



İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN SENDİKA YÖNETİMİNCE GÖREVDEN ALINMASI

(Karar incelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2018/2891

Karar No: 2018/6044

Tarihi: 22.03.2018

Karar Özeti: Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesince sendika temsilcisini değiştirme yetkisinin tüzükte herhangi bir şarta bağlanmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmişse de bu yetkinin görevi devam eden temsilci yönünden keyfi olarak kullanılabilceği anlamına gelmez. Sendika tüzüğünde gerekli görüldüğü takdirde bu yetkinin kullanılabilceği düzenlendiğinden, sendikaca gerekli görülen hallerin ortaya konulup ispatlanması gerekir.

YARGITAY KARARI

İlgili Mevzuat: 6356 sayılı STK/27.

Davacı, işyeri sendika temsilciliği görevinin sona erdirilmesine ilişkin yönetim kurlu kararının iptalini talep etmiştir. Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir. Davalı, karara karşı istinaf kanun yoluna başvurmuştur. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesince istinaf başvurusunun esaslarının kabulüne karar verilerek, ilk derece mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davacı vekili taralıdan temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacı işçinin sendikanın İstanbul 4 no'lu şubesine bağlı Migros TAŞ Halkalı İhlamurevleri Şubesi'nde sendika işyeri temsilcisi görevini yaparken, 16.03.2016 tarihinde mağaza müdürü tarafından kendisine gönderilen 17.02.2016 tarih ve 2016/279 sayılı e-mail ile Şube Yönetim Kurulu Kararı



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan
Okan Üniversitesi Hukuk Fakültesi

ile temsilcilik görevinden alındığının bildirildiğini, 6356 sayılı Sendikalar Kanunu 27. maddesi gereği temsilcinin görevinin sendikanın yetkisi süresince devam ettiğini, davacı işçinin hiçbir gerekçe gösterilmeksizin ve savunma alınmaksızın herhangi bir bildirimde bulunmadan temsilcilik görevinden alınması ile yerine başka bir kişinin atanmasının usule, yasaya, Sendika Tüzüğüne ve yönetmeliklere aykırı olduğunu, bu nedenle İstanbul 4 no'lu şube yönetiminin almış olduğu kararın iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacı işçinin itirazının somut bir iddiaya dayanmadığını, sendika temsilcisinin atanması ve görevlerine ilişkin hükümlerin 6356 sayılı yasanın 27. Maddesinde ve Sendika Ana Tüzüğü' nün 41. maddesinde düzenlendiğini, her iki düzenlemede de sendika temsilcisi atama yetkisinin ilgili şube yönetim kurullarına devredildiğini, yasa gereği işyeri sendika temsilcisini atama yetkisi bulunan sendikanın doğal olarak atadığı kişiyi görevden alma yetkisinin bulunduğunu da kabul etmek gerektiğini, davacı işçinin davalı sendikasının yetkili olduğu Migros T.A.Ş. Genel Müdürlüğü'ne bağlı Halkalı İhlamurevleri mağazasına işyeri sendika temsilcisi olarak atandığını ve durumun 13.06.2008 tarih ve 2008/151 sayılı yazı ile Aile Çalışma Bakanlığı İstanbul Bölge Müdürlüğü'ne bildirildiğini, İstanbul 4 no'lu şubenin davacı işçinin işyeri sendika temsilciliği görevine son verilmesinin gündeme alındığını ve temsilcilikten alınması kararının verildiğini, durumun aynı gün işyerine ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Çalışma İl Müdürlüğü'ne duyurulduğunu, anılan yönetim kurulu kararından anlaşılaacağı üzere davacı işçinin işyeri sendika temsilciliğinden beklenen görev ve sorumluluklara aykırı davranışları nedeni ile görevinden alındığını, davalı sendika ile davacı işçinin çalıştığı Migros T.A.Ş. arasında işletme düzeyinde uzun zamandır toplu sözleşme imzalandığını ve söz konusu firmanın gerek üye sayısı

