

FESHİN SON ÇARE OLMASI

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 2004/12373

Karar No : 2005/522

Tarihi : 12.01.2005

ÖZET:

İş akdinin feshinde, fesih son çare olmalıdır.

DAVA:

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme davayı reddetmiştir.

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

KARAR:

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan fesih edildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliği ile işe iadesini ve buna bağlı tazminatların hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren işlevini yitirmiş olan Genel Sekreterliğin kaldırılmış olması ve davacının çalışabileceği benzer bir ünvanın ve bu ünvanında makamın bulunmaması nedeniyle iş akdinin fesh edildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, 4389 sayılı Bankalar Kanunu'na eklenen geçici dördüncü madde kapsamında BDDK tarafından yayınlanan bankacılık sektörü yeniden yapılandırma programı uygulama esas ve usulleri hakkında yönetmelik çerçevesinde BDDK'ya verilen taahhütler gereğince genel sekreterlik biriminin kapatıldığı, bu nedenle davacının yapmış olduğu işin işlevini yitirdiği, yönetim kurulunun 09.12.2003 tarihli kararı ile tazminatlarının ödenmesi sureti ile iş aktinin fesh edildiğini, yapılan işlemlerin haklı nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm davalı tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde, iş sözleşmesinin işveren tarafından işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak, işletmesel karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin fesih konusunda keyfi kararları yargı denetimine tabidir.

Öte yandan, işletmesel kararlar varılmak istenen hedefe, fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. BDDK kararı ile olsa Genel Sekreterlik birimi kapatılan davalı işyerinde iş organizasyonu içinde davacının

başka bir bölümde çalıştırılması mümkün olduğundan fesih son çare olmalıdır. (ultima rutio) ilkesi gözetilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

SONUÇ:

Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1. Kararın bozularak ortadan kaldırılmasına,
2. Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,
3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde, ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının hizmet süresi dikkate alınarak takdiren davacının altı aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,
4. Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde, kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,
5. Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350 YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
6. Davacı tarafından yapılan YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
7. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine kesin olarak 12.01.2005 tarihinde oy birliği ile karar verildi.