

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

6356 S. STK/24

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
60. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/167

Karar No. 2025/249

Tarihi: 18/02/2025

SENDİKA DİSİPLİN KURULU ÜYESİNİN YASAL ANLAMDA YÖNETİCİ SIFATINDA OLDUĞU İŞYERİNDE ÇALIŞAN AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİSİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI BİR NEDEN OLMADAN SONA ERDİRİLEMEYECEĞİ İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ VE YÖNETİCİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ NEDENLE SONA ERDİRİLEMEYECEĞİ İŞE İADESİNE KARAR VERİLEN AMATÖR YÖNETİCİNİN KARARIN KESİNLEŞME TARİHİNE KADAR TÜM ÜCRET VE DİĞER HAKLARININ ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, dosyada Birleşik Metal İşçileri sendikasıdan gelen evraklara göre davacının davalı işyerinde çalışırken 10.03.2017 tarihinde sendikaya üye olduğu, davalı işyeri ile sendika arasında imzalanan 2016-2023 tarihleri arasındaki dönemleri kapsayan 3 adet Toplu İş Sözleşmesi bulunduğu, davacının sendikanın 19.03.2023 tarihli genel kurul toplantısında Sendika Disiplin Kurulu üyeliğine seçildiği ve bu görevin dört yıl sonra gerçekleşecek Genel kurul toplantısına kadar devam etmekte olduğu bildirilmiştir. Davacı 6356 sayılı Kanununun 24. maddesi

kapsamında yönetici sıfatında olup, dava dilekçesi ile talep edilen 6356 sayılı Kanunun 24/3. maddesinden faydalanacak durumdadır. Bu nedenle mahkemece davacının yönetici olmadığı gerekçesiyle, 6356 sayılı Kanunun 24/3. maddesinden faydalanma talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır. Yukarı da belirtildiği üzere, yöneticinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde yöneticinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmelidir.

Bu durumda, dosya içeriği ile, fesih tarihinde davacının şube disiplin kurulu üyesi olduğu ve yasal düzenleme gereğince iş akdinin geçerli nedenle feshedilemeyeceği, davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğu, mahkemenin bu yöndeki tespit ve değerlendirmelerinin dosya içeriğine uygun olduğu, davalı vekilinin istinaf itirazının yerinde olmadığı anlaşılmıştır.

Davacı ve davalı vekillerinin istinaf başvuruları üzerine dairesizce duruşmasız olarak yapılan inceleme sonunda;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

DAVA: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 11.01.2016 - 29.12.2023 tarihleri arasında işyerinde uçak motoru bakım teknisyeni olarak çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin şirket içerisinde zorla kağıt imzalandığı, bu konuda kendisine sorumluluğu olduğu gerekçesi ile bilgisine başvurulması üzerine gelişen olaylar sonucunda feshedildiğini, işyerinde uygulanan TİS'de düzenlenmeyen bir hususta, işverenin ayrı bir uygulama ile işyerinde çalışan 15-20 civarında iye yeni kadro açarak bu işçilere zamlı ücret ödenmesi gibi bir planlama yapıldığını, bu durumun çalışan işçilerce de öğrenildiğini, toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bildirilmeyen ve yürürlükteki TİS'de yer almayan bu uygulamanın içeriği doğduğunu, bu uygulamaya karşı sendika yönetimi tarafından bir dilekçe yazıldığını, işçilerin onayına sunulduğunu, isteyen işçilerin imzalaması için 26.10.2023 tarihinde işyerinde belli noktalara bırakıldığını, 06:30-15:30 vardiyasında 180 civarında işçinin belgeyi