gerekse en eski işletmelerinden olması sebebi ile davalı sendika için önemli bir yere sahip olduğunu, bu nedenle davalı sendika açısından önem arz eden şey bir işyerindeki sendika temsilcinden beklenen diğer üyelerin istek ve şikayetlerini dinlemek, çözüme kavuşturmak, işçi işveren arasındaki işbirliğini sağlayarak özellikle çalışma barışının korunmasına önem vermektir. Davacı işçi, öncelikle sendikasını karşısına almış ve sendika ile üyeleri ve işveren arasında temsilciden beklenen olumlu davranışların aksine sorun yaratmıştır. Davacı işçinin iddiasında bahsettiği, temsilcinin görevinin sendikanın yetkisi süresince devam etmesi iddiasının yasal düzenlemesinin toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikanın işyeri sendika temsilcisi ataması ile ilgili olduğunu, yetkisi kesinleşen sendikanın yetkili olduğu dönemde tüzükle kendisine tanınan hak çerçevesinde mevcut temsilciyi görevden alabileceği gibi yeni temsilci de atayabileceğini, yasal düzenlemeler çerçevesinde davacı işçinin dava açma ve tedbir talebinde bulunmasının kötü niyetli olduğunu, somut iddiaya dayanmayan asılsız tedbir talebinin esas hakkında hüküm verilmiş gibi sonuçlar doğuracağını beyan ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

Mahkemece, davacı işçinin 8 yıldır işyeri sendika temsilciliği görevini yürütmesi, davalı tanıkların anlatımları haricinde 17.02.2016 tarihli yönetim kurulu kararını destekler bir bilgi, belge ve delilin bulunmaması, davalı tanıkların da yönetim kurulu kararında imzası bulunan sendika yöneticileri olduğu, aynı işyerinde çalışan sendika üyesi tanıkların açık beyanları ile tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirilmesi suretiyle, davanın işyeri sendika temsilciliğinden alınmasına ilişkin yönetim kurulu kararının iptaline karar verilmiştir.

D) İstinaf:

Karara karşı davalı istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

E) Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesince, sendika ana tüzüğünün şube yönetim kurulunun görev ve yetkilerini düzenleyen 32/i. Maddesi "İşyeri, sendika temsilcisi veya baş temsilcilerini atar, gerekli gördüğü hallerde değiştirir." hükmünü içerdiği maddenin şubeye işyeri sendika temsilcisini değiştirme yetkisi verdiği ve yetkiyi herhangi bir şarta bağlamadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun kabulüne, ilk derece mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak davanın reddine karar verilmiştir.

F) Temyiz

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

G) Gerekçe

Taraflar arasında uyuşmazlık, sendika temsilcisi olarak çalışan davacının temsilcilik görevinden alınmasına ilişkin yönetim kurulu kararının iptalinin gerekip gerekmediğine ilişkindir.

(1) 6356 sayılı Kanun'un "İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri" başlıklı 27. Maddesinde "Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla, ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir." Bunlardan birisi baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder."

(2) Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması halinde, seçilen üye temsilci olarak atanır.

(3) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

(4) İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkan verecek kolaylıklar sağlanır."

Davalı sendikanın ana tüzüğünün şube yönetim kurulunun görev ve yetkilerini düzenleyen 32. maddesinin I bendinde, şube yönetim kurulunun işyeri sendika temsilcisi veya baş temsilcilerini atama ve gerekli gördüğü hallerde değiştirme yetkisini düzenlenmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesince sendika temsilcisini değiştirme yetkisinin tüzükte herhangi bir şarta bağlanmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmişse de, bu yetkinin görevi devam eden temsilci yönünden keyfi olarak kullanılabilceği anlamına gelmez. Sendika tüzüğünde gerekli görüldüğü takdirde bu yetkinin kullanılabilceğinin düzenlenmesinden dolayı sendikaca gerekli görülen hallerin ortaya konulup ispatlanması gerekir. Sendikalar niteliği gereği demokratik bir kuruluştur. Sendika yönetim kurulu veya şube yönetim kurulunun aldıkları kararın demokratik toplum niteliklerine uygun olması elzemdir. Bu da yönetim kurulu kararının keyfi olmaktan uzak olmasıyla, hukuka uygunluğunun denetlenebilir olmasıyla sağlanır. Nitekim davalı sendika da davacının sendika temsilciliğinden beklenen görev ve sorumluluklara aykırı davranışlarda bulunduğundan görevden alındığını savunmuştur. Buna göre davacının görevden alınmasını gerektirir nedenlerin bulunup bulunmadığı tartışılarak karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir.

H) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden BOZULMASINA, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 373/2 uyarınca dosyanın İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi'ne gönderilmesine- 22.03.2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

İnceleme konumuz, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında işyeri sendika temsilcisinin sendika tarafından görevden alınmasına ilişkin Yüksek Mahkemenin görüşleri yer almaktadır. 6356 sayılı Kanundaki düzenlemeye göre işyerinde sendika temsilcisi atama yetkisi “toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya” aittir (Sen. TİSK md.27) Sendikanın atayabileceği temsilci sayısı işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenecektir. Sen. K.md.34/I’ e göre “işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz” temsilci atanabilecektir. Yasada en çok ifadesi yer aldığından sendikanın bu rakamları aşmamak üzere atayacağı temsilci sayısını istediği gibi kararlaştırabileceğinin kabulü gerekir. Öte yandan yasanın açık anlatımı karşısında yasal temsilci sayılarının, toplu iş sözleşmesi ile de artırılması mümkün değildir. Atanacak temsilci sayısının belirlenmesinde, işyerinde atamanın yapıldığı tarihte çalışan işçi sayısı esas alınacaktır. Çalışan işçi sayısının sendika üyesi olması şart olmadığı gibi, kapsam dışı personel içerisinde yer alması da söz konusu kişilerin sayıya dahil edilmesine engel değildir. Yeter ki bu kişiler 636 sayılı Kanun anlamında işçi olsun.

Öte yandan yasa; bu konuda “işyeri”ni birim olarak almıştır. Bu nedenle bu kavramın belirlenmesi, yasanın 3. maddesindeki gönderme nedeniyle 4857 sayılı Kanunun 2 inci maddesindeki tanıma göre yapılacaktır. İşyeri tanımı içinde kabul edilen “bölüm” “ünite” veya “atölye” için ayrıca temsilci atama yoluna gidilemez. Ancak hemen ifade edelim ki 4857 sayılı yasa anlamında belirlenen işyeri kavramına göre o işyerindeki işçi sayısından hareketle tespit edilecek sayıda temsilci atayan sendikanın, bu temsilcilerin işyeri içerisindeki farklı ünite veya birimlerde görevlendirilmesine yasal bir engel yoktur. Buna karşılık, ortada bir işletme toplu iş sözleşmesi varsa bu takdirde toplu sözleşmenin tarafı sendika, işletmeye bağlı işyerlerinin herbirisi için ayrı ayrı ve Sen. TİSK md.27’ye göre belirlenecek sayıda temsilci atayabilecektir. Yasanın temsilci atanması ve temsilci sayısının belirlenmesinde “işyeri”ni esas almış olması bu sonucu haklı kılar. Kuşkusuz bu husus sendikanın temsilci atayacağı işletmeye bağlı işyerlerinde üyesi bulunması koşuluyla geçerlidir.

Sen.K.md.34/I’ e göre temsilciler mutlaka sendikanın “işyerinde çalışan üyeleri arasından” atanacaklardır. Ancak bu atamanın yapılmasında, temsilcilerin faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürmeleri için işyerinde çalışan işçilerin tercihine de önem verilmesi gerekir. Dolayısıyla, sendika bu atamayı yaparken bu noktayı göz önünde tutmalıdır. Bu uygulamanın bugünde sürdürülmesine yasal bir engel yoktur. 6356 sayılı Kanun bu noktada bir adım daha ileri giderek “sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine

ilişkin hüküm bulunması halinde, seçilen üye temsilci olarak atanır” şeklinde bir hükme yer vermiştir. Bu hükmün yer aldığı bir sendika tüzüğünün bulunduğu durumlarda sendika, temsilcisini seçimle belirlemek zorunda olduğu, seçimde belirlenen dışında bir üyeyi temsilci olarak atayamayacağı sonucuna varılabilir. Temsilcinin seçimle belirlenmesine ilişkin düzenlemenin demokratik görünümüne ve işyerinde çalışan işçilerin tercihi göz önüne alınarak yapılması nedeniyle, temsilcinin başarılı olması için uygunluğuna rağmen uygulamada bazen ciddi sorunlar yaratabilir. Bu yolla belirlenen bazı sendika temsilcilerinin, sendika disiplini dışına çıkarak kendi başlarına bir takım işlemlerde bulunduklarına ve sendikayı temsil ettiklerini unutarak kendilerini işveren-sendika ilişkisinde bir üçüncü güç gibi gördüklerine tanık olunmaktadır. Bu durum özellikle Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Ancak 6356 sayılı Yasa’nın sistemi içerisinde de sendikanın temsilci atama ve onu görevden alma girişimi işyerindeki üye tabanı tarafından desteklenmiyorsa, bunu gerçekleştirebilmenin güçlüğü ortadadır.

Sen TİSK md.27/1’e göre “Temsilcilerin görevi sendikanın yetkisi süresince devam eder.” yasanın bu hükmü, toplu iş sözleşmesi sona ermeden sendikanın yetkisinin kesinleşmesi halinde toplu iş sözleşmesi sona erse bile, mevcut temsilcilerin temsilciliklerini devam ettirebilme imkanını getirmektedir. Bu nedenle temsilcilik süresini toplu iş sözleşmesinin bitimiyle sona erdiren düzenlemeye göre daha koruyucu niteliktedir. Ne var ki 2821 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinde 4101 sayılı kanunla yapılan değişiklikle getirilen ve 6356 sayılı kanunun 27/1 maddesinde de yer alan bu düzenlemeyle temsilci atama yetkisinin kesinleşmiş, sendikaya tanınmış olması nedeniyle işyerinde aynı zamanda iki ayrı sendikanın atadığı temsilcilerin görev yapmaları gibi bir karşılaşılabilecektir. Çünkü yürürlükteki toplu iş sözleşmesi düzeninde işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin bitiminde 120 gün önce, başka bir durumla sendikanın yetki başvurusunda bulunması ve yetki alabilmesi imkân dahilindedir (Sen. TİSK 35/4A). Bu durumda işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın atadığı temsilciler, kendilerini atayan sendikanın yetkiyi kaybetmiş olmasına rağmen toplu iş sözleşmesi süresi sonuna kadar devam eden yetkisine dayanarak görevlerini sürdürürken, yetkisi kesinleşen ve henüz toplu iş sözleşmesi akdedemeyen sendikanın atayabileceği temsilcilerle aynı anda görev yapması gibi bir durumla karşılaşılabilecektir. Bu durumun işyerinde bir takım sıkıntılar yaratması söz konusu olabilir.

Temsilcilerin görev süresi ile ilgili üzerinde durulması gereken başka bir husus ise işyerindeki temsilci atamaya esas işçi sayısının temsilcilerin atandığı tarihten sonra azalması nedeniyle mevcut temsilcilerin durumudur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin eski bir kararında “İşyerinde halen uygulanan bir toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının yetkisi devam

ettiği sürece temsilcinin görevinin devam edeceği, atanan temsilciyi görevden alma yetkisinin de sendikaya ait bulunduğu, işverenin, sonradan işyerindeki işçi sayısının azaldığını sürerek tek yanlı bir işlemle temsilcinin temsilciliğinin düştüğüne karar veremeyeceği...” belirtilmiştir (Y9HD 4/5/1992-1991/17583-1992/4966 İşveren D. Şubat 1993, 15). Yüksek Mahkemenin kararında vardıgı sonuç kural olarak isabetlidir. Ne var ki işyerindeki işçi sayısında temsilci atamasından sonra meydana gelecek azalmaların, temsilci sayısını da etkileyeceğinin kabulü gerekir. Bu durumda Yargıtay kararında da dolaylı bir biçimde belirtildiği üzere, işverenin doğrudan doğruya kimin temsilcilik sıfatının sona erdiğini belirleme yetkisi yoktur. Ancak sendikanın da işyerinde yasal sayıya uygun temsilci bulundurma zorunluluğu vardır. Temsilci sayısının işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak tavanla sınırlandırıldığı bir yasal düzenlemede, bu sonuç kaçınılmazdır. Başka bir anlatımla sendika, temsilci atama ve onu görevden alma yetkisini yasadaki sayılara uygun bir şekilde kullanmak ve sürdürmek zorundadır. Sendikanın bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde, temsilci sayısını yasal sayıya indirmesi için işverenin sendikaya bir başvuruda bulunması ve bu başvurunun sendikaca yerine getirilmemesi durumunda, atama listesindeki sonuncu kişinin (veya kişilerin) temsilcilik sıfatlarının sona erdiğinin kabulü adil bir çözüm şekli olacaktır. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi daha sonra verdiği bir başka kararında işyeri sendika temsilcisinin görevi sendikanın yetkisi süresince devam edeceğinden, işçi sayısında azalma olduğu gerekçesiyle işverence temsilci sayısının azaltılmasının istenemeyeceği sonucuna varmıştır. (Y9HD 29/5/1997-8277/10507 Tekstil İşv. D. Şubat 1985 sh.14).

