

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
TEKİRDAĞ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1118

Karar No. 2025/823

Tarihi: 14/05/2025

- İŞ DURDURMANIN BİR GÜNÜ AŞMADIĞI
- İŞYERİNE GİRİŞ ÇIKIŞLARIN ENGELLENMEDİĞİ
- ÜRETİM ARAÇLARINA İŞÇİLER TARAFINDAN ZARAR VERİLMEDİĞİ
- ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK İLKELERİ UYARINCA İŞÇİLERİN BARIŞÇIL TOPLU EYLEMLERDE BULUNMA HAKLARI BULUNDUĞU
- BİR SAAT SONRA İŞÇİLERİN İŞLERİNE DEVAM ETTİĞİ
- İŞÇİLERİN BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKKININ KULLANILMASININ GEÇERLİ VEYA HAKLI FESİH NEDENİ OLUŞTURMAYACAĞI

ÖZETİ: Somut olayda, davacı ve arkadaşlarının TİS ile belirlenen ücretleri az buldukları, bu itibarla iş durdurma kararı aldıkları, iş durdurmanın yarım saat, bir saat kadar sürdüğü, en geç bir saat içinde davacı ve arkadaşlarının bu eylemi sonlandırdığı yönünde ihtilaf olmadığı, davacı ve arkadaşlarının bu süre sonunda işlerine kaldıkları yerden devam ettiği, Yargıtay kararlarında birgüne kadar iş bırakma eyleminin demokratik tepki ve barışçıl nitelikte toplu eylem olarak nitelendirildiği, ulusal ve uluslararası hukuk ilkeleri uyarınca işçilerin barışçıl toplu eylemlerde bulunma hakları bulunduğu, emsal Yargıtay 7.HD 2016/19069 ve 2016/13725 sayılı içtihadında da

belirtildiği üzere birgünü aşmayan demokratik tepki ve barışçıl nitelikteki toplu eylemlerin fesih nedeni olarak değerlendirilmemesi gerektiği, davacı işçilerin işyerine giriş-çıkışı engellemedikleri, üretim araçlarına işçiler tarafından zarar verilmediği, yaptıkları eylemin oluşma şekli, süresi, işçilerin sorununun çözümünün sağlanmasına yönelik işyerinde posta kutusuna attıkları mektupları da dikkate alındığında, eylemin demokratik tepki ve barışçıl nitelikte olduğunun değerlendirildiği, eylemin başlayış ve bitiş tarzı, süresi gibi olgular karşısında, geçerli ve haklı fesih koşullarının oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Lapseki 1. Asliye Hukuk (İş Mahkemesi Sıfatıyla) Mahkemesi'nin yukarıda anılan dosyasında Tazminat, Alacak talebine ilişkin olarak verilen karara karşı davalı vekili tarafından istinaf yoluna başvurulduğundan dosya incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davacının 12.03.2019-01.09.2023 tarihleri arasında çalıştığını, iş güvencesi kapsamında olduğunu, haklı neden olmaksızın iş akdinin feshedildiğini, akdinin 01.09.2023 tarihli ihtarname ile feshedildiğini, tebligatın 18.09.2023 tarihinde ulaştığını, feshin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış sergilenmesi, üretim durdurarak üretim kaybına sebebiyet verilmesi, kanun dışı greve katılması nedenleriyle feshedildiğini, çalışma şartlarının ağır olduğunu, iş güvenliğine uyulmadığını, sağlıksız koşullarda çalıştıklarını, ücret yönünden eşitlik ilkesini uyulmadığını, bu nedenlerle işi yarım saat bırakma /yavaşlatma kararını işçilerin ortak karar ile alındığını, bu nedenle işi yarım saat yavaşlatma kararı alındığını, davacının işçileri yönlendirmediğini, savunma alınmadan iş akdinin feshedildiğini, feshin haksız olduğunu, son net ücretin 19.000,00 TL olduğunu, yemek yardımı olduğunu, 3 ayda bir 22 günlük ikramiye ödendiğini, feshin haksız ve geçersiz olduğunu, beyanla feshin geçersizliğinin tespitine, davacının işe iadesine, işe başlatmama halinde tazminata hükmedilmesine ve 4 aylık boşta geçen sürelerle ilişkin ücretlerin ödenmesine karâr verilmesini dava ve talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; İş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, davacının 24.08.2023 tarihinde yaklaşık 1 saat işi durdurma eylemine katıldığını, kanun dışı grev eyleminde bulunduğunu, telefonla arkadaşlarını arayarak üretimi durdurma eyleminde bulunduğunu, kanun dışı grev yapanların iş akdinin haklı nedenle feshedebileceğini, davacının işverenin güvenini kötüye kullandığını, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunduğunu, sadakat borcuna aykırı davrandığını, üretim kaybına sebebiyet verdiğini, yazılı savunma vermekten kaçındığını ilgili tarihlerde rapor aldığını, işverenin eşit işlem borcuna uygun

