

Dr. Ulaş BAYSAL

Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Sebep Oluşturması ve Personel Yönetmeliğinde Değişiklik

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2011/12567
Karar No : 2012/12533
Tarihi : 05.06.2012

ÖZET

Personel yönetmeliğinde veya toplu iş sözleşmesinde emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmesinin feshedileceğine ilişkin düzenlemeler, objektif ve genel bir şekilde uygulandığı takdirde geçerlidir. Somut olayda öncelikle söz konusu Aylık Ücretli Personel Yönetmeliğinin ilgili maddesinin saat ücretli personele de uygulanmasına ilişkin yönetim kurulu kararının işçiye tebliğ edilip edilmediği araştırılmalıdır. Beyaz yakalı aylık ücretli personel hakkındaki uygulamanın mavi yakalı-saat ücretli personel hakkında emsal teşkil etmeyeceği unutulmalıdır. Diğer taraftan işyerinde benzer dü-

zenleme içeren bir toplu iş sözleşmesi hükmü bulunup bulunmadığı belirlenmelidir.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. S. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı işçi iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan davalı işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiğini, işyerinde emekliliği

gelen işçilerin objektif ve genel uygulama ile iş sözleşmelerinin sona erdirildiğini ve davacıya tüm haklarının da ödendiğini savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, emekliliğe hak kazanmış olmanın tek başına geçerli fesih sebebi sayılamayacağı, feshin son çare olduğu ilkesinin dikkate alınmadığı gerekçesiyle işe iade kararı verilmiştir. Hüküm davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

İşyerinde fesih tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan Aylık Ücretli Personel Yönetmeliği'nin 13.05/a maddesinde "personelin yürürlükteki mevzuata göre emekliliğe hak kazanması durumunda şirketle ilişkisi kesilir" hükmü yer almaktadır. Ayrıca aylık ücretli personel yönetmeliğinin yaş sınırı emeklilikle ilgili 13.05 maddesinde değişiklik yapılarak şirket genelinde yeknesaklığın sağlanması amacıyla, saat ücretli personelin de aynı uygulama kapsamında değerlendirilmesine karar verilmesine dair 3.7.2006 tarihli yönetim kurulu kararı da bulunmaktadır.

Dosya içeriğine göre davalı işyerinde anılan düzenlemeler kapsamında kalan tüm personelin iş sözleşmelerinin ihbar ve kıdem tazminatları ödenmek suretiyle feshedildiği ileri sürülmüştür. Dairemiz uygulamasına göre Personel Yönetmeliğinde veya Toplu İş Sözleşmesinde

emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmesinin feshedilebileceğine ilişkin düzenlemeler, objektif ve genel bir şekilde uygulandığı takdirde geçerlidir. Somut olayda öncelikle söz konusu Aylık Ücretli Personel Yönetmeliği'nin ilgili maddesinin saat ücretli personele de uygulanmasına ilişkin yönetim kurulu kararının işçiye tebliğ edilip edilmediği araştırılmalıdır. Beyaz yakalı-aylık ücretli personel hakkındaki uygulamanın mavi yakalı-saat ücretli personel hakkında emsal teşkil etmeyeceği unutulmalıdır. Diğer taraftan işyerinde benzer düzenleme içeren bir Toplu İş Sözleşmesi hükmü bulunup bulunmadığı belirlenmelidir.

Bu noktalar netleştirildikten sonra, mahkemece davalı işverenin Personel Yönetmeliği ve varsa Toplu İş Sözleşmesinde yer alan hükmü tüm personel için objektif ve genel olarak uygulayıp uygulamadığı araştırılarak sonucuna göre feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı değerlendirilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.06.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.

1. UYUŞMAZLIĞA KONU OLAY

Karara konu olan olayda davacı işçi, iş sözleşmesinin geçersiz bir fesihle sonlandırıldığını iddia etmekte ve işe iadesini talep etmektedir. Davalı taraf ise, iş sözleşmesinin geçerli bir sebep ile feshedildiğini, işyerinde emekliliği gelen işçilerin objektif ve genel uygulama ile iş sözleşmelerinin sona erdirildiğini ve davacıya tüm haklarının ödendiğini ifade ederek davanın reddedilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Dosyaya bakan Yerel Mahkeme emekliliğe hak kazanmış olmanın tek başına geçerli fesih sebebi sayılamayacağını, feshin son çare olması ilkesinin dikkate alınmadığını

gerekçe göstererek davanın kabulüne karar vermiştir.

