

YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2007/13940
Karar No: 2007/27942
Tarihi: 24.09.2007

- TOPLU İŞTEN ÇIKARTMADA SENDİKAYLA ANLAŞMA
- ANLAŞMA ÇERÇEVESİNDE EMEKLİLİĞİ DOLUP ÇALIŞAN İŞÇİNİN ÇIKARTILMIŞ OLMASI
- GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ Davalı işveren ile işyerinde Örgütlü sendika arasında yapılan 19.10.2005 tarihli toplantıda işçi çıkarılırken gönüllü ayrılmak isteyenlere, emekli statüsünde çalışanlara ve emekliliğe hak kazanmış olmakla beraber çalışmaya devam edenlere öncelik tanınması kararlaştırılmıştır. İki şirketin birleşmesi sonucu insan kaynakları yöneticileri sayısında fazlalık meydana gelmesi kaçınılmazdır. Diğer yandan, dosya içeriğine göre davacının 4.4.2005 tarihinde SSK'dan tahsis talebinde bulunması üzerine 1.5.2005 tarihi itibarıyla yaşlılık aylığı bağlanmıştır. Başka bir anlatımla davacı emekli olmasına rağmen çalışmaya devam eden konumundadır. Bu durumda insan kaynakları yöneticisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesi belirtilen kriterlere uygun olarak feshedildiği de göz önünde bulundurulduğunda feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir.

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

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama hâlinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, insan kaynakları yöneticisi olarak çalışan ve işletmenin bütününü sevk ve idare eden davacının işe iade davası açamayacağını, davacının çalışmakta olduğu Dimon Türk Tütün A.Ş.'nin Spierer Tütün İhracat San.Tic.A.Ş.'bünyesinde birleştirildiğini, Spierer Tütün A.Ş. Yönetim Kurulunun 7.10.2005 tarihinde aldığı birleşme karar sonucunda yeniden yapılanmaya gidildiğini, ortaya çıkan personel fazlalığını gidermek üzere İş Kanunu'nun 29.maddesinde belirtilen prosedürün işletildiğini, sendika ile 17.10.2005 tarihinde yapılan toplantıda çıkarılacak işçilerin seçiminde gönüllüler, emekli statüsünde çalışma kriterlerinin dikkate alınmasına karar verildiğini, davacının iş sözleşmesinin de bu kapsamda feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece işyerinde örgütsel yeniden yapılanmaya ilişkin devir alma işlemi öncesi ve sonrasına yönelik stratejik bir plan yapılmadığı, bu nedenle gerçekleştirilen üst düzey yönetici değişikliklerinin gerçekçi olduğunun ve hukuken korunabilir objektif kriterlere

dayandığını kabul etmenin mümkün görülmediği, davacının performansı ile ilgili olumsuz bir iddianın da bulunmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacının daha önce çalışmakta olduğu Dimon Türk Tütün A.Ş.'nin Spierer Tütün İhracat San.Tic.A.Ş.bünyesinde birleştirildiğini, Spierer Tütün A.Ş. Yönetim Kurulunun 7.10.2005 tarihinde aldığı birleşme karar sonucunda yeniden yapılanmaya gidildiği, devralan Spierer Tütün A.Ş.'nin unvanının devir işleminden kısa bir süre sonra Alliance One Tütün A.Ş. olarak değiştirildiği, birleşme ve yeniden yapılanma nedeniyle personel fazlalığı doğduğu belirtilerek İş Kanunu'nun 29.maddesi çerçevesinde işçi çıkarılmaya başlandığı, davacının iş sözleşmesinin de bu kapsamda feshedildiği anlaşılmaktadır. Davalı işveren ile işyerinde Örgütlü sendika arasında yapılan 19.10.2005 tarihli toplantıda işçi çıkarılırken gönüllü ayrılmak isteyenlere, emekli statüsünde çalışanlara ve emekliliğe hak kazanmış olmakla beraber çalışmaya devam edenlere öncelik tanınması kararlaştırılmıştır. İki şirketin birleşmesi sonucu insan kaynakları yöneticileri sayısında fazlalık meydana gelmesi kaçınılmazdır. Diğer yandan, dosya içeriğine göre davacının 4.4.2005 tarihinde SSK'dan tahsis talebinde bulunması üzerine 1.5.2005 tarihi itibarıyla yaşlılık aylığı bağlanmıştır. Başka bir anlatımla davacı emekli olmasına rağmen çalışmaya devam eden konumundadır. Bu durumda insan kaynakları yöneticisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesi belirtilen kriterlere uygun olarak feshedildiği de göz önünde bulundurulduğunda feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Mahkemece işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20.maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM : Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1-)Karşıyaka 1.İş Mahkemesinin 12.3.2007 gün ve 1162-107 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-)Davanın REDDİNE,

3-)Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-)Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı (40.00) YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-)Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450.-YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-)Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, ^esin olarak 24.9.2007 tarihinde oybirliği ile karar verildi.