

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

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/3230
Karar No: 2006/7008
Tarihi: 27.03.2006

- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN YETKİ UYUŞMAZLIĞINI YAKASINA KOKART TAKARAK PROTESTO ETMESİ
- İŞYERİNDE OLUMSUZLUKLARA YOL AÇMAYAN BU EYLEMİN DEMOKRATİK TEPKİ NİTELİĞİNDE OLMASI
- İŞÇİNİN DEMOKRATİK TEPKİYİ TEMSİLCİLİK GÖREVİ NEDENİYLE GÖSTERMESİNİN İŞE İADE TAZMİNATINI BİR YILLIK ÜCRETİ TUTARINDA BELİRLENMESİNİ GEREKTİRMESİ

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde Toplu İş Sözleşmesi yetkisi alan sendikanın işyeri temsilcisi olan davacının, Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine, 16-17 ve 18 Mart 2005 tarihlerinde, bu durumu protesto etmek için üye işçilerle birlikte yakasına “Yetkiye, kazanımlarımıza, Uzlaşmaya itiraz. Sonuç. Uyuşmazlık. Bu abluka Dağıtılacak” ibareleri bulunan kokart taktığı, davalı işverenin bu eylem nedeni ile savunmasını aldığı ve bu davranışı geçerli neden göstererek iş sözleşmesinin feshine gerekçe yaptığı anlaşılmaktadır.

Mahkemenin, işyerinde olumsuzluklara yol açmayan bu davranışı, demokratik bir tepki olarak nitelendirilmesi ve feshin geçerli nedene dayanmadığı yönündeki değerlendirmesi, dosya içeriğine uygundur. Ancak, davacı işyeri sendika temsilcisidir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 30/2

maddesi uyarınca, “temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir. Somut olayda, davacının işyerinde demokratik tavır şeklinde olan kokart takma ve diğer işçilere taktırma eyleminin, temsilcilik faaliyet olduğu tartışmasızdır. Bu faaliyet feshe konu edildiğine göre, davacı yararına işe başlatmama tazminatının en az bir yıllık brüt ücreti tutarında belirlenmesi gerekir. Mahkemece, işe başlatamama tazminatının 4 ay olarak belirlenmesi hatalı bulunmuştur.

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

İşyerinde sendika temsilcisi olan davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan ve sendikal nedenle feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin davranışlarından kaynaklanan nedenler olan, “işyerinde huzursuzluk ve gerginlik yaratarak iş akışını bozma, uyarılara rağmen sürekli olumsuz davranma, herhangi bir düzeltme yapmama, dilediği gibi davranma, iş disiplinin bozma” gibi eylemlerden dolayı geçerli nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece, “davalı işverence feshe dayanak yapılan nedenlerin geçerli neden olmadığı, davacının sendikal görüşmelerin uyumsuzlukla sonuçlanması üzerine, işyerinde kokart taktığı, ancak kokartın ideolojik düşünceyi yansıtmadığı, eylemin demokratik bir tavır olduğu, feshin sendikal nedene dayandığının kanıtlanmadığı” gerekçesi ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde Toplu İş Sözleşmesi yetkisi alan sendikanın işyeri temsilcisi olan davacının, Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin uyumsuzlukla sonuçlanması üzerine, 16-17 ve 18 Mart 2005 tarihlerinde, bu durumu protesto etmek için üye işçilerle birlikte yakasına “Yetkiye, kazanımlarımıza, Uzlaşmaya itiraz. Sonuç. Uyumsuzluk. Bu abluka Dağıtılacak” ibareleri bulunan kokart taktığı, davalı işverenin bu eylem nedeni ile savunmasını aldığı ve bu davranışı geçerli neden göstererek iş sözleşmesinin feshine gerekçe yaptığı anlaşılmaktadır.

Yargıtay Kararları

Mahkemenin, işyerinde olumsuzluklara yol açmayan bu davranışı, demokratik bir tepki olarak nitelendirilmesi ve feshin geçerli nedene dayanmadığı yönündeki değerlendirmesi, dosya içeriğine uygundur. Ancak, davacı işyeri sendika temsilcisidir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30/2 maddesi uyarınca, "temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir. Somut olayda, davacının işyerinde demokratik tavır şeklinde olan kokart takma ve diğer işçilere taktırma eyleminin, temsilcilik faaliyet olduğu tartışmasızdır. Bu faaliyet feshe konu edildiğine göre, davacı yararına işe başlatmama tazminatının en az bir yıllık brüt ücreti tutarında belirlenmesi gerekir. Mahkemece, işe başlatamama tazminatının 4 ay olarak belirlenmesi hatalı bulunmuştur.

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

HÜKÜM: 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 Kanununun 30/2 maddesi uyarınca 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 yapmış olduğu 41 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının istediği halinde davacıya iadesine,

Kesin olarak 27.3.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.