

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STSK/25

T.C
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2018/10081
Karar No. 2018/18809
Tarihi: 13.09.2018

- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH OLUP OLMADIĞININ KUŞKUYA YER BIRAKMAYACAK ŞEKİLDE BELİRLENMESİ**
- **İŞYERİNDE SENDİKA ÜYE, İSTİFA, İSTİFA SONRASI ÇALIŞMAYA DEVAM EDENLERİN ORANSAL OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ: Feshin sendikal nedene dayalı olup olmadığına kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulabilmesi için, işyerinde fesih tarihi itibarı ile çalışan, sendikaya üye olan, üyelikten çekilen, üyelikten çekilenlerden çalıştırılan, işten çıkarılanlardan sendikalı olan veya olmayanlar ile sendikalı olup da işyerinde çalışması devam eden işçilerin sayısal oranlarının belirlenmiş bulunması gerekliliği mevcuttur

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalının işyerinde çalışmakta iken iş akdinin ekonomik nedenlerden dolayı fabrika kadrolarının yeniden yapılandırılması, çalışan sayısının azaltılarak bir süre bazı üretilere ara verilmesi kararı alındığı gerekçesiyle 20.11.2015 tarihinde feshedildiğini, aynı gün kendisi dahil toplam 6 işçinin iş akdinin aynı gerekçe ile

feshedildiğini, iş akdi feshedilen 6 işçinin de ... Sendikası üyeleri olduğunu, gerçek fesih gerekçesinin sendikal nedene dayandığını, zira davalı işverenin iş yerinde örgütlü ve yetkili bir sendika, devam edecek toplu iş sözleşmesi istemediğini öne sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine, boşta geçen süre ücreti ile 1 yıllık ücreti tutarı sendikal tazminata hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının iş akdinin sendika üyesi olması nedeniyle feshedilmediğini, şirketleri kurulduğundan beri Petrol-İş Sendikasının işyerinde örgütlü olduğunu, bir çok kez toplu iş sözleşmesi yapıldığını, hatta bir keresinde rahatlıkla greve bile gidip uygulayabildiğini, işverenin yasal olarak mecbur olmadığı halde davacının kıdem ve ihbar tazminatını tümü ile ödediğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davalı şirketin, davacının iş akdinin feshedildiği 20.11.2015 tarihinden sonra da işçi alımı gerçekleştirdiği, 2015 yılı net kâr bildirimine göre, şirketin kâr etmeye devam ettiği, dinlenen tanık beyanlarına göre davalı şirketin fabrika sahasını fiziksel olarak genişlettiğinin anlaşıldığı ve buna göre davacı işçinin iş akdinin feshi gerekçesinin ekonomik nedenlere dayalı olduğu iddiasına itibar edilmediği, davacının davalı şirket ile toplu iş sözleşmesi düzenleyen ... Sendikası'na üye olduğu, ... Sendikası'nın cevabi yazısına göre davalı işyerindeki başlangıçtaki üye sayısı 134 olmasına rağmen dava tarihi itibarı ile üye sayısının 45 işçiye kadar düştüğü, sendika üyesi toplam 6 işçinin aynı tarihte aynı gerekçe ile davalı şirkette iş akitlerinin feshedildiği, tanık beyanlarına göre davalı işverenin sendika üyesi işçilere üyelikten istifa için baskı yaptığı gözetilerek, davacının iş akdinin esasen sendikal nedenle feshedildiğinin anlaşıldığı gerekçesiyle, işe iadeye ve sendikal tazminata karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

Davacı ve davalı vekillerince istinaf yoluna başvurulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Tarafların istinaf başvurusunu inceleyen ... Bölge Adliye Mahkemesi .. Hukuk Dairesinin yaptığı inceleme sonucunda davalının başvurusunun esastan reddine, davacı vekilinin istinaf talebinin kabulüne ve yerel mahkemenin kararının hüküm fıkrasının "davacının işe iadesine" ve sendikal tazminat tutarının işçinin 1 yıllık "brüt" ücreti olarak belirlenmesine şeklinde düzeltilmesi gerektiğine ilişkin karar vererek, bu yönde hüküm kurulmuştur.