Dosyayı temyizden inceleyen Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, işyerinde aylık ücretli personel hakkında uygulanan personel yönetmeliğinde, emekliliğe hak kazanan personelin şirketle ilgisinin kesileceğine dair bir düzenleme bulunduğunu, söz konusu hükmün saat ücretli personel hakkında da uygulanmasına ilişkin bir yönetim kurulu kararının alındığını ve dosya içeriğine göre bahsi geçen düzenlemelere tabi tüm personelin kıdem ile ihbar tazminatları ödenerek iş sözleşmelerinin feshedildiğinin ileri sürüldüğünü ifade etmiştir. Yüksek Mahkeme tarafından, personel yönetmeliğinde veya toplu iş sözleşme-

sinde emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmesinin feshedilebileceğine ilişkin düzenlemelerin objektif ve genel bir şekilde uygulandığı takdirde geçerli olacağı belirtilmiş, olayda bahsi geçen Aylık Ücretli Personel Yönetmeliği'nin ilgili maddesinin saat ücretli personele de uygulanmasına ilişkin yönetim kurulu kararının işçiye tebliğ edilip edilmediğinin araştırılması gerektiği, beyaz yakalı - aylık ücretli personel hakkındaki uygulamanın mavi yakalı - saat ücretli personel hakkında emsal teşkil etmeyeceği, ayrıca işyerinde benzer düzenleme içeren bir toplu iş sözleşmesi hükmü bulunup bulunmadığının belirlenmesi gerektiği dile getirilmiştir. Daire, söz konusu hususlar tespit edildikten sonra, feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığının belirlenebileceğinden hareketle, eksik inceleme gerekçesiyle Yerel Mahkeme kararını bozmuştur.

II. HUKUKİ SORUN VE DEĞERLENDİRME

İncelemeye konu olayda uyuşmazlık, personel yönetmeliği veya toplu iş sözleşmesi ile emekliliğin geçerli sebep olarak kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağı ve personel yönetmeliğinde değişikliklerin nasıl gerçekleştirileceği noktalarında toplanmaktadır.

1. Emekliliğin İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Sebep Oluşturması

4857 sayılı İş Kanunu m. 18'e 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". Söz konusu düzenleme, iş güvencesi kapsamındaki işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmasını şart koşmaktadır. Geçerli sebebin ne olduğu Kanunda düzenlenmemiştir. İş Kanunu

m. 18'in gerekçesinde, kanun koyucu tarafından geçerli sebebin ne olduğu genel hatlarıyla ortaya konmaya çalışılmıştır. Madde gerekçesinde geçerli sebebin geniş kapsamlı bir kavram olduğu ve kanunda geçen "işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep" ifadesiyle kavramın bir ölçüde somutlaştırıldığı ifade edilmiştir. Kanun koyucu gerekçede, işçinin kişiliği ile ilgili olan yeterlilik veya davranışların ne zaman geçerli sebep sayılacağı, ne zaman işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir feshin söz konusu olacağı, zaman içinde yargı kararları ile ortaya konacağını, geçerli sebebin İş Kanunu m. 25'de düzenlenen haklı nedenler ile olan ilişkisi ve farklılıklarının öğretinin de katkısıyla somutlaştırılacağını, İş Kanunu m. 25'de belirtilenler kadar ağırlıklı olmakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerin geçerli sebep oluşturacağını, geçerli sebeplerin, iş görme borcunu ciddi bir biçimde olumsuz etkilemesi ve iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesine olanak vermesi gerektiğini dile getirmektedir. Geçerli sebep açısından gerekçede değinilen bir başka ölçüt ise, işverenden iş ilişkisine devam etmesinin "önemli ve makul ölçüler içinde beklenememesidir.

İş Kanunu m. 18'in gerekçesinde, geçerli sebep kavramını açıklayabilmek bakımından geçerli sebebin türüne göre örneklere yer verilmiştir. "İşyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma"nın dikkate alınabileceğine de işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler arasında değinilmiştir.

