

Esas No.	2017/39580
Karar No.	2017/19363
Tarihi:	26.09.2017

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İŞK. /18-21
6356 S. STİSK/25,58

- **HER TOPLU EYLEMİN YASA DIŞI GREV OLARAK NİTELENDİRİLEMEYECEĞİ**
- **BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKKI**
- **BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKKININ İŞVERENE ÖZEL ZARAR VERME KASTINI İÇERMEMESİ VE ÖLÇÜLÜ OLMASININ GEREKMEMESİ**
- **ÖLÇÜLÜLÜK SINIRININ BARIŞÇIL TOPLU EYLEMDE AŞILMIŞ OLMASI**
- **TOPLU EYLEM YOLUYLA BASKI YAPARAK BİR SENDİKANIN YASAL SİSTEMİ BERTARAF EDEREK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ OLAN SENDİKA OLARAK TANINMASININ İSTENEMEYECEĞİ**
- **HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH**
- 

**ÖZETİ** Buna göre her toplu olarak iş bırakma eylemi, grev olarak nitelendirilemez. Dolayısı ile her toplu iş bırakma eylemi, işverene, bu eylemi kanun dışı grev olarak değerlendirilip, 6356 Sayılı Yasanın 70. Maddesini uygulama hakkı vermez. Bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı hakların savunulması için işçilerin demokratik ve barışçıl toplu eylem haklarının olabileceği 87 ve 98 sayılı İLO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı ile Anayasanın 51., 54. ve 90. maddelerinin bir gereğidir. Ancak bu hakkın sınırsız şekilde kullanımı söz konusu olmayıp eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gereklidir.

Dosya içeriğine göre, eyleme katılan davacı ve diğer işçilerin iş akdi feshedilen Şenel Kınık isimli

işçinin fesih sebebini ve işten çıkartmaların devam edip etmeyeceğini öğrenmek, sendikalı işçilerin işten çıkartılacağı yönündeki bazı işçilerden duydukları söylentilerin yarattığı tedirginliği işverene iletmek ve bu söylentilerin gerçek olup olmadığını anlamak için, işveren ile görüşmek ve böyle bir uygulamanın ihtimali var ise engellemek amacı ile, toplu eylemde bulunduğu, ancak işlerinden bir grup işçinin, işveren yetkilileri ile görüşerek taleplerini işveren yetkililerine iletmeye ve görüşme, ayrıca işvereni konu ile ilgili yeniden değerlendirme yapmaya teşvik amaçlarına ulaşmış oldukları; buna rağmen eylemlerini sürdürmelerinin, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğu görülmektedir. Ayrıca tanık anlatımlarına göre işçilerin başlangıçta böyle bir niyetleri bulunmamasına rağmen, işverene karşı, üye oldukları sendikanın işverence tanınması ve protokol imzalanması isteğinde bulunmalarının da eylemin amacını aştığı, işçilerin, işverenin eylem baskısı altında yetki belgesi almayan sendika ile toplu görüşmeye zorlanmasının, yetki tespitine ilişkin prosedürün tümüyle bir tarafa bırakılarak emredici yetki koşullarına aykırı işlem yapılması taleplerinin, işverenin 6356 Sayılı Yasadan kaynaklanan yasal haklarından vazgeçmeye zorlama sureti ile yasal hakkın ihlali niteliğinde olduğu; bu taleplerinin hukuki ve haklı bir dayanağı olmadığı gibi işverene karşı baskı ile, işyerinde yetkisi olup olmadığı bile belli olmayan bir sendikayı kabul ettirmeye çalışmak niteliğinde olduğu, bunun işveren tarafından katlanılıp kabul edilebilecek bir durum olmadığı anlaşıldığından feshin haklı nedene dayanmamakla birlikte geçerli fesih nedeni oluşturduğu anlaşılmakla davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar edilmesi hatalı bulunmuştur.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, süresi içinde taraflar vekilleri tarafından temyiz edilmiş ve davacı vekili tarafından duruşma talep edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verilmiş olmakla; dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalı işyerinde ... Sendikasının 2016/Şubat ayından itibaren örgütlenme çalışmalarına başladığını, 200'e yakın işçiden, 130 kadarını üye kaydettiğini, davalı işverenin işçilerin sendikaya üye olduklarını öğrenmesinden sonra sendikalaşmanın önüne geçmek ve gözdağı vermek üzere "15 kadar işçinin kafası koparılacak" dediğinin ve fesih hazırlığı yapıldığının duyulduğunu, 01.04.2016 günü sabah 08:00'de gece vardiyasından çıkan ve sendika üyesi olan Şenel Kınık isimli işçinin iş akdinin "performans düşüklüğü" gerekçe gösterilerek feshedildiğini, ancak performans düşüklüğü gerekçesinin sendikal nedenle feshi gizlemek için kullanıldığını, 08:00-17:30 vardiyasında çalışan tüm işçilerin, sendikaya üye oldukları için işten çıkarılacağı duyumunu aldıkları 15 işçinin kimler olduğu ve hangi sebeple iş akitlerine son verildiğini öğrenmek için toplu halde fabrika binası içinde kendilerine işverence açıklama yapılmasını beklediklerini, uzun bir süre sonra işyerine gelen işverenin ise açıklama yapmak yerine onların onur ve haysiyetini zedeleyici şekilde hakaret ve ithamlarda bulunduğunu, görevlerini yerine getirmedikleri iddiasıyla 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-(h) md.'si uyarınca feshettiğini, 01.04.2016 tarihinde fabrika içinde çalışan 109 işçinin tamamının sendika üyesi olduklarını, sendikal işçilerin işten çıkarılmasının ve dolayısıyla sendikal faaliyetlerin engellenmek istendiğini, fesih tarihi olan 01.04.2016 tarihi itibarıyla sendikadan 14 işçinin istifa ettiğini, müvekkilinin ve diğer işçilerin işten çıkarılan işçi arkadaşlarının işe geri alınmalarını, üye oldukları sendikanın muhatap kabul edilmesini, iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesini istemiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, ... Sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda toplam çalışan işçi sayısının %1' ini üye yapmadığından işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olsa da TİS yapmak üzere yetki alması mümkün olmadığından yetkili olmayan sendikanın işvereni TİS yapmaya zorlamasının da mümkün olmadığı, işyerinde davacının iş sözleşmesinin feshi ile sonuçlanan kanun dışı grev niteliğindeki eylemlerin gerçek nedeninin de işverenin TİS yapma olanağı bulunmayan bir sendikanın kanunda yer alamayan usul ve yöntemler kullanarak işvereni TİS yapmaya zorlamak olduğunu, müvekkilinin 01.04.2016 günü 08:00 itibarıyla iş sözleşmesi feshedilen Şenel Kınık isimli işçinin işten çıkartılmasını bahane eden ve davacının da aralarında bulunduğu 76 çalışanın aynı tarih ve saatte topluca işi bırakarak fabrikayı işgal etmelerine ve akabinde ... Sendikası görevlilerinin de işyeri önüne gelmesine kadar, işyerinde çalışan işçilerin sendikaya üye oldukları konusunda hiçbir bilgisinin bulunmadığını, Şenel Kınık isimli işçinin iş sözleşmesinin de 4857 sayılı İş K.'nun 18.md.'si kapsamında davranış ve veriminden kaynaklanan sebeplerle feshedildiğini, hizmet süresi itibarıyla iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacak olmasına rağmen bu işçinin Karşıyaka 1. İş Mahkemesinin 2016/224 E sayılı dosyası üzerinden işe iade davası açtığını, ayrıca iş sözleşmesinin feshi ile birlikte sendikayı aradığını, sendika yetkililerinin de durumu fırsat bilerek işçileri iş bırakma ve üretimi durdurmaya yönlendirdiğini, sonuç olarak davacının iş sözleşmesinin 01.04.2016 tarihinde işyerinde kendisi ile birlikte toplam 76 çalışan tarafından iş bırakma-fabrika işgali suretiyle gerçekleştirilen kanun dışı greve katılması, uyarılara rağmen kanun dışı grevi sürdürmekte ısrar edip işbaşı yapmamakta direnmesi üzerine haklı ve geçerli nedenlerle feshedildiğini, feshin sendikal nedenlerle yapılmadığını belirterek davanın reddini talep etmiştir.

#### İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Feshin geçerli nedene dayalı olması nedeniyle işe iade davasının reddine karar verilmiştir.

#### İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

#### Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Dosya kapsamı ile bir süredir işyerinde sendikalı olanların çıkarılacağına yönelik söylentilerin varlığı, 01/04/2016 tarihinde de sendikalı bir işçinin çıkarılması, bu işçinin performans yetersizliğinden bahisle işten çıkartılması ve aynı gün yaklaşık 12-15 kişiye ilişkin tutanaklar düzenlendiğinin yayılması üzerine önceden verilmiş bir karar olmaksızın bu haberler üzerine akabinde işçilerin biraraya gelerek işten çıkarılma sebebi ve söylentilerine yönelik olarak işyerinde toplanarak işyeri yetkililerinden bilgi almak istedikleri, sendikal sebeplerle işyerinden kimsenin atılmasını istemedikleri, görüşmelerin ve toplanmanın yaklaşık 9 saat kadar sürdüğü, aynı gün işçilerin bu eylemi sonlandırdığı

yönünde ihtilaf olmadığı, Yargıtay kararlarında bir güne kadar iş bırakma eylemi demokratik tepki ve barışçıl nitelikte toplu eylem olarak nitelendirildiği, ulusal ve uluslararası hukuk ilkeleri uyarınca işçilerin barışçıl toplu eylemlerde bulunma hakları bulunduğu, emsal Yargıtay 7.HD 2016/19069 ve 2016/13725 sayılı içtihadında da belirtildiği üzere bir günü aşmayan demokratik tepki ve barışçıl nitelikteki toplu eylemler fesih nedeni olarak değerlendirilmemesi gerektiği, davacı işçilerin işyerine giriş-çıkışı engellemedikleri, üretim araçlarına işçiler tarafından zarar verilmediği, yaptıkları eylemin oluşma şekli, süresi, işçilerin sorununun çözümünün sağlanmasına yönelik istekleri, gerektiği takdirde mesai ücreti almadan o günkü iş kaybının fazlasını çalışma isteklerinin dahi işverene iletmeleri hususu da dikkate alındığında eylemin demokratik tepki ve barışçıl nitelikte olduğunun değerlendirildiği, eylemin başlangıç ve bitiş tarzı, süresi gibi olgular; davacı ve diğer işçilerin sendikanın arabulucu mahiyetinde muhatap alınmasını kastederek sendikanın tanınması yönünde talepte buldukları iddiasını doğruladığı, davalı tarafın işverenin sendika ile protokol yapmaya zorlamak şeklindeki eylemleri mevcut olmayıp bu hususun davalı işverence ispatlanamadığı gerekçesiyle geçerli ve haklı fesih koşullarının oluşmadığı ve davacının sendikaya üyelik tarihinin 11/03/2016 tarihi olduğu, dosya kapsamına göre işyerindeki sendikal örgütlenmeden işverenin yapılan feshlerden bir ay öncesinde haberdar olduğu, eylem tarihine kadar sendika üyesi hiçbir işçinin iş akdinin feshedilmediği, iş akdi feshedilen Şenel Kınık için eylem yapan tüm işçilerin bu eylem nedeniyle iş akitlerinin feshedildiği, davacı tarafça feshin sendikal nedenlerle yapıldığı hususunun dosya kapsamıyla ispatlanamadığı belirtilerek, ilk derece mahkemesi kararının ortadan kaldırılıp düzeltilerek davacının işe iadesine, davalı tarafın istinaf sebepleri ile davacının feshin sendikal nedene dayandığı yönündeki diğer istinaf sebepleri yerinde olmadığından reddi gerektiğine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilip feshedilmediği noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda davacının, davalıya ait işyerinde 05/09/2014 - 01/04/2016 tarihleri arasında çalıştığı, iş sözleşmesi fesih bildiriminde; işyerimizde çalışan 76 arkadaşınız ile 01.04.2016 08:15 ten itibaren topluca gerçekleştirdiğiniz kanun dışı grev mahiyetindeki iş bırakma eylemine katılmanız ve işveren vekillerince açıkça hatırlatılmasına rağmen görevlerinizi yerine getirmemekte direnmeniz nedeni ile 6356 s.k.70/1.maddesi ve 4857 s.k. 25/II-h maddesi kapsamında 01.04.2016 günü saat 18:30 itibarıyla haklı sebeple derhal feshedilmiştir."şeklinde belirtilerek feshedildiği anlaşılmıştır.

6356 sayılı Kanun'da; grev, kanuni grev ve kanun dışı grev tanımları getirilmiştir. Anılan Kanun'un 58. maddesine göre, işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev; toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev; kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve de kanun dışı grev denir.

Aynı yasanın "Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları" başlıklı 70. Maddesinde ise: "(1) Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir...." denilmiştir.

Buna göre her toplu olarak iş bırakma eylemi, grev olarak nitelendirilemez. Dolayısı ile her toplu iş bırakma eylemi, işverene, bu eylemi kanun dışı grev olarak değerlendirilip, 6356 Sayılı Yasanın 70. Maddesini uygulama hakkı vermez.

Bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı hakların savunulması için işçilerin demokratik ve barışçıl toplu eylem haklarının olabileceği 87 ve 98 sayılı İLO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı ile Anayasanın 51., 54. ve 90. maddelerinin bir gereğidir. Ancak bu hakkın sınırsız şekilde kullanımı söz konusu olmayıp eylemin işverene özel olarak zarar verme

kastı içermemesi ve ölçülü olması gereklidir.

Dosya içeriğine göre, eyleme katılan davacı ve diğer işçilerin iş akdi feshedilen Şenel Kınık isimli işçinin fesih sebebini ve işten çıkartmaların devam edip etmeyeceğini öğrenmek, sendikalı işçilerin işten çıkartılacağı yönündeki bazı işçilerden duydukları söylentilerin yarattığı tedirginliği işverene iletmek ve bu söylentilerin gerçek olup olmadığını anlamak için, işveren ile görüşmek ve böyle bir uygulamanın ihtimali var ise engellemek amacı ile, toplu eylemde bulunduğu, ancak içlerinden bir grup işçinin, işveren yetkilileri ile görüşerek taleplerini işveren yetkililerine iletme ve görüşme, ayrıca işvereni konu ile ilgili yeniden değerlendirme yapmaya teşvik amaçlarına ulaşmış oldukları; buna rağmen eylemlerini sürdürmelerinin, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğu görülmektedir. Ayrıca tanık anlatımlarına göre işçilerin başlangıçta böyle bir niyetleri bulunmamasına rağmen, işverene karşı, üye oldukları sendikanın işverence tanınması ve protokol imzalanması isteğinde bulunmalarının da eylemin amacını aştığı, işçilerin, işverenin eylem baskısı altında yetki belgesi almayan sendika ile toplu görüşmeye zorlanmasının, yetki tespitine ilişkin prosedürün tümüyle bir tarafa bırakılarak emredici yetki koşullarına aykırı işlem yapılması taleplerinin, işverenin 6356 Sayılı Yasadan kaynaklanan yasal haklarından vazgeçmeye zorlama sureti ile yasal hakkın ihlali niteliğinde olduğu; bu taleplerinin hukuki ve haklı bir dayanağı olmadığı gibi işverene karşı baskı ile, işyerinde yetkisi olup olmadığı bile belli olmayan bir sendikayı kabul ettirmeye çalışmak niteliğinde olduğu, bunun işveren tarafından katlanılıp kabul edilebilecek bir durum olmadığı anlaşıldığından feshin haklı nedene dayanmamakla birlikte geçerli fesih nedeni oluşturduğu anlaşılacakla davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar edilmesi hatalı bulunmuştur. Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, Bölge Adliye Mahkemesi hükmünün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

Sonuç:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-... Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesi'nin 2017/1089 esas, 2017/816 sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2-Davanın **REDDİNE**,

3-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 31,40 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 29,20 TL harcın mahsubu ile bakiye 2,20 TL karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 258,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre belirlenen 1.980,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Dosyanın kararı veren ... Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesine gönderilmesine, karardan bir örneğin ilk derece mahkemesine gönderilmesine,

7-Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine,

8- Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.09.2017 tarihinde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.