

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/11857
Karar No.	2015/16560
Tarihi:	06.05.2015

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

- **SENDİKAL TAZMİNAT**
- **SENDİKAL FAALİYET**
-

ÖZETİ İşverenin, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca iş sözleşmesini sendikal nedenlerle feshetmesi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. 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. 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.

Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler

belirlenmiştir.

Dosya içeriğine göre fesih sebebine göre, davacının sendikaya üye olduktan sonra diğer işçileri sendikaya üye olmaları konusunda beyanda bulunduğu, bu davranışın sendikal faaliyet kapsamında kaldığı, davacının diğer işçilere bu yönde baskı yaptığının somut olarak ortaya konmadığı, sendikal faaliyette bulunması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmakla hükmün bozulmasına, davacının işe iadesine ve tazminatın 6356 sayılı Kanun m.25 uyarınca belirlenmesine karar vermek gerekmiştir.

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar vermiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilin davalı işyerinde iş akdinin davalı işveren tarafından haksız ve geçersiz sebeple sona erdirildiği tarihe kadar çalıştığı, yazılı fesih bildiriminde bulunulmayıp daha sonra noter kanalı ile gönderildiğini, gönderilen fesih yazısında fesih nedeni olarak performans nedeni ileri sürüldüğü, bu sebebin gerçeği yansıtmadığı, asıl fesih nedeninin sendikal faaliyetlere katılmak Petrol İş Sendikasına üye yapılması olduğunu, işyerinde Mayıs 2014 tarihinde sendikal örgütlenmenin başladığını, mesai saatleri dışında sendikal toplantılara katıldığını, davalı işyerinde toplam 60 üye işçi olduğu, bunu öğrenen işverenin sendika ile bağlantısı olan veya üye olmak isteyen çalışanları tespit ederek, bu kişilerin akitlerini gerçek olmayan nedenlerle fesih ettiğini, bir kısım üyelerin sendika üyeliğinden istifa ettirildiğini, işverenin 13 işçiyi işten çıkardığını, feshin geçmiş yıllara göre müvekkil performansının düşük olduğu ileri sürülerek yapılmasına karşılık, neye göre düşük olduğu somut olarak belirtilmediği, performansın makul süreçte aynı işi yapan işçilere göre değerlendirilmediği, performans düşüklüğünün arızimi süreklimi olduğunun, bunun sonucu üretim eksikliğinin ileri gelip gelmediğinin belli olmadığını, kriterlerin önceden çalışanlara bildirilmediği, feshe son çare olarak bakılmadığını, değişik birimlerde istihdam olanağının araştırılmadığını iddia ederek davacının işe iadesini, iş sözleşmesinin sendikal nedenle fesih edilmesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve TİS. Kanunu madde 25 hükmünce işe başlatılsın başlatılmasın, işe başlatmama tazminatının 3 yıllık ücret olarak karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının müvekkil şirket bünyesinde çalıştığını, mesai saatleri içinde diğer çalışanlara baskı yaptığı bildirilen davacı işçinin alınan ifadesi alındığı, işverenden izin almadan

sendikal faaliyet göstermesi, sendikaya üyelik konusunda işçilere baskı yapması, işçilerden üye yapmak için e-devlet şifrelerini istemesi, Sendikalar Kanunu madde 17 hükmüne aykırı hareket etmesi ve şikayetler üzerine iş sözleşmesine haklı nedenle İK. madde 25/II hükmü gereği son verildiği, bu tür yasal olmayan hareketlerle ilgili işyerinde yapılan yazılı duyuru ve CD leri dosyaya sunduklarını, sendikal nedenlerle işçi çıkarılmadığını, sene ortasında kapasite artırımına gidilerek yeni makinelerin alınması sonucu yeni kurulan makine parkurlarına işçi alındığı, üç kişilik bilirkişi heyeti tarafından rapor hazırlanmasının yüksek mahkemenin kriterlerine uygun olacağını savunarak davanın reddini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının işverenden izin almadan sendikal faaliyet göstermesi, sendikaya üyelik konusunda işçilere baskı yapması gibi eylemlerinin sendikal faaliyet kabul edilecek yoğunlukta olmadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine, davacı işçi tarafından feshin sendikal faaliyetle gerçekleştiği ispatlanamadığı gerekçesiyle sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

İşverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrada hükme bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

İşverenin, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca iş sözleşmesini sendikal nedenlerle feshetmesi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. 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. 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.

Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Dosya içeriğine göre fesih sebebine göre, davacının sendikaya üye olduktan sonra diğer işçileri sendikaya üye olmaları konusunda beyanda bulunduğu, bu davranışın sendikal faaliyet kapsamında kaldığı, davacının diğer işçilere bu yönde baskı yaptığının somut olarak ortaya konmadığı, sendikal faaliyette bulunması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmakla hükmün bozulmasına, davacının işe iadesine ve tazminatın 6356 sayılı Kanun m.25 uyarınca belirlenmesine karar vermek gerekmiştir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.:

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3. Davacının başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat miktarının sendikal fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 1 yıllık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yaptığı 254.20 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak 06/05/2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.