

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. STK/24

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

Esas No. 2024/747

Karar No. 2024/1352

Tarihi: 12/06/2024

- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÜVEN-  
CESİ
- İŞYERİ SENDİKA SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞ-  
MESİNİN HAKLI NEDEN OLMADIKÇA SONA  
ERDİRİLEMeyeCEĞİ
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN RIZASI  
OLMADAN GÖREV VE İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİ-  
LEMEYECEĞİ
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİNİN GÜVEN-  
CESİNİN 4857 SAYILI İŞE İADE KURAL-  
LARINDAN FARKLI OLDUĞU
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİNİN İŞE İADE  
DAVASINA 6356 SAYILI YASA HÜKÜMLERİNE  
GÖRE BAKILMASI GEREKTİĞİ

**ÖZETİ** Sendika işyeri temsilcisi ve amatör sendika yöneticisi için getirilen bu düzenleme, onlar için güvence getiren özel bir düzenlemedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerde feshin geçersizliği, geçersiz bir fesih işlemine bağlanırken, sendika işyeri temsilcileri ve son fıkra gereği amatör yöneticiler için feshin haksız olması, haklı nedene dayanmaması yeterli kabul edilmektedir. Kısaca sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi ancak haklı neden olduğunda feshedilmelidir. Bu kişiler açısından geçerli neden feshin geçersizliğini ortadan kaldırmayacaktır.

Diğer taraftan sendika temsilcileri için boşta geçen süre için 4857 İş Kanunu'ndaki 4 aylık azami süre sınırlaması kaldırılmış ve temsilcilik süresini

aşamamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği belirtilmiştir. Temsilcilik veya yöneticilik süresini aşmayacak boşa geçen süre için ödenecek ücret ve haklar İş Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine işe başvuru şartına da bağlı değildir.

Ayrıca en temel farklılıklarından biri temsilci veya amatör yönetici işe başlatılmak için başvurduğunda, başlatılmadığı takdirde işe başlatmama tazminatı yerine iş ilişkisinin başvurma ile devam ettiği kabul edilerek temsilcilik veya yöneticilik görevi süresince ücret ve diğer haklarının ödenmesinin öngörülmesidir. Ayrıca işe başvuru süresi 4857 sayılı İş Kanunu'nda 10 iş günü iken, bu süre sendika temsilcisi veya amatör yönetici için 6 iş günü olarak belirlenmiştir.

Belirtmek gerekir ki temsilci veya yöneticinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, yasanın düzenlemesi gereği feshin sonucuna bağlandığı için talep olsun veya olmasın, boşa geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir. Bu düzenleme taleple bağlılık kuralının istisnasıdır.

Somut uyuşmazlıkta, dava dilekçesi, tanık beyanları, TES-İŞ Sendikası 01.03.2023 tarihli yazı cevabı ve ekleri ile davalı savunmalarının kapsamından (açık itirazı bulunmadığı) davacının yetkili sendika iş yeri (Akyazı) temsilcisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu halde davacının iş akdinin görev yeri değişikliğini kabul etmemesi nedeniyle feshi açıkça geçersiz olup; davalı ile dava dışı SETA şirketi arasındaki sözleşmelerin kapsamı ile tanık beyanlarına göre davacının asıl işveren sıfatı ile 01.07.2024 tarihinde başlayan çalışmalardan sorumlu olduğu, hizmet süresine ilişkin istinafin yerinde olmadığı görülmektedir.

İlk Derece Mahkemesinden verilen karara karşı istinaf yasa yoluna başvurulmuş ve dosya Dairemize gönderilmiş olmakla; dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda;

#### **TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ**

**Davacı vekili dava dilekçesi ile;** müvekkilinin 01/07/2013 tarihinde davalı iş yerinde sigorta girişinin gözüktüğünü, ancak asıl işe başlama tarihinin davalı iş

