

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

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
30. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1181
Karar No. 2025/1323
Tarihi: 22/05/2025

- İŞÇİLERİN BİREYSEL VEYA TOPLU İŞ HUKUKUNA DAİR BAZI HAKLARININ SAVUNULMASI İÇİN DEMOKRATİK VE BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKLARININ BULUNDUĞU
- BARIŞÇIL TOPLU DEMOKRATİK EYLEMİN İŞVERENE ÖZEL OLARAK ZARAR VERME KASTI İÇERMEMESİ VE ÖLÇÜLÜ OLMASININ GEREKTİĞİ
- İŞYERİNDE 9 İŞÇİNİN SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE ÖNCÜLÜK YAPMASI NEDENİYLE İŞTEN ÇIKARTILMIŞ OLMASI
- İŞÇİLERİN İŞTEN ÇIKARTMALARI GÖRÜŞMEK İÇİN DEMOKRATİK BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKLARINI KULLANDIKLARI
- İŞÇİLERİN BARIŞÇIL OLDUĞU DEĞERLENDİRİLEN TOPLU EYLEMLERİNİN İŞVERENE YÖNELİK HAK ARAMA AMACININ ÖTESİNE GEÇMEDİĞİ
- İŞÇİLERİN DEMOKRATİK VE BARIŞÇIL EYLEMLERİNİN KANUNSUZ GREV SAYILMAYACAĞI
- SENDİKAL NEDENLERLE GEÇERSİZ FESİH
- SENDİKAL TAZMİNAT

ÖZETİ Açıklanan uluslararası düzenlemeler ve yasal düzenlemeler çerçevesinde; işçilerin bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı haklarının savunulması

için demokratik ve barışçıl toplu eylem hakları bulunmakla birlikte, bu hakkın sınırsız şekilde kullanımı söz konusu değildir. Eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gereklidir.

(...)

Anayasa Mahkemesinin 18/09/2024 tarih 2022/14506 Başvuru numaralı kararında; Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine dair karar verildiği ve araştırılması gereken herhangi bir hususa değinmediği nazara alındığında; iddia, savunma, taraf tanık anlatımları, dosyaya sunulan bilgi ve belgeler, SGK müfettiş raporu, hukuki denetimden geçerek kesinleşen mahkeme kararları, bilirkişi raporu, kamera kaydı çözüm kayıtları, Anayasa Mahkemesinin 18/09/2024 tarih 2022/14506 başvuru sayılı kararı ve tüm dosya kapsamına göre; davalı işyerinde ilk olarak 2016 yılında Türk Metal Sendikasının yetki tespit yazısını aldığı, işverenlik tarafından yetki tespitine yapılan itirazın 2018 yılı tespit sürecinde istifa eden işçilerin tekrardan üyelik başvurusunda bulunduğu, iş sözleşmesi 20.02.2020 tarihinde sona erdirilen (seri dosyalar kapsamında davacı olmayan) 9 işçinin sendika öncüsü oldukları, ilk toplu eylemin 17.02.2020 tarihinde iş sözleşmesi sona erdirileceği diğer işçilerce duyulan S.Ö. ve E.Ç. isimli işçilerin durumlarının yönetimle görüşme amacıyla yapıldığı, bu görüşmede işverenin açıkça sendika istemediğini işçilere belirttiği, işçilerin işten çıkartılmayacağını duyulması üzerine toplu eylemin sona erdirildiği, davaya konu ikinci toplu eylemin iş sözleşmesi sona erdirilen 9 işçinin işe tekrardan alınması amacıyla yapıldığı, işverenin bu işçilerin sendika öncüsü olması sebebiyle işe tekrar alınma talebini reddettiği, işçilerin bu toplu eylemi birkaç günden fazla sürdürdükleri, davacı ve seri dosya kapsamındaki diğer davacı işçilerin feshe konu eylemleri sırasında işverenin işlerine engel oldukları ve iş yerinde üretimde kayıp yaşandığı ve bunların telafi edilmediği hususlarının davalı yanca ispat edilemediği, işçilerin barışçıl olduğu değerlendirilen toplu eylemlerinin işverene yönelik hak arama amacının ötesine geçmediği, işçilerin bu eylemlerinin kanunsuz grev sayılmayacağı kanaatine ulaşılmıştır. Bu kapsamda davalı savunmasına değer verilememiş olup dosyaya yansıyan olayların kronolojik sırası da düşünüldüğünde davalı işverenin iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin iş sözleşmelerini sendikal nedenle feshettiği, davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla; Dairemizce davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi dolayısıyla sendikal tazminata hükmedilmesi gerektiği kanaati ile davanın kabulü ve davacının işe iadesi yönünde aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

