

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

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/24963

Karar No: 2006/32630

Tarihi: 11.12.2006

- İŞYERİNDE İŞÇİ FAZLALIĞININ OLUP OLUŞMADIĞININ ARAŞTIRILMASI
- İŞTEN ÇIKARTILAN İŞÇİLERİN SEÇİMİNDE UYGULANAN KRİTERLERİN HUKUKEN KORUNABİLİR OLMASININ GEREKMEŞİ
- ÇIKARTILACAK İŞÇİLERİ BELİRLEYEN KRİTERLERİN GENEL VE OBJEKTİF OLARAK UYGULANMIŞ OLMASININ GEREKMEŞİ

ÖZETİ: Birleşme nedeni ile iş gücü fazlalığının doğup doğmadığının belirlenmesi, daha sonra iş sözleşmesi feshedilen işçilerin seçiminde dikkate alınan kriterin objektif ve genel olarak uygulanıp uygulanmadığının tespitidir. İşgücü fazlalığı durumunda iş sözleşmesi feshedilen işçinin seçiminde işverence bir kriter dikkate alınmış ise, ölçütün hukukten korunabilir olması, objektif ve genel olarak uygulanması yeterlidir. Bu durumda, işverence başka kriterlerin dikkate alınmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine karar verilmesi doğru olmaz.

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.

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- 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 boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, feshin geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece feshin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varılarak davalının işe iadesine karar verilmiştir.

Davalı işveren işyerinin birleşme nedeni ile devrinden sonra işgücü fazlalığı ortaya çıktığını, sendika ile yaptıkları görüşme sonucunda gönüllü olarak ayrılmak isteyenler ile emekliliğe hak kazananların öncelikle işten çıkarılmasına karar verildiğini, iş sözleşmesinin feshinde sendika ile yapılan görüşme tutanağında belirtilen kriterlerin dikkate alındığını ileri sürmüştür. Bu savunma karşısında öncelikle yapılması gereken iş; birleşme nedeni ile iş gücü fazlalığının doğup doğmadığının belirlenmesi, daha sonra iş sözleşmesi feshedilen işçilerin seçiminde dikkate alınan kriterin objektif ve genel olarak uygulanıp uygulanmadığının tespiti. İşgücü fazlalığı durumunda iş sözleşmesi feshedilen işçinin seçiminde işverence bir kriter dikkate alınmış ise, ölçütün hukuken korunabilir olması, objektif ve genel olarak uygulanması yeterlidir. Bu durumda, işverence başka kriterlerin dikkate alınmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine karar verilmesi doğru olmaz. Mahkemece gerekirse işyerinde keşif yapılarak; biri işyerinin faaliyet konusunda uzman, biri muhasebeci veya mali müşavir ve diğeri bir hukukçudan oluşan bilirkişi kurulu aracılığı ile belirtilen hususlar kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. 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, 11.12.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.