

**YARGITAY**

**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No.	2015/4	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2016/51	4857 S. İşK. /18-21
Tarihi:	09.03.201	6356 S. STSK/25

- ***İŞÇİNİN İŞVERENİN İSTEMEDİĞİ SENDİKAYA ÜYE OLDUĞU İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİ***
- ***SENDİKAL TAZMİNAT***
- 

**ÖZETİ** Davacı tarafca dosyaya sunulan yerel basında yer alan ... Belediye Başkanı ....'ın 09.04.2015 tarihli feshler üzerine basına verdiği demeçlerde; "Açık söylüyorum tarafım. Burada ..... örgütlenecektir. Faşist sendika ile sözleşme yapmayacağım" şeklinde ve .... yetkilileri Temizlik İşleri Müdürlüğü için yapılacak sözleşme öncesi "biz çoğunluğu aldık yetki verin" diyor. "İlgili taşeron firma bu yetkiyi Mahkemeye taşıyacak ve bu dava bir yıl sürecek, ve sendika işçiyi mağdur edecek bunun sebebi gerçek sendika olmamalarıdır" şeklindeki beyanlarıyla "tercihini .....ten yana ortaya koyduğunu inadına sol inadına devrimci gençlik diyorum" şeklindeki beyanlarıyla teyit ederek açıkça ortaya koymuştur. Bu nedenle feshin davalı işverenin desteklediği sendikaya üye olunmaması, istenilmeyen sendikaya üyeliği nedeniyle yapıldığı ve feshin sendikal nedene dayandığı anlaşılmalı sendikal tazminat talebinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup davacı temyizi yerindedir

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı, davalı işyerinde süpürgeci kolcu olarak temizlik işlerinde çalışmakta iken iş akdinin verimsizlik iddiasıyla 17.04.2015 tarihinde feshedildiğini, gerçekte feshin sendikal nedene dayandığını, Belediye ile alt işveren şirketler arasında yapılan hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olup işçi teminini amaçladığını, aynı gerekçeler ile 17 sendika üyesi işçinin iş akdine son verildiğini öne sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine, 6356 sayılı Yasa kapsamında 1 yıllık ücret tutarında sendikal tazminata karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı ... vekili husumet itirazında bulunarak davacının .... şirketi çalışanı olup feshin de bu şirketçe yapıldığını, sözleşmenin belirli süreli olduğunu, davalı ... Şirketi ise davacının çalışmasından yeterli verim alınamaması nedeniyle iş akdinin feshedildiğini, feshin sendikal nedene dayanmadığını, bu konudaki ispat yükünün davacıda olduğunu belirterek davanın reddini istemişlerdir.

Mahkemece, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu, davacının iş akdinin haklı ve geçerli bir nedenle sonlandırıldığının ispat yükünün davalı tarafta olduğu, davacının fesih bildiriminde gerekçe olarak gösterilen verimsizlik nedeniyle iş akdinin feshinden önce davacının savunmasının alınmaması nedeniyle fesihte gerekli usul ve esaslara uyulmadığı gibi somut olarak davacının verimsizliğinin davalı tarafça ispatlanamadığı bu nedenle de davacının işe iadesine karar vermek gerektiği, davacı taraf her ne kadar iş akdi feshinin sendikal nedenle yapıldığını iddia etmiş ise de davalı işyerinde sendikal faaliyetlerin bulunduğu davacı tarafça da kabul edildiği ancak başka sendikaya üye olması nedeniyle feshedildiği, sendikal feshin davacı tarafça kanıtlanamadığı gerekçesiyle davacının davalı şirkete ait işyerine işe iadesi ile 4 aylık işe başlatmama tazminatı, 4 aylık boşa geçen süre ücreti ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmiştir.

İş akdinin haklı veya geçerli bir nedenle feshedildiği davalı işverence ispat edilemediğinden davacının işe iadesine ilişkin karar yerinde olup davalıların temyiz itirazları yerinde değildir.

Taraflar arasında feshin sendikal nedenlerle yapıлып yapılmadığı hususu tartışmalıdır.

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

## Yargıtay kararları: Tek-İş sendikası

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".

Dosya da bulunan sendika üyelik fişinde davacının 06.02.2015 tarihinde ... sendikasına üye olduğu, 19.06.2015 tarihli sendika cevap yazısında 17 üyenin iş akdinin feshedildiği, 133 üyenin üyelikten çekildiği ve 58 kayıtlı üyenin bulunduğu bildirilmiştir.

Davacı tarafca dosyaya sunulan yerel basında yer alan ... Belediye Başkanı ....'ın 09.04.2015 tarihli fesihler üzerine basına verdiği demeçlerde; "Açık söylüyorum tarafım. Burada ..... örgütlenecektir. Faşist sendika ile sözleşme yapmayacağım" şeklinde ve .... yetkilileri Temizlik İşleri Müdürlüğü için yapılacak sözleşme öncesi "biz çoğunluğu aldık yetki verin" diyor. "İlgili taşeron firma bu yetkiyi Mahkemeye taşıyacak ve bu dava bir yıl sürecek, ve sendika işçiyi mağdur edecek bunun sebebi gerçek sendika olmamalarıdır" şeklindeki beyanlarıyla "tercihini ..... 'ten yana ortaya koyduğunu inadına sol inadına devrimci gençlik diyorum" şeklindeki beyanlarıyla teyit ederek açıkça ortaya koymuştur. Bu nedenle feshin davalı işverenin desteklediği sendikaya üye olunmaması, istenilmeyen sendikaya üyeliği nedeniyle yapıldığı ve feshin sendikal nedene dayandığı anlaşılmalı sendikal tazminat talebinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup davacı temyizi yerindedir.

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,** davacının .... işyerine **İŞE İADESİNE,** 3-6356 sayılı Yasanın 25/5.fıkrası uyarınca davacının başvurusu, işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın davalılar müştereken ve müteselsilen sorumlu olmak kaydı ile tazminat tutarının işçinin 1 yıllık 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 davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli 29,20 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 27,70 TL harcın mahsubuyla bakiye 1,50 TL karar ve ilam harcının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak ..... 'ye gelir kaydına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan A.A.Ü.T.'ye göre 1.800,00 TL avukatlık ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 109,40 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesine, davalıların yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

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

Yargıtay kararları: Tek-İş sendikası

9-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, aşağıda yazılı temyiz harçlarının davalılara yükletilmesine, 09.03.2016 tarihinde oybirliği ile KESİN olarak karar verildi.