İlk Derece Mahkemesince verilen karara karşı davalı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere Dairemize gönderilmiş olup dosya incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davalıya ait iş yerinde çalışan işçilerin sendikal örgütlenme ile Türk Metal Sendikasına üye olmak ve sendikal yetkiye ulaşmak istediklerini, fakat örgütlenme dönemi içerisinde davalı işverenin, sendikal faaliyetlerin önüne geçmek amacıyla sendika üyesi işçilerin iş sözleşmelerini feshettiğini, 20/02/2020 tarihinde 9 işçinin, 26/02/2020 tarihinde 56 işçinin ve 28/02/2020 tarihinde 11 işçinin iş sözleşmesinin feshedildiğini, müvekkilinin iş sözleşmesinin 26/02/2020 tarihinde feshedildiğini, müvekkilinin davalı iş yerinde 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde yazılı olan şekilde sendikal ayrımcılığa tabi tutulduğunu, iş yerinde Türk Metal Sendikası bünyesinde örgütlenme faaliyetlerinin 2016 yılı Mart ayından itibaren devam ettiğini, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 22/03/2016 tarihli yazısı ile Türk Metal Sendikasının 11/03/2016 başvuru tarihi itibarıyla yetkili kılındığını, davalı işverenin yetki itirazı üzerine Ankara 28.İş Mahkemesinin 2016/861 Esas sayılı dosyasında yapılan yargılama, istinaf ve temyiz incelemeleri neticesinde Türk Metal Sendikasının yetkisinin kesinleştiğini, devam eden süreçte görüşmelerin yapılamadığını, üyeliklerin azaldığını ve toplu iş sözleşmesinin imzalanamadığını, tekrar kazanılan üyelikle ve Bakanlığa 17/02/2020 tarihinde yeniden başvuru yapıldığını, Bakanlığın 20/02/2020 tarihli yazısı ile sendikanın yetkili kılındığını, davalı tarafın Ankara 43.İş Mahkemesinin 2020/201 Esas sayılı dosyasında yaptığı yetkiye itiraz davasının halen devam ettiğini, davalı iş yerinde sendikal faaliyetin varlığının ispatlanmış bir vaka olduğunu ve yapılan fesihlerin sendikal nedenlere dayandığını, fesih işlemlerinin hukuka aykırı şekilde yapıldığını, davacı ve iş akdi feshedilen diğer işçilerin uzun zamandır çeşitli sendikal baskılar altında çalışmaya devam ettiklerini, en sonunda işe gittiklerinde fabrika kapısından içeri alınmadıklarını ve kendilerine herhangi bir bildirim yapılmadığını, daha sonra adreslerine ihtarname gönderildiğini, yapılan fesihlerin Anayasa, İLO Sözleşmesi ve 6356 sayılı Kanun'a aykırı olduğunu, müvekkili ve arkadaşlarının davalı işyerinde kanun dışı grev kapsamında veya sınırları aşan eylem ve davranış içerisinde yer almadıklarını, müvekkili ve diğer sendikal örgütlenme içerisinde yer alan çalışanların davranışlarının 6356 sayılı Kanun'un 70.maddesi ve İş Kanunu'nun 25/II. maddesi hükümlerine dayandırılmasının gerçekçi ve hukuki olmadığını, davalı işverenin sendikal örgütlenmenin önüne geçmek adına birçok davranış sergilediğini, iş yeri yetkilileri ve müdürleri hakkında Cumhuriyet Başsavcılığı nezdinde şikayetçi olduğunu, davalı işverenin haksız ve hukuka aykırı uygulamalarının tespiti için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na müracaat edildiğini, Bakanlık ve İş Kurumu nezdinde rapor tanzim edildiğini, davalı tarafça savunmalarının dahi alınmadan iş sözleşmelerinin feshedildiğini,

fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla fesihın geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine, işe başlatmama tazminatının, işçinin işe başlatılıp başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın en az 1 yıllık ücret tutarında sendikal tazminatın, sendikal sebebin kabul görmemesi halinde ise 8 aylık ücret tutarının belirlenmesini, işçinin çalıştırılmadığı süre içerisinde 4 aylık ücret ve diğer sosyal haklarının ödenmesinin tespitini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; zamanaşımı def'inde bulduklarını, müvekkili şirketin 2019 yılında çalışanlara %34-45 aralığında net ücret zammı yaptığını, ancak bir önceki yıl zarar etmesi ve mali imkansızlıklar nedeniyle 2020 Ocak ayında %6, Temmuz ayında net %6 ücret artışı düzenlemesinin yapıldığını, Ocak ayı maaşını alan işçilerden Emre Çelik ve Abdullah Çelik'in ücret artışını bahane ederek işlerini yavaşlattığının tespit edilerek 07/02/2020 tarihinde savunmalarının istendiğini, Abdullah Çelik'in savunma verdiğini, Emre Çelik'in savunma vermediğini, 17/02/2020 tarihinde 08:30-18:30 vardiyası devam ederken saat 14:50-17:00 saatleri arası davacının da aralarında bulunduğu bir grup işçinin haksız olarak işi topluca bıraktıklarını, 2 saati aşan sürede iş yerinde toplu olarak yürüyüş yapıp slogan attıklarını, eyleme katılmayan personele işi bırakmaları konusunda baskı yaparak idari bina önünde eylem yapmak suretiyle iş ve çalışma hürriyetini ihlal ettiklerini, eyleme katılan personelden bir kısmının amirlerini tehdit dahi ettiklerini, iş yerini saatlerce işgal ederek iş görme borcunu yerine getirmediklerini, bunun üzerine işçilerden bir grubun idari binaya davet edildiklerini, görüşmede taleplerinin sorulduğunu ancak somut herhangi bir talepte bulunmadıklarını ve idari binadan ayrıldıklarını, 18/02/2020 tarihinde davacıardan savunmalarının talep edildiğini ancak savunma vermediklerini, 20/02/2020 tarihinde kanun dışı grev esnasında amirlerini ve eyleme katılmayan personeli tehdit eden A. Ç, E Ç, H. K, M. G ve S. Ö isimli 5 personelin ve deneme süresindeki A. Ç, B. G, M. Ç ve H. U isimli 4 personelin iş sözleşmelerinin feshedildiğini, davacıların yine 21/02/2020, 24/02/2020 ve 25/02/2020 tarihlerinde iş yerine 08:30'da gelerek mesai bitimi olan saat 18:30'a kadar defalarca hatırlatılıp uyarılmalarına rağmen işbaşı yapmayarak çalışmadıklarını, fabrika girişinde bekleyerek yüksek sesle müzik açarak toplu olarak yürüyüş yaptıklarını, davul zurna eşliğinde halay çekip alkış yaparak sloganlar attıklarını, davacıardan 56 kişinin 25/02/2020 tarihinde mesai bitiminde işyerini terk etmeyerek müvekkili şirketi yasa dışı olarak işgal ettiklerini, bu sebeple haklarında Kahramankazan İlçe Emniyet Müdürlüğü nezdinde suç duyurusunda bulunduğu, işgal eyleminin emniyet birimlerinin zorunlu müdahalesi ile durdurulabildiğini, 26/02/2020 tarihinde yine iş yerine gelerek defalarca hatırlatılmasına rağmen işbaşı yapmadıklarını ve aynı şekilde eylem yaptıklarını, iş yeri kamera kayıtları ve tanık beyanları ile işgal eylemine katıldığı tespit edilen 56 personelin iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/II maddesi ile 6356 sayılı Kanun'un 70/1 maddesi uyarınca bildirimsiz ve tazminatsız olarak haklı nedenle 26/02/2020 tarihinde feshedildiğini, 28/02/2020 ve

05/03/2020 tarihleri arası olayların devam ettiğini, 11 işçinin daha işbaşı yapmayarak kanun dışı grev yaptığını, bu 11 işçiden M.Y'nin kendi isteği ile istifa ettiğini, diğer 10 kişinin iş sözleşmelerinin 05/03/2020 tarihinde feshedildiğini, sendikal fesih iddiasının haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, Türk Metal Sendikası'nın müvekkili şirket nezdinde yetkili olabilmek için 17/02/2020 tarihinde Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na yetki başvurusunda bulunduğunu, Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 20/02/2020 tarihli kararı ile ilgili sendika için yetki tespiti kararı verildiğini, kararın henüz müvekkili şirkete tebliğ edilmediğini, hatalı yetki tespiti yapıldığından yetki tespitinin iptali için Ankara 43. İş Mahkemesi'nin 2020/218 Esas sayılı dosyasında açılan davanın halen derdest olduğunu, müvekkili şirketin iş yerinde çalışan işçilerden kimin sendikaya üye olduğunu, hangi işçilerin sendikal faaliyetlere katıldığını bilmediğini, iş yerinde sendikal örgütlenmeye gidildiğinden Bakanlık kararının tebliğ edildiği 25/02/2020 tarihinde haberdar olduğunu, davacının iş sözleşmesinin 17/02/2020 tarihinde başlayan kanun dışı greve katıldığının tespit edilerek 26/02/2020 tarihinde haklı nedenlerle feshedildiğini, davacı işçilerin günlerce grev yaptığını, uyarılara rağmen işbaşı yapmadıklarını, savunmalarının istenmesine rağmen savunma vermediklerini, iş sözleşmesinin davacının salt sendikaya üye olması sebebiyle feshedildiği iddiasının gerçeğe aykırı olduğunu, müvekkili şirketçe kanun dışı grev yapan işçilere iş görme borcunun hatırlatıldığını ancak işçilerin işbaşı yapmamakta ısrar ettiklerini, savunma vermelerinin istenildiğini ancak savunma vermemekte direndiklerini, yapılan grevin kanun dışı olduğunu anlayan ve savunma veren işçilerin işlerine dönmelerine izin verildiğini, eylemlere katılmayı bırakıp savunmalarında pişmanlıklarını dile getiren personelin iş sözleşmelerinin feshedilmediğini, davacıların iş sözleşmelerinin sürdürülmesinin müvekkili şirket için çekilmez hale geldiğini ve feshin son çare olarak kullanıldığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk Derece Mahkemesi tarafından Anayasa Mahkemesinin 18/09/2024 tarih 2022/14506 Başvuru sayılı kararı üzerine söz konusu kararda tespit edilen sendika hakkının ihlali sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yapılan yargılama neticesinde feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesiyle davanın kabulüne, davacının işe iadesine karar verilmiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalı vekili yasal süresi içerisinde sunulan istinaf başvuru dilekçesinde özetle; İlk Derece Mahkemesince taraflarına duruşma günü tebliğine kadar davacılar tarafından Anayasa Mahkemesine başvurulduğu hususu ile Anayasa Mahkemesi tarafından hak ihlali ve yeniden yargılama yapılması yönünde karar verildiğinin bilgileri dışında olduğunu, Anayasa Mahkemesi kararının maddi ve hukuki hatalar içerdiğini, Anayasa Mahkemesi tarafından verilecek kararın sonuçları müvekkili şirketi de etkileyecek olmasına rağmen hiçbir şekilde savunmalarının alınmadığını, davacıların gerçeği yansıtmayan iddialarına itibar edilerek açık kanun

