

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

T.C
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
12. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/1014
Karar No. 2022/1607
Tarihi: 06/10/2022

- SENDİKAL FAALİYETTE BULUNAN İŞÇİNİN TANIKLARININ İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM EDİYOR OLMASI
- SENDİKAL NEDENİN KANITLANAMAMASI
- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİHTE SAVUNMA ALINMAMIŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Davacı tanığı beyanında işyerinde sendika üyesi olup halen çalışmaya devam edenlerin bulunduğunu beyan etmiştir. Davacı tanığı Y. K. da davacı ile birlikte sendikal faaliyetlerde bulunduğunu, davacının iş akdinin sendikal nedenlerle feshedilip feshedilmediği konusunda bir bilgisinin bulunmadığını, sendika üyesi olmakla ve sendikal faaliyetlere katıldığını belirtmiş olmakla birlikte halen işyerinde çalışmakta olduğunu beyan etmiştir. Tanık Y. K.'nın Türk metal Sendikasına üye olup sendikadan istifa eden B. A., D. K., F. Ç., H. K., İ. A., O. K, Ş. S, Z. Ş halen davalı işyerinde çalışmaya devam ettiğini beyan etmesi üzerine Birleşik Metal İş sendikasına müzekkere yazılmış, sendika tarafından verilen 04.05.2020 tarihli cevabi yazıda sorulan isimlerden dördünün sendikaya üye olduğu anlaşılmıştır. Davacı tanığının sendikal faaliyetlere katılmasına rağmen iş akdinin feshedilmemiş olması, Türk Metal

sendikasıdan istifa eden bir kısım çalışanların başka sendikaya üye olması ve bir anlanmada sendikal faaliyetlerine devam edebiliyor olması karşısında davacının iş akdinin sendikal nedenlere dayandığı hususunda mahkememizce tam bir vicdani kanaate varılamamış, feshin sendikal nedene dayandığı hususunun davacı tarafından ispat edilemediği kanaati ile sendikal tazminat talebinin reddine karar vermek gerekmiştir.

4857 Sayılı Kanunu'nun 19. maddesine göre, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlere bağlı olarak feshedilemez. Bu hükümlerle, işçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörölmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işverenin, davacı işçinin iş sözleşmesini davranışlarından kaynaklanan nedenlerle feshettiği, fesih gerekçesinin işçinin tavır ve davranışı olarak gösterildiği, ancak davacı işçinin savunmasını almadığı anlaşılmaktadır. Davalı işverenin, fesih nedenine göre yasadan kaynaklanan işçinin savunmasının alınması ile ilgili şekli zorunluluğu yerine getirmemesi karşısında davalı işverence yapılan feshin şeklen geçersiz olduğu anlaşıldığından ilk derece mahkemesince davacının işe iadesine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Bu nedenlerle davalı vekilinin istinaf nedenleri yerinde görülmemiştir.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMASININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davacının davalı işyerinde 19.10.2017 tarihinde işe başladığını, 04.10.2018 tarihinde işten çıkarıldığını, 05.10.2018 tarihinde İŞKUR'a müracaat ettiğinde işten ayrılış nedeninin 03 olarak kodlandığı belirtilerek işsizlik maaşı alamayacağını belirtildiğini, Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesinde ise davacının işten ayrılma nedeninin (kodu) 04 olarak belirtildiğini, davacının işyerinden kendi isteği ile ayrılması yani istifasının söz konusu olmadığını, buna