davrandığını, ücret zammının işverenin yönetimi kapsamında olduğunu, farklı konumda çalışanlar için farklı uygulamanın yapıldığını, işyerinde sağlık koşullarının kötü olduğuna ilişkin iddiaların gerçeği yansıtmadığını, son ücretin 17.506,13 TL olduğunu, beyanla davanın reddini talep etmiştir.

İLKDERECEMAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece; "1-Davacının davasının **KISMEN KABULÜ ile,**

Davalı işveren tarafından yapılan fesih geçersizliğine ve davacının davalı nezdinde İŞE İADESİNE,

*Davacının 4857 Sayılı İş Kanununun 21/1 maddesi uyarınca yasal süre içinde başvurmasına rağmen işe iade kararı verilen işverenin davacıyı işe başlatmaması halinde; davalı tarafından davacıya ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti olan **90.664,80 TL (BRÜT)** olarak **BELİRLENMESİNE,***

*4857 Sayılı İş Kanununun 21/3 maddesi uyarınca davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar davalı tarafından davacıya en çok 4 aya kadarki ücret tutarı olan **125.128,00 TL (BRÜT)** olan ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya verilmesi gerektiğinin **TESPİTİNE,***

2-Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna," karar verilmiştir.

İLERİSÜRÜLEN İSTİNAF NEDENLERİ:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; İşverenin fesih işleminin şeklen ve esasen hukuka uygun olduğunu, 6 iş günlük hak düşürücü sürenin geçirilmesi gibi bir durum bulunmadığı gibi, işveren, disiplin işlemlerini yürütürken işçinin sağlık raporu dönemine riayet ederek hukuki özenini gösterdiğini, davacının gerçekleştirdiği kanun dışı grev eyleminin, hem STİSK m. 58/2-3 kapsamında açıkça kanun dışı grev niteliğinde, hem de İş Kanunu m. 25/2 kapsamındaki doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışların somut tezahürü olduğunu, davacının, sadece üretimi durdurmakla kalmadığını, diğer çalışanları da bu eyleme katılmaları yönünde kışkırttığını, işverenin talimatlarına rağmen görevini yerine getirmemekte ısrar ettiğini ve işverenin güvenini zedeleyici davranışlarda bulunduğunu, iş ilişkisinin, karşılıklı güven esasına dayalı olduğunu, işçinin davranışının bu güveni açıkça sarstığını, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih edildiğini, yerel mahkemenin, müvekkili şirketin davacının iş ilişkisini sadakat borcuna uygun olarak yerine getireceğine ilişkin güveninin kırılıp kırılmadığını değerlendirmek yerine, işçinin davranışının "ağırlık" ölçüsü üzerinden şekli bir yaklaşımla değerlendirme yapmasının, hakkaniyete ve maddi gerçeği arama prensibine aykırı olduğunu, ayrıca yerel mahkemenin işçinin davranışlarının fesih için yeterli ağırlıkta olmadığı yönündeki tespitinde, tanık beyanlarını dayanak olarak göstermesinin de yine hatalı bir değerlendirme olduğunu, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere, işçinin bu davranışını münferit olarak değil, örgütleyici bir biçimde gerçekleştirdiğinin tanık beyanları ile de ortaya konulduğunu, bu durumda müvekkili şirketin, davacı ile

çalışma ilişkisini sürdürmesinin kendisinden beklenemeyecek hale geldiğinin açık olduğunu, mahkeme tarafından oluşturulan gerekçeli kararın; olayın tüm yönleriyle irdelenmemesi, müvekkili şirketin yasal sürelerle ve usule uygun şekilde yürüttüğü fesih sürecinin görmezden gelinmesi, müvekkili şirketin feshinin haklı olduğunu açıkça ifade eden tanık beyanlarının göz ardı edilmesi ve müvekkili işverenin davacı ile güven ilişkisini sürdürmesinin objektif olarak imkânsız hale geldiği gerçeğine kayıtsız kalınması gibi nedenlerle, açıkça eksik incelemeye dayalı, hakkaniyetten uzak ve hukuken hatalı bir nitelik taşıdığını, kararın hukuken kabul edilemez nitelikte olduğunu belirterek, mahkemece verilen kararın kaldırılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

İSTİNAFNEDENLERİNİNİNCELENMESİVE GEREKÇE:

6100 sayılı HMK'nın 355. maddesi gereğince kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf sebepleriyle bağlı olarak yapılan inceleme sonunda;

Davali vekili, verilen kararın hukuka aykırı olduğunu belirterek, kararı istinafa taşımıştır.