Temsilcilik görevinin sona ermesine ilişkin olarak ortaya çıkabilecek bir olasılık da inceleme konumuz karara konu olan olayda olduğu gibi temsilcinin temsilcisi olduğu sendika tarafından görevden alınmasıdır. Karara konu olan olayda temsilcilik görevinden alınan temsilci, temsilcinin görev süresinin sendikanın yetkisi süresince devam ettiğini, bu nedenle hiçbir gerekçe gösterilmeden ve savunması alınmadan temsilcilik görevinden alınmasının usule, yasaya ve sendika tüzüğüne aykırı olduğu iddiasıyla sendika yönetiminden almış olduğu kararın iptalini talep ettiği anlaşılmaktadır. Davalı sendikanın ana tüzüğünün şube yönetim kurullarının görev ve yetkilerini düzenleyen 32. maddesinin i bendinde şube yönetim kurulunun, işyeri sendika temsilcisi veya baş temsilci atama ve gerekli gördüğü hallerde değiştirme yetkisini düzenlemektedir. Temsilciyi atama yetkisine sahip olan sendikanın, kural olarak onu görevden alma yetkisine de sahip olduğu öğretilde de genel kabul gören bir husustur. (Narmanhoğlu 271, Tuncay-Burcu Savaş Kutsal 143). Yeter ki bu yetki açıkça kötüye kullanılarak uygulanmamış olsun. Temsilcilik süresinin sendikanın yetkisi süresince devam edeceğine ilişkin yasa hükmü sendikanın atadığı temsilciyi görevden

alabilmesine bir engel teşkil etmez. Söz konusu hüküm, toplu iş sözleşmesi sona erse bile sendika yetkiyi almış ise atadığı temsilcinin görev süresinin devam edeceği anlamında olup, temsilciyi atayan sendikanın temsilcilik süresi dolmadan onu görevden alamaması şeklinde yorumlanamayacağının kabulü gerekir. Sendikanın atadığı temsilciyi gerekli gördüğünde görevden alabilmesinin, sendika işi demokrasi ile de bir ilgisi yoktur. Temsilci işçi temsilcisi değil, sendika temsilcisidir. 6536 sayılı yasada öngörüldüğü gibi temsilci atama da tüzükte seçimle belirlenme modeli öngörüldüğü takdirde, bu durum seçimle belirlenen kişinin temsilci atanması ya da görevden alınması sendika içi demokrasi ile yakından ilgilidir. Bu durumda atama ve görevden alma sendika içi demokrasi perspektifinden değerlendirilip, sendika yönetiminin kararına karşı yargı yoluna başvurulabilir. Karara konu olan olayda davacının seçimle belirlenen bir temsilci olmadığı anlaşılmaktadır. Davalı sendika vekili, davacı temsilcinin öncelikle sendikasını karşısına aldığını ve sendika ile üyeleri ve işveren arasında temsilciden beklenen olumlu davranışların aksine sorun yarattığını belirterek, davanın reddini talep etmektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi sendikanın temsilciyi görevden alma işleminde açık bir hakkın kötüye kullanılması yok ise sendikanın gerekli gördüğü hallerde temsilciyi görevden alma yetkisinin açıkça sendika tüzüğünde yer almış olduğu da dikkate alındığı noktada mahkemenin “yerindelik denetimi” yapamayacağı söylenebilir. Aksine yorum tarzı sendikanın tüzükle kendisine tanınmış yetkisine haksız bir müdahale sayılabilir. Kuşkusuz temsilcinin görevden alınması, işyerinde sendikanın üye tabanının bu konudaki görüş ve eğilimleri dikkate alınarak yapılmalıdır. Bu açıdan temsilciyi görevden alma işleminin “yerinde olup olmadığı” sendika yönetiminin takdirine bırakılmalıdır.

