

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

| | | |
|-----------|------------|-----------------------------|
| Esas No. | 2016/2476 | <u>İlgili Kanun / Madde</u> |
| Karar No. | 2016/5446 | 4857 S.İşK/18-21 |
| Tarihi: | 10.03.2016 | 6356 S. STSK/25 |

- **İŞÇİLERİN YETKİLİ OLMAYAN SENDİKA ÜYESİ OLSALAR DA TEMSİLCİ SEÇMELERİNİN DEMOKRATİK HAK OLDUĞU**
- **İŞÇİLERİN SEÇTİĞİ TEMSİLCİLERİN İŞTEN ÇIKARTILMASININ SENDİKAL NEDENLERLE FESİH OLDUĞU**
- **FESİHTE EŞİT İŞLEM BORCUNA UYMAMANIN FESHİ HAKSIZ FESHE DÖNÜŞTÜRECEĞİ**
- **İŞVERENİN SENDİKA SEÇME ÖZGÜRLÜĞÜNE MÜDAHALESİ KARŞISINDA İŞÇİNİN BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKKINI KULLANABİLECEĞİ**
- **BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKKININ DEMOKRATİK VE ÖLÇÜLÜK İLKESİ GÖZETİLEREK KULLANILMASI GEREKTİĞİ**
- **İÇ HUKUKUN YANINDA ULUSLARARSI HUKUKUN DA GÖZETİLEREK SOMUT OLAYIN DEĞERLENDİRİLMESİNİN GEREKMESİ**
-
-
-

ÖZETİ Birleşik Metal İş Sendikasına üye olanların işyerinde seçim yapmak suretiyle 6356 sayılı yasa anlamında olmasa da kendi içlerinden işyeri sendika temsilcilerini seçmeleri demokratik bir hak olup, davalı işverence temsilci olarak seçilen 11 işçinin iş sözleşmesinin feshi, sözü edilen işçiler bakımından sendikal nedenin varlığını ortaya koymaktadır. Dairemizce yapılan değerlendirmede

salt temsilci seçilen işçilerin iş sözleşmelerinin 18/06/2015 tarihindeki toplu eylem sebebiyle feshedilmesi geçerli nedene dayanmadığı gibi, fesihlerin sendikal nedeni ile yapıldığını ortaya koyduğu kabul edilmiştir.

Öte yandan, dosya içeriğine göre işyerinde 690 civarında işçinin toplu eylemlere katıldığı ileri sürülmesine rağmen 240 civarında işçinin iş sözleşmesi değişik nedenlerle feshedilmiş olup, toplu eylem nedenine dayalı fesihler bakımından davalı işverence eşit davranma borcuna aykırı davranıldığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren, eyleme katılan tüm işçiler arasında davacı işçinin eyleme katılarak üretimi aksatan, aksatmaları konusunda çalışanları tehdit eden ve eylemleri yönlendiren konumunda olduğunu yöntemince kanıtlayamamıştır. Bu itibarla toplu eylem nedenlerine dayalı olarak işverence yapılan feshin haklılığından söz edilmesi mümkün değildir. Ancak işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması, geçerli nedeni ortadan kaldırmamaktadır. Sendikal neden ve geçerli neden yönlerinden gerekli araştırma yapılmalıdır.

. İşverenin sendikayı seçme özgürlüğüne çeşitli yöntemlerle doğrudan veya dolaylı olarak müdahalede bulunduğu belirlendiğinde, kural olarak işçilerin buna karşı toplu eylem hakkının varlığından söz edilebilir. Ancak işverence işçilerin belli bir sendikaya üye olma veya olmama noktasında yönlendirildiğinin tespiti halinde dahi, işçilerin buna karşı tepkilerini barışçıl ve demokratik bir biçimde ortaya koyup koymadıkları değerlendirilmeli ve ölçülü şekilde kullanılıp kullanılmadığı ele alınmalı sonucuna göre feshin geçerli olup olmadığı belirlenmelidir.

Dosya kapsamına göre her bir fesih nedeni ve delil durumu değerlendirilmek suretiyle iç hukuk ve uluslararası hukuk yönlerinden somut olaya özgü değerlendirme yapılmalıdır. Mahkemece eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmektedir.

