

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21
6356 S. SK/25

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/47
Karar No. 2023/40
Tarihi: 17/01/2023

●SENDİKAL NEDENLERLE İŞYERİNDE BASKI
UYGULANMASI
●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●İŞE İADE TAZMİNATININ BİR YILLIK
ÜCRET'TEN AZ OLMAYACAK ŞEKİLDE BELİR-
LENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre, davalı iş yerinde 2019 yılı Ocak ayında sendikal örgütlenme çalışmalarının başladığı, 8 işçinin bu dönem öncesinde sendikaya üye olduğu, 2019 Ocak ayında 39, Şubat ayında 18, Mart ayında 6 işçinin sendikaya üye olduğu, bu şekilde sendika üyesi olan işçi sayısının 71'e ulaştığı, 2019 yılı Ocak ayında 2, Şubat ayında 1, Mart ayında 42, Nisan ayında ise 10 işçinin sendika üyeliğinden istifa ettiği, yeni üye olan işçi bulunmadığı, sendikali olup işten çıkartılan 15 işçinin bulunduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın 28/06/2019 tarih ve 9198-İNC-14/9676-İNC-18 sayılı teftiş raporunda davacı ve bir kısım işçiye işverenlik tarafından sendikal baskı yapıldığı tespitine yer verildiği, tanık anlatımlarda sendikal baskıya ilişkin somut bilgilerin bulunduğu, bu durumda feshin sendikal sebebe dayandığı hususunun davacı tarafça ispatlandığı anlaşılmakla, kıdem tazminatı ve sendikal tazminatın hüküm altına alınması isabetlidir.

I. TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARI

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı işyerinde 26/09/2011-22/05/2019 tarihleri arasında çalıştığını, davalı işyerinde 2019 yılı Ocak ayında Türk Metal Sendikasının örgütlenme sürecini başlattığını, davacının sendikaya üye olmasıyla birlikte baskıların arttığını, hakaretlere maruz kaldığını, vardiya amirliği görevine son verildiğini, altında görev yapan kişilere de kendisine emir ve talimat verme yetkisinin verildiğini, sendika üyesi olmayan ve işverene yakın olan işçilerin kendisine yönelik müdahale boyutuna ulaşan eylemlerinin olduğunu, işçiler arası sendikalı sendikasız ayrımı yapıldığını, sendikasız işçilere maaş artışı yapılırken, sendikalı işçilere yapılmaması gibi nedenlerle iş akdinin çekilmez hale geldiğini ve iş akdini Bolu 6. Noterliğinin 22/05/2019 tarih ve 6024 yevmiye nolu ihtarnamesi ile haklı nedenle feshettiğini, işyerinde sendikalı işçilerin iş akitlerinin teker teker çağrılmak suretiyle feshedildiğini, işyeri yetkilisi Murat Delibaltalı'nın işçileri tek tek işverenlerin odasına götürdüğünü, işçilere baskı uygulandığını, çalışanların e-devlet şifrelerinin alınarak üyelik durumlarının kontrol edildiğini, sendika üyesi işçilerin ağır ve en zor bölümlerde görevlendirildiğini, 15 çalışanın iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğini, 2019 yılında asgari ücrete zam yapılması ile ilk maaşının asgari ücret olarak ödendiğini, bunun yanında asgari ücrete yapılan zam oranında maaşlara zam yapılacağı, maaş farklarının geçmişe dönük olarak ödeneceğinin bildirilmiş iken sendikal örgütlenme sürecinin başladığını, maaş farklarının yansıtılmadığını, sendikal işçiler ile sendikasız işçiler arasında maaş zamları konusunda ayrımcılık yapıldığını belirterek, kıdem tazminatı ve sendikal tazminatın faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının gerçekteki fesih sebebinin sendikal baskı olmadığını, davacının işyerinden ayrılmadan önce devamsızlık yapmaya başladığını, fesihten hemen sonra aynı alanda faaliyet gösteren başka bir işyerinde çalışmaya başladığını, davacının gerçek iradesinin bu işyerinde çalışmak için istifa etmesi olduğunu, davacının akdin fesih anına kadar hiçbir savunmasında sendikal baskıya maruz kaldığı, sendikal ayrıma tabi tutularak farklı işlem gördüğüne dair hiçbir savunmasının bulunmadığını, işin yürütümünde ve ücret ödemelerinde hiçbir şekilde sendikalı sendikasız ayrımı yapılmadığını, bunun davacı tarafından ispat edilmesi gerektiğini, iş yerinde uygulanan izin ve vardiya yönteminin tüm fabrika çalışanına eşit olarak uygulandığını, farklı iş bölümü yapıldığına, daha ağır şartlarda ve kötü muamele ile sendikalı işçi çalıştırıldığına dair iddiaların gerçeği yansıtmadığını, davacının da dahil olduğu işten ayrılan işçilerden hiçbirinin sendikal bir nedene dayanmadığını belirtilerek, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

II. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının davalı işyerinde çalışırken sendika üyesi olduğu, davacı ile beraber başka

işçilerin de sendikal baskı nedeniyle iş akitlerini feshettikleri, davalı işyerinde 2019 yılı Ocak ayında 39, Şubat ayında 18, Mart ayında 6 işçinin sendika üyesi olduğu, 62 işçinin sendika üyeliğinin devam etmediği, davalı işyerinde sendikalaşma sürecinin dava konusu edilmiş olması ve davacı ile aynı süreçte iş akitlerine aynı gerekçeyle son veren işçilerin sendikaya üye olması ve davalı işveren tarafından davalı işyerinde sendika örgütlenmesine son vermek amacıyla çalışan işçiler üzerinde yaptığı baskı nedeniyle davacının iş sözleşmesine son verdiği, davacı tarafından yapılan feshin sendikal nedenle yapıldığı gerekçesiyle hesap uzmanı bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

III. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İleri Sürülen İstinaf Sebepleri

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacı dahil olmak üzere diğer işçilerin sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi sebebiyle Bolu Cumhuriyet Başsavcılığı'na yaptıkları başvurular sonucunda takipsizlik kararı verildiğini, iş yeri hakkında İş Kanunu ve Sendikalar Kanununa aykırı davranılmaktan mahkumiyet, idari para cezası v.s. bulunup bulunmadığının araştırılmadığını, davacı tanıklarının beyanlarında yer alan sendikal işçilerin cezalandırılmak amacıyla farklı bölümlere gönderildiği iddiasının yersiz olduğunu, tüm işçilerin hizmet akitlerinde “işverenin göstereceği görevleri yerine getirmek“ maddesi bulunduğunu, işverenin sendikal olmayan işçiler hakkında görev değişikliği yapabileceksen sendika üyesi işçinin, işverenden aldığı tüm talimatların sendikal baskı olarak kabul edilmesinin tutarlı olmadığını, davacı tanıklarının işveren aleyhine aynı gerekçelerle açmış buldukları davalar olup beyanlarına itibar edilemeyeceğini, davacının sosyal yardımlar konusunda ayrıma uğradığı iddiasının kanıtlanamadığını, fesih döneminde davalı işverenin yan ürünlerinin üretimini yaptığı Arçelik Fabrikasının çok sayıda işçi çıkarttığını, bu nedenle davalı iş yerinde de işçi sayısının azaltılması zorunluluğu doğduğunu, aynı dönemde iş yerinden ayrılan işçilerin çoğunun sendika üyesi olmadıklarını, iş akdi sonlanan sendikal olmayan işçilerin araştırılmadığını, davacının sendika üyelik tarihi tespiti ve fesih tarihi ile ilişkisinin karar gerekçesinde değerlendirilmediğini, davacı ve arkadaşlarının salt sendikal tazminata erişmek amacıyla kurgu yaratmaya çalıştıklarını, davacının gerçek iradesinin başka işyerinde çalışmak için işyerinden ayrılmak olduğunu ve kendisinden önce açılan davalara dayanarak sendikal tazminata ulaşmak amacıyla dava açtığının göz ardı edildiğini, yargılama süresince bilirkişi incelemesi yapılmadığını, hükmedilen tazminat miktarları için yapılan hesaplama ve kabul edilen brüt ücret miktarının ne olduğu açıklanmadığını, hüküm altına alınan tazminat miktarlarının birbiriyle çelişir görüldüğünü belirterek, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

IV. GEREKÇE VE DEĞERLENDİRME

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Taraflar arasında kıdem tazminatı ve sendikal tazminat hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

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 esas sayılı kararında, maddede yer alan “...fesih dışında...”ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline, yürürlüğün durdurulması isteminin koşulları oluşmadığından talebinin reddine karar verilmiştir.