Türk hukukunda işçilerin çalışma yaşı ile ilgili olarak üst sınır öngörülmemiş olup, işçinin emekli olsa dahi sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam etmesi mümkündür¹. Bir işçinin belirli bir yaşa gelmesi kural olarak bir fesih nedeni oluşturmaz; aynı şekilde işçinin emekliliğe hak kazanmış olması veya işyerinde belirli bir kıdemi doldurması da bir fesih nedeni değildir². Söz

konusu esaslar Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir. Yüksek Mahkemenin konuya ilişkin ilk kararlarından biri olan 10.11.2003 tarihli kararında, Yerel Mahkemenin işçinin fesih tarihinde 67 yaşını doldurduğu ve hukukumuzda bu yaşın çalışmak için son sınır olduğu gerekçesiyle verdiği işe iade talebinin reddine ilişkin kararı bozularak, işçinin işe iadesine karar verilmiştir³. Yargıtay aynı esası, 11.12.2003 tarihli ve 7.3.2006 tarihli kararında tekrar etmiştir⁴. Yargıtay'ın yukarıda belirtilen kararlardaki yaklaşımının, yaş temeline dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı ortadan kaldırmayı hedefleyen Avrupa Birliği'nin 2000/78 sayılı Yönergesiyle de uyumlu olduğu söylenmelidir⁵.

Yukarıda değinilen emekliliğin fesih nedeni oluşturmayacağı yönündeki yaklaşımın önemli bir istisnasını, İş Kanunu m. 18'in gerekçesinde belirtildiği üzere, işyerinden kaynaklanan fesihlerde bir sosyal seçim kriteri olarak emekliliğe hak kazanmanın kullanılması oluşturacaktır. Böyle bir kriter belirlenmesi fesihten daha az etkilenecek işçilerin belirlenmesi açısından yararlı olup, tenkizat kurallarında böyle bir kriter belirlenmiş ise hukuken geçerli kabul edilmelidir⁶. Yargıtay'ın da bu doğrultuda çeşitli kararları mevcuttur⁷. Bir ikinci istisna hali ise özel bir Kanunda bu doğrultuda bir düzenleme yapılmış olması halidir. Buna örnek olarak ise 5620 sayılı Kanundaki düzenlemeler gösterilebilir⁸. 5620 sayılı Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrasında "Kanunun birinci maddesi kapsamındaki idare, kurum ve kuruluşlarda çalışan geçici işçilerden bu Kanunun yayımı tarihi itibarıyla; bağlı buldukları sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık veya emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanmış olanlardan bu tarih itibarıyla kadınlarda 56, erkeklerde 58 yaşını doldurmuş olanlar, sürekli işçi kadrolarına veya sözleşmeli personel statüsüne geçirilmezler, bunların iş sözleşmeleri tüm yasal hakları ödenmek suretiyle sona erdirilir" denilmektedir. Yine Kanunun geçici 1. maddesinin 3. fıkrasında, geçici 1. maddenin birinci ve ikinci fıkraları kapsamına girenlerin bağlı bulunduğu sosyal güven-

lik kurumundan yaşlılık veya emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanacakları tarihte iş sözleşmelerinin, tüm yasal hakları ödenmek suretiyle sona erdirileceği ifade edilmektedir. 5620 sayılı Kanunun değindiğimiz maddelerinde olduğu gibi, Kanunun emekliliği açıkça fesih sebebi olarak düzenlemesi halinde, işçinin iş sözleşmesi emekliliğe hak kazanma gerekçesiyle geçerli olarak feshedilebilir⁹.

2. Emekliliğe Hak Kazanmanın Fesih İçin Geçerli Sebep Oluşturacağıın Kararlaştırılması

Yukarıda açıklandığı üzere, işçinin iş sözleşmesinin sadece emekliliğe hak kazanması nedeniyle feshedilmesi, belirtilen istisnalar haricinde geçersizlik sonucuyla karşılaşacaktır. Fakat bir toplu iş sözleşmesinde veya personel yönetmeliği gibi iş sözleşmesinin eki niteliğindeki bir kaynakta belirli bir yaşa ulaşma ya da emekliliğe hak kazanma bir geçerli sebep olarak düzenlenmiş ise söz konusu düzenlemeye bağlı olarak yapılan fesihlerin akıbeti tartışmalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin çeşitli kararlarında¹⁰ ve doktrinde¹¹ böyle bir durumda iş sözleşmesinin geçerli feshinin mümkün olabileceği dile getirilmiştir. Doktrinde, toplu iş sözleşmesinde veya personel yönetmeliği gibi iş sözleşmesinin eki niteliğindeki bir kaynakta belirli bir yaşa ulaşma ya da emekliliğe hak kazanmanın bir geçerli sebep olarak kararlaştırılmasına dayanılarak yapılan fesihlerin geçerli olduğu savunulurken çoğunlukla Alman hukukuna gönderme yapıldığından, Alman hukukundaki mevcut durumu incelemekte fayda bulunmaktadır.