veren bünyesinde alt işveren olarak bulunan Se-Ta İnşaat Elektrik San ve Tic Ltd. Şti'nde 01/07/2004 olduğu, bu nedenle gerçek kıdem süresinin 01/07/2004 ile iş aklının davalı işverenlikçe fesih edildiği 10/10/2022 tarihleri arasında olduğunu, müvekkilinin en son vardiya amiri olarak çalıştığını, müvekkilinin çalıştığı iş yerinde TES-İŞ Sendikasının İş Yeri Sendika temsilcisi olduğunu, müvekkilinin işten çıkarmak isteyen davalı işverenin müvekkilinin yerini değiştirmek istediğini, bunun için kendisine görev ve görev yeri değişikliği bildirimini imzalatılmak istendiğini, ancak müvekkilinin bunu kabul etmediğini yazılı olarak şerh düştüğünü bunun üzerine de davalı işverenin; aynı gün hiçbir şekilde müvekkilinin sözlü ya da yazılı savunması alınmadan iş aklını fesih ettiğini, yapılan feshin geçerli de olmadığını, davalı şirketin müvekkilin sözleşmesinde esaslı değişikliğe gittiğini, müvekkilinin Akyazı ilçesinde vardiya amiri olarak çalışmakta iken Adapazarı ilçesine şebeke operasyon görevlisi olarak gönderilmeye çalışıldığını, söz konusu yer ve görev değişikliğinin hem müvekkilinin kıdem ve tecrübesindeki bir çalışan için tenzili rütbe sayılacağını hem de vardiya amiri olarak müvekkilinin almakta olduğu ek ödenince ve sosyal haklardan mahrum kalmasına sebebiyet vereceğini, müvekkilinin ücretinde azalma olacağını, 6856 Sayılı Kanun 24 / 3 Maddesi gereğince; fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak müvekkiline ödenmesini talep ettiğini; ayrıca müvekkilinin başvuruya rağmen işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edilmesi ve bu talepleri için şimdilik 10.000,00 TL belirsiz alacaklarının fesih tarihinden itibaren işleyecek en yüksek yıllık banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınarak müvekkiline ödenmesini, davalı işverenin işe iade kararını yerine getirmemesi durumunda müvekkilinin kıdemi de göz önünde tutularak en az 4, en fazla 8 aylık giydirilmiş brüt ücreti tutarında işe iade etmeme tazminatının tespitini talep ve dava etmiştir.

**Davalı vekili cevap dilekçesi ile;** zamanaşımı itirazında bulduklarını, davacının iddiasının aksine 01/07/2004 yılından beri davalı iş yeri bünyesinde çalışmasının söz konusu olmadığını, davacı taşeron firma bünyesinde işe başladığını, sonrasında davacının, müvekkili şirket bünyesinde 01/07/2013 tarihinde belirsiz süreli iş sözleşmesini imzalayarak çalışmaya başladığını, davacının beyan ettiği SETA isimli şirket ile müvekkili iş yeri arasında asıl-alt işveren ilişkisi vs. gibi bir durum bulunmadığını, müvekkili şirketin, davacının SETA isimli şirkette çalışmaya başladığı 01/07/2004 tarihinden itibaren sorumlu olduğu iddiasının mesnetten yoksun olduğunu, davacının iş aklının müvekkili şirket tarafından feshin son çare olma prensibine uygun olarak 10/10/2022 tarihinde yasal hakları ödenmek suretiyle feshedildiğini, davacının görev/yer değişikliklerini daha önce kabul etmekle birlikte 10/10/2022 tarihinde yapılan görev/yer değişikliği bildirimini kabul etmediğini, müvekkili iş yerinin Sakarya, Kocaeli, Düzce ve Bolu illerinde faaliyet gösterdiğini, bu illerde bulunan iş yerleri arasında daha öncede

geçici veya sürekli olarak görevlendirmeler yapıldığını ve çalışanlar tarafından gerekçesi açıklanan bu görev değişikliklerinin imzalanana sözleşme gereği kabul edilmesi gerektiğini, davacı ile müvekkili şirket arasında akdedilen belirsiz süreli sözleşmesinin 3. maddesinde; “ .... İşverenin Sakarya, Kocaeli, Bolu veya Düzce il sınırları içinde veya gerek Sakarya, Kocaeli, Bolu, veya Düzce il sınırları dışında olan işyerlerinde ve gerekse Sakarya, Kocaeli, Bolu veya Düzce dışında üstlendiği veya yerine getirdiği iş organizasyonlarında geçici veya daimi olarak görevlendirilmeyi kabul etmiştir.” şeklindeki düzenlemeyi içerdiğini, taraflarca imzalanan İş Sözleşmesi'nin 4. maddesi gereğince; “Personel işverenin kendisine görevlendireceği işleri, görevlendirileceği yerlerde yapmayı kabul ettiği için yine ihtiyaca göre geçici veya daimi olarak değiştirilebileceğini peşinen kabul etmiştir.” şeklinde madde içerdiğini, 10/10/2022 tarihli tebliğde müvekkili iş yeri tarafından alınan karar doğrultusunda görev/yer değişikliği teklifi yapıldığı belirtilmekle yapılan tebliğin gerekçesinin davacı tarafa iletilmiş olduğunu, davacının tarafına sunulan çalışma koşullarını kabul etmeyerek meydana gelen neticeye kendisinin sebebiyet verdiğini beyan ederek davanın öncelikle usulden aksi halde esastan reddini talep etmiştir.