hükümleri hilafına değerlendirmelerde bulunulduğunu, 6216 sayılı Anayasa Mahkemesi Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkındaki Kanun'un açık hükmü gereği yeniden yargılama yapma yetkisinin Ankara Bölge Adliye Mahkemesinde olduğunu, Anayasa Mahkemesinin 18/09/2024 tarihli kararına gerekçe olarak gösterilen müfettiş raporunun iptaline karar verildiğini, bu kararın istinaf ve temyiz incelemelerinden geçerek Yargıtay'ın 04/12/2024 tarihli onama ilamı ile kesinleştiğini, sendika hakkının Anayasa Mahkemesi nezdinde bireysel başvuru konusu yapılabilecek haklardan olmadığını, 6100 sayılı HMK'nın 375. maddesinde yargılamanın iadesi sebepleri belirlenmiş olup eldeki davalarda kanunda sayılan sebeplerin bulunmadığını, Anayasa Mahkemesi İç Tüzüğü'nün 79. maddesine göre Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuru sonucunda ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosyayı ilgili mahkemeye gönderebileceği, yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvurucu lehine tazminata hükmedilebileceği, tazminat miktarının belirlenmesi yargılama yapılmasını gerektirdiği takdirde, genel mahkemelerde dava açılmasına karar verebileceği hususlarının düzenlendiğini, ancak dava konusu olayda aynı hak ihlali için hem yeniden yargılama yapmak üzere dosyanın mahkemeye gönderildiğini, hem de başvurucu taraflar lehine tazminata hükmedildiğini, kararın bu yönüyle de açık yasal düzenlemelere aykırı olduğunu, Anayasa Mahkemesi kararında yer alan birçok tespitin gerçeğe aykırı olduğunu, Anayasa Mahkemesi kararında ifade edilenin aksine olayların başlangıcı olan 17/02/2020 tarihinde Türk Metal Sendikasının henüz yetki başvuru yaptığını, Bakanlık tarafından bu başvuruya ilişkin bir karar dahi verilmediğini, Bakanlığın ilgili sendika için yetki tespit kararının müvekkili şirkete 25/02/2020 tarihinde tebliğ edildiğini, olayların başladığı 17/02/2020 tarihinden 02/03/2020 tarihine kadar taraflarınca açılmış bir yetki tespitine itiraz davasının bulunmadığını, 6356 sayılı Kanun'un 41. Maddesi bağlamında başvuru tarihinden sonra üye işçilerin sayısında meydana gelen değişmelerin sendikanın yetkili olup olmamasını etkilemediği gözetildiğinde Anayasa Mahkemesi kararında yer alan "... dava sürecinde yaşadığı üye kaybı nedeniyle TİS bağtlayamamıştır." tespitinin yerinde olmadığını, işçilerin 17/02/2020 tarihinde başlayan eylemlerinin, müvekkili tarafından 02.03.2020 tarihinde açılan yetki itirazı davası ile ilişkilendirilmesinin zoraki bir çıkarım olduğunu, Anayasa Mahkemesi tarafından sadece başvurucunun beyanları ile yetinildiğini, dosya içerisindeki bilgi ve belgeler ile tanık beyanlarının yeterince irdelenmediğini, dava konusu olayların kronolojik sırasının yeteri kadar incelenmediğini, dava konusu eylemlerin 17/02/2020- 05/03/2020 tarihleri arasında yaklaşık 3 hafta boyunca devam ettiğini, dosya içerisindeki cevap dilekçeleri ile birlikte birçok dilekçelerinde açık olarak belirttikleri ve dosyada mevcut tutanaklar, noter vasıtasıyla gönderilmiş fesih bildirimleri ile de sabit olduğu üzere; 20.02.2020 tarihinde iş sözleşmesi feshedilen dokuz işçiden beşinin, amirlerini ve eyleme katılmayan personeli tehdit ettiklerini, A.Ç., E.Ç., H.K., M.G.