onayladığına dair imza attığını, ikinci vardiya gelmeden işverenlikçe müdahale edildiğini ve imzalama işine ara verildiğini, imzalı evrakların işverene teslim edilemediğini, olaydan yaklaşık 1 ay sonra davacının ve 5-6 işçinin insan kaynakları birimine çağrıldığını, çağrıya uyan davacının aynı zamanda işyeri etik kurulu üyesi de olan insan kaynakları müdürü Ayşegül Uzun Dinçer ve ihracat kontrol müdürü Salih Serhat İlhan tarafından karşılandığını, insan kaynakları müdürü tarafından davacıya imza işinde öncülük ettiğine ve işçilere zorla imza attırıldığına dair iddialar olduğunu söylediğini, davacının iddiaların doğru olmadığını, sendikanın eski işyeri baş temsilcisi ve aynı zamanda sendika şube yönetim kurulu üyesi olduğu için işçilerin taleplerini dile getirme konusunda öncülük etmesinin doğal olduğunu söylediğini, davacının iddiaları reddetmişse de işveren tarafından davacının imza toplama sürecinde rol aldığı kabul etmediği, gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu iddiası ile 19.12.2023 tarihinde savunmasını talep ettiğini, 29.12.2023 tarihinde disiplin kurulunun toplanacağı ve o tarihe kadar idari izinli sayılacağı bildirilerek işyerinden gönderildiğini, davacının süresi içinde savunma verdiğini, davacının durumunun değerlendirilmek üzere disiplin kurulunun toplandığını, 3 işveren temsilcisinin tazminatsız çıkıştan yana, 3 işçi temsilcisinin başka ceza verilmesi, çıkışın ağır olacağı yönünde oy kullanmışsa da işveren oyunun üstünlüğü gereği tazminatsız olarak işten çıkarıldığını, fesih işleminin hak düşürücü süre içerisinde yapılmadığını, davacının en son 44.000,00 TL brüt ücret aldığını, yılda 4 tam maaş ikramiye, yemek, servis, revizyon primi, yet vardiya primi, kıdem tazminatı, iş tazminatı sosyal yardımları imkanı ile çalıştığını, ödemelerin banka kanalıyla yapıldığını iddia ederek; feshin geçersizliğine müvekkilinin işe iadesine, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 24/3.maddesine göre işe başvuru şartı aranmaksızın fesih tarihinden itibaren kararın kesinleşmesine kadar geçen sürenin, disiplin kurulu üyeliği/yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki boşta geçen süreye dair tüm ücret ve diğer haklarının ödenmesine, davacının süresi içinde başvurusuna rağmen işbaşı yaptırılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek yöneticilik görevinin devam ettiği süre boyunca ücret ve diğer hakların ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

CEVAP: Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının 1 aylık hak düşümüle arabulucuya başvurmadı ise veya anlaşmazlık tutanağının tutulduğu tarihten itibaren iki haftalık süre içerisinde dava açılmamış ise davanın usulden reddini talep ettiklerini, davacının 11.01.2016- 29.12.2023 tarihleri arasında en son teknisyen olarak çalıştığını, davacının ücretin n brüt 44.000,00 TL olduğunu, ücretlerin banka kanalıyla ödendiğini, davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu md.25/11 uyarınca haklı nedenle feshedildiğini, davacının şirket içerisinde sendika temsilciliği dahil olmak üzere hiçbir sendikal görev bulunmamasına rağmen şirket içerisinde çalışma arkadaşlarına baskı yaparak zorla kağıt imzalatmaya çalıştığını, buna ilişkin

çalışanlar tarafından insan kaynakları müdürlüğüne yapılan ihbar üzerine davacı ile görüşüldüğünü ve davacının defaten bu kağıtları hiç görmediğini ve kendisinin böyle bir kağıttan haberi olmadığını belirttiğini, kamera kayıtları ile yapılan incelemelerde söz konusu kağıdın davacı tarafından atölye tarafına yerleştirildiği ve davacının yalan beyanda bulunduğu açıkça tespit edildiğini, bunun üzerine konuyla ilgili savunmasının talep edildiğini, davacının savunma cevabında eylemini ikrar ettiğini, davacının herhangi bir sendika temsilciliği görevinin mevcut olmadığını, davacının savunma cevabı üzerine davalı şirketin disiplin kurulu ilk toplantı tarihinde konuyu ele aldığını ve savunma cevabındaki ikrarı da dikkate alınarak davacının işverene karşı açıkça yalan beyanda bulunduğu da göz önüne alınarak iş akdinin feshedilmesine karar verildiğini, her ne kadar davacının iş sözleşmesinin altı günlük hak düşürücü sürede geçtikten sonra feshedildiğini iddia etmişse de Yargıtay yerleşik içtihatları ile de açıkça kabul edildiği üzere işverenin tüzel kişi olması durumunda altı iş günlük süre feshe yetkili mercin olayı öğrendiği günden başladığını, bu konuda olayın disiplin kurulunca görüşülmesinin süreyi başlatmadığını, disiplin kurulu 27.12.2023 tarihinde toplanabildiğinden davacının iş sözleşmesinin feshi için gereken altı iş günlük hak düşürücü süresinin de 27.12.2023 tarihinde başladığını, davacının iş sözleşmesinin de 29.12.2023 tarihinde feshedildiğini beyan ederek; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ: İlk derece mahkemesince "Dava davacı işçinin davalı işverenlikçe iş akdinin feshine dayalı işe iade davasıdır. Somut uyuşmazlıkta işe iade davasının şekli ön şartlarının bulunduğu, davanın süresinde açıldığı, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu, davalı işyerinde fesih tarihinde 30 dan fazla çalışanın bulunduğu, davacının 6 aydan fazla hizmetinin bulunduğu, davacının işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ya da yardımcısı olmadığı, arabulucuya 03.01.2024 tarihinde başvurulduğu arabuluculuk son tutanak tarihi 17.01.2024 dava tarihinin 30.01.2024 akdin fesih tarihinin ise 29.12.2023 olduğu bu itibarla davanın yasal süre içerisinde açıldığı anlaşılmıştır.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, iş sözleşmesinin davalı işverenlik tarafından geçerli sebeplerle feshedilip feshedilmediği noktasında toplanmaktadır. İş sözleşmesinin geçerli sebeplerle feshedildiğinin ispat külfeti davalı işverenliğe aittir.

