

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/4521

Karar No. 2012/78

Tarihi: 17.01.2012

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/18-21

2821 s.sk/31

- **SENDİKAL NEDENLERLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLDİĞİ İDDASININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ feshin tarihinde davalı işyerinde çalışan işçi sayısı belli olmadığı gibi feshin sendikal sebeple dayanıp dayanmadığı hususunda yapılan araştırma ve inceleme de yetersizdir. Mahkemece öncelikle davalı işyerinde feshin tarihinde çalışan işçi sayısı kuşkuya yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, davacının işgüvencesi hükümlerinden yararlanma şartlarını taşıdığı saptandıktan sonra feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı davacı tarafın gösterdiği deliller toplanarak araştırılmalıdır. Ayrıca dosya içeriğinden işyerinde feshin tarihi itibari ile çalışan sendikaya üye olan, üyelikten çekilen, üyelikten çekilenlerden çalıştırılan, iş sözleşmesi feshedilen, işten çıkarılanlardan sendikalı olan ve sendikalı olup da işyerinde çalışması devam eden işçiler olup olmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması için belirtilen yönlerden gerekli araştırmaya gidilmeli ve toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hâkimi K. Keleş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili; davacının iş sözleşmesinin davalı işverence 18.06.2009 tarihinde yeni bir yapılmaya gidileceğinden bahisle feshedildiğini, davacının iş sözleşmesinin feshinin kötü niyetli ve sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine karar verilmesi, buna bağlı tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesi isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, iş sözleşmesinin işletme gereklerinden kaynaklanan sebeplerle yeniden yapılandırma sebebi ile geçerli sebeple feshedildiğini, feshin sendikal sebebe dayanmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece iş sözleşmesinin işyerinde yeniden yapılanmaya gidileceğinden bahisle geçerli nedenle feshedildiği, iş sözleşmesinin kötü niyetli ve sendikal nedenlerle feshedildiği kanıtlanmadığı gerekçesi ile isteğin reddine karar verilmiştir.

Hüküm davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine 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.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "Sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı" başlıklı 31. maddesini üçüncü fıkrasına göre; işveren, bir sendikaya üye 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 yapamaz; beşinci fıkrasına göre; işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz. Aynı maddenin altıncı fıkrasına göre ise; sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde ise, İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümleri uygulanır. Ancak, İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz.

Dosya içeriğine göre iş sözleşmesi davalı işveren tarafından 12.06.2009 günlü fesih bildirimini ile işyerinde yeni bir yapılanmaya gidileceğinden hizmetinize ihtiyaç kalamadığı gerekçesiyle geçerli nedenle feshedildiği bildirilmiştir.

Davacı vekili tarafından iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiği iddia edilmiş ve dosyaya davacının sendika üyelik fişi, davacının üyesi olduğu sendikanın davalı işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğuna ilişkin bakanlık yetki tespiti kararı ve davalı işyerinde 08.09.2009 tarihinden uygulanmak üzere grev kararı ibraz edilmiştir.

Ancak; fesih tarihinde davalı işyerinde çalışan işçi sayısı belli olmadığı gibi feshin sendikal sebeple dayanıp dayanmadığı hususunda yapılan araştırma ve inceleme de yetersizdir. Mahkemece öncelikle davalı işyerinde fesih tarihinde çalışan işçi sayısı kuşkuya yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, davacının işgüvencesi hükümlerinden yararlanma şartlarını taşıdığı saptandıktan sonra feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı davacı tarafın gösterdiği deliller toplanarak araştırılmalıdır. Ayrıca dosya içeriğinden işyerinde fesih tarihi itibari ile çalışan sendikaya üye olan, üyelikten çekilen, üyelikten çekilenlerden çalıştırılan, iş sözleşmesi feshedilen, işten çıkarılanlardan sendikalı olan ve sendikalı olup da işyerinde çalışması devam eden işçiler olup olmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması için belirtilen yönlerden gerekli araştırmaya gidilmeli ve toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.