonucuna göre karar verilmesi gereklidir.

Belirtilen hususlar araştırılmadan 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, 07.06.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.