

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/15027	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/16870	6356 S. STSK. /25
Tarihi:	11.06.2014	2821 S.SK/31

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ SÜRECİ İÇERİSİNDE İŞÇİ ÇIKARTILMASI**
- **SENDİKALAŞMA ORANININ İŞYERİNDE %50'DEN %13'E DÜŞÜRÜLMESİ**
- **OLAYLARIN KRONOLOJİK GELİŞİMİ**
- **SENDİKAL TAZMİNAT**
- 

**ÖZETİ** Somut olayda davalı işyerinde sendikal örgütlenmeye başlanması ve örgütlenme süreci, toplu iş sözleşmesi yetki süreci, sendika üyesi işçilerin işten çıkarılmaları ve sendika üyesi olmayan ya da üyelikten istifa eden işçilerin görev yerlerinin değiştirilerek çalışmaya devam etmeleri, 11 aylık süreç içinde işyerindeki Şeker-İş Sendikası üyesi işçilerin çalışan işçilere oranının %50'den %13'e kadar düşmesi birlikte değerlendirildiğinde olayların kronolojik gelişimine bakıldığında davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır

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

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi A. Bulut tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren davacının iş sözleşmesinin işletmesel karar uyarınca oluşan istihdam fazlalığı dolayısıyla geçerli sebeple feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davalının geçerli sebebi ispatlayamadığı, ayrıca davacının iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiği gerekçesiyle feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine, işe başlatma tazminatının bir yıllık ücret tutarı olarak ve çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının belirlenmesine karar verilmiştir.

Temyiz:

Hüküm davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe ve Hüküm:

Davacı ile davalı arasındaki uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli sebeple feshedilip feshedilmediği, feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 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.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 2. fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Diğer taraftan dava tarihinde yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin 6. fıkrası ve 7. fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçinin iş sözleşmesinin sendikal sebeplerle feshedildiği noktasında ispat yükü işçide olup sendikal sebeple feshin sabit olduğu hallerde mahkemece belirlenecek iş güvencesi tazminatı işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz.

Dosya içeriğine göre, davacının iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiği iddia edilmiş ise de geçerli sebebin, feshin son çare olarak uygulandığının ve tutarlı davranıldığının işverence ispat edilemediği anlaşılmaktadır.

Şu halde çözülmesi gerekli problem feshin sendikal sebebe dayalı olup olmadığıdır. Somut olayda davalı işyerinde sendikal örgütlenmeye başlanması ve örgütlenme süreci, toplu iş sözleşmesi yetki süreci, sendika üyesi işçilerin işten çıkarılmaları ve sendika üyesi olmayan ya da üyelikten istifa eden işçilerin görev yerlerinin değiştirilerek çalışmaya devam etmeleri, 11 aylık süreç içinde işyerindeki Şeker-İş Sendikası üyesi işçilerin çalışan işçilere oranının %50'den %13'e kadar düşmesi birlikte değerlendirildiğinde olayların kronolojik gelişimine bakıldığında davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkeme kararı bu noktada isabetlidir.

Ancak mahkeme gerekçesinde ve hükümde fesih tarihinde yürürlükte bulunmayan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun, 25. maddesinin esas alınması yerinde değildir. Somut olaya 2821 sayılı Kanun'un 31. maddesinin uygulanması gereklidir. Söz konusu iki hüküm arasındaki temel fark ise 2821 sayılı Kanun'un 31. maddesi uyarınca sendikal tazminatın, iş güvencesi sistemi içinde artırılmış iş güvencesi tazminatı olarak talep edilebilmesidir.

Bunun sonucu olarak da işçinin bu tazminata hak kazanabilmesi için kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlatılması için işverene başvurması ve işverence işçinin işe başlatılmaması gereklidir. Oysa 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin 5. fıkrasında "İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir." denilerek sendikal tazminat ile iş güvencesi tazminatı arasındaki bağ koparılmış ve iş güvencesi tazminatına hak kazanma şartlarından bağımsız olarak iş güvencesinden yararlanan işçinin iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedilmesi halinde işçinin doğrudan sendikal tazminata hak kazanacağı anlaşılmaktadır.

Belirtilen sebeplerle. 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası ve 2821 sayılı Kanun'un 31. maddesi uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen sebeplerle;

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

2-İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının feshin sendikal sebeple yapıldığı göz önünde bulundurulup sendikal sebebin ağırlığı dikkate alınarak davacının bir yıllık ücreti olarak 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, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

5-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 25,20 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 24,30 TL harcın mahsubu ile bakiye 0,90 TL karar ve ilam harcının davalıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 205,40 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 11.06.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.