

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

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/25167

Karar No: 2006/32359

Tarihi: 11.12.2006

- TOPLU İŞÇİ ÇIKARTMANIN İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNİ GEÇERSİZ KILACAK ŞEKİLDE KULLANILAMAYACAĞI
- İŞTEN ÇIKARTILAN İŞÇİLERİN TAMAMINA YAKININ SENDİKALI İŞÇİLERDEN SEÇİLMESİ
- BİLİRKİŞİ İNCELEMESİNDE İŞVERENCE TEK YANLI OLARAK SUNULAN BELGELERLE YETİNİLEMEYECEĞİ
- İŞTEN ÇIKARTILAN İŞÇİLERİN HANGİ OBJEKTİF KRİTERLERE GÖRE BELİRLENDİĞİNİN ARAŞTIRILMASI ZORUNLULUĞU

ÖZETİ: İşveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüklerini, ve Türkiye İş Kurumuna bildirmelidir. Yapılan bildirimde işçi çıkarmanın sebeplerinin açıklanması gerekir. İşveren toplu işçi çıkarılmasına, ilişkin hükümleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. 19. 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz 4857 sayılı iş kanununun 19. maddesi uyarınca işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Aynı Kanunu'nun 20/2. maddesine göre feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi zorunlu kıldığı kanıtlamalıdır.

Dosya içeriğine göre, davalı işveren gerek işçiye yaptığı fesih bildiriminde ve gerekse toplu işçi çıkarma bildiriminde, iş sözleşmesini “ekonomik, işyeri, işletme ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle” feshettiğini bildirmiştir. Davalı işyerinde, yaklaşık 690'ı sendikalı, kalanı sendikasız olan 800 civarında işçi arasında her bölümde belirli oranda olmak üzere toplan 74'ü sendikalı, 1'i sendikasız olmak üzere 75 işçinin topluca çıkarılması kararlaştırılmıştır. Bu işçilerin seçiminde hangi objektif kriterlerin dikkate alındığı, neden tamamına yakınının sendika üyeleri arasında seçildiği açıklanmış değildir.

Ekonomik nedenin geçici olup olmadığı, ekonomik nedeninin feshi zorunlu kılıp kılmadığı, irdelenmemiştir. Bu rapor, davacı tarafça sunulan ve davalı işverenin yatırımlarını, büyümesini gösteren ve basında yer alan gazete haberleri ile çalışmaktadır. Ayrıca davacı taraf davacının çalıştığı bölüme yeni işçi aldığı iddiasında bulunmuştur. Bu iddianın araştırılması için işverenin fesihden önce ve fesihden sonraki son bir yıl içindeki SSK kayıtları getirtilerek yeni işçi alıp almadığı da araştırılmalıdır.

DAVA: Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirten davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin ekonomik nedenlerle toplu işçi çıkarma prosedürüne uygun olarak feshedildiğini, feshin işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedene dayandığını savunur.

Mahkemece savunmaya ve işyerinde keşif sonrası alınan bilirkişi raporuna değer verilerek, davalı işverenin 2004 yılına göre 2005 yılında satışlarında % 29 azalma olduğu, zararının 6 kat arttığı, toplam 183 işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği, işçi alımına gidilmediği, fazla mesailerde azalma olduğu, davacının iş sözleşmesinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenle feshedildiği gerekçesi ile ispat edilemeyen davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29.maddesinde toplu işçi çıkarma konusu düzenlenmiştir. Toplu işçi çıkarma, işyerinde çalışan ve çıkarılan işçi sayısına göre tanımlanmıştır. İşveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüklerini, ve Türkiye İş Kurumuna bildirmelidir. Yapılan bildirimde işçi çıkarmanın sebeplerinin açıklanması gerekir. İşveren toplu işçi çıkarılmasına, ilişkin hükümleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. 19. 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz.

4857 sayılı iş kanununun 19. maddesi uyarınca işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Aynı Kanunu'nun 20/2.maddesine göre feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren, **işletmesel** kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi zorunlu kıldığı kanıtlamalıdır.

Dosya içeriğine göre, davalı işveren gerek işçiye yaptığı fesih bildiriminde ve gerekse toplu işçi **çıkarma** bildiriminde, iş sözleşmesini "ekonomik, işyeri, **işletme ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle**" feshettiğini **bildirmiştir**. Davalı işyerinde, yaklaşık 690'ı sendikalı, kalanı **sendikasız** olan 800 civarında işçi arasında her bölümde belirli oranda olmak üzere toplan 74'ü **sendikalı**, 1'i sendikasız olmak üzere 75 işçinin topluca **çıkartılması** kararlaştırılmıştır. Bu işçilerin seçiminde hangi objektif kriterlerin dikkate alındığı, neden tamamına yakınının sendika üyeleri arasında seçildiği açıklanmış değildir.

Diğer taraftan her ne kadar işyerinde keşif yapılarak bilirkişi heyetinden rapor alınmış ise de, bu rapor işverenin tek tarafı ibraz ettiği kayıtlara dayandırılmış, işverenin Ticaret Sicil, Vergi ve SSK sicil kayıtları incelenmemiştir. Ekonomik nedenin geçici olup olmadığı, ekonomik nedeninin feshi zorunlu kılıp kılmadığı, **irdelenmemiştir**. Bu rapor, davacı tarafça sunulan ve davalı işverenin yatırımlarını, **büyümesini** gösteren ve basında yer alan gazete haberleri ile çelişmektedir. Ayrıca davacı taraf **davacının** çalıştığı bölüme yeni işçi aldığı iddiasında **bulunmuştur**. Bu iddianın **araştırılması** için işverenin fesihten önce ve fesihten sonraki son bi; yıl içindeki SSK kayıtları getirtilerek yeni işçi alıp almadığı da araştırılmalıdır.

Somut bu maddi olgulara göre, işverenle ilgili belirtilen kurumlardan kayıtlar getirtilmeli. ekonomik nedenin olup olmadığı bu belgeler incelenerek belirlenmeli, varlığı halinde bu olgunun geçici olup olmadığı, feshi zorunlu kılıp kılmayacağı irdelenmeli, fesih işlemi ile çelişen uygulama olan yeni işçi alıp almadığı ve ayrıca çıkarılan işçilerine seçiminde hangi objektif **kriterlerin** dikkate alındığı araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde ve ispat yükü ters çevrilerek ispat edilemeyen davanın reddine karar verilmesi **Hatalıdır**.

SONUÇ: Temyiz olunan **kararın** yukarıda yazılı sebepten BOZLLMASINA. peşin alınan temyiz **naranın istek** halinde ilgiliye iadesine, 11.12.2006 gününde oybirliğiyle karar **verildi.**