

T.C.

Yargıtay

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/18028 Karar No. 2016/18994 Tarihi: 01.11.2016

“İŞVERENİN SENDİKALAR ARASINDAKİ ÇEKİŞMEDE BİR SENDİKADAN YANA TARAF OLMASI FESHİN SENDİKAL OLARAK YAPILDIĞINI GÖSTERİR”

YARGITAY KARARI

ÖZETİ: ...davalı işyerindeki sendikal faaliyete ve sendikalar arasındaki çekişmeye davalı işverenin dahil olduğu açıktır. Fesih için neden göstermeyen, sendikalar arası çekişmeye dahil olan davalı işverenin, iş sözleşmesini sendikal nedenle feshettiği açık olup, sendikalar arasındaki rekabetten kaynaklandığını söylemek yerinde değildir. Sendikal fesih iddiası ispatlanmış olup, sendikal tazminatın kabulü gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

E) Gerekçe: 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20/2 maddesi uyarınca “feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir”. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (04.04.2008 gün ve 2007/29752 Esas, 2008/7448 Karar sayılı ilamımız).

İşçi fesihte sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverenedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m. 20/f.2). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25/6 maddesi uyarınca da “İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür”.

İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işve-

renin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz. (Dairemizin 01.12.2008 gün ve 2008/6294 Esas, 2008/32601 Karar sayılı ilamı).

Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller, toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. Sendikal nedenle yapılan fesih, bu engellerden biridir. İşçinin sendikaya üye olması üzerine veya sendikal faaliyetleri nedeni ile çıkarılması iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini gösterir. Yaptırım belirlenirken, sendikal nedenle yapılan feshin, ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini gösteren fakat temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil olduğunu gözden kaçırarak makul gerekir. Sendikal fesih iddiasında tarafların ispat yükümlülüğü yukarıda belirtilen normatif kurallara ile düzenlenmiş olup, burada evleviyetle feshin nedeninin ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu belirtiltikten sonra işçinin ileri sürülen fesih nedeninin doğru olmadığı ve bunun sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır. Başka bir anlatımla sendikal özgürlüğün teminine yönelik olarak sendikal fesih iddialarında tek taraflı bir ispat yükümlülüğü yeterli görülmemiştir. Dolayısıyla işverenin ispat faaliyetinin sendikal nedenle fesih iddialarının değerlendirilmesinde önemli bir etken olacağı aşikârdır. Diğer taraftan, her ne kadar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25/7 maddesinde “Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur” düzenlenmesinde fesih dışında ibaresi kullanılmış ise de sendikal nedenle fesih, iş söz-

leşmesi devam ederken yapılan sendikal ayrımcılıktan daha ağır bir yaptırım olduğundan, sendikal ayrımcılık yapıldığını gösteren güçlü vakıalar var ise işverenin feshin sendikal nedene dayanmadığını ve geçerli nedeni olduğunu kanıtlaması gerekir. Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi, iş akdinin haklı veya geçerli bir nedenle feshedilmediğini ve bu feshin asıl sebebinin sendika özgürlüğü kapsamındaki sendika seçme özgürlüğünün engellenmesine yönelik olduğunu iddia etmiştir. Mahkemece işverence gerçekleştirilen feshin haklı ve geçerli olduğu ispatlanmadığından feshin geçersizliğine karar verilmiş, ancak davalı işyerindeki sendikal faaliyetlerin ise sendikalar arasındaki rekabetten kaynaklı olup, işverenin buna dahilinin olmadığı gerekçesiyle sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre geçerli fesih konusunda ispat yükü kendisinde olan davalı işveren feshin haklı ve geçerli nedene dayandığını kanıtlayamadığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak davalı işyerinde sendikal bir faaliyet olduğu sabit olup, bu olgu Mahkemenin de kabülündedir. Bu uyuşmazlıkta çözüm, işverenin sendikal nedenle feshi gerçekleştirip gerçekleştirmediği ve bu bağlamda ispat yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediği noktalarında toplanmaktadır.

