

İŞLETMESEL KARAR VE YARGISAL DENETİMİ

1.İŞLETMESEL KARAR

İşverenler yönetim hakkı kapsamında işletmesel amaca ulaşmak için teknik, organizasyon ve ekonomik alanda işletmesel kararlar alabilirler. Bu kararlar işverenin işletmesiyle ilgili ekonomik takdirlerini kapsayan kararlardır.

İşletmede verimliliğin sağlanabilmesi için iş akışının yeniden yapılandırılmasına (reorganizasyona) karar verilmesi, yeni teknolojilerin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması, bazı iş türlerinin kaldırılması veya başka işverene yaptırılması (alt işverenlik ilişkisi kurulması) gibi sebepler işletmesel kararlara örnek teşkil eder.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir.

Yargıtay tarafından işletmesel karar, **“Geniş anlamda işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin aldığı her türlü karar”** şeklinde tanımlanmıştır.¹

İşveren bir tüzel kişi ise işletmesel karar alma yetkisi; anonim şirketlerde en üst emir ve talimat verme yetkisine sahip olan yönetim kurulu, limitet şirketlerde ise müdür ya da müdürler kuruludur.

İşletmesel kararlar kural olarak yargı denetimi dışındadır; işyerinde/işletmede bu çerçevede gerçekleşen iş sözleşmesi fesihleri ise yargısal denetime tabidir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işveren tepkisini oluşturmaktadır.²

İşveren yargılamada işgücü fazlalığını ve fesihlerin kaçınılmazlığını somut olarak kanıtlayabildiği oranda fesihler geçerli neden niteliği taşıyacaktır.

¹ Y.9.HD.18.02.2008,2008/2497E.-2008/258 K

² Y.9.HD.18.02.2008,2008/2497E.-2008/258 K



2.İŞLETMESEL KARAR ALINMASININ İÇSEL VE DIŞSAL NEDENLERİ

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir.

Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir.

2.1. DIŞSAL NEDENLER

İşçinin işletmedeki işinin kaybına, iş ilişkisinin feshine yol açan işletme dışı sebepleri, piyasa olayları belirlemektedir.

İşletmenin doğrudan doğruya etkisinin olmadığı bütün sebepler, işletme dışı sebeplerdir.

Siparişlerdeki azalma, pazarlama güçlükleri, satış ve sürümde azalma, hammadde yokluğu, enerji sıkıntısı, kamu işyerlerinde yapılan işlerin devlet bütçesinden kaldırılması ve meteorolojik sebepler işletme dışı sebeplere örnek gösterilebilir.

“... İşletme dışı sebepler, işletme gereklerine dayanan fesih için, ancak, bu sebepler, işyerinde işgücü fazlasına neden olmuşsa, önem arz eder. İşveren, işletme dışı sebeplerin zorunlu kıldığı işletmesel süreçteki yapısal değişimi somut olarak ortaya koyarak bunun belirli çalışma yerlerinde azalmaya yol açtığını göstermelidir.

Bir başka anlatımla, işveren, fiili verileri, işçilerin karşı vakıalar ile itiraz edebileceği ve mahkemelerce denetlenebilmesine imkan sağlayacak şekilde somut ve ayrıntılı olarak ortaya koymalıdır, işletme dışı sebeplerin doğrudan doğruya etkisinin olduğu durumlarda, fesih, ileri sürülen işletme dışı sebep fiilen mevcut olduğunda ve işçinin çalışmaya devam etme olanağını ortadan kaldırdığında İş Kanunu'nun 18. maddesi anlamında geçerli bir sebebe dayanır.”³

2.1. İÇSEL NEDENLER

İşletme içi sebepler, işverenin, işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için, teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirleri kapsamaktadır.

Bu tedbirler aracılığıyla işveren, işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını/yönetimsel karar alma hakkını kullanmaktadır.

“Rasyonalizasyon tedbirleri (örneğin, safi hasıla yaratmayan faaliyetlerin elimine edilmesi için sürekli iyileştirme süreci), üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapmak, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metotlarının uygulamaya

³ Y.9.HD.12.07.2010, E.2010/26822,K.2010/22726



sokulması veya değiştirilmesi, yeni bir pazarlama sisteminin uygulamaya sokulması; yarım gün çalışmayı tam gün çalışmaya dönüştürme, işlerin, işyerinin tam gün çalışılan yerlerinde mi yoksa kısmi süreli çalışılan yerlerde mi yapılacağına karara bağlanması, vardiya usulü çalışma sistemine geçme, çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma sürecinde reorganizasyona giderek, çalışma yoğunluğunun arttırılması, işyerinin verimsiz çalışması veya kazançta düşme, işyeri sahalarının veya bölümlerinin birleştirilmesi, üretimin bir kısmının yurt dışına kaydırılması, belirli faaliyetlerin başka firmalara (outsourcing) veya alt işverene aktarılması, işletmenin üretim kapasitesini düşürmek, işletme veya işyerini kapatmak ya da işletmenin bir bölümünü veya servisini kapatmak, kazanç maksimizasyonu (kazancı azami hadde çıkartma), Lean management'in* veya grup çalışma sisteminin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler, işverenin işçi mevcudunu süresiz azaltma kararı işletme içi sebep olarak nitelendirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir.”⁴

3. ALINAN İŞLETMESEL KARARIN YARGISAL DENETİMİ

3.1.GENEL OLARAK YARGISAL DENETİM

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2. maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü işverene verilmiştir. İşletmesel kararın yargısal denetiminde; işverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli veya haklı olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması gerekmektedir.

