

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14265

Karar No. 2025/1325

Tarihi: 10.02.2025

- İŞLETMESEL NEDENLERLE GEÇERLİ FESH
- İŞLETMESEL KARAR BULUNMASININ ZORUNLU OLDUĞU
- İŞVERENİN HATALIDA OLSA İŞLETMESEL KARARININ YARGISAL DENETİME TABİ TUTULMAYACAĞI
- İŞLETMESEL KARARIN YARGI DENETİMİNE TABİ OLMAMASININ İŞLETMESEL NEDENLERLE FESHİN YARGISAL DENETİMİNİ ORTADAN KALDIRMAYACAĞI
- İŞLETMESEL NEDENLERLE GEÇERLİ FESHİN KOŞULLARININ OLUŞTUĞUNU İŞVERENİN İSPAT ETMESİ GEREKTİĞİ
- İŞLETME DIŞI NEDENLER
- İŞLETME İÇİ NEDENLER
- İŞLETMESEL NEDENLERLE FESHİN İŞVERENİN FESHİN KAÇINILMAZ OLDUĞUNU KANITLAMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ İşveren; amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu kararları, yönetim hakkı kapsamında alabilir. Geniş anlamda; işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, işçinin iş sözleşmesinin feshi dâhil olmak üzere işverenin aldığı her türlü karar, işletmesel karardır.

İşverenin mevcut olan işçi sayısını fiilen mevcut olan iş ihtiyacına uyumlaştırmak için açıkça ifade etmediği kararlar, “gizli, örtülü” işletmesel karar olarak nitelendirilmektedir. Bu tür durumlarda, işletmesel

kararın mevcudiyeti, iş sözleşmesinin feshi için gösterilen sebepten çıkarılır. Bir başka anlatımla; böyle hâllerde, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi uyarınca işletmesel gereklere dayalı feshin söz konusu olabilmesi için varlığı şart olan açıkça işletmesel kararın mevcudiyetinin yerine, bir nevi işverence açıklanan işletme dışı sebep ikame edilmektedir.

İşverenin işyerinde işçi sayısını azaltma yönünde kendini zorunlu görmesine yol açan durumun, onun tarafından daha önce alınan hatalı bir karara dayanması, iş sözleşmesinin feshini 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi anlamında geçersiz kılmaz. İş sözleşmesinin feshine yol açan işletmesel kararın yargı denetimine tâbi olmaması, hatalı olarak alınan işletme kararları açısından da söz konusudur. Bir başka anlatımla; yargıç, işletmesel kararı denetleyemeyeceğinden onun hatalı olup olmadığını da denetlemeyecek; dolayısıyla işletme kararının hatalı olduğu gerekçesiyle feshin geçersizliğine kararı veremeyecektir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesih; yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak fesih, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işverenin tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir. Bu nedenler, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyorsa dikkate alınmalıdır.

(...)

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesih; yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir.

İşçinin işletmedeki işyerinin kaybına, iş ilişkisinin feshine yol açan işletme dışı sebepleri, piyasa olayları belirler. İşletmenin doğrudan doğruya etkisi olmadığı bütün sebepler, işletme dışı sebeplerdir.

İşletme içi sebeplerden; işverenin, işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için, teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirler anlaşılmalıdır. Bu tedbirler aracılığıyla işveren, işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını (yönetmelik karar alma hakkını) kullanmaktadır.

Bilindiği üzere; işletmesel kararın amacını ve içeriğini belirlemede özgür olan davalı işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı kararın feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu, kararı sürekli ve kalıcı şekilde uygulayarak feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır.

