

İlgili Kanun / Madde
4857.S.İşK/18-21,29

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/2990
Karar No: 2006/6997
Tarihi: 20.03.2006

- İŞVERENİNİN TOPLU İŞTEN ÇIKARTMA PROSÜDÜRÜNE UYMAMASININ TEK BAŞINA FESHİ GEÇERSİZ KILMAYACAĞI
- İŞYERİ KAPATMANIN GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLABİLMESİ İÇİN GERÇEK VE SÜREKLİLİK TAŞIYAN BİR NİTELİKTE OLMASININ GEREKMESİ
- GERÇEK BİR KAPATMA DURUMUNDA DA VARSA İŞVERENİN BAŞKA İŞYERLERİNDE İŞÇİLERİN DEĞERLENDİRME OLANAĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ

ÖZETİ: Öncelikle belirtmek gerekir ki, davalı işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde belirtilen toplu işçi çıkarma prosedürüne uymamış olması Dairemiz uygulamasına göre tek başına feshi geçersiz kılmaz. Toplu işçi çıkarma yöntemine uyulmadığı gerekçesi ile feshin geçersiz olduğuna ilişkin mahkemenin vardığı sonuç isabetli değildir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebeple iş sözleşmesinin işverence feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşyerinin kapatılmış olması veya faaliyetin durdurulmasının, işyerinin gereğinden kaynaklanan geçerli bir sebep olduğu açıktır. Ancak, geçerli fesih nedeni yapılan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulmasının

gerçek ve sürekli olması gerekir. Başka bir anlatımla, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması muvazaalı veya geçici nitelikte ise buna bağlı olarak yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Zira muvazaalı olarak işyeri kapatılmış veya faaliyeti durdurulmuş ise gerçek bir kapatma veya faaliyet durmasından söz edilemez. Gerçek ve süreklilik niteliğini taşıyan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulması, işverenin başka bir işyeri yoksa veya başka bir işyerinde değerlendirme imkanı bulunmuyorsa işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabul edilmelidir.

Öte yandan, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması gerçek ve sürekli ise bunun hangi nedene dayandığı, işverenin burada kusurlu olup olmadığı, bunun sendikal nedene dayanıp dayanmadığı da önemli değildir. İş güvencesi hükümleri yönünden üzerinde durulması gereken husus, kapatma veya faaliyete son verilmesinin gerçek olup olmadığı ve sürekli bir ifa imkansızlığına yol açıp açmadığıdır.

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

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, sendikaya üye olduğunun işverence öğrenilmesi üzerine, sendikanın yetki almasını ve sendikal faaliyeti engellemek amacıyla, önce istifa dilekçeleri imzalatılmak istendiğini, kabul edilmeyince iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan 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, ekonomik nedenlerden dolayı işyerinin kapatılması nedeniyle davacının iş sözleşmesinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Yargıtay Kararları