SONUÇ:

Yukarıda belirtilen nedenlerle, inceleme konumuz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında varılan sonuç tartışılabilir niteliktedir.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2018/768

Karar No: 2018/5989

Tarihi: 07/03/2018

Karar Özeti:

Davacı, davalı şirkete verdiği savunmasında evliliği devam ederken, dava dışı iş arkadaşı olan şahıs ile ilişkisi olduğunu kabul etmiştir. Buna göre evli olan davacı ile astı konumundaki dava dışı şahsın özel ilişki yaşadıkları sabit olup, davacı ile dava dışı şahsın mesajlaşmalarının davalı şirketin mail

programına geldiği, davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluklara sebebiyet verdiği, iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren yönünden beklenemeyeceği, bu itibarla işveren açısından fesih tarihi itibari ile geçerli nedenlerin bulunduğu anlaşılmakla feshin geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekirken, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından hatalı değerlendirme yapılarak, İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.

YARGITAY KARARI

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş K.md.18-21

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi A. Balkaya tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanmaksızın feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine, boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakları ile işe başlatmama tazminatına dair karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı işveren, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, davacının iş güvencesi kapsamında kalmadığını savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesi tarafından iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı taraflar istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesince, davacının kendisine bağlı bir mağazada çalışan kadın personel ile gönül ilişkisi yaşadığı ve fesihten birkaç ay önce ilişkinin sona erdiği, bu ilişkinin işyerinde herhangi bir olumsuzluğa sebep teşkil etmediğinin davacı tanık beyanları ile sabit olduğu, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçeleri ile davalının istinaf talebinin esastan reddine, davacının istinaf başvurusunun esastan kabulüne, İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, kanuni dayanak 4857 sayılı Kanun'un 18 ve devamı maddeleridir. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması ihtimalinden kaçınmaktır. İşçinin davranışları sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı nedeniyle sözleşmeye aykırı davranılmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse, işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebebinden de bahsedilemez. İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan sebepler, aynı Kanun'un 25. maddesinde belirtilen sebepler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşturmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlenip, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Daha sonra ise işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali sebebiyle, işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin ya-

pılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak, özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

Dosya içeriğine göre, davacının 03/08/2012 tarihinden itibaren çalıştığı davalı şirkette en son bölge sorumlusu unvanıyla görev yaptığı, iş akdinin 16/11/2016 tarihli fesih ihtarnamesi ile 10/11/2016 tarihinde yapılan kontrol ve araştırmalar neticesinde çalışma arkadaşı ile iş ahlak etiğine aykırı olarak ilişki kurduğu, bu şekilde doğruluk ve bağlılığa aykırı hareket etmiş olduğu tespit edilmesi nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/ 2-e uyarınca fesih edildiği görülmektedir. Davacı davalı şirkete verdiği savunmasında, evliliği devam ederken, dava dışı iş arkadaşı olan şahıs ile ilişkisi olduğunu kabul etmiştir. Buna göre evli olan davacı ile astı konumundaki dava dışı şahsın özel ilişki yaşadıkları sabit olup, davacı ile dava dışı şahsın mesajlaşmalarının davalı şirketin mail programına geldiği, davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluklara sebebiyet verdiği, iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren yönünden beklenemeyeceği, bu itibarla işveren açısından fesih tarihi itibari ile geçerli nedenlerin bulunduğu anlaşılmakla feshin geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekirken, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından hatalı değerlendirme yapılarak, İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanunun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM:

Yukarıda belirtilen sebeplerle;

