

**YARGITAY**  
**22.HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2011/16061**  
**Karar No. 2012/13302**  
**Tarihi: 12.06.2012**

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İŞK/ 2,18-21**

- **ORGANİZASYON DEĞİŞİKLİĞİ NEDENİYLE FESİH**
- **ORGANİZASYON DEĞİŞİKLİĞİNİN İSTİHDAM FAZLALIĞINA YOL AÇIP AÇMADIĞIIN BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ** Fesih sebebi dikkate alındığında mahkemece feshe dayanak yapılan organizasyon değişikliğine ilişkin işletmesel karar, davacının çalıştığı bölümde yapıldığı savunulan norm kadro çalışması, aynı sebebe dayanılarak işten çıkarılanların ve fesih öncesi ve sonrası işe alınanların listesi, sayısı, eski ve yeni organizasyon şemaları getirtilerek mahallinde uzman bilirkişi kurulu marifetiyle keşif yapıp, işyerinde uygulandığı savunulan işletmesel karar sonucunda istihdam fazlalığı olup oluşmadığı, davacının yaptığı işe ihtiyacın ortadan kalkıp kalkmadığı, norm kadro çalışmasıyla davacının pozisyonunun 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 kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Söylen 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 kanuni sonuçlarına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davalı bankanın Oyak hisselerini ING grubuna devri neticesinde yabancı sermayeli bir banka haline geldiğini, reorganizasyon sebebiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece feshin geçerli sebebe dayandığının işverence kanıtlanamadığı ve feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk 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 olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde 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 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, davacının iş sözleşmesi bankanın Oyak hisselerini ING grubuna devri neticesinde yabancı sermayeli bir banka haline geldiğini, reorganizasyon gerekçesiyle feshedilmiştir. Fesih sebebi dikkate alındığında mahkemece feshe dayanak yapılan organizasyon değişikliğine ilişkin işletmesel karar, davacının çalıştığı bölümde yapıldığı savunulan norm kadro çalışması, aynı sebebe dayanılarak işten çıkarılanların ve fesih öncesi ve sonrası işe alınanların listesi, sayısı, eski ve yeni organizasyon şemaları getirtilerek mahallinde uzman bilirkişi kurulu marifetiyle keşif yapıp, işyerinde uygulandığı savunulan işletmesel karar sonucunda istihdam fazlalığı oluşup oluşmadığı, davacının yaptığı işe ihtiyacın ortadan kalkıp kalkmadığı, norm kadro çalışmasıyla davacının pozisyonunun 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 temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.06.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.