

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

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/4313
Karar No. 2012/6276
Tarihi: 03.04.2012

- ÜRETİM DARALMASININ KALICI OLUP OLMADIĞININ BELİRLENMESİNİN GEREK-MESİ
- SENDİKAL NEDEN İDDASININ ARAŞTIRIL-MASININ GEREKMESİ

ÖZETİ: Mahkemece yapılacak iş; işverenin üretimi daraltma uygulamasının kalıcı olup olmadığı, bu karar sonucunda işçi çıkartılmasının gerekli bulunup bulunmadığı, davalı işverence fesihten önce ve sonra yeni işçi alınıp alınmadığı, feshin son çare olması ilkesinin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı hususlarını kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturacak bir bilirkişi raporu alınıp sonucuna göre karar vermektir.

Öte yandan, işverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu da taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

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 sendikalı olup olmadığı gibi hususların belirlenmesi gerekir

DAVA: Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken sendikal tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, ekonomik kriz sebebiyle davacının iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece feshin geçerli sebebe dayandığının kanıtlanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

İşletme gereklerinin feshi geçerli kılması için, öncelikle üretimi daraltma uygulamasının kalıcı olması gerekir. Ayrıca, işveren kararının uygulanması sözleşmenin feshini objektif olarak gerekli ve kaçınılmaz hale getirilmelidir. Bu açıdan salt bazı ekonomik güçlüklerin ortaya çıkması feshin gerekli ve kaçınılmaz olduğunu göstermez. İşçinin çalışma olanağının kesin ve sürekli olarak ortadan kalkmış olması gerekir. Bu bağlamda işveren işçinin çalışma olanağının sebep ve nasıl ortadan kalktığını, feshi son çare olarak başvurduğunu somut şekilde açıklamalı ve kanıtlamalıdır.

Mahkemece yapılacak iş; işverenin üretimi daraltma uygulamasının kalıcı olup olmadığı, bu karar sonucunda işçi çıkartılmasının gerekli bulunup bulunmadığı, davalı işverence fesihden önce ve sonra yeni işçi alınıp alınmadığı, feshin son çare olması ilkesinin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı hususlarını kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturacak bir bilirkişi raporu alınıp sonucuna göre karar vermekten ibarettir.

Öte yandan, işverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu da taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

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 sendikalı olup olmadığı gibi hususların belirlenmesi gerekir.

Somut olayda işverenin sendikal nedenle hareket edip etmediğinin belirlenmesi bakımından yukarıda belirtilen hususlarda araştırma yapılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.04.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.