Türk hukukunda olduğu gibi, Alman hukukunda da işçinin belirli bir yaşa gelmesi veya emekliliğe hak kazanması kural olarak tek başına geçerli bir fesih nedeni oluşturmamaktadır¹². Alman Sosyal Kanunu'nun (Sozialgesetzbuch) 6. kitabının 41. maddesi açıkça, işçinin yaşı nedeniyle emeklilik aylığı başvurusunda bulunmasının, iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçerli bir ne-

den oluşturmayacağını düzenlemektedir. Fakat Alman Sosyal Kanunu'nun 6. kitabının 41. maddesi aynı zamanda, belirli koşullar dâhilinde toplu iş sözleşmesi ya da işyeri anlaşması (Betriebsvereinbarung) ile emekliliğe hak kazanma durumunda, iş sözleşmesinin sona ermesi konusundaki düzenlemelerin mümkün olduğunu öngörmektedir. Bu yöndeki bir düzenlemenin geçerli olması için, işçinin emekliliğe hak kazanması veya emekliliğe emeklilik yaşının gelmesinden önce hak kazanılması halinde, yaş sınırına ilişkin düzenlemenin, emekliliğe hak kazanılan tarihten önceki üç yıl içinde kararlaştırılmış ya da bu dönem içinde işçi tarafından onaylanmış olması gerekmektedir.

Sosyal Kanun'un 6. kitabının 41. maddesinde zaman içinde çeşitli değişiklikler yapılmış olmakla birlikte, Alman Federal İş Mahkemesi'nin, söz konusu maddeye dayanarak vardığı, emekliliğe hak kazanan işçilerin iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ereceğine ilişkin usulüne uygun yapılan düzenlemelerin geçerli olacağı sonucuna ilişkin içtihat sabit kalmıştır¹³. Ancak bu noktada, Alman hukuku ile ilgili olarak, yakın tarihlerde verilmiş bazı yerel iş mahkemesi kararlarında, Genel Eşit İşlem Kanunu'nun (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) da etkisiyle Alman mahkemelerinin konuya ilişkin yaklaşımının değişmekte olduğu göze çarpmaktadır¹⁴.

Yukarıda verilen bilgilerin ışığında, Alman hukukunda işçinin emekliliğe hak kazanması veya belirli bir yaşa ulaşması sonucu iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin yapılan düzenlemelerin geçerliliğinin, Türk hukukundan farklı bir hukuki gerekçeye dayandığı ve bu nedenle de farklı bir açıdan incelendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Alman hukukunda Genel Eşit İşlem Kanunu'ndan sonra bu tür düzenlemelerin geçerliliğinin tartışmalı hale geldiği de göze alındığında, Alman hukukunda hakim olan yaklaşımdan hareket edilerek bu konuda Türk hukuku açısından sonuca ulaşmak isabetli gözükmemektedir¹⁵.

Yukarıda belirtildiği üzere Türk huku-

kunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen kararlarda, işçinin sadece belirli bir yaşa gelmesinin ya da emekliliğe hak kazanmasının geçerli bir fesih nedeni olmayacağı kabul edilmekle birlikte, Daire işçinin belirli bir yaşa gelmesinin ve emekliliğe hak kazanmasının personel yönetmeliğinde iş sözleşmesinin sone erme sebebi olarak öngörülmesi halinde kural olarak fesihleri geçerli kabul etmektedir. Yüksek Mahkeme bir kamu bankasının özelleştirilme öncesi yeni bir personel profili yaratmak için emekliliği gelenlerin ve bankada otuz yılını doldurmuş olanların iş sözleşmelerini, sonradan eklenen bir personel yönetmeliği hükmüyle feshetmesini, geçerli fesih ve söz konusu personel yönetmeliği hükmünü de sosyal seçim kriteri olarak değerlendirmiştir¹⁶. Yargıtay 10.4.2006 tarihli bir kararında ise somut olayda geçersiz fesih sonucuna ulaşılsa da, personel yönetmeliğinde yer alan, emekliliği hak etmiş ve belli bir yaş sınırına gelmiş işçilerin işten çıkarılacağına dair düzenlemelerin, objektif ve genel olarak uygulanmaları halinde geçerli sebep olarak kabul edileceğini açıkça ifade etmiştir¹⁷. 6.11.2006 tarihli başka bir kararında¹⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işverenin personel yönetmeliği ile 60 yaşına ulaşan ve emekliliğe hak kazanan işçilerin işten çıkarılacağı yönünde düzenleme yapması halinde, söz konusu düzenlemenin İş Kanunu m. 22'ye uygun şekilde bağlayıcılık kazanıp kazanmadığı ile genel ve objektif bir biçimde uygulanıp uygulanmadığının mahkemelerce araştırılması gerektiğini işaret etmiştir¹⁹.

