

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İŞ MAHKEMESİ

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

Y A R G I T A Y K A R A R I**A) Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının davalı işyerinde 27/09/2013-08/10/2014 tarihleri arasında çalıştığını, sendikal faaliyetler ve haksız nedenlerle müvekkilinin iş akdinin feshedildiğini iddia ederek davacının işe iadesini, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi nedeniyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu M.25 hükmüncü işe başlatılmasını ve işe başlatmama tazminatının 1 yıllık ücret olarak ödenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş akdinin 08/10/2014 tarihinde gerçekleştiğini, feshin sendikal faaliyetlerle her hangi bir ilgisinin bulunmadığını, performans düşüklüğüne dayandığını, davacının tüm hak ve alacaklarının ödendiğini, hiç bir hak ve alacağının kalmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin performansı nedeniyle feshedilmesine rağmen performans değerlendirme kriterlerinin davacıya önceden tebliğ edilmemesi ve davacının veriminin azaldığının davalı işverence ispatlanamaması nedeniyle feshin geçersizliğine, öncesinde savunması alınmadığı için feshin geçersizliğine, tanık beyanları ve sendika yazı cevabına göre işyerinde sendikal nedenle işten çıkartıldığı belirtilen bir işçinin daha bulunması ve istifa eden herhangi bir işçinin bulunmaması nedeniyle sendikal fesih iddiası ispatlanamadığı gerekçesiyle sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin fesih sebebi davacının verimliliği olmasına rağmen, performans kriterlerinin önceden tebliğ edilmemesi nedeniyle mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi isabetlidir.

İşverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrada hükme bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

İşverenin, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca iş sözleşmesini sendikal nedenlerle feshetmesi halinde 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 inci 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 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Dosya içeriğine göre 11/09/2014 tarihinde sendikaya üye olan davacının iş akdi hemen akabinde 08/10/2014 tarihinde feshedilmiştir. Davacı tanıklarının beyanları dikkate alındığında, davacı ve işten çıkartıldığı bildirilen diğer işçinin işyerinde sendikal faaliyetlerde buldukları, işveren tarafından bu durum öğrenildikten sonra iş akitlerinin feshedildiği, davacı tanıklarından E. K.'ın sendikal baskı nedeniyle işyerinden ayrıldığını beyan ettiği, davalının fesih sebebini ispatlayamadığı anlaşılacakla mahkemece feshin sendikal nedene dayanmadığının kabulü isabetli değildir. Davanın sendikal tazminat yönünden de kabulü gerekir. 4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM:

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,
 3. Davacının başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat miktarının sendikal fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 1 yıllık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,
 4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,
 5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 6. Davacının yaptığı 116.50 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT.'sine göre belirlenen 1.500 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,
- Kesin olarak 09/09/2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.