

YARGI KARARLARI

Derleyen: Dr. Mehtap YÜCEL BODUR

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi

T.C. ANAYASA MAHKEMESİ ABDULKADİR AKGÜN BAŞVURUSU

(Başvuru Numarası: 2015/19791)

Karar Tarihi: 20/3/2019

R.G. Tarih ve Sayı: 24/4/2019 - 30754

I. BAŞVURUNUN KONUSU 1. Başvuru, sendika temsilcisinin çalıştığı iş- yerinde başka bir birime atanmasının sendika hakkını ihlal ettiği iddiasına iliş- kindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ 2. Başvuru 24/12/2015 tarihinde yapılmıştır. 3. Baş- vuru, başvuru formu ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesinden sonra Komisyona sunulmuştur. 4. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir. 5. Bölüm Baş- kanı tarafından başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir. 6. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Ada- let Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık görüş sunulmasını gerek görülmediğini bildirmiştir.

III. OLAY VE OLGULAR 7. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şek- liyle ilgili olaylar özetle şöyledir: 8. 1975 doğumlu olan başvuru, Ankara'da ikamet etmekte olup Millî Savunma Bakanlığında (MSB) uzman olarak gö- rev yapmaktadır. 9. Başvuru aynı zamanda Savunma ve Güvenlik Destek Hizmetleri Sendikasının (SAVDES-SEN/Sendika) Ankara il temsilcisidir. SAVDES-SEN; MSB ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde (Jandarma Genel Komu- tanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dâhil) çalışan üyelerin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek ama- cıyla 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre 22/7/2013 tarihinde kurulmuştur. Sendika seçimleri

yapılana kadar Ankara il temsilciliğine atanan başvuru 15/6/2014 tarihinde Ankara il temsilcisi olarak seçilmiş ve kuruluşundan itibaren Sendikanın yönetiminde etkin rol üstlenmiştir. 10. Başvuru 15/12/1997 tarihinde Personel Dairesi Sivil Memurlar Şubesi Müdürlüğünde göreve başlamıştır. Başvurucunun girdiği uzmanlık sınavında başarılı olması üzerine 2013 yılı Ocak ayında uzman kadrosuna ataması yapılmıştır. Başvuru, görev yaptığı Personel Başkanlığının yeniden yapılanması ve ikiye bölünmesi sonucu 14/3/2014 tarihinde Bakanlık Personel Başkanlığı Memur ve İşçi Dairesi Başkanlığı Memur Atama Şube Müdürlüğüne personel uzmanı olarak atanmıştır. 12/6/2014 tarihinde de görev yaptığı birimden Mali İşlem Şube Müdürlüğü uzman kadrosuna atanmıştır. Başvurucudan boşalan kadroya ise başka bir personelin ataması yapılmıştır. 11. Başvurucunun 2013 yılından itibaren sendikal faaliyetlerde etkin rol üstlenmesi ve 2014 yılından itibaren Sendikanın il temsilciliğine getirilmiş olması atama işleminin temel gerekçesi olarak belirtilmiştir. İdarenin mahkemeye sunduğu savunmaya göre başvuru, sendika yöneticisi olarak kendi Sendikasına mensup kamu görevlilerinin özlük haklarını ilgilendiren, atama, yer değiştirme gibi işlemler söz konusu olduğunda Sendika mensuplarının hak ve menfaatlerini gözetmekle mesul olacak ve bu nedenle başvuru eski görevinde kalması hâlinde 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun farklı olarak saydığı tarafları temsil yetkisi başvurucuda birleşecektir. İdare belirtilen nedenlerle başvuru tam bir tarafsızlıkla görevini yerine getiremeyeceğini, başvuru mensubu olduğu Sendika lehine ve diğer sendikaların aleyhine nüfuz oluşturacağını ifade etmiştir. Dosyada yer alan bilgilere göre, atama nedeniyle başvuru görev aylığında 153,69 TL azalma meydana gelmiştir. 12. Başvuru 1/9/2015 tarihinde atama işleminin iptali istemiyle Askeri Yüksek İdare Mahkemesinde (AYİM) dava açmıştır. AYİM 18/3/2015 tarihinde davayı reddetmiştir. Kararın gerekçesinde AYİM; memurların iş hayatında önemli bir yere sahip olan atama faaliyetinin tam bir tarafsızlık içinde yapılmasının kritik öneme sahip olduğunu, devlet memurlarının 657 sayılı Kanun'un 7. maddesi uyarınca her durumda devletin menfaatini korumak ve tarafsızlık içinde yapmak gibi çok önemli bir sorumluluğu bulunduğunu belirtmiştir. 13. AYİM kararında, 657 sayılı Kanun'un kadro ve atamalarla ilgili hükümleri ve 4688 sayılı Kanun'un 1. ve 3. maddeleri ile 25/6/1983 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik düzenlemeleri ve 26/2/2010 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Millî Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarında Görevli Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 5. maddesine yer verilmiştir. AYİM; başvuru memur atama şube müdürlüğündeki görevi itibarıyla tam bir tarafsızlığa sahip

