

T.C

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/9209

Karar No. 2015/5525

Tarihi: 25.03.2015

SENDİKA HAKKI, SENDİKAL TAZMİNAT, SENDİKAL TAZMİNAT TUTARININ BELİRLENMESİNDE İŞÇİNİN KIDEMİNİN DİKKATE ALINACAĞI

ÖZETİ: Sendika özgürlüğü Anayasaca güvence altına alınan sosyal ve klasik temel haktır. Anayasa madde ikideki ifadesini bulan "sosyal devlet" ilkesinin gerçekleşmesine aracı olur. Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. Maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikal tazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir. Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

DAVA: Taraflar arasındaki işe iade davasının yapılan yargılaması sonunda; hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibariyle duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı vekili davacının İş sözleşmesinin Toplu İş Sözleşmeleri görüşmeleri sırasındaki olumsuz tutum ve davranışları ile çalışanları etkilediği, çalışma ve huzur ortamını bozucu davranışlar sergilediği gerekçe gösterilerek feshedildiğini, asıl fesih nedeninin sendikal nedene dayandığını ve işverence 19.06.2014 tarihli toplantıda TİS taslağının ilk şekline itiraz edip greve gidilmesi yönünde görüş bildiren aralarında 1'li TİS taslak komisyonu üyesi olan 28 işçinin 25.06.2014 tarihinde idari izne çıkartıldığını, aynı gün TİS'nin imzalandığını ve davacı ve arkadaşları hakkında işverence istihbarat yapıp, sözleşme taslağını değiştirecek şekilde muhalefet yapıp, gerekirse grev hakkının kullanılması yönünde tavır geliştirdiklerinden dolayı sendikal faaliyetleri sebebiyle hakkında gerçeği yansıtmayan tutanaklar tutularak iş akitlerinin feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine, işe iadeye karar verilmesini ve sendikal tazminatın işe başlatma veya başlatmama koşuluna tabi olmaksızın 1 yıllık ücretinin üzerinde belirlenmesini talep etmiştir.

Davalı, davacı ve arkadaşlarının Taslak Komisyonu Üyesi olduklarına dair bir bildirim yapılmadığını, ... Sendikası ve işveren tarafının işçilere teklif ve karşı tekliflerini açıklamak için yapılan toplantıda davacı ve bir kısım işçilerin tekliflerin açıklanmasını engellediğini, çalışanları kanunsuz greve ve rapor alıp işe gelmeme eylemlerinde bulunmaya teşvik ettiğini, davacının bırakın sendikal faaliyette bulunmayı suç teşkil eden eylemlerde bulunduğunu ve feshin haklı nedene dayandığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacı ve arkadaşlarının TİS görüşmelerinde sendikanın taslak komisyonu tarafından hazırlanan metnin bir bütün halinde kabul edilmesini sağlamak için greve dahi gidilmesi yönündeki çalışmalarının yasal süreç olduğu ve feshin sendikal sebeple yapıldığı sabit görüldüğünden davacının 1 yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilmesi gerekmekte olup, bu sürenin yasa koyucu tarafından tespit edilen asgari süre olduğunu Yasa koyucunun bunun üzerinde bir tazminat miktarının tespitini hakim takdirine bıraktığı, 2014 yılı toplu iş görüşmeleri sonunda alınan zammın rekor zam olarak işverence ve sendika tarafından kamuoyuna duyurulduğu, alınan zam da sendika yönetimi üzerinde demokratik baskı oluşturduğu ve işverence de anılan süreçte davacıların problem olarak görülmeleri sebebiyle davacıların büyük katkılarına

bulunduğunun aşikar olduğu, buna rağmen sergilemiş oldukları sendikal faaliyetlerden dolayı sebep bildirmeksizin toplu iş görüşmesi imzalanmasından hemen sonra idari izne çıkartılıp akabinde de 5 gün gibi bir süre içerisinde hizmet sözleşmelerinin sona erdirilmesi ve kıdemleri dikkate alınarak, kademeli olarak sendikal tazminat miktarlarının tespit edildiği gerekçesiyle 12 yıllık kıdemi bulunan davacı lehine 1 yıl 4 aylık brüt ücreti tutarında sendikal tazminat takdirine karar verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşçi fesihte sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverenedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m. 20/f.2). İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz.

Gerek işverenin geçerli sebebin varlığı gerekse işverenin gösterdiği sebep dışında bir sebeple dayandığı ileri sürülmesi durumunda bu vakıalar bir hukuki işlem olmadığından takdiri delillerle ispatı mümkündür.

Davalı işverence yapılan feshin sendikal nedenle yapılıp yapılmadığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Sendika özgürlüğü Anayasaca güvence altına alınan sosyal ve klasik temel haktır. Anayasa madde ikideki ifadesini bulan "sosyal devlet ilkesinin gerçekleşmesine aracı olur. Anayasanın 51. maddesinin incelenmesinden de sendika özgürlüğünün klasik ve en önemlisi sosyal bir temel hak olduğu ortaya çıkmaktadır. Anılan maddenin içeriğinden sendika özgürlüğünün bireysel ve toplu sendika özgürlüğünü kapsayan çifte temel hak özelliği anlaşılmaktadır. İşçinin sendika kurma sendikaya üye olma özgürlüğüne pozitif sendika özgürlüğü denir. İşçiler önceden izin almadan sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip oldukları gibi, sendikalar serbestçe üye olabilecekler, üyelikten çekilebileceklerdir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. Maddesine göre ise; (1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

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

(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21'nci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21'nci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8)Yukarıdaki hükümlere aykırı olan Toplu İş Sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9)İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır".

Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller, toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. Sendikal nedenle yapılan fesih, bu engellerden biridir. Feshin ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini göstermesi yanıltıcıdır. Bu haksız fiil, temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelmektedir. Farklı ifadeyle, işveren işçiyi işe alırken ve çalıştırırken sendikal nedenle ayırım yapıyorsa ya da bu nedenle işçiyi işten çıkarıyorsa, aslında sendikayı işyerinden çıkarmak ya da toplu sözleşme düzenini etkisiz kılmak istemektedir. Haksız fiilin sebebi ve hakkın özü bakımından yapılan bu tespit, devletin yükümünün, hak sahibinin yetkilerinin ve ilgili hukuk kuralının barındıracağı yaptırımın belirlenmesinde temel dayanak olmalıdır. Yaptırım belirlenirken, sendikal nedenle yapılan feshin, ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini gösteren fakat temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil olduğunu gözden kaçırmamak gerekir.

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, an 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 nedenle yapılan fesihlerdir. Bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan fesihlerde tazminat, işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikal tazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay , 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir. Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen sebeplerle; 1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2-İşverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,**

3-6356 sayılı Yasanın 25/5.fıkrası uyarınca davacının işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat tutarının işçinin 1 yıl 1 aylık ücreti olarak belirlenmesine,

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

5-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli 27,0 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 25,0TL harcın mahsubuyla bakiye 2,0 TL karar ve ilam harcının davalıdan alınarak Hazineye gelir kaydına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan A.A.Ü.T.'ye göre 1.500,00 TL avukatlık ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan149,0 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-Taraflarca yatırılan gider ve delil avanslarından varsa artan miktarının ilgili tarafa iadesine,

9-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 25.03.2015 tarihinde oybirliği ile KESİN olarak karar verildi