ve S.Ö. isimli beş personelin iş sözleşmelerinin "iş görme borcunu yerine getirmedikleri ve kanun dışı grev yaptıkları" gerekçesinin yanı sıra "amirlerini ve eyleme katılmayan personeli tehdit etmeleri" nedeniyle de haklı nedenle feshedildiğini, diğer dört işçinin ise deneme süresi içerisinde olduğunu, bahse konu beş işçinin amirlerini ve eyleme katılmayan personeli tehdit ettiğinin mahkeme huzurunda tanıkları tarafından da ifade edildiğini ve Ankara Batı4. İş Mahkemesinin bu hususa gerekçeli kararında da açıkça yer verdiğini, Anayasa Mahkemesi tarafından atıf yapılan Yargıtay kararının somut olay ile örtüşmemekte olup Yargıtay'ın yerleşik içtihatları ile de çelişki oluşturduğunu, dosyada mevcut kamera kayıtları, bilirkişi raporları, tutanaklar ve tanık beyanları ile sabit olduğu üzere, müvekkili şirket yöneticilerinin defalarca davacı işçileri iş başına davet ettiklerini, görüşmeler yaptığını, feshin son çare olarak kullanılmadığı şeklindeki değerlendirmenin, dosya muhteviyatının eksik incelendiğini ortaya koyduğunu, dosyaya sunulan tutanaklar ile dava konusu eylemlere katılan işçilerin isimlerinin belli olduğunu, 25/02/2020 tarihinde mesai saatinden sonra iş yerini terk etmeyerek işgal eden 56 işçinin polis marifetiyle iş yerinden çıkarıldığını ve karakola götürülerek kimlik tespiti yapıldığını, bu işgale katılan işçilerin isimleri ve sayısının resmi evraklarla sabit olduğunu, eylemlere kaç kişinin katıldığının dosyada mevcut tutanaklar, kamera kayıtları ve emniyet kayıtları ile sabit olduğunu, diğer taraftan sendikal tazminat ve işe iade talebiyle dava açan işçilerden hiçbirinin eyleme katılmadığı iddiasında bulunmadığını, bu halde 75 işçinin de iş bırakarak eyleme katıldığı ve kanun dışı grev yaptığının her türlü şüpheden uzak olduğunu, 75 adet işçinin iş bırakması nedeniyle fabrikada üretimin durduğunu, bu nedenle de Başkent Elektrik, Aselsan gibi büyük şirketlerin siparişlerinin geciktirildiğini, Aselsan'a gönderilecek ürünlerin üretimi geciktirildiğinden Savunma Bakanlığı tarafından müvekkili şirkete uyarı dahi verildiğini ve Başkent Elektrik ile sözleşmenin feshi noktasına gelindiğini, davacı tarafça feshe bağlı alacaklar için dava açılmış olup hukuki yarar yokluğu nedeniyle işe iade davasının reddinin gerektiğini, cevap dilekçesinde delil listelerinin 13. sırasında açıkça dayandıkları delilin toplanmasını, bu doğrultuda müvekkili şirketin ticari defter ve kayıtları üzerinde bilirkişi incelemesi yapılması taleplerinin mahkemece hukuka aykırı şekilde reddedildiğini, davacıların feshe konu eylemleri sebebi ile müvekkili şirkette maddi ve manevi zararların oluştuğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararın kaldırılmasını ve davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

GEREKÇE:

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355/1 maddesi uyarınca taraflarca ileri sürülen istinaf sebepleri ve kamu düzenine aykırılık halleriyle sınırlı olarak inceleme yapılmıştır.

6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50/2. maddesi hükmü "*Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmıyorsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere*

dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında bukenki yarar bulunmayan hâllerde başvuru lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir.” şeklindedir.

Yukarıda yer verilen kanun hükmüne göre, tespit edilen ihlalin mahkeme kararından kaynaklanması halinde ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosyanın “ilgili” mahkemeye gönderilmesi gerekmektedir.

İlk Derece Mahkemesince feshin sendikal nedenle gerçekleştiği kabulüne dair verilen kararların, davanın reddi yönünde yeniden hüküm kurulmak suretiyle Dairemizce ortadan kaldırıldığı ve kararların bu şekilde kesinleşmesi sebebi ile somut olayda kanun maddesinde geçen “ilgili” mahkemenin Dairemiz olduğu anlaşılmış, bu itibarla Anayasa Mahkemesi kararının bir örneğini alan İlk Derece Mahkemesince dosyaların yeniden yargılama yapılmak üzere Dairemize gönderilmesi gerekirken, yargılama yapılarak yeniden hüküm tesis edilmesi 6216 sayılı Kanun’un 50/2. maddesi hükmüne aykırı bulunmakla bu yönden davalı vekilinin istinaf itirazı yerinde bulunmuştur. Bu sebeple kararın kaldırılması ve 6216 sayılı Kanun’un 50/2. maddesi uyarınca Dairemizce sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden ve Anayasa Mahkemesinin 18/09/2024 tarih 2022/14506 Başvuru sayılı kararının içeriğine göre dosya üzerinden yargılama yapılması gerekmiştir.

