

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

ESAS NO : 2011/11993

KARAR NO : 2011/4011

YARGITAY İLAMI

MAHKEMESİ : Bursa 2. İş Mahkemesi
TARİHİ : 16/12/2010
NUMARASI : 2009/13-2010/1112
DAVACI : AVUKAT HAYATİ SELAMET
DAVALI : BOSCH SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
ADINA AVUKAT ÖZGEN KARADAYI

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 Ü. Acar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanı kabul etmiştir.

Hüküm davalı tarafından temyiz edilmiştir.

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

4857 sayılı İş 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 fesihten 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 fesihten kaçınma olanaklarını kullanması, kısaca feshe son çare

Bu belge 5070 sayılı Yasa hükümlerine göre elektronik olarak imzalanmıştır.

ESAS NO : 2011/11993

KARAR NO : 2011/4011

- 2 -

olarak bakması gerekir.

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

Somut olayda davalı işveren, ekonomik kriz nedeniyle zarar etme olgusuna değil, talep daralması, üretim azalması gibi hem işletme içi hem de işletme dışı nedenlere dayanmıştır.

İşgücü azaltımı, işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği bir işletmesel karardır. Bu işletmesel karar nedeniyle işyerinde istihdam fazlası ortaya çıkacağı açıktır. Davalı işveren istihdam fazlası olarak işten çıkarılacak personeli sendikayla yaptığı mutabakat protokolüyle belirlemiş ve işçi çıkarma kararını uygulamıştır.

İşverenin işletmesel kararı uygularken tutarlı davranıp davranmadığı ve fesihte belirlenen kriterlere uyup uymadığı araştırılmalıdır. İlgili yönetim kurulu kararı ve sendikayla yapılan mutabakat protokolünde Roxroth şirketinin işçi ihtiyacının davalı şirketten karşılanacağı kararlaştırılmıştır. İki işyerinin aynı gruba ait olduğu hususunda taraflar arasında çekişme yoktur. Sendikayla yapılan mutabakat gereğince davalı şirketten Roxroth şirketine işçi nakledip edilmediği araştırılmalıdır. Ayrıca feshin kaçınılmazlığı yönünden ve işverenle sendika arasında yapılan mutabakata göre davacının görev tanımına, kıdemine, eğitim durumuna ve yaptığı işe göre somut olarak bu firmada değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığının araştırılması gerekirken eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.11.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan
R.Balta

Üye
F.E.Kabasakal

Üye
C.Demir

Üye
M.Akkaya

Üye
A.Taşkın

K.A