

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/22889
Karar No: 2006/31255
Tarihi: 27.11.2006

- İŞLETME İÇİ VE İŞLETME DIŞI NEDENLERLE FESİH
- İŞGÜCÜ FAZLALIĞINDA EMEKLİ OLANLARIN OBJEKTİF VE GENEL BİR UYGULAMAYA TABİ TUTULMASININ GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLMASI
- İŞGÜCÜ FAZLALIĞININ BULUNUP BULUNMADIĞININ EMEKLİLİĞE HAK KAZANMIŞ OLMANIN OBJEKTİF BİR ÖLÇÜT OLARAK KULLANILIP KULLANILMADIĞININ UZMAN BİLİRKİŞİLERCE BELİRLENMESİ

ÖZETİ: Dairemiz uygulamasına göre işyerinde ekonomik, teknolojik, yeniden yapılanma gibi işletme içi veya işletme dışı nedenlerle meydana gelen işgücü fazlalığından dolayı işçi çıkarılmasında emekliliğe hak kazanmış olanların seçilmesi ve bu durumdaki personelin objektif ve genel bir uygulamaya tabi tutulması geçerli neden kabul edilmektedir. Somut olay bakımından, davalı işverenin savunmasında belirttiği nedenler işyeri kayıtları üzerinde inceleme yapılmasını gerektirmektedir. Mahkemece yapılacak iş; işletme, muhasebe ve hukuk konularında uzman olan üç kişilik bilirkişi kurulu aracılığı ile işyeri kayıtları üzerinde inceleme yapılarak işyerinde işgücü fazlalığının oluşmasına neden olan ekonomik, teknolojik veya yeniden yapılanma gibi olgular bulunup bulunmadığını saptamak, işçi fazlalığı söz konusu ise emekliliğe hak kazanmanın ölçüt olarak

dikkate alınıp alınmadığı, alınmış ise bunun objektif ve genel bir uygulamaya tabi tutulup tutulmadığını belirlemek ve sonucuna göre bir karar vermekten ibarettir. Eksik inceleme ile davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır.

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı 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 boştaki geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, şirketin özelleştirme kapsamına alınması ve Kamu İktisadi Devlet Teşekkülü iken, Özelleştirme Yüksek Kurulu tarafından 4 ayrı anonim şirkete dönüştürülmesi üzerine şirketin tekelinde olan tütün alım satım ve dağıtımının işinin tekel olmaktan çıktığını, yasa ile yapılan destekleme alımlarının kaldırıldığını, alınan tütüne kota getirildiğini, Tütün İşleme Fabrikasında bu işlemde otomasyona gidilerek daha üstün bir kalitede yapılmasının sağlandığını, destekleme alımlarının kaldırılması ile alınan tütün oranının azaldığını, buna karşın işgücü maliyetlerinin arttırıldığını, Pazar kayıplarının da eklenmesi ile şirketin ekonomik darboğaza girdiğini, bu darboğaz nedeni ile bazı ünitelerin kapatılmasına, şirketin küçültülmesine karar verildiğini ve bir kısım daimi ve geçici işçinin iş sözleşmelerinin feshedildiğini, bu kapsamda verimi olmayan bir takım fabrika müdürlükleri ve başmüdürlüklerinin kapatıldığını, halen faaliyet gösteren sigara fabrikalarının sosyal amaçlı olarak tutulduğunu, ekonomik darboğaza yol açan işçi fazlasının tasfiyesinde emekliliği hak etmiş işçilerin seçilmesinin iyi niyet göstergesi olduğunu, feshin geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece personel fazlalığının davacıya etkisi ile ilgili herhangi bir delil sunulmadığı, davacının yaptığı iş ve kadrosuyla da ilgili bir personel fazlalığının oluşup oluşmadığı ve bunun sonucunda davacının iş sözleşmesinin feshi zorunluluğunun doğup doğmadığının somut delillerle kanıtlanmadığı, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dairemiz uygulamasına göre işyerinde ekonomik, teknolojik, yeniden yapılanma gibi işletme içi veya işletme dışı nedenlerle meydana gelen işgücü fazlalığından dolayı işçi çıkarılmasında emekliliğe hak kazanmış olanların seçilmesi ve bu durumdaki personelin objektif ve genel bir uygulamaya tabi tutulması geçerli neden kabul edilmektedir. Somut olay bakımından, davalı işverenin

Yargıtay Kararları

savunmasında belirttiği nedenler işyeri kayıtları üzerinde inceleme yapılmasını gerektirmektedir. Mahkemece yapılacak iş; işletme, muhasebe ve hukuk konularında uzman olan üç kişilik bilirkişi kurulu aracılığı ile işyeri kayıtları üzerinde inceleme yapılarak işyerinde işgücü fazlalığının oluşmasına neden olan ekonomik, teknolojik veya yeniden yapılanma gibi olgular bulunup bulunmadığını saptamak, işçi fazlalığı söz konusu ise emekliliğe hak kazanmanın ölçüt olarak dikkate alınıp alınmadığı, alınmış ise bunun objektif ve genel bir uygulamaya tabi tutulup tutulmadığını belirlemek ve sonucuna göre bir karar vermekten ibarettir. Eksik inceleme ile davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.11.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.