Yukarıda tam metni verilen karardan, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin, emekliliğe hak kazanan işçiler açısından personel yönetmeliğinde veya toplu iş sözleşmesinde bir fesih düzenlemesi yapılabileceği yönündeki Yargıtay 9. Hukuk Dairesi içtihatını devam ettirdiği anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından da, personel yönetmeliğinde veya toplu iş sözleşmesinde yer alan, emekliliğe hak kazanan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilebileceği yönündeki kayıtlar, genel ve objektif bir bi-

çimde uygulanmaları halinde geçerli kabul edilmektedir.

Kanaatimizce toplu iş sözleşmesinde ya da personel yönetmeliği gibi sözleşmenin eki mahiyetindeki kaynaklarda emekliliğe hak kazanma ve/veya belirli bir yaşa gelmenin fesih nedeni olacağına ilişkin bir hüküm bulunması, tek başına işletmenin, işyerinin, işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir feshi mümkün kılmaz²⁰. Çünkü işletmeye, işyerine, işe ilişkin nedenlerin geçerli sebep oluşturabilmesi için her şeyden önce, söz konusu nedenlerin işçinin çalıştırılması imkânını ortadan kaldırması gerekir²¹. Çalıştırılacak işçi sayısının azaltılmasını gerektirecek bir işletmesel karar ortada mevcut değilken, emekliliğe hak kazanma ve/veya belirli bir yaşa gelmenin fesih nedeni olacağına ilişkin hükme dayanarak, işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi, hiç kuşkusuz iş güvencesi düzenlemeleri uyarınca geçersiz fesih olacaktır. Bir başka deyişle yaşı ilerlemiş işçilerin yerine genç işçilerle çalışmayı tercih etmek geçerli bir fesih imkânı veren bir işletme gereği değildir²². Yine emekliliğe hak kazanma, doğrudan işçinin performans düşüklüğü anlamına gelmeyeceğinden, yetersizlikten kaynaklanan bir fesih olarak da nitelenemez. Ayrıca bildirildiği üzere tarafların aralarında anlaşarak toplu iş sözleşmesi ile ya da personel yönetmeliği gibi sözleşmenin eki mahiyetindeki kaynaklarla emekliliğe hak kazanmayı ve/veya belirli bir yaşa gelmeyi geçerli sebep haline getirmeleri mümkün değildir. Çünkü İş K. md 18'de sayılan geçerli sebepler emredici nitelikte olup, geçerli fesih nedenlerinin tarafların anlaşması suretiyle arttırılması mümkün değildir²³.

Bu nedenlerle Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin eski kararları ile paralellik arzederek, emekliliğe hak kazanan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilebileceği yönünde personel yönetmeliğinde veya toplu iş sözleşmesinde yer alan kayıtların, genel ve objektif bir biçimde uygulanmaları halinde geçerli kabul edilecekleri yönündeki yaklaşımını isabetli bulmuyoruz.

3. İşveren Tarafından Personel Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 05.06.2012 tarihli kararı ile ilgili olarak değerlendirilmesi gereken bir başka husus, işveren tarafından personel yönetmeliğinde değişikliklerin nasıl gerçekleştirileceğidir. Çünkü, yukarıda tam metni mevcut olan kararda açıkça, personel yönetmeliğinde değişiklik yapan yönetim kurulu kararının işçiye tebliğ edilmediğinin araştırılması gereğinden bahsedilmekte, bir başka ifadeyle personel yönetmeliğinde değişiklik yapan kararın işçiye tebliğinin, personel yönetmeliğindeki değişikliğin işçi açısından bağlayıcılık kazanması sonucunu doğuracağı yönünde bir yaklaşım takip edilmektedir.

