

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. STK/23

T.C  
ANKARA  
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ  
34. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/1594

Karar No. 2023/1779

Tarihi: 17/07/2023

- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÜVENCESİ  
●İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN RIZASI OLMADAN İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLEMEYE-CEĞİ  
●TEMSİLCİNİN İŞYERİ DEĞİŞTİRİLMESİ KARARININ DURDURULMASI İÇİN TEDBİR KARARI VERİLEBİLECEĞİ

**ÖZETİ:** İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır." düzenlemesi bulunmaktadır.

Davacının cevap dilekçesi ve dosya kapsamından sendika işyeri temsilcisi olduğu ihtilafsızdır.

Dava disiplin kurulu kararının iptali istemine ilişkin olmakla istenilen tedbir HMK'nun 389. Maddesi kapsamında değerlendirilmesi isabetli ise de, talebin reddi hatalıdır. Açık yasal düzenleme dikkate alındığında sendikal güvencenin korunması ve tedbirin uygulanabilirliğinin sağlanması açısından talebin kabulü ile yasa gereği işlemin yargılama sonuna kadar durdurulmasına dair tedbir kararı verilmek üzere dosyanın iadesi gerekmiştir.

İhtiyati tedbir talebinin reddine ilişkin ara karara karşı yapılan istinaf başvurusunun öncelikle yapılan incelemesinde;

Davalı vekilince, davacının 2011 yılından beri davalı Bakanlık Kırklareli İl Tarım ve Orman Müdürlüğü emrinde çalışan bir işçi olduğunu davacının Tarım İş

**Sendikası üyesi olduğunu, aynı zamanda sendikanın baş temsilcisi olduğunu, davacının davalı Bakanlık adına TÜHİS ile müvekkil sendika arasında imzalanarak yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinden yararlandığını, davacının Malatya İl Tarım ve Orman Müdürlüğüne 08/05/2023 tarihinde naklinin gerçekleştirildiğini, bu görevlendirmenin öncesinde davacının rızasının alınmadığını, davalı idarenin rızası dışında davacıyı il dışı işyeri değişikliği işleminin dava sonuçlanıncaya kadar yürürlüğünün durdurulmasını, yasa ve toplu iş sözleşmesi hükmüne aykırı olarak tespit edilen disiplin kurulu kararının iptalini talep ve dava etmiştir. Davalı vekili cevap dilekçesinde; yapılan işlemin hukuka uygun olduğunu savunmuştur.**

Mahkemece, Davacı vekili her ne kadar dava dilekçesi ile yürürlüğün durdurulmasını talep etmiş ise de, hukuki nitelendirmenin hakime ait olduğu ve adli yargıda yürürlüğün durdurulması müessesesi bulunmadığı dikkate alınarak talebinin ihtiyati tedbir talebi olarak değerlendirilerek;

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "ihtiyati tedbirin şartları"na ilişkin 389/2. maddesinde; "Mevcut durumda meydana gelebilecek bir değişme nedeniyle hakkın elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşacağından ya da tamamen imkânsız hâle geleceğinden veya gecikme sebebiyle bir sakıncanın yahut ciddi bir zararın doğacağından endişe edilmesi hâllerinde, uyumsuzluk konusu hakkında ihtiyati tedbir kararı verilebilir" düzenlemesi bulunmaktadır.

Aynı Kanununun 390/3. maddesinde ise; "Tedbir talep eden taraf, dilekçesinde dayandığı ihtiyati tedbir sebebinin ve türünü açıkça belirtmek ve davanın esası yönünden kendisinin haklılığını yaklaşık olarak ispat etmek zorundadır" hükmü yer almıştır.

