

T.C.  
YARGITAY  
22.Hukuk Dairesi

**Esas:** 2011/221

**Karar:** 2011/786

**Karar Tarihi:** 16.09.2011

**İŞE İADE DAVASI – PERSONEL NAKLİNİN DAVALI ŞİRKETİN TEK TARAFLI İRADESİNE BAĞLI OLUP OLMADIĞI – DİĞER ŞİRKETLERDE DAVACININ DEĞERLENDİRİLEBİLECEĞİ UYGUN BİR POZİSYON BULUNUP BULUNMADIĞI – GEREKİRSE BİLİRKİŞİ ARACILIĞIYLA İŞYERİNDE KEŞİF YAPILMASI**

**ÖZET:** Personel naklinin davalı şirketin tek taraflı iradesine bağlı olup olmadığı veya davalının bu hususta yapması gereken işlemlerin ne olduğu, diğer şirketlerde davacının değerlendirilebileceği uygun bir pozisyon bulunup bulunmadığı gibi hususlar açıklığa kavuşturulmalıdır. Gerekirse bilirkişi aracılığıyla işyerinde keşif yapılarak belirtilen hususlarda araştırma ve inceleme yapılmalı, nakliye faturalarının kontrol işlemlerinin merkezleştirildiğine yönelik savunmanın doğruluğu, bu işlemin personel fazlalığına yol açıp açmadığı, davacının öncelikle davalıya ait işyerinde veya aynı holdinge ait diğer şirketlerde değerlendirilme olanağının bulunup bulunmadığı belirlendikten sonra sonucuna göre bir karar verilmelidir.

(4857 S. K. m. 18, 20)

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

**Karar:** Davalı işveren, davacının fesih bildiriminde belirtilen nedenle geçerli olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece fesih bildiriminde ekonomik durgunluk nedeniyle nakliye faturalarının kontrol işlemlerinin diğer fabrikalardaki irtibat şefliklerinde olduğu gibi merkezleştirme yoluna gidilmesinin fesih nedeni yapıldığı, ekonomik kriz ve işletmenin zarar etmesini fesih gerekçesi gösterilmediği, kontrol işlemlerinin merkezleştirilmesinin tek başına geçerli fesih sebebi olamayacağı, holdinge bağlı şirketler arasında zaman zaman personel transferi yapıldığı, davacının başka birimlerde değerlendirme imkanının göz önüne alınmadan sözleşmesinin feshedildiği, feshin son çare olması ilkesinin ihlal edildiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

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, hammadde sıkıntısı gibi işin söndürülmesini 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 olarak bakması gerekir.

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

Somut olayda, davalı şirkete ait işyerinde lojistik hizmetler memuru unvanı ile çalışan davacının iş sözleşmesi ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durumdan kaynaklanan pazar şartlarındaki durgunluğun şirketin sürüm ve satış olanaklarını azalttığı, talep ve siparişlerin önemli ölçüde düştüğü, yaşanan bu zorlukların etkisini azaltmak amacıyla fazla mesailerin kaldırılması, biriken yıllık ücretli izinlerin kullanılması ve kısa çalışma uygulamasına geçilmesi gibi tedbirlere başvurulduğu, bu arada nakliye faturalarının kontrol işlemlerinin merkezileştirildiği, feshin son çare olması ilkesi uyarınca değerlendirilebileceği başka bir işin bulunmadığı gerekçesi ile feshedilmiştir.

Dosya içeriğine göre grup şirketleri arasında zaman zaman personel transferi yapıldığı, davacının bir kez aynı uygulamaya tabi tutulduğu anlaşılmaktadır. Aynı holdinge bağlı her şirket ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olduğundan öncelikle personel transferi ile ilgili yönetmelik veya benzeri bir düzenleme bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Personel naklinin davalı şirketin tek taraflı iradesine bağlı olup olmadığı veya davalının bu hususta yapması gereken işlemlerin ne olduğu, diğer şirketlerde davacının değerlendirilebileceği uygun bir pozisyon bulunup bulunmadığı gibi hususlar açıklığa kavuşturulmalıdır. Gerekirse bilirkişi aracılığıyla işyerinde keşif yapılarak belirtilen hususlarda araştırma ve inceleme yapılmalı, nakliye faturalarının kontrol işlemlerinin merkezileştirildiğine yönelik savunmanın doğruluğu, bu işlemin personel fazlalığına yol açıp açmadığı, davacının öncelikle davalıya ait işyerinde veya aynı holdinge ait diğer şirketlerde değerlendirilme olanağının bulunup bulunmadığı belirlendikten sonra sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

**Sonuç:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.09.2011 gününde oybirliği ile karar verildi. (xx)