

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

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2005/37555

Karar No: 2006/3454

Tarihi: 13.02.2006

- İHBAR KIDEM TAZMİNATININ PEŞİN ÖDENEREK İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİNDEN SONRA EMEKLİLİK
- İŞ SÖZLEŞMESİ İŞVEREN TARAFINDAN İHBAR ÜCRETİ PEŞİN OLARAK ÖDENEREK FESİH EDİLMESİNDEN SONRA EMEKLİ OLUNMASININ FESHİN İŞVEREN TARAFINDAN YAPILDIĞI GERÇEĞİNİ DEĞİŞTİRMEMESİ

ÖZETİ: Dairemizin uygulamasına göre ihbar tazminatı ödenmeden önce, önel süresi içinde, işçinin emekliye ayrılması durumunda iş sözleşmesi onun tarafından feshedilmiş sayılmakta ve işe iade davasını açma hakkının bulunmadığı kabul edilmektedir. Somut olayda ise, davacının iş sözleşmesi 27.5.2005 tarihli fesih bildirimi ile 28.5.2005 tarihi itibarıyla feshedilmiş olup, aynı gün ihbar ve kıdem tazminatı ödenmiş bulunmaktadır. Davacı ihbar ve kıdem tazminatı ödendikten sonra 24.8.2005 tarihinde yaşlılık aylığı tahsis talebinde bulunmuş ve kendisine 1.9.2005 tarihi itibarıyla aylık bağlanmıştır. İş sözleşmesi işverence feshedilip ihbar tazminatı ödendikten sonra davacı işçinin emekliye ayrılması iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği gerçeğini değiştiremez. Mahkemece işin esasına girilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması doğru değildir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliği 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 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.

Davalı işveren, şirketin son iki yıldır zarar etmesi ve işyerinde CP 4 üretim biriminin kesin ve devamlı surette faaliyetine son verilmesi üzerine davacının çalıştığı birimde kadro fazlalığı olduğu için iş sözleşmesinin feshedildiğini, İMKB'ye gönderilen 27.4.2005 tarihli yazı ve aynı tarihli Yönetim Kurulu Kararı uyarınca şirket zararının ortadan kaldırılmasına yönelik yeniden yapılanma çalışmaları içinde olduğuna, hedef pazarlar için katma değeri yüksek özel ürünlere yöneleneceğine ve Kurtköy Tekstürize İplik İşletmesi ile Adana fabrikasındaki bazı üretim makinelerinin kapatılacağına ve yaklaşık 500 işçinin iş sözleşmelerinin feshine karar verildiğini, iş sözleşmesi feshedilirken İş Kanunu'nun 29.maddesi uyarınca sendika temsilcileri ile yapılan görüşme ve protokolde kararlaştırılan kriterlerin dikkate alındığını, feshin geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının ihbar öneli içinde emekliye ayrılması nedeniyle iş sözleşmesinin onun tarafından feshedildiği sonucuna varılarak işe iade isteginin reddine karar verilmiştir.

Dairemizin uygulamasına göre ihbar tazminatı ödenmeden önce, önel süresi içinde, işçinin emekliye ayrılması durumunda iş sözleşmesi onun tarafından feshedilmiş sayılmakta ve işe iade davasını açma hakkının bulunmadığı kabul edilmektedir. Somut olayda ise, davacının iş sözleşmesi 27.5.2005 tarihli fesih bildirimi ile 28.5.2005 tarihi itibarıyla feshedilmiş olup, aynı gün ihbar ve kıdem tazminatı ödenmiş bulunmaktadır. Davacı ihbar ve kıdem tazminatı ödendikten sonra 24.8.2005 tarihinde yaşlılık aylığı tahsis talebinde bulunmuş ve kendisine 1.9.2005 tarihi itibarıyla aylık bağlanmıştır. İş sözleşmesi işverence feshedilip ihbar tazminatı ödendikten sonra davacı işçinin emekliye ayrılması iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği gerçeğini değiştiremez. Mahkemece işin esasına girilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması doğru değildir.

Somut olayda, işyerinde CP 4 bölümünün kapatıldığı konusunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmamaktadır. Bölüm kapatmanın şirketin zarar etmesi sonucu alınan yeniden yapılanma kararı çerçevesinde yapıldığı, işten çıkarmada sendika temsilcileri ile yapılan protokolde belirtilen kriterlerin göz önüne alındığı davalı işverence ileri sürülmüş ve bu konuda 27.4.2005 tarihli Yönetim Kurulu

Kararı, İMKB'na yazılan aynı tarihli yazı ve 2.5.2005 tarihli toplantı tutanağı sunulmuştur. Davacı kapatılan bölümde çalışmadığını, kapatılan bölümdeki işçilerin kendi bölümüne aktarıldığını, ayrıca fesihten önce ve sonra yeni işçi alındığını belirtmiştir. Davacının iddiaları ve davalı işverenin savunmaları işyerinde uzman bilirkişiler aracılığı ile incelemeyi gerektirmektedir. Gerçekten, bölüm kapatma nedeniyle işçi fazlalığı oluşup oluşmadığı, davacının kapatılan bölümde çalışıp çalışmadığı, kapatılan bölümdeki personelin ne şekilde değerlendirildiği, fazlalık teşkil eden personel sayısı, fazla olan personelin seçiminde ve fesihte objektif davranılıp davranılmadığı, sosyal seçim kriterlerinin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı, fesihten önce veya sonra işe alınanların sayısı ve nitelikleri, davacının çalıştığı bölüme ya da aynı düzeyde başka bölüme alınıp alınmadıkları, feshin son çare olduğu ilkesinin uygulanma olanağının bulunup bulunmadığı, feshe son çare olarak bakılıp bakılmadığı dosya içeriğinden tam olarak anlaşılamamaktadır. Bu nedenle, biri işyerinde yapılan üretim, diğerleri hukuk ve işletme konularında uzman olmak üzere üç kişilik uzman bilirkişi kurulu aracılığı ile işyerinde inceleme yapılarak yukarıda belirtilen hususları içerecek şekilde alınacak rapor sonucuna göre işe iade isteği hakkında bir karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.2.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.