Mahkemece davacı ve arkadaşlarının sendikaya üye olduklarının işverence öğrenilmesi üzerine, sendikal faaliyetleri engellemek ve sendikanın yetki olarak TİS imzalamasını ortadan kaldırmak için davacıların iş sözleşmelerinin feshedildiği, davalı işverence sendikanın yetkisine itiraz edildiği ancak itirazın reddedilip Yargıtay'ca da onandığı, toplu işçi çıkarmanın emredici usul hükümlerine ve yasal sürelerle uyulmadığı, davalı işletmede ekonomik krize neden olacak önemli bir mali problemin bulunmadığı, genel ekonomik durumda ve deri sektöründe olumlu ve ihracatın söz konusu olduğu, döviz kurlarında Şubat 2001 sonrası olan değişimlerin risk doğurmayacak aralıkta olduğu, döviz kurlarında genel ekonomik durum ve deri sektörünün toplam ihracatında azalmaya sebep olacak ani ve önemli değişimlerin olmadığı, özel olarak işyerinin kötü yönetiminden yönetsel hatadan kaynaklanan bir krizin de işten çıkarmanın geçerli bir sebebi olarak kabul edilemeyeceği, davalı işverenin üzerine düşen ispat külfetini yerine getiremediği, feshin son çare olduğu ilkesinin uygulanmadığı, toplu işçi çıkarma hükümlerine uyulmamasının feshi geçersiz hale getireceği, feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı işyerinde sendikal örgütlenme ve sendikanın yetki belgesi alma süreci içerisinde davalı işverenin işyerindeki faaliyeti durdurduğu, bu nedenle davacı dahil 25 işçinin tazminatları ödenmek suretiyle iş sözleşmelerinin feshedildiği anlaşılmaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davalı işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde belirtilen toplu işçi çıkarma prosedürüne uymamış olması Dairemiz uygulamasına göre tek başına feshi geçersiz kılmaz. Toplu işçi çıkarma yöntemine uyulmadığı gerekçesi ile feshin geçersiz olduğuna ilişkin mahkemenin vardığı sonuç isabetli değildir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebeple iş sözleşmesinin işverence feshedebileceği düzenlenmiştir. İşyerinin kapatılmış olması veya faaliyetin durdurulmasının, işyerinin gereğinden kaynaklanan geçerli bir sebep olduğu açıktır. Ancak, geçerli fesih nedeni yapılan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulmasının gerçek ve sürekli olması gerekir. Başka bir anlatımla, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması muvazaalı veya geçici nitelikte ise buna bağlı olarak yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Zira muvazaalı olarak işyeri kapatılmış veya faaliyeti durdurulmuş ise gerçek bir kapatma veya faaliyet durmasından söz edilemez. Gerçek ve süreklilik niteliğini taşıyan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulması, işverenin başka bir işyeri yoksa veya başka bir işyerinde değerlendirme imkanı bulunmuyorsa işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabul edilmelidir. Ayrıca, kapatma veya faaliyetin durdurulması geçici nitelik arz ediyorsa fesihden önce ücretli izin veya işçinin yazılı muvafakati alınarak ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınması gibi tedbirlere başvurulması gerekir.

Yargıtay Kararları

Öte yandan, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması gerçek ve sürekli ise bunun hangi nedene dayandığı, işverenin burada kusurlu olup olmadığı, bunun sendikal nedene dayanıp dayanmadığı da önemli değildir. İş güvencesi hükümleri yönünden üzerinde durulması gereken husus, kapatma veya faaliyete son verilmesinin gerçek olup olmadığı ve sürekli bir ifa imkansızlığına yol açıp açmadığıdır.

Somut olayda, davalı işverenin dava konusu işyerindeki faaliyeti durdurduğuna ilişkin Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimde bulunduğu anlaşılmaktadır. Ancak, davacı tanıkları, faaliyeti durdurulan dava konusu işyerinde yapılan işlerin başka bir işyerinde fason olarak yaptırılmaya başlandığını, sendikaya üye olmayan 11 işçinin bu işyerinde çalıştırılmaya başlandığını belirtmişlerdir. Davalı tanıkları da davalı işverenin Sefaköy-İstanbul'da konfeksiyon işyeri bulunduğunu açıklamışlardır. Bu durumda, öncelikle işyerinde keşif yapılarak faaliyetin durdurulmasının gerçek ve sürekli olup olmadığı bilirkişi aracılığı ile tespit edilmelidir. Gerçek ve sürekli bir faaliyetin durdurulmasından söz edilebilecek ise varsa davalının başka işyerlerinde, davacının değerlendirilme olanağı bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Davalı işverenin başka bir işyeri yoksa veya davacının başka bir işyerinde değerlendirilme olanağı bulunmuyorsa feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmelidir. Aksi halde; faaliyetin durdurulmasının gerçek ve sürekli olmasına rağmen davacının, başka bir işyerinde değerlendirilme olanağı bulunuyorsa ya da faaliyetin muvazaalı olarak durdurulduğu veya geçici olduğu anlaşılmakta ise şimdiki gibi davanın kabulüne karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz haremmin istek halinde ilgiliye iadesine, 20.3.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.