### **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ**

Davacıya ait SGK kayıtlarının incelenmesinde; davacının; 01.07.2004-10.10.2022 tarihleri arasında davalı şirket nezdinde belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalıştığı, kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, işyerinde 30'dan fazla çalışan bulunduğu, *davacının iş akdi feshinin 10/10/2022 tarihinde olduğu, dava şartı arabuluculuk başvurusunun 20/10/2022 tarihinde olduğu, arabuluculuk son tutanağının 11/11/2022 tarihinde düzenlendiği, davanın 18/11/2022 tarihinde açıldığı görülmüştür. Bu hali ile yasada belirtilen süre içerisinde davanın açıldığı görülmüştür. (Davalı şirket tarafından dosyaya sunulan davalı şirket ile dava dışı Se-Ta İnşaat Elektrik Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi arasında imzalanan ihale evrakı tetkik edildiğinde; davalı şirket ile dava dışı şirket arasında asıl-alt işveren ilişkisi olduğu tespit edildiğinden, davacının işe giriş tarihi dava dışı Se-Ta İnşaat Elektrik Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi'nde çalıştığı tarih olan 01.07.2004 olarak belirlenmiştir.)*

Davalı işverence SGK'ya verilen sigortalının işten ayrılış bildirgesinde sigortalının işten ayrılış tarihi 10/10/2022, sigortalının işten ayrılış nedeni kodu "4" olarak bildirilmiştir. "4" nolu işten ayrılış kodunun; *"Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi"* olduğu anlaşılmış olup, davacının ücreti noktasında yazılı kayıtlara itibar edilmiştir.

Huzurdaki dava ile birebir bağlantılı olan Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10.Hukuk Dairesi'nin 12/10/2022 tarihli2022/1585E.- 2022/1841K. sayılı ilamında; *"...Dosya içeriğine göre, davacının iş yerinde Gerede şebeke operasyon görevlisi olarak çalıştığı, davacının şirket çalışanı olmanın avantajını kullanarak şirket dışında şirketin faaliyet alanıyla ve kendi mesleği ile ilgili özel iş yapması nedeniyle disiplin kurulu kararıyla altı yevmiye kesim ve görev yerinin Mudurnu olarak değişikliğine karar verildiği, davacının görev yeri*

değişikliğini kabul etmemesi nedeniyle iş akdinin 27/08/2021 tarihli fesih bildirimiyile 4857 sayılı Yasa'nın 22. maddesine istinaden feshedildiği anlaşılmıştır.

Taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin 3. maddesinde, "Personel Sakarya, Bolu, Gerede iş yerinde çalışacak olup ancak işverenin Sakarya, Kocaeli, Bolu veya Düzce il sınırları içinde veya Sakarya, Kocaeli, Bolu veya Düzce il sınırları dışında olan işyerlerinde, açacağı yeni işyerlerinde veya Sakarya, Kocaeli, Bolu veya Düzce il sınırları içinde ve gerekse Sakarya, Kocaeli, Bolu veya Düzce dışında üstlendiği veya yerine getirmekte olduğu iş organizasyonlarında geçici veya daimi olarak görevlendirilmeyi kabul etmiştir" düzenlemesine yer verilmiştir.

Öte yandan Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası ile Sakarya Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi arasında 01/03/2019-31/12/2021 tarihlerinde geçerli İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 58. maddesinde "İşçilerin aynı işverene bağlı ve belediye (Büyükşehir) hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre yolda üç ayı geçemez." düzenlemesine yer verilmiştir.