rağmen İŞKUR'a bu şekilde bildirimde bulunulmuş olduğunu, daha sonrasında ise 08.10.2018 tarihinde davacının İŞKUR'dan almış olduğu ekran çıktısında işten ayrılma sebebi hem 03 hem de 04 kodları ile kodlandığını, davacının 27.09.2018 tarihinde Türk Metal-İş Sendikasına üye olduğunu, davacının sendika üyeliği sebebi ile işten çıkartıldığı düşüncesinde olduğunu, tüm bu nedenlerle feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davalı şirketin, güneş enerjisi paneli imal ettiğini, imal ettiği ürünün yüksek teknoloji ürünü olduğunu, davalı şirketin yurt içindeki faaliyetlerinin yanı sıra, yurt dışında da, güneş enerjisi alanında ihracat gerçekleştirdiğini, panellerinin içinde yer alan iletim mikro tellerinin bağlantılarında oluşabilecek en küçük hata dahi ürünü kullanılamaz hale getirdiğini, davacının, 19.09.2017 tarihinde davalı şirkette üretim departmanında çerçeveleme işçisi olarak çalışmaya başladığını, 04.10.2018 tarihinde, personelin disiplinsiz hareketleri, iş yeri düzenini bozan hareketleri, vardiyada görevli personelin dikkat ve hassasiyetlerini bozacak tutum sergilemesi ve kendi işini yaparken dahi üretim aşamasında telefon ile görüşme yapması gibi geçerli sebeple iş sözleşmesinin feshedildiğini ve yasal haklarının kendisine ödendiğini, fesih bildiriminde, işçinin üst amirlerine karşı disiplinsiz davranışları bulunduğunu, davacının iş akdinin fesih nedenlerinden bir diğeri ise iş yerinin düzenini bozacak şekilde iş arkadaşları ile yaşadığı anlaşmazlıklar olduğunu, 23.07.2018 tarihli Hatalı Davranış Tutanağı incelendiğinde fabrikanın görsel hattında çalışan bir başka işçi ile üretimi aksatacak bir biçimde tartıştığını, davacının iş akdinin fesihlerinden nedenlerinden biri de, yıl bazında fazlaca ücretsiz izin kullanımı olduğunu, 03.10.2018 tarihli zabıttan da anlaşılacağı gibi, üretim esnasında, cep telefonu ile vakit geçirdiğini ve üretimi aksattığını, somut olayda, davacının her hangi bir sendikaya üyeliğinin davalı firma tarafından bilinmesine imkan olmadığını, tüm bu nedenlerle davanın reddini savunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece;

"Dava işe iadeye ilişkindir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlığın feshin haklı veya geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı, işe iade koşullarının oluşup oluşmadığı, davacının sendikal tazminata hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplandığı anlaşılmıştır.

...
İşe İade Davasının Ön Koşulları Yönünden; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede, davacının hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinin 30'dan fazla işçi çalıştırdığı, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününe sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, davacının işten ayrılış bildirgesinin 04/10/2018 tarihinde işveren tarafından 04 kod

nosu ile "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi" olarak bildirildiği, davacı tarafından 25/10/2018 tarihinde Gebze Arabuluculuk Bürosu'na 2018/280470 dosya nosu ile arabuluculuk müracaatında bulunduğu, arabuluculuk sürecinde başvurunun işe iade, boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatı taleplerinin müzakere edildiği, arabuluculuk sürecinin 16/11/2018 tarihinde ANLAŞMAMA ile sonuçlandığı, davacı vekili tarafından 30/11/2018 tarihinde işe iade, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama (sendikal) tazminatı talepli olarak davanın açılmış olduğu, iş akdinin fesih tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya müracaat edildiği ve arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden sonra 2 haftalık süre içerisinde işbu davanın açıldığı, buna göre davanın süresi içerisinde açılmış olduğu ve dava şartları ile işe iade davasının ön koşullarının oluştuğu anlaşılmıştır.

