

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/321

Karar No. 2011/24245

Tarihi: 14.07.2011

İlgili Kanun / Madde

2821 S.SK/31

1475 S. İşK/14

SENDİKAL NEDENLERLE FESİH İDDASININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ

ÖZETİ Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Somut olayda, mahkemece yukarıda sıralanan ilkeler ışığında işverence yapılan feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığının tespiti gerekirken Mahkemece bu yönde gerekli araştırmalar yapılmaksızın yalnızca davacının işten çıkartıldığı 2006 yılı Ağustos ayında işyerinde toplam 6 işçinin işten çıkartıldığı, bunlardan beşinin bildirimli fesih olarak gösterildiği, davacının ise devamsızlıktan işten çıkartıldığının belirtildiği, davacı tanıklarının davacının çıkarılmasında sendikal nedenin varlığını gösteren beyanlarda bulunmadıklarını ve bu haliyle sendikal nedenin varlığının davacı yönünden ispatlanamadığı gerekçesine dayanılarak eksik inceleme ve araştırmayla karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA : Davacı, sendikal tazminatı, ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi N.Taşdelen tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili; davacının Kürkeyi Çimse İş Sendikası üyesi olduğunu, sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle işveren tarafından işine haksız olarak son verildiğini belirterek sendikal tazminat alacağını ve ihbar tazminat alacağını hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının devamsızlık yapması sebebiyle haklı nedenle iş akdinin feshedildiğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, işveren tarafından bir günlük devamsızlık gerekçe gösterilerek akdin feshedilmesine karşın İş Kanunu'nun. 25/II-g maddesine göre ardı ardına iki gün devamsızlık şartının somut olayda gerçekleşmediği, feshin haksız olduğu bu nedenle davacının ihbar tazminatına hak kazandığı, davacı iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğini iddia etmiş ise de bu durumun istipatının davacıya ait olduğu, 2006 yılı Ağustos ayında işyerinde toplam 6 işçinin işten çıkartıldığı, bunlardan beşinin bildirimli fesih olarak gösterildiği, davacının ise devamsızlıktan işten çıkartıldığı belirtiltiği, davacı tanıklarının davacının çıkarılmasında sendikal nedenin varlığını gösteren beyanlarda bulunmadıklarını ve bu haliyle sendikal nedenin varlığının davacı yönünden ispatlanamadığı gerekçesiyle sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekilince temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İşverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Sendikal tazminat 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrada hükme bağlanmıştır. 3. fıkrada ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı mevcuttur. Konuya dair bir başka güvence bahsi geçen maddenin 5. fıkrasında öngörülmüş ve işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları sebebiyle iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği, yine yasaya uygun sendikal faaliyetler sebebiyle işten çıkarılamayacakları ya da farklı uygulamaya tabi tutulamayacakları hükme bağlanmıştır.

İşverenin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 3, ve 5. fıkralarına aykırı davranması halinde işçinin bir yıldan az olmamak üzere sendikal tazminata hak kazanacağı hususu da yasada ifadesini bulmuştur.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinde 4773 sayılı yasa ile yapılan değişiklik sonrasında, işçinin iş sözleşmesinin sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetleri sebebiyle feshedilmesi halinde doğrudan sendikal tazminat talep hakkının olmadığı açıklanmış ve 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine dair hükümlerinin uygulanacağı kuralı getirilmiştir. Fesih dışında kalan sendikal nedene dayanan ayrımcılık hallerinde ise, işçinin doğrudan sendikal tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır.

4773 sayılı yasa ile sözü edilen maddeye eklenen 7. fıkrada ise, iş güvencesi hükümlerinin uygulanması dışında kalan hallerde ve feshe bağlı tazminat istekleriyle sınırlı olmak üzere ispat yükünün işverene ait olduğu öngörülmüştür. Bu durumda sendikal nedenle fesih iddiasıyla açılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davasında ispat yükü, önceden olduğu gibi işçi üzerindedir. Ancak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaya bir işçinin açmış olduğu sendikal tazminat isteklerini içeren bir davada, aksinin ispatı işverene aittir.

Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Somut olayda, mahkemece yukarıda sıralanan ilkeler ışığında işverence yapılan feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığının tespiti gerekirken Mahkemece bu yönde gerekli

araştırmalar yapılmaksızın yalnızca davacının işten çıkartıldığı 2006 yılı Ağustos ayında işyerinde toplam 6 işçinin işten çıkartıldığı, bunlardan beşinin bildirimli fesih olarak gösterildiği, davacının ise devamsızlıktan işten ıkartıldığının belirtildiği, davacı tanıklarının davacının çıkarılmasında sendikal nedenin varlığını gösteren beyanlarda bulunmadıklarını ve bu haliyle sendikal nedenin varlığının davacı yönünden ispatlanamadığı gerekçesine dayanılarak eksik inceleme ve araştırmayla karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.07.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.