olması gerektiğini, 2013 yılından itibaren başvuruçunun sendikal faaliyetlerde etkin rol üstlenmesinin ve 2014 yılından itibaren Sendikanın il temsilciliğine getirilmiş olmasının sendikal faaliyetlerine ilişkin etkin ve yoğun çalışmalarının göstergesi olduğunu ifade etmiştir. AYİM, 4688 sayılı Kanun'a göre idare ile memurların hak ve menfaati söz konusu olduğunda sendikal faaliyetler gereği temsil durumunun söz konusu olabileceğine işaret etmiştir. 14. AYİM; memurların tarafsız olmaları yanında tarafsız görünmeleri ve hatta tarafsızlığa gölge düşürecek eylem ve işlemlerden de kaçınmaları gerektiğini, devlet memurlarının pek çoğunun sendika üyesi olduğunu, bu sendikaların her birinin üyeleri ile ilgili durumlarının birbirinden farklı olduğunu ifade etmiştir. AYİM, başvuruçunun atandığı görevinin ise tüm bu faaliyetlerin ve üyelik ilişkilerinin dışında olması gereken ve devlet memurlarının hak, hukuk ve menfaatlerini takip eden, koruyup kollayan, bunu da tam bir tarafsızlık içinde yerine getirmeye çalışan bir konumu olduğunu belirtmiştir. 15. AYİM, başvuruçunun eski görev yerinde diğer sendika mensuplarının hak ve menfaatlerini ilgilendiren göreve alınma, atama, yer değiştirme, geçici görevlendirme gibi işlemlerini yürütmekle mesul olduğunu, bu görevini kamu işvereni olan MSB adına yaptığını ifade etmiştir. AYİM, başvuruçunun bir sendikanın Ankara il temsilcisi olması nedeniyle idare ile Sendika arasında oluşacak menfaat çatışmasında tarafsızlığına şüphe ile yaklaşılacak olmasından dolayı bu durumun kurum içi barış ve çalışma ahengini bozabileceğini vurgulamıştır. 16. AYİM, başvuruçunun yetkilisi olduğu Sendika dışındaki diğer sendikaların ve bu sendikalara üye devlet memurlarının idarenin tarafsızlığına karşı yanlış anlaşılma, gerçek dışı beyanda bulunma ve atamalarda objektif ölçülerin esas alınmadığı şeklinde düşünceleri meydana getirebileceğini belirtmiştir. Bu itibarla AYİM, tesis edilen atama işlemine ve başvuruçunun yerine başka bir personelin atanmasına ilişkin olarak idarenin takdir hakkını kullanmasında hukuka aykırılık olmadığı, başvuruçunun atanmasında haklı bir sebep bulunduğu ve idarenin takdir yetkisini objektif kullandığı sonucuna ulaşmıştır. 17. Başvuruçunun karar düzeltme talebinde bulunmuş, AYİM 11/11/2015 tarihinde ileri sürülen sebeplerin yerinde görülmemesi ve başvuruçunun taleplerinin kararda karşılanmış olması nedenleriyle başvuruçunun talebini -bir üyenin karşıoyu ve oyçokluğuyla reddetmiştir. 18. Karşıoy gerekçesinde, 1997 yılında göreve başlayan başvuruçunun bugüne kadar yaptığı işlerde taraflı davrandığına veya işinin gereklerine aykırı davrandığına ilişkin hiçbir bilgi ve belgenin mevcut olmadığı belirtilmiştir. Aksine başvuruçunun görevindeki başarısı ve disiplinli çalışmaları nedeniyle 58 adet takdir, 1 adet başarı ve 1 adet bakan para ödülünün bulunduğu, 657 sayılı Kanun 68. maddesinin (B) bendi gereğince derece yükseltmesinin yapıldığı ve görevde yükselme sınavında başarılı olarak personel uzmanı olduğu ifade edilmiştir. 19. Karşıoyda; personele ilişkin atama, görevlendirme

gibi işlemlerden başvuruçunun sadece hazırlık işlemlerini yapacak konumda olduğu, başvuruçunun yaptığı bir işlemin sıralı amirlerince düzeltilmesi ve bu işlem dolayısıyla başvuruçunun hakkında yasal işlem yapılması imkânının her zaman için mevcut olduğu ifade edilmiştir. Bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde başvuruçunun tarafsız davranamayacağı iddiasının soyut ve subjektif bir değerlendirmeden ibaret olduğu, yasal mevzuatta hizmet gereği yapılacak atama sebeplerine açıkça yer verildiği ve bunlar arasında personelin tarafsız davranamayacağı ihtimalinin bulunmadığı belirtilmiştir. Bu yönüyle işlemin sebep unsuru yönünden hukuka aykırı olduğu ifade edilmiştir. 20. Ret kararı başvuruçuya 27/11/2015 tarihinde tebliğ edilmiştir. 21. Başvuruçunun 24/12/2015 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. Ulusal Hukuk

