

YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No.	2017/19282
Karar No.	2019/1614
Tarihi:	22.01.2019

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

- **FESİH DIŞINDA İŞVERENİN SENDİKAL NEDENLERLE AYRIMCILIK YAPTIĞINI İLERİ SÜREN İŞÇİNİN AYRIMCILIK YAPILDIĞINI ÜÇLÜ BİR BİÇİMDE GÖSTEREN BİR DURUMU ORTAYA KOYDUĞUNDA İŞVERENİN DAVRANIŞININ SEBEBİNİ İSPAT ETMEKLE YÜKÜMLÜ OLDUĞU**
- **İŞVERENİN İŞÇİNİN İŞYERİNDE KİŞKİRTİCİLİK YAPTIĞI İDDİASINI KANITLAYAMAMASI**
- **SENDİKA ÜYELİĞİNDEN BİR HAFTA SONRA İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİ**
- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH**
-

ÖZETİ İş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin sebebini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü sebebe dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal sebebe dayandığını ispatla yükümlüdür.

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 sebebini ispat etmekle yükümlüdür.

İşyerinde yaklaşık 5 yıldır çalışan davacının fesih bildiriminde belirtilen; işyerinde çalışma barışını ve düzenini bozması, disiplinsiz ve amirlerinin otoritesini diğer işçileri nezdinde bozmaya yönelik davranışlarda bulunması, vardiyasında olmayan arkadaşlarını işyerinde toplayarak işveren aleyhinde kışkırtması gibi nedenlerle

iş akdinin haklı nedenle feshedildiği iddia edilmesine karşın bu nedenler de işverence ispat edilememiştir. Tüm deliller bir arada değerlendirildiğinde; davacının iş sözleşmesinin sendikaya üye olması sebebi ile üyelikten bir hafta sonra feshedildiği anlaşılmış olup sendikal tazminat talebinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi H. Gülsoy tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde bakım onarım işçisi olarak çalıştığını iş akdinin sendikaya üye olması ve üyelikten istifa etmemesi nedeniyle haksız feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile sendikal tazminat alacağına davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının işyerinde çalışma barışını ve düzenini bozması, disiplinsiz ve amirlerinin otoritesini diğer işçileri nezdinde bozmaya yönelik davranışlarda bulunması, vardiyasında olmayan arkadaşlarını işyerinde toplayarak işveren aleyhinde kışkırtması ve bu suretle diğer işçilerin korkmasına neden olarak işin yapılmasına engel olması şeklindeki davranışlarda bulunduğu bu nedenle iş akdinin 27.03.2014 tarihinde haklı olarak feshedildiğini, feshin sendikal nedene dayandığının ispat yükümlüğünün işçide olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Karar, taraflar vekillerince süresinde temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre ve özellikle davacının iş akdinin haklı nedenlerle feshedildiği ispatlanamadığından kıdem ve ihbar tazminatının kabulü isabetli olup davalının tüm temyiz itirazlarının reddine, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine,

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshinin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, sendika üyeliklerini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri gibi şartlara bağlanamayacağı hükme

bağlanmıştır. Yine, işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından ayırım yapılamayacağı da kanunda öngörülmüştür. Sendikal faaliyetlere katılma da güvence altına alınmıştır. Sözü edilen hükümler aykırılık halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata tabi olduğu Kanunda açıklanmıştır.

İş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin sebebini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü sebebe dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal sebebe dayandığını ispatla yükümlüdür.

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 sebebini ispat etmekle yükümlüdür.

Somut olayda, davacı işçi, davalı iş yerinde 13.10.2008-27.03.2014 tarihleri arasında yaklaşık 5 yıl çalışmıştır. Davacı 20.03.2014 tarihinde Şeker İş Sendikasına üye olmuştur. Davacı tanıklarından Abdulsamet Cesur "Ben de sendikaya üye oldum ancak işveren sendika istemediğini söyleyince sendikadan istifa ettim, ayrıca işveren sendikaya üye olsanız da biz istemediğimiz sürece bu iş olmaz demişti," tanık Zeki Bostancı: " Davacı sendika üyesiydi bildiğim kadarıyla istifa etmedi, ben de sendikaya üyeydim ancak müdürler tarafından bize sendikaya üyeliğin bu şekilde olmayacağını söyledikleri için ben kendi isteğimle istifa ettim, ne şekilde bir sendika üyeliği istediklerini bilmiyorum, ... işyerine merkezden iki tane müdür gelmişti, biz de sendika ile ilgili kendilerinden bilgi alabileceğimizi düşündüğümüz için toplandık ancak yetkililer tarafından bize vardiya saatinde bu şekilde toplanamayacağımızı söyledikleri için ayrıldık", Abdurrahman Yiğit " Ben de davacı da sendikaya üyeydik, sendika üyeliğinden sonra sendikaya üye olan kişiler tek tek müdür tarafından çağrıldı, sendika istemediklerini, Konya Şeker olarak sendikaya sıcak bakmadıklarını söyleyerek istifa etmemizi söylediler, ben de bunun üzerine istifa ettim, ancak daha sonra başka sebeplerden dolayı işi bıraktım, davacı sendika üyeliğinden istifa etmediği için işine son verildi, ben ondan sonra işten ayrıldım, ... davacı dışındaki diğer işçiler sendikadan istifa ettiler, ancak davacı istifa etmedi, sendikadan işverenin isteğiyle istifa eden işçilere kendi isteğiyle istifa ettiklerine dair belge imzalatıldı" tanık Mustafa Elkaya " Davacı sendika üyesi olduğu için işten çıkarıldı, işten çıkarıldığını öğrenen diğer işçiler davacının haberi olmadan organize olup toplandılar, amaçları davacının işten çıkarılmasını engellemekti, ben davacının işyerinde işverene karşı diğer işçileri kışkırttığına, işyeri düzenini bozduğuna şahit değilim, ben de sendikaya üyeydim, eşim erken doğum yapacağı için doğum iznini erken kullanmak istedim ancak kabul edilmedi, bu sebeple istifa dilekçemi verdim beni yetkili birinin yanına gönderdiler, bu kişi bir deftere sendikaya üye olup olmayanların kaydını tutmuştu, benim ismimi orada görünce niye sendikaya üye olduğumu sordu sonrasında sendikadan da istifa ettim, bunun için benden kendi isteğimle istifa ettiğime dair dilekçe aldılar o şekilde aynı gün işten de istifa ettim" şeklinde beyanda bulunmuşlardır. Sendika cevap yazısında üye olan işçilerin kısa süre sonra üyelikten istifa ettiklerine dair kayıtlar sunulmuştur. İşyerinde yaklaşık 5 yıldır çalışan davacının fesih bildiriminde belirtilen; işyerinde çalışma barışını ve düzenini bozması, disiplinsiz ve amirlerinin otoritesini diğer işçileri nezdinde bozmaya yönelik davranışlarda bulunması, vardiyasında olmayan arkadaşlarını işyerinde toplayarak

işveren aleyhinde kışkırtması gibi nedenlerle iş akdinin haklı nedenle feshedildiği iddia edilmesine karşın bu nedenler de işverence ispat edilememiştir. Tüm deliller bir arada değerlendirildiğinde; davacının iş sözleşmesinin sendikaya üye olması sebebi ile üyelikten bir hafta sonra feshedildiği anlaşılmış olup sendikal tazminat talebinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

SONUÇ: Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 22.01.2019 tarihinde oy birliği ile karar verildi.