

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/7924
Karar No: 2006/10478
Tarihi: 18.04.2006

- EKONOMİK NEDENLERLE İŞÇİ ÇIKARTILDIĞI İLERİ SÜRÜLÜRKEN YENİ İŞÇİ ALINMASI
- GEÇERSİZ FESİH
- İŞTEN ÇIKARTILANLARIN ÇOĞUNLUĞUNUN SENDİKA ÜYESİ OLMASININ TEK BAŞINA SENDİKAL NEDENLE FESİH ANLAMINA GELMEMESİ

ÖZETİ: Davacının iş sözleşmesinin feshinde fesih nedeni açık ve kesin bir şekilde belirtilmediği gibi, fesih bildiriminde belirtilen Başkanlık Olur'unda belirtilen nedenlerin varlığı da kanıtlanmış değildir. Kaldı ki, işveren bir taraftan ekonomik gerekçelerle işçi çıkarırken yerine yeni işçi de aldığından feshin geçerli nedene dayanmadığı yönünde mahkemece varılan sonuç isabetlidir.

Bununla birlikte iş sözleşmesi feshedilen 11 işçinin de Genel İş Sendikası üyesi olmaları başlı başına sendikal nedeni göstermemektedir. İşyerinde çok sayıda adı geçen sendika üyesi çalışan olduğu sabittir. Davacı tanıkları dahi kendilerinin anılan sendikaya üye olduklarını bildirmişler ve işyerinde halen çalışmaya devam ettiklerini açıklamışlardır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği kanıtlanabilmiş değildir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliği 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, üyesi olduğu sendikadan istifa edip, işverenin istediği sendikaya üye olması için çeşitli baskılara maruz kaldığını, iş ve işyeri değiştirilerek daha ağır ve zor koşullarda çalıştırıldığını, buna rağmen üyesi olduğu sendikadan istifa etmediği için iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, 5393 Sayılı Belediyeler Kanununun belediyelerin yıllık toplam personel giderlerinde sınırlama getirmesi, istihdam edilen personelin büyük çoğunluğunun çalıştırıldığı temizlik işlerinin %70'e yakınının özelleştirilmiş olmasından dolayı ortaya çıkan 200-250 civarında istihdam fazlası nedeniyle personel indirimine gidilmesi zorunluluğu doğduğunu, bunun için öncelikle gönüllü emekliliğin özendirildiğini, ayrıca verimsiz olan veya disiplin cezası alanların tazminatları ödenmek suretiyle işten çıkartıldıklarını, davacının iş sözleşmesinin de bu kapsamda feshedildiğini, sendikal nedenin söz konusu olmadığını, yeni toplu iş sözleşmesi döneminin yaklaşması nedeniyle işçiler arasında sendikal faaliyetlerde yoğunlaşma meydana geldiğini, bu faaliyetlere herhangi bir müdahalenin söz konusu olmadığını, davacının üyesi olduğu sendikaya üye işçilerin sürekli yerlerinin değiştirilerek daha ağır ve zor koşullarda çalıştırıldıkları iddiasının da doğru olmadığını, görevlendirmenin ihtiyaca binaen ihtiyaç duyulan müdürlükler arasında ya da aynı müdürlük bünyesindeki şube işyerlerinde Başkanlık Makamı Olur'u ile işçinin yaptığı iş ve ücreti ile sosyal haklarında değişiklik yaratmayacak şekilde yapıldığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davacının iş sözleşmesinin feshinde fesih nedeni açık ve kesin bir şekilde belirtilmediği gibi, fesih bildiriminde belirtilen Başkanlık Olur'unda belirtilen nedenlerin varlığı da kanıtlanmış değildir. Kaldı ki, işveren bir taraftan ekonomik gerekçelerle işçi çıkarırken yerine yeni işçi de aldığından feshin geçerli nedene dayanmadığı yönünde mahkemece varılan sonuç isabetlidir.

Bununla birlikte iş sözleşmesi feshedilen 11 işçinin de Genel İş Sendikası üyesi olmaları başlı başına sendikal nedeni göstermemektedir. İşyerinde çok sayıda adı geçen sendika üyesi çalışan olduğu sabittir. Davacı tanıkları dahi kendilerinin anılan sendikaya üye olduklarını bildirmişler ve işyerinde halen çalışmaya devam ettiklerini açıklamışlardır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği kanıtlanabilmiş değildir.

4857 Sayılı İş Kanunun 20/3.maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

HÜKÜM :Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-) Ankara 17. İş Mahkemesinin 23.1.2006 .tarih 2005/1960 E, 2006/9 K 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 4 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 400YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan 74.70 YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 18.4.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.