

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/655

Karar No. 2014/659

Tarihi: 20.01.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /18-21

- **EMEKLİLİK NEDENİYLE FESHİN OBJEKTİF OLARAK UYGULANMASININ GEREKMESİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**
-

ÖZETİ Bozma üzerine yapılan yargılama sonunda ise davalının emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin kuralı objektif bir şekilde uyguladığı, davacı gibi üretim bölümünde çalışan herhangi bir işçinin emekliliğe hak kazanmasına rağmen fiilen çalışanın bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre hükme esas bilirkşi raporunda emekli olup da çalışmaya devam eden iki işçinin bulunduğu, ayrıca Dairemizin temyiz incelemesinden geçen 2013/5703 Esas sayılı ve aynı nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçinin açtığı feshin geçersizliği davasında “yönetmeliğin ilgili maddesinin tüm işçiler hakkında eşit şekilde uygulandığını gösterir herhangi bir delilin sunulmadığı” gerekçesi ile davanın kabulüne karar verildiği ve kararın onandığı, bu nedenle işverenin emeklilik nedeni ile feshe ilişkin iç düzenlemesini objektif ve genel olarak uygulamadığı, bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı

r

DAVA :Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece bozma üzerine yapılan yargılama sonunda, davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Mahkemece “işveren tarafından davacı ile aynı pozisyonda olup çalışmaya devam eden çalışan olmadığının bildirildiği ancak dinlenen tanıkların ifadelerinde saat ücretli çalışmakta olup, emeklilik şartlarını taşımasına rağmen çalışmaya devam eden işçilerin bulunduğunu beyan etmeleri neticesinde davacı gibi diğer personel kapsamında bulunup emeklilik hakkını kazanmış olmalarına rağmen çalışmaya devam eden ve iş sözleşmeleri emeklilik sebebiyle sona erdirilmeyen işçilerin mevcut olduğu bu sebeple tüm işçiler hakkında yönetmeliğin eşit uygulanmaması sebebiyle feshin geçerli olmadığına ve davanın kabulüne” dair ilk kararın davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 15.10.2012 gün ve 2012/21537 Esas, 2012/22873 Karar ile “davalı işverence dosyaya sunulan yazıda davacıyla aynı pozisyonda olup çalışan personel olmadığı belirtilmesine karşın davacı tanıklarının beyanı, davacıyla aynı durumda olup çalışmaya devam eden personel bulunduğu yolundadır. İşveren cevabıyla tanık beyanları arasındaki çelişkinin giderilmesi ve gerçek durumun belirlenmesi bakımından uzman bir bilirkişiye işveren kayıt ve belgeleri üzerinde inceleme yaptırılarak personel yönetmeliğinin sözü edilen hükümlerinin genel ve objektif bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının saptanması yönünde rapor alınması ve oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken eksik araştırma ve inceleme ile yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçesi ile bozulmasına karar verilmiştir.

Bozma üzerine yapılan yargılama sonunda ise davalının emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin kuralı objektif bir şekilde uyguladığı, davacı gibi üretim bölümünde çalışan herhangi bir işçinin

emekliliğe hak kazanmasına rağmen fiilen çalışanın bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre hükme esas bilirkişi raporunda emekli olup da çalışmaya devam eden iki işçinin bulunduğu, ayrıca Dairemizin temyiz incelemesinden geçen 2013/5703 Esas sayılı ve aynı nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçinin açtığı feshin geçersizliği davasında “yönetmeliğin ilgili maddesinin tüm işçiler hakkında eşit şekilde uygulandığını gösterir herhangi bir delilin sunulmadığı” gerekçesi ile davanın kabulüne karar verildiği ve kararın onandığı, bu nedenle işverenin emeklilik nedeni ile feshe ilişkin iç düzenlemesini objektif ve genel olarak uygulamadığı, bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yaptığı 481.00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.822 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak oybirliği ile karar verildi. 20.01.2014