Yapılan yargılama sırasında tanıklar dinlenmiş; dosya bilirkişiye gönderilerek, talepler hususunda bilirkişi raporu aldırılmıştır. Aldırılan bilirkişi raporu mahkememizce denetime açık kapsamlı, detaylı, olayın oluşuna uygun somut uyuşmazlığı çözücü nitelikte bir rapor olarak kabul edilerek hükme esas alınmıştır.

Davacının iş akdinin fesih bildiriminde özetle "..şirket içerisinde çalışma arkadaşlarına baskı yaparak zorla kağıt imzalatmaya çalışması ile alakalı iddia edilen durum araştırması esnasında şirket içerisinde imza toplamak üzere kağıt dağıtmasına rağmen, bu kağıdı defaten görmediğini belirttiğini, yapılan incelemelerde kağıdın

tarafınca atölye içerisine yerleştirdiğinin anlaşılması olup, konuyla ilgili olarak yalan beyanda bulunduğu tespit edildiğini, konuyla ilgili olarak vermiş olduğu savunmasında da durumu ikrar etmiş bulunduğunu,

27.12.2023 tarihli disiplin kurulu toplantısında konunun değerlendirildiğini ve gerek ikrarı gerek mevcut deliller uyarınca yalan beyanının sabit olduğu anlaşıldığından disiplin kurulu tarafından ilgili eylemleri nedeniyle bireysel iş sözleşmesinin personel yönetmeliğinde ve toplu iş sözleşmesinde yer alan disiplin hükümleri ile 4857 sayılı İş K. Md. 25/II uyarınca iş sözleşmesinin tazminatsız olarak 29.12.2023 tarihi itibarıyla haklı nedenle feshedilmesine karar verildiği.” şeklinde düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19. Maddesinin birinci fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Davacının iş sözleşmesinin feshi yazılı olarak yapılmıştır. Davalı işverenlikçe düzenlenen 29.12.2023 tarihli işten ayrılış bildirgesinde davacının işten ayrılış nedeni “46 kodu ile” “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması (4857 sayılı Kanun Madde 25-II-e)” olarak bildirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2. Maddesine göre; "Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür." İşveren feshin geçerli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na uygun nedenlere dayandırıldığını belirtmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın hangi faktörler değerlendirilerek alındığı, davacının hangi görevleri yapmaktan kaçındığını ve feshin kaçınılmaz son çare olduğunu ispatlamalıdır.

Davacı tarafca 6356 sayılı yasa kapsamında ücret ve tazminat talebinde bulunulmuş ise de Birleşik Metal İş Sendikasının 20.06.2023 tarihli ve 2023/2972 sayılı yazısı içeriğinde sendika temsilcisinin Ali Kocviğit, Furkan Akbekmez ve Emrah Aktas'ın seçtiği, davacının isminin bulunmadığı görülmekle ayrıca sendika baş temsilcisi aynı zamanda davacı tanığı Ali Koçviğit'in “..işyeri tarafından kendilerine sendikalı olmaları yada sendika yöneticileri olmaları dolayısıyla bir baskı yada ayrımcılık yapılmadığını, kendilerinin sendikal faaliyetlerini işyerinde özgürce yerine getirebildiklerini.” şeklindeki beyanı dikkate alınarak 4857 sayılı yasa işe iade mali sonuçları dikkate alınmıştır.

