

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

T.C.
İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
19. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/2302

Karar No. 2023/12

Tarihi: 09/01/2023

- GEÇERLİ FESİH NEDENİ HAKLI FESİH NEDENİ AYRIMI
- GEÇERLİ FESİH NEDENLERİ
- HAKLI FESİH NEDENLERİ

ÖZETİ:4857 sayılı Kanununun 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanununun 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar.

Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin

normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanunun 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.

DAVA: Yukarıda belirtilen kararın istinaf kanun yoluyla incelenmesini davalı vekilinin yasal süre içerisinde istemesi üzerine, Hakim Aynur Çelik tarafından düzenlenen rapor ile dosyadaki tutanak ve belgeler okunduktan sonra gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı vekili, davacının davalı şirket nezdinde 12/06/2019-18/01/2021 tarihleri arasında motorlu kurye olarak çalışmakta iken, davalı şirketin sendikalaşmayı önlemek adına Nakliyat İş Sendikasını etkisiz hale getirmeye çalıştığını, sendikalı olmayan birçok işçi olarak sendika yetki prosedürünün önüne geçmeye çalıştığını, sendikanın yetki başvurusu sırasında işkolu değişikliğine giderek yaklaşık 2000 Nakliyat İş Sendikası üyesinin üyelüğünü düşürüldüğünü, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme yapma haklarının ihlal edildiğini iddia ederek, feshin geçersizliğine, sendikal tazminata, müvekkilinin işe iadesine ve işe iade kararının hukuki sonuçlarının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacı iddialarının asılsız olduğunu, davacının 08/01/2021 tarihinden 17/01/2021 tarihine kadar iş göremezlik raporu aldığını ve söz konusu raporu müvekkili şirketin işverenliğine ibraz ettiğini, 10/01/2021 tarihinde ise davacının Mavişehir'de bir sitenin önünde eylem yaptığı ve bu eylemin de televizyonda yayınlandığının tespit edildiğini, bunun üzerine davacının 10/01/2021 tarihinde raporluyken, istirahat etmeyerek ve sağlığını da riske atarak Mavişehir'deki eyleme katılması ve işverenliği yanıltıcı bir şekilde bilgilendirmesi sebebiyle müvekkili şirket nezdinde davacı tarafla güven ilişkisinin tamamen sarsılmış olmakla birlikte iş ilişkisinin de çökmez hale geldiğinin görüldüğünü ve iş sözleşmesinin bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-e kapsamında haklı olarak feshedildiğini, feshin sendikal nedenle olmadığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, "**DAVANIN KABULÜ ile ;**

İşverence gerçekleştirilen Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

Davacının işe iadesinin yasal sürede işverene başvurusu halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadaren çok 4 aylık boşa geçen süre ücreti olarak 21.915,92 TL ve 1.448,88 TL Net AGİ ve diğer haklarının davacıya verilmesi gerektiğinin BELİRLENMESİNE,

Davacının iş akdi sendikal nedenlere dayalı olarak fesih edilmekte, işçinin 4857 Sayılı Yasanın 21. Md uyarınca başvurusu işverenin başlatması veyabaşlatmamasına bağholmaksızın ödenmesi gereken tazminat miktarının 6356 Sayılı Yasanın 25. Md uyarınca 1 yıllık brüt

ücret tutarı olan 50.616,00 TL olarak ödenmesi gerektiğinin BELİRLENMESİNE,

Davacının işe başlatılması halinde varsapşın ödenen kadem ve ihbar tazminatının boşta geçen süre ücret tutarından mahsubuna, " karar verilmiştir.

