



**Prof. Dr. Tankut Centel**  
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

## SENDİKAL NEDENLE FESİH (Karar İncelemesi)

### **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi**

**Esas No.: 2001/18794**

**Karar No.: 2002/548**

**Tarih: 22.01.2002**

#### **Karar Özeti:**

Anıtlar Yüksek Kurulu'nun kararı üzerine geliri azalan işverenin yaptığı fesih, sendikal nedene dayalı bir fesih olarak nitelendirilemez.

#### **Karar Metni:**

Dava: Taraflar arasındaki ihbar, kıdem, kötüniyet ve sendikal tazminatların, TİS farkı, yıllık izin ücreti ile gece zammı ücretinin ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 22/01/2002 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat .. ile karşı taraf adına Avukat .. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düştüldü:

#### **Yargıtay Kararı**

Davacı işçi hizmet sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğini ileri sürerek sendikal tazminat isteminde bulunmuş, mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içinde bulunan bilgi ve belgelerden davalı işyerinde çalışan 102 işçinin biri dışında sendikal oldukları, Eylül 1999 dan Ocak 2000 dönemine kadar 87 işçinin iş akitlerinin davalı belediye tarafından ekonomik nedenlerle ve tazminatları ödenmek suretiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Buna göre, iş-

yerinde 15 sendika üyesi işçi çalışmaya devam etmektedir. İşyerinde ilk defa toplu iş sözleşmesi prosedürü başlatılmış olmayıp, daha önce 01.03.1998 - 28.02.1999 tarihleri arasında toplu iş sözleşmesi uygulanmıştır. Davacı işçi, son olarak 22.09.1999 tarihinde Yüksek Hakem Kurulunca bağtlanan toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret artışları nedeniyle davalı belediye tarafından hizmet akdinin feshedildiğini ileri sürmüştür, davalı ise Anıtlar Yüksek Kurulunca Dikili ilçesinde sit alanı ilan edilen yerler dolayısıyla inşaat gelirlerinin düştüğünü, feshin buna bağlı olduğunu savunmuştur. Gerçekten de Anıtlar Yüksek Kurulunca 11.02.1999 tarihinde davalı belediye sınırları içinde kalan bazı yerler sit alanı ilan edilmiş, bu yazı 10.08.1999 tarihinde davalı belediyeye bildirilmiştir.

Mahkemece belediye hizmetlerinin kalan 15 işçiyle yürütülemeyeceği ve bazı işçilerin belediyenin ortak olduğu .. A.Ş. işçilerince gördürüldüğü karara gerekçe olarak gösterilmiş ise de, işçi sayısının azaltılarak hizmetlerin bu şirket elemanlarınca yapılması ekonomik sıkıntıları gidermeye yönelik bir davranış olarak kabul edilmelidir.

Öte yandan, hernekadar belediye gelirlerinde önceki yıla göre bir miktar artış görünmekte ise de, giderlerin de aynı şekilde artmış olabileceği düşünüldüğünde, Anıtlar Yüksek Kurulunun kararı doğrultusunda bir çözüm arayışlarına gidilebileceği açıktır.

Bütkün bu maddi ve hukuki olgulara göre davalının hizmet sözleşmesinin feshinin sendikal nedene dayanmadığının kabulü gerekir. Mahkemece anılan tazminat isteminin reddine karar verilmelidir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 250.000.000 TL duruşma avukatlık parasının



karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.01.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

#### **Kararın İncelenmesi:**

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, sözkonusu kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla:

1. Dikili Belediyesi, kendi sınırları içinde kalan bazı yerlerin Anıtlar Yüksek Kurulu'nca sit alanı ilan edilmesi üzerine gelir kaybına uğradığını görmüş ve beş ay içinde, biri dışında sendikalı bulunan 102 işçisinden 87'sinin, tazminat ödemek suretiyle, işine son vermiştir. Bunlardan biri, dava açarak; yapılan feshin, gerçekte toplu iş sözleşmesiyle öngörülen ücret artışları yüzünden gerçekleştirildiğini ve sendikal nedene dayandığını ileri sürmüştür. Nitekim, bu arada Belediyeye bağlı işyerinde, Yüksek Hakem Kurulu'nca toplu iş sözleşmesi bağitlanmıştır. Ancak, sözkonusu işyerinde toplu iş sözleşmesi, ilk kez bağitlanmış değildir.