Somut olayda, davacı işçi, sendikal baskı ve ayrımcılık sebebiyle iş akdini 22/05/2019 tarihli yazılı fesih bildirimini ile haklı nedenle feshettiğini iddia etmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı iş yerinde 2019 yılı Ocak ayında sendikal örgütlenme çalışmalarının başladığı, 8 işçinin bu dönem öncesinde sendikaya üye olduğu, 2019 Ocak ayında 39, Şubat ayında 18, Mart ayında 6 işçinin sendikaya üye olduğu, bu şekilde sendika üyesi olan işçi sayısının 71'e ulaştığı, 2019 yılı Ocak ayında 2, Şubat ayında 1, Mart ayında 42, Nisan ayında ise 10 işçinin sendika üyeliğinden istifa ettiği, yeni üye olan işçi bulunmadığı, sendikal olup işten çıkartılan 15 işçinin bulunduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın 28/06/2019 tarih ve 9198-İNC-14/9676-İNC-18 sayılı teftiş raporunda davacı ve bir kısım işçiye işverenlik tarafından sendikal baskı yapıldığı tespitine yer verildiği, tanık anlatımlarda sendikal baskıya ilişkin somut bilgilerin bulunduğu, bu durumda feshin sendikal sebebe dayandığı hususunun davacı tarafça ispatlandığı anlaşılmakla, kıdem tazminatı ve sendikal tazminatın hüküm altına alınması isabetlidir.

Sendikal baskı iddiasını doğrulayan davacı tanıklarından Seydi Çakmak'ın işveren aleyhine aynı yönde davası bulunmadığı gibi sendikal baskının iş müfettişi raporu ile de tespit edildiği, emsal dosyalarda sendikal tazminata karar verildiği anlaşılmakla, davacının iddiasını sırf husumetli tanık anlatımları ile ispatlandığından söz edilemez.

SGK hizmet dökümüne göre davacının 22/05/2019 tarihinde iş akdini feshettikten sonra 01/10/2019 tarihinde dava dışı Arçelik Anonim Şirketi'nde iş başladığı sabit olup feshin başka iş yerinde işe başlamak amacıyla yapıldığı iddiasının dayanağı bulunmamaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinde, sendikal tazminatın en az işçinin bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği öngörülmüştür. Yasa da öngörülen miktar alt sınır olup, üst sınır hakkında bir miktar belirtilmemiştir. Bu tür bir düzenlemede alt sınırdan tazminatın hüküm altına alınması Yargıtay'ın istikrar kazanan uygulamasıdır. Mahkemece, Yargıtay uygulamasına aykırı olarak ve davacının kıdemi gerekçe gösterilerek bir yıllık ücret tutarında sendikal tazminat yerine, istek gibi hükme esas alınan bilirkişi raporu ile on üç aylık ücret tutarında belirlenen tazminata karar verilmesi hatalı ise de bu yönde açık istinaf itirazı bulunmadığı anlaşılmalı hataya işaret etmekle yetinilmiştir (Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 25/11/2019 tarih ve 2019/2841 esas, 2019/20824 sayılı kararı).

V. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 353/1-b-1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

2-492 sayılı Harçlar Kanunu hükümlerine göre alınması gerekli 4.290,12 TL istinaf harcından peşin alınan 1.073,00 TL harcın mahsubu ile bakiye 3.217,12 TL harcın davalıdan tahsili ile Hazineye irat kaydedilmesine,

3-Davalı tarafın yapmış olduğu istinaf giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

4-Davalı tarafça yatırılan avansın kullanılmayan kısmının kararın kesinleşmesinden sonra yatırıma iadesine,

5-6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 333, 359/4 ve 492 sayılı Harçlar Kanunu 28/1-a, 31, 130 maddesi hükümlerine göre kararın tebliği ile harç ve gider avansı tahsil / iade işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

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

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 362/1-a maddesi gereğince kesin olmak üzere oybirliği ile karar verildi.