

Kanun: İŞ KANUNU

Esas No: 2003/23204

Karar No: 2003/2988

Merci: Yargıtay 9 Hukuk Dairesi Tarih: 29/12/2003

**Özü :** toplu fesih en son çare olarak düşünülmelidir. davalı işyerinde istihdam fazlası olmadığına ve yeni işçi alımı söz konusu olduğuna göre, öncelikle üretimi ve verimliliği artırıcı önlemler alınmalı, teknolojik gelişmeler takip edilmeli, işyerinde fazla mesai uygulamaları kaldırılmalı, personel yetersizliği gerekçesi ile izin verilmemesi uygulamasına son verilmelidir.

**DAVA :** Davacı, feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR :** Davacı, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde sayılan geçerli nedenler olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı, feshin işletmenin ve işyerinin ekonomik ve teknolojik durumuna işletmenin gereklerine uygun olarak Bakanlar Kurulu'nun 2002/4809 sayılı Kararnameye ek olarak çıkarılan kararın 4. maddesinin a ve f fıkralarına uygun olarak ihtiyaç fazlası personel olması ve emeklilik hakkını kazananlardan çıkartılmak suretiyle, gerçekleştirildiğini ve toplu işçi çıkarma nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesindeki şekil koşullarına uyulduğunu, bazı birimlerin kapandığını, üretimin bazı birimlerde durduğunu, çalıştırılmama nedeniyle birçok işçinin atıl halde bekletildiğini, giderlerin gelirlerden fazla olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur. Mahkemece savunmaya değer verilmiş ve savunma gerekçeleri yanında işyerinin kapanmaması için bu uygulamanın yapıldığı, bunun istihdamı artırmaya yönelik olduğu, ekonomik koşullar dikkate alındığında ödenen ihbar ve kıdem tazminatının fazlası ile tatminkar olduğu gerekçeleri ile istek reddedilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı kuruluşun 1998 yılından bu yana giderek artan oranda zarar ettiği, yıllara göre işçilerin azaltıldığı, bu azalmanın teknolojinin yenilenmemesi, üretimin azaltılması, üretilen gübrenin ithalatına yönelmesi ile gerçekleştiği anlaşılmaktadır. İşveren fesih sebebi olarak anılan Bakanlar Kurulu'nun 4. maddesinin a ve f fıkralarını göstermiş, açıkça bir gerekçeden söz etmemiştir. Söz konusu kararda program hedefleri doğrultusunda personel azaltılması yoluna gidileceği ve öncelikle emekliye hak kazananların çıkartılması gerektiği belirtilmektedir. Belirtmek gerekir ki, işverence yapılan feshin sebebi, kesin ve açık olarak yazılı şekilde açıklanmalıdır. Bir an için feshin bu şekilde yapıldığı ve işverence 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesindeki toplu işçi çıkarma şekil şartlarına uyduğu kabul edilse dahi, anılan 29. maddenin son fıkrası uyarınca "işveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz." Dosya içeriğine göre, davalı kuruluş, Bakanlar Kurulu Kararı'ndan sonra 2003 yılı için 673 kişi çalıştırmak için kadro belirlemiştir. Bu kadroya rağmen çalışan sayısı 586 kişidir. O halde, davalı işyerinde istihdam fazlası yoktur. Keza, davalı işyerinde fesih tarihine göre emekliliğe hak kazanan işçi sayısı 423 kişidir. Oysa işveren kendi isteği ile emekli olan 3 kişi dışında 177 kişiyi emekli etmiştir. Emekli edilenler de, kapatılan ya da üretimi durdurulan bölümde değil, her bölümden seçilmiştir. Bu seçimin hangi kriterlere göre yapıldığı

anlaşılammaktadır. Diğer taraftan fesih tarihinde kapatılmasına ya da üretimin durdurulmasına karar verilen bir bölüm de yoktur. Ayrıca davalı işverenin fesihten sonra örneğin kadrosu olmadığı halde Genel Müdürlük birimine 2, Satın Alma Müdürlüğü birimine 8 kişi aldığı, yine kadrosu olan birimlere işçi alımlarının olduğu anlaşılmaktadır. Somut olarak açıklanan bu maddi olgulara göre, feshin işletmenin ve işyerinin gereklerine dayandığından söz edilemez. Fesih en son çare olarak düşünülmelidir. İstihdam fazlası olmadığına ve yeni işçi alımı söz konusu olduğuna göre, öncelikle üretimi ve verimliliği artırıcı önlemler alınmalı, teknolojik gelişmeler takip edilmeli, işyerinde fazla mesai uygulamaları kaldırılmalı, personel yetersizliği gerekçesi ile izin verilmemesi uygulamasına son verilmelidir. Davalı kuruluş bu tür uygulamalara başvurmamış aksine işçi istihdamından kaynaklanmayan gider artırıcı uygulamalara neden olmuştur. Dairemizce, feshin geçerli bir nedene dayanmadığı sonucuna varılmış ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmiştir. **SONUÇ** : Yukarıda açıklanan nedenlerle, 1- (...) İş Mahkemesi'nin 11.12.2003 gün .../... sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına, 2- İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, 3- Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen işyerinin süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin 4 aylık ücreti tutarında belirlenmesine, 4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde başvurusu halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen 4 aya kadar ücret ve haklarının davalıdan tahsiline, 5- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden Avukatlık Ücret Tarifesi uyarınca 300.000.000 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine, 29.12.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi. \*\*\*\*\*