Alt mahkeme; belediye hizmetlerinin kalan 15 işçiyle yürütülemeyeceğini ve bazı işlerin Belediye'nin de ortak olduğu bir anonim şirketin işçilerince gördürülmesini ve de önceki yıla oranla Belediye gelirlerinde bir miktar artışın gerçekleştiğini dikkate alarak, davacı işçinin taleplerini hüküm altına almıştır.

2. Alt mahkeme kararının davalı işveren tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bunun üzerine, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; davalı belediyece gerçekleştirilen tensikati ekonomik sıkıntıları gidermeye yönelik bir davranış olarak görüp, gelir artışıyla birlikte gider artışının da olabileceğini gözönünde bulundurarak, davacı işçinin hizmet sözleşmesinin feshinin sendikal nedene dayanmadığını kabul etmiş ve alt mahkemenin kararının bozulmasına karar vermiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından, çözülmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, somut olayda yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmayacağı noktası üzerinde toplanmaktadır. Buna göre, ekonomik güçlük ortamında gerçekleştirilecek feshin, sendikal tazminata yolaçıp açmayacağı konusuna açıklık getirilmesinde yarar görülmektedir.

1. Sendikal nedenle yapılacak fesihlere karşı sağlanacak koruma, işçinin feshe karşı korunması konusunda, ayrı ve özel bir öneme sahiptir. Çünkü, sendikal feshe karşı koruma, sadece temelde çalış-

ma hakkının değil, onun yanısıra sendikal özgürlüklerin de korunmasına ve yaşama geçirilmesine yaramaktadır. Bu anlamda, sendikal nedenle feshe karşı koruma, iş güvencesinin ötesinde sendika özgürlüğünü de somutlaştırmaktadır (1).

Sendika özgürlüğünün ve giderek toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılması, inceleme konusu kararda, işverenin kendisini toplu iş sözleşmesiyle sağlanan ücret artışlarından kurtulmak amacıyla işten çıkardığına ilişkin davacı işçinin iddiasında somutlaşmaktadır. Gerçekten, uygulamada yeterli bir yasal iş güvencesi sistemi kurulamadığında; toplu iş sözleşmesini bağitlayan işveren, kendisine toplu iş sözleşmesiyle getirilmiş ekonomik yükten, sendikalı işçilerini işten çıkarmak suretiyle kurtulma yoluna başvurabilmektedir. Buna göre, yüksek ücret artışlarını kapsayan bir toplu iş sözleşmesini imzalayan işveren; bu toplu iş sözleşmesinin oluşturduğu ücret artış yükünü, işyerinin mevcut işçilerinin bir bölümünü (özellikle de, sözkonusu toplu iş sözleşmesinin yapılmasına önyak olmuş sendikalı işçileri) işten çıkarmak suretiyle karşılayabilmektedir (2).

Ancak, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; inceleme konusu karara konu olan olayda, işten çıkarılmaların toplu pazarlık süreci içinde ya da hemen sonrasında gerçekleştirilmesini dikkate alırken, son derece yerinde olarak, somut olayın özelliklerini de gözden kaçırmamaktadır. Nitekim, bu özelliklerden birincisi, işyerinde çalışan işçilerin yaklaşık tümünün (102 işçiden 101'inin) sendikalı olmasıdır. Bu bakımdan, davalı işverenin, sendikalı işçi çıkarmak suretiyle işyerini sendikasızlaştırmayı ya da toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının dışında başka bir işçi sendikasını işyerine yerleştirmeyi amaçlamadığı, açıklıkla görülmektedir. Sözkonusu gerçeği destekleyici nitelikteki iki diğer maddi olgu da; ilkin, işyerinde daha önce toplu iş sözleşmesi uygulamasının bulunması ve ikinci olarak, işverenin işten çıkarmalara rağmen sendikalı işçi çalıştırmaya devam etmesi, 15 sendika üyesi işçinin çalışmalarını sürdürmesidir.