Türk Hukuku'nda asıl davanın sonucunun ihtiyati tedbir yolu ile öne çekilmesi yasağı hakim görüşü olarak kabul edilmektedir. Kabul edilen hakim görüşüne göre tedbir kararından çıkacak hukuki sonucun içerik itibarıyla asıl davadaki hukuki sonucun gerisinde kalması, daha azını teşkil etmesi gerekir. Hakime tedbir içeriğinin belirlenmesinde tanınan hareket serbestisi de davanın esasını çözer tarzda karar verilemeyeceği ilkesi ile sınırlandırılmaktadır. Bu ilke tedbir kararlarının geçicilik niteliğinden hareket edilerek; ayrıca, bu türden kararların ancak tam ispat seviyesinde bir inceleme ile verilebileceği, yaklaşık ispatın yeterli gelmeyeceği, eda tedbirinin telafisi imkansız zararlar ortaya çıkarabileceği belirtilerek gerekçelendirilmektedir (Bkz. Yard. Doç. Dr. Evrim ERİŞİR. Geçici Hukuki

Korumanın Temelleri ve İhtiyati Tedbir Türleri, XII Levha Yayınları, İstanbul 2013, s. 384, 385). Yargıtay uygulamalarına göre de, mahkemece davanın ve uyuşmazlığın esasına halleder şekilde ihtiyati tedbir kararı verilmesi mümkün değildir (Yargıtay 13. Hukuk Dairesi'nin 21.03.2012 tarih ve 2012/2615 Esas, 2012/7420 Karar, Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 30.05.1989 tarih ve 1989/3097 Esas, 1989/3291 Karar, Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin 16.06.1975 tarih ve 1975/3743 Esas 1975/7667 Karar sayılı kararları). Bu gerekçelerle ve dosyanın ön inceleme aşamasında olduğu da gözönünde bulundurularak ihtiyati tedbir talebinin reddine" karar verilmiştir.

Davacı vekili istinaf başvuru dilekçesinde, işçinin iş değişikliği kararının davanın seyri sırasında geri dönülemez zararlara yol açacağını, kanunun açık hükmü gereği yürütmenin durdurulması talebinin kabulü gerektiğini ihtiyati tedbir talebinin reddine ilişkin kararın kaldırılarak talebinin kabulüne karar verilmesi talebi ile istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

### **GEREKÇE:**

İncelemeye konu Ankara 4. İş Mahkemesinin 2023/255E sayılı dosyasında davacı Orkun Canlı tarafından Tarım ve Orman Bakanlığına karşı Disiplin Kurulu Kararının İptali ile telafisi imkansız zararlara yol açacağından nakle ilişkin yürütmenin durdurulmasını talep etmiştir.

6100 sayılı HMK'nun 389.maddesinde "Mevcut durumda meydana gelebilecek bir değişme nedeniyle hakkın elde edilmesinin önemli ölçüde zorlaşacağından ya da tamamen imkansız hale geleceğinden veya gecikme sebebiyle bir sakıncanın yahut ciddi bir zararın doğacağından endişe edilmesi hallerinde, uyuşmazlık konusu hakkında ihtiyati tedbir kararı verilebilir" hükmü düzenlenmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin,

"İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

Madde 24 – (1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.

Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

...

4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır." düzenlemesi bulunmaktadır.

Davacının cevap dilekçesi ve dosya kapsamından sendika işyeri temsilcisi olduğu ihtilafsızdır.

Dava disiplin kurulu kararının iptali istemine ilişkin olmakla istenilen tedbir HMK'nun 389. Maddesi kapsamında değerlendirilmesi isabetli ise de, talebin reddi hatalıdır. Açık yasal düzenleme dikkate alındığında sendikal güvencenin korunması ve tedbirin uygulanabilirliğinin sağlanması açısından talebin kabulü ile yasa gereği işlemin yargılama sonuna kadar durdurulmasına dair tedbir kararı verilmek üzere dosyanın iadesi gerekmiştir.

Talebin ve tedbirin niteliği dikkate alındığında teminat alınmayacağı açıktır.

Sonuç olarak; davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile işyeri değişikliği işleminin dava sonuna kadar tedbiren durdurulması yönünde karar verilmek üzere ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak dosyanın iadesine ilişkin aşağıdaki şekilde hüküm oluşturulmuştur.

**HÜKÜM:** Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Dacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile Ankara 4. İş Mahkemesinin 2023/255 E. sayılı kararının HMK'nın 353/(1) a) 6. maddesi gereğince KALDIRILMASINA,

2-Dosyanın davanın yeniden görülmesi için mahkemesine İADESİNE,

3-Peşin alınan istinaf karar harçlarının yatırına iadesine,

Dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda HMK'nın 353/ (1) a) maddesi gereğince 17/07/2023 tarihinde KESİN olmak üzere oy birliği ile karar verildi.