

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İş. K/18-21

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/13788

Karar No. 2012/6317

Tarihi: 03.04.2012

● İŞÇİNİN BİR BAŞKA BÖLÜMDE ÇALIŞIP ÇALIŞMAYACAĞININ SOMUT VERİLERE GÖRE BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ Her ne kadar mahkemece, davacının iş sözleşmesinin feshinden sonra yeni işçi alınması ve güvenlik görevlisi olarak çalışan ve iş sözleşmesi feshedilen bir kısım işçilerin bilahare işletmenin çeşitli yerlerinde istihdam edilmesini dikkate alarak davacının işten çıkarılmasının eşitlik ilkesine aykırı bir davranış olduğu, davacının başka birimlerde değerlendirilmesi imkanının olmadığı ve feshin son çare olarak uygulandığının ispatlanamaması gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiş ise de, mahkemenin davacının başka bölümlerde değerlendirilebileceği yönündeki değerlendirmesi somut verilere dayanmamaktadır. Bu itibarla, bilirkişi aracılığı ile davacının başka bölümlerde değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığı ve özellikle fesihden sonra davacının kısa bir eğitimle yapabileceği işlere yeni işçi alınıp alınmadığı tespit edilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup, hüküm açıklanan nedenlerle bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Davacı vekili, güvenlik görevlisi olarak çalışan müvekkilinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanmadığını ileri sürerek feshin geçersizliğini tespiti ile işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin, güvenlik hizmetinin dışarıdan alma yoluna gidilmesinden dolayı, geçerli nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, işverence feshin geçerli bir nedene dayandığının ispatlanamaması sebebiyle davanın kabulü ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında, iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

4857 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 1. fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimini yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse aynı kanunun 21. maddesi gereğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilir.

Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen, işverenin haklı nedenle derhal feshinde ise yazılı şekil şartı aranmamaktadır.

Somut olayda, davalı işverenlikte güvenlik görevlisi olarak görev yapan davacının iş sözleşmesi, güvenlik hizmetlerinin özel güvenlik şirketinden alınması nedeniyle istihdam fazlalığı olduğu gerekçesiyle feshedilmiştir. Her ne kadar mahkemece, davacının iş sözleşmesinin feshinden sonra yeni işçi alınması ve güvenlik görevlisi olarak çalışan ve iş sözleşmesi feshedilen bir kısım işçilerin bilahare işletmenin çeşitli yerlerinde istihdam edilmesini dikkate alarak davacının işten çıkarılmasının eşitlik ilkesine aykırı bir davranış olduğu, davacının başka birimlerde değerlendirilmesi imkanının olmadığı ve feshin son çare olarak uygulandığının ispatlanamaması gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiş ise de, mahkemenin davacının başka bölümlerde değerlendirilebileceği yönündeki değerlendirmesi somut verilere dayanmamaktadır. Bu itibarla, bilirkişi aracılığı ile davacının başka bölümlerde değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığı ve özellikle fesihten sonra davacının kısa bir eğitimle yapabileceği işlere yeni işçi alınıp alınmadığı tespit edilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup, hüküm açıklanan nedenlerle bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Hükmün yukarıda açıklanan nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek olması halinde ilgiliye iadesine, 03.04.2012 tarihinde oybirliği ile karar verildi.