Dosyadaki bilgi ve belgeler ile aynı davalı işverene karşı aynı iddialarla açılan ve aynı gün temyiz incelemesi yapılan 2016/18021 ilâ 2016/18029 Esas sayılı ve 2016/27214 ilâ 2016/27222 Esas sayılı dosyaların birlikte incelenmesinden; Davalı işverence yazılı fesih bildiriminde fesih nedeni açıklanmamış, yargılama safhasındaki yazılı ve sözlü beyanlarında da bu yönde somut bir açıklama yapı-

madığı gibi delil de sunulmamış, sadece sendikal feshin söz konusu olmadığı, bu iddianın ispatının işçiye ait olduğu yönünde savunma yapılmıştır. Davalı tanıkları beyanlarında dahi somut bir fesih sebebi belirtilmemiş, hatta bu fesihlerin duyuma dayalı olarak sendikal nedenle yapıldığını öğrenildiğinden, ayrıca fesih sonrası yeni işçi alımlarının olduğundan dahi söz etmişlerdir.

Ayrıca davalı işverene ait 4 işyeri bulunmakta olup, 01.06.2015 tarihi itibarıyla davalı İşletmedeki toplam işçi sayısı 1611 olup, 1433 işçinin ... 4 işçinin ..., 2 işçinin de ... Sendikalarına üye olduğu, işyerindeki yetkili Sendikanın ... Sendikası olduğu, 2015/Haziran ayında ise davalı İşyerinde ... Sendikası'nın örgütlenme çalışmalarının yoğunlaştığı, bu meyanda 501 ... Sendikası üyesinin istifa ettiği, bu istifa eden işçilerden 489 işçinin ... Sendikası'na üye olduğu, bilahare üye olan bu işçilerin 478 inin kısa bir süre sonra istifa ettiği ve 13.01.2016 tarihi itibarıyla ... Sendikası'nda 8 üye kaldığı, 21.12.2015 tarihi itibarıyla de ... Sendikasının üye sayısının 1482 olduğu tespit edilmiştir.

Bu dosyadaki taraf tanıklarının tutarlı anlatımlarından, davalı işveren ve vekillerinin doğrudan sözkonusu faaliyeti engellemeye yönelik sözlü ve fiili bir baskının yapılmadığı, ancak işyerinde bu baskıları yapan diğer işyeri çalışanı işçilerin daha iyi pozisyonlara (vardiya amiri, beyaz yaka olarak görevlendirme v.s.) getirildiği ve ilk işyerine girenlerin işveren temsilcilerince işyerinde örgütlü olan ... Sendikasına üye olmaları yönünde tavsiyelerde bulunulduğu açıklanmıştır. Aynı gün temyiz incelemesi ya-

pılan sözkonusu bazı dava dosyalarında davalı işverenin bu süreçte işyerindeki yetkili sendika değişikliğini önlemek için işçilere para dağıtıldığının iddia edildiği ve bu iddiayı desteklemek için işyerindeki panolarda ilan edilen davalı işyerinin Türkiye Direktörü ...nin yazısının dosyaya ibraz edildiği ve ibraz edilen bilâ tarihli bu yazıda, "Hepimiz için olumsuz sonuçlar doğuracak sıkıntılı bir sürecin sağ duyulu davranan sizler sayesinde sona ermiş olması, iş disiplini- nin ve üretimin kesintisiz şekilde devam etmesi dolayısıyla işinize ve işyerinize sahip çıkmanız bizler için büyük önem taşımaktadır." yönünde söylemlere yer verildikten, sonra Mayıs ayı sonunda 1.000 TL. tutarında destek ödemesi yapıldığı, 2015/Ağustos ayından itibaren toplam 4 ay içinde yapılacak ödemelere ilişkin bilgi verildiği görülmüştür. Taraf tanık beyanlarından bu yazının 2015/Haziran ayında işyerinde yaşanan olaylardan sonra panolara asıldığı da açıklığa kavuşturulmuştur.

Bu kapsamda mevcut delil durumu itibarıyla; davalı işyerindeki sendikal faaliyete ve sendikalar arasındaki çekişmeye davalı işverenin dahil olduğu açıktır. Fesih için neden göstermeyen, sendikalar arası çekişmeye dahil olan davalı işverenin, iş sözleşmesini sendikal nedenle feshettiği açık olup, sendikalar arasındaki rekabetten kaynaklandığını söylemek yerinde değildir. Sendikal fesih iddiası ispatlanmış olup, sendikal tazminatın kabulü gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

F) Hüküm: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3. Feshin sendikal nedene dayanması nedeni ile davacının başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat miktarının takdiren davacının 1 yıllık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yaptığı 75,40 TL. yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre belirlenen 1.800,00 TL. ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, Kesin olarak oyçokluğu ile 01/11/2016 günü karar verildi.