Kararın süresi içinde davalı vekili tarafından temyizi üzerine, Dairemizin 13.09.2017 tarih ve 2017/35918 esas, 2017/17580 karar sayılı ilamıyla; Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiş olması isabetli bulunmakta ise de, feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunda yapılan araştırma ve incelemenin

yetersiz olduğu, feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması gerektiği gerekçesiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından bozma ilamına uyma kararı verilerek,... ve ... SGK İl Müdürlüğü,... Sendikası ve davalı işveren şirkete müzekkere yazılmış ve neticede yeniden sendikal tazminata hükmedilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Karar süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Feshin sendikal nedene dayalı olup olmadığı hususu uyuşmazlık konusunu teşkil etmektedir.

Bozmaya uyulmakla bozma lehine olan taraf yönünden usulü müktesep hak oluşur ve bozmaya uygun araştırma yapılması zorunluluğu doğar. Bölge Adliye Mahkemesince, bozmaya uyma kararı verildiği halde, bozma kararının gereklerinin yerine getirilmediği anlaşılmaktadır.

Bozma sonrası davalı işveren şirkete yazılan müzekkerelere verilen yanıtlarda; işyerinde 20.11.2015 fesih tarihi itibarı ile çalışan 386 işçi olduğu, bunların 52 sinin sendikaya üye olduğu, fesihten sonra üyelikten çekilen olmadığı,... ünitesinde 17 işçi çalıştığı, bunlardan 3 adetinin sendika üyesi olduğu, bu ünite durdurulduğunda sendika üyesi olan 1 işçinin işine son verildiği, diğer 16 işçinin başka bölümlerde çalıştırıldığı açıklanmış, fesih tarihinde işyerinde yalnızca 52 sendikal işçi mevcut iken davacının iş akdinin feshine ihtiyaç duyulmasını gerektiren bir durum olmadığı, Mahkemece dinlenen tanıkların ikisinin sendika temsilcisi olduğu, diğerinin ise fesih tarihinde işyerinde çalışmayan ve husumetli tanık olduğu ileri sürülmüştür.

İşyerinde 01.01.2013 tarihinde toplam işçi sayısının 295 - sendikal işçi sayısının 94, 01.01.2014 tarihinde toplam işçi sayısının 280 - sendikal işçi sayısının 121, 01.01.2015 tarihinde toplam işçi sayısının 315 - sendikal işçi sayısının 45, 30.06.2015 tarihinde toplam işçi sayısının 378 - sendikal işçi sayısının 40, 31.12.2015 tarihinde toplam işçi sayısının 378 - sendikal işçi sayısının 45, 01.01.2017 tarihinde toplam işçi sayısının 361 - sendikal işçi sayısının ise 41 olduğu anlaşılmaktadır. İşyerinde yürürlükte olan son toplu iş sözleşmesi ise 15.11.2013-14.11.2015 tarihleri arasındadır. Yıllar bazında sendikal olup iş akdi feshedilen ve üyelikten çekilerek çalıştırılmaya devam eden işçi sayısı bu verilere göre halen tespit edilememektedir. Bozma kararımızda da açıkça belirtildiği gibi, feshin sendikal nedene dayalı olup olmadığının kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa

kavuşturulabilmesi için, işyerinde fesih tarihi itibarı ile çalışan, sendikaya üye olan, üyelikten çekilen, üyelikten çekilenlerden çalıştırılan, işten çıkarılanlardan sendikalı olan veya olmayanlar ile sendikalı olup da işyerinde çalışması devam eden işçilerin sayısal oranlarının belirlenmiş bulunması gerekliliği mevcuttur.

Nitekim, Dairemizin 2018/ 4086, 7063 ve 7952 esas sayılı dava dosyalarında da benzer gereklilikler ortaya konulmuştur.

Buna göre; bozma ilamının gereği yerine getirilmeden, eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, detaylı araştırma yapılmak ve denetime elverişli bilirkişi raporu alınmak suretiyle, yıl yıl iş akdi feshedilen sendika üyesi işçi sayısı, sendika üyesi olup işyerinde çalışmaya devam eden işçi sayısının belirlenerek, neticesine göre yeniden yapılacak değerlendirme ile karar verilmesi için bozma kararı verilmesi gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.09.2018 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.