...
Dosya içeriğine göre, davalı işverenin, davacı işçinin iş sözleşmesinidavranışlarından kaynaklanan nedenlerle feshettiği, işveren tarafından fesih gerekçesinin, işçinin tavır ve davranışları olarak gösterildiği anlaşılmaktadır. Tartışma ve devamsızlığa ilişkin davacının savunması alınmış olmakla birlikte telefon kullanma olayına,davacının raporlu / izinli olduğu süreler nedeniyle iş akışının olumsuz etkilendiğine ilişkin savunmasının alınmamış olduğu, fesihden yaklaşık 3 ay önce meydana gelen olayların da feshe gerekçe olarak gösterilmiş olduğu, tanık anlatımlarına göre işyerinde vardiya amirleri ile haberleşmek ve iş akışına göre yer yer telefon kullanıldığı,fesih gerekçesi yapılan eyleminin süreklilik arz ettiğine,işin yürütümüne engel olduğuna ilişkin somut bir delil olmadığı, kaldı ki; Üretim Planlama Müdürü ve Üretim Mühendisi tarafından tutulan tutanakta "hattın bazı durumlarda beklemesi durumunda cep telefonuyla ilgilenirken görüldüğü"ne dair tutanak tutulduğu, tutanağa göre hatta üretim devam ederken telefon kullandığına, üretimi aksattığına dair bir iddia ve ibarenin bulunmadığı anlaşıldığından iş akdinin feshi gibi işçi açısından en ağır yaptırım olarak kabul edilebilecek feshin eylem ile sonucu arasında orantısız olduğu, işveren tarafından uyarı / ihtar gibi yöntemler denenmeden doğrudan fesih yöntemine başvurulmuş olması, feshin orantısız ve son çare olma ilkesine aykırı davranılarak gerçekleştirilmiş olması karşısında feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine karar vermek gerekmiştir.

Sendikal fesih yönünden; Taraflar arasında feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı konusunda ihtilaf bulunmaktadır.

...
"Davacının 05/11/2018 tarihinde Türk Metal Sendikası'na üye olduğu, davalı işverenin herhangi bir sendikaya üye olmaları ya da üyelikten istifa etmeleri konusunda işçilere karşı herhangi bir baskı ya da zorlamada bulunduğu hatta tavsiye ya da telkinde bulunduğu ilişkin bir delilin bulunmadığı, aleyhe beyanda bulunan davacı tanığı Ö. Ö.'ın beyanlarını teyit edecek herhangi bir delilin elde

edilememesi ve davacı tanığı Ö. Ö.'ın davalı iş verene karşı aynı mahiyette davası bulunması nedeniyle davacı tanığının bu konudaki beyanlarına tek başına itibar edilemeyeceği, kaldı ki tanığın beyanlarından feshin sendikal nedene dayandığına ilişkin somut bir değerlendirmenin de bulunmadığı, ayrıca davacı tanığı Ö. Ö.'ın sendikal fesih iddiası ile açmış olduğu davada ilk derece mahkemesince sendikal fesih iddiasının ispatlanamaması nedeniyle feshin sendikal nedenden kaynaklanmadığına ilişkin verilen kararın Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 2019/2615 E. 2020/883 K. Sayılı ilamı ile tarafların istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilerek kesinleştiği, ayrıca davalı işverenin farklı sendikalara üye işçileri ile sendikaya üye olan ve olmayan işçileri arasında herhangi bir konuda ve herhangi bir nedenle ayrımcılık yaptığına dair ikna edici somut bir delilin de elde edilemediği, davacı tanığının bu konuda sendikal fesih iddiasını destekleyen somut bir beyanının da bulunmadığı, fesihten sonra 01/12/2018 tarihi itibarıyla davalı işyerinde 4 ayrı sendikaya üye işçilerin çalışmaya devam ettikleri, Türk Metal Sendikası'na üye 83 tane işçinin bulunduğu, bu durumun Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 02/08/2019 tarihli yazısından anlaşıldığı, yine sendikanın 15/03/2019 tarihli yazısına göre halen davalı iş yerinde sendika üyesi 67 işçinin çalışmaya devam ettiği, işyerinde yetki prosedürünün işletilmediği, yetki almış bir sendikanın bulunmadığı, fesih tarihi itibarıyla davalı işyerinde sendikal faaliyet açısından işverinin olumsuz bir tavrının bulunduğuna ilişkin somut bir delil bulunmadığı, davacının sendikal faaliyetler konusunda öncü konumda olmadığı, tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde davacının sendikal nedenle fesih iddiasını somut bir şekilde ortaya koyacak yeterli bir delilin bulunmadığı, sendikal ayrımcılık ile ilgili ikna edici herhangi bir delilin elde edilemediği, davacının bu konudaki ispat yükünün gereğini yerine getiremediği anlaşıldığından tüm bu nedenlerle davacının sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken ilk derece mahkemesince aksi yönde karar verilmesi doğru olmamıştır." şeklinde işe iade kararının isabetli olmakla birlikte sendikal tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerektiği yönünde hüküm kurulduğu anlaşılmıştır.

Davacı tanığı beyanında işyerinde sendika üyesi olup halen çalışmaya devam edenlerin bulunduğunu beyan etmiştir. Davacı tanığı Y. K. da davacı ile birlikte sendikal faaliyetlerde bulunduğunu, davacının iş akdinin sendikal nedenlerle feshedilip feshedilmediği konusunda bir bilgisinin bulunmadığını, sendika üyesi olmakla ve sendikal faaliyetlere katıldığını belirtmiş olmakla birlikte halen işyerinde çalışmakta olduğunu beyan etmiştir. Tanık Y. K.'nın Türk metal Sendikasına üye olup sendikadan istifa eden B. A., D. K., F. Ç., H. K., İ. A., O. K., Ş. S, Z. Ş halen davalı işyerinde çalışmaya devam ettiğini beyan etmesi üzerine Birleşik Metal İş sendikasına müzekkere yazılmış, sendika tarafından verilen 04.05.2020 tarihli cevabi yazıda sorulan isimlerden dördünün sendikaya üye olduğu anlaşılmıştır. Davacı tanığının sendikal faaliyetlere katılmasına rağmen iş akdinin feshedilmemiş olması, Türk Metal sendikasıdan istifa eden bir kısım çalışanların başka sendikaya üye

olması ve bir anlamda sendikal faaliyetlerine devam edebiliyor olması karşısında davacının iş akdinin sendikal nedenlere dayandığı hususunda mahkememizce tam bir vicdani kanaate varılamamış, feshin sendikal nedene dayandığı hususunun davacı tarafından ispat edilemediği kanaati ile sendikal tazminat talebinin reddine karar vermek gerekmiştir.

...
Boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatının tespiti yönünden; 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları gösterilmiş olup; söz konusu tazminatın belirtilen sınırlar arasında işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesi gerekir. Yüksek Daire yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4 aylık, 5 yıl ile 15 yıl arasındaki kıdemi olan işçi için 5 aylık, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. (Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 02/12/2015 tarihli, 2015/40931 Esas ve 2015/24083 Karar sayılı ilamı)

Dosya işe iadeye bağlı hak ve alacakların hesaplanması için iş mevzuatından kaynaklanan hesaplamalar konusunda uzman bilirkişi Av. Selime Güler TÜRK'e tevdi edilmiş, bilirkişi tarafından tanzim olunan 13.01.2020 tarihli raporun usule ve dosya kapsamına uygun, denetime elverişli olduğu anlaşılınca hükme esas alınmıştır.

Davacının kıdeme esas hizmet süresi 1 yıl 16 gün, davacının boşta geçen süresi ve işe başlatmama tazminatı dava tarihindeki ücret esas alınarak hesaplanması gerektiğinden davacının son brüt ücreti olan 2.522,25 TL çıplak brüt ücreti olarak kabul edilmiş, işe başlatmama tazminatı yargıtayın yerleşik içtihatları göz önünde bulundurularak aylık çıplak brüt ücreti üzerinden brüt 10.089,00 TL olarak ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

Bordrolarda her ay düzenli olarak ödenen 120,00 TL brüt aile yardımı dahil 4 aylık ücreti 10.569,00 TL, ayrıca Gebze Ticaret Odası verilerine göre hesaplanan 4 aylık yemek bedeli net 936,00 TL ve 4 aylık AGİ tutarı olan net 608,84 TL olarak ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur. Bilirkişi tarafından her ne kadar 4 aylık yol ücreti de hesaplanmış ise de; Yargıtay'ın yerleşik içtihatları ve Bölge Adliye Mahkemesinin istikrarlı kararları uyarınca "yol ücreti" diğer haklar kapsamında değerlendirilmemiş ve tespiti yönünde hüküm kurulmamıştır." gerekçeleriyle karar verildiği görülmüştür.

