

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2007/6137
Karar No: 2007/14537
Tarihi: 08.05.2007

● GEÇERLİ NEDENİ VE FESHİN SON ÇARE İLKESİNE UYULDUĞUNU KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLMASI

ÖZETİ: Davacının çalıştığı pozisyon kaldırılmış ise de, başka bir bölümde değerlendirilme olanağının bulunup bulunmadığı dosyadan anlaşılamamaktadır. Mahkemece davacının çalışabileceği boş bir pozisyonun varlığını kanıtlayamadığı ve son çare ilkesine uyulduğu gerekçesi ile dava reddedilmiştir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesine göre feshin geçerli nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. İşveren, feshin son çare olması ilkesine de uyulduğunu geçerli neden kapsamında ispatlamalıdır. Bu nedenle, işverenin bildirdiği deliller ve davacının karşı delilleri toplanarak, gerekirse uzman bir bilirkişiden rapor alınarak feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı belirlendikten sonra sonucuna göre bir karar verilmelidir.

DAVA; Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir

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

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Yargıtay Kararları

Davalı işveren, verimlilik amacıyla gerçekleştirilen yeniden yapılanma çerçevesinde organizasyon yapısında yapılan değişiklik sonucu davacının Planlama ve Lojistik ekip lideri olarak yaptığı işin üretim planlama sorumluluklarının görev alanına dahil edildiğini, davacının hizmetine ihtiyaç kalmaması nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesi ile davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacının dava konusu işyerinde Planlama Müdürü unvanı ile çalışmakta iken, kademe unvanlarında yapılan değişiklik üzerine 1.2.2006 tarihi itibarıyla Planlama Müdürlüğü unvanının Planlama ve Ekip Lideri şeklinde değiştirildiği, kısa bir süre sonra davacının anılan unvanla yaptığı işlerin Üretim Planlama sorumlularının görev alanına dahil edildiği ve davacının hizmetine ihtiyaç kalmadığı belirtilerek 20.2.2006 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davalı işveren, davacının değerlendirilebileceği boş bir pozisyon bulunmadığını savunmuştur. Davacının çalıştığı pozisyon kaldırılmış ise de, başka bir bölümde değerlendirilme olanağının bulunup bulunmadığı dosyadan anlaşılmamaktadır. Mahkemece davacının çalışabileceği boş bir pozisyonun varlığını kanıtlayamadığı ve son çare ilkesine uyulduğu gerekçesi ile dava reddedilmiştir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20.maddesine göre feshin geçerli nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. İşveren, feshin son çare olması ilkesine de uyulduğunu geçerli neden kapsamında ispatlamalıdır. Bu nedenle, işverenin bildirdiği deliller ve davacının karşı delilleri toplanarak, gerekirse uzman bir bilirkişiden rapor alınarak feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı belirlendikten sonra sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile davanın reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 8.5.2007 gününde oybirliğiyle karar verildi.