

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK 99

SAYI: 46 - EYLÜL-EKİM 2016

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



SENDİKAL TAZMİNATA ŞARTA BAĞLI HÜKMEDİLEMEYECEĞİ

(Karar İncelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/38020

Karar No: 2014/1299

Tarihi: 03.02.2014

Karar Özeti:

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 Sayılı Kanun'un 18., 20. ve 21. Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 Sayılı Kanun'un 21. Maddesi'ne göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21. Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nda belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 Sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21/1. Maddesi'ne atfıyla feshin geçersizliği ile sonuçlanan davada işvereni, sendikal tazminatı, işçinin başvurusu halinde bir ay içinde işe başlatmaması halinde ödemekle yükümlü tutmuştur. Ancak, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bu hususta açıkça "işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın" denilmek suretiyle şartsız ve herhangi bir kayda bağlı tutulmaksızın sendikal tazminata hükümlenacağı belirtilmiştir. Mahkemece, gerekçeli kararda 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikal tazminatın belirtildiği halde, hüküm fıkrasında kanuna aykırı olarak sendikal tazminatın ödenmesinin şarta bağlı tutulması doğru olmamıştır.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 18-21

6356 Sayılı STİSK Md. 25

Yargıtay Kararı

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi E. U. Ö. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğinin

tespiti ile işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının işyerindeki davranışlarının iş huzurunun bozulmasına sebep olduğu gerekçesiyle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının iş huzurunun bozulmasına sebebiyet verdiği hususunun ispatlanamadığı ve feshin sendikal sebeple yapıldığı gerekçesiyle feshin geçersizliği ile işe iadesine, 6356 Sayılı Kanun'un 25/4. Maddesi gereğince tazminat miktarının işçinin on iki aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine ve boşta geçen süre alacağına karar verilmiştir.

Karar, taraf vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının tüm temyiz itirazlarının reddine karar verilmiştir.

2. Davacının temyizine gelince;

Somut olayda, mahkemece feshin sendikal sebebe dayandığı gerekçesiyle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/4. Maddesi gereğince tazminatın davacı işçinin on iki aylık ücreti olarak belirlenmesine karar verilmiş, ancak hüküm fıkrasında söz konusu tazminatın "işverence davacının işe başlatmaması halinde" ödenmesi koşuluna bağlamıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları" başlıklı 21. Maddesi'nin 1. Fıkrası şu şekildedir:

"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur."

07.11.2012 yürürlük tarihli 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/4. ve 5. Maddeleri şu şekildedir:

"... (4) İşverenin feshin dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir."

"(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 Sayılı Kanun'un 18., 20. ve 21. Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 Sayılı Kanun'un 21. Maddesi'ne göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata

karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21. Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nda belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 Sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez."

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 81. Maddesi ile yürürlükten kaldırılan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda aynı husus 31. Maddesi'nin 6. Fıkrası'nda düzenlenmiş olup, şu şekildedir:

"(Değişik: 9/8/2002-4773/10 Md.) İşverenin, hizmet sözleşmesinin feshi dışında, Üçüncü ve Beşinci Fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet sözleşmesinin feshi halinde ise 4857 Sayılı Kanun'un 18., 19., 20. ve 21. Madde hükümleri uygulanır. Ancak, 4857 Sayılı Kanun'un 21. Maddesi'nin Birinci Fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz."

Yukarıda belirtilen kanun hükümlerinden anlaşılacağı üzere, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21/1. Maddesi'ne atfıyla feshin geçersizliği ile sonuçlanan davada işvereni, sendikal tazminatı, işçinin başvurusu halinde bir ay içinde işe başlatmaması halinde ödemekle yükümlü tutmuştur. Ancak, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bu hususta açıkça "işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın" denilmek suretiyle şartsız ve herhangi bir kayda bağlı tutulmaksızın sendikal tazminata hükümlenacağı belirtilmiştir.

Mahkemece, gerekçeli kararda 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikal tazminatın belirtildiği belirtildiği halde, hüküm Fıkrası'nda kanuna aykırı olarak sendikal tazminatın ödenmesinin şarta bağlı tutulması doğru olmamıştır.

Belirtilen nedenlerle, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesi'nin 3. Fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ:

Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1. Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,
3. Davacının bir yıllık brüt ücreti tutarında sendikal tazminatın davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,
4. Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,
5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
6. Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
7. Davacı tarafından yapılan 140, 35 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8. Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak oybirliğiyle 03.02.2014 tarihinde karar verildi.

Kararın İncelenmesi

6356 Sayılı Kanun'un 25/5. Maddesi'ndeki düzenlemeye göre; "Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 Sayılı Kanun'un 18, 20 ve 21'inci Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 Sayılı Kanun'un 21'inci Maddesi'ne göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması ve başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21'inci Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nda belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 Sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez."

Ayrıntılara girmeden öncelikle yasanın bu hükmünde iki ayrı dava türü düzenlendiği, sendika üyeliğinin feshe karşı korunmasına yönelik iki davadan birincisinin feshin geçersizliği ve işe iade esaslı bir dava olarak düzenlendiği, yasa hükmünün son cümlesinde yer alan ikincisinin ise sendikal nedenle feshe karşı doğrudan doğruya sendikal tazminat talebiyle açılacak bir dava olduğu gözden kaçırılmamalıdır. İnceleme konumuz Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararına konu olan dava, sendikal nedenle yapılan feshin geçersizliği ve işe iade talepli olarak açılmış bir davadır.

Yasanın sendikal nedenle yapılmış feshe karşı açılacak işe iade davasının ilk dikkati çeken yönü bu davanın 4857 Sayılı İş Kanunu'nun işe iade davasına ilişkin yasa yollama yapılan hükümleri nedeniyle ancak iş güvencesinin kapsamında olanlar tarafından açılabilmesidir. Kanun Tasarısı'nın, Meclis ilgili komisyonundan geçen şeklinde 25'inci Madde'nin 5. Fıkrası'nın ilk cümlesi "sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 Sayılı Kanun'un 18'inci Maddesi'nin Birinci Fıkrası'ndaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın, 20. ve 21'inci Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir" şeklinde iken Meclis görüşmeleri sırasında verilen bir önerge ile metindeki, 4857 Sayılı Kanun'un 18'inci Maddesi'nin Birinci Fıkrası'ndaki "otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın" ibaresi metinden çıkartılmış ve sözkonusu hüküm yukarıdaki şeklini almıştır. Yasa metninin açıklığı ve yasama sürecinde yapılan değişikliklerle ortaya konulan kanun koyucunun iradesi karşısında sendikal nedenle fesihle STSK Md. 25/5'e göre işe iade davası açabilecek olanlar iş güvencesinin kapsamında olanlardır. Başka bir anlatımla, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, 6 aydan az kıdemi olanlar, 30 işçiden az işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar ve İş Kanunu'nun kapsamı dışında olanlar iş sözleşmeleri, sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile işe iade davası açamayacaklardır. Sendika özgürlüğünün, iş güvencesi kapsamında olanlar ile sınırlı olması gibi bir yaklaşımla ortaya konulan bu düzenlemenin Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (ILO) 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelerine ve özellikle de Anayasa'nın 51. Maddesi nedeniyle Anayasa'ya uygun olduğu söylenemez. Nitekim Anayasa Mahkemesi 22.10.2014 tarihli oturumunda henüz yayınlanmamış olan

ait olduğunu, davacının izin formlarına göre 67 gün izin kullandığını, 19 gün bakiye izin alacağı olduğunu beyanla rapora itiraz etmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda yıllık izin defteri kayıtları da dikkate alınarak davacının yıllık izin alacağı olmadığı belirtilmiş ise de Mahkemece yıllık izin defterinin aslı davalıdan istenerek imza incelemesi yapılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

6. Mahkemece davanın kısmen de olsa kabulüne karar verilmesi nedeniyle yargılama harcının tamamının davalıdan tahsiline karar verilmesi gerekirken kabul ve red oranına harcın taraflar arasında bölüştürülmesi hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde taraflara iadesine, 13.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2012/24726

Karar No: 2014/23868

Tarihi: 09.07.2014

Karar Özeti:

Kıdem tazminatının gerçekleşme koşulları ve miktarı doğrudan kanunla belirlenmiştir. Bu menfaat hukuk düzeni tarafından korumaya alınmıştır. Dosya içeriğine göre davacı işçi, fesih tarihinde yaş hariç diğer emeklilik koşullarını sağlamıştır. Kısaca bu tarih itibarı ile kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Davacının bu yönde iradesini açıklamaması ve kurumdan aldığı belgeyi daha sonra ibraz etmesi hak kazanmayı ortadan kaldırmaz. Bu durum ancak muaccel olma ve temerrüt olgusunu etkiler. Kaldı ki davacının iş sözleşmesini feshederken, dolaylı da olsa uzun süre çalışması nedeni ile işverence öngörülecek bir tazminatın kendisine ödenmesi beklentisi olduğunu açıklayarak, bir anlamda iradesini de ortaya koymuştur.

İlgili Mevzuat:

1475 Sayılı İş. K. Md. 14

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem tazminatı alacağını ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi B.K. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının 02.05.2000 - 01.02.2010 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığını, istifa ederek ayrıldığını, kıdem tazminatını alamadığını, tüm başvurularının karşılıksız kaldığını, istifa ederek ayrılmasına rağmen kıdem tazminatı almaya hak kazandığını, SGK'dan kıdem tazminatı alabilir yazısı alarak iş akdini feshederse kıdem tazminatı alabileceğini, davacının bu şartları taşıdığını, İstanbul SGK İl Müdürlüğü'nden alınan yazı ile bu hususun belgelendiğini, kıdem tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 29.01.2010 tarihinde kendi rızası ile verdiği dilekçe ile istifa ederek görevinden ayrıldığını, bankayı ibra ettiğini, bankaya SGK İl Müdürlüğü yazısının ibraz edilmediğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yargılama sonunda, yaş hariç emeklilik koşullarını taşıyan davacının istifa ettiği tarih itibarı ile kıdem tazminatı alabilir yazısını işverene ibraz etmediği ve bu nedenle kıdem tazminatı talep edemeyeceği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

Uyuşmazlık fesih tarihinde 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14/I.5 Maddesi uyarınca yaş hariç emeklilik koşullarını taşıyan davacının, fesih tarihinde bu yönde irade açıklamasında bulunmamasının ve istifa etmesinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı noktasında toplanmaktadır. Bir başka anlatımla; irade teorisine mi yoksa menfaat teorisine mi üstünlük tanınmalıdır.

Açıklandığı gibi konu teoride tartışmalıdır. İrade teorisine göre hak sahibi sayılan kişi iradesini kullanarak hukuk düzenini harekete geçirme yetki ve olanağına sahiptir. Bu nedenle iradesini açıkça belirtmelidir.

Menfaat teorisine göre ise menfaat ve bu menfaatin biçimsel olarak hukuk düzeni tarafa hukukça korunması unsurlarında oluşan hakkın, irade açıklamasına gerek yoktur ve yasa korumaya almış ise hak sahibi yararlandırılmalıdır.

Bu iki görüş dışında karma teoriyi savununlar ise hakkın hukukun biçimsel korunmasına bırakılan ve hak sahibinin iradesine bırakılan menfaat olduğunu belirtmektedirler.

İş Hukuku'nun işçiyi koruyan özelliği ön plana çıkarıldığında, işçi açısından menfaat ve karma teorilerin benimsenmesi gerekir. Zira kıdem tazminatı işçinin işyerindeki yıpranmasının, geçmiş hizmetlerinin karşılığıdır ve bir menfaat olduğu da açıktır. Kıdem tazminatının gerçekleşme koşulları ve miktarı doğrudan kanunla belirlenmiştir. Bu menfaat hukuk düzeni tarafından korumaya alınmıştır.

Dosya içeriğine göre davacı işçi, fesih tarihinde yaş hariç diğer emeklilik koşullarını sağlamıştır. Kısaca bu tarih itibarı ile kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Davacının bu yönde iradesini açıklamaması ve kurumdan aldığı belgeyi daha sonra ibraz etmesi hak kazanmayı ortadan kaldırmaz. Bu durum ancak muaccel olma ve temerrüt olgusunu etkiler. Kaldı ki davacının iş sözleşmesini feshederken, dolaylı da olsa uzun süre çalışması nedeni ile işverence öngörülecek bir tazminatın kendisine ödenmesi beklentisi olduğunu açıklayarak, bir anlamda iradesini de ortaya koymuştur. Davacının hesaplanan kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir. Yazılı şekilde reddi hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA; peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililiye iadesine 09.07.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.