

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ
E.2012/9653
K.2012/13523
T.14.06.2012

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

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin emeklilik sebebi ile Toplu İş Sözleşmesinin 36. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine istinaden fesih edildiğini, geçerli Toplu İş Sözleşmesinde emekliliği hak eden işçilerin emekliliğe sevk edilebilecekleri şeklinde düzenleme olduğunu işlemlerin mevzuata uygun olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, T' nin 36. maddesinin incelenmesinde kıdem tazminatının tutarı ile ilgili bir düzenleme olduğu ve iş sözleşmesinin feshi ile ilgili herhangi bir düzenleme getirmediği, 4857 sayılı İş Kanununda emekliliğe hak kazanmanın geçerli bir fesih sebebi olarak düzenlenmediği dolayısıyla davalının davacının iş sözleşmesini feshetmesinin geçerli ve haklı bir sebebe dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm davalı işveren tarafından temyiz edilmiştir.

Davacının iş sözleşmesi emekliliğe hak kazanmış olması sebebiyle feshedilmiştir. Eksikten getirilen ve fesih tarihinde işyerinde uygulandığı anlaşılan 01.03.2008-28.02.2010 ve 01.03.2010-29.02.2012 tarihleri arası T'nin 33. maddesinde işverenin işçilerin (Emeklilik hakkını kazanmış olanlar veya deneme süresi hariç) iş sözleşmelerini 4857 Sayılı Kanun'un 17. maddesine göre feshedemeyeceği hükme bağlanmıştır. T'nin söz konusu bu hükme göre davalı işverenin emeklilik hakkını kazanmış olan işçilerin iş sözleşmelerini bu sebeple feshedebileceği hakkı ön görülmüştür. Yargıtay'ın ve Dairemizin uygulamasına göre iş sözleşmesinde ya da T' de emekliliğe hak kazanmanın iş sözleşmesinin fesih sebebi olarak kararlaştırıldığı durumda işverence bunun objektif ve genel olarak uygulanması halinde fesih için geçerli sebep kabul edileceği yönündedir.

Mahkemece T' nin yukarıda belirtilen hükmü göz önünde tutulup, işyerinde emekliliğe hak kazananların iş sözleşmelerinin feshi yönünde objektif ve genel uygulama bulunup bulunmadığı araştırılmalı, gerekirse bilirkişi eşliğinde iş yerinde keşif yapılarak işyeri kayıtları incelenerek tespit edilmeli ve bundan sonra tüm deliller yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak oluşacak sonuca göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine , 14.06.2012 gününde oy birliği ile karar verildi.