İstinaf kanun yoluna başvuran davalı vekili, davacının 08/01/2021 tarihinden 17/01/2021 tarihine kadar iş görmezlik raporu alıp söz konusu raporu işverenliğe ibraz ettiğini, 10/01/2021 tarihinde ise Mavişehir'de bir sitenin önünde eylem yaptığı, bu eylemin televizyonlarda yayınlandığının tespit edildiğini, buna ilişkin görselin dosyada mevcut olduğunu, davacının raporlu iken istirahat etmeyerek sağlığını riske ederek Mavişehir'deki eyleme katılması ve işverenliği yanıltıcı şekilde bilgilendirmesi sebebiyle güven ilişkisinin tamamen sarsıldığını, iş ilişkisinin çekilmez hale geldiğini, bu nedenle iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanununun 25/2-e bendi gereğince haklı nedenle derhal feshedildiğini, davacının raporun aksine dışarı çıkarak eyleme katılmasının doğruluk ve bağlılığa aykırılık teşkil ettiğini, katıldığı eylemin de sendikal faaliyet kapsamında olmadığını, şahsi problemleri nedeniyle katıldığı eylem olduğunu, davacının aktif olarak bu eyleme katılacak kadar sağlıklı olmasına rağmen mesai saatleri içerisinde eylemi gerçekleştiremeyecek olması nedeniyle rapor alıp şirketin iyi niyetini suistimal ettiğini, Yargıtay'ın bu durumu haklı fesih kabul ettiğini, davacının sendikal olduğunun şirket tarafından bilinmediğini, sendikal fesih konusunda eksik incelemeye dayalı karar verildiğini, Yargıtay'ın aradığı kriterlerin araştırılmadığını, soyut tanık anlatım ve bu davanın tarafı olmayan şahıslar arasında geçen whatsapp diyalogları üzerinden davanın kabulüne karar verildiğini, sendikal feshin ispatlanmadığını, sendikadan gelen yazıya atıfla sendikal feshin kabulünün hatalı olduğunu, davacının sendika üyelik fişi dışında hiçbir delilin toplanmadığını, Bakanlık dışında hiçbir kurum ve kuruluşun sendikaların örgütlenmesi ile ilgili olan ve resmi gazetede yayınlanan "sendikal nace" kodunun belirlenmesinin mümkün olmadığını, şirketin 15 olan sendikal nace kodunu değiştirmedini belirterek, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

GEREKÇE:

İstinaf incelemesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 355. maddesi uyarınca istinaf dilekçesinde ileri sürülen sebeplerle sınırlı olarak ve kamu düzenine ilişkin nedenler re'sen nazara alınarak yapılmıştır.

Mahkemeler, kararlarını somut ve açık bir şekilde gerekçelendirmek zorundadırlar. Eksik, şekli ve görünüşte gerekçe yazılması adil yargılanma hakkının (hukukî dinlenilme hakkının) ihlalidir. HMK'nin 297. maddesinde de, verilecek hükümde tarafların iddia ve savunmalarının özetinin, anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususların, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delillerin, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesinin, sabit görülen vakıalarla bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebeplerin yer alması gerektiği açıkça vurgulanmıştır. Kararın gerekçesinde maddi olay saptanmalı, hukuki niteliği ve uygulanacak hukuki kurallar belirlenmeli, bu konuda gerekli inceleme ve delillerden söz edilmeli, hukuk kuralları somut olaya

uygulanmalı ve sonunda hüküm kurulmalıdır. Maddi olgularla hüküm fıkrası arasındaki hukuki bağlantı da ancak bu şekilde kurulabilecek, ayrıca yasal unsurları taşıyan bu gerekçe sayesinde, kararların doğruluğunun denetlenebilmesi mümkün olacaktır.

Öte yandan, Mahkeme kararlarının taraflar, bazen de ilgili olabilecekleri başka hukuki ihtilaflar yönünden etkili ve bağlayıcı kabul edilebilmeleri, başka bir dava yönünden kesin hüküm, kesin veya güçlü delil oluşturup oluşturamayacağı gibi hukuksal değerlendirmeler de bu kararların yukarıda açıklanan nitelikte bir gerekçeyi içermesiyle mümkündür.

Anılan husus kamu düzeni ile ilgili olup, gözetilmesi kanun ile hakime yükletilmiş bir ödevdir. Aksine düşünce ve uygulama gerek yargı erki ile yargıcın, gerek Mahkeme kararlarının her türlü düşünceden uzak, saygın ve güvenilir olması ilkesi ile de bağdaşmaz.