22. 4688 sayılı Kanun'un "Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi" kenar başlıklı 18. maddesinin ilgili kısmı şöyledir: "Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez. Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini (...) sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez. Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz. ..." 23. 657 sayılı Kanun'un "Tarafsızlık ve devlete bağlılık" kenar başlıklı 7. maddesi şöyledir: "Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar. Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyetinin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler." 24. 657 sayılı Kanun'un "Yer değiştirme suretiyle atanma" kenar başlıklı 72. maddesinin ilgili kısmı şöyledir: "Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik

ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır.” 25. 657 sayılı Kanun’un “Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi” kenar başlıklı 76. maddesinin ilgili kısmı şöyledir: “Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları buldukları kadro derecelerine eşit veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler. ...”

B. Uluslararası Hukuk

26. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine (AİHM) göre Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (Sözleşme) 11. maddesinin ikinci fıkrasının açık hükmü gereği devletler -silahlı kuvvetler, emniyet ve devlet idaresi mensuplarına uygulanması muhtemel meşru sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla- çalışanlarının toplantı ve örgütlenme özgürlüğüne saygı göstermekle yükümlüdür (Slovak Cumhuriyeti Polis Sendikası/Slovakya, B. No: 11828/08, 25/9/2012, § 56). 27. AİHM’in Metin Turan/Türkiye (B. No: 20868/02, 14/11/2006, §§ 6-9) kararına konu olayda; Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonuna (KESK) bağlı Enerji-Yapı Yol Sen’in kurucusu ve yönetim kurulu üyesi olan başvuru 10/7/1987 tarihli ve 285 sayılı Olağanüstü Hal Bölge Valiliğinin İhdası Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine dayanılarak Tunceli’den Yozgat’a naklen atanmıştır. Başvurucunun naklen atanma gerekçesi, KESK tarafından düzenlenen bir dizi sendikal faaliyetlere katılmasıdır. Başvurucu, naklen atama işleminin örgütlenme özgürlüğünü ihlal ettiğini ileri sürerek AİHM’e bireysel başvuruda bulunmuştur. AİHM, Sözleşme’nin 11. maddesinin devletin sendika üyelerine belli bir şekilde muamele etmesini garanti etmediğini ve özellikle sendika üyelerine naklen atamaya tabi tutulmama hakkı bahsetmediğini vurgulamıştır (Metin Turan/Türkiye, § 27). AİHM, naklen atama kararının yerinde olup olmadığını değerlendirirken kendi görevi olmadığını altını çizmiş; kendi amacının bu kararın başvurusunun Sözleşme’nin 11. maddesi kapsamında sendikal faaliyetlere katılma hakkına etkilerini incelemek olduğunu ifade etmiştir (Metin Turan/Türkiye, § 28). AİHM başvurusunun sendikal faaliyet gerekçesiyle naklen atandığını ve atama işleminin kamu hizmetlerinin iyi bir şekilde idaresi amacı çerçevesinde tesis edilmediğini not etmiştir (Metin Turan/Türkiye, § 30). AİHM sonuç olarak kanunlara uygun olarak kurulmuş bir sendikaya üye olunması gerekçesiyle tesis edilen naklen atama işleminin demokratik toplumda zorunluluk kriterini taşımadığı sonucuna ulaşmıştır.

V. İNCELEME VE GEREKÇE

28. Mahkemenin 20/3/2019 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları 29. Başvurucu, kanunlarda herhangi bir kısıtlama olmamasına ve sendika yöneticilerinin yasal güvenceye sahip olmasına rağmen sırf il temsilcisi olmasından dolayı görev yerinin değiştirilmesi nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Başvurucu, açtığı davanın sendika temsilcisi olmasının tarafsızlığına gölge düşürebileceği gerekçesiyle reddedilmesi nedeniyle de adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

B. Değerlendirme 30. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (Tahir Canan, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Başvurucunun temel şikâyeti, atama işleminin sendika hakkını ihlal ettiğine yönelik olduğundan adil yargılanma hakkına ilişkin şikâyetinin de bir bütün olarak sendika hakkı kapsamında incelenmesi gerekir. 31. Anayasa'nın "Sendika kurma hakkı" kenar başlıklı 51. maddesinin ilgili kısımları şöyledir: "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, ..., kamu düzeni, ... nin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir..."

