

İlgili Kanun / Madde
4857 İŞK/18-21,22

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/24976

Karar No: 2006/32631

Tarihi: 11.12.2006

- İŞ ORGANİZASYONUNDA DEĞİŞİKLİK
- MÜDÜR YARDIMCILIĞI KADROSUNUN KALDIRILARAK ŞEFLİK YAPILMASI
- BİR BAŞKA İŞ ÖNERMEME
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre işyerinde davacının görevli olduğu müdür yardımcısı kadrosunun yeni iş organizasyonu kapsamında şeflik olarak değiştirildiği anlaşılmaktadır, iş organizasyonu değişikliği kural olarak fesih için geçerli nedendir. Ancak, feshin son çare olarak düşünülmesi gerekir. Somut olayda, davacının yaptığı müdür yardımcılığı kadrosu kaldırılmış, yerine şeflik kadrosu oluşturulmuştur. İş Kanununun 22. maddesi çerçevesinde davacıya sözü edilen unvan ya da başka bir birimde aynı veya daha alt bir unvan ile çalışıp çalışmayacağı teklif edilmeli, sonucuna göre feshe başvurulmalıdır. Davalı işveren, şeflik unvanın daha alt bir görev olduğu gerekçesi ile davacıya bu unvan ile çalışmasının teklif edilmediğini açıklamıştır. Ayrıca davacıya başka bir birimci, çalışmasının teklif edildiğini de kanıtlamamıştır. Mevcut olgulara göre teshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir.

DAVA: Davacı, 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

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 boşla geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının iş sözleşmesi yapmakta okluğu müdür yardımcısı kadrosunun yeni iş organizasyonu çerçevesinde iptal edilmesi nedeni ile tazminatları ödenmek suretiyle feshedilmiştir.

Mahkemece davacının genel müdürlükte müdürlüğü birimine bağlı müdür yardımcısı olarak çalışmakta iken işyerindeki küçülme politikası, işyerinin yeniden yapılandırılması ve işyeri organizasyonun yeniden temini açısından işten çıkarıldığı, işten çıkartılmanın işyeri gerekleri nedeni ile yapıldığı, kadrosunun müdür yardımcılığı olup, bu unvanla kendisine başka bir görev bulunmadığı, işyerinde bilgisayar otomasyonu söz konusu olduğu ve davacının hizmetine ihtiyaç duyulmadığı, feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna varılarak davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre işyerinde davacının görevli olduğu müdür yardımcısı kadrosunun yeni iş organizasyonu kapsamında şeflik olarak değiştirildiği anlaşılmaktadır, iş organizasyonu değişikliği kural olarak fesih için geçerli nedendir. Ancak, feshin son çare olarak düşünülmesi gerekir. Somut olayda, davacının yaptığı müdür yardımcılığı kadrosu kaldırılmış, yerine şeflik kadrosu oluşturulmuştur. İş Kanununun 22.maddesi çerçevesinde davacıya sözü edilen unvan ya da başka bir birimde aynı veya daha alt bir unvan ile çalışıp çalışmayacağı teklif edilmeli, sonucuna göre feshe başvurulmalıdır. Davalı işveren, şeflik unvanın daha alt bir görev olduğu gerekçesi ile davacıya bu unvan ile çalışmasının teklif edilmediğini açıklamıştır. Ayrıca davacıya başka bir birimci', çalışmasının teklif edildiğini de kanıtlayamamıştır. Mevcut olgulara göre teshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir. Yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması hatalıdır.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunun maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1-) Ankara 13. İş Mahkemesinin 26.6.2006 gün ve 1463-483 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-) İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

3-) Davacının yasal sürede işe başvurmaya rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kidedi dikkate alınarak 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine.

4-) Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurmaya rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat

Yargıtay Kararları

miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine,

Davacının işe başlatılması varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

5-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-) Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 400.YTL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-) Davacı tarafından yapıları (24.40) YIL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-) Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, oybirliğiyle 11.12.2006 tarihinde karar verildi.