

Esas No.	2016/2623
Karar No.	2016/4559
Tarihi:	22.02.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /18-21
6356 S.STSK/25

- **SENDİKAL TAZMİNAT**
- **İŞVERENİN İŞÇİLERİ SENDİKADAN İSTİFAYA ZORLAMASI**
- **İSTİFA ETMEYEN İŞÇİLERİN İŞTEN ÇIKARTILIP YERİNE SENDİKASIZ İŞÇİ ALINMASI**
- 

**ÖZETİ** 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 kurallarının işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin imzalanıp imzalanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususların araştırılmasına yönelik ölçütler belirlenmiştir. Somut olayda dosya içeriğine göre davacı ile birlikte üçyüze yakın işçinin 07.07.2013 tarihinden önce Türkiye Maden İş Sendikasına üye oldukları anlaşılmaktadır. Daha sonra 2013 yılı Temmuz ve Ağustos ayı içerisinde davalı işverenin sendika üyeliğini istememesi neticesinde ikiyüzdoksandokuz işçi sendika üyeliğinden istifa etmiştir. Ancak sendika üyeliğinden istifa etmeyen ve davacının da içinde bulunduğu yetmişdört işçi işten çıkarılmıştır. Davalı işveren tarafından işyerine yeni alınan yetmişdokuz işçinin sendika üyesi olmadan çalışmaya devam ettikleri de dosya kapsamı ile sabittir.

Davalı işveren tarafından yapılan fesih 4857 sayılı İş Kanun'unun 25./ıı-e-g-h bentlerine dayandırılmıştır. Dosya içeriğine göre davacının sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek herhangi bir davranışı ve devamsızlığı kanıtlanmadığı gibi, hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar ettiğine dair somut bir delil de sunulmamıştır. Yukarıda belirtilen olgular, tanık beyanları ve özellikle sendika üyesi olan işçilerin tamamının üyelikten istifa ettikleri de dikkate alındığında feshin sendikal nedene dayandığı kabul edilmelidir

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesi ile davalı işveren bünyesinde toplam 1.000 işçi, müvekkili çalıştığı İliç şantiyesinde ise üçyüzelli kişi çalıştığını, müvekkilinin iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmeli olduğunu ve kıdem süresi altı aydan fazla olduğunu, bu sebeple müvekkilinin iş güvencesi kapsamında ve işe iade davası açma bilmesi için kanuni yetkili olduğunu, müvekkilinin davalıya ait işyerinde çalışmakta iken otuzüç diğer arkadaşları ile birlikte toplu olarak ve haksız bir şekilde hiç bir gerekçe gösterilmeden, sadece sendikaya üye oldukları için iş sözleşmesinin feshedildiğini, davalı işveren tarafından müvekkilinin ve diğer iş arkadaşlarının tehdit edildiğini, bu tehdit suçu ile ilgili savcılığa şikayet ettiklerini, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. ve 21. maddeleri kapsamında işe iadesi gerektiğini, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine, müvekkilinin boşta kaldığı süreye ilişkin olarak dört aylık ücreti tutarında ve faizi ile birlikte alacağı hükmedilmesine, davanın kabulü halinde işverenin müvekkilini işe başlatmaması durumunda müvekkilinin kıdem durumu da esas alınarak faizi ile birlikte ödeyeceği işe başlatmama tazminatına hükmedilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesi ile davacı işçinin iş sözleşmesi haklı sebeplerle feshedilmiş olmasına rağmen, davalı davalı taraf bu feshi sendikal sebeplerle yapıldığını iddia ederek bunu ispatlayacağını beyan etmiş, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesi gereği feshin geçerli sebeplere dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğunu, işçi feshin başka bir sebeple dayandığını iddia ettiği takdirde bu iddiasını ispatlamakla yükümlü olduğunu, aynı yükümlülüğün sendikalar kanununda da işçiye ait olduğunu, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin sona erdirilme sebepleri konusunda uyuşmazlık bulunduğunu, 4857 sayılı Kanun, 6356 sayılı kanun sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun 70. maddesinde belirtildiği şekliyle kanunsuz eylem/grev, iş yavaşlatılması/iş durdurma, iş verenin iyi niyetli ısrarlarına, iade davet yazılarına, ilanlara ve şifahi uyarılara rağmen kanunsuz grev ve eylemlere iştirak etme, diğer işçiler üzerinde baskı ve tehdit uygulama, diğer işçilerin çalışma hürriyetine engel olma, gibi aykırı eylemlerde bulunma, işverenin güvenini kötüye kullanma, doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan davranışlarda bulunma, işverenin kendisine tevdi ettiği görevler kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar edilmesi, işverenden izin almaksızın ve haklı bir sebebe dayanmaksızın işine devam etmemesi, işverene bağlılık ilkesine aykırı hareket etmesi şeklinde fesih sebeplerinin

sıralanabileceğini, işten çıkarılmasının haklı sebeplere dayandığını davanın reddini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece; işverenin iş sözleşmesini feshinde haklı olduğu, iş sözleşmesinin sendikal sebeple fesh edildiğine dair dosyaya yansımış somut ve birbirini destekler nitelikte delil bulunmadığı kanaatine ulaşılarak davanın reddine karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Kararı davacı temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

Davacı ile davalı arasındaki uyuşmazlık iş sözleşmesinin işveren tarafından sendikal sebeple feshedilip feshedilmediği noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendika özgürlüğünün güvencesi" başlıklı 25. maddesinin ikinci fıkrasına göre; "İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır." Üçüncü fıkrasına göre; "İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz." Aynı maddenin dördüncü ve beşinci fıkrasına göre ise; "İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle fesh edildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez." denilmektedir.

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 kurallarının işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin imzalanıp imzalanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususların araştırılmasına yönelik ölçütler belirlenmiştir.

Somut olayda dosya içeriğine göre davacı ile birlikte üçüze yakın işçinin 07.07.2013 tarihinden önce Türkiye Maden İş Sendikasına üye oldukları anlaşılmaktadır. Daha sonra 2013 yılı Temmuz ve Ağustos ayı içerisinde davalı işverenin sendika üyeliğini istememesi neticesinde ikiyüzdoksandokuz işçi sendika üyeliğinden istifa etmiştir. Ancak sendika üyeliğinden istifa etmeyen ve davacının da içinde bulunduğu yetmişdört işçi işten çıkarılmıştır. Davalı işveren tarafından işyerine yeni alınan yetmişdokuz işçinin sendika üyesi olmadan çalışmaya devam ettikleri de dosya kapsamı ile sabittir.

Davalı işveren tarafından yapılan fesih 4857 sayılı İş Kanun'un 25./ıı-e-g-h bentlerine dayandırılmıştır. Dosya içeriğine göre davacının sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek herhangi bir davranışı ve devamsızlığı kanıtlanmadığı gibi, hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar ettiğine dair somut bir delil de sunulmamıştır. Yukarıda belirtilen olgular, tanık beyanları ve özellikle sendika üyesi olan işçilerin tamamının üyelikten istifa ettikleri de dikkate alındığında feshin sendikal nedene dayandığı kabul edilmelidir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

**SONUÇ:**

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2-İşverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

3-Davacının başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı

olmaksızın tazminat miktarının sendikal fesih sebebi dikkate alınarak takdiren davacının bir yıllık ücreti tutarında belirlenmesine,  
4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,  
5-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 29,20 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 27,70 TL harcın mahsubu ile bakiye 1,50 TL karar ve ilam harcının davalıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,  
6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.800,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,  
7-Davacı tarafından yapılan 638,65 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,  
8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 22.02.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.