

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞLETME VE İŞYERİ GEREKLERİNE DAYALI GEÇERLİ NEDENLE FESHİ

Prof. Dr. Tankut CENTEL
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

23.01.2006, E. 2005 / 39126, K. 2006 / 940

Özet:

Yeni teknoloji ürünlerini kullanan ve bakım ile onarım gibi asli işleri için nitelikli personele gereksinimi bulunan işveren, ortaokul mezunu olup yardımcı teknik ve hizmet elemanı olarak çalışan işçiye gereksinimi olmayacağı için, iş sözleşmesini işletme ve işyeri gereklerine dayalı geçerli nedenle feshedebilir.

Kararda İncelenen Konu ve Kavramlar:

Bilirkişi raporlarının takdiri delil olması – İş sözleşmesinin işletme ve işyeri gereklerine dayalı geçerli nedenle feshi – Yönetimsel ve yapısal değişiklikler – İleri teknoloji kullanımı – Asli işler bakımından feshin son çare olduğuna bakılmaması.

İlgili Kanun Maddeleri:

İşK m. 18

Yargıtay İlamı

Dava:

Davacı, feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü

Yargıtay Kararı

İş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirten davacı, 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddeleri uyarınca fes-hin geçersizliğine işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre için ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının uzun yıllar davalı kurumda çalıştığı, belirli bir iş tecrübesi olduğu, tecrübesine uygun bir bölümde çalıştırılmasının mümkün olduğu, iş sözleşmesinin feshinin son çare olması gerektiği, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile istek kabul edilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı kurum sektörde oluşan yoğun rekabet, yönetsel ve yapısal değişiklikler, teknolojik gelişmeler ve nitelikli, ileri teknoloji kullanan personel gereksinimi gibi nedenler ileri sürmektedir. Emsal davalarda işyerinde inceleme yapan bilirkişi kurulu tarafından düzenlenen raporda; yeni teknoloji ürünlerini kullanan davalı kurumun, bakım ve onarım gibi asli işleri için nitelikli teknisyene ihtiyacı olduğu, davacı gibi ortaokul mezunu olan yardımcı teknik ve hizmet elemanlarına ihtiyacı kalmadığı belirtilmiştir. Bilirkişi heyetince yapılan saptama işletmenin ve işyerinin gereklerine dayalı geçerli bir nedendir. Mahkemece işe iade isteğinin reddine karar verilmemesi hatalı olmuştur.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Sonuç: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **bozularak ortadan kaldırılmasına**,
2. Davanın **reddinde**,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı (20.00)-YTL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400-YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, 23.01.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

I. İncelenen Yargıtay kararına konu olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadariyle:

1. Ortaokul mezunu olup davalı kuruma ait işyerinde yardımcı teknik ve hizmet elemanı olarak çalışan davacı işçinin iş sözleşmesi, işletmenin ve işyerinin gereklerine dayalı geçerli nedenle feshedilmiştir.

Bu konuda, davalı kurum; sektörde oluşan yoğun rekabet, yönetsel ve yapısal değişiklikler, teknolojik gelişmeler ve ileri teknoloji kullanacak nitelikli personel gereksinimi gibi nedenleri, işletme ve işyeri gereklere dayalı feshine gerekçe yapmıştır.

Bunun üzerine, davacı işçi; gösterilen gerekçeleri yerinde bulmamış ve feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesini talep ederek, yapılan feshine itiraz etmiştir.

Alt mahkeme; davacı işçinin uzun yıllar davalı kurumda çalıştığı, kendisinin belli bir iş deneyiminin olduğu ve tecrübesine uygun bir bölümde çalıştırılmasının mümkün bulunduğunu, iş sözleşmesinin feshinin ise son çare olması gerektiği gerekçeleriyle, feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar vermiştir.

2. Alt mahkemenin bu kararının davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; uyuşmazlık konusu olay için işyerinde inceleme yapmış bulunan bilirkişi kurulunun tespitlerini dayanak yaparak, alt mahkeme kararının bozulup ortadan kaldırılmasına ve açılmış davanın reddine karar vermiştir. Söz konusu bilirkişi kurulunun raporuna göre de, işyerinde yeni teknoloji ürünlerini kullanan davalı kurumun, bakım ve onarım gibi asli işleri için nitelikli teknisyene gereksinimi bulunmakta ve davacı işçi gibi ortaokul mezunu yardımcı teknik ve hizmet elemanlarına ise gereksinimi bulunmamakta olup; davalı kurumca gerçekleştirilen fesih, işletmenin ve işyerinin gereklere dayalı geçerli nedenle yapılmış bir fesih niteliğindedir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından irdelenmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, işyerinin gerektirdiği nitelikleri taşımayan işçinin iş sözleşmesinin, işyerinin ve işletmenin gereklere dayalı geçerli nedenle feshinde, aranacak ölçütler noktasında toplanmaktadır. Bu bakımdan, öncelikle, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde işin, işyerinin ve işletmenin gerekleri ve sonra da, bunların sınırları üzerinde durulması gerekmektedir.

