

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İş. K/18-21

2821 S. SK/31

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/12046

Karar No. 2012/22761

Tarihi: 13.06.2012

- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ İÇİN SENDİKA BAŞVURMADAN İŞÇİ ÇIKARTILMASI
- EKSİK İNCELEME

**ÖZETİ:** Dosya kapsamına göre işverence yapılan feshin geçersiz olduğu ve davacının işe iadesinin gerekeceği değerlendirilmesi yerindedir. Ancak her ne kadar Mahkemece "... davacının sendika üyeliğinin işverene tebliğ edilmemiş olması, gerek davalı işyerinde halen sendikalı ve sendikasız işçilerin çalışıyor olmaları, gerekse davacının iş akdinin 05/04/2011 tarihi olup sendikaya üyelik için 14/04/2011 tarihinde başvurduğu ve 26/04/2011 tarihinde üyeliğinin kabul edildiği, yani davacının sendika üyeliğinin fesihten sonra olduğunun anlaşılması..." gerekçesiyle sendikal tazminat talebi yerinde görülmemişse de; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 13/1 maddesine göre işçi sendikası yetki tespiti talebinde bulunması akabinde işverene sendika üyesi işçileri bildirmek zorunda olup somut olayda sendikanın işyerinde çoğunluk sağlanamaması sebebiyle bildirimde bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca temyiz dilekçesi ekinde yer alan sendika üye kayıt fişlerinden de davacının 26.04.2011 tarihinden önce de 07.01.2011 tarihinde de sendikaya üye olduğu görülmektedir ki davacı taraf bu ilk üyeliğinde de baskı sebebiyle sona istifa suretiyle sona erdiğini iddia etmektedir. Dosya

**kapsamı ve karar gerekçesi bu duruma açıklık getirecek mahiyet taşımamaktadır. Tüm bu tespitler karşısında yukarıda anılan ilkeler çerçevesinde yapılacak araştırmalar ile sonuca varılması gerekirken eksik inceleme ve yazılı gerekçe ile karar verilmesi isabetsizdir.**

**A) Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, iş sözleşmesinin sendikal sebeplerle işverence feshedildiğini ileri sürerek, davacı işçinin işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

**B) Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının geçerli nedenlerle iş sözleşmesinin sona erdirildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

**C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihte geçerli nedene dayanmadığı ve ancak sendikal nedenle feshin ortaya konmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

**D) Temyiz:**

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

**E) Gerekçe:**

İşverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Sendikal tazminat 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrada hükme bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin üçüncü fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir. Konuya dair bir başka güvence bahsi geçen maddenin beşinci fıkrasında öngörülmüş, işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları sebebiyle iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği, yine yasaya uygun sendikal faaliyetler sebebiyle işten çıkarılamayacakları ya da farklı uygulamaya tabi tutulamayacakları hükme bağlanmıştır.

İşverenin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkralarına aykırı davranması halinde, işçinin bir yıldan az olmamak üzere sendikal tazminata hak kazanacağı hususu da Yasada ifadesini bulmuştur.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinde 4773 sayılı Yasa ile yapılan değişiklik sonrasında, işçinin iş sözleşmesinin sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetleri sebebiyle feshedilmesi halinde, doğrudan sendikal tazminat talep hakkının olmadığı açıklanmış, 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine dair hükümlerinin uygulanacağı kuralı getirilmiştir. Fesih dışında kalan sendikal nedene dayanan ayrımcılık hallerinde ise, işçinin doğrudan sendikal tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır.

4773 sayılı Yasa ile sözü edilen maddeye eklenen yedinci fıkrada ise, iş güvencesi hükümlerinin uygulanması dışında kalan hallerde ve feshe bağlı tazminat istekleriyle sınırlı olmak üzere ispat yükünün işverene ait olduğu öngörülmüştür. Bu durumda sendikal nedenle fesih iddiasıyla açılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davasında ispat yükü, önceden olduğu gibi işçi üzerindedir. Ancak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan bir işçinin açmış olduğu sendikal tazminat isteklerini içeren bir davada, aksinin ispatı işverene aittir.

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 prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Dosya kapsamına göre işverence yapılan feshin geçersiz olduğu ve davacının işe iadesinin gerekeceği değerlendirilmesi yerindedir. Ancak her ne kadar Mahkemece "... davacının sendika üyeliğinin işverene tebliğ edilmemiş olması, gerek davalı işyerinde halen sendikal ve sendikasız işçilerin çalışıyor olmaları, gerekse davacının iş akdininin 05/04/2011 tarihi olup sendikaya üyelik için 14/04/2011 tarihinde başvurduğu ve 26/04/2011 tarihinde üyeliğinin kabul edildiği, yani davacının sendika üyeliğinin fesihden sonra olduğunun anlaşılması olması..." gerekçesiyle sendikal tazminat talebi yerinde görülmemişse de; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 13/1 maddesine göre işçi sendikası yetki tespiti talebinde bulunması akabinde işverene sendika üyesi işçileri bildirmek zorunda olup somut olayda sendikanın işyerinde çoğunluk sağlanamaması sebebiyle bildirimde bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca temyiz dilekçesi ekinde yer alan sendika üye kayıt fişlerinden de davacının 26.04.2011 tarihinden önce de 07.01.2011 tarihinde de sendikaya üye olduğu görülmektedir ki davacı taraf bu ilk üyeliğinde de baskı sebebiyle sona istifa suretiyle sona erdiğini iddia etmektedir. Dosya kapsamı ve karar gerekçesi bu duruma açıklık getirecek mahiyet taşımamaktadır. Tüm bu tespitler karşısında yukarıda anılan ilkeler

çerçevesinde yapılacak araştırmalar ile sonuca varılması gerekirken eksik inceleme ve yazılı gerekçe ile karar verilmesi isabetsizdir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.06.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.