İş Kanunu'nun 22. maddesinde çalışma koşullarında değişiklik prosedürü açıklanmıştır. Esaslı değişiklik halinde işçinin yazılı olarak değişikliği kabul etmemesi durumunda değişikliğin işçiyi bağlamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 58. maddesinde, işçinin belediye hudutları dışında bir yere nakli halinde yazılı izninin alınacağı açıklanmıştır.

Davacı işçinin 8 yıl süreyle Bolu Gerede'de çalıştığı anlaşılmaktadır. İşçinin rızası hilafına belediye hudutları dışındaki iş yerinde çalıştırılmak istenmesi, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişikliği oluşturur. Değişiklik geçerli bir nedene dayanmış olsa da işçi açısından toplu iş sözleşmesinin 58. maddesi koşulları uygulanır. Davacının işverence yapılan değişikliği kabul etmemiş olması işverene haklı fesih imkânı vermez (Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 21/05/2013 gün, 2011/10760 esas, 2013/15248 sayılı kararı).

Keza fesih bildiriminden, davacının bir başka yere naklinin ihtiyaca binaen olmadığı, işyerindeki olumsuz davranışlarından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda da iş sözleşmesinde işverene tanınan nakil yetkisinin objektif olarak kullanılmadığı anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını ispatlayamayan işverenin yaptığı feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından, işe iade davasının kabulü isabetlidir..." gerekçeleri yer almıştır.

Dava konusu olayda davacının, TES-İŞ Sendikası'nda temsilci olduğu, davacıya görev yeri değişikliği yazısının 10/10/2022 tarihli yazıyla gönderildiği ve davacının ise görev yeri değişikliğini kabul etmediği anlaşılmaktadır. İşyeri yönetmeliği ve iş sözleşmesinde işverene tanınan görev yeri değişikliği yetkisi işletmenin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplere dayalı olması yönüyle sınırlandırılmış olup, davalı işverence görev yeri değişikliğini zorunlu kılan objektif nedenlere ilişkin herhangi bir delil ibraz edilmemiştir. Davacı işçi, çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan işyeri değişikliğini kabul etmemekle, yasal hakkını kullanmıştır. Dosya kapsamından ve yukarıda alıntısı yapılan istinaf ilamından, davacının, görev yeri değişikliğinin ölçülülük ve orantılılık ilkesine aykırı

olduğu kanaatine varılarak davalının geçerli nedenle görev yeri değişikliği yapıldığı iddiasına itibar edilememiştir.

Bununla birlikte davacı işçi ile davalı işveren arasında yapılan belirsiz süreli iş sözleşmesinin 3. ve 4. maddelerinde öngörülen işyeri değişikliğine ilişkin hükümlerin kabul edilebilmesi için, işyeri değişikliği nedeniyle çalışma koşullarının davacı işçi aleyhine esaslı olarak değişmemesi gerektiğinden, iş akdi feshinin geçerli nedenle yapıldığı iddiası işverence ispat edilemediği kanaatine varılarak davacının işine iadesine karar vermek gerekmiştir. (Mahkeme huzurunda dinlenen davacı tanık beyanlarından dahi davacının iş akdinin iddia edildiği gibi sendika temsilcisi olması nedeniyle feshedildiği ispatlanamamıştır.)

Davacının iş akdi yukarıda izah edildiği üzere haklı veya geçerli neden olmaksızın feshedildiğinden davanın kabulüne, davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, davacının kıdemi ile fesih nedeni göz önüne alınarak, denetime ve hüküm tesis etmeye elverişli bilirkişi raporları doğrultusunda işe başlatmama ve boşta geçen tazminat miktarları tespit edilip aşağıdaki şekilde davanın kabulüne karar verilmiştir gerekçesiyle;

1-Davanın kabulüne,

2-Feshin geçersizliğine ve davacının, davalı Sakarya Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi nezdinde işe iadesine,

3-Davacının yasal süresi içinde, başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak taktiren davacının 6 aylık ücret tutarının brüt 55.890,00-TL olarak belirlenmesine,

4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içerisinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları olarak brüt 62.259,96-TL'nin davalıdan tahsilinin gerektiğinin tespitine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

5-Brüt alacaklar yönünden yasal kesintilerin infaz aşamasında nazara alınmasına karar verilmiştir.

### **İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ**

**Davacı vekili istinaf dilekçesinde;** dava dilekçesindeki taleplerinin açık olduğunu; davacının sendika temsilcisi olduğunu; boşta geçen süre ücreti olarak "fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının da ödenmesi" şeklinde hüküm kurulması gerekirken herhangi bir işe iade davası gibi 4 aylık boşta geçen süre ücretine hükmedildiğini, bu durumun açıkça usul ve yasaya aykırı olduğunu, yapılan yargılama içinde alınan bilirkişi raporlarına karşı süresi içerisinde itirazlarının da boşta geçen süre ücretine yönelik talebi ısrarla tekrarlanmasına rağmen ve bu yönde inceleme talep edilmesine rağmen tüm taleplerinin gerekçesiz şekilde reddedildiğini, taleplerinin göz ardı edildiği ve

hükümde bu talebe yönelik, üstelik dava kabul edilmiş olmasına rağmen tek bir beyan olmadığının görüldüğünü belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

**Davalı vekili istinaf dilekçesinde;** davacının iş akdinin kendisine yöneltilen görev yeri değişikliği bildirimini kabul etmemesi üzerine tüm yasal hakları ödenmek suretiyle 10.10.2022 tarihinde feshedildiğini, söz konusu neticeye davacının kendisinin sebebiyet verdiğini, dolayısıyla işe iade talebinin kabulününusul veyasaya aykırı olduğunu, davacı müvekkili şirket bünyesinde 01/07/2013 tarihinden itibaren imzalanan belirsiz süreli sözleşme ile çalışmaya başladığını, davacı tarafına yapılan görev/yer değişikliklerini daha önce kabul etmekle birlikte 10/10/2022 tarihinde yapılan görev/yer değişikliği bildirimini de kabul etmediğini, müvekkili şirketin yönetim hakkı, davacı ile akdedilen iş sözleşmesi ile açıkça düzenlendiğini, davacı tarafından da müvekkili şirketin yönetim hakkı tanındığını, herhangi bir keyfîlik söz konusu olmamakla birlikte bu hususta ispat yükü davacı tarafta olup davacı gerçekleştirilen bir ispat bulunmadığını, yerel mahkemece davacının müvekkili şirket nezdindeki çalışmasının 01.07.2004-10.10.2022 arasında olduğunun kabulü ile işe başlatmama tazminatının 6 ay olarak kabul edilmesinin yerinde olmadığını, işe başlatmama tazminatı yönünden (kıdeme esas süre; 01/07/2013-10/10/2022 alınmalıdır) iddia edildiği üzere davacının SE-TA inşaatta yapmış olduğu çalışma süreleri dikkate alınmaksızın belirleme yapılması gerektiğini, hükme esas alınan bilirkişi raporunda giydirilmiş ücrete dahil edilen tutarlar (sosyal ve aynı ödemeler, yemek ücreti, ikramiye vs.) süreklilik arz etmediği gibi zikredilen tutarların gerçeği yansıtmadığını, bu sebeple süreklilik arz etmeyen ödemelerin giydirilmiş brüt ücrete dahil edilmek suretiyle davacının ücretinin tespitinin yerinde olmadığını belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

### **DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE**

6100 sayılı HMK'nın 355/1 maddesi uyarınca başvuranın sıfatına göre istinaf sebepleri ve kamu düzenine aykırılık halleriyle sınırlı olarak yapılan incelemede;

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 24. Maddesi ile sendika temsilcileri için özel bir düzenleme getirmiş ve anılan maddenin son fıkrasında ise “madde hükümlerinin işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanacağı” belirtilmiştir.

Maddeye göre;

(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.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret

ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilığe atanma hâlinde de uygulanır.

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

(5) Bu Madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.”

Sendika işyeri temsilcisi ve amatör sendika yöneticisi için getirilen bu düzenleme, onlar için güvence getiren özel bir düzenlemedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerde feshin geçersizliği, geçersiz bir fesih işlemine bağlanırken, sendika işyeri temsilcileri ve son fıkra gereği amatör yöneticiler için feshin haksız olması, haklı nedene dayanmaması yeterli kabul edilmektedir. Kısaca sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi ancak haklı neden olduğunda feshedilmelidir. Bu kişiler açısından geçerli neden feshin geçersizliğini ortadan kaldırmayacaktır.

Diğer taraftan sendika temsilcileri için boşta geçen süre için 4857 İş Kanunu'ndaki 4 aylık azami süre sınırlaması kaldırılmış ve temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği belirtilmiştir. Temsilcilik veya yöneticilik süresini aşmayacak boşta geçen süre için ödenecek ücret ve haklar İş Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine işe başvuru şartına da bağlı değildir.

Ayrıca en temel farklılıklarından biri temsilci veya amatör yönetici işe başlatılmak için başvurduğunda, başlatılmadığı takdirde işe başlatmama tazminatı yerine iş ilişkisinin başvurma ile devam ettiği kabul edilerek temsilcilik veya yöneticilik görevi süresince ücret ve diğer haklarının ödenmesinin öngörülmesidir. Ayrıca işe başvuru süresi 4857 sayılı İş Kanunu'nda 10 iş günü iken, bu süre sendika temsilcisi veya amatör yönetici için 6 iş günü olarak belirlenmiştir.

Belirtmek gerekir ki temsilci veya yöneticinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, yasanın düzenlemesi gereği feshin sonucuna bağlandığı için talep olsun veya olmasın, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir. Bu düzenleme taleple bağlılık kuralının istisnasıdır.

Somut uyuşmazlıkta, dava dilekçesi, tanık beyanları, TES-İŞ Sendikası 01.03.2023 tarihli yazı cevabı ve ekleri ile davalı savunmalarının kapsamından (açık itirazı bulunmadığı) davacının yetkili sendika iş yeri (Akyazı) temsilcisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu halde davacının iş akdinin görev yeri değişikliğini kabul etmemesi nedeniyle feshi açıkça geçersiz olup; davalı ile dava dışı SETA şirketi arasındaki sözleşmelerin kapsamı ile tanık beyanlarına göre davacının asıl işveren



sıfatı ile 01.07.2024 tarihinde başlayan çalışmalardan sorumlu olduğu, hizmet süresine ilişkin istinafin yerinde olmadığı görülmektedir.

Dairemizce davacının sendika temsilcisi olduğu gözetilerek yeniden hüküm verilecektir.

Bu halde davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nin 353/1-b maddesinin (1) numaralı alt bendi uyarınca esastan reddine ;davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden davanın esası hakkında karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

**KARAR: Gereğesi açıklandığı üzere,**

**A-1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b.1 maddesi uyarınca ESASTAN REDDİNE,**

2-Alınması gereken 427,60 TL istinaf karar harcı davalı tarafından peşin olarak yatırıldığından bu hususta karar verilmesine yer olmadığına,

3-Davalı tarafından yapılan istinaf yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına, artan gider avansının ilk derece mahkemesi tarafından kendisine iadesine,

**B-1-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulüne, HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına,**

**2-Davanın KABULÜ İLE;**

a-İşverence yapılan feshin Geçersizliğine ve davacının İşe İadesine,

b-6356 sayılı Kanununun 24. maddesi gereğince; Davacının temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla; 10/10/2022 fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının davalı tarafından davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

c-6356 sayılı Kanununun 24. maddesi gereğince; Kararın kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içinde davacının işe başvurması şartıyla davalı işverence 6 işgünü içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücret ve diğer haklarının temsilcilik süresince davalı tarafından davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

3-Alınması gereken 427,60 TL harçtan davacı tarafından yatırılan 170,78 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 256,82 TL harcın davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

Yerel mahkemece yazılan harç tahsil müzekkeresinin infaz aşamasında dikkate alınmasına,

4-Ayrıca davacı tarafından yatırılan 170,78 peşin harç ve 80,70 başvurma harcı olmak üzere toplam 251,48 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine göre Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

6-Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde kendisine iadesine,

7-Davacı tarafından yapılan 1.604,50TL istinaf öncesi ve 140,00 TL istinaf sonrası olmak üzere toplam 1.744,50 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-Davalı tarafından yapılan 148,00 TL istinaf öncesi yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

9-Davacı bakımından hüküm tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre hesaplanan 17.900,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak kendisini vekil ile temsil eden davacıya verilmesine,

10-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından ayrıca vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

11-Taraflarca yatırılıp harcanmayan gider avansının karar kesinleştiğinde taraflara ilk derece mahkemesi tarafından iadesine,

12-Karar tebliği, harç tahsil müzekkeresi yazılması ve harç iadesi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddeleri uyarınca mahiyeti itibarıyla kesin olmak üzere ve oy birliği ile karar verildi. 12/06/2024