

İlgili Kanun / Madde
4857 İŞK/2, 18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/23868

Karar No: 2006/31952

Tarihi: 04.12.2006

- ALT İŞVEREN MUVAZAA
- ALT İŞVERENLERİN ARAŞTIRILMASININ GEREKMEŞİ
- SENDİKAL FESİH İDDİASININ DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre, davacı gibi bir çok işçi davalı şirketin işçisi iken işçilik hizmeti teminine yönelik sözleşme yapılan taşeron işçisi olarak kayıtlarda gösterildikleri, işçilerin hangi taşeron işçisi olduklarını dahi bilmedikleri, davalı ile alt işveren gibi gösterilen firma arasındaki sözleşmenin muvazaaya dayandığı, ayrıca formen olarak çalışan davacının düz işçi olarak başka bir işe verildiği, davacının bu değişikliği kabul etmemesi üzerine iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşıldığından mahkemece alt işverenlik ilişkisinde muvazaa bulunduğu ve feshin geçerli nedene dayanmadığı yönünde varılan sonuç isabetlidir.

Öte yandan, mahkemenin gerekçeli kararında G ral Porselen A.Ş. fabrikasındaki taşeronlaşma ve sendikal örgütlenmeden söz edilmiştir. Anılan şirket ile davalı şirketin aynı şirket mi yoksa farklı şirketler mi oldukları, farklı şirketler ise iki şirket arasında ne tür bir ilişki olduğu ortaya konulmamıştır. Öncelikle anılan şirketler arasındaki ilişki açıklığa kavuşturulmalı, sendikal örgütlenmenin hangi şirkette başladığı ve davacının işten çıkarılması ile nasıl bir irtibat bulunduğu kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalıdır. Ayrıca, Dairemiz

uygulanmasına göre feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının belirlenmesi bakımından, feshe yakın tarihlerde işyerinde kaç işçinin çalıştığı sendikalı ve sendikasız üye sayısı işten çıkarılanların ne kadarının sendikalı, kaç tanesinin sendikasız olduğu, sendika üyeliklerinden istifalar olup olmadığı, sendikadan istifa edenlerin işyerinde çalışıp çalışmadığı üyelikten istifaların ve sendika üyesi işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin yetki başvurusunu etkileyip etkilemediği etraflıca belirlenmesi gerekir. Salt yetersiz tanık anlatımları ile hizmet akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği kabul edilerek sonuca gidilmesi de doğru değildir.

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 sendikal nedenlerle işverence 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, sendikal neden olmadığını, davacının verilen görevleri yapmaması nedeni ile iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının sendikal faaliyetlerde bulunduğu gerekçesi ile işveren tarafından Önceleri sendikadan istifa etmeleri için baskı kurulduğu, bunda başarılı olamayınca iş ve bölüm değişikliğine gittiği, davacının değişikliği kabul etmemesi üzerine iş sözleşmesinin feshedildiği, gönderilen birimin çalışma koşullarının çok farklılık arz ettiği, feshin işleminin yerine olmadığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra davalı şirketin davalı Güral A.Ş. fabrikasında muvazaalı olarak taşeronlaşma faaliyetine gidildiği yasanın öngördüğü 30 kişilik işçi sayısının altındaki dilimler dikkate alınarak işçilerin gruplar halinde taşeron işçisi olarak çalıştırılmaya başlandığı, değişik taşeronlar yanında bir yıllık sürelerle işçilerin giriş-çıkışlarının yapıldığı, sendikanın Kütahya Porselen A.Ş. fabrikasında örgütlenmeye çalışması üzerine bu fabrikadan 168 adet işçinin toplu olarak işten çıkartıldığı, emsal kararlarda Yargıtay'ca alt taşeronlaşmanın muvazaalı olarak kabul edildiği, feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davacı gibi bir çok işçi davalı şirketin işçisi iken işçilik hizmeti teminine yönelik sözleşme yapılan taşeron işçisi olarak kayıtlarda gösterildikleri, işçilerin hangi taşeron işçisi olduklarını dahi bilmedikleri, davalı ile alt işveren gibi gösterilen firma arasındaki sözleşmenin muvazaaya dayandığı, ayrıca formen olarak çalışan davacının düz işçi olarak başka bir işe verildiği, davacının bu değişikliği kabul etmemesi üzerine iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşıldığından mahkemece alt işverenlik ilişkisinde muvazaa bulunduğu ve feshin geçerli nedene dayanmadığı yönünde varılan sonuç isabetlidir.

Öte yandan, mahkemenin gerekçeli kararında Güral Porselen A.Ş. fabrikasındaki taşeronlaşma ve sendikal örgütlenmeden söz edilmiştir. Anılan şirket ile davalı şirketin aynı şirket mi yoksa farklı şirketler mi oldukları, farklı şirketler ise iki şirket arasında ne tür bir ilişki olduğu ortaya konulmamıştır. Öncelikle anılan şirketler arasındaki ilişki açıklığa kavuşturulmalı, sendikal örgütlenmenin hangi şirkette başladığı ve davacının işten çıkarılması ile nasıl bir irtibat bulunduğu kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalıdır. Ayrıca, Dairemiz uygulamasına göre feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının belirlenmesi bakımından, feshe yakın tarihlerde işyerinde kaç işçinin çalıştığı sendikalı ve sendikasız üye sayısı işten çıkarılanların ne kadarının sendikalı, kaç tanesinin sendikasız olduğu, sendika üyeliklerinden istifalar olup olmadığı, sendikadan istifa edenlerin işyerinde çalışıp çalışmadığı üyelikten istifaların ve sendika üyesi işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin yetki başvurusunu etkileyip etkilemediği etraflıca belirlenmesi gerekir. Salt yetersiz tanık anlatımları ile hizmet akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği kabul edilerek sonuca gidilmesi de doğru değildir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alman temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.12.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.