1. İncelenen Yargıtay kararı, şimdiye kadar işveren kesimine ait çevrelerin önyargılı iddialarını silecek niteliktedir. Gerçekten, işveren kesimine yakın çevreler; şimdiye dek hep iş mahkemeleri ile Yargıtay Özel Daire'nin, işçi lehine olacak biçimde otomatikman işçinin işe iadesine kararı verdiklerini ileri sürmüştür. İnceleme konusu yapılan karar ise, işe iadenin gerekmediği sonucuna ulaşmış bulunması nedeniyle, bu tür iddiaların pek de yerinde olmadığını gösterir niteliktedir.

2. Ülkemizde yasal iş güvencesi tartışmalarının yaşandığı dönemde, yargıçların ne nitelikleri ve ne de sahip buldukları zaman itibarıyla işin, işyerinin ve işletmenin gereklerini bilebilecek durumda olmadıkları belirtilerek, bu durumun onları ister istemez bilirkişilerin tut-

sağı durumuna düşüreceği ve uyuşmazlıkların çoğu kez bilirkişi raporları alınmak suretiyle çözüleceği endişesi dile getirilmişti¹. İncelenen karar, daha önce belirtilmiş bulunan endişeyi doğrulamaktadır. Gerçekten, inceleme konusu Yargıtay kararı; doğrudan doğruya, olayda alınmış bilirkişi kurulu raporunu dayanak almakta ve bu raporun saptamalarına göre, hareket etmektedir. Nitekim, söz konusu karardaki “.. Bilirkişi heyetince yapılan saptama işletmenin ve işyerinin gereklerine dayalı geçerli bir nedendir ..” cümlesi, bunu tam bir açıklıkla ortaya koymaktadır.

Diğer yandan, olayda alt mahkemenin, söz konusu bilirkişi raporunun aksine karar vermiş bulunduğu anlaşılmaktadır. Bilirkişi raporlarının takdiri deliller arasında yer alması nedeniyle, bilirkişi kurulunun görüşü karşısında bağımsızlığını korumuş bulunan alt mahkemenin bu tavrı onaylanabilir. Bununla birlikte, alt mahkemenin, anılan rapor karşısında yeniden bilirkişi incelemesine gitmesi, yerinde olurdu. Ancak, muhtemelen alt mahkeme, yasa uyarınca en geç iki ay içinde karar verecek olması yüzünden, bu yola başvurmamış olabilir.

3. İş sözleşmesini geçerli nedenle feshedecek olan işveren, iş güvencesi hükümlerine tabi olan bir işyerinde, geçerli bir nedene dayanmak zorundadır. Bu anlamda, geçerli nedenlerin de, “işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden” kaynaklanması gerekmektedir (İş K. m. 18/I). Belirtilen yasal anlatımda ise geçerli nedenler somut olarak tek tek gösterilmediği için² yargı kararlarında her somut olayın soyut olarak sayılan bu nedenlerin hangisi içine girdiğinin gösterilmesi, ileride çıkacak hukuki uyuşmazlıkların uygulamada çözümüne ışık tutacaktır. Bu bakımdan, inceleme konusu karar, uygulamaya hakim olacak ilkeleri saptaması nedeniyle, önem taşımaktadır.

Karara konu olan olayda, Yüksek Mahkemeye göre, yasadaki gruplandırma içinde gösterilmiş olan geçerli nedenlerden, “işletmenin ve işyerinin gereklerine dayalı bir geçerli neden” söz konusudur. Bununla Yüksek Mahkeme; işyerinde yeni teknoloji ürünlerini kullanan bir işveren kurumun, bakım ve onarım gibi asli işleri için nitelikli teknisyene gereksinim duyacağını ve bu konuda ortaokul mezunu yardımcı teknik ve hizmet elemanına gereksinimi kalmayıp geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğini kabul etmektedir.

Gerçekten, işletmeler, ait oldukları sektörde yaşadıkları yoğun rekabet koşullarını dikkate almak zorundadır. Yoğun rekabet koşullarında işyerleri, birtakım yönetsel ve yapısal değişiklikler geçirmek zorundadır.

¹ Bak. T. Centel, *İş Güvencesinin Yasalarla Sağlanması Ekonomik ve Sosyal Etkileri*, *İş Hukuku Dergisi* III, 2 (Nisan-Haziran 1993, s. 202).

² *Hükümet Gerekçesi'nde gösterilmiş örnekler için bak. Mehmet Uçum -Ramazan Çakmakçı (derl.), Gerekçeli Atıflı -Karşılaştırma Tablolulu Eski ve Yeni Kanun Metinleri İle Birlikte İş Kanunu ve İlgili Temel Mevzuat, İstanbul 2003, s. 51.*

Bunun gibi, ileri teknoloji kullanımı da, işletmelerin rekabet gücünü yükselten etmenler arasında yer alır. İşletme içinde ileri teknoloji kullanımı ise, giderek mevcut niteliksiz elemanlarının sözleşmelerinin feshini ve bunların yerine yeni nitelikli eleman istihdamını zorunlu kılar. İşte, bu durumu Yüksek Mahkeme, isabetle işyeri ve işletme gerekleri içinde kabul etmektedir.

