

İlgili Kanun / Madde  
4857/S.İŞK/18-21,25  
2821 S.SK/30

T.C  
YARGITAY  
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/16065  
Karar No: 2006/20340  
Tarihi: 10.07.2006

- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE 4857 SAYILI YASANIN 18-21 MADDELERİNE TABİ OLACAĞI
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN RIZASI OLMADAN İŞİNİN VE İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN DEĞİŞİKLİĞE YASAL ÇERÇEVENİN DIŞINA ÇIKARAK KARŞI DURMASI
- GEÇERLİ FESİH

**ÖZETİ:** Dosya içeriğine göre, işyeri sendika temsilcisi olan işçinin işinin ve işyerinin muvafakati olmadan değiştirildiği ve temsilcinin bu görev yerine gitmediği, hakkında bu nedenle tutanak tutulduğu anlaşılmaktadır. Bu tutanaklar nedeni ile temsilcisinin iş sözleşmesinin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı sabittir. Bu yöndeki değerlendirme yerindedir. Ancak davacı işyeri ve işin değiştirilmesi ve göreve gitmeme ile ilgili hakkında tutanaklar tutulduğu sırada, davalı Belediye Başkanlığı temsilcisi hakkında hakaret niteliğinde sözler söylediği anlaşılmaktadır. İşyeri sendika temsilcisinin işyeri değişikliğini 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 3 O/son maddesi uyarınca kabul etmemesi yerindedir. Ancak bu yöndeki yasal hakkını kullanırken, yasal uygulama içinde olması

gerekir. Bir başka anlatımla, buna karşı çıkarken, yasal olamayan davranışlarda bulunulmaması gerekir. Somut uyuşmazlıkta, işyeri sendika temsilcisinin işinin ve işyerinin haksız olarak değiştirilmesi nedeni ile, Belediye Başkan ve vekillerine hakaret etmesi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir davranıştır. Toplu iş sözleşmesinde bu davranışa karşılık yevmiye kesme cezası öngörülmesi iş sözleşmesinin feshini haksız hale getirir, ancak geçerli neden olmasını ortadan kaldırmaz. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara neden olmuştur. Davranışlarından kaynaklanan geçerli neden vardır.

**DAVA:** Davacı, sendika işyerinde sendika iş temsilcisi olan sendika üyesi Mehmet BARAN'ın, sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine, işe iade tarihine kadar ücret ve diğer haklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı sendika işyerinde sendika iş temsilcisi olan sendika üyesi Mehmet BARAN'ın, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine, işe iade tarihine kadar ücret ve diğer haklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin Disiplin Kurulu kararı ve hakkında tutulan tutanaklar nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/11. b maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacı işçinin işyerinde sendika işyeri temsilcisi olarak fen işlerinde çalıştırıldığı, davalı işverenin önce gece bekçiliği görevi verdiği, daha sonra da davacıyı temizlik işlerine vererek çöp toplanmasını istediği, bu atamanın Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesindeki işyeri sendika temsilcilerinin güvencesine aykırı olduğu, işinin ve işyerinin değiştirilemeyeceği, davacının tutanaklar ile davalı Belediye Başkan ve vekillerine hakaret ettiği anlaşılmış ise de, bunun haksız yere işinin ve işyerinin değiştirilmesinden kaynaklandığı, Toplu İş Sözleşmesi ile bu eyleme karşılık yevmiye kesme cezası öngörüldüğü, davacının işten çıkarılmasının yerinde olmadığı gerekçesi ile, davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacı işyeri temsilcisi MEHMET BARAN'ın işe iadesine, işten çıkartılma tarihinden işe iade tarihi arasında kalan ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsiline karar verilmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde, işyeri sendika temsilcilerinin teminat düzenlenmiş ve 1. fıkrasında temsilcinin iş sözleşmesinin feshin de 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı, 2. fıkrasında temsilcilik faaliyetleri nedeni ile feshedilmesi halinde işe başlatmama tazminatının bir yıldan az olamayacağı ve 3. fıkrasında da yazılı muvafakati olmadan işyeri ve işinin değiştirilemeyeceği kuralına yer verilmiştir. O halde işçi işyeri sendika temsilcisi olsa bile, iş sözleşmesinin feshinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-19-20 ve 21. maddelerinin uygulanması gerekir.

İşçinin yeterliliği ve davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli fesih nedeni yapılabilir. İşçinin belirtilen ve etik sayılamayacak davranışı, işyerindeki üretimi ve iş ilişkisi sürecini olumsuz etkilemiyorsa geçerli fesih konusu yapılamaz.

Bu nedenler 4857 sayılı yasanın 25. maddesinde sayılan haklı fesih nedenleri olabileceği gibi, bu kapsamda olmasa da geçerli fesih sayılacak nedenlerdir. Haklı fesih nedenlerine yakın olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı bir takım davranışları, geçerli fesih için kabul edilebilir nedenlerdir.

Dosya içeriğine göre, işyeri sendika temsilcisi olan işçinin işinin ve işyerinin muvafakati olmadan değiştirildiği ve temsilcinin bu görev yerine gitmediği, hakkında bu nedenle tutanak tutulduğu anlaşılmaktadır. Bu tutanaklar nedeni ile temsilcisinin iş sözleşmesinin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı sabittir. Bu yöndeki değerlendirme yerindedir. Ancak davacı işyeri ve işin değiştirilmesi ve göreve gitmeme ile ilgili hakkında tutanaklar tutulduğu sırada, davalı Belediye Başkanlığı temsilcisi hakkında hakaret niteliğinde sözler söylediği anlaşılmaktadır. İşyeri sendika temsilcisinin işyeri değişikliğini 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 3 O/son maddesi uyarınca kabul etmemesi yerindedir. Ancak bu yöndeki yasal hakkını kullanırken, yasal uygulama içinde olması gerekir. Bir başka anlatımla, buna karşı çıkarken, yasal olmayan davranışlarda bulunulmaması gerekir. Somut uyuşmazlıkta, işyeri sendika temsilcisinin işinin ve işyerinin haksız olarak değiştirilmesi nedeni ile, Belediye Başkan ve vekillerine hakaret etmesi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir davranıştır. Toplu iş sözleşmesinde bu davranışa karşılık yevmiye kesme cezası öngörülmesi iş sözleşmesinin feshini haksız hale getirir, ancak geçerli neden olmasını ortadan kaldırmaz. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara neden olmuştur. Davranışlarından kaynaklanan geçerli neden vardır. Davanın reddi gerekir.

Kabule göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakların tahsiline karar verilmesi gerekirken, işten çıkartılma tarihinden işe iade tarihi arasında kalan ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsiline karar verilmesi de hatalıdır. Diğer taraftan, karar başlığında davacı olarak üye bulunan Sendika'nın gösterilmesi yanlış ise de,

### Yargıtay Kararları

---

işyeri sendika temsilcisinin dosya içerisinde yetki belgesi bulunduğundan ayrıca bozma nedeni yapılmamıştır.

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. Davanın **REDDİNE,**
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 20 YTL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400-YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 10.7.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi