

YARGITAY
22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/17321
Karar No. 2012/13336
Tarihi: 12.06.2012

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

• ***TUTARLILIK VE ÖLÇÜLÜLÜK DENETİMİ***

ÖZETİ Tutarlılık ve ölçülülük denetimi kapsamında, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, feshin kaçınılmaz olup olmadığı, davacının çalıştığı işyerinin neresi olduğu, kapatılıp kapatılmadığı, davacının aynı veya başka bir birimde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, davalı işvereni işten çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde kendisini bağlayan kurala uyup uymadığı yönünden somut olarak araştırma yapılmalıdır. Bunun için de işletmesel karara ilişkin belgelerin yanında, işletmede veya işyerinde çalışan tüm işçilerin görev tanımları, işletme, işyeri organizasyon şeması, işten çıkarılacak işçilerin, işyeri şahsi sicil dosyası, görev tanımları ve çalıştıkları bölümleri gösteren kayıtlar ile fesihten önce ve sonrasını kapsayacak şekilde işçi alımı ve çıkarılmasını gösteren işyeri SGK bildirimleri, davalı işyerine ait tasarruf tedbiri alınmasına neden olan fesih öncesi ve sonrasına ilişkin mali durumunu gösteren mali bilançolar getirilmeli, işyerinde keşif yapılarak, özellikle işletmenin faaliyet alanını ve iş organizasyonunu bilen uzman bilirkişiler aracılığı ile yeniden inceleme yapılmalı ve feshin yukarıda belirtilen ilkelere göre geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı net olarak belirlenmelidir. Mahkemece eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

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 E. Çolak tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davalı konfederasyon yönetimimin 12.01.2010 tarihli (06) sayılı toplantısında alınan (7) sayılı kararı ile kadro sayısının azaltılması ve tasarruf amacıyla davacının iş sözleşmesine son verildiğini, yapılan feshin haksız olduğunu belirterek müvekkilinin işe iadesine ve yasal haklarına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, yönetim kuruluna verilen yetki çerçevesinde alınan işletmesel karar ile personel politikasında yeniden yapılanmaya gidildiğini, tecrübe ve uzmanlıklarına göre ihtiyaç duyulanlar hariç olmak üzere öncelikle emekli olup ikinci bir iş olarak müvekkili konfederasyonda danışman kadrosunda çalışan personelden başlamak üzere yine müvekkili konfederasyonda çalışırken emekliliğe hak kazanan personel ve yine karı koca ve akraba olarak çalışanlardan ayrıca birimlerinde çalışmasına en az ihtiyaç duyulan personelin iş sözleşmelerine son verildiğini, davacının iş akdi de emekliliğe hak kazanmış olması nedeniyle son bulduğunu savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davalı işyerinde güvenlik ve refakat birimlerinin dışarıdan satın alınmasına karar verildiği, davacının çalıştığı birimin kapatılan birimlerden olmadığı, davalı kurumun 2008 hasılatı 20.511.285,56-TL, 2009 hasılatı 19.689.610,50-TL, 2008 faaliyet gideri 15.203.822,46-TL, 2009 faaliyet gideri 15.148.074,13-TL, 2010 faaliyet gideri ise 19.010.707,37-TL olduğu, bir önceki yıla göre genel giderlerdeki artışın personel ücretlerindeki artışla ilgisi bulunmadığı, feshin son çare olması ilkesine

uyulmadığı, davacının savunmasının alınmadığı, şahsi sicil dosyası içeriğine göre de olumsuz bir hususun olmadığı gerekçesiyle, işe iadeye karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı Kanun'un 18. ve devamı maddeleridir. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi 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 sürdürülmesinin 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, davacının iş sözleşmesi, davalı konfederasyonun bütçe imkanlarının yetersizliği dikkate alınarak, tasarruf sağlanması amacıyla yönetim kurulu kararı doğrultusunda alınan işletmesel karar gerekçesi ile feshedilmiştir. Davalı taraf feshe dayanak olan, genel kurulda yeniden yapılanmaya ilişkin alınan ve kadro cetvelinin görevin niteliği ve hacmi dikkate alınarak değiştirilmesi, mevcut kadro ünvanlarının iptal edilmesi, yeni ünvanların ihdas edilmesi, görev ünvanlarına göre kadro sayısının belirlenmesi ve sözleşmeyle uzman personel istihdam edilmesi konularını düzenleyen işletmesel karar, yeniden yapılandırma planı çalışması, personelin emekliliğe hak kazanma tarihlerine dair liste ve diğer belgeler sunulmuştur.

Her ne kadar mahkemece davanın kabulü ile davacının işe iadesi yönünde hüküm kurulmuşsa da, davalı tarafça alınan işletmesel kararın tutarlı olarak uygulanıp uygulanmadığı, feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı konusunda yeterli araştırmanın yapılmadığı anlaşılmaktadır. Tutarlılık ve ölçülülük denetimi kapsamında, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, feshin kaçınılmaz olup olmadığı, davacının çalıştığı işyerinin neresi olduğu, kapatılıp kapatılmadığı, davacının aynı veya başka bir birimde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, davalı işvereni işten çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde kendisini bağlayan kurala uyup uymadığı yönünden somut olarak araştırma yapılmalıdır. Bunun için de işletmesel karara ilişkin belgelerin yanında, işletmede veya işyerinde çalışan tüm işçilerin görev tanımları, işletme, işyeri organizasyon şeması, işten çıkarılacak işçilerin, işyeri şahsi sicil dosyası, görev tanımları ve çalıştıkları bölümleri gösteren kayıtlar ile fesihten önce ve sonrasını kapsayacak şekilde işçi alımı ve çıkarılmasını gösteren işyeri SGK bildirgeleri, davalı işyerine ait tasarruf tedbiri alınmasına neden olan fesih öncesi ve sonrasına ilişkin mali durumunu gösteren mali bilançolar getirilmeli, işyerinde keşif yapılarak, özellikle işletmenin faaliyet alanını ve iş organizasyonunu bilen uzman bilirkişiler aracılığı ile yeniden inceleme yapılmalı ve feshin yukarıda belirtilen ilkelere göre geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı net olarak belirlenmelidir. Mahkemece eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.06.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.