

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/25252
Karar No. 2009/32635
Tarihi: 01.12.2009

- İŞGÜCÜ FAZLALIĞININ ORTAYA ÇIKMASI
 - İŞÇİNİN BAŞKA BİR GÖREVE ATANMASI
- KONUSUNDA OBJEKTİF KRİTERLERE UYULUP UYULMADIĞININ ARAŞTIRILMASI**

ÖZETİ: Dosya içeriğinden, davacı dışındaki işçilerden 5 inin başka görevlere yerleştirildiği anlaşılmaktadır. Buna karşın, davacının, neden bir başka göreve atanmadığı konusunda, objektif kriterlere uyulup uyulmadığı yönünde dosya içinde bilgi bulunmamaktadır. Mahkemece, davalı işyerinde keşif yapılarak, belirtilen hususları ortaya koyacak şekilde, konusunda uzman üçlü bilirkişi heyetinden rapor alınarak, oluşacak kanaate göre karar verilmesi gerekirken, eksik incelemeyle hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M.A. Bostancı tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin, geçerli neden olmadan, davalı işveren tarafından feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, tek noktadan, İstanbul merkezden sipariş verme sistemine geçildiğini, yeni bilgisayar sistemlerinin de uygulanması sonucu ticari ilişkiler müdürlerinin görevlerinin %50 oranında azaldığını, sadece davacının iş sözleşmesinin feshedilerek diğer yöneticilerin değişik görevlere yerleştirildiğini belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, "Davacının iş akdi ecza depolarının merkezi alıma geçmesi nedeniyle Bölge Ticari İlişkiler Müdürlerinin yapılanmasında değişikliğe gidilmesi nedeniyle fesih edilmiş ise de davacının 14 yıldır başarılı olarak çalıştığı ve şirkette yükseldiği, yüksek performansından dolayı ödüllendirildiği, aleyhinde soruşturma açılmadığı görülmüştür. Davacı pozisyonunda bulunan diğer çalışanlara değişik görevler verilmiştir. Başka görev teklif edilmemesinin nedenlerinden birisi de davacının aylık ücretinin fazlalığıdır.

Çalışma hayatında fesih son çare olmalıdır. Davacının aylık ücreti dikkate alınarak muadil görev bulunmaması nedeni ile iş akdinin feshi sonucu tamamen işsiz kalması, ona teklif edilecek daha az gelirli işlerden daha kötüdür. Birinci halde tamamen işsizlik halini doğurmaktadır. Davacı, şirkete uzun yıllar emek vermiş ve yüksek performans ile çalışmıştır. Davalı şirket zarar eden değil, sektörün en iyilerindedir. Bu nedenle davacı açısından değişik görevler önerilip hal çaresi arandıktan sonra en son fesih yoluna gidilmesi gerekirken geçersiz nedenle iş akdi feshedildiği" gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm, davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Yerel mahkemece, değinilen gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmişse de, yapılan araştırma hüküm kurulması için yeterli değildir. Dosya içeriğinden, davacı dışındaki işçilerden 5 inin başka görevlere yerleştirildiği anlaşılmaktadır. Buna karşın, davacının, neden bir başka göreve atanmadığı konusunda, objektif kriterlere uyulup uyulmadığı yönünde dosya içinde bilgi bulunmamaktadır. Mahkemece, davalı işyerinde keşif yapılarak, belirtilen hususları ortaya koyacak şekilde, konusunda uzman üçlü bilirkişi heyetinden rapor alınarak, oluşacak kanaate göre karar verilmesi gerekirken, eksik incelemeyle hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,01.12.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.