

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

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/18192
Karar No: 2006/23591
Tarihi: 02.10.2006

- EMSAL DOSYALARIN ONAYLAN-
MASINDAN BEŞ AY SONRA FESİH
- SENDİKAL NEDENLERİN YENİDEN
ARAŞTIRILMASININ GEREKMEŞİ
- İŞVERENİN BAŞKA İŞYERİNİN OLUP
OLMADIĞININ ARAŞTIRILMASI

ÖZETİ: Mahkemece tanık anlatımları ve emsal kararlar göz önünde bulundurularak davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği sonucuna varılmıştır. Ancak, davacının iş sözleşmesi emsal dosyalardaki fesih tarihlerinden yaklaşık beş ay sonra feshedilmiştir. Ayrıca davalı işveren bu defa ihale ile üstlendikleri işe ait sözleşmenin sona erdiğini, yeni ihaleyi de kazanamadıkları için iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürmektedir. Bu durumda, Yargıtay’ca daha önce onanmış olan kararların emsal olarak kabul edilmesi olanağı bulunmadığından söz konusu dava bakımından feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı ve bu bağlamda sendikal neden iddiasının gerçekliği ayrıca araştırılmalıdır.

Davalı tarafın sunduğu ihale sözleşmelerinde işi yaptıran şirkete ait her türlü gübre ve hammaddenin beş adet loder vasıtasıyla yüklenip nakledileceği, bunun da beş adet operatör çalıştırmayı gerektirdiği öngörülmektedir. Son dönem ihaleyi kazanan dava dışı şirketin tarafı olduğu sözleşmede de aynı hüküm bulunmaktadır. Buna göre, ihalenin kaybedilmesi ile

loder sayısına paralel sayıda operatörün işten çıkarılması akla uygun görülebilir. Ne var ki, yetki tespit yazısında davalı işverenin 84 işçi çalıştırdığının belirtilmesi, yine daha önce çıkarılan işçiler ile birlikte son olarak toplu biçimde iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin sayılan, davalı şirketin aynı işyerinde veya diğer işyerlerinde işten çıkartılanlardan başka işçileri de istihdam ettiği izlenimini uyandırmaktadır. Bu durumda, davalı şirketin başka bir işyeri olup olmadığı, aynı şirketin başka işlerini üstlenip üstlenmediği yetki tespit dosyası da celb edilerek araştırılmalıdır. Davalı şirketin fesihden sonra aynı işyerinde işçi çalıştırmaya devam etmesi veya fesih tarihi itibarıyla başka işyerlerinin olduğu sonucuna varıldığı takdirde işten çıkarılan işçiler bakımından feshin son çare olması ilkesinin dikkate alınmaması nedeniyle fesihle geçerli neden bulunmadığı sonucuna varılmalıdır.

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı işçi, iş sözleşmesinin sendika üyesi olması nedeniyle davalı işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, davacının sendika üyeliğinden haberdar olunmadığını, Bağfaş A.Ş. ile yapılan Loder operatörlüğü sözleşmesinin 1.1.2005 tarihinde sona ermesi ve anılan işi ihale yolu dava dışı Emanet Ltd. Şti.nin üstlenmesi üzerine iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacı ve bir kısım işçilerin 2004 yılı Aralık ayından sonra sendikaya üye oldukları, üyeliklerin işverenden gizli yürütüldüğü, sendikanın çoğunluk tespiti için ilgili bakanlığa başvurduktan ve yetki verildikten sonra davalı işverence yetki tespitine itiraz davası açtığı ve bu şekilde sendika üyeliklerinden haberdar olduğu, davalı şirket yetkililerince işçilerin çağrılarak sendikaya üye olup olmadıklarının sorulduğu, üye olanların üyelikten istifa etmelerinin istendiği, üyelikten istifa etmeyen işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiği, üye olmayan bazı işçilerin grubun diğer şirketlerine kaydırıldığı, daha önce işten çıkarılan işçilerin işe

iade istemiyle açtıkları davaların kabul edilip Yargıtay'ca onandığı, feshin sendikal faaliyetten kaynaklandığı gerekçesi ile isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı şirkete ait işyerinde sendikanın örgütlenmeye başladığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2.3.2005 tarihli yazısına göre başvuru tarihi olan 3.1.2005 tarihi itibarıyla işyerinde toplam 84 işçinin çalıştığı, 49 tanesinin sendika üyesi olduğu belirtilmiştir. Örgütlenme çalışmalarının yapıldığı süreçte ve yetki tespitinden hemen sonra bir kısım işçinin işten çıkarıldığı ve sekiz işçinin açtığı işe iade davasında feshin sendikal nedene dayandığının kabul edildiği, kararların Yargıtay'ca onandıkları anlaşılmaktadır. Mahkemece tanık anlatımları ve emsal kararlar göz önünde bulundurularak davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği sonucuna varılmıştır. Ancak, davacının iş sözleşmesi emsal dosyalardaki fesih tarihlerinden yaklaşık beş ay sonra feshedilmiştir. Ayrıca davalı işveren bu defa ihale ile üstlendikleri işe ait sözleşmenin sona erdiğini, yeni ihaleyi de kazanamadıkları için iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürmektedir. Bu durumda, Yargıtay'ca daha önce onanmış olan kararların emsal olarak kabul edilmesi olanağı bulunmadığından söz konusu dava bakımından feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı ve bu bağlamda sendikal neden iddiasının gerçekliği ayrıca araştırılmalıdır.

Davalı tarafın sunduğu ihale sözleşmelerinde işi yaptıran şirkete ait her türlü gübre ve hammaddenin beş adet loder vasıtasıyla yüklenip nakledileceği, bunun da beş adet operatör çalıştırmayı gerektirdiği öngörülmektedir. Son dönem ihaleyi kazanan dava dışı şirketin tarafı olduğu sözleşmede de aynı hüküm bulunmaktadır. Buna göre, ihalenin kaybedilmesi ile loder sayısına paralel sayıda operatörün işten çıkarılması akla uygun görülebilir. Ne var ki, yetki tespit yazısında davalı işverenin 84 işçi çalıştırdığının belirtilmesi, yine daha önce çıkarılan işçiler ile birlikte son olarak toplu biçimde iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin sayılan, davalı şirketin aynı işyerinde veya diğer işyerlerinde işten çıkartılanlardan başka işçileri de istihdam ettiği izlenimini uyandırmaktadır. Bu durumda, davalı şirketin başka bir işyeri olup olmadığı, aynı şirketin başka işlerini üstlenip üstlenmediği yetki tespit dosyası da celb edilerek araştırılmalıdır. Davalı şirketin fesihten sonra aynı işyerinde işçi çalıştırmaya devam etmesi veya fesih tarihi itibarıyla başka işyerlerinin olduğu sonucuna varıldığı takdirde işten çıkarılan işçiler bakımından feshin son çare olması ilkesinin dikkate alınmaması nedeniyle fesihte geçerli neden bulunmadığı sonucuna varılmalıdır. Bundan sonra, davacı ve işten çıkarılan diğer işçiler ile birlikte toplam kaç işçinin işten çıkarıldığı, bunlardan kaç tanesinin sendikal olduğu, çalışmaya devam edenlerden sendikal olup olmadığı ve sendikadan istifa edip de çalışmaya devam edenlerin bulunup bulunmadığı da araştırılıp dosya içeriği ile birlikte değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle sonucuna göre feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Şayet, davacının başka işyerleri yoksa ve aynı işyerinde fesihten sonra işçi çalıştırmamış ise ihaleyi kaybetmeye bağlı olarak işçi çıkarmanın geçerli

Yargıtay Kararları

nedene dayandığının kabulü ile davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 2.10.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.