

**İlgili Kanun / Madde**  
4857 S. İşK/18-21, 25  
6356 S. STK/25

**T.C**  
**İZMİR**  
**BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ**  
**15. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2021/1205  
Karar No. 2022/1390  
Tarihi: 14/09/2022

- İŞÇİNİN İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ÇALIMLARINA ENGEL OLMA GİRİŞİMİNE KARŞI DURMASI
- SENDİKASIZ BİR İŞÇİNİN SENDİKALI BİR İŞÇİYE İŞVEREN YÖNLENDİRMESİ OLMADAN SENDİKAL FAALİYET NEDENİYLE MÜDAHALE ETMESİNİN OLAĞAN OLMADIĞI
- İŞYERİNDE SENDİKALI İŞÇİ SAYISININ SÜREKLİ AZALTIILMASI
- SENDİKAL FAALİYET
- SENDİKAL NEDENLERLE İŞTEN ÇIKARTMA

**ÖZETİ** Somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesinin feshinden yaklaşık 1,5 ay önce iş yeri sendika temsilcisinin (B. Y) odasında sendikal faaliyetlere engel olmak bir girişimde bulunduğu (bir işçinin diğer işçinin sendikal faaliyetine kendiliğinden engel olmaya çalışması beklenir bir durum değildir. İşverenin yönlendirmesi veya tahrikinin bulunmadığı bir ihtimalde sendikasız bir işçinin sendikal bir işçiye sendikal sebeplerle sataşması olağan değildir.), davacının sendika temsilcisinin yanında yer alarak karşı tarafla mücadeleye girdiği ve nitekim davacının hakaret suçundan karşı tarafın da sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçundan cezalandırılmalarına karar verildiği ortada olmakla davacının sendikal faaliyetlerde aktif rol aldığı sübuta ermiştir.

Dosya kapsamındaki bilgilerden açıkça anlaşılacağı üzere davalı iş yerinde sendikali işçi sayısı giderek azalmaktadır. İşveren, maliyeti gerekçe göstererek önce 120 işçiyi sonra 40 işçiyi çıkartacağını bildirip en nihayetinde yalnızca davacıyı işten çıkartmış olmakla tutarlı davranış sergilememiştir. İşçiye ihtiyaç olmadığı, maliyetlerin fazlalaştığı savunmasının fazla mesailerin arttırılmasından dolayı tutarlı olmadığı açıktır. Bir işçinin işverene saatlik maliyetinin fazla mesai yaptırıldığında 1,5 kat fazla olduğu bilinen bir gerçektir. Davacının aktif sendikal mücadele içinde olduğu olgusuyla, işverenin davacıyı işten çıkarmaya dönük haklı veya geçerli sebep ortaya koyamaması birlikte değerlendirildiğinde işverenin davacıyı sendikal sebeplerle işten çıkarttığı konusunda ilk derece mahkemesi kararında bir isabetsizlik görülmemiştir

#### **A-) DAVACININ İSTEMİNİN ÖZETİ;**

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davacının davalı işverene ait Manisa OSB'de bulunan işyerinde 08.07.2013-13.07.2016 tarihleri arasında çalıştığını, davacının ezme ve ferça makinelerinde operatör olarak görev yaptığını, davalı işyerinde fermuar ve oto yedek parçaları üretilmekte olup yaklaşık 200 civarında işçi çalıştığını, işyerinde örgütlü ve TİS imzalayan Birleşik Metal İş Sendikası bulunduğunu ve davacının bu sendikaya üye olup TİS hükümlerinden yararlandığını, davalı işverenin işçilerin sendikaya üye olmalarını içine sindiremediğini, sendikal örgütlenmeyi öğrenir öğrenmez öncülük yapan 11 işçiyi işten çıkardığını, ÇSGB'nca yapılan olumlu yetki tespitine itiraz davası açtığını, üye olmayan işçileri kışkırtarak üye olanların üzerine gönderdiğini, kışkırtılan bu kişiler hakkında ceza davası açılınca bir adım gerilediğini, işten çıkartılan işçilerin çoğunu işe geri aldığı, yetki itirazının dosya üzerinden kesin olarak reddedildiğini, böylece davalının TİS için sendika ile masaya oturduğunu, Toplu İş Sözleşmesinin imzalanmasından sonra işveren S. B'in işçileri toplayıp "Sendikanın TİS ile aldığı hakları üye olmayanlara 3-5 TL eksik olarak vereceğini, üyelik aidatı ödemeyen bu kişilerin kâra dahi geçeceklerini, sendikanın buradan atılacağını, aksi halde sendika üyelerinin çalıştığı bölümlerin gerekirse kapatılacağını, burada çalışan işçilerin işten çıkartılacağını" söylediğini, İş-Kur'a ve diğer mercilere işten toplu çıkarılacak işçilerin listelerinin verildiğini ve bu listenin ilan panosuna asıldığını, temsilciliğe tebliğ edildiğini, Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre 2015/Kasım ayında üyelere uygulanacak %13 ücret zammının keyfi ve eksik olarak uygulandığını, üye olmayan beyaz yakalılara işyerindeki sendika temsilcilik odasını bastırarak temsilcilere saldırı

