

İlgili Kanun / Madde
4857.S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/3009
Karar No: 2006/7002
Tarihi: 20.03.2006

- İŞLETME GEREKLERİNDEN KAYNAKLANAN FESİH
- NORM KADRO UYGULAMASINA GÖRE KADRO FAZLASININ OLMAMASI
- İŞE İADE TAZMİNATININ OLAYIN ÖZELLİĞİNE GÖRE ALT SINIRDAN BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre, davalı işverenin işletmenin gereklerine dayalı olarak işyerinde 30 yılını dolduran ve emekliliğini kazanan işçilerin iş sözleşmelerini feshettiği, ancak norm kadro uygulamasına göre işyerinde şube yönetmeni kadrosunda çalışan davacının, kadro fazlası olmadığı, feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir. Ancak, işyerinde 30 yılını dolduran ve emekliliğe hak kazananların iş sözleşmesinin feshedilmesi nedenine göre, işe başlatmama tazminatının alt sınır olan 4 aylık ücret yerine, üst sınır olan 6 aylık ücret olarak belirlenmesi hatalı bulunmuştur.

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:

Yargıtay Kararları

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiş, işe başlatmama tazminatı üst sınır olan 8 aylık ücret üzerinden belirlenmiştir.

Karar taraflar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işverenin işletmenin gereklerine dayalı olarak işyerinde 30 yılını dolduran ve emekliliğini kazanan işçilerin iş sözleşmelerini feshettiği, ancak norm kadro uygulamasına göre işyerinde şube yönetmeni kadrosunda çalışan davacının, kadro fazlası olmadığı, feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir. Ancak, işyerinde 30 yılını dolduran ve emekliliğe hak kazananların iş sözleşmesinin feshedilmesi nedenine göre, işe başlatmama tazminatının alt sınır olan 4 aylık ücret yerine, üst sınır olan 6 aylık ücret olarak belirlenmesi hatalı bulunmuştur.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni dikkate alınarak taktiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE,**

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE,**

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yapmış olduğu 32.90 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 20.3.2006 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY: Davacının iş akdinin "...Bankanın çağdaş bankacılığın ve uluslararası rekabetin gereklerine göre çalışması ve özelleştirmeye hazırlanması için yeniden yapılandırılmasını sağlamak amacından kaynaklanan işletme gerekleri ile birlikte Bankamızda emeklilik hakkını kazanmış olmanızda dikkate alınarak emekliliğe hak kazanan ve 30 yıl ve üzeri hizmeti olan tüm çalışanlarımız için

Yargıtay Kararları

yapılan objektif ve genel bir uygulamanın gereği olarak...” feshedildiği belirtilmektedir.

Davalı banka cevaplarında; “...Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulunun 31.12.2003 dönemine ait mali bünye raporunun personele ilişkin maddelerinde; bankada hizmet yapan personelin %20'si ön lisans, %29'u lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim almış olup, personelin %57'si 11 ila 25 yıl kıdeme sahip olduğunu, kıdem ortalamasının, Türk Bankacılık sektörü ortalamasının üzerinde olan Banka Personelinin %29'unun lisans ve lisans üstü öğrenim görmüş kişilerden oluşması...” olumsuz unsur olarak kabul edilmiştir denilmektedir.

Yine aynı kanununun 17.8.2005 tarihli raporlarında da “...bankanın ortaokul ve lise mezunu personel sayısının toplam personelin yaklaşık %50'sini oluşturduğu bu oranın Türkiye Bankacılık sektöründe %37.85 olarak gerçekleştiği, Yüksek Öğrenim Kurumlarından mezun olan personel sayısının toplam personel sayısına oranı bankada %50.75 iken, Türkiye Bankacılık sektöründe bu oran %62.15 olup lisan bilen personel sayısının %3.53 gibi çok düşük bir oranda bulunduğu belirtilmektedir.

Banka, sektör ile rekabet edebilmesi için yüksek okul mezunu, teknolojiyi iyi bilen ve yabancı lisana vakıf personele bankanın takviye edilmesi için "sosyal seçim ölçütü" dikkate alınarak insan kaynakları yönetmeliğinde değişiklik yapılarak 30 hizmet yılını dolduran personelin işine son verilme yönüne gittiğini belirtmektedir.

Banka Yönetim kurulunun 25.5.2005 tarih ve 158 sayılı kararı ile İnsan Kaynakları Yönetmeliğinin “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi başlıklı 110. maddesinin 110. fıkrasına (D) bendi olarak "emekliliğe tabi 30 (otuz) hizmet yılını dolduranlar Bankada çalıştırılmaz hükmü eklenmiştir. Dairenin 21.11.2005 günlü kararlarında, işverenin ülke çapında genel bir uygulama yaptığı da kabul edilmiştir. Dairenin bir başka kararında ise aynı görüş tekrarlanmakta beraber yönetmeliğin işçi tarafından kabul edildiğine dair yazılı belge bulunmadığı belirtilmekte ancak, bu durumun sonucunun ne olacağına değinilmemekte ve bozma kararı da bu tespite dayandırılmamaktadır.

Yine Dairenin 21.11.2005 tarihli bozma kararında, yapılması planlanan müfettiş yardımcılığı sınavı ve bankacılık okulundan mezun olanların, ileriye yönelik olarak, uzman bankacı ihtiyacının karşılanması yolunda yapılan uygulamaların yeniden yapılandırma programı çerçevesinde doğal karşılanması gerektiğine işaret edilmekte, son kararlarda ise işveren yönetim kurulunun 15.6.2004 günlü kararıyla bazı görev unvanları için belirlenen kadronun mevcut kadrodan fazla olduğu, bazı görevler için ise mevcut kadrodan az olduğu bu durumda norm kadroya göre fazlalık teşkil eden personelin diğer bölümlerde değerlendirme olanağı olup olmadığının bilirkişi aracılığı ile araştırılması gerekliliğine işaret edilmektedir.

Yargıtay Kararları

Ancak kanunun bu şekilde değerlendirilmemesi gerektiği düşüncesindeyiz. Bankanın norm kadrosunun bazı görevler için fazlalık göstermesi, diğer personelin orada görevlendirilmesi için neden olarak kabul edilemez. Her iki kararda da kabul edildiği gibi banka yeniden yapılanma içerisinde olup, bu yapılanmanın nedenleri banka savunmalarında açıkça belirtilmektedir. Bankanın rekabet gücünü artırmak ve çağdaş bankacılığa ulaşabilmek için genç teknolojiyi iyi bilen, yüksek okul mezunu, yabancı dile vakıf personel alımı ve çalıştırması amacıyla hareket ettiği açıktır. Boş kadrolarda bu nitelikte eleman alınmak istendiği iddia edilmektedir.

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulunun yukarıda belirtilen her iki raporu bankanın politikasına destek verecek niteliktedir. Banka bu raporlara değer vererek yeni personel kadrosunu oluşturma ihtiyacını duymuş olup, bu oluşumda bir keyfilik bulunmadığı da açıktır. Bilimsel olarak tespit edilen ihtiyacın sağlanması için banka personel yönetmeliğinde değişiklik yapmıştır. Personelin muhafaza edilerek boş kadro bulunan görevlere yerleştirilmesi bankanın belirlediği hedeflere ulaşmasını engelleyecek mahiyette olup, bankanın işletmesel nitelikteki kararına müdahale edilmemesi gerekir.

Bankanın ilgili kurumlarının bilimsel verilerini ölçü olarak aldığı karar sonucunda bazı personelin iş sözleşmelerinin feshi gerekli hale geldiyse feshin İş Kanununun 18/1.madde fıkrası anlamında geçerli nedene dayanmasının temel gerekçesi ortaya çıkmaktadır. İşletmelerinin işletmesel nitelikte karar verme özgürlüğü yasalarca tanınmakta olup, işletmenin personel politikasına ilişkin kararlarının mahkemelerce denetlenmesi ancak, kararın keyfi veya yasaya ya da sözleşmeyi açıkça ihlal etmesi halinde söz konusu olabilir.

Bütün bu anlatımlar karşısında bankanın davacının iş akdini fethetmesinde geçerli neden bulunduğu görüşüyle mahkeme kararının esastan bozulmasının yerinde olacağı kanaatindeyim.