Başvurucu vekili dilekçesinde; aynı işyerlerinde resepsiyonist olarak çalışan işçilerin artık resepsiyon hizmetine ihtiyaç duyulmadığı gerekçesiyle aynı tarihte işten çıkartıldıklarını, söz konusu işçilerin açmış oldukları işe iade davalarında İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi işverence feshin son çare olması ilkesine uygun davranıldığının ispatlanmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiş iken İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi tarafından feshin kaçınılmaz olduğundan hareketle işe iade davasının reddine karar verdiğini, tamamen aynı mahiyette olan davalar yönünden kesin nitelikteki bölge adliye mahkemesi kararları arasında farklılık bulunduğunu belirterek uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 22.11.2024 tarihli ve 2024/45 Esas sayılı kararı ile; İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 09.07.2024 tarihli ve 2023/1701 Esas, 2024/1031 Karar sayılı kararı ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesinin 10.07.2024 tarihli ve 2024/1288 Esas, 2024/1381 Karar sayılı kararı arasında işçi ve işveren tarafları arasında iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilip feshedilmediği hususunda uyuşmazlık bulunduğu; her ne kadar iki karara konu dosyalarda davalıların farklı ticaret ünvanlarına sahip oldukları anlaşılmakta ise de işveren şirketlerin aynı grup şirket içerisinde yer aldıkları, adreslerinin aynı olduğu, davacıların ikisinin de resepsiyonist olarak çalıştıkları ve aynı nitelikteki işletmesel karar neticesinde iş sözleşmelerinin feshedildiği dikkate alındığında başvurusunun dilekçesinde belirtmiş olduğu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi için 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 35.

maddesi uyarınca dosyanın Yargıtay 9. Hukuk Dairesine gönderilmesine karar verilmiştir.

III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 09.07.2024 Tarihli ve 2023/1701 Esas, 2024/1031 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davalı Şirkete ait işyerinin N.K'de ortak alan ve hizmet paylaşımli yeni bir ofise taşındığı, dava dışı S. Şirketi ile yapılan sözleşme gereğince resepsiyon, telefon, kargo, temizlik vb. hizmetlerin söz konusu Şirket tarafından sağlanması nedeni ile davalı işveren tarafından davacının ifa ettiği resepsiyonist pozisyonunun kapatılmasına karar verilerek resepsiyonist olarak görev yapan davacı işçinin iş sözleşmesinin bu gerekçe ile feshedildiği, yerinde inceleme yapılmak suretiyle düzenlenen bilirkişi heyet raporu ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, organizasyon şemasına göre davalı Şirkette tek bir resepsiyonist kadrosunun bulunduğu ve dava dışı S. Şirketi ile yapılan anlaşma ile bu hizmetin söz konusu Şirket tarafından karşılanmaya başlandığı, davalı işyerindeki resepsiyonist kadrosunun tamamen kapatıldığı, fesih öncesi ve sonrası 6 aylık dönemde davacının iş tanımına, yetkinliğine uygun işe alımlar yapılmadığı, işverenin esas faaliyeti dışında kalan bu hizmetin dışarıdan hizmet alımı yoluyla yerine getirilmesinde herhangi bir hukuka aykırılık bulunmayıp işverenin yönetim hakkı kapsamında kaldığı, söz konusu kararın işletmesel karar mahiyetinde olduğu ve yazılı olarak alınmasında da zorunluluk bulunmadığı, resepsiyonist hizmetinin dışarıdan alınması sonucu ortaya çıkan istihdam fazlalığı, davacının yaptığı işin niteliği, fesihten sonra aynı iş için veya davacının yapabileceği bir iş için yeni işçi alınmaması ve davalı işverenin faaliyeti göz önünde bulundurulduğunda davalı işverenin fiilî olarak aldığı işletmesel kararı tutarlı ve ölçülü olarak uyguladığı, keyfilik taşımadığı, resepsiyon hizmetlerinin dava dışı S. Şirketi tarafından yürütülmesi sebebiyle davalı işyerinde aynı veya benzer bir işin kalmadığı, işverence feshin kaçınılmaz olduğunun kanıtlandığı gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine kesin olarak karar verilmiştir.

B. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesinin 10.07.2024 Tarihli ve 2024/1288 Esas, 2024/1381 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; İlk Derece Mahkemesince davacının iş sözleşmesinin 22.10.2021 tarihli fesih bildirimisiyle resepsiyonist biriminin kapatılması nedeniyle işverence feshedildiği, davacıya başka pozisyon teklif edildiğinin, çalışabilecek alanlara dâhilinin yapılp yapılmayacağına dair diğer birimlerle görüşme ve çabalama içinde olduğunun davalı tarafça ispatlanamadığı, davacının Şirkette 15 yıl 9 ayı aşkın hizmet süresi olup birçok işleyişe dair bilgi ve tecrübesi varken ofis depolama birimi de dâhil olmak üzere hiçbir birimde kendisine görev önerilmediği, feshin son çare ilkesine aykırı

hareket edildiği gerekçesiyle davacının davalı nezdindeki işe iadesine, feshin mali sonuçlarından davalının sorumluluğuna dair verilen kararın gerekçesinin yerinde olduğu; özellikle davalı işverenin feshin geçerli nedene dayandığını, feshin kaçınılmazlığını, davacının istihdam fazlası olduğunu, bu kararın tutarlı şekilde uyguladığını ve feshe son çare olarak başvurulduğunu kanıtlayamadığı hususu dikkate alındığında işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığının sabit olduğu anlaşılmalıdır. Davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE

Uyumsuzluk; aynı grup şirketler içerisinde yer alan işverenlerce, resepsiyon hizmetine ilişkin işin dava dışı S. Şirketine gördürülmesi nedeniyle işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığına ilişkindir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 18. maddesinde; işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği hâlde, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren; amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararları, yönetim hakkı kapsamında alabilir. Geniş anlamda; işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, işçinin iş sözleşmesinin feshi dâhil olmak üzere işverenin aldığı her türlü karar, işletmesel karardır.

İşverenin mevcut olan işçi sayısını fiilen mevcut olan iş ihtiyacına uyumlaştırmak için açıkça ifade etmediği kararlar, “gizli, örtülü” işletmesel karar olarak nitelendirilmektedir. Bu tür durumlarda, işletmesel kararın mevcudiyeti, iş sözleşmesinin feshi için gösterilen sebepten çıkarılır. Bir başka anlatımla; böyle hâllerde, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi uyarınca işletmesel gereklere dayalı feshin söz konusu olabilmesi için varlığı şart olan açıkça işletmesel kararın mevcudiyetinin yerine, bir nevi işverence açıklanan işletme dışı sebep ikame edilmektedir.

İşverenin işyerinde işçi sayısını azaltma yönünde kendini zorunlu görmesine yol açan durumun, onun tarafından daha önce alınan hatalı bir karara dayanması, iş sözleşmesinin feshini 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi anlamında geçersiz kılmaz. İş sözleşmesinin feshine yol açan işletmesel kararın yargı denetimine tâbi olmaması, hatalı olarak alınan işletme kararları açısından da söz konusudur. Bir başka anlatımla; yargıç, işletmesel kararı denetleyemeyeceğinden onun hatalı olup olmadığını da denetlemeyecek; dolayısıyla işletme kararının hatalı olduğu gerekçesiyle feshin geçersizliğine kararı veremeyecektir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesih; yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak fesih, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işverenin tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir. Bu nedenler, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde

çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyorsa dikkate alınmalıdır.