Davacının iş akdi, 25.08.2023 tarihli fesih bildirimini ile, özette, davacıdan beklenen yüklenme işini yapmayarak ve diğer çalışma arkadaşlarını da işi durdurması için yönlendirmesi sonucu yaklaşık bir saat boyunca yapmadığı ve üretimi durdurarak üretim kaybına sebebiyet verdiği, yaptıkları grevin kanuni olmadığı, kanun dışı grev yaptığı, grev yapılmasını organize ve teşvik ettiği, kanun dışı grevin ücretlerden memnun olunmaması nedeniyle yapıldığı belirtilmek suretiyle feshedilmiştir.

Yerel mahkeme kararını, haklı nedenle feshin hak düşürücü süre içinde yapılmadığı ve geçerli nedenle fesih şartlarının incelenmesinde ise davacının eyleminin iş akdinin feshini geçerli kılacak ağırlıkta olmadığına dayandırmıştır. Oysa somut olay değerlendirildiğinde, 24.08.2023 tarihinde gerçekleşen eyleme ilişkin davacıdan 25.08.2023 tarihinde savunmasının istenildiği, akabinde aynı gün iş akdinin feshinin disiplin kurulunca gerçekleştirildiği, ancak davacının tebliğden imtina ettiği, imtina gününü de kapsayacak şekilde 5 gün rapor aldığı ve nihayet çıkış işlemlerinin 01.09.2023 gününde yapıldığı anlaşılmıştır. Her durumda hak düşürücü süre içinde fesih işleminin yapıldığının kabulü gerekir. Zira, 01.09.2023 te yapıldığı kabul edilse ve Cumartesi günü işgünü olarak kabul edilse dahi, 30 Ağustos Zafer Bayramının da resmi tatil oluşu nedeniyle, iş akdinin 6. Gün yapıldığı sonucuna ulaşılabilecektir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlığın mevzuat bakımından irdelenmesinde;

6356 sayılı Kanun'da; grev, kanuni grev ve kanun dışı grev tanımları getirilmiştir. Anılan Kanun'un 58. maddesine göre, işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev; toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve

sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev; kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve de kanun dışı grev denir.

Aynı yasanın "Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları" başlıklı 70. Maddesinde ise: "(1) Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devam teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir..." denilmiştir.

Buna göre her toplu olarak iş bırakma eylemi, grev olarak nitelendirilemez. Dolayısı ile her toplu iş bırakma eylemi, işverene, bu eylemi kanun dışı grev olarak değerlendirilip, 6356 Sayılı Yasanın 70. Maddesini uygulama hakkı vermez. Bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı hakların savunulması için işçilerin demokratik ve barışçıl toplu eylem haklarının olabileceği 87 ve 98 sayılı İLO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı ile Anayasanın 51., 54. ve 90. maddelerinin bir gereğidir. Ancak bu hakkın sınırsız şekilde kullanımı söz konusu olmayıp eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gereklidir. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 2017/39584 Esas 2017/19367 Karar sayılı ilamında bu hususlara yer verilmiştir.