Somut olayda davacının sendikal faaliyetler için sendika temsilciliği görevi bulunmamakla, feshine konu eylemlerin yani diğer işçiler hakkında imza toplama kağıt dağıtma ve gerçeğe aykırı (yalan) beyan gerekçelerinin, tanık beyanları ile

desteklenmemesi nedeni ile fesih gerekçesi içerik olarak ispatlanamamıştır. Ayrıca feshine gerekçe gösterilen eylemlerin "feshin son çare olması" ilkesi uyarınca işten çıkarma ile cezalandırılmasının orantısız bir ceza olacağı kanaati ile, işverenin haklı nedenle fesih iddiasının ispatlanamamasından dolayı işe iade talebi ve 4857 sayılı yasa kapsamında işe iadenin maddi sonuçları kabul edilmiştir.

Yapılan yargılama sırasında dosya, bilirkişiye gönderilerek, talepler hususunda bilirkişi raporu aldırılmıştır. Aldırılan bilirkişi raporu mahkememizce denetime açık kapsamlı, detaylı, olayın oluşuna uygun somut uyuşmazlığı çözücü nitelikte bir rapor olarak kabul edilerek hükme esas alınmıştır. Bilirkişi raporu ile de seçenekli olarak hesaplamalar dikkate alınarak, davacının kıdemi işyerinde çalıştığı süre ve fesih nedeni dikkate alınarak takdiren 4 aylık boşta geçen süre ve 5 aylık işe başlatmama tazminatına dair tespit mahiyetindeki hesaplamaya da itibarla davanın kabulüne hükmedilerek aşağıdaki şekilde hüküm tesisi yoluna gidilmiştir." şeklinde karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ: Davacı vekili gerekçeli istinaf dilekçesi ile; davacının seçilmiş disiplin kurulu üyeliği sıfatıyla Sendikanın amatör yöneticisi olduğunu ve 6356 sayılı yasa madde 24/3-5 hükmü gereğince işe iadenin mali sonuçları hakkında 24. madde hükümlerine göre karar verilmesi gerektiğini belirterek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili gerekçeli istinaf dilekçesi ile; davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, ilk derece mahkemesi kararının hukuka aykırı olduğunu, teknik bilirkişi raporu aldırılmadığını, kamera kayıtlarının incelenmediğini, savunma haklarının ihlal edildiğini, davanın reddinin gerektiğini, hesaplanan boşta geçen süre ücretinin de hatalı olduğunu belirterek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

GEREKÇE:

HMK 355. Madde düzenlenmesine göre, kamu düzenine aykırılık halleri hariç istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ile sınırlı olmak üzere yapılan inceleme sonunda;

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 355. Maddesine göre istinaf incelemesi, HMK'nun 356/1. Maddesi gereği incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmemekle duruşmasız olarak yapılmıştır.

Davacı vekili ve davalı vekilinin istinaf sebeplerinin değerlendirilmesinde;

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 24. Maddesi ile sendika temsilcileri için özel bir düzenleme getirmiş ve anılan maddenin son fıkrasında ise "madde hükümlerinin işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanacağı" belirtilmiştir.

Maddeye göre;

(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

(5) Bu Madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.”

Sendika işyeri temsilcisi ve amatör sendika yöneticisi için getirilen bu düzenleme, onlar için güvence getiren özel bir düzenlemedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerde feshin geçersizliği, geçersiz bir fesih işlemine bağlanırken, sendika işyeri temsilcileri ve son fıkra gereği amatör yöneticiler için feshin haksız olması, haklı nedene dayanmaması yeterli kabul edilmektedir. Kısaca sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi ancak haklı neden olduğunda feshedilmelidir. Bu kişiler açısından geçerli neden feshin geçersizliğini ortadan kaldırmayacaktır.

Diğer taraftan sendika temsilcileri için boşta geçen süre için 4857 İş Kanunu'ndaki 4 aylık azami süre sınırlaması kaldırılmış ve temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği belirtilmiştir. Temsilcilik veya yöneticilik süresini aşmayacak boşta geçen süre için ödenecek ücret ve haklar İş Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine işe başvuru şartına da bağlı değildir.

Ayrıca en temel farklılıklarından biri temsilci veya amatör yönetici işe başlatılmak için başvurduğunda, başlatılmadığı takdirde işe başlatmama tazminatı yerine iş ilişkisinin başvurma ile devam ettiği kabul edilerek temsilcilik veya yöneticilik görevi süresince ücret ve diğer haklarının ödenmesinin öngörülmesidir. Ayrıca işe başvuru süresi 4857 sayılı İş Kanunu'nda 10 iş günü iken, bu süre sendika temsilcisi veya amatör yönetici için 6 iş günü olarak belirlenmiştir.

Belirtmek gerekir ki temsilci veya yöneticinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, yasanın düzenlemesi gereği feshin sonucuna bağlandığı için talep olsun veya olmasın, boşa geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir. Bu düzenleme taleple bağlılık kuralının istisnasıdır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2017/23403 E. 2017/13769 K. Sayılı ilamında "...sendika işyeri temsilcileri ve son fıkra gereği amatör yöneticiler için feshin haksız olması, haklı nedene dayanmaması yeterli kabul edilmektedir. Kısaca sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi ancak haklı neden olduğunda feshedilmelidir. Bu kişiler açısından geçerli neden feshin geçersizliğini ortadan kaldırmayacaktır.

Somut uyuşmazlıkta, dosyada Birleşik Metal İşçileri sendikasıdan gelen evraklara göre davacının davalı işyerinde çalışırken 10.03.2017 tarihinde sendikaya üye olduğu, davalı işyeri ile sendika arasında imzalanan 2016-2023 tarihleri arasındaki dönemleri kapsayan 3 adet Toplu İş Sözleşmesi bulunduğu, davacının sendikanın 19.03.2023 tarihli genel kurul toplantısında Sendika Disiplin Kurulu üyeliğine seçildiği ve bu görevin dört yıl sonra gerçekleşecek Genel kurul toplantısına kadar devam etmekte olduğu bildirilmiştir. Davacı 6356 sayılı Kanununun 24. maddesi kapsamında yönetici sıfatında olup, dava dilekçesi ile talep edilen 6356 sayılı Kanununun 24/3. maddesinden faydalanacak durumdadır. Bu nedenle mahkemece davacının yönetici olmadığı gerekçesiyle, 6356 sayılı Kanununun 24/3. maddesinden faydalanma talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır. Yukarı da belirtildiği üzere, yöneticinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde yöneticinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmelidir.

Bu durumda, dosya içeriği ile, fesih tarihinde davacının şube disiplin kurulu üyesi olduğu ve yasal düzenleme gereğince iş akdinin geçerli nedenle feshedilemeyeceği, davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğu, mahkemenin bu yöndeki tespit ve değerlendirmelerinin dosya içeriğine uygun olduğu, davalı vekilinin istinaf itirazının yerinde olmadığı anlaşılmıştır.

6356 sayılı Kanununun 24. ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Dosya kapsamı, ilk derece mahkemesi kararının dayandığı deliller, delillerin takdiri, karar gerekçesine göre istinaf başvuru nedenleriyle sınırlı olmak ve kamu düzeni kapsamında yapılan inceleme sonucunda davacı vekilinin istinaf

başvurusunun KABULÜNE, davalı vekilinin istinaf başvurusunun ESASTAN REDDİNE oy birliği ile karar vermek gerekmiş olup, aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile; İSTANBUL ANADOLU 16. İŞ MAHKEMESİ'nin 04/12/2024 tarih 2024/82 Esas, 2024/788 Karar sayılı Kararının KALDIRILMASINA,

-Davanın KABULÜ ile, davalı tarafça yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile, davacının İŞE İADESİNE,

- Davacının 6356 sayılı Yasa'nın 24/3. maddesi uyarınca, kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başvurması şartıyla, davalı işverence altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının davalının sorumluluğunda olması koşulu ile yöneticilik süresince ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

- Davacı işçinin temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsili gerektiğinin TESPİTİNE,

-Alınması gerekli 615,40 TL karar ilam harcının davacı tarafça peşin yatırılan 427,60 TL'nin mahsubu ile bakiye 187,80 TL'nin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

-Davacı tarafından peşin ve başvurma harcı olmak üzere yatırılan toplam 855,20 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

-Arabuluculuk gideri olarak ileride haksız çıkan taraftan alınmak üzere peşin olarak ödenen 2.080,00 TL'nin davalıdan alınarak hazineye irad kaydına,

-Davacı tarafından yapılan masraflar toplamı 2.771,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

-Davalı tarafça yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

-Artan gider avanslarının karar kesinleştiğinde yatıran taraflara iadesine,

-Davacı kendisini vekille temsil ettirmiş olduğundan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereğince 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

-Davacı tarafından yatırılan 615,40 TL istinaf karar harcının karar kesinleştiğinde ve talep halinde davacıya iadesine,

2-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 Sayılı HMK'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

-İstinaf harcı olarak hesaplanan 615,40 TL harç davalı tarafından peşin olarak yatırıldığından, yeniden harç alınmasına yer olmadığına,

-Davalı tarafça yapılan istinaf yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından taraflar yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

-Kararın tebliğ ile harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

-Dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesi uyarınca kesin olmak üzere 18/02/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.