

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

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No: 2005/10825**  
**Karar No: 2005/14175**  
**Tarihi: 21.04.2005**

- **FESHİN SON ÇARE OLARAK DÜŞÜNÜLMESİ**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNDE ARANMAYAN DİL BİLME KOŞULUNUN SONRADAN FESİH NEDENİ YAPILAMAMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

**ÖZETİ:** Davacının işe girdiği tarihte ve daha sonra düzenlenen hizmet sözleşmelerinde yabancı dil bilme koşulunun bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yabancı firma baştanberi ihracatla uğraşan kuruluş olmasına karşılık, davacıda aradığı özellikleri tesbit etmeden ve özellikle davacının yabancı dil bilmediğini bilerek işe almış ve ihracat asistanlığına yükseltmiştir. Davacının işyerindeki başka bir işte çalışamayacağı da kanıtlanmamıştır. Bu nedenlerle davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup.....

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşa geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteminde bulunmuştur.

Davalı vekili, şirketin ekmek mayası üreten, genel müdür ve bir kısım çalışanları yabancı uyruklu, bir Fransız şirketi olduğunu, „şirkette bir yabancı....dil bilmenin sıradan, birkaç yabancı dil bilmenin de olağan sayıldığını, davacının yabancı dil bilmediğini çalıştığı bölümde Rusça bilen elemana ihtiyaç

duyulduğundan yeni bir işçi alındığını, bunun üzerine kadroda fazlalık oluştuğunu, aynı işi yapan birkaç firma ile rekabetin sürdürülebilmesi için üretim maliyetini düşürmek gerektiğini, maliyeti düşürmenin en önemli yolunun gereksiz yere işçi istihdam etmemek olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme, savunmaya değer vermiş ve davacının hizmet sözleşmesinin, işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebeple feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak, işletmesel karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmesi gerekir. Başka bir anlatımla işverenin fesih konusunda keyfi kararları yargı denetimine tabidir.

Öte yandan, işletmesel kararlar varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. İşçiye başka işte çalıştırarak yada meslek içi eğitime tabi tutarak amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca, "fesih son çare olmalıdır"(ultima ratio) ilkesi gözetilmelidir..

Somut olayda, davacının işe girdiği tarihte ve daha sonra düzenlenen hizmet sözleşmelerinde yabancı dil bilme koşulunun bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yabancı firma baştanberi ihracatla uğraşan kuruluş olmasına karşılık , davacıda aradığı özellikleri tesbit etmeden ve özellikle davacının yabancı dil bilmediğini bilerek işe almış ve ihracat asistanlığına yükseltmiştir. Davacının işyerindeki başka bir işte çalışamayacağı da kanıtlanmamıştır. Bu nedenlerle davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup, 4857 Sayılı İş Kanunun 20/3.maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

**HÜKÜM:** Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-) Ceyhan İş Mahkemesinin 22.2.2005.Tarih 2004/126E.-2005/30K. Sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-) Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

3-) Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının (6.) aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,

4-) Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine, Davacıya ödenen kıdem ve ihbar tazminatının bu ücretten mahsubuna

5-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-) Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan 22 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 21.4.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.