

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2007/13962
Karar No. 2007/27955
Tarihi: 24.09.2007

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21,22

-
-
- **ORGANİZASYON YAPISININ DEĞİŞMESİ**
- **YENİDEN YAPILANDIRMA SONUCU BAZI BİRİMLERİN KALKMASINA BAĞLI İŞÇİ FAZLALIGININ OLUŞMASI**
- **İŞÇİYE BİR BAŞKA İŞ ÖNERİLMESİ**
- **İŞLETMESEL KARARIN TUTARLI BİR ŞEKİLDE UYGULANMIŞ OLMASI**
- **GEÇERLİ FESİH**

OZETİ: Yeni organizasyon şemasında davacının görev yaptığı birime yer verilmediği gibi, birleşme nedeniyle her iki bankada benzer birimlerin ortak bir birim altında toplanmaları ve yeniden yapılanmadan dolayı bazı birimlerin ortadan kaldırılması sonucu personel fazlalığının doğması da kaçınılmazdır. Davalı işveren aldığı işletmesel karar tutarlı bir şekilde uygulamış olup, kararın keyfi olduğu iddia ve ispat edilmemiştir. Bu aşamadan sonra işverenden beklenen feshin son çare olması ilkesini göz önünde bulundurup bulundurmamıştır. Davacıya önceki pozisyonuna uygun bir iş bulunmaması nedeni ile özlük haklarında her hangi bir azalma olmaksızın başka bir görev Önerilmiş ise de, davacının bu yeni pozisyonda çalışmak istemediği tanık anlatımlarından açıkça anlaşılmaktadır. Mevcut olgulara göre, yeniden yapılanma nedeniyle ortaya çıkan personel fazlalığı sonucu davacıyı istihdam etme olanağı ortadan kalkmış ve feshe son çare olarak bakılmıştır. Bu durumda, feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmelidir.

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 işverence geçerli neden olmadan 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 banka, yapılan organizasyon değişikliği sonucu Finansal Analitik Risk

Yönetiminin kapatıldığını ve finansal analistlik işinin ortadan kaldırıldığını, bu birimde görev yapan davacıya Organizasyon Yönetimi içindeki Süreç ve Şube Ağı grubunda görev alması için görüşme yapıldığını, ancak davacının bu görevi kabul etmediğini, davacı için bankanın başka yönetimlerinde görev araştırılmış ise de tecrübesine uygun **bir** görev bulunmadığı için son çare olarak iş sözleşmesinin tazminatları ödenmek suretiyle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davalı bankanın diğer banka ile birleşme sonrasında yeniden yapılanmaya gittiği görülmekte ise de, yeniden yapılanma sonucunda davacının eski görevini sürdürme olanağının ortadan kalktığı hususunun ispatlanamadığı gerekçesi ile feshin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varılarak davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı banka hisselerinin dava dışı Koçbank A.Ş. tarafından satın alınmasından sonra her iki bankanın birleştiği ve banka Yönetim Kurulunun 15.3.2006 tarih ve 63/24 sayılı karar doğrultusunda mevcut organizasyon yapısının değiştirilmesine gidildiği ve yeni bir organizasyon şemasının oluşturulduğu, yapılan yeni organizasyonda davacının son olarak görev yaptığı "Finansal Analiz ve Risk Yönetimi Birimi"nin bulunmadığı, davacıya Organizasyon Yönetimi Birimi içindeki Süreç Geliştirme pozisyonunda çalışmasının teklif edildiği, davacının önerilen bu görevi kabul etmemesi üzerine iş sözleşmesinin tazminatları ödenmek suretiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının eski görevini sürdürme olanağının ortadan kalktığı hususunun ispatlanamadığı gerekçesi ile davacının işe iadesine karar verilmiş ise de, yeni organizasyon şemasında davacının görev yaptığı birime yer verilmediği gibi, birleşme nedeniyle her iki bankada benzer birimlerin ortak bir birim altında toplanmaları ve yeniden yapılanmadan dolayı bazı birimlerin ortadan kaldırılması sonucu personel fazlalığının doğması da kaçınılmazdır. Davalı işveren aldığı işletmesel karar tutarlı bir şekilde uygulamış olup, kararın keyfi olduğu iddia ve ispat edilmemiştir. Bu aşamadan sonra işverenden beklenen feshin son çare olması ilkesini göz önünde bulundurup bulundurmamıştır. Davacıya önceki pozisyonuna uygun bir iş bulunmaması nedeni ile özlük haklarında her hangi bir azalma olmaksızın başka bir görev Önerilmiş ise de, davacının bu yeni pozisyonda çalışmak istemediği tanık anlatımlarından açıkça anlaşılmaktadır. Mevcut olgulara göre, yeniden yapılanma nedeniyle ortaya çıkan personel fazlalığı sonucu davacıyı istihdam etme olanağı ortadan kalkmış ve feshe son çare olarak bakılmıştır. Bu durumda, feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmelidir.

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

HÜKÜM : Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1-)İstanbul 7.İş Mahkemesinin 26.12.2006 gün ve 657-914 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 (20.00) 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, kesin olarak 24.9.2007 tarihinde oybirliği ile karar verildi.