DAVA Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, davacının davalı işverenin zorlamasıyla Türk Metal Sendikasına üye olmak zorunda kaldığını, sendikaların saflığı ilkesine aykırı davrandığı için gerçekte sendika niteliğine sahip olmadığını, bazı işçilerin Türk Metal Sendikasından 2015 Mayıs ayında istifa ederek, Birleşik Metal İş Sendikasına üye olduğunu, davalı işverenliğin fesih yazısı ile davacının yasa dışı greve katıldığını, teşvik ettiğini, işveren vekillerine karşı tutum aldığını ileri sürerek işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih nedenlerine dayanarak iş sözleşmesini sona erdirdiğini, sayıları 20.000 aşan metal işçisinin Bursa, Eskişehir, Kocaeli ve İzmir ve Ankara gibi belli başlı sanayi kentlerinde en çok ihracat yapan işyerlerinde gösterdikleri demokratik tepkiye yasa dışı grev olarak nitelendirmenin olanaklı olmadığını, davalı işverenliğin işçilerin sendika seçme hakkı kullanmalarının kendilerine karşı bir saldırı olarak gördüklerini, işçilerin sadece sendika seçme haklarına saygı duyulmasını ve dayanışma aidatı ödeyerek istifa ettikleri sendikanın Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmayı istediklerini, davalı işverenliğin dayanışma aidatı dilekçelerini kabul etmediklerini, alırken Türk Metal Sendikası temsilcileri ile birlikte alıp işçileri istifadan vazgeçmeye zorlayarak sendika seçme özgürlüğüne ilk müdahaleyi yaptıklarını, davalı işverenliğin işçileri Türk Metal Sendikasına üye olmaya zorladıklarını, idari izinli işçilerin telefon mesajı ile işe çağırılıp misafir kartı bastırarak içeri alındıklarını ve işçilerden demokratik haklarını kullandığı için işverene hitaben özür dilekçesi yazmalarının istediklerini ve yazmayanların güvenlik görevlileri aracılığı ile dışarı çıkartıldığını, ertesi gün tekrar telefon mesajı ile işe çağırıldıklarını, davalı işverenliğin gerçeğe aykırı fesih nedenleri ürettiğini, Birleşik Metal İş Sendikası üyeliğinde ısrar eden tüm işçilere matbu fesih yazıları gönderdiğini, raporlamaların haftalık ve aylık periyotlarda usta başı tarafından yapılırken, sendika seçme özgürlüğünü kullanan işçilerin raporlama yapmamakla suçlandıklarını, ayrıca davalı iş yerinde 690 işçinin birlikte hareket ettiği halde bu işçiler içerisinde davacı ve arkadaşlarının iş sözleşmelerini sona erdirmesinin haklı gösterecek diğer işçilerin yapmayıp davacıların yapmış olduğu hiç bir tavır ve tutum olmadığını, davalı işverenliğin geri kalan işçilerle çalışabildiğine ve fesih yoluna başvurmaya gerek duymadığına göre işten atılan işçilerle çalışmaya devam etmesine fesih yazısındaki sebeplerin engel olmadığını, fesih yazısında her işçi için matbu hazırlanmış sebepler olduğunu, bu sebeplerin bir kısım işçi için geçerli ve haklı fesih nedeni olarak gözükmeyen

davacıların iş sözleşmesinin haklı nedenlerle sona erdirilmesinin fesih hakkının açık net kötüye kullanılması olduğunu, davalı iş verenlikle sendika arasındaki ilişkinin organik bir bağa dönüştüğünü, işverenliğin sendika hakkına yapmış olduğu bu müdahalenin aynı zamanda çalışma hakkının da ihlali olduğunu belirterek yapılan feshin geçersizliğine davacının işe iadesine çalıştırılmayan süreye ilişkin olarak 4 aya kadar ücretinin sosyal hakları ile birlikte ödenmesine, feshin gerçek nedeni sendikal faaliyet olduğundan 6356 sayılı yasanın 25. maddesi gereğince işe iade tazminatının 1 yıllık ücretinden az olmayacak şekilde belirlenmesine karar verilmesini istemiştir. B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle, davalı iş yerinin 10 yıldan beri iş yerinde yetki olarak toplu iş sözleşmesi görüşmelerini yürüten sendika ile huzur ve güven ortamında karşılıklı saygı çerçevesinde çalışmalarını yürüttüğünü, iş yerinde yetkili sendika Türk Metal Sendikası ile 30/12/2014 tarihinde imzalanmış 01/09/2014-31/08/2017 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesinin hala yürürlükte olduğunu, davalı şirketin davacı tarafın iddiasının aksine sendikal hak ve özgürlüklere son derece saygılı olduğunu, Türk Metal Sendikasının Türkiye genelinde Aralık 2014 tarihinde imzaladığı toplu iş sözleşmesinin sağladığı hakları beğenilmediği bahanesi ile yine Türkiye çapında sendikal hareketlerin başladığını, 2015 ayı Mayıs ayında iş yerinde yetkili olan Türk Metal Sendikası'ndan istifaların davalı şirkete bildirilmeye başladığını, birleşik Metal İş Sendikası'nın üye olan bir kısım işçilerin şirket yöneticileri ile görüşerek işverenden parasal bir taleplerinin olmadığını, iş yerinde Türk Metal Sendikası'na istemediklerini bu nedenle sendika değiştirdiklerini ve iş vereninde Birleşik Metale üye kaydında yardımcı olmasını istediklerini beyan ettiklerini, şirket yöneticilerinin de işçilerin istedikleri sendikaya üye olabileceklerini ancak 31/08/2017 tarihine kadar başka bir sendikanın yetki alamayacağını, şirket olarak iş ve üretimin aksamadığı sürece müdahil olmayacaklarını bildirdiğini, davalı şirket yöneticilerinin sendikal rekabetten kaynaklanan olaylara hiç bir şekilde müdahale etmediklerini, davalı işyerinde 18/06/2015 tarihinde 24:00-08:00 gece vardiyası çalışanlarınca sahur yemeği verilmediği gerekçesi ile eylem başlatıldığını ve iş yerinin işgal edildiğini, üretimin aksatıldığını, sahur yemeğinin de verilmediğinin gerçeği yansıtmadığını, daha önceki yıllarda olduğu gibi sahurda çorba ve sınırsız kahvaltı dağıtıldığını, ayrıca 18/06/2015 günlü Kocaeli 6. İş Mahkemesinin 2015/4 D.İş sayılı dosyasında tanık ifadeleri ve bilirkişi raporu ile iş yerinde sahur yemeğinin niteliği bahane edilerek işin durdurulduğunun ve yavaşlatıldığının ve bir kısım işçilerin iş yerini işgal ettiklerinin tespit edildiğinin ve Kocaeli C. Başsavcılığına müracaat ile aynı tarihte iş ve çalışma hürriyetinin ihlali ile şikayette bulunulduğunu ve bu dosyanın takipsizlikle sonuçlandığını ancak bu karara itiraz edildiğini, 19/06/2015 tarihinde Birleşik Metal İş Sendikası'ndan gönderilen yazı ile bu sendikasının iş yeri temsilcisi seçimini yaptıklarını ve seçilen iş yeri temsilcilerinin davalı şirkete faks yolu ile ulaştırıldığını ve 19/06/2015 tarihinde birleşik Metal İş Sendikası'nın üyesi olduğu ve tüm Avrupa'da örgütlü Industriall Global Union Sendikası'nın davalı şirkete gönderdiği yazı ile sendikal özgürlüğün kısıtlandığının, İLO ve diğer sözleşmelere aykırı davrandığını ve bu durumun davalı şirketin yurt dışındaki müşteri ve tedarikçilerine de şikayet ettiği de bildirilerek müşteri kaybına uğrayacağı yolunda tehdit edildiğini, 18/06/2015 tarihinde başlayan eylemlerin daha sonraki süreçte devam ettirildiğini, işi yavaşlatma, çalışanları işi yavaşlatma konusunda baskı, üye olduğu sendikadan istifaya zorlama işvereni tehdit ve hakaret ile devam ettirilen eylem ve protestolarında bir kısım çalışanlar tarafından iş yerinde ve fabrika karşısında sürdürüldüğünü, 18/06/2015 tarihinden itibaren artan bir şekilde devam eden belirtilen eylemler sonucunda üretimin durma noktasına geldiğini ve üretim kaybının 240.798,48 Euro seviyesine ulaştığını, Birleşik metal İş Sendikası'nın seçtiği temsilci ve diğer bazı

üyelerin Türk Metal Sendikası temsilcilik odasına gelerek işverenden para isteyeceklerini vermediği takdirde yapılacak eylemlerde Türk Metal'inde desteğini istediklerini belirttiklerini ve Türk Metal Sendikası temsilcilerinin bu talebi reddettiklerini, olayların bu derece artması ve iş yeri huzurunun kalmaması, üretimin aksamaması için eylemci ve işin başından beri tehditte bulunan işi durdurma ile ilgili yeni eylemler organize eden gerek işveren ve gerekse çalışanlara hakaret eden, yapılan hesaplamalar sonucu işverene 30 günlük ücretleri karşılanamayacağı tutarda zarar veren 11 işçinin işine 11/07/2015 tarihinde son verilerek ilişkilerinin kesildiğini, 11/07/2015 tarihinden sonraki günlerde bir kısım çalışanların işi yavaşlatma, çalışan işçiler üzerinde baskı kurma ve tehdit etme eylemlerinin devam ettiğini, işverene ve vekillerine çok ağır hakaret ve tehdit sloganları atılmaya başlandığını, ihtar ve ikaza rağmen işi durduran, yavaşlatan bir kısım çalışanların üretim raporlarını tanzim etmeyi dahi reddettiklerini işverenin iş yerinde disiplinin tamamen ortadan kalktığını baskı ve tehditlerden bunalan işçilerin çalışamaz hale geldiği ortam nedeniyle 20/07/2015 günlü eylem ve protestoları organize eden 12 işçinin iş sözleşmesinin fesih edildiğini, olayların yaklaşık bir ay devam ettiğini ve üretimin aksadığını ve iş yeri huzurunun bozulduğunu ancak yinede iyi niyetle direnişçi işçileri işe davet ederek çalışma barışını tekrar tesis etmeye çalışan işveren ve yetkililerinin bu defa 20/07/2015 tarihinde 24:00-08:00 gece vardiyası çıkışında yeni ve daha vahim bir eylemle karşılaştıklarını, vardiyadan çıkan bir kısım çalışanların iş yerinden çıkmadığını, eylemin iş yeri işgaline dönüştüğünü, bu durumun tespiti amacıyla bu defa Kocaeli 3. İş Mahkemesince 2015/2 D. İş sayılı dosyası ile işyerinde tespit yaptırıldığını ve işçilerin toplu olarak iş yerini terk etmeyerek iş yerini işgal ettiklerinin üretimin durma noktasında geldiğinin ve bir takım işçilerin içeri girmiş olmasına rağmen üretim bölümünde kart basmayarak iş başı yapmadıklarının bilirkişi heyetince belirlendiğini, olayların doruk noktaya dayandığı 20/07/2015 tarihinde Kocaeli C. Başsavcılığına müracaat ile konut dokunulmazlığının ihlali ve tahliye talepli şikayette bulunduğu bu süreç boyunca Birleşik Metal İş Sendikasına üye eylemci işçilerin devamlı olarak işe davet edildiğini, gelip çalışmak isteyenlerin iş başı yaparak çalışmalarını sürdürdüğünü, ancak sendikaca dağıtılan kırmızı şapka ile sendika üyesi oldukları bariz olan ve çalışmak isteyenler hakkında hiç bir işlem yapılmadığını, 22/07/2015 tarihinde Kocaeli 3. Noterliğinin 13118 yevmiye nolu tespiti ile üçlü vardiya düzeninde çalışan şirketin tek vardiya ile çalışmasını sürdürdüğünü, ham madde ve enerji ile ilgili bir sıkıntı olmadığı halde 16/24-24/08 vardiyalarında çalışma olmadığının açıkça ortaya çıktığının, 20/07/2015 tarihinden 27/07/2015 tarihine kadar iş yerini işgal eden, işçilerin eylemlerine son vermelerinin sabır ve iyi niyetle beklendiğini, iş kaybı göz ardı edilmiş ise de, eylemlerin bir hafta boyunca devam ettirilmesi ve bu süreçte devamlı olarak iş veren ve yetkililer ile çalışanlara hakaret ve tehditlerin devam etmesi üzerine, bu defa kolluk kuvvetlerince direnişçi işçilerin fabrika sahası dışına çıkarıldığını, iş yeri işgali ve direnişine katılan 280 den fazla işçiden davacı ve arkadaşları gibi eyleme son vermeyen, eylemde aktif rol oynayarak diğer işçi ve çalışanların üzerinde baskı kuran sadece 78 işçinin iş sözleşmesinin iş kanunu 25/2 ve 6356 sayılı yasanın 70. Maddesine dayanılarak tazminatsız ve ihbarsız olarak sonlandırıldığını, kolluk kuvvetlerince tahliye edilen işçilerden iş akdi fesih edilmeyenlere idari ücretli izin verildiğini, bu işçilerle ilgili işlem yapılmadan önce davalı şirket yetkililerinin tüm iyi niyet çabaları ile işe davet edildiğini ve 26/07/2015 ve 27/07/2015 tarihlerinde Noter huzurunda beyanlarının alındığını ve büyük çoğunluğu işten çıkartılan arkadaşları tekrar işe alınmadan çalışmayacaklarını ifade ederek iş yerini terk ettiklerini, bu süre içinde iş başı yapmayan işçilerin istifa iradeleri açıkça ortaya çıktığı için noter huzurundaki beyan ve iradeleri karşısında işten çıkışlarının verilmek zorunda kaldığı, dava dilekçesinde belirtildiği üzere davacının mayıs 2015 tarihinde Türk Metal Sendikası'ndan istifa ederek diğer sendikaya üye olduğunu ve bu durumun davalı

şirketçe bilinmesine rağmen davacının yasa dışı eylemlere katılarak iş yerinde üretimi durdurma noktasına gelinceye kadar sendika seçme hakkına müdahalede bulunulmadığını, söz konusu iş yerinde gösterilen tepkinin iddianın aksine demokratik bir tepki değil tam tersine iş yerine zarar verme amacına yönelik yasa dışı bir eylem olduğunu, iş verenin yönetim hakkının eşit işlem borcu ile sınırlandırıldığı iddiasının doğru olmadığını, belirli sınırlar içerisinde doğru olan bu ilkenin davalı şirket tarafından davalı ve arkadaşlarına sonuna kadar uygulandığını, eyleme katılarak üretimi aksatan, aksatmaları konusunda çalışanları tehdit eden çalışanlara aynı uygulamanın eksiksiz yapıldığını, direnişi yaparak iş yerini işgal eden 280 den fazla çalışan içinde davacının iş akdi feshinin yönetim hakkının eşit kullandığının tam bir göstergesinin olduğunu, direnişi işgale baskı ile tehditle ve zorla katılmak zorunda kalan çalışanların iyi niyeti dikkate alınarak iş akitlerine son verilmediğini bu şekilde olan işçilerin hangi sendikaya üye olduklarına bakılmaksızın halen iş yerinde çalışmalarını sürdürdüklerini belirterek tüm bu nedenlerle haksız davanın reddine karar verilmesini istemiştir. C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, Anayasa'nın "Grev ve Lokavt" başlığını taşıyan 54.maddesinde, "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasını ve işverenin lokavta başvurmamasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunda düzenlenir. Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve iş yerleri kanun ile düzenlenir" düzenlemesinin yer aldığı, 2010 yılında yapılan referandum ile maddenin "siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, iş yeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz" şeklindeki 7.fıkrasının yürürlükten kaldırıldığı, Genişletilmiş Avrupa Sosyal Şartının 5.maddesinde, "akit taraflar, çalışanların ve çalıştırılanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için, yerel, ulusal ve uluslar arası örgütler kurmak ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştiren ek amacı ile ulusal mevzuatın bu örgütü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt eder" kuralının olduğunu ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Türkiye'ye ilişkin kararlarında şartın ilgili hükümlerini de uyguladığı, Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması hakkında 87 sayılı sözleşmenin 11.maddesinde benzer şekilde örgütlenme hakkının korunacağından söz edildiği, İLO 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi'nin 1.maddesine göre "İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye bilhassa bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak; bir sendikaya üye olmayı yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvaffakı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkartmak veya başka suret ile onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır" şeklinde kurallara yer verildiği belirtilerek konuyla ilgili Anayasal ve uluslar arası düzenlemeler açıklanmıştır.