Somut olayda, davacı ve arkadaşlarının TİS ile belirlenen ücretleri az buldukları, bu itibarla iş durdurma kararı aldıkları, iş durdurmanın yarım saat, bir saat kadar sürdüğü, en geç bir saat içinde davacı ve arkadaşlarının bu eylemi sonlandırdığı yönünde ihtilaf olmadığı, davacı ve arkadaşlarının bu süre sonunda işlerine kaldıkları yerden devam ettiği, Yargıtay kararlarında birgüne kadar iş bırakma eyleminin demokratik tepki ve barışçıl nitelikte toplu eylem olarak nitelendirildiği, ulusal ve uluslararası hukuk ilkeleri uyarınca işçilerin barışçıl toplu eylemlerde bulunma hakları bulunduğu, emsal Yargıtay 7.HD 2016/19069 ve 2016/13725 sayılı içtihadında da belirtildiği üzere birgünü aşmayan demokratik tepki ve barışçıl nitelikteki toplu eylemlerin fesih nedeni olarak değerlendirilmemesi gerektiği, davacı işçilerini işyerine giriş-çıkışı engellemedikleri, üretim araçlarına işçiler tarafından zarar verilmediği, yaptıkları eylemin oluşma şekli, süresi, işçilerin sorununun çözümünün sağlanmasına yönelik işyerinde posta kutusuna attıkları mektupları da dikkate alındığında, eylemin demokratik tepki ve barışçıl nitelikte olduğunun değerlendirildiği, eylemin başlayış ve bitiş tarzı, süresi gibi olgular karşısında, geçerli ve haklı fesih koşullarının oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu düzeni bakımından yapılan incelemede; işe iade davalarının tespit davası niteliği ve sonucunda verilen hükmün tespit hükmünde olduğu nazara alınmaksızın, maktu harç yerine nisbi harç alınması kamu düzenine aykırıdır. Ne var ki bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden, bu hata dairemizce düzeltilmiştir.

Açıklanan nedenlerle, davalı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile hüküm gerekçesi 6100 sayılı HMK'nın 353/b-2 maddesi uyarınca düzeltilerek ve harç yönünden yapılan yanlışlık giderilmek suretiyle, yeniden esas

hakkında karar verilmesi gerektiğine dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-)Davalı vekilinin istinaf başvurusunun yukarıda belirtilen nedenlerle **KISMEN KABULÜ ile**, Lapseki 1.Asliye Hukuk (İş Mahkemesi Sıfatıyla) Mahkemesi'nin 16/01/2025 tarih, 2023/436 Esas, 2025/18 Karar sayılı kararının HMK'nın 353/1-b-2. maddesi gereğince **KALDIRILMASINA**, yeniden esas hakkında **HÜKÜM TESİSİNE**,

B-1-Davacının davasının KISMEN KABULÜ ile,

Davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersizliğine ve davacının davalı nezdinde **İŞE İADESİNE**,

Davacının 4857 Sayılı İş Kanununun 21/1 maddesi uyarınca yasal süre içinde başvurmasına rağmen işe iade kararı verilen işverenin davacıyı işe başlatmaması halinde; davalı tarafından davacıya ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti olan **90.664,80 TL (BRÜT)** olarak **BELİRLENMESİNE** ,

4857 Sayılı İş Kanununun 21/3 maddesi uyarınca davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar davalı tarafından davacıya en çok 4 aya kadarki ücret tutarı olan **125.128,00 TL (BRÜT)** olan ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya verilmesi gerektiğinin **TESPİTİNE**,

2-Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

3-İstinaf nedeniyle alınması gereken 615,40 TL nispi harçtan peşin alınan 269,85 TL harcın mahsubu ile bakiye 345,55 TL harcın istinaf eden davalıdan alınarak Hazineye irat kaydına,

4-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden A.A.Ü.T göre 30.000,00 TL maktu vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Davacı tarafından yapılan; 269,85-TL Başvuru Harcı, 269,85-TL Peşin/nisbi Harcı, 2.000,00-TL Bilirkişi ücreti, 1.349,50-TL Tebligat, Posta ve diğer masraflar, olmak üzere toplam 3.889,20TL'nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-Arabuluculuk Asgari Ücret tarifesine göre arabulucuya ödenen 2.080,00 TL'nin davalıdan tahsili hazineye gelir kaydına,

7-Kullanılmayan gider avansının bulunması halinde kararın kesinleşmesinden sonra HMK'nun 333. maddesi uyarınca resen yatırana iadesine,

C-)İstinaf Başvurusu Yönünden;

1-Davalı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde davalıya iadesine,

2-Davalı tarafından yapılan 1.683,10 TL istinaf yoluna başvuru harcı,272,00 TL posta masrafından oluşan toplam 1.955,10 TL istinaf yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya verilmesine,

3-İstinaf incelemesi duruşmalı yapılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

4-Harç ve arabuluculuk tahsil müzekkeresi, harç iadesi ve kararın tebliği işlemlerinin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

5-6100 sayılı HMK'nun 333. maddesi gereğince taraflarca yatırılan gider avansının kullanılmayan kısmının kararın tebliğ gideri karşılandıktan sonra artan kısmın yatıran tarafa **İADESİNE**,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/son maddesi gereğince **KESİN** olmak üzere **14/05/2025** tarihinde oy birliği ile karar verildi.