

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/19,21,29

T.C  
YARGITAY  
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/32546  
Karar No: 2007/4329  
Tarihi: 19.02.2007

- TOPLU İŞTEN ÇIKARTMA
- İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİRİLEN İŞÇİLERİN SEÇİMİNDE UYGULANAN YÖNTEMİN HUKUKA UYGUN OLMASI GENEL VE OBJEKTİF OLARAK UYGULANMIŞ OLMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ:** Davalı işveren, işyerinin birleşme nedeni ile devrinden sonra işgücü fazlalığı ortaya çıktığını, sendika ile yaptıkları görüşme sonucunda gönüllü olarak ayrılmak isteyenle ile emekliliğe hak kazananların öncelikle işten çıkarılmasına karar verildiğini, iş sözleşmesinin feshinde sendika ile yapılan görüşme tutanağında belirtilen kriterlerin dikkat alındığını savunmaktadır. Bu savunma karşısında öncelikle yapılması gereken iş; birleşme nedeni ile iş gücü fazlalığının doğup doğmadığının belirlenmesi, daha sonra iş sözleşmem feshedilen işçilerin seçiminde dikkate alınan kriterin objektif ve genel olarak uygulanıp uygulanmadığının tespitidir, işgücü fazlalığı durumunda iş sözleşmesi feshedilen işçini: seçiminde işverence bir kriter dikkate alınmış ise. kriterin hukuken korunabilir olması objektif ve genel olarak uygulanması yeterlidir. Bu anlamda önce gönüllü olanların sonra d emekliliği gelenlerin çıkarılması uygun bir kriterdir.

**DAVA:** Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

## Yargıtay Kararları

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

İş sözleşmesinin geçerli neden olmadan davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirten davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, şirketin tütün işletme işi ile uğraştığını, davacının dahi önce çalıştığı Dimon Tütün A.Ş. nin Spierer Tütün A.Ş.ye devredilmek suretiyle birleştiğini davanın iş sözleşmesinin devralan Spierer A.Ş.ye geçtiğini, birleşme sonrası kalite standardı için tek işletmede çalışma, işletmenin her aşamasındaki işlerin daha az işçi çalıştırarak daha verimli gerçekleştirilmesi gibi alman kararlar neticesinde işletmedeki birim amirlerinin kendi birimlerinde açığa çıkan işçi sayısını bildirdiğini, bunun üzerine toplu işçi çıkarmaya ilişkin işlemler yapıldığını, bu çerçevede sendika ile yapılan görüşmede gönüllü ayrılmaya işverenin kabulüne bağlı olarak öncelik tanınmasına, yine emeklilik statüsünde çalışanlar ile emekliliğe hak kazananlar için işletmenin sözleşmenin feshinde ihtiyacı göz önünde tutularak işverenin kabul etmesi şartıyla öncülük tanınmasına karar verildiğini, davacının birleşme Öncesi Dimon A.Ş. de çalıştığını, davalı şirkette de davacı kadrosunda çalışan işçi bulunduğunu, bu sebeple davacının açığa çıktığını, ayrıca başka birimde değerlendirilmenin de mümkün olmadığını, feshin geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davalı işverenin birleşme sonucu işyeri devraldığı ve yeni yapılanmaya gittiği, bu yapılanma sonucu kadro fazlalığı meydana geldiği ve toplu işçi çıkarma yoluna gidildiği kabul edilmekle birlikte, davalı işverenin sosyal seçim kriterine uymadığı, davalı işverenin çıkarılan işçilerin seçiminde verimlilik ve performans durumlarının dikkate alındığını belirtmesine rağmen, bölüm amirlerinin sadece işçi fazlalığından söz ettikleri. çıkarılan işçiler açısından verimlilik ve performans değerlendirmesi yönünde bir değerlendirme bulunmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Davalı işveren, işyerinin birleşme nedeni ile devrinden sonra işgücü fazlalığı ortaya çıktığını, sendika ile yaptıkları görüşme sonucunda gönüllü olarak ayrılmak isteyenle ile emekliliğe hak kazananların öncelikle işten çıkarılmasına karar verildiğini, iş sözleşmesinin feshinde sendika ile yapılan görüşme tutanağında belirtilen kriterlerin dikkat alındığını savunmaktadır. Bu savunma karşısında öncelikle yapılması gereken iş; birleşme nedeni ile iş gücü fazlalığının doğup doğmadığının belirlenmesi, daha sonra iş sözleşmesi feshedilen işçilerin seçiminde dikkate alınan kriterin objektif ve genel olarak uygulanıp uygulanmadığının tespitidir, işgücü fazlalığı durumunda iş sözleşmesi feshedilen işçini: seçiminde işverence bir kriter dikkate alınmış ise. kriterin hukuken korunabilir olması objektif ve genel olarak uygulanması yeterlidir. Bu anlamda önce gönüllü olanların sonra d emekliliği gelenlerin çıkarılması uygun bir kriterdir. İşverence başka kriterlerin dikkat alınmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine karar verilmesi doğru olmaz.

### *Yargıtay Kararları*

---

Mahkemece gerekirse işyerinde keşif yapılarak; biri işyerinin faaliyet konusunda uzman, biri muhasebeci veya mali müşavir ve diğeri bir hukukçudan oluşan bilirkişi kurulu aracılığı ile belirtilen hususlar kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalı ve sonucuna göre kara verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.2.2007 gününde oybirliğiyle karar verildi.