

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/18-21  
2821 S.SK/31

T.C  
YARGITAY  
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/32146  
Karar No: 2007/5741  
Tarihi: 05.03.2007

- GREV OYLAMASI YAPILAN İŞYERİ
- İŞVERENİN SENDİKALI İŞÇİLERİ YILDIRMAK AMACIYLA İŞÇİ ÇIKARTMASI
- SENDİKAL NEDENLERLE FESHİN KABULÜNÜN GEREKMESİ

**ÖZETİ:** Dosya içeriğine göre, davalı işverenin iş sözleşmesinin feshinde haklı ve geçerli nedeni kanıtlayamadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerinde bulunmuştur. Ancak iş sözleşmesi aynı tarihte ve aynı nedenle feshedilen 11 işçiden bir işçinin açtığı emsal feshin geçersizliği davasında, İzmir 6. İş Mahkemesi tarafından, "davalı işveren tarafından gerçekleştirilen iş sözleşmesinin feshinin sendika tarafından alınan grev kararının cezalandırılması niteliğinde ve diğer sendikalı işçilerin gözünü korkutmak amacı ile yapılmış olduğu kanaatine varıldığı" gerekçesi ile işe başlatılmama tazminatı davacı işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenmiş ve karar Dairemizin 2006/30444Esas, 2007/2225 Karar sayılı ilamı ile onanmıştır. Bu karar emsal nitelikte olup davacı işçinin iş sözleşmesinin de aynı nedenle feshedildiğinin kabulü ve işe başlatılmama tazminatının 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca davacının en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenmesi gerekir. Mahkemece sendikal neden bulunmadığı şeklindeki değerlendirme doğru bulunmamıştır.

**DAVA:** Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilirken, sendikal neden olmadığı sonucuna varılmıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, işyerinde TIS görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine sendikanın grev kararı aldığı, talep üzerine de işyerinde 10.5.2006 tarihinde grev oylaması yapıldığını, evet oyu çıktığını, işverenin grev kararı sebebi ile grev oylamasından iki gün sonra işçileri sindirmek amacı ile kendisinin ve 11 arkadaşının iş sözleşmesini geçerli neden olmadan ve sendikal nedenle feshettiğini belirterek, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve işe başlatmama tazminatının en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin davalı işveren ve aile üyeleri hakkında eleştiri sınırlarını aşan sözler sarf etmesi nedeni ile İK'nun 25/II-b maddesi uyarınca feshedildiğini, feshin haklı nedene dayandığını savunmuştur.

Mahkemece, işyerinde toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapıldığı, grev kararı alındığı ve grev oylamasının sonuçlandığı, işyerinde 500 den fazla işçi çalıştığı, 350 civarında sendika üyesi işçinin bulunduğu, davacının iş sözleşmesinin feshinin toplu iş sözleşmesi sürecine ve sendikal faaliyete etkisinin bulunmadığı, davacı tanıklarının aynı nedenle çıkarılan işçiler olduğu, sendikal neden iddiasının kanıtlanmadığı, davalı işveren tarafından ileri sürülen fesih nedenin soyut kaldığı, işverenin haklı fesih nedenini kanıtlamadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, işe başlatılmaması halinde 6 aylık ücret tutarında iş güvencesi tazminatının belirlenmesine karar verilmiştir.

Karar davacı vekili tarafından sendikal nedenle fesihten dolayı, işe başlatılmama halinde tazminatın bir yıldan az belirlenmemesi gerektiği, davalı vekili tarafından ise cevap nedenleri ile temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işverenin iş sözleşmesinin feshinde haklı ve geçerli nedeni kanıtlayamadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerinde bulunmuştur. Ancak iş sözleşmesi aynı tarihte ve aynı nedenle feshedilen 11 işçiden bir işçinin açtığı emsal feshin geçersizliği davasında, İzmir 6. İş Mahkemesi tarafından, "davalı işveren tarafından gerçekleştirilen iş sözleşmesinin feshinin sendika tarafından alınan grev kararının cezalandırılması niteliğinde ve diğer sendikal işçilerin gözünü korkutmak amacı ile yapılmış olduğu kanaatine varıldığı" gerekçesi ile işe başlatılmama tazminatı davacı işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenmiş ve karar Dairemizin 2006/30444Esas, 2007/2225 Karar sayılı ilamı ile onanmıştır. Bu karar emsal nitelikte olup davacı işçinin iş sözleşmesinin de aynı nedenle feshedildiğinin kabulü ve işe başlatılmama tazminatının 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca davacının en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenmesi gerekir.

## Yargıtay Kararları

---

Mahkemece sendikal neden bulunmadığı şeklindeki değerlendirme doğru bulunmamıştır.

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

**SONUÇ:** Yukarda açıklanan gerekçe ile,

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK** **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca davacının bir 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 hakların davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE,**

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yapmış olduğu 156.20 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alman temyiz harcının isteği halinde davacı tarafa iadesine, kesin olarak 5.3.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.