düzenletildiğini, işyeri yemekhanesi önündeki camlara "burada sendikayı istemiyoruz" gibi pankartlar astırıp bu pankartların resmini çekmek isteyen sendika baş temsilcisi kadını iterek engellediğini, bu konuda suç duyurusunda bulunulduğunu, işverenin psikolojik ve fiziksel saldırısının sonuç verdiğini ve işçilerin büyük çoğunluğunun işyerinde huzur ve güven kalmadığı için sendikadan istifa etmeye başladıklarını, şu anda sendikanın yeniden yetki alacak üye sayısı kalmadığını, istifaların devam ettiğini, davacının da ilan panosuna asılmış bölümü kapatılacak ve işten çıkartılacak işçilerden birisi olarak ihbar öneli çalışmasına devam edip atılma tarihini beklerken "yarından itibaren iş arama iznini kullanacaksın" denilerek ertesi gün işe gelmemesi ve haklarının ödeneceğinin bildirildiğini, davacının ilk işe gelmediği gün yapılan toplantıda işverenin 40 kişilik listedeki işçileri çıkarmaktan vazgeçtiğini açıkladığını, insan kaynaklarından telefon ile aranan davacıya işe devam etmek isteyip istemediğinin sorulduğunu, davacının çalışmak istediğini beyan etmesi üzerine 1 gün sonra yani 13.08.2016 günü işe başlamasının istendiğini, davacının 13/08/2016 tarihinde işe gidip çalıştığını ve mesai bitimine yakın çağrılıp işine son verildiğini, davacıya hiçbir belge imzalatılmadığını, bildirimsiz feshin dahi tek başına işe iade davasının kabulünü gerektirdiğini, davacının tek suçunun sendikadan istifa etmemekte direnmesi olduğunu, dava tarihine kadar davacıya ulaşan feshe ilişkin bir belge olmadığını, alacaklarının da ödenmediğini belirterek, davacının iş aktinin feshinin geçersizliğine, davacının işe iadesine, mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırıldığı sürenin en fazla 4 ayına ait ücret ve diğer haklarının ödenmesine, davacının iş akti sendikaya üye olması ve sendikal faaliyet nedeniyle feshedildiğinden şartsız olarak 12 aylık ücret tutarında sendikal tazminatın ödenmesini talep etmiştir.

### **B-)DAVALININ CEVABININ ÖZETİ;**

Davalı vekilicevap dilekçesinde özetle; Davacının mesnetsiz iddialarını kabul etmediklerini, İş Kanunu m.20 gereğince süresinde açılmayan iş bu davanın reddi gerektiğini, davacı vekili tarafından bu davanın fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde bildirildiği 01/06/2016 tarihli fesih bildirimiminin tebliğinden itibaren 1 aylık süre geçtikten sonra 05/08/2016 tarihinde açıldığını, bu nedenle davanın süresinde açılmadığını, davacının işveren tarafından çıkış işlemlerinin 13.07.2016 tarihinde yapıldığını ve SGK'ya aynı tarihte işten ayrılış bildirgesinin sunulduğunu, davacının sendikal tazminat talebinin kabulünün mümkün olmadığını, iş aktinin işyerinden kaynaklanan sebeplerden feshedildiğini, tüm dünyada ve ülkemizde yaşanan ekonomik kriz ve terör saldırıları sonucu ülke genelinde önlemler alınmaya başlandığını, bu nedenle işyerinin kapatılması ya da işyeri bölümlerinde küçülmeye gidilmesi yoluna gidildiğini, davalı işverenin bir takım tedbirler almak zorunda kaldığını ve davacının çalıştığı bölümde küçülmeye gidildiğini, bu nedenle davacının iş aktine son verildiğini beyan ederek öncelikle davanın süre bakımından reddini, haksız ve yasal dayanaktan yoksun davanın ve sendikal tazminat talebinin reddini talep etmiştir.

### **C-)İLK DERECE MAHKEMESİNİN KARARININ ÖZETİ;**

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama neticesinde davanın kabulüne dair karar verilmiştir.

### **D-)İSTİNAF NEDENLERİ;**

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davanın hak düşürücü süre içinde açılmadığını, sendikal tazminat talepli olarak açılan işe iade davalarında işverenin davacı işçinin sendikal özgürlüğüne ne tür bir müdahalede bulunduğu hususunun her türlü şüpheden uzak kesin ve inandırıcı somut delillerle ispatlanması gerektiğini, toplanan delillerden bu iddianın davacı tarafça ispatlanamamasına rağmen mahkemece iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği yönünde karar verilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğunu, davanın reddi gerektiğini ileri sürerek yasal süresi içinde istinaf başvurusunda bulunmuştur.