Taraflar arasında; davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshinin haklı veya geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı, feshin sendikal nedenle gerçekleştirilmiş olup olmadığı konularında uyuşmazlık mevcuttur.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün "Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 ve Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam koşullarının belirlenmesi yöntemlerine ilişkin 151 sayılı Sözleşmelerine göre sendikanın amaçları doğrultusunda üyelerinin etkinlikte bulunmalarını sağlayabilirler.

Anayasanın 51. maddesinde “sendika kurma hakkı”, 54. maddesinde de “grev ve lokavt hakkı” güvence altına alınmıştır.

Anayasanın 13. maddesine göre, temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.

Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 25. maddesine göre, “işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği

karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır.” Aynı Kanun’un 45. maddesinin 1. fıkrasında da, “kanun dışı grev yapılması halinde, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamı teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir.” yönündeki düzenleme yer almaktadır.

Bilindiği üzere; 07/11/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 58. maddesinin 1. fıkrasında grevin tanımı yapıldıktan sonra, 3. fıkrasında kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevin kanun dışı grev olarak kabul edileceği ifade edilmiştir. Kanun’un 70. maddesinin 1. fıkrasında ise, kanun dışı grev yapılması hâlinde işverenin, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamı teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı sebeple feshedebileceği öngörülmüştür.

Açıklanan uluslararası düzenlemeler ve yasal düzenlemeler çerçevesinde; işçilerin bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı haklarının savunulması için demokratik ve barışçıl toplu eylem hakları bulunmakla birlikte, bu hakkın sınırsız şekilde kullanımı söz konusu değildir. Eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gereklidir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi İş Kanunu’nun 25/II ve 6356 sayılı Kanun’un 70/1. maddeleri uyarınca haklı sebebe dayanılarak feshedilmiştir.

Davalı işverence düzenlenerek dosyaya sunulan iş yapmama ve kanun dışı grev olayını gerçekleştiren işçilerin isimlerinin tespit edildiği tutanaklarda seri dosya davacılarının isimlerinin bulunduğu görülmüştür.

Dosya içeriğine göre, seri dosyalar kapsamındaki davacı işçiler tarafından, iş sözleşmelerinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin ileri sürüldüğü, davalı işverenlik tarafından ise davacı işçilerin iş yavaşlatmaları ve bilahare işi bırakıp protesto yapmak ve iş başı yapmamak suretiyle yönetim binası önünde toplandıkları, birden fazla gün sayısınca eylemlerini sürdürdükleri, yöneticiler ve amirler hakkında olumsuz ifadeler içeren sloganlar attıkları, ayrıca kendilerini uyaran birim amirlerine karşı tehditkar tavır sergiledikleri, eylemlerin belirli aşamasından sonra da akşam mesai çıkışında fabrikadan çıkmayarak işgal girişiminde buldukları, kolluk kuvvetlerinin müdahalesi ile fabrikadan çıkartılmak zorunda kaldıkları, bu nedenle iş sözleşmelerinin bu eylemler dolayısıyla haklı nedenle feshedildiğinin savunulduğu anlaşılmakta olup 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işveren fesih gerekçesini ispatla

yükümlüdür. Yani ispat yükü öncelikle işverendedir. Ancak iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle sonlandırıldığı iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Ankara 55. İş Mahkemesinin 2021/522 Esas sayılı dosyası üzerinden, davalı şirket tarafından ilgili Bakanlık iş müfettişleri tarafından düzenlenen 22/04/2020 tarih 9424-İNC-02, 9551 İNC-10 sayılı raporun iptalinin talep edildiği, İlk Derece Mahkemesince davanın reddine dair verilen kararın Ankara BAM 7. Hukuk Dairesi tarafından kaldırıldığı ve kaldırma sonrasında İlk Derece Mahkemesi tarafından davanın kabulüne dair verilen (Ankara 55. İş Mahkemesinin 2023/533 E. sayılı) karara ilişkin istinaf başvurusunun Ankara BAM 7. Hukuk Dairesinin 01/07/2024 tarih 2024/1741 E. 2024/2073 K. sayılı kararı ile esastan reddine karar verildiği ve kararın Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 04/12/2024 tarih 2024/11384 E. 2024/15683 K. sayılı kararı ile (harçtan muafiyet yönünden) düzeltilerek onanmasına karar verildiği tespit edilmiştir.