Mahkemece, işyerinde Mayıs 2015 döneminde başlayan sendika üyeliğinden toplu istifalardan ve Birleşik Metal İş Sendikasına üyeliklerden söz edilmiş, 11/07/2015 tarihinde sendika temsilciliğine seçilen 11 işçinin iş sözleşmelerinin işverence feshedildiği buna tepki olarak davacıların ve iş yerinde çalışan diğer bir kısım işçilerin iş yerinde mesai saatleri dışında yemek ve çay molalarında ve işe giriş ve çıkış saatlerinde üretimi aksatmadan alkışlı ve sloganlı protestolarda buldukları, 20/07/2015 tarihinde işveren tarafından bu eylemlerde öncülük ettiği tespit edilen ve yine Birleşik Metal İş Sendikası'na üye olanlardan 12 kişinin bu sebeplerle iş akdinin feshedilmiş olduğu, bu durumu da protesto etmek ve işten çıkartılan arkadaşlarının yeniden işe iadelerini sağlamak için davacılar ve bir

kısım çalışanların yemek ve çay molalarında, işe giriş ve çıkış saatlerinde işi ve üretimi aksatmayacak şekilde alkışlı ve sloganlı protestolarda buldukları ancak iş yerinde yine aynı şekilde baskıların devam etmesi ve işten çıkartılan çalışanların işe iade edilmemesi ve kendilerinin de bu sebeple işten atılma baskısı altında olmaları ve bu korku içinde bulunmaları nedeni ile 20/07/2015 tarihinden 26/07/2015 tarihine kadar iş yerinde diğer çalışan işçileri ve üretimi engellemeyecek ve aksatmayacak şekilde üretim bölümleri dışındaki alanlarda oturarak çalışmadan bekleme şeklinde oturma eylemi yaptıkları, bu eylemin 6 gün sürdüğü, bu eylem sürecinde işverenin eyleme katılanların cep telefonlarına SMS göndererek idari izinli olduklarını belirterek eylemlerini sona erdirip işe başlamaları yönünde talepte bulunduğu, eyleme katılan çalışanların eyleme katılmayıp çalışmaya devam eden kişilere herhangi bir baskı ve müdahalede bulunmadıkları, 26/07/2015 tarihinde iş yerine çağrılan kolluk kuvvetleri tarafından eylem yapan kişilerin çıkartılarak eylemin sonlandırıldığı daha sonrasında işveren tarafından eyleme katılan sendikalı çalışanların cep telefonlarına SMS gönderilerek tekrar işe devam etmeleri hususunda görüşmek üzere iş yerine çağrıldıkları, iş yerine gelenlerin normal personel kartı ile giriş yaptırılmayarak güvenlik görevlileri tarafından misafir bölümünden içeri alındıkları, yapılan görüşmelerde bir kısım çalışanın işten atılan arkadaşlarının işe iade edilmeleri halinde ve kendilerine sendikal baskı uygulanmaması durumunda işe başlayabileceklerini belirtmeleri üzerine bu kişilerin güvenlik görevlileri çağrılarak iş yeri alanı dışına çıkartıldıkları ve bu şekilde iş sözleşmelerinin sona erdirildiği, eylemin sona erdiği gün 76 kişinin işten çıkartıldığı daha sonrasında bu eyleme katılmaları nedeni ile Birleşik Metal İş Sendikası üyesi 242 kişinin iş akitlerinin sona erdirildiği işe başlatılan kişilerin işe başlamalarından kısa bir süre sonra Birleşik Metal İş Sendikası'ndan istifa ettikleri ve çoğunluğunun tekrar iş yerinde örgütlü önceki sendikaları olan Türk Metal Sendikasına geçiş yaptıkları Birleşik Metal İş Sendikası üyesi olup çalışan kişi sayısının 2-3 kişi ile sınırlı kaldığı açıklanmış ve aynı durumda olan ve eyleme katılmış işçilerin bazılarının iş akdi feshedilirken bazıları ile çalışmaya devam edilmesinin eşit davranma ilkesine de açıkça aykırı olduğu, yapılan eylemin barışçıl nitelikte toplu eylem olarak demokratik hakkın kullanılması niteliğinde olması nedeni ile işveren tarafından yapılan feshin, sendika seçme özgürlüğü ve örgütlenme hakkına engel olmak amacı gerçekleştirildiği gerekçesiyle feshin geçersizliğinin tespiti ile 6356 sayılı yasa 25/5 maddesindeki düzenleme gereğince davacının başvurusu ve işverenin işe başlatması ve ya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın ödenmesi gereken tazminat miktarının 1 yıllık brüt ücret tutarında belirlenmesine karar verilmiştir. D) Temyiz:

Kararı yasal süresi içinde davalı vekili temyiz etmiştir. E)

Gerekçe:

Davalıya ait işyerinde 30/12/2014 tarihinde işyerinde örgütlü ve yetkili olan Türk Metal Sendikası ile bağitlanan 01/09/2014 – 31/08/2017 tarihleri arasında yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi mevcuttur.

İşyerinde Mayıs 2015 döneminde bazı işçilerin Türk Metal Sendikası'ndan istifa ederek Birleşik Metal İş Sendikasına üye oldukları bu arada işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmelerinden yararlanmak için dayanışma aidatı dilekçesi verdikleri dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Birleşik Metal İş Sendikasına üye olanların işyerinde seçim yapmak suretiyle 6356 sayılı yasa anlamında olmasa da kendi içlerinden işyeri sendika temsilcilerini seçmeleri demokratik bir hak olup, davalı işverence temsilci olarak seçilen 11 işçinin iş sözleşmesinin feshi, sözü edilen işçiler bakımından sendikal nedenin varlığını ortaya koymaktadır. Dairemizce yapılan değerlendirmede salt temsilci seçilen

işçilerin iş sözleşmelerinin 18/06/2015 tarihindeki toplu eylem sebebiyle feshedilmesi geçerli nedene dayanmadığı gibi, fesihlerin sendikal nedeni ile yapıldığını ortaya koyduğu kabul edilmiştir.

Öte yandan, dosya içeriğine göre işyerinde 690 civarında işçinin toplu eylemlere katıldığı ileri sürülmesine rağmen 240 civarında işçinin iş sözleşmesi değişik nedenlerle feshedilmiş olup, toplu eylem nedenine dayalı fesihler bakımından davalı işverence eşit davranma borcuna aykırı davranıldığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren, eyleme katılan tüm işçiler arasında davacı işçinin eyleme katılarak üretimi aksatan, aksatmaları konusunda çalışanları tehdit eden ve eylemleri yönlendiren konumunda olduğunu yöntemince kanıtlayamamıştır. Bu itibarla toplu eylem nedenlerine dayalı olarak işverence yapılan feshin haklılığından söz edilmesi mümkün değildir. Ancak işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması, geçerli nedeni ortadan kaldırmamaktadır. Sendikal neden ve geçerli neden yönlerinden gerekli araştırma yapılmalıdır.

Yukarıdaki paragrafta sözü edilen 11 işçi dışında kalan davacı işçiler bakımından feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı ve dahi sendikal nedenin varlığı noktasında yapılan inceleme ve değerlendirmeler yeterli değildir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davalı işyerinde çalışan sayısı, her iki sendikaya üye olan ve üyelikten istifa eden işçi sayıları, dayanışma aidatı dilekçesi veren işçilerin sayısı, halen işyerinde Birleşik Metal Sendikasına üye işçi olup olmadığı gibi hususlar değerlendirilmelidir. İşverenin yaptırdığı mahkeme ve noter tespitleri ile işçilere gönderilen SMS yazıları ve tanık beyanları dikkate alınarak, işveren tarafından işçilerin sendika seçme özgürlüğüne müdahale edip etmediği belirlenmelidir. İşverence işçilerin sendikal özgürlüklerine müdahalede bulunulmadığı belli bir sendika yararına veya aleyhine bir tutum izlenmediği belirlenirse, aşağıda belirtilen fesih nedenlerine göre geçerli nedenin mevcut olup olmadığı ortaya konulmalıdır. İşverenin sendikayı seçme özgürlüğüne çeşitli yöntemlerle doğrudan veya dolaylı olarak müdahalede bulunduğu belirlendiğinde, kural olarak işçilerin buna karşı toplu eylem hakkının varlığından söz edilebilir. Ancak işverence işçilerin belli bir sendikaya üye olma veya olmama noktasında yönlendirildiğinin tespiti halinde dahi, işçilerin buna karşı tepkilerini barışçıl ve demokratik bir biçimde ortaya koyup koymadıkları değerlendirilmeli ve ölçülü şekilde kullanılıp kullanılmadığı ele alınmalı sonucuna göre feshin geçerli olup olmadığı belirlenmelidir.

