

## 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/7833
Karar No.	2016/10636
Tarihi:	12.04.2016

**İlgili Kanun / Madde**

4857 S. İŞK. /18-21

6356 S. STSK/25

- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH**
- **SENDİKAL NEDENLERİN YETERİNCE ARAŞTIRILMAMIŞ OLMASI**
- **EKSİK İNCELEME**

**ÖZETİ** Somut olayda, iş sözleşmesinin feshi ile işyerindeki sendikal faaliyetler ve sendikalaşmaya ilişkin süreç yakın zamana rastlamaktadır. Feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususunda yapılan araştırma ve inceleme yetersizdir. Dosya içeriğine göre; iş yerinde uzun zaman devam eden çok sayıda işçinin iş akidlerinin feshi ile sonuçlanan süreç ve bir kısım işçilerin sendika üyeliğinden istifası sonucu gelinen noktada iş yerinde sendika üyesi işçi kalmadığı anlaşılmaktadır. Ancak sendika üyeliğinden çekilen ve üyelikten çekildikten sonra çalıştırılmaya devam eden işçilerin kimler olduğu, bu kişilerin hangi tarihlerde sendikaya üye oldukları, hangi tarihte çalışmalarının sona erdiği, hangi tarihlerde üyelikten istifa ettikleri, ve yeniden işe başlayanların yeniden işe başlama tarihleri, sendikaya üye olmadığı halde iş sözleşmesi sona eren kişiler olup olmadığı, ve bu kişilerin iş sözleşmelerinin fesih tarihleri ve sebepleri açıkça ortaya konulmamıştır. Bu hususlarda eksik belgeler celbedildikten sonra ve bilirkişiden rapor alınarak feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması için belirtilen yönlerden gerekli araştırmaya gidilmelidir.

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 ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmaksızın sendikal sebeple feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken sendikal tazminat ile boşa geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kabulüne ve sendikal tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Davalı vekili temyiz dilekçesinde, davalı şirketin .....Mahkemesi'nin 2014/650 esas sayılı kararı ile iflasına karar verildiğini belirtmiştir.

2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 191. maddesi gereğince iflasın açılması ile müflisin iflas masasına giren hak ve malları üzerindeki tasarruf yetkisi kısıtlandığından masa ile ilgili davalar hakkındaki dava takip yetkisi artık müflise değil iflas idaresine aittir. Nitekim, 2004 sayılı Kanun'un 194. maddesinde de iflastan önce açılmış olup da devam eden müflisin gerek davacı, gerek davalı olarak taraf bulunduğu hukuk davalarının iflasın açılması ile (acele haller hariç) duracağı hüküm altına alınmıştır. Bu durumda, hakkında iflas kararı verilen şirket davada taraf olma ehliyetini yitireceğinden yerine iflas masasının geçmesi gerekir.

Mahkemece, 2004 sayılı Kanun'un 226. maddesi uyarınca iflas masasının yasal temsilcisi olan iflas idaresine dava dilekçesi ve davetiye tebliğ olunarak taraf teşkili sağlanmalıdır.

2-Davacı ile davalı arasındaki uyuşmazlık iş sözleşmesinin işveren tarafından sendikal sebeple feshedilip feshedilmediği noktasında toplanmaktadır.

İş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendika özgürlüğünün güvencesi" başlıklı 25. maddesini birinci fıkrasına göre; "İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz" üçüncü fıkrasına göre; "İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz." Aynı maddenin beşinci fıkrasına göre ise; "Sendikal sebeple iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanun'un 18. 20. ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir ve iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir." denilmektedir.

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 kurallarının işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin imzalanıp imzalanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususların araştırılmasına yönelik ölçütler belirlenmiştir.

Somut olayda, iş sözleşmesinin feshi ile işyerindeki sendikal faaliyetler ve sendikalaşmaya ilişkin süreç yakın zamana rastlamaktadır. Feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususunda yapılan araştırma ve inceleme yetersizdir. Dosya içeriğine göre; iş yerinde uzun zaman devam eden çok sayıda işçinin iş akidlerinin feshi ile sonuçlanan süreç ve bir kısım işçilerin sendika üyeliğinden istifası sonucu gelinen noktada iş yerinde sendika üyesi işçi kalmadığı anlaşılmaktadır. Ancak sendika üyeliğinden çekilen ve üyelikten çekildikten sonra çalıştırılmaya devam eden işçilerin kimler olduğu, bu kişilerin hangi tarihlerde sendikaya üye oldukları, hangi tarihte çalışmalarının sona erdiği, hangi tarihlerde üyelikten istifa ettikleri, ve yeniden işe başlayanların yeniden işe başlama tarihleri, sendikaya üye olmadığı halde iş sözleşmesi sona eren kişiler olup olmadığı, ve bu kişilerin iş sözleşmelerinin fesih tarihleri ve sebepleri açıkça ortaya konulmamıştır. Bu hususlarda eksik belgeler celbedildikten sonra ve bilirkişiden rapor alınarak feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması için belirtilen yönlerden gerekli araştırmaya gidilmelidir.

**Sonuç:**

Hükmün yukarıda açıklanan sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.04.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi