

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

T.C.
KONYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/398
Karar No. 2025/1176
Tarihi: 06/03/2025

- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH İDDİASINI İŞÇİNİN KANITLAMASININ GEREKTİĞİ
- İŞYERİNDE SENDİKA ÜYESİ İŞÇİLERİN ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİ
- SENDİKAL NEDENİN KANITLANAMAMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Davacı taraf her ne kadar davalı tarafça yapılan feshin sendikal nedene dayandığını ileri sürmüş ise de; davacının bu iddiasını destekler nitelikte ve özellikle sendika üyesi işçilerin işveren tarafından işten çıkartıldığına ilişkin bir uygulama olduğuna dair somut verileri ortaya koyamadığı, bu bağlamda tarafların iddia ve savunması, iş yerinde sendikalı olan işçilerin çalışmalarını sürdürmesi ve davacı tarafça feshin sendikal nedene dayandığı hususunun somut ve inandırıcı delillerle ispat edilememiş olması değerlendirildiğinde; tanık beyanları da dikkate alındığında davalı tarafça yapılan feshin sendikal nedene dayanmadığı anlaşılmış ve söz konusu sendikal tazminat alacak kaleminin hüküm altına alınması hatalı bulunmuştur.

İlk derece mahkemesince verilen karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere dairemize gelmiş olmakla dosya incelendi, yapılan müzakere sonunda, gereği düşünüldü;

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesi ile; Davacının 01.01.2012 tarihinde çalışmaya başladığını ve iş akdinin 12.08.2023 tarihinde davalı tarafından haklı ve geçerli bir

neden olmadan sendikal nedenle feshedildiğini, davalı şirketin amacının işçilerin sendika ve TİS hakkında yaralanmasının önüne geçmek olduğunu, davacının da üyesi olduğu Öz Gıda İş Sendikası tarafından davalı işverenlikte yürütülen sendikal çalışmalar sonucunda işçilerin toplu şekilde sendika üyesi olmaya başladığını, davacının da 08.08.2023 tarihinde sendikaya üye olduğunu, davacının iş sözleşmesinin sendikaya üye olması ve sendikasının yetki almasının önüne geçmek amacıyla feshedildiğini, işçilerin sendika üyeliklerinden istifaya zorlandığını, istifaya yanaşmayanların da iş sözleşmelerine sendikal nedenle son verildiğini, 11.08.2023-29.08.2023 arası 37 işçinin sendika üyeliğinden istifaya zorlandığını, davacının ücretinin bordroda gösterilen ve banka kanalıyla ödenen ücret olduğunu, günde 1 öğün yemek verildiğini, Ramazan ve Kurban bayramlarında da 1 maaş ikramiye verildiğini, servis imkanı da olduğunu beyanla, feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine, iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedilmesinin tespiti halinde tazminat miktarının 6356 sayılı kanunun 25.maddesi uyarınca müvekkilin 2 yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere brüt ücreti tutarında belirlenmesine, boşta geçen süreye ilişkin 4 aylık brüt ücretinin tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesi ile; davacının SGK'da gösterilen tarih ve ücretle çalıştığını, davacının ödenmeyen alacağı olmadığını, davacının son dönmelerde huzursuzluk çıkardığını ve amirlerinin verdiği işleri yapmak yerine onlarla sataşarak tahrik ettiğini, çalışma alanını izinsiz terk ettiğini, davacının iş akdinin İş Kanunu madde 25/II-h gereğince haklı nedenle feshedildiğini, davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasının gerçek dışı olduğunu, davalı şirketin çalışanlarından hangisinin sendikalı hangisinin olmadığı konusunda bilgi sahibi olmasının mümkün olmadığını, zamanaşımı itirazları olduğunu beyanla davanın reddini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince; " 1-Davanın KABULÜ İLE işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİ ile davalı şirket nezdinde DAVACININ İŞE İADESİNE,

2-Davacının işe iade için iş verene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar geçecek en çok 4 aylık boşta geçen süre ücreti olan brüt 87.294,68 TL ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin gerektiğinin tespitine,

3-Feshin sendikal nedenlerle yapıldığı anlaşıldığından 6356 sayılı yasanın 25/5 maddesi uyarınca davacının işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın davacının kıdemi nazara alınarak takdiren 1 yıllık ücreti karşılığı olan brüt 213.526,80 TL sendikal tazminatın davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

4-Davacının işe başlatılması halinde davacıya yapılan ihbar tazminatı ile kıdem tazminatı ödemelerinin boşta geçen süre alacağından mahsubuna, " şeklinde karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalı vekili istinaf dilekçesi ile; mevcut iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, mahkemece davacının işe iadesine karar verilmesi ve sendikal tazminat alacağına hükmedilmesinin hatalı olduğunu, davanın hukuki mesnetten yoksun olduğunu, husumetli tanık beyanı ile hüküm kurulduğunu, soyut deliller ile karar verildiğini beyanla kararın kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ve HUKUKİ SEBEPLER:

Dava, işe iade istemine ilişkindir

Mahkemece davacı taleplerinin kabulüne karar verilmiş, karara karşı davalı vekilince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

Dairemizce istinaf incelemesi HMK 355 ve 357. maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

İncelenen dosya kapsamına göre: davacının davalı bünyesinde 01.01.2012 - 12.08.2023 tarihleri arasında çalıştığı, çıkış kodunun kuruma 49 (işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi) olarak bildirildiği görülmüş,

Davacı işçinin 6 aydan fazla kıdeminin bulunduğu, belirsiz süreli iş akdi ile İş Kanunu kapsamında çalıştığı, davalı iş yerinde 30 işçiden fazla işçi çalıştığı konularında uyuşmazlık bulunmadığı, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğu, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığı, davanın son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki haftalık hak düşürücü süre içerisinde açıldığı belirlenmiştir.

Davalı vekili tarafından istinaf edilen kararda; dosya içeriğine, kararın dayandığı delillerle yasaya uygun gerektirici nedenlere, delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmaması, kamu düzenine aykırı bir hususun tespit edilmemiş olması, ispat yükü üzerinde olan davalının haklı veya geçerli fesih iddiasını ispatlayamaması, davacının SGK hizmet cetveline göre en az 6 ay kıdem şartını taşıması, arabuluculuk sürecinin başlangıç tarihi, (15.08.2023) son tutanak tarihi (23.08.2023) ve dava tarihi (05.09.2023) göz önüne alındığında dava koşullarının tamamının gerçekleşmiş olmasına göre yerel mahkeme kararının usul ve yasaya uygun olduğu değerlendirilmiş,

Ancak davacı taraf, hiçbir yazılı bildirim dahi yapılmadan haklı ve geçerli bir neden olmaksızın sendikal nedenlerle iş akdinin işveren tarafından feshedildiğini iddia etmiştir. Davalı taraf ise, davacının son zamanlarda görevi olan işleri yapması ve yapmaması gereken davranışların yapılmaması konusunda hatırlatma yapılmasına rağmen ilgili hatırlatmalara aykırı davrandığı, çalışma alanını izinsiz terk ettiği, ustabaşı tarafından bir çok kez sözlü olarak uyarılmasına rağmen kurallara aykırı davranışlarına devam ettiği sebepleri ile iş akdinin sonlandırıldığını, feshin sendikal nedene dayanmadığını savunmuştur.

Davacı taraf her ne kadar davalı tarafça yapılan feshin sendikal nedene dayandığını ileri sürmüş ise de; davacının bu iddiasını destekler nitelikte ve özellikle sendika üyesi işçilerin işveren tarafından işten çıkartıldığına ilişkin bir uygulama olduğuna dair somut verileri ortaya koyamadığı, bu bağlamda tarafların iddia ve savunması, iş yerinde sendikalı olan işçilerin çalışmalarını sürdürmesi ve davacı tarafça feshin sendikal nedene dayandığı hususunun somut ve inandırıcı delillerle ispat edilememiş olması değerlendirildiğinde; tanık beyanları da dikkate alındığında davalı tarafça yapılan feshin sendikal nedene dayanmadığı anlaşılmış ve söz konusu sendikal tazminat alacak kaleminin hüküm altına alınması hatalı bulunmuştur.

Yine taraflar arasındaki dava 05.09.2023 tarihinde açılmıştır. İşe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretlerinin parasal olarak belirlenmesi gerekmektedir. Dosyada bu yönde bilirkişi raporu alınmıştır.

Davacı davalı işyerinde 01.01.2012 - 12.08.2023 tarihleri arasında çalışmıştır. Yargıtay içtihatlarına göre 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesi öngörülmekte olup fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. Davacı işçinin işe başlatmama tazminatı kıdemine ve fesih nedenine göre 5 aylık ücreti tutarında belirlenmiştir.

Mahkemece yapılan bu yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden davalı vekilinin istinaf isteminin kabulü ile 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak yeniden karar verilmesi gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM : Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

I-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile hakkında istinaf başvurusunda bulunulan ilk derece mahkemesi kararının 6100 sayılı HMK'nu 353/1/b.2 maddesi gereğince düzelterek yeniden esas hakkında karar verilmek üzere ORTADAN KALDIRILMASINA,

1-Davanın KISMEN KABULÜ ile işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİ ile davalı şirket nezdinde DAVACININ İŞE İADESİNE,

2-Davacının işe iade için iş verene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar geçecek 4 aylık boşta geçen süre ücreti olan brüt 87.294,68 TL ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin gerektiğinin tespitine,

3-Davacının yasal süre içerisinde başvurmasına rağmen davalı şirket tarafından süresi içinde işe başlatılmaması halinde işe başlatmama tazminatının davacının kıdemi ve fesih sebebi dikkate alınarak takdiren 5 aylık ücreti olan brüt 88.969,50 TL tutarında olduğunun tespitine,

4-Davacının işe başlatılması halinde davacıya yapılan ihbar tazminatı ile kıdem tazminatı ödemelerinin boşta geçen süre alacağından mahsubuna,

5-Davacının sendikal tazminat talebinin REDDİNE,

5-Harçlar Kanunu uyarınca alınması gereken 615,40 TL karar ve ilam harcından davacı tarafından (dava sırasında) peşin yatırılan 269,85 TL harcın mahsubu ile bakiye 345,55 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

6-Arabuluculuk Kanununun m.18/A-(13) uyarınca Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan 1.600,00 TL arabuluculuk giderinin davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

7-Davacı için karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT uyarınca takdir edilen 30.000,00 TL nisbi vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

8-Davacı tarafından peşin ve başvuru harcı da dahil yapılan toplam 2.595,70 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

9-Davalı tarafından yargılama gideri yapılmadığından bu hususta karar verilmesine yer olmadığına,

12-Taraflarca yatırılan ve kullanılmayarak artan avansın karar kesinleştiğinde talep halinde yatırana iadesine,

III-İstinaf giderleri açısından;

a-Davalı tarafca yatırılan istinaf karar harcının talebi halinde iadesine,

b-İstinaf başvuru sırasında ödenen 1.169,40 TL istinaf yoluna başvuru harcının davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

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

d-HMK'nun 333. maddesi uyarınca kullanılmayıp kalan gider avansının olması durumunda sarf edene iadesine,

e-Kararın taraflara tebliği ve harç tahsil müzekkeresi yazılması işleminin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca mahiyeti itibarıyla KESİN olmak üzere 06/03/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi