

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/21496
Karar No.	2016/18096
Tarihi:	18.10.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK/18-21
6356 s.STK/25

- ***İŞÇİNİN FESİH ÖNCESİ SENDİKA ÜYESİ OLDUĞU İÇİN GÖREV YERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ***
- ***SENDİKAL NEDENLERLE İŞE İADE***
-

ÖZETİ Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacı işçinin sendikaya üye olduktan sonra ve sendikal faaliyetlerde bulunması nedeni ile görev yerinin değiştirildiği, davalı işverence görev yeri değişikliğinin geçerli bir nedene dayandığının da ispatlanamadığı dikkate alındığında, feshin sendikal nedenlerle gerçekleştirildiği anlaşıldığından davacı lehine sendikal tazminata hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı ve davalılardan avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkili davacının, işten çıkarıldığı tarihe kadar ...nin ...'deki deposunda RT Operatörü olarak çalıştığını, müvekkilinin işe girdiği tarihten bu yana davalı ...nin aynı

deposunda çalıştığı halde önce ... son olarak da ... isimli taşeron şirket işçisi olarak gösterildiğini, ana firma ...işçileri ile birlikte, aynı koşullarda, aynı yöneticilerin talimatları ile çalıştığını, müvekkilinin işe girerken ... yetkilileri tarafından görüşmeye çağrıldığını, sınava tabi tutulduğunu ve işe başlamasına da yine ...yetkililerinin karar verdiğini, çalıştığı süre boyunca ... yetkililerinin emir ve talimatı altında olduğunu, müvekkilinin çalıştığı sürece değişik isimlerde taşeron şirket işçisi olarak gösterilmiş ise de bu şirketlerin görevlisi yada yetkilisi hiç kimse ile muhatap olmadığını, tanışmadığını, davalı şirketler arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesi kapsamında asıl-alt işveren ilişkisi bulunmadığından müvekkilinin baştan beri ... işçisi olduğunu, sendika üyeliği öğrenildikten sonra diğer bir kısım işçiyle birlikte müvekkilinin işten çıkartıldığını, ağır çalışma koşulları, düşük ücret gibi nedenlerle asıl işveren işçileriyle birlikte Tümtis sendikasına üye olduklarını, iş akdinin işveren tarafından hiçbir hakkı ödenmeden feshedildiğini, görev yeri değişikliğini kabul etmediği gerekçesiyle işten çıkarıldığı söylenen müvekkilinin bu konuda herhangi bir beyanının olmadığını, kendisine tanınan yasal süre dolmadığı halde alelacele işten çıkarılması, bu konuya ilişkin herhangi bir savunmasının alınmamış olması, gerçekte sendikal nedenlerle çıkarıldıklarına ilişkin itirafları içeren ses kayıtları, davalı işverenin bildirdiği fesih gerekçesinin gerçeği yansıtmadığının ispatı olduğunu, gerçek fesih sebebinin müvekkilinin davalı işyerinde örgütlenme çalışması başlatan Tümtis sendikasına üye olması ve iş arkadaşları ile (iş saatleri dışında) sendika üyeliği konusunda konuşması olduğunu, davalı işveren yetkililerinin müvekkil ve birlikte çıkarılan diğer işçileri değişik zamanlarda çağırıp sendika üyeliği konusunda sorguladığını ve diğer sendika üyelerinin isimlerini sorduklarını, ...yetkilileri tarafından istifa etmedikleri takdirde işten çıkarılmakla tehdit edildiklerini iddia ederek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalılar vekili, müvekkillerinden davalı ...nin lojistik faaliyeti sürdürmekte olduğunu, ardiye ve antrepoculuk iş kolunda faaliyet gösterdiğini, diğer müvekkil davalı ...'nin ise ambalajlama, paketleme, etiketleme, yükleme ve boşaltma faaliyetini sürdürmekte olduğunu, her iki şirketin tabi buldukları işkollarının bir birinden tamamen farklı olduklarını, bu nedenle davayı haklı çıkartmak gayreti içinde dava dilekçesinde ileri sürülen muvazaalı asıl işveren-alt işveren iddiasının bir dayanağının olmadığını ortada olduğunu, her iki müvekkil şirketin 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde tarifi yapılan şekilde ve yasaya uygun olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisi içinde faaliyet gösterdiğini, bu çerçevede, davacının alt işveren işçisi olmasından ya da sendikaya üye bulunmasından ötürü kısıtlanmış bir hakkının söz konusu olmadığını, davacının iş sözleşmesinin "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle" feshedildiğini, iş sözleşmesinin feshinden önceki süreçte davacının müvekkillerden ...'nin ... adresindeki işyerinde depo uzmanı görevinde çalıştığını, Lojistik sektörünün müşteri odaklı olması müşterilerden alınan iş yoğunluğuna göre, zaman zaman işçilerin farklı lokasyonlardaki işyerlerinde görevlendirilebildiğini, müşterilerden gelen siparişlere ve iş yoğunluna göre, işyerlerindeki iş gücü sayısının değişiklik gösterdiğini, bu çerçevede davacının daha öncede müvekkil şirketin...Bölge Müdürlüğü'nde çalışmakta iken 28/01/2013 tarihinde ... Bölge Müdürlüğü'nde görevlendirildiğini, bu görevlendirilmede davacının iş şartlarında aleyhine hiçbir düzenleme yapılmadığını aksine iş şartlarını daha iyileştirici bir davranış sergilendiğini, davacının yeni işyerinde çalışmayı kabul etmemesinden dolayı, iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanunu'nun 22. maddesi çerçevesinde geçerli nedenle feshedildiğini, davacının iş sözleşmesinin sendikal faaliyet nedeni ile feshedilmediğini, davacının iş sözleşmesinin fesih tarihinden önce ve sonraki dönemler için SGK'dan talep edilecek belgelerden müvekkil şirketlerdeki işçi giriş çıkışları ve çıkan işçilerin sendikal olmadıklarının görüleceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yargılama Süreci ve Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve davacının ...nin işçisi sayılması gerektiği, feshin geçerli sebebe dayandığının ispatlanamadığı, feshin dayandırıldığı olguların ve haklı nedenin veya geçerli bir sebebin var olmadığı, feshin tutarlı, ölçülü ve kaçınılmaz olmadığı, feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı, sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren çeşitli olguların ispat ve tespit edilebildiği, işverenin yükümlü olmasına rağmen bu

olguların ve davranışlarının nedenini ispat edemediği, feshin sendikal nedenle yapıldığı gerekçesi ile davanın kabulüne ve davacı işçinin davalılardan' ye iadesine ve hükmedilen tazminatlardan davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu olduklarına karar verilmiştir.

Davalılar vekilinin temyizi üzerine söz konusu karar Dairemizin, 02.03.2015 tarih ve 2015/534 Esas-2015/8559 Karar sayılı ilamı ile bozulmuştur.

Bozma ilamında özetle; işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı ve davalılar arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetli ise de, feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı noktasında yeterli araştırma yapılmadığı belirtilmiştir.

Mahkemece, bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonucunda; işten çıkartılmada sendikali-sendikasız işçi ayrımı yapıldığına dair somut delil bulunmadığı, sırf sendika üyesi olmanın sendikal tazminat istemek için yeterli olmadığı, davacının sendikal faaliyette bulunduğu ve bu nedenle işten çıkartıldığını iddia ettiği halde bu hususun net biçimde ispat edilemediği gerekçeleri ile feshin sendikal nedene dayanmadığı kabul edilmiştir.

D) Temyiz:

Karar süresinde davacı ve davalılardan ... vekillerince temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacı işçinin sendikaya üye olduktan sonra ve sendikal faaliyetlerde bulunması nedeni ile görev yerinin değiştirildiği, davalı işverence görev yeri değişikliğinin geçerli bir nedene dayandığının da ispatlanamadığı dikkate alındığında, feshin sendikal nedenlerle gerçekleştirildiği anlaşıldığından davacı lehine sendikal tazminata hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

Ayrıca bozma sonrası verilen kararda, karar başlığında davacı Recep Yanık'ın adının yazılması gerekirken yalnızca onu temsilen dava açan sendikanın isminin yazılması da hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 2. Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının nezdinde **İŞE İADESİNE**,
 3. Davacının başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat miktarının sendikal fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 1 yıllık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE**,
 4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin **GEREKTİĞİNE**,
 5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 6. Davacının yaptığı 169.30 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine, davalıların yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 1.800,00 TL ücreti vekaletin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,
 8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,
- Kesin olarak oybirliği ile 18.10.2016 günü karar verildi.