### **E-)DEĞERLENDİRME;**

Dava, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespiti talebinden ibarettir.

Davacıya 01/06/2016 tarihinde fesih bildirimimin gönderildiği, çalışmaya devam ettiği, davalı işveren tarafından 40 kişilik listedeki işçileri çıkarmaktan vazgeçtiğini gerekli mercilere bildirdiğini açıkladığı, davacıya da işe devam edip etmeyeceğinin sorulduğu, davacının çalışmak istiyorum demesi üzerine 13/07/2016 tarihinde çalıştırıldığı ve mesai bittikten sonrada işine son verildiği, bu durumun taraf tanıklarının beyanları ile sabit olduğu anlaşılmakla davanın hak düşürücü süre içerisinde açıldığı anlaşılmıştır.

Eldeki davada işverence 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, sendika üyeliklerini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri gibi şartlara bağlanamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine, işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından ayırım yapılamayacağı da yasada öngörülmüştür. Sendikal faaliyetlere katılma da güvence altına alınmıştır. Sözü edilen hükümlerden “fesih dışında” olanlara aykırılık halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata tabi olduğu Yasada açıklanmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli oturumunda verilen 2013/ 1 E sayılı kararında, maddede yer alan “...fesih dışında...”ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline, yürürlüğün durdurulması isteminin koşulları oluşmadığından talebinin reddine karar verilmiştir.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair 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. İşçinin işe

başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür.

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

Somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesinin feshinden yaklaşık 1,5 ay önce iş yeri sendika temsilcisinin (B. Y) odasında sendikal faaliyetlere engel olmak bir girişimde bulunduğu (bir işçinin diğer işçinin sendikal faaliyetine kendiliğinden engel olmaya çalışması beklenir bir durum değildir. İşverenin yönlendirmesi veya tahrikinin bulunmadığı bir ihtimalde sendikasız bir işçinin sendikal bir işçiye sendikal sebeplerle sataşması olağan değildir.), davacının sendika temsilcisinin yanında yer alarak karşı tarafla mücadeleye girdiği ve nitekim davacının hakaret suçundan karşı tarafın da sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçundan cezalandırılmalarına karar verildiği ortada olmakla davacının sendikal faaliyetlerde aktif rol aldığı sübuta ermiştir.

Dosya kapsamındaki bilgilerden açıkça anlaşılacağı üzere davalı iş yerinde sendikal işçi sayısı giderek azalmaktadır. İşveren, maliyeti gerekçe göstererek önce 120 işçiye sonra 40 işçiye çıkartacağını bildirip en nihayetinde yalnızca davacıyı işten çıkartmış olmakla tutarlı davranış sergilememiştir. İşçiye ihtiyaç olmadığı, maliyetlerin fazlaştığı savunmasının fazla mesailerin arttırılmasından dolayı tutarlı olmadığı açıktır. Bir işçinin işverene saatlik maliyetinin fazla mesai yaptırıldığında 1,5 kat fazla olduğu bilinen bir gerçektir. Davacının aktif sendikal mücadele içinde olduğu olgusuyla, işverenin davacıyı işten çıkarmaya dönük haklı veya geçerli sebep ortaya koyamaması birlikte değerlendirildiğinde işverenin davacıyı sendikal sebeplerle işten çıkarttığı konusunda ilk derece mahkemesi kararında bir isabetsizlik görülmemiştir.

Hükümün dairesizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere, bu delillerin takdirinde isabetsizlik görülmemesine göre davalı tarafın yerinde bulunmayan tüm istinaf itirazlarının 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b-1. Maddesi gereğince esastan reddine karar verilmesi gerektiği tespit edilmiştir.

**HÜKÜM:** Gereğesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-İlk derece mahkemesinin kararının yasal ve hukuksal gerekçeleri ile dayanağı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmadığından 6100 sayılı HMK'nun madde 353/1-b.1 hükmü gereğince İSTİNAF BAŞVURUSUNUN ESASTAN REDDİNE,

2-İstinaf yargılama giderlerinin başvuru sahibi üzerinde bırakılmasına,

3-İstinaf talebi reddedilen davalıdan alınması gereken 80,70 TL karar ve ilam harcından davalı tarafça peşin yatırılan 59,30 TL'nin mahsubu ile bakiye 21,40 TL'nin davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

4-İstinaf incelemesi duruşma açılmaksızın dosya üzerinden neticelendirildiğinden karşı taraf lehine istinaf vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

5-Kararın tebliği ile harç tahsil müzekkeresi yazılması işleminin ilk derece mahkemesince yapılmasına,

6-Varsa sunulu teminatın iadesine yer olmadığına,

Dair, tarafların yokluğunda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353.maddesi gereğince dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, kararın niteliği ve niceliği itibariyle, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8/1-a hükmü uyarınca kesin olmak üzere 14/09/2022 tarihinde, oy birliği ile karar verildi.