

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

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/12823

Karar No. 2012/6156

Tarihi: 03.04.2012

- İŞLETMESEL NEDENLERLE FESİH
- FESİH ÖNCESİ İŞÇİ ALIP ÇIKARTMA YAPILMIŞ OLMASI
- FESHİN SON ÇARE OLMASI İLKESİNİN GÖZETİLMESİNİN GEREKMEMESİ

ÖZETİ İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi işin sürdürülmesini olanaksız hale getiren işyeri dışından kaynaklanan sebeplerle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi işyeri içi sebeplerdir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihden önce fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihden kaçınma olanaklarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir

;" bilirkişi raporundaki, işçi hareketleri tablosunda ortaya konan verilerden, davalı işyerinde, fesihden önceki Ocak, Şubat, Mart, Nisan aylarında ve fesihden

sonra Mayıs ayında işçi alınıp çıkarıldığı görülmektedir. İşe alınan işçilerin, hangi pozisyonlarda istihdam edildiği dosya içeriğinden anlaşılammaktadır. Öncelikle, uzman bilirkişiler marifetiyle, işe alınan işçilerin, hangi birimlerde işe alındıkları tespit edilmeli, davacının kısa bir eğitimle bu birim veya birimlerde istihdam olanağının bulunup bulunmadığı araştırılmalı, feshin son çare olması ilkesine uygun davranılıp davranılmadığı konusunda, tüm tereddütler giderildikten sonra karar verilmelidir." gerekçesiyle mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir

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

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiğinin davalı işverence ispatlanmadığı gerekçesiyle davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Hüküm davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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

4857 sayılı Kanunu'nun 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi işin sürdürülmesini olanaksız hale getiren işyeri dışından kaynaklanan sebeplerle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi işyeri içi sebeplerdir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihden önce fazla çalışmalarını kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde

esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihden kaçınma olanaklarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir.

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

Somut uyuşmazlıkta, mahkemece, tek hukukçu bilirkişiden rapor almak suretiyle hüküm tesis edilmiş, bilirkişi raporunda işyerine yapılan işçi alımları bakımından İzmir 10. İş Mahkemesinin 2010/261 esas sayılı dosyasındaki bilirkişi raporuna atıfta bulunularak bir anlamda o rapordaki tespitler bu dosyadaki bilirkişi raporuna da esas alınmıştır. İzmir 10. İş Mahkemesinin 2010/261 esas sayılı dosyasının dairemizin 2011/9437 esasına kaydedilerek yapılan temyiz incelemesinde;" bilirkişi raporundaki, işçi hareketleri tablosunda ortaya konan verilerden, davalı işyerinde, fesihden önceki Ocak, Şubat, Mart, Nisan aylarında ve fesihden sonra Mayıs ayında işçi alınıp çıkarıldığı görülmektedir. İşe alınan işçilerin, hangi pozisyonlarda istihdam edildiği dosya içeriğinden anlaşılammaktadır. Öncelikle, uzman bilirkişiler marifetiyle, işe alınan işçilerin, hangi birimlerde işe alındıkları tespit edilmeli, davacının kısa bir eğitimle bu birim veya birimlerde istihdam olanağının bulunup bulunmadığı araştırılmalı, feshin son çare olması ilkesine uygun davranılıp davranılmadığı konusunda, tüm tereddütler giderildikten sonra karar verilmelidir." gerekçesiyle mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

Dava konusu olayda mahkemece emsal alınan dosyadaki karar eksik inceleme nedeniyle bozulduğundan bu dosyada da işaret edilen yönlerde eksik inceleme bulunduğu aşikardır. Bu durumda mahkemece yapılması gereken iş, emsal dosyada verilen bozma kararında açıklanan araştırmalar yapıldıktan sonra bir karar verilmesi olmalıdır.

SONUÇ: Hükümün yukarıda açıklanan sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek olması halinde ilgiliye iadesine, 02.04.2012 tarihinde oybirliği ile karar verildi.