Ankara 28. İş Mahkemesinin 2016/861 Esas sayılı dosyası üzerinden davalı şirket tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Türk Metal Sendikası aleyhine açılan davada, Türk Metal Sendikasının talebine istinaden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 22/03/2016 tarih 70161800/103.02-7470 sayılı yetki tespitine ilişkin kararın iptalinin talep edildiği, yapılan yargılama neticesinde 21/12/2017 tarih 2016/861 Esas 2017/478 Karar sayılı karar ile davanın reddine karar verildiği, davacı tarafın istinafa başvurusu üzerine Ankara BAM 5. Hukuk Dairesi'nin 19/04/2018 tarih, 2018/1258 Esas 2018/944 Karar sayılı kararı ile istinaf başvurusunun reddine dair Yargıtay temyiz yolu açık olmak üzere karar verildiği, kararın temyizi üzerine Yargıtay -Kapatılan- 22. Hukuk Dairesinin 04/10/2018 tarih, 2018/12285 Esas 2018/21014 K. sayılı ilamı ile temyiz itirazlarının reddi ile kararın onandığı tespit edilmiştir.

Ankara 43. İş Mahkemesinin 2020/218 Esas sayılı dosyasında; davalı şirket tarafından ilgili Bakanlık ve Türk Metal Sendikası aleyhine açılan davada, Türk Metal Sendikası'nın talebine istinaden ilgili Bakanlığın 20/02/2020 tarih ve 74038328-03.E.515152 sayılı yetki tespitine ilişkin kararın iptalinin talep edildiği, Mahkemece 08/12/2020 tarih 2020/218 Esas 2020/1026 Karar sayılı kararı ile davanın kabulüne, anılan yetki tespiti kararının iptaline dair Bölge Adliye Mahkemesine istinaf yolu açık olmak üzere karar verildiği, karara karşı davalı tarafların istinaf başvurusu üzerine Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi'nin 12/04/2021 tarih, 2021/712 Esas 2021/1056 Karar sayılı kararı ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verildiği, İlk Derece Mahkemesince dava konusu yetki tespit kararında hukuka aykırı bir yön olmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verildiği ve karara karşı davacı yanca istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11/05/2022 tarih ve 2022/5193 Esas, 2022/5835 Karar sayılı kararı ile hükmün onanmasına karar verildiği görülmüş, ayrıca davacı tarafından ileri sürülen karar düzeltme talebinin de Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12/10/2023 tarih 2023/16864 Esas 2023/14389

Karar sayılı kararı ile reddedildiği görülmüştür.

Türk Metal Sendikasının işyerinde ilk yetki tespit yazı tarihi olan 11.03.2016 tarihi ve devamındaki süreçte sendika üyesi olan işçilerden büyük çoğunluğunun süreç içerisinde sendika üyeliklerinden istifa ettiği, ikinci yetki tespit yazısının düzenlendiği tarihte bu işçilerin büyük çoğunluğunun tekrardan sendikaya üye oldukları, ikinci yetki tespit yazısının düzenlendiği tarihten sonra iş yerindeki üye sayısının ve işçi sayısının eş zamanlı olarak azaldığı Türk Metal Sendikası, ilgili Bakanlığın yazı içeriklerinden anlaşılmıştır.

İş sözleşmesi feshedilen 75 işçinin 74'ünün Türk Metal Sendikası üyesi olduğu, 38 işçinin ise ilk yetki tespit dönemi ve devamında (işe girdikten sonra) Türk Metal Sendikası üye olup üyelikten çekildikleri; 02.03.2020 tarihi itibarıyla Türk Metal Sendikasının üye sayısının 45 olduğu, 4 işçinin üyelikten istifa ettiği, 05.03.2020 tarihindeki feshihlerden sonra sendikanın işyerindeki üye sayısının (iş yerinden istifa eden 2 işçi de dahil olmak üzere) 25 olduğu tespit edilmiştir.

Dosya kapsamından; iş yerinde 20.02.2020 tarihinde iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerden A.Ç., B.G., M.Ç. ve M. G. isimli işçilerin iş sözleşmelerinin deneme süresi içinde işveren tarafından feshedildiği, 20.02.2020 tarihinde iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerden A.Ç., E.Ç., H.K., H.U., S.Ö. isimli işçilerin iş sözleşmelerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi ve 6356 sayılı Kanun'un 70/I maddesi uyarınca bildirimsiz olarak haklı nedenle feshedildiği, iş sözleşmesi 26.02.2020 tarihinde sona erdirilen 56 işçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi ve 6356 sayılı Kanunun 70/I maddesi uyarınca bildirimsiz olarak haklı nedenle feshedildiği, iş sözleşmesi 05.03.2020 tarihinde sona erdirilen 10 işçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi ve 6356 sayılı Kanun'un 70/I maddesi uyarınca bildirimsiz olarak haklı nedenle feshedildiği anlaşılmıştır.

Anayasa Mahkemesinin 18/09/2024 tarih 2022/14506 Başvuru numaralı kararında; Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine dair karar verildiği ve araştırılması gereken herhangi bir hususa değinilmediği nazara alındığında; iddia, savunma, taraf tanık anlatımları, dosyaya sunulan bilgi ve belgeler, SGK müfettiş raporu, hukuki denetimden geçerek kesinleşen mahkeme kararları, bilirkişi raporu, kamera kaydı çözüm kayıtları, Anayasa Mahkemesinin 18/09/2024 tarih 2022/14506 başvuru sayılı kararı ve tüm dosya kapsamına göre; davalı işyerinde ilk olarak 2016 yılında Türk Metal Sendikasının yetki tespit yazısını aldığı, işverenlik tarafından yetki tespitine yapılan itirazın 2018 yılı tespit sürecinde istifa eden işçilerin tekrardan üyelik başvurusunda bulunduğu, iş sözleşmesi 20.02.2020 tarihinde sona erdirilen (seri dosyalar kapsamında davacı olmayan) 9 işçinin sendika öncüsü oldukları, ilk toplu eylemin 17.02.2020 tarihinde iş sözleşmesi sona erdirileceği diğer işçilerce duyulan S.Ö. ve E.Ç. isimli işçilerin durumlarının yönetimle görüşme amacıyla yapıldığı, bu görüşmede işverenliğin açıkça sendika istemediğini işçilere belirttiği, işçilerin işten

çıkartılmayacağına duyulması üzerine toplu eylemin sona erdirildiği, davaya konu ikinci toplu eylemin iş sözleşmesi sona erdirilen 9 işçinin işe tekrardan alınması amacıyla yapıldığı, işverenliğin bu işçilerin sendika öncüsü olması sebebiyle işe tekrar alınma talebini reddettiği, işçilerin bu toplu eylemi birkaç günden fazla sürdürdükleri, davacı ve seri dosya kapsamındaki diğer davacı işçilerin feshe konu eylemleri sırasında işverenin işlerine engel oldukları ve iş yerinde üretimde kayıp yaşandığı ve bunların telafi edilmediği hususlarının davalı yanca ispat edilemediği, işçilerin barışçıl olduğu değerlendirilen toplu eylemlerinin işverene yönelik hak arama amacının ötesine geçmediği, işçilerin bu eylemlerinin kanunsuz grev sayılmayacağı kanaatine ulaşılmıştır. Bu kapsamda davalı savunmasına değer verilememiş olup dosyaya yansıyan olayların kronolojik sırası da düşünüldüğünde davalı işverenin iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin iş sözleşmelerini sendikal nedenle feshettiği, davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla; Dairemizce davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi dolayısıyla sendikal tazminata hükmedilmesi gerektiği kanaati ile davanın kabulü ve davacının işe iadesi yönünde aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-2 maddesi gereğince, yargılamada eksiklik bulunmamakla birlikte kanunun olaya uygulanmasında hata edilip yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmaması nedeniyle, duruşma yapılmadan davalı vekilinin istinaf isteminin kısmen kabulüne verilmiş ve aşağıdaki şekilde yeniden hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

I-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince kabulü ile İlk Derece Mahkemesinin 08/10/2021 tarih 2020/201 Esas, 2021/360 Karar sayılı kararı ile 14/03/2025 tarih 2025/31 Esas, 2025/130 Karar sayılı kararı ve Dairemizin 31/12/2021 tarih 2021/3601 Esas, 2021/3746 Karar sayılı kararının **KALDIRILMASINA,**

II-1- Davanın KABULÜNE,

İşverence gerçekleştirilen feshin geçersiz olduğunun tespiti ile davacının **İŞE İADESİNE,**

2- Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret karşılığı brüt 16.065,95 TL olarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

3-Brüt 35.585,16 TL sendikal tazminatın 6356 sayılı Kanun'un 25/5 maddesi gereğince işçinin başvurusu işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

4-Harçlar Kanunu uyarınca alınması gereken 615,40 TL karar ve ilam harcından davacı tarafından yatırılan 54,40 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 561,00 TL karar ve ilam harcının davalıdan alınarak Hazineye gelir kaydına,

5-Davacı tarafından yatırılan 54,40 TL peşin harç tutarının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi uyarınca Hazine tarafından karşılanan 680,00 TL arabuluculuk giderinin davalıdan alınarak Hazineye gelir kaydına,

7-Davacı yargılamada kendisini bir vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinin 22. maddesi uyarınca hesaplanan ve takdir olunan 15.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-Davacı tarafından yapılan 1.332,00 TL yargılama gideri ve 54,40 TL başvurma harcı toplamı olan 1.386,40 TL'nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

9-Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

10- Kullanılmayan avansların yatıran tarafa iadesine,

III-Davalının istinaf talebinin kabulüne karar verildiğinden davalı tarafından yatırılan istinaf başvurma ve karar harçlarının talep halinde davalıya iadesine,

IV-İstinaf aşamasında davalı tarafından yapılan 550,00 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

V-Kullanılmayan istinaf avanslarının ilgisine iadesine,

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

VII-Dairemiz kararının İlk Derece Mahkemesince taraflara tebliğine, harç tahsiline ilişkin işlemlerin İlk 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 22/05/2025 tarihinde oybirliği ile karar verildi.