İSTİNAF BAŞVURUSU:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

-Davacı işçinin sözleşmesi hem şekil hem de esas yönünden kanunlara uygun olarak feshedildiğini,

-Vardiyalı çalışma esası olan bir iş yerinde sıkça rapor alınması yahut neredeyse her hafta ücretsiz izin kullanılmasının taşıyacağı belirsizliğin üretimde aksamalara neden olacağı açık olduğunu, davacı da bu yönde bir savunma alınmaması veya ihtar yapılmaması işçinin kusurundan kaynaklanmadığından ötürü olduğunu, ne var ki; devamsızlık durumu incelendiğinde hemen her hafta ya raporlu olduğu ya da ücretsiz izinli olması bakıldığında davacı işçinin işine ve işverene karşı olan doğruluk ve bağlılık yükümlülüğünü sorgulatacak nitelikte olduğunu, sıklıkla rapor alınması veya ücretsiz izin kullanılmasının işçinin verimini düşürdüğü performans değerlendirme formları ile saptanmış malumun ilanı olup davacıya yapılan bir ihtar olmaması sebebiyle değerlendirmelerde dikkate alınmadığını, ancak 01.07.2018 tarihinde davacı işçinin mesaiye gelmiş gibi arkadaşları tarafından yerine imza atulması sonrasında ise yokluğunun fark edilmesi üzerine bir önceki gün gece maça gittiğini ve ayak bileğinin burkulması sebebiyle ilgili haber vermeksizin gelmediği gün için rapor aldığını savunmasında beyan ettiğini, haber vermeksizin gelmediği bu günde üretimde aksamalar meydana geldiği hususu da tutulan tutanaklar ile sabit olduğunu, bu devamsızlık sıklıkla rapor veya izin alma içerisinde değerlendirilmeksizin fesihten 3 ay önce gerçekleşen bu olayın geçerli fesih sebebi teşkil etmeyeceği yönündeki Yerel Mahkeme kararı ile davanın sonucuna etki edecek şekilde maddi meselenin takdirinde hataya düşüldüğünü, işbu hususlar dosya kapsamı ile sabit olmakla birlikte, işçinin doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan işbu davranışları bulunmasına rağmen, işe iade talebinin kabul edilmesini ve böyle bir işçi ile işverenin çalışmaya zorlanması hakkaniyete açıkça aykırı olduğunu,

-23.07.2018 tarihli tutanak ile de ispatlandığı üzere davacı işçi ile çalışma arkadaşı arasında sudan sebeplerle tartışma yaşandığını ve bu durumun üretimde aksamalara sebep olduğunun açık olduğunu, çalışmanın düzenini bozar nitelikteki ve Yargıtayca da geçerli fesih sebebi sayılan bu durum yine Yerel Mahkeme kararında fesih tarihinden 3 ay önce gerçekleşmesi sebebiyle geçerli fesih sebebi olamayacağı yönünde yorumlandığını, 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş olan geçerli nedenlerle işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi müessesesinin amacına bakılacak olursa; kanun koyucu tarafından işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusuru veya ihmali sebebiyle gereği gibi yerine getirmemesinin işveren için iş ilişkisinin devamını artık çekilmez kılması işçinin ise iş sözleşmesine aykırı tutumunu tekrarlaması tehlikesinin önüne geçilmesi için olduğu görüleceğini, bahse konu gerçekleşen tartışmanın fesih tarihinden 3 ay önce gerçekleşmesi sebebiyle feshin esası yönünden değerlendirilmesinde dikkate alınmayacağı tespiti de yine kanunun amacına aykırı olarak yanlış yorumlanması hukukun yanlış uygulanmasına neden olduğunu,

-Son olarak fesih bildiriminde yer alan 03.10.2018 tarihinde üretim hattında durmaların olması üzerine diğer işçilerin üst amirlerine durumu bildirmesi üzerine davacı işçinin telefonu ile işinden bağımsız biçimde oynarken/ilgilenirken görülmesi üzerine tutanak tutulduğunu, üretimde aksamalara sebebiyet veren bu

durum üzerine 04.10.2018 tarihinde iş sözleşmesi feshedildiğini, yukarıda da ayrıca yer verildiği üzere Yerel Mahkeme, üretimde aksamalara sebep olduğuna dair dosya kapsamında bilgi mevcut olmadığı kanaatiyle ihtarda bulunabilecekken fesih işlemi yapılmasının orantısız olması gerekçesiyle feshin geçersizliğine karar verdiğini, davacı işçinin dosya kapsamındaki özlük dosyası incelendiğinde performans ölçütlerinde özellikle beşeri ilişkilerde, hattın akışını aksatacak telefon vb. davranışlar noktasında sıkıntılar yaşandığı görülmekte ve işçinin tavır ve davranışlarını iş ilişkisinin devamını gerek çalışma arkadaşları ve gerekse işveren açısından çekilmez hale getirmiş iken tüm olaylar silsilesi ve işçinin işe başlama ve fesih tarihleri arasında ısrarla ve tekraren sürdürmesi bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini ve yalnızca 03.10.2018 tarihinde vukua gelen telefonla oynama ve üretim hattının durmasına neden olma hususunun değerlendirilerek fesih işleminin orantısız bulunması maddi meselenin ve olayların eksik ve hatalı değerlendirilmesi niteliğinde olduğunu, tüm bu sebeplerle hakkaniyete aykırı Yerel Mahkeme kararının ortadan kaldırılarak feshin geçerliliğine karar verilmesi gerektiği hususunu Yüksek Mahkeme'nin takdirlerine sunduklarını belirterek; istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE:

İşbu dava İşe İade istemine ilişkindir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede, hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinin 30'dan fazla işçi çalıştırdığı, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününe sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, iş akdinin fesih tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya müracaat edildiği ve arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden sonra 2 haftalık süre içerisinde işbu davanın açıldığı, bu durum karşısında işe iade davasının ön koşulları yönünden bir eksikliğin bulunmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2. maddesine ve yerleşik Yargıtay içtihatlarına göre, feshin haklı ya da geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olup; işveren, ispat yükümlülüğünü yerine getirirken öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin haklı veya geçerli olduğunu kanıtlamak zorundadır.

4857 Sayılı Kanunu'nun 19. maddesine göre, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlere bağlı olarak feshedilemez. Bu hükümlerle, işçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörülmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işverenin, davacı işçinin iş sözleşmesini davranışlarından kaynaklanan nedenlerle feshettiği, fesih gerekçesinin işçinin tavır ve davranışı olarak gösterildiği, ancak davacı işçinin savunmasını almadığı anlaşılmaktadır. Davalı işverenin, fesih nedenine göre yasadan kaynaklanan işçinin savunmasının alınması ile ilgili şekli zorunluluğu yerine getirmemesi karşısında davalı işverence yapılan feshin şeklen geçersiz olduğu anlaşıldığından ilk derece mahkemesince davacının işe iadesine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Bu nedenlerle davalı vekilinin istinaf nedenleri yerinde görülmemiştir

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu; davalı vekilinin tüm istinaf nedenlerine ilişkin istinaf başvurusunun 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince esas yönünden reddine kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

2-Alınması gereken 80,70 TL istinaf karar harcı davalı tarafından peşin olarak yatırılıp yeterli olduğundan yeniden harç alınmasına yer olmadığına,

3-Davalı tarafça yapılan istinaf giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

4-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

5-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararın tebliği işleminin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

6-İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince KESİN olmak üzere 06/10/2022 tarihinde oy birliği ile karar verildi.