2. İnceleme konusu karardaki Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi görüşleri içinde en dikkat çekici olan nokta, Yüksek Mahkeme'nin sözkonusu kararla işyerlerinin ekonomik güçlüklerine çözüm arayışı içinde olmasıdır. Gerçekten, Yüksek Mahkeme, anılan kararda alt mahkemenin kararındaki bazı görüşlere iltifat etmemektedir. Alt mahkemenin bu konudaki gerekçelerinden birincisi, davalı belediye hizmetlerinin kalan 15 sendikalı işçiyle yürütülemeye-



ceği gerçeğine ve ikincisi de, davalı belediyenin görmesi gereken bazı işlerin, davalı belediyenin de ortak bir şirketin işçilerince yerine getirilmesi olgusuna dayanmaktadır.

Ancak, Yüksek Mahkeme, davalı belediye ekonomik kriz içine sürüklendiği, yani ekonomik sıkıntıya (güçlüğe) düştüğü gerçeğini dikkate alarak, bu güçlükleri gidermek (ve giderek, toplu iş sözleşmesiyle getirilen ücret artışı yükünü aşmak) üzere sendikali işçilerin işine son verilebileceğini ve bunun da sendikal nedenle fesih sayılmayacağını kabul etmektedir. Nitekim, davalı belediye; karardan anlaşıldığı kadariyle, Anıtlar Yüksek Kurulu'nca alınan sit alanı kararı üzerine inşaat gelirlerinin önemli bir bölümünü yitirmiş ve bu yüzden, sendikali da olsa, işçileri azaltma yoluna gitmek zorunda kalmıştır.

3. İnceleme konusu kararı işyerlerinin içine düştüğü ekonomik güçlüklerle karşı çözüm arayan yönüyle olumlu bir karar olarak değerlendirmek mümkünse de, aynı kararda yeralan:

*".. bernekadar belediye gelirlerinde önceki yıla göre bir miktar artış görünmekte ise de, giderlerin de aynı şekilde artmış olabileceği düşünüldüğünde, Anıtlar Yüksek Kurulunun kararı doğrultusunda bir çözüm arayışlarına gidilebileceği açıktır.."*

biçimindeki anlatıma katılmak güç görünmektedir. Çünkü, burada Yüksek Mahkeme, gerekçesini bir varsayım üzerine kurmaktadır. Söz konusu varsayım da, gelirlere koşut olarak giderlerin de artacağı faraziyesidir. Anılan bu varsayım, somut olayda varsayımdan öte, gerçek olabilir. Bunun gibi, gelirler artmış ve giderler azalmış da olabilir. Tüm bu hususları saptama işi ise, alt mahkemeye aittir. Buna göre

de, Yüksek Mahkeme'nin, bu hususun araştırılmamış oluşunu belirterek, eksik inceleme yönünden alt mahkeme kararını bozma yoluna gitmesi gerekirdi. Böylelikle, hem kendi gerekçesini alt mahkemeye onaylatmış bulunur ve hem de maddi olguların saptanmasını alt mahkemeye bırakıp, varsayım üzerine karar oluşturmamış olurdu.

III. Sonuç itibarıyla; inceleme konusu Yargıtay kararını, iki yönden değerlendirmek ve başarılı bulmak mümkündür. Bunlardan biri, sözkonusu kararla, sendikal nedenle fesih sayılmayacak haller kataloğuna yeni bir somut halin kazandırılmış olmasıdır. Buna göre, ekonomik sıkıntı içine düşen işveren, toplu iş sözleşmesi yükünü azaltmak üzere tazminatlarını ödeyerek sendikali işçileri işten çıkarabilir ve bu da, sendikal nedenle feshe konu oluşturmaz. Diğer bir olumlu yan ise, ekonomik güçlük içine düşen işverenin, sendikali da olsa işçilerini işten çıkarıp küçülebileceğini ve hatta, kendisinin görmesi gereken işleri başkalarının işçilerine gördürmek suretiyle, taşeron uygulamalarına gidebileceğini, Yüksek Mahkeme'nin hukuka uygun bulmasıdır. Bu anlamda, sözkonusu karar; esneklik arayışları içinde olan Türkiye'nin kriz ortamı gereksinimlerine uygun düşen ve küreselleşmenin gerekleriyle de çakışan bir karar olarak nitelendirilmek gerekir.

#### **Dipnotlar:**

- 1-) Bak. H. H. Sümer, işçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997, 8-9.
- 2-) Bak. T. Centel, İş Güvencesinin Yasalarla Sağlanmasının Ekonomik ve Sosyal Etkileri, İş Hukuku Dergisi III, 2 (Nisan-Haziran 1993), 199.