Bu yasal çerçevede, Mahkeme gerekçesine bakıldığında sadece tarafların iddia ve cevaplarının, tanık beyanlarının, yargılama aşamasında yapılan işlemlerin, toplanan delillerin, bu kapsamda raporun yazılı olduğu ve sonuç olarak yazılı şekilde hüküm verildiği görülmektedir.

Bu hali ile Mahkemenin gerekçe olarak yazdığı metinde tarafların iddia ve savunmalarının hukuki nitelendirilmesinin, hangi hukuk kurallarının uygulanacağını tespitinin yapılmadığı, delillerin ve hangi delile ne sebeple üstünlük tanındığının tartışılmadığı, kabulün ulaşılan hangi kanuni ve hukuki sonuca dayandırıldığı yazılı olmadığı açıktır. Soyut, dayanağı belirlenmeyen ve her hükmün gerekçesiymiş gibi yazılabilecek ifadelerin, sadece bilirkişi raporuna atıfta bulunmanın, gerekçede bulunması gereken özellikleri taşısa dahi, gerçek anlamda gerekçe olarak kabulü mümkün değildir.

Kabule göre de, 4857 sayılı Kanununun 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanununun 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar.

Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi

normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanunun 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.

Bu çerçevede, sunulan deliller gözetilerek feshin haklı ya da geçerli olup olmadığı yönünde yapılan değerlendirmede isabetsizlik bulunmamakta ise de, sendikal fesihle ilgili yapılan değerlendirme dosya kapsamı ile uyuşmamaktadır.

Sendikal tazminat, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrada hükme bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

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 sendika üyesi çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, sendikal nedenle iş akdi feshedilen başka işçiler olup olmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı hususlarında usulünce araştırma yapılarak sonuca gidilmelidir.

Ayrıca, yerleşik Yargıtay içtihatları gereğince sendikal feshin ispatı yönünde sadece tanık anlatımlarının tek başına kabulünün yeterli olmadığı, işçinin sendikal olması veya sendikal çalışma içinde olmasının da sendikal fesih için yeterli olmadığı hususlarının da göz önünde bulundurularak, bu doğrultuda karar verilmesi gerekmekte iken Mahkemece feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususunda yapılan araştırma ve inceleme yetersizdir.

Dosya içeriğine göre bu konuda Bakanlıktan gelen "CD" çözümünün dosyaya kazandırılmaması, aynı dönemde işletilen yetki prosedür dosyasının da getirilmesi, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten önceki ve sonraki 6 aylık SGK dönem bordroları ve diğer kayıtlarla birlikte inceleme yapılarak dosya kapsamındaki tüm deliller ile birlikte değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Mahkemenin eksik inceleme ve değerlendirme sonucu verdiği hüküm usul ve esas yönlerden hukuka aykırı olup, şimdilik sair istinaf sebepleri incelenmeksizin davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile, HMK'nin 353/1-a maddesinin (6) numaralı alt bendi uyarınca kararın kaldırılarak yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde eksikliklerin giderilmesi bakımından dosyanın Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

KARAR: Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı;

1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile, Karşıyaka 3. İş Mahkemesinin 01/09/2022 tarih ve 2021/77 Esas - 2022/604 sayılı kararının HMK'nin 353/1-a maddesinin (6) numaralı alt bendi uyarınca **KALDIRILMASINA,**

2-Davanın yeniden görülmesi için dosyanın kararı veren mahkemeye **GÖNDERİLMESİNE,**

3-Ödediği istinaf karar harcının isteği halinde davalıya iadesine,

4-İstinaf yargılama giderlerinin ilk derece mahkemesince yeniden verilecek kararda dikkate alınmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme ve değerlendirme sonunda HMK'nin 353/1-a maddesi gereğince **KESİN** olmak üzere 09/01/2023 günü oy birliği ile karar verildi. **GKYT:09/01/2023**