- 1-** Bölge Adliye Mahkemesi'nin ve İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararlarının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2-** Davanın REDDİNE,
- 3-** Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 35,90 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 29,20 TL harcın mahsubu ile bakiye 6,70 TL karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,
- 4-** Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalı tarafından yapılan 376,50 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5-** Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifye göre 2.180,00

TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine, **6-** Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne gönderilmesine, karardan bir örneğin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, **7-** Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07/03/2018 tarihinde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2017/41321

Karar No: 2018/8924

Tarihi: 18/04/2018

Karar Özeti

Dosya içeriğine göre, somut uyumsuzlukta davacı işçinin davalıya ait işyerinde 15 yıldan fazla çalıştığı, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak Bölge Adliye Mahkemesince davacı işçinin fesih nedeniyle ve emekliliğe hak kazandığı gerekçesi ile işe başlatmama tazminatının dört aylık ücreti tutarında belirlenmesi doğru bulunmamıştır.

Davacı işçinin emeklilikle ilgili sigorta primlerinin, işçi hissesine isabet eden bölümünün ücretinden kesilmesi, çalıştığı süre içerisinde davalı işverene sağladığı katkı göz önüne alındığında işçiler arasında bu şekilde bir ayırım yapılmasının başta eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğu, kanunun yorumu ile sadece işçinin iş sözleşmesinin fesih nedeni ve kıdemi göz önüne alınarak işe başlatmama tazminatının belirlenebileceği, emeklilik nedeni ile iş sözleşmesinin feshi halinde dört aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı ödeneceği yolunda bir açıklama bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenlerle davacı işçinin kıdemine ve fesih nedenine göre işe başlatmama tazminatının altı aylık ücret tutarı olarak belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.

YARGITAY KARARI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş K.md.18-21

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi S. Yalvaç tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanmaksızın feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine, boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakları ile işe başlatmama tazminatına dair karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının müvekkili kuruma verdiği emeklilik dilekçesi üzerine alınan karar doğrultusunda iş akdinin sona erdirildiğini beyan ile davanın reddinin gerekliliğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

İlk derece mahkemesi tarafından davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

Davalı vekili tarafından istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının Hukuk Muhakemeleri Kanunu 353/1-b/2 bendi uyarınca ORTADAN KALDIRILMASINA, davacının yasal süre içinde başvurmaya rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve davacının emekliliğe hak kazandığı gerekçesi ile tutar olarak dört aylık ücretin belirlenmesine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Kararı, taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenlerle yapılan feshilerdir. Bu maddede sendikal neden halinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (08.04.2008 gün ve 2007/27773 esas, 2008/7819 karar sayılı ilamımız). Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 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 tazminatının belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar çıkmaktadır.

Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde 15 yıldan fazla çalıştığı, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak Bölge Adliye Mahkemesince davacı işçinin fesih nedenine ve emekliliğe hak kazandığı gerekçesi

ile işe başlatmama tazminatının dört aylık ücreti tutarında belirlenmesi, doğru bulunmamıştır.

Davacı işçinin emeklilikle ilgili sigorta primlerinin işçi hissesine isabet eden bölümünün ücretinden kesilmesi, çalıştığı süre içerisinde davalı işverene sağladığı katkı göz önüne alındığında işçiler arasında bu şekilde bir ayırım yapılmasının başta eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğu, kanunun yorumu ile sadece işçinin iş sözleşmesinin fesih nedeni ve kıdemi göz önüne alınarak işe başlatmama tazminatının belirlenebileceği, emeklilik nedeni ile iş sözleşmesinin feshi halinde dört aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı ödeneceği yolunda bir açıklama bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenlerle davacı işçinin kıdemine ve fesih nedenine göre işe başlatmama tazminatının altı aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3- Davacının kanuni sürede işe başvurmaya rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin altı aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4- Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurusu halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5- Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 35,90 TL karar ve damga harcından, peşin alınan 29,20 TL harcın mahsubu de bakiye 6,70 TL karar ve ilam harcının davalıdan tahsilinin hâzineye irad kaydına, davacının yatırdığı 29,20 TL peşin harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6- Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 2.180,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7- Davacı tarafından yapılan 400,70 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8- Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne gönderilmesine, karardan bir örneğin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,

9- Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 18.04.2018 tarihinde oybirliği ile karar verildi.