Personel yönetmeliği (iç yönetmelik) işverenin tek taraflı olarak işyerinde uygulanacak iş koşullarını genel, yeknesak bir şekilde belirlediği düzenlemeleri ifade etmektedir²⁴. Özel hukuk düzenleyici işlemi olarak nitelenen personel yönetmelikleri, İş Kanunu m. 22/1'den de açıkça anlaşılacağı üzere "iş sözleşmesinin eki" niteliğini taşımaktadırlar²⁵. İş sözleşmesinin eki niteliğinde olmaları dolayısıyla da m. 22'de değiştirilmeleri için özel bir usul öngörülmüştür. İş Kanunu m. 22 uyarınca, personel yönetmeliği ile oluşturulmuş bir çalışma koşulunda esaslı bir değişiklik, durumun işçiye yazılı olarak bildirmesi ve işçi tarafından değişikliğin altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmesi halinde işçi açısından bağlayıcılık kazanacaktır.

Karar konusu olay incelendiğinde, davalı işveren şirket yönetim kurulu tarafından personel yönetmeliğinde değişiklik yapılarak, beyaz yakalılar için uygulanan bir düzenlemenin mavi yakalılar için de uygulanmasının kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Ancak söz konusu değişikliğin bağlayıcılık kazanıp kazanmadığı noktasında dosyada bilgi olmasından dolayı, Yüksek Mahkeme personel yönetmeliğinin ilgili maddesinde değişiklik yapılmasına ilişkin yönetim kurulu kararının işçiye tebliğ edilip edilmediğinin araştırıl-

ması gerektiğini ifade etmiştir. Söz konusu ifadeler, Yüksek Mahkemenin personel yönetmeliğinde işçiyi bağlayacak şekilde değişiklik yapılması için, değişikliğin işçiye tebliğinin yeterli olduğu yaklaşımını savunduğu yönünde bir izlenim oluşturmaktadır. Kanaatimizce yönetim kurulu kararının işçiye tebliğ edilmiş olması, tek başına değiştirilen maddenin işçi açısından uygulanması için yeterli değildir. Olayın gerçekleştiği dönemde yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 315. maddesi uyarınca personel yönetmeliği işçi işe başlarken işçiye bildirilmeli²⁶, personel yönetmeliğindeki değişiklikler ise İş Kanunu m. 22 çerçevesinde gerçekleştirilmelidir. İş Kanunu m. 22 uyarınca geçerli bir değişiklik için ise, işçinin, işveren tarafından yazılı olarak iletilen değişiklik teklifini altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul etmesi gerekmektedir. Aksi halde, düzenlemede belirtildiği üzere, değişiklik işçi açısından bağlayıcılık kazanamayacaktır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen benzer bir olaya ilişkin 2006 tarihli kararda²⁷ emekliliğin fesih sebebi olmasına ilişkin yapılan personel yönetmeliği değişikliklerinin İş Kanunu m. 22'ye uygun şekilde bağlayıcılık kazanıp kazanmadığının araştırılması gerektiğinin ifade edildiği görülmektedir²⁸. Kanaatimizce kararın oluşturulabilmesi için araştırılması lüzumlu olan husus, sadece belirtilen değişikliğin işçiye tebliğ edilmiş olup olmadığı değil, İş Kanunu m. 22'de öngörülen usule uygun bir değişikliğin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğidir.

III. SONUÇ

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 05.06.2012 tarihli kararı ile, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin emekliliğe hak kazanan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedebileceği yönünde personel yönetmeliğinde veya toplu iş sözleşmesinde yer alan kayıtlara geçerlilik tanıyan içtihatını sürdürdüğü görülmüştür. Türk hukuku bakımından, hukuksal dayanakları konusunda ciddi sorunlar içeren yaklaşımın devam ettirilmesi isabetli gözükmemektedir. Ayrıca söz

konusu kararda, personel yönetmeliğindeki değişikliğin bağlayıcı olması hususunda kullanılan ifadelerden, sadece değişikliğin işçiye tebliğ edilmesinin değişikliğin bağlayıcı olması için yeterli görüldüğü kanaati uyanmaktadır. İş Kanunu m. 22'nin açık düzenlemesi karşısında, personel yönetmeliğindeki değişikliğin sadece işçiye tebliğinin, değişikliğin bağlayıcılık kazanması için yeterli olacağı yönündeki bir yaklaşıma katılma imkânı da bulunmamaktadır.

