

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21
2821 S.SK/31

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2005/17441
Karar No. 2005/20762
Tarihi: 13.06.2005

- İŞVERENİNİN FESİH NEDENİNİ İŞÇİNİN DE SENDİKAL NEDENİ KANITLAMAK ZORUNDA OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işveren fesih gerekçesini ispatla yükümlüdür. Yani ispat yükü öncelikle işverenindir.

Henüz kadro sayısı üçü bulmadan gelecek ve oluşacak bir durum nedeniyle davacının işine son verilmiştir. Dolayısıyla işverence yapılan fesih işini işyerinin gerçeklerinden kaynaklanan geçerli nedene dayanmamaktadır. Belirtmek gerekir ki davacı da aktin geçerli olmayan nedenle sendikal faaliyetleri yüzünden feshedildiğini iddia ettiğinden onun da aktin sendikal nedenle feshedildiği ispatlaması gerekir.

Yani davacıda aktin geçerli olmayan bir nedenle feshini değil sendikal nedenle feshini ispatla yükümlüdür.

Dinlenen tanık beyanları yetersiz olup feshin sendikal nedenle yapıldığını ispatlamaktan uzaktır. Bu sebeple mahkemenin aktin geçersiz bir nedenle ancak sendikal nedenlerle feshedildiğini kabul ederek davayı kabul etmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Yargıtay Kararları

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, hizmet aktinin soyut, subjektif ve gerçek dışı nedenlerle feshedildiğini ancak gerçek nedenin sendikal örgütlenme ile ilgili faaliyetlerde bulunması olduğu iddia ederek feshin geçersizliğine ve işe iadesine boşa geçen süre ücrete ve 1 yıllık tazminata karar verilmesini istemiştir.

Davalı, işin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle aktin feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının feshin sendikal nedene dayandığı iddiasını ispatlayamadığını belirterek davanın reddine karar vermiştir.

Somut olayda işverenin fesih yazısında davacının daha evvel çalıştığı likit imalat bölümünün 1.4.2003'te kapatılmasından sonra bu tarihten beri geçici görevle kalite kontrol müdürlüğünde analiz için numuna toplama işini yürüttüğünü fakat bu görevin işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda iptaline karar verildiğini belirterek hizmet aktini feshetmiştir. Davacı ise feshin gerçek nedeninin işyerinde sendikal örgütlenme ile ilgili bir toplantı yapılacağı ve bunu organize edenler arasında kendisinin de bulunması nedeniyle aktin feshedildiğini savunmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işveren fesih gerekçesini ispatla yükümlüdür. Yani ispat yükü öncelikle işverenindir. İşveren fesih yazısında davacının yürüttüğü geçici görevin iptal edildiğini başka birimde de istihdam etme imkanı kalmadığını belirtmiştir. Ancak dinlenen davacı tanıkları beyanlarında "analiz için numune toplama görevinin" yani davacının yürüttüğü görevin iptal edilmediğini, numune toplama görevi ile ilgili iki kişilik kadro olduğunu Gebze'de şirketin yeni bir fabrikasının faaliyete geçtiğini ve davacı ile birlikte bir kişinin daha bu görevle ilgili olarak oraya gittiğini bu arada Levent'teki tesisle de aynı göreve ilgili bir elemanın çalıştırıldığını Mart 2005 tarihinde de Levent'te ki fabrikalarında Gebze'ye taşınmasıyla kadronun üçe çıkacağı bu nedenle davacının işine son verildiğini belirtmişlerdir. Ancak henüz kadro sayısı üçü bulmadan gelecek ve oluşacak bir durum nedeniyle davacının işine son verilmiştir. Dolayısıyla işverence yapılan fesih işini işyerinin gerçeklerinden kaynaklanan geçerli nedene dayanmamaktadır. Belirtmek gerekir ki davacı da aktin geçerli olmayan nedenle sendikal faaliyetleri yüzünden feshedildiğini iddia ettiğinden onun da aktin sendikal nedenle feshedildiği ispatlaması gerekir.

Yani davacıda aktin geçerli olmayan bir nedenle feshini değil sendikal nedenle feshini ispatla yükümlüdür. Bu bağlamda davacı tanık dinletmiştir. Dinlenen tanık beyanları yetersiz olup feshin sendikal nedenle yapıldığını ispatlamaktan uzaktır. Bu sebeple mahkemenin aktin geçersiz bir nedenle ancak sendikal nedenlerle feshedildiğini kabul ederek davayı kabul etmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Yargıtay Kararları

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-) İstanbul 1. İş Mahkemesinin 4.5.2005 tarih 839-265 Sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-) Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

3-) Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi,fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 7 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,

4-) Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

5-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-) Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 350 YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan 47.20 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 13.6.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.