4. Niteliksiz personelin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde, öncelikle işyerinin, gerçekten nitelikli personele gereksinim duyup duyduğuna dikkat edilmelidir. Ancak nitelikli personel olmaksızın işyerinde asli işlerin görülmesi mümkün olmadığı takdirde, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebileceği kabul edilmelidir. Değişik bir söyleyişle, nitelikli personel gereksinimi olduğunu ileri süren işverenin bu gereksinimi, gerçek olmalıdır. Nitekim, iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedecek işverenin, nitelikli işçi istihdam etmeyip yeniden niteliksiz personeli işe almaya kalkışması, onun samimi olmadığını gösterir. Bu bakımdan, işyeri ve işletme gereklerine dayalı geçerli nedenle fesihlerde, nitelikli işçi gereksiniminin gerçek olup olmadığı, titizlikle irdelenmesi gereken bir husustur.

Diğer yandan, nitelikli işçi gereksinimi, tek başına geçerli neden oluşturamaz. Söz konusu gereksinimin dışında, nitelikli işçi çalıştırma için bir zorunluluğun da varlığı aranacaktır. Çünkü, genelde işletmelerin, niteliksiz işçi çalıştıracakları düşünülmez ve her işveren, ister istemez, nitelikli işçi çalıştırmak ister. Ancak, buradaki nitelikli işçi kavramı, kalitesiz işgücü anlamında değil de, belli özellikleri bulunan işgücü anlamında ele alınmak gerekir. Bunun içindir ki; nitelikli işçi gereksiniminin dışında, bu tür işçiyi istihdam etmenin yapılan işler bakımından bir zorunluluk oluşturması koşulu aranmaktadır. Böyle bir zorunluluktan söz edilemeyen durumlarda ise, nitelikli işçiye gereksinim duyulduğuna ilişkin işveren gerekçeleri "geçerli neden" oluşturmamalıdır.

5. Yüksek Mahkeme, işe iadeye ilişkin şimdiye kadarki kararlarında, çoğu kez feshin son çare (ultima ratio) olması ölçütünü esas almışken; inceleme konusu yapılan kararında, somut olayda feshin son çare olup olmadığı noktası üzerinde, doğrudan doğruya durmamaktadır. Üstelik, alt mahkeme; kararında davacının, uzun yıllar davalı kurumda çalışıp belli bir iş deneyimine sahip bulunduğunu ve deneyimine uygun bir bölümde çalıştırılmasının mümkün olduğunu dikkate alıp, iş sözleşmesinin feshinin son çare olması gerektiği gerekçesiyle işe iadeye karar vermiştir. Yüksek Mahkeme ise, gerekçeleri arasında, bu konu üzerinde açıkça durmamaktadır.

Bunun nedeni, sanırım, nitelikli teknisyen istihdamının somut olayda davalı kurumun asli işi için söz konusu olmasıdır. Değişik bir söyleyişle, asli işler için, artık feshin son çare olup olmadığı noktası üzerinde durulmayacaktır. Böyle bir yorum ve anlatım biçimi, işletmelere

esneklik sağlayabilecektir. Aksi takdirde, niteliksiz personelin tali işlerde çalıştırılması gerekecektir; ki, bunun, işletmelerin rekabet gücünü artırmayacağı ve işletmeleri hantal kılacağı açıktır. Ayrıca, tali işlerde görevlendirmenin, asli işler için istihdam edilmiş işçinin durumuna ne ölçüde uygun düşeceği de, tartışmaya açıktır.

III. Sonuç itibariyle, inceleme konusu yapılan Yargıtay kararı, sonuçları ve gerekçeleri bakımından, hukuken doğru ve yerinde bir karar olarak değerlendirilmelidir.

Ancak, Yüksek Mahkeme'nin bu kararı, uygulamada kötü niyetli bazı işverenlerce dayanak yapılmak istenebilir. Çünkü, her işveren, genelde nitelikli işçi çalıştırmak durumunda olup; kimse, niteliksiz işçi çalıştırmak istemez. Ancak, nitelikli işçi çalıştırma düşüncesi, tek başına halen işyerinde çalışan niteliksiz işçinin işten çıkarılmasının gerekçesi olamaz. Buna göre, sadece nitelikli işçi çalıştırma zorunlu olduğu takdirde, geçerli nedenden söz edilebilecektir.

Bu yüzden, Yüksek Mahkeme'nin, ileride aynı veya benzer gerekçelerle önüne gelecek uyuşmazlıklarda, nitelikli işçi çalıştırma zorunluluğunun somut olayda gerçek olup olmadığını titizlikle incelemesinde yarar görülmektedir.