DİPNOTLAR

- 1 Şahlanan, Fevzi: "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2008, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara 2010, s. 153.
- 2 Ekonomi, Münir: "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi", Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, C.17, S.2, Özel Ek, s. 9; Süzek, Sarper: "İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshi", A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 572; Akyigit, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, s. 260; Şahlanan, Fevzi: "Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Bir Neden Olması", Tekstil İşveren Dergisi-Hukuk Eki, S. 329, Haziran 2007, s. 2-3.
- 3 Yarg. 9. HD. 10.11.2003, 2003/18926 E., 2003/18920 K., (Çankaya, Osman Güven/Günay, Cevdet İlhan/Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s. 434-435).
- 4 Yarg. 9. HD. 11.12.2003, 2003/20222 E., 2003/20604 K., (Legal İHSGHD, S.1, 2004, s. 650); Yarg. 9. HD. 27.03.2006, 2006/5584 E., 2006/7867K. (Çalışma ve Toplum, S. 10, 2006, s. 220-223).
- 5 Süzek, Sarper: İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Yayın Dağıtım, 2012, s. 588-589; Baybora Dilek, Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2007, s. 62.
- 6 Akı, Erol: "İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Sebep Olarak, Emeklilik", Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, İzmir 2007, s.10-11; Kar, Bektaş: "Feshin Geçersizliği ve İşe İadeye İlişkin Yargıtay İlke Kararları", İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları, İş Hukuku Toplantıları 12-13 Haziran 2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2009, s. 43.
- 7 Yargıtay'ın emekliliğin sosyal seçim kriteri olabileceği yönünde bir kararı için bkz. Yarg. 9.HD. 03.04.2006, 2006/4878 E., 2006/8253 K. (Çalışma ve Toplum, S. 10, s. 177 vd.).
- 8 4 Temmuz 2007 tarih ve 5620 sayılı Kanun "Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçir-

- rikmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” adını taşımaktadır (RG. 21.4.2007, S. 26500).
- 9 Aynı yönde bkz. Kar, s. 44.
- 10 Yarg. 9. HD., 19.11.2007, 2007/32998 E., 2007/34482 K. (Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki, S. 341, Ağustos 2008, s. 4-5).
- 11 Şahlanan, Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Bir Neden Olması, s. 2-3; Ekonomi, Münir: “Belirli Hizmet Süresini Doldurmanın (Yaş Sınırına Gelmenin) ve Emekliliğe Hak Kazanmanın Geçerli Sebep Sayılabilmesi”, Legal YKİ, Aralık 2006, S. 2, s. 125 vd.; Demir, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Baskı, s. 257.
- 12 BAG, 28.9.1961, AP KSchG § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 1; BAG, 20. 11. 1987, AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2.
- 13 1.1.1992 tarihinde Alman Sosyal Kanunu’nun 6. kitabının 41. maddesinde yapılan değişiklik sonrasında bu konuda yapılacak düzenlemelerin geçerliliği, işçinin emekliliğe kazanmadan önceki son üç yıl içinde yapılmış olması ya da bu konudaki düzenlemenin son üç yıl içinde işçi tarafından onaylanmış olması şartına bağlanmış, 41. madde hükmü toplu iş sözleşmesi ile dahi değiştirilemez hale getirilmiştir. Alman Sosyal Kanunu’nun 6. kitabının 41. maddesinin 1.8.1994’de yapılan değişiklikle üç yıllık kısıtlamanın aksinin toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmasının yolu açılmış ve Federal İş Mahkemesi İçtihatlarını bu yönde tekrar değiştirmiştir. (Bu konuda bkz. Berkowsky, Wilfried: Die personen- und verhaltensbedingte Kündigung, Verlag C.H.Beck, 4. Auflage, München 2005, s. 90).
- 14 Arbeitsgericht Paderborn, 22.03.2006, 3 Ca 1947/05; ArbG Hamburg, 22.9.2009, 21 Ca 352/08. Paderborn İş Mahkemesi kararında, emekliliğe hak kazanmanın veya belirli bir yaşa ulaşmanın işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir feshe imkân verip vermeyeceğini tartışarak ve diğer sorunların yanında, emekliliğe hak kazanmanın işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir feshe dayanak oluşturmayacağı sonucuna ulaşırken, Hamburg İş Mahkemesi ise yukarıda künyesi verilen kararda işyeri yönetmeliğinde bulunan 65 yaşına gelen işçilerin iş sözleşmelerinin sona ereceğine ilişkin düzenlemenin, Genel Eşit İşlem Kanunu’na (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) aykırı olması nedeniyle düzenlemelerin geçerli olmadığı yönünde hüküm oluşturmuştur.
- 15 Baysal, Ulaş: İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, 2011, s. 155-156.
- 16 Yarg. 9. HD. 8.5.2006, 2005/34964 E., 2006/12923 K. (Çil, Şahin: 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt I, Turhan Kitabevi, 2. Baskı, s. 954 vd.).
- 17 Yarg. 9. HD. 10.4.2006, 2006/5883 E., 2006/9359 K. Karar ve iki farklı değerlendirmesi için bkz: Ekonomi, Belirli Hizmet Süresini Doldurmanın (Yaş Sınırına Gelmenin) ve Emekliliğe Hak Kazanmanın Geçerli Sebep Sayılabilmesi, s.125 vd.; Alp, Mustafa: “Otuz Hizmet Yılı Doldurmuş ve Emekliliğe Hak Kazanmış Olmak İş Sözleşmesinin Feshi İçin Geçerli Sebep midir?”, Legal YKİ, S.2, Aralık 2006, s. 141 vd.; yine işverenin yürürlük süresi sona ermiş fakat 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun 6. maddesi uyarınca hizmet akdi hükmü olarak devam eden toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanarak 55 yaşına gelmiş ve emekliliğe hak kazanmış işçilerin iş sözleşmelerinin sonlandırmasının geçerli sebep teşkil edeceği Yargıtay tarafından 15.5.2006 tarihli bir kararda tespit edilmiştir. Ancak Yargıtay böyle bir feshin geçerli olması için davalı işverenin, bu hükmü, 55 yaşını dolduran işçilere istisnasız olarak uygulamasını da şart koşmuştur. Kararın metni ve bir değerlendirmesi için bkz. Şahlanan, Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Bir Neden Olması, s. 2-3.
- 18 Yarg. 9. HD. 6.11.2006, 2006/20021 E., 2006/29320 K. Kararın metni ve değerlendirmesi için bkz. Alp, Mustafa: “Personel Yönetmeliği ile Yaş Sınırı Getirilmesi”, Legal YKİ, S.4, 2007, s. 171-189.
- 19 Yargıtay’ın personel yönetmeliği veya toplu iş sözleşmesinde emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmelerinin geçerli sebeple feshedebileceğine dair hüküm varsa, bu tip fesihleri “objektif ve genel” uygulanmak kaydıyla geçerli kabul eden başka kararları için bkz. Yarg. 9 HD., 21.7.2008, 2008/21499 E., 2008/20666 K. (Legal İHSGHD, S. 21, Ocak 2009, s. 437-438); Yarg. 9 HD., 20.10.2008, 2008/11058 E., 2008/27690 K. (Legal İHSGHD, S. 21, Ocak 2009, s. 409-410).
- 20 Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için bkz. Baysal, s. 159 vd.
- 21 Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin: İş Hukuku, 5. Baskı, Turhan Kitabevi, 2012, s. 894-895; Engin, Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi, Beta Basım Yayım, 2003, s. 35-37; Süzek, İş Hukuku, s. 611-612.
- 22 Alp, Personel Yönetmeliği ile Yaş Sınırı Getirilmesi, s. 185.
- 23 Akı, s.8-9; Alp, Personel Yönetmeliği ile Yaş Sınırı Getirilmesi, s. 182; Süzek, İş Hukuku, s. 588.
- 24 Süzek, Sarper: “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”, AÜHFD, C.44, Sayı:1-4, Ankara 1995, s.183.
- 25 Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 67-68.
- 26 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu konuda bir eleştiri için bkz. Güneş, Başak/Mutlay, Faruk Barış: Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, S.30, 2011, s. 247-248.
- 27 Yarg. 9. HD., 6.11.2006, E. 20021/2006, K. 29320/2006.
- 28 Söz konusu yaklaşımın isabetli olduğu yönünde bkz. Alp, Personel Yönetmeliği ile Yaş Sınırı Getirilmesi, s. 177.