

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/5584
Karar No: 2006/7867
Tarihi: 27.03.2006

- EMEKLİLİĞE HAK KAZANMIŞ 30 YIL HİZMETİ BULUNMUŞ BİR İŞÇİNİN BU DURUMUNUN YETERSİZLİKTEN KAYNAKLANAN BİR FESİH NEDENİ OLARAK DEĞERLENDİRİLEMEYECEĞİ
- MEVCUT KADRONUN NORM KADRODAN AZ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Davalı işveren fesih bildiriminde bankanın çağdaş bankacılık ve uluslararası rekabet gereklerine göre çalışması ve özelleştirmeye hazırlanması için yeniden yapılandırılmasını sağlamak amacı ile emekliliğe hak kazanmış, 30 yıldan fazla hizmeti bulunan davacının objektif ve genel bir uygulama çerçevesinde iş sözleşmesinin feshedildiğini belirtmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, sözü edilen fesih nedenine göre işçinin yetersizliğine dayanıldığını söyleme olanağı bulunmamaktadır. Kaldı ki, yetersizliğin davalı işverence ispatlanması ve fesihden önce İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca işçinin savunmasının alınması gerekir. Davalı işveren davacının yetersizliğini iddia ve ispat etmiş olmadığı gibi, fesihden önce savunmasını da almamıştır.

Dairemiz uygulamasına göre Personel Yönetmeliğinde emekliliği hak etmiş ve belli bir yaş sınırına gelmiş personelin işten çıkarılacağına ilişkin hükmün objektif ve genel olarak uygulanması geçerli neden kabul edilmekte ise de, somut olayda; davacının işe girdiği tarihte Yönetmelikte bu anlamda bir hüküm bulunmadığı gibi, Yönetmelikte

sonradan yapılan bu değişikliğin davacı tarafından kabul edildiğine dair yazılı bir belge de sunulmamıştır. Öte yandan, işyerinde personel fazlalığı bulunması halinde, sosyal seçim kriteri olarak, hizmeti 30 yılı bulan ve emekliliğe hak kazanmış olanların işten çıkartılacak işçilerin seçiminde göz önünde bulundurulması mümkün ise de, somut olayda, davalı banka Yönetim Kurulunun 15.6.2004 tarihli kararında görev düzeyinde norm kadro belirlenmiş olup, bazı görev unvanları için belirlenen norm kadronun mevcut kadrodan fazla olduğu, bazı görevler için ise mevcut kadrodan az olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre mevcut kadro belirlenen norm kadrodan az olduğu takdirde personel fazlalığından söz edilemeyecektir.

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

Yerel mahkeme, isteği 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 boшта geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, bankanın çağdaş bankacılık ve uluslar arası rekabet gereklerine göre çalışması ve özelleştirmeye hazırlanmasını sağlamak amacıyla ciddi bir personel indirimine gidildiğini, bu nedenle Yönetmeliğin 110. maddesi uyarınca 30 yılını dolduran ve emekliliğe hak kazananların işten çıkarıldığını, bu özellikleri taşıyan davacının iş sözleşmesinin de aynı gerekçe ile feshedildiğini, feshin geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Aynı konu ile ilgili daha önce Dairemize intikal eden bir kısım dava dosyalarında davalı işverenin 8.8.2001 tarih ve 423 sayılı Yönetim Kurulu kararında 20.200 olarak belirlenen norm kadroya göre ihtiyaç fazlası personel bulunduğu gerekçesi ile 30 yıllık hizmet süresini dolduran ve emekliliğe hak kazanmış personelin objektif ve genel bir uygulama sonucu işten çıkarılmasının geçerli nedene dayandığı belirtilerek işe iade talebi reddedilmişti. Ancak, daha sonra yine aynı gerekçe ile işten çıkarılan bir kısım işçinin Dairemize intikal eden

dava dosyalarında davalı işverenin 15.6.2004 gün ve 12/153 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile bu defa norm kadronun 22.239 olarak belirlediği, bu norm kadro çerçevesinde yeni personel alımına başladığı anlaşılmıştır. Yönetim Kurulunun anılan kararı toplu işten çıkarma tarihine en yakın ve fesihden önceki tarihi taşıdığından bu karara göre davalı işverenin söz konusu uygulamasının yeniden değerlendirilmesi gerekmiştir.

Davalı işveren fesih bildiriminde bankanın çağdaş bankacılık ve uluslar arası rekabet gereklerine göre çalışması ve özelleştirmeye hazırlanması için yeniden yapılandırılmasını sağlamak amacı ile emekliliğe hak kazanmış, 30 yıldan fazla hizmeti bulunan davacının objektif ve genel bir uygulama çerçevesinde iş sözleşmesinin feshedildiğini belirtmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, sözü edilen fesih nedenine göre işçinin yetersizliğine dayanıldığını söyleme olanağı bulunmamaktadır. Kaldı ki, yetersizliğin davalı işverence ispatlanması ve fesihden önce İş Kanunu'nun 19.maddesi uyarınca işçinin savunmasının alınması gerekir. Davalı işveren davacının yetersizliğini iddia ve ispat etmiş olmadığı gibi, fesihden önce savunmasını da almamıştır.

Davalı banka Yönetim Kurulunun 25.5.2005 tarih ve 158 sayılı kararı ile İnsan Kaynakları Yönetmeliğinin "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi" başlıklı 110.maddesinin 110.3 fıkrasına (D) bendi olarak "emekliliğe tabi 30 (otuz) hizmet yılını dolduranlar Bankada çalıştırılmaz. Bu durumdaki personelin yasalar ve yönetmeliklerden doğan tüm parasal hakları ödenmek kaydıyla sözleşmeleri feshedilir" hükmü eklenmiştir. Dairemiz uygulamasına göre Personel Yönetmeliğinde emekliliği hak etmiş ve belli bir yaş sınırına gelmiş personelin işten çıkarılacağına ilişkin hükmün objektif ve genel olarak uygulanması geçerli neden kabul edilmekte ise de, somut olayda; davacının işe girdiği tarihte Yönetmelikte bu anlamda bir hüküm bulunmadığı gibi, Yönetmelikte sonradan yapılan bu değişikliğin davacı tarafından kabul edildiğine dair yazılı bir belge de sunulmamıştır.

Öte yandan, işyerinde personel fazlalığı bulunması halinde, sosyal seçim kriteri olarak, hizmeti 30 yılı bulan ve emekliliğe hak kazanmış olanların işten çıkartılacak işçilerin seçiminde göz önünde bulundurulması mümkün ise de, somut olayda, davalı banka Yönetim Kurulunun 15.6.2004 tarihli kararında görev düzeyinde norm kadro belirlenmiş olup, bazı görev unvanları için belirlenen norm kadronun mevcut kadrodan fazla olduğu, bazı görevler için ise mevcut kadrodan az olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre mevcut kadro belirlenen norm kadrodan az olduğu takdirde personel fazlalığından söz edilemeyecektir. Dosya içeriğine göre bir kısım görev unvanları açısından personel ihtiyacının ortaya çıktığı ve davalı işverence fesihden sonra çok sayıda personel alımına başvurulduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, öncelikle norm kadroya göre fazlalık teşkil eden personelin diğer bölümlerde değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığının araştırılması ve son çare olarak feshe başvurulması gerekir.

Yargıtay Kararları

Mahkemece davacının diğer bölümlerde değerlendirilme olanağı bulunup bulunmadığı araştırılmamıştır. Bu nedenle yapılacak iş, gerekirse bir bankacı bilirkişi aracılığı ile inceleme yaptırılarak sonucuna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. 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, 27.3.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.