İşçinin işletmedeki işyerinin kaybına, iş ilişkisinin feshine yol açan işletme dışı sebepleri, piyasa olayları belirler. İşletmenin doğrudan doğruya etkisi olmadığı bütün sebepler, işletme dışı sebeplerdir. Siparişlerdeki azalma, pazarlama güçlükleri, satış ve sürümde azalma, hammadde yokluğu, enerji sıkıntısı, kamu işyerlerinde Devlet bütçesinden kaldırılması, meteorolojik sebepler işletme dışı sebeplere örnek gösterilebilir. İşletme dışı sebepler, işletme gereklerine dayanan fesih için, ancak bu sebepler işyerinde işgücü fazlasına neden olmuşsa önem arzeder. İşveren, işletme dışı sebeplerin zorunlu kıldığı işletmesel süreçteki yapısal değişimi somut olarak ortaya koyarak bunun belirli çalışma yerlerinde azalmaya yol açtığını göstermelidir. Bir başka anlatımla, işveren fiili verileri, işçilerin karşı vakıalar ile itiraz edebileceği ve mahkemelerce denetlenebilmesine imkân sağlayacak şekilde somut ve ayrıntılı olarak ortaya koymalıdır. İşletme dışı sebeplerin doğrudan doğruya etkisinin olduğu durumlarda, fesih; ileri sürülen işletme dışı sebep fiilen mevcut olduğunda ve işçinin çalışmaya devam etme olanağını ortadan kaldırdığında 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi anlamında geçerli bir sebebe dayanır. İşletme dışı sebebin mevcut olup olmadığı ve bu sebeplerin işletmenin işgücü ihtiyacına doğrudan doğruya etkileri, Mahkemelerce tamamen denetlenebilir. Mahkemece, işletme dışı sebebin işletmedeki iş miktarına etki edip etmediği, ediyorsa ölçüsünü ve bu suretle işletmedeki işçi sayısına etki edip etmediği, ediyorsa ne kadarına etki ettiğini tespit eder. İşveren, işletme dışı sebeplerin varlığına dayanırsa gerekçe yönünden kendisini bağlar. Dolayısıyla işveren, işe iade davasında işletme dışı sebeplerin kendisi tarafından iddia edilen kapsam ve yoğunlukta fiilen mevcut olduğunu ispat etmek zorundadır. İşveren işletme dışı sebeplerle işyerinde işçi sayısının azaltılması arasındaki bağlantıları ortaya koymalıdır. Yeniden yapılanma kararı (kurucu işveren kararı) işletme gereklerine dayanan fesihle sonuçlanırsa, işletme dışı sebepler, işçilerin işletmedeki işyerlerini kaybetmelerinin doğrudan değil dolaylı sebebi olmuş olur. Bu durumda, iş sözleşmesinin feshini doğrudan sebebinin, yapısal karar ve tedbirler teşkil edecektir.

İşletme içi sebeplerden; işverenin, işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için, teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirler anlaşılmalıdır. Bu tedbirler aracılığıyla işveren, işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını (yönetmelik karar alma hakkını) kullanmaktadır. Rasyonalizasyon tedbirleri (örneğin, safi hasıla yaratmayan faaliyetlerin elimine edilmesi için sürekli iyileştirme süreci), üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapmak, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metotlarının uygulamaya sokulması veya değiştirilmesi, yeni bir pazarlama sisteminin uygulamaya sokulması; yarım gün çalışmayı tam gün çalışmaya dönüştürme, işlerin, işyerinin tam gün çalışılan yerlerinde mi yoksa kısmi süreli çalışılan yerlerde mi yapılacağına karara bağlanması, vardiya usulü çalışma

sistemine geçme, çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma sürecinde reorganizasyona giderek, çalışma yoğunluğunun artırılması, işyerinin verimsiz çalışması veya kazançta düşme, işyeri sahalarının veya bölümlerinin birleştirilmesi, üretimin bir kısmının yurt dışına kaydırılması, belirli faaliyetlerin başka firmalara (outsourcing) veya alt işverene aktarılması, işletmenin üretim kapasitesini düşürmek, işletme veya işyerini kapatmak ya da işletmenin bir bölümünü veya servisini kapatmak, kazanç maksimizasyonu (kazancı azami hadde çıkartma), Lean-management'in veya grup çalışma sisteminin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler, işverenin işçi mevcudunu süresiz azaltma kararı, doktrin ve Alman yargı içtihatlarında işletme içi sebep olarak nitelendirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir. İşletme içi sebeplerden kaynaklanan fesihlerde; işverenin, hangi tedbirleri aldığını ve bu tedbirlerin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl etki ettiğini ortaya koymak zorundadır. İşveren, işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde, mahkemeler tarafından dikkate alınacak olan husus, işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte, işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığıdır. Bu bağlamda işveren, organizasyona yönelik veya teknik hangi tedbiri aldığını ve bu tedbirin uygulanmasıyla iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl olumsuz yönde etki ettiğini açıkça ortaya koymalıdır.

İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tâbi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.

4857 sayılı Kanun'un 20/2 hükmünde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır.

İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir. Ancak bu durum, uyuşmazlığın çözümlenmesine yetmemektedir. Çünkü kanun koyucu işçiye başka bir olanak daha sunmuştur. İşçi; feshin, işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlüdür. İşçi; işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğin sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, bu iddiasını kanıtlamak zorundadır.

Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde; öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemede özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir.

İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

Uyuşmazlığın giderilmesi talebine konu somut uyuşmazlıklar bakımından; her iki dosyadaki davacıların resepsiyonist olarak uzun yıllar davalı işverenler nezdinde çalıştığı, işverenleri aynı grup Şirket içerisinde yer alan farklı Şirketler olmasına rağmen işyerlerinin ortak alan ve hizmet paylaşımli yeni bir adrese taşınması nedeniyle davalı Şirketlerin, dava dışı S. Şirketi ile yaptığı sözleşme gereğince; resepsiyon, telefon, kargo, temizlik vb. hizmetlerin dava dışı S. Şirketi tarafından sağlanmasının kararlaştırıldığı ve bu nedenle işyerlerindeki resepsiyonist kadrosunun kaldırılmasına ilişkin aynı içerikteki işletmesel karar nedeniyle davacıların iş sözleşmelerinin sona erdirildiği hususu sabittir.

Bilindiği üzere; işletmesel kararın amacını ve içeriğini belirlemede özgür olan davalı işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı kararın feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu, kararı sürekli ve kalıcı şekilde uygulayarak feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır.

Somut uyuşmazlıklarda da aynı grup şirket içerisinde yer alan işverenlerce alınan işletmesel karar uyarınca, Şirketler bünyesinde yer alan tek kişilik resepsiyonist kadrosunun kaldırıldığı açıktır. Ayrıca davalı Şirketlerin faaliyet alanı medya ve reklamcılık olup dava dışı S. Şirketince; resepsiyon hizmeti ile birlikte temizlik ve telefon, kargo gibi servis hizmetleri şeklinde davalı Şirketlerin ana

faaliyet konusu ile ilgisi olmayan ve ana faaliyet konusuna göre vasıfsız nitelikteki diğer işlerin yürütümünün de yüklenildiği görülmektedir.

Diğer yandan; istihdam fazlası konumunda bulunan davacıların, davalılar nezdinde çalışabilecekleri iş veya işyeri ile ilgili bir beyanları bulunmadığı gibi işverence fesih dışında ne gibi bir tedbir alınabileceği konusunda bir iddialarının da olmadığı anlaşılmaktadır (Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 24.05.2018 tarihli ve 2018/5340 Esas, 2018/12958 Karar sayılı kararı). Nitekim feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığının ispatı noktasında, yükümlülüğün doğrudan işverene yükletilmesi doğru olmayıp bu durumda, soyut biçimde davalı işverence feshin son çare olması ilkesine aykırı hareket edildiğinden söz etmek mümkün değildir (Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 03.07.2018 tarihli ve 2018/8266 Esas, 2018/16621 Karar sayılı kararı).

Bu açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığının kabulü ile işe iade davasının reddine dair İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 09.07.2024 tarihli ve 2023/1701 Esas, 2024/1031 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

V. KARAR

1. Uyuşmazlığın, iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığının kabulü ile işe iade davasının reddine dair İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 09.07.2024 tarihli ve 2023/1701 Esas, 2024/1031 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesine,

2. Dosyanın İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,

3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine,
10.02.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.