İşveren ilkin feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, söz konusu kararı tutarlı şekilde aldığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır.

Buna karşın, işçi, feshin işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil, başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlüdür. İşçinin işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğin sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak zorundadır.

Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte

⁴ Y.9.HD.12.07.2010,E.2010/26822,K.2010/22726

*Leanmanagement (Yalın Üretim): Müşteri taleplerine tamamen cevap verecek şekilde, üretim etkenlerinin potansiyellerinin tümünden yararlanılarak, en az kaynakla, en kısa sürede, en ucuz ve hatasız üretimi en esnek biçimde gerçekleştirebilen bir üretim biçimidir.



keyfi davranıp davranmadığı(keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı(ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.⁵

İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlaması gerekmektedir.

İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır.

İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır.

Feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenecektir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılacaktır.

İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

İşletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması, bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.

⁵ 06.10.2008 gün ve 30274-25209; 11.09.2008 gün ve 25324-23401



3.2. İŞLETME DIŞI SEBEPLERLE YAPILAN FESHİN DENETİMİ

İşletme dışı sebebin mevcut olup olmadığı ve bu sebeplerin işletmenin işgücü ihtiyacına doğrudan doğruya etkileri, mahkemelerce tamamen denetlenebilmektedir.

Mahkeme, işletme dışı sebebin işletmedeki iş miktarına etki edip etmediği, ediyorsa ölçüsünü ve bu suretle işletmedeki işçi sayısına etki edip etmediği; ediyorsa ne kadarına etki ettiğini tespit eder.

İşveren, işe iade davasında, işletme dışı sebeplerin kendisi tarafından iddia edilen kapsam ve yoğunlukta fiilen mevcut olduğunu ispat etmek zorundadır. İşveren, işletme dışı sebeplerle işyerinde işçi sayısının azaltılması arasındaki bağlantıları ortaya koymalıdır.

Yeniden yapılanma kararı (kurucu işveren kararı) işletme gereklerine dayanan fesihle sonuçlanırsa, işletme dışı sebepler, işçilerin işletmedeki işyerlerini kaybetmelerinin doğrudan değil; dolaylı sebebi olmuş olur. Bu durumda, iş sözleşmesinin feshinin doğrudan sebebinin, yapısal karar ve tedbirler teşkil edecektir.

3.3.İŞLETME İÇİ SEBEPLERLE YAPILAN FESHİN DENETİMİ

İşletme içi sebeplerden kaynaklanan fesihlerde, işverenin, hangi tedbirleri aldığını ve bu tedbirlerin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl etki ettiğini ortaya koymak zorundadır.

İşveren, işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde, mahkemeler tarafından dikkate alınacak olan husus, işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte, işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığıdır.

Bu çerçevede işveren, organizasyona yönelik veya teknik hangi tedbiri aldığını ve bu tedbirin uygulanmasıyla iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl olumsuz yönde etki ettiğini açıkça ortaya koymalıdır.

İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. İşletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.



Yukarıdaki açıklamalar ışığında bir değerlendirme yapıldığında; işletmesel kararın yargısal denetiminde, işletmesel kararın varlığı, işletmesel kararın işletmede hayata geçirilmesi, işçinin çalışma olanağının sürekli olarak ortadan kalkması, mevcut işçiler işten çıkarılırken yerlerine alınan işçilerin işletmesel kararlarla uyumlu niteliklere sahip olması ,somut olayda feshe alternatif olabilecek tedbirlere başvurulması gibi hususların incelenmesi konuyla ilgili olarak kafi derecede yargısal bir denetim sağlandığını gösterecektir.⁶

4.SONUÇ

İşletmesel karar; işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin aldığı her türlü karardır.

İşletmesel kararlar, işverenin piyasa koşulları uyarınca işletmenin iktisadi geleceği hakkında aldığı; ekonomik, teknolojik ve yapısal kararlardır. İşverenin aldığı bu kararlar yönetim hakkının doğal bir uzantısıdır.

İşletmesel karar ve bunun sonucu ortaya çıkan geçerli nedenle iş sözleşmesi feshi kararları içi içe geçen bir niteliğe sahiptir.

İşletme gereklerine dayanılarak gerçekleştirilen fesihle birlikte işletmesel karar mahkemelerin denetim alanına girmektedir.

İşletmesel kararlar kural olarak yargı denetimi dışındadır. İşyerinde/işletmede bu çerçevede gerçekleşen iş sözleşmesi fesihleri ise yargısal denetime tabidir. İşveren yargılamada işgücü fazlalığını ve fesihlerin kaçınılmazlığını somut olarak kanıtlayabildiği oranda fesihler geçerli neden niteliği taşıyacaktır.

Yargı bu kapsamda; işletmesel kararın tutarlığını, dürüstlük kuralına uygunluğunu ve son çare ilkesi çerçevesinde feshin kaçınılmazlığını denetime tabi tutmaktadır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

⁶ İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV, İşverenin İşletmesel Kararları ve Yargısal Denetimdeki Sınırlar, İlke Gürsel,On İki Levha Yayıncılık,İstanbul 2021,s.196-264