Davalı işverence, 18/06/2015 tarihinde sahur yemeği verilmediğinden söz edilerek işyerinde toplu eylem yapıldığı ileri sürülmüş, bu yönde Kocaeli 6. İş Mahkemesi tarafından tespit yapılmıştır. Davalı işverence sözü edilen tarih ve sonrasında devam ettiğini ileri sürdüğü eylemlere katılan işçilerden bir kısmının iş sözleşmesi 11/07/2015 tarihinde feshedilmiştir.

İşyerinde 11/07/2015 tarihinde yapıldığı ileri sürülen toplu eylemler gerekçe gösterilerek 20/07/2015 tarihinde bazı işçilerin iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Aynı tarihli bazı fesihlerde, 11/07/2015 tarihindeki eyleme katılınması ve 14/07/2015 tarihinde servis araçlarının kalkmasının geciktirilmesi ve servis içinde küfür edilerek bayramdan sonra iş bırakma eylemi yapılacağıının söylenmesi ve işçilere bu yönde baskı yapılması gibi nedenlere dayanılmıştır.

26/07/2015 tarihli fesih bildirimlerinin bazılarında 20-26/07/2015 tarihleri arasında işyerinde yapılan ve kolluk güçleri tarafından müdahale ile sonlandırılan toplu eyleme katılınması, bazılarında ise aynı eylemlerin yanı sıra 18/06/2015 tarihli toplu eylem gerekçe gösterilmiştir.

27/07/2015 tarihinde yapılan bazı fesihlerde ise 18/06/2015 tarihindeki toplu eylem nedenine dayanılması ile birlikte 27/07/2015 tarihinde kart basılmasına rağmen işin bırakılması eylemine katılması ve işyerini terk etmesi istendiğinde güvenlik görevlilerine direnmesi gerekçe gösterilmiştir. Aynı tarihli bazı fesihlerde ise salt 27/07/2015 tarihinde kart basılmasına rağmen toplu eyleme katılması, iş barışını bozması ve işyeri güvenlik görevlilerine direnmesi, fesih nedeni olarak gösterilmiştir.

Görüldüğü üzere davalı işveren işçilere yönelik olarak farklı tarihlerde birbirinden çok farklı fesih nedenlerine dayalı olarak fesih yoluna gitmiştir. Feshe konu olayların bazılarıyla ilgili olarak işverence mahkemeden tespit talebinde bulunulmuş ve noter tespiti işlemleri yaptırılmıştır.

Mahkemece her bir davacı işçi bakımından fesih nedenine göre değerlendirme yapılmamıştır. Her bir davacı işçi bakımından fesih nedeni ile bağlı kalınarak öncelikle iddiaya konu fesih yönünden deliller değerlendirilmeli, varsa eylemin barışçıl ve demokratik olup olmadığı, davacı işçi eyleme katılmışsa eylemin süresi belirlenmek suretiyle ölçülü biçimde kullanılıp kullanılmadığı değerlendirmeye alınmalıdır. Fesih bildiriminde zarar iddialarına dayanılmışsa, gerekirse bu yönde deliller değerlendirilmek suretiyle sonuca gidilmelidir. Davranışa dayanan fesih nedenleri bakımından da deliller ayrıca değerlendirilmelidir. Tanık beyanları da her bir dava özelinde davacıya özgü fesih nedeni yönünden ele alınmalıdır. Dosya kapsamına göre her bir fesih nedeni ve delil durumu değerlendirilmek suretiyle iç hukuk ve uluslar arası hukuk yönlerinden somut olaya özgü değerlendirme yapılmalıdır. Mahkemece eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmektedir. F) Hüküm :

Yukarda açıklanan gerekçe ile; temyiz olunan kararın BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10/03/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.