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden 32. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

2. Esas Yönünden

a. Müdahalenin Varlığı 33. Sendika il temsilcisi olmasından dolayı başka bir birime atanması nedeniyle başvuru sendika hakkına yönelik bir müdahale yapıldığı kabul edilmelidir.

b. Müdahalenin İhlal Oluşturup Oluşturmadığı 34. Yukarıda anılan müdahale, Anayasa'nın 13. maddesinde belirtilen koşulları yerine getirmediği müddetçe Anayasa'nın 51. maddesinin ihlalini teşkil edecektir. Anayasa'nın 13. maddesinin ilgili kısımları şöyledir: "Temel hak ve hürriyetler, ... yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, ... demokratik toplum düzeninin ... gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz." 35. Bu sebeple müdahalenin Anayasa'nın 13. maddesinde öngörülen ve somut başvuruya uygun düşen, kanunlar tarafın-

dan öngörülme, Anayasa'nın ilgili maddesinde belirtilen nedenlere dayanma ve demokratik toplum düzeninin gereklerine uygunluk koşullarını sağlayıp sağlamadığının belirlenmesi gerekir.

- i. Kanunilik 36. 657 sayılı Kanun'un 72. ve 76. maddelerinin kanunilik ölçütünü karşıladığı sonucuna varılmıştır.
- ii. Meşru Amaç 37. Başvurucunun başka bir birime atanmasına ilişkin kararın Anayasa'nın 51. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan sebeplerden kamu düzeninin korunmasına yönelik önlemlerin bir parçası olduğu ve meşru bir amaç taşıdığı sonucuna varılmıştır.
- iii. Demokratik Toplum Düzeninin Gereklerine Uygunluk

(1) Genel İlkeler

(a) Demokratik Toplumda Sendika Hakkının Önemi 38. Demokrasilerde vatandaşların bir araya gelerek ortak amaçları izleyebileceği örgütler olan sendikalar sağlıklı bir toplumun önemli bir bileşeni ve bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasıdır. Sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle bağımsız bir hak değil örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir (Tayfun Cengiz, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, §§ 31, 32; Kristal-İş Sendikası [GK], B. No: 2014/12166, 2/7/2015, §§ 53, 70, 74; Birleşik Metal İşçileri Sendikası, B. No: 2015/14862, 9/5/2018, §§ 42,43; Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ve diğerleri [GK], B. No: 2014/920, 25/5/2017, § 73). 39. Anayasa Mahkemesi önceki kararlarında, genel olarak örgütlenme özgürlüğünün ve özel olarak da sendika hakkının Anayasa'da benimsenen temel değerlerden biri olan demokrasiyi somutlaştıran özgürlükler arasında yer aldığını ve demokratik toplumun temel değerlerinden birini oluşturduğunu vurgulamıştır. Anayasa Mahkemesine göre sendikal faaliyet çerçevesinde ifade edilen görüşlerin dile getirilme biçimi de -yetkili makamların gözünde kabul edilemez olsa dahi- sendika hakkından faydalanır. Anayasa Mahkemesi, demokrasinin esasının meselelerin halka açık olarak tartışılması ve çözümlenmesi yeteneğini oluşturduğunu belirtmiş; sendika hakkını kullanan bireylerin de ifade özgürlüğü alanına benzer şekilde çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik gibi demokratik toplumun temel ilkelerinin korumasından yararlanacağını ifade etmiştir. Hukukun üstünlüğüne dayanan demokratik bir toplumda, farklı düşüncelerin sendikal özgürlükler veya başka yollarla dile getirilmesine imkân tanınmalıdır (Tayfun Cengiz, § 52; Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ve diğerleri, § 76; Selda Demir Taze, B. No: 2014/7668, 10/6/2015, §§ 48, 49).

(b) Müdahalenin Demokratik Toplum Düzeninin Gereklerine Uygun Olması
 40. Temel hak ve özgürlüklere yönelik bir müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun kabul edilebilmesi için zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılaması ve orantılı olması gerekir (müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olması prensibi hakkında Anayasa Mahkemesinin ortaya koyduğu ilkeler için bkz. Ferhat Üstündağ, B. No: 2014/15428, 17/7/2018, §§ 45-48; Sevinç Hoccoğulları, B. No: 2015/271, 15/11/2018, §§ 39-42). 41. Sendika hakkı üzerindeki sınırlamanın kamu düzeninin korunması gibi demokratik bir toplumda zorlayıcı bir toplumsal ihtiyacın karşılanması amacıyla yönelik ve istisnai nitelikte olması gerekir. Müdahaleyi oluşturan tedbirin zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığının kabul edilebilmesi için amaca ulaşmaya elverişli olması, başvurulabilecek en son çare ve alınabilecek en hafif önlem olarak kendisini göstermesi gerekmektedir (bazı farklılıklarla birlikte toplantı hakkı bağlamında bkz. Dilan Ögüz Canan [GK], B. No: 2014/20411, 30/11/2017, § 32; sendika hakkı bağlamında bkz. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ve diğerleri, § 73; Tayfun Cengiz, § 56; Adalet Mehtap Buluryer, B. No: 2013/5447, 16/10/2014, §§ 103-105; grev hakkı bağlamında bkz. Kristal-İş Sendikası, § 70; ifade özgürlüğü bağlamında bkz. Bekir Coşkun, B. No: 2014/12151,4/6/2015 § 51; Mehmet Ali Aydın, B. No: 2013/9343, 4/6/2015, § 68; Tansel Çölaşan, B. No: 2014/6128, 7/7/2015, § 51). 42. Buna göre sendika hakkına yapılan bir müdahale, zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılamıyorsa ya da zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılamakla birlikte orantılı değilse demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun bir müdahale olarak değerlendirilemez (Birleşik Metal İşçileri Sendikası, § 43; Kristal-İş Sendikası, § 70; Tayfun Cengiz, § 51). O hâlde örgütlenme özgürlüğüne ve sendika hakkına yargısal veya idari bir müdahalenin demokratik toplum düzeninin sürekliliği için zorunlu olup olmadığına, bu bağlamda toplumsal bir ihtiyaç baskısını karşılayıp karşılamadığına ve sınırlamanın izlenen amaçlarla orantılılığına bakmak gerekecektir.

(c) Sendikal Faaliyetin Amacı ve Kapsamı 43. Sendika, çalışanların mali ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmek için meydana getirilen kuruluştur. Anayasa'nın 51.-54. maddelerinde düzenlenen sendikal hak ve özgürlüklerin kapsamı yorumlanırken Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve AİHM kararlarının dikkate alınması gerekir (Tayfun Cengiz, § 35; Hüseyin Demirdizen, B. No: 2014/11286, 21/9/2016, § 45). 44. 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3. maddesinde; sendikal örgütlere ana tüzüklerini ve yönetmeliklerini düzenleme hakkı, temsilcilerini özgürce seçme hakkı, yönetim ve işleyişi düzenleme hakkı ile etkinliklerini düzenleme ve eylem planlarını hazırlama hakkı tanınmıştır. Buna göre sendika hakkı, sendikal örgütlerin devletin müdahalesi olmaksızın temsilcilerini serbestçe seçebilmelerini ve bu

temsilcileri aracılığıyla faaliyette bulunabilmelerini güvenceye bağlamaktadır. Seçilen temsilcinin değişmesi sonucunu doğuran veya sendikal faaliyette bulunmasını güçleştiren ya da imkânsız hâle getiren kamusal işlem ve eylemler sendika hakkına müdahale teşkil edebilir (Osman Köse ve Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası, B. No: 2014/13387, 9/11/2017, § 40). 45. Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük bireylere topluluk hâlinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte, bu niteliğiyle örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak görülmektedir (Abdulvahap Can ve diğerleri, B. No: 2014/3793, 8/11/2017, § 36; AYM, E.2014/177, K.2015/49, 14/5/2015). 46. Çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilmelerini güvence altına alan ve Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı, çalışanların ve çalıştıranların sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda sınırlı kalmamakta; aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin de garanti altına alınmasını içermektedir. Üyelerinin ekonomik, sosyal ve kültürel ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının serbestçe sendikal faaliyetlerde bulunabilmesi, bu kapsamda iş uyuşmazlığı çıkarması, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapması, grev ve lokavt kararı vermesi ile uygulaması da sendika hakkının gereklerindedir (Abdulvahap Can ve diğerleri, § 37). 47. Öte yandan sendika hakkı, sendika üyesinin gerek sendikaya üye olması gerekse mensubu bulunduğu sendikanın faaliyetlerine katılması nedeniyle yaptırıma uğramaması veya farklı bir muameleye tabi tutulmaması teminatını da içermektedir. Bu durumda bir çalışanın herhangi bir sendikaya üye olması veya sendika temsilcisi olarak mensubu bulunduğu sendikanın faaliyetlerini yürütmesi sebebiyle yaptırıma veya farklı muameleye maruz kalması, örgütlenme özgürlüğünü ihlal edebilir (Abdulvahap Can ve diğerleri, § 38).

(d) Kamu Görevlilerinin Sendikal Faaliyetleri ve Bunların Sınırlanması 48. Sendika yöneticiliği veya üyeliği kamu görevlilerinin mevzuatın kendilerine yüklediği sorumlulukların ve yürüttükleri görevin gereklerine uygun davranma yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle sendika üyesi kamu görevlisinin, tarafsız bir şekilde kamu görevini yerine getirmesi konusundaki yükümlülüğünü zedeleyen işlem ve eylemleri nedeniyle kendisine yaptırım veya diğer idari tedbirlerin uygulanması tek başına sendika hakkına bir müda-

hale teşkil etmez. Bununla birlikte sendika temsilcisi olan kamu görevlilerine uygulanacak yaptırım ve tedbirlerin tespitinde sendikanın faaliyetlerine engel olmayacak ve sendikal faaliyetleri güçleştirmeyecek tedbirlerin seçilmesi gerekir (aynı yöndeki karar için bkz. Osman Köse ve Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası, § 42). 49. Devlet memurları, örgütlenme özgürlüğü kapsamında üyesi ya da temsilcisi oldukları sendikanın faaliyetlerini yürütürken devlet memurluğunun gereklerine uygun davranmak ve görevlerini kanunların öngördüğü çerçevede tarafsız bir şekilde ifa etmek durumundadırlar. Memurlar görevlerinin gereğini yerine getirmediğinde idarece bu memurlara bazı yaptırımlar veya tedbirler uygulanabilir. İdarenin kamu görevlilerinin farklı hizmet birimlerinde çalıştırılması konusundaki tasarruflarına ilişkin denetim yetkisi derece mahkemelerine ait olup bu husus Anayasa Mahkemesinin ilgi alanının dışındadır. Bununla birlikte yaptırım ve tedbirlerin gerekçesi özellikle anayasal haklara müdahale söz konusu olduğunda ilgili ve yeterli bir şekilde ortaya konulmalı, müdahale edilen anayasal hakla izlenen meşru amaç arasında adil bir denge kurulmalıdır.

(2) İlkelerin Olaya Uygulanması 50. Başvurucu, Sendika il yöneticisi olması ve Sendikanın faaliyetlerinde etkin rol alması nedeniyle MSB bünyesinde başka bir birime atanmıştır. Anayasa Mahkemesinin önündeki mesele, sendika hakkına müdahale oluşturan söz konusu atama işleminin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olup olmadığıdır. 51. Somut olayda idarenin savunmasında ve AYİM kararında; atama işleminin sebebi başvurunun Sendikanın Ankara il temsilcisi olmasından dolayı tarafsız davranamayacağı, görevini tarafsız olarak ifa etse bile yapacağı işlemlerde kendi Sendika üyelerini koruduğu düşüncesinin oluşabileceği şeklinde belirtilmiştir. Başvurucunun sendikal faaliyetlerde etkin rol üstlenmesi ve daha sonra Sendikanın il temsilciliğine getirilmiş olması atama işleminin temel gerekçesi olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla atama işleminin sebebi doğrudan başvurunun sendikal faaliyetleriyle ilgili olup idarece başvurunun bu faaliyetleri dışında herhangi bir ek gerekçe belirtilmemiştir. 52. Başvurucu, MSB’de memur statüsünde bir kamu görevlisi olup diğer devlet memurları gibi görevini yerine getirirken gerek idarelerin personele ilişkin işlemlerinin yapıldığı birimlerde gerekse diğer birimlerde hem tarafsız olmak hem de tarafsız görünmek yükümlülüğü altındadır. Personel işlemlerinin yapıldığı birimlerin diğer birimlere nispeten hassasiyet gerektirdiği iddia edilebilirse de kamu hizmeti sunan memurların tamamının tarafsız olması esastır. 53. Bu çerçevede somut olaya bakıldığında başvuru 15/12/1997 tarihinde Personel Dairesi Sivil Memurlar Şubesi Müdürlüğünde göreve başlamış ve atama işlemine kadar bu birimde görev yapmıştır. Başvurucunun görevindeki başarısı ve disiplinli çalışmaları nedeniyle derece yükseltmesinin yapıldığı ve görevde yükselme sınavında başarılı

olarak personel uzmanı olduğu görülmektedir. Uzun süre Personel Dairesinde çalışan ve sicil yönünden herhangi bir olumsuz kaydı bulunmayan başvuru, SAVDES-SEN'in 22/7/2013 tarihinde kuruluşundan itibaren Ankara il temsilciliğine atanmış; Sendika yönetiminde etkin bir rol üstlenmiş ve 15/6/2014 tarihinde Ankara il temsilcisi olarak seçilmesinden birkaç gün önceki işlemler de görev yaptığı birimi değiştirilmiştir. 54. Başvurucunun sicil durumu, kariyer akışı ile Sendikanın kuruluş tarihinden sonraki süreçte sendikal faaliyetleri dışında idarenin bir gerekçe ortaya koymaması karşısında atama nedeninin salt sendikal faaliyetler olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla atama nedeninin kamu görevlilerine sendika kurma hakkı verilmesinin gerekçesini ortadan kaldıracak mahiyette olduğu açıktır. İdarenin ve AYİM'in belirttiği gerekçeler incelendiğinde de sendikal faaliyetlerinin başvuru personelindeki görevini yürütürken tarafsızlığını ne şekilde olumsuz etkilediğinin somut olgulara dayalı olarak ilgili ve yeterli surette ortaya konulmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle ve karşıyda da belirtildiği gibi göreve başladığı tarihten bu yana başvuru bugüne kadar yaptığı işlerde taraflı veya işinin gereklerine aykırı davrandığına ilişkin herhangi bir bilgi ve belge mevcut değildir. Buna göre, sendika temsilcisi olunması gerekçe gösterilerek ve makul başka gerekçelere dayanılmadan sendika üyelerinin görev yerlerinin değiştirilmesi 4866 sayılı Kanun'da yer alan, idarenin kamu görevlileri arasında sendika üyesi olma veya olmama nedeniyle bir ayırım yapamayacağına ilişkin hüküm ve uluslararası sözleşmelerde yer alan güvencelere aykırılık teşkil edecektir. Aksinin kabulü durumunda sendika üyeleri veya yöneticilerinin idarelerce çalıştıkları birimlerin kendine özgü nitelikleri öne sürülerek sendikal güvencelerden mahrum bırakılmaları söz konusu olacak ve bu şekilde uygulamalar sendika üyeleri aleyhine çatışan haklar dengesinin bozulmasına yol açacaktır. 55. Yukarıdaki bilgiler ışığında idarenin atama gerekçelerinin somut olayda ilgili ve yeterli olmadığı, salt sendikal faaliyete dayanmak suretiyle işlemin tesis edildiği anlaşıldığından atama işleminin zorunlu bir toplumsal ihtiyaca karşılık gelmediği ve dolayısıyla demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olmadığı sonucuna varılmıştır. 56. Açıklanan gerekçelerle başvuru Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

3. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden 57. 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin (1) ve (2) numaralı fıkraları şöyledir: "(1) Esas inceleme sonunda, başvuru hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir... (2) Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldır-

mak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvuru lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir.” 58. Bireysel başvuru kapsamında bir temel hak ve hürriyetin ihlal edildiğine karar verildiği takdirde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırıldığından söz edilebilmesi için temel kural, mümkün olduğunca eski hâle getirmenin yani ihlalden önceki duruma dönülmesinin sağlanmasıdır. Bunun için ise öncelikle devam eden ihlalin durdurulması, ihlale konu kararın veya işlemin ve bunların yol açtığı sonuçların ortadan kaldırılması, varsa ihlalin sebep olduğu maddi ve manevi zararların giderilmesi, ayrıca bu bağlamda uygun görülen diğer tedbirlerin alınması gerekmektedir (Mehmet Doğan [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, § 55). 59. İhlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilmeden önce ihlalin kaynağının belirlenmesi gerekir. Buna göre ihlal idari eylem ve işlemler, yargısal işlemler veya yasama işlemlerinden kaynaklanabilir. İhlalin kaynağının belirlenmesi uygun giderim yolunun belirlenebilmesi bakımından önem taşımaktadır (Mehmet Doğan, § 57). 60. İhlalin mahkeme kararından kaynaklandığı durumlarda 6216 sayılı Kanun’un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrası ile Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü’nün 79. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendi uyarınca kural olarak ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapılmak üzere kararın bir örneğinin ilgili mahkemeye gönderilmesine hükmedilir (Mehmet Doğan, § 58). 61. Buna göre Anayasa Mahkemesince ihlalin tespit edildiği hâllerde yargılamanın yenilenmesinin gerekliliği hususundaki takdir derece mahkemelerine değil ihlalin varlığını tespit eden Anayasa Mahkemesine bırakılmıştır. Derece mahkemeleri ise Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında belirttiği doğrultuda ihlalin sonuçlarını gidermek üzere gereken işlemleri yapmakla yükümlüdür (Mehmet Doğan, § 59). 62. Başvurucu, ihlalin tespiti talebinde bulunmuştur. 63. Anayasa Mahkemesi başvuruçunun atama işleminin sendikal nedenlere dayanması nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir. Bu nedenle ihlalin idarenin işleminden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte atama işleminin iptali istemiyle açılan davanın reddedilmesi ve dolayısıyla davada ihlalin giderilememesi nedeniyle ihlalin aynı zamanda mahkeme kararından da kaynaklandığı görülmektedir. 64. Bu durumda sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Buna göre yapılacak yeniden yargılama ise 6216 sayılı Kanun’un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasına göre ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılmasına yöneliktir. Bu sebeple kararın bir örneğinin yeniden

yargılama yapılması kapsamında AYİM'in dosyasının devredildiği mahkeme-ye gönderilmesine karar verilmesi gerekir. Bu doğrultuda ilgili mahkemece, ihlal sonucuna uygun olarak atama işleminin iptali talebinin reddine ilişkin mahkeme kararının ortadan kaldırılmasına karar verilmesi gerekmektedir. 65. Dosyadaki belgelerden tespit edilen 226,90 TL harç ve 2.475 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 2.701,90 TL yargılama giderinin başvurucaya ödenmesine karar verilmesi gerekir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın **KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA**,

B. Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının **İHLAL EDİLDİĞİNE**,

C. Kararın bir örneğinin sendika hakkı ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere -Anayasa'nın geçici 21. maddesinin birinci fıkrasının (E) bendinin (b) alt bendi gereğince- yetkili idari yargı merciine **GÖNDERİLMESİNE** (AYİM 2. Dairesinin 18/3/2015 tarihli ve E.2014/1393, K.2015/508 sayılı kararı),

D. 226,90 TL harç ve 2.475 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 2.701,90 TL yargılama giderinin **BAŞVURUCUYA ÖDENMESİNE**,

E. Ödemenin, kararın tebliğini takiben başvurucaunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal **FAİZ UYGULANMASINA**,

F. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına **GÖNDERİLMESİNE** 20/3/2019 tarihinde **OYBİRLİĞİYLE** karar verildi.

SENDİKAL TAZMİNAT TALEBİNDE MİKTARIN BELİRTİLMESİ GEREKTİĞİ

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2017/3170

Karar No : 2018/14251

Tarih : 2.7.2018

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirkete ait Erdemli İlçesi Sorgun Köyü Barajı inşaatında çalıştığını, sendika üyesi müvekkili işçinin iş akdinin davalı işveren tarafından haksız, bildirimsiz ve tamamen hukuka aykırı şekilde sendikal nedenlerle son verildiğini, davalı işverenin üstlenmiş olduğu Sorgun Barajı İnşaatında işveren tarafından sendika üyesi olan işçiler çıkarılmaya başlanmadan önce toplamda 110 işçi çalıştığını, bu işçilerden 31'inin ... Sendikası'na üye olduğunu, bu 31 işçilerin 24 tanesinin 2015 Nisan ayı içerisinde (çok yakın süreler içerisinde), 7 tanesinin de 2015 Mayıs ayı içerisinde sendikaya üye olduklarını halende bu sendikanın örgütlenmesi içerisinde aktif yer aldıkları için işyeri yetkilileri tarafından bu örgütlenmenin son bulması ve daha fazla işçinin sendikaya üye olmasını engellemek ve üye olan diğer işçilerin de üyeliklerini sonlandırmak adına davacı ile birlikte toplam 15 işçinin işine haksız olarak son verildiğini, işveren yetkilileri tarafından diğer işçiler üzerinde türlü baskılar kurulmaya başlandığını, sendika üyeliklerinin engellenmek istendiğini, üye olanların da üyeliklerini sonlandırmalarının istendiğini, hatta sendika üyeliklerinin önüne geçmek adına şantiye giriş ve çıkışına nizamiye kapısı kurulduğunu ve sendika temsilcilerinin iş yeri sahasına girmelerinin engellendiğini, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 22. maddesine göre sendikaya üye olma-

nın serbest olduğunu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya üye olmamaya zorlanamayacağını, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı olarak düzenlendiğini, işçinin sendikal faaliyetlerde bulunmaları, sendikaya üye olmaları ve sendikaya üye olmamaları nedeniyle işten çıkarılmayacağını 4. fıkrada belirtildikten sonra, işverenin aykırı hareket etmesi halinde bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata hükmedileceğinin vurgulandığını, işine son verilen 15 işçinin de sendikaya üye olmaları ve bu kişilerin sendikaya üye olmalarının hemen ardından çok kısa bir süre sonra işlerine son verilmelerinin bu fesihlerin sendikal nedenle yapıldığının en büyük ispatı olduğunu, hemen hemen hepsinin işten çıkarılış tarihinin ise Mayıs ayının beşi olduğunu, işine son verilen bu işçilerin içerisinde sendika üyeliği olmayan bir işçinin dahi mevcut olmadığını, bu koşulların hepsinin yüksek mahkemenin sendikal nedenin varlığının ispatı için aradığı şartlara uyduğunu ileri sürerek ihbar tazminatı ile sendikal tazminatın davalıdan tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, müvekkilinin ... Bölge Müdürlüğü'nün esas işveren olduğu Mersin Sorgun Barajı İnşaatı işinin yüklenicisi olduğunu, bu kapsamda 03/01/2014 tarihinde iş yeri tesliminin yapıldığını ve çalışmaya başladığını, şantiyede dönem içerisinde değişiklik göstermekle birlikte 100'ün üzerinde işçi çalıştığını, işin ve ödeneğin durumuna göre dönemler içerisinde işçi çıkartmaları olduğunu, ödeneğin tamamen bitmesi durumlarında zaman zaman işin tamamının durdurulduğunu, davacının sendikaya ne zaman üye olduğunun belli olmamakla birlikte davacının sendikaya Nