

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9594

Karar No. 2014/4494

Tarihi: 13.02.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İş. K. /6,17-21

• *FESHİN TUTARLILIK DENETİMİ AÇISINDAN İNCELENMESİNİN GEREKMESİ*

•

ÖZETİ Mevcut dosyada alınan bilirkişi raporu uyumsuzluğu çözmeye yeterli değildir. Öncelikle davacının çalıştığı Ankara'daki işyerine ilişkin istihdam bilgileri dosya kapsamına getirilmemiştir. Fesih öncesi ve sonrası söz konusu işyerine ve davalıya ait başka işyerlerine ilişkin altışar aylık SGK bildireleri getirtilerek işyerinde gerekirse keşif yapılarak işverenliğin fesihte tutarlı davranıp davranmadığı, özelleştirme kapsamında işçi çıkarımı olup olmadığı, davacının çalışabileceği pozisyonlara işçi alınıp alınmadığı, feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı konusunda insan kaynakları, hukukçu ve işletme yönetimi alanında uzman üçlü bilirkişi heyetinden denetime elverişli rapor alınarak sonuca gidilmesi gerekirken eksik araştırmayla karar verilmesi hatalıdır.

DAVA :Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacının davalı şirketin Ankara'daki Kurumsal İlişkiler Müdürlüğünde kapsam dışı işçi statüsü ile birer yıllık periyodik iş sözleşmeleri gereğince çalışmakta iken 28.11.2011 tarihinde tebliğ edilen fesih ihbaryla iş sözleşmesinin 31.12.2011 tarihi itibarıyla sona erdirilmiş olduğunun bildirildiğini, davacı ile her ne kadar belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmışsa da birden fazla üst üste (zincirleme) yapılmış olması sebebiyle belirsiz süreli hale geldiğini, feshi gerekçe olarak davacının çalıştığı birimin faaliyetinin sona ermesinin gösterildiğini, oysa davalı şirkete ait 22.11.2011 tarih 702 sayılı yazı ekinde Yönetim Kurulu'nun 21.11.2011 tarih 107 sayılı kararıyla aynı işlevi gören başka bir birim kurulmasına karar verildiğini, yapılan işlemin tamamen organizasyondaki isim değişikliğinden ibaret olup bu birimde yeni elemanların görevlendirileceğini, davacıya bu birimde görev alıp almayacağını sorulmadığını, fesihte son çare ilkesine uyulmadığını belirterek, davacının işe iadesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin alınan işletmesel karar neticesinde geçerli nedene dayanarak feshedildiğini, davacının emekliliğine de hak kazanmış olduğunu, dolayısıyla bir mağduriyeti olmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, iş sözleşmesinin işverence geçerli neden bulunmaksızın feshedildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Davalının unvanı yargılama sırasında değişmesine rağmen karar başlığında eski unvanın gösterilmesi hatalıdır.

2- 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 imkansız 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 geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihten kaçınma imkanlarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir.

Somut olayda davalı işverenliğin Ankara'da bulunan Kurumsal İlişkiler Müdürlüğü'nde çalışan davacının iş sözleşmesi 21.11.2011 tarih ve 107 sayılı Yönetim Kurulunca alınan karar doğrultusunda feshedilmiştir. Söz konusu kararda davacının çalıştığı birimin isminin "TTA A.Ş. Ankara İrtibat Bürosu" olarak değiştirilmesi ve özelleştirme nedeniyle geline aşama, yeniden yapılanma süreçleri ve gittikçe küçülen merkez ve taşra teşkilatı dikkate alındığında daha küçük yapı ve daha az sayıda personelle faaliyetin devamının uygun olacağı gerekçesiyle kapsam dışı çalışan personelin iş sözleşmelerinin feshedilmesi yönünde karar alındığı görülmektedir.

Mevcut dosyada alınan bilirkişi raporu uyuşmazlığı çözmeye yeterli değildir. Öncelikle davacının çalıştığı Ankara'daki işyerine ilişkin istihdam bilgileri dosya kapsamına getirilmemiştir. Fesih öncesi ve sonrası söz konusu işyerine ve davalıya ait başka işyerlerine ilişkin altışar aylık SGK bildirgeleri getirtilerek işyerinde gerekirse keşif yapılarak işverenliğin fesihte tutarlı davranıp davranmadığı, özelleştirme kapsamında işçi çıkarımı olup olmadığı, davacının çalışabileceği pozisyonlara işçi alınıp alınmadığı, feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı konusunda insan kaynakları, hukukçu ve işletme yönetimi alanında uzman üçlü bilirkişi heyetinden denetime elverişli rapor alınarak sonuca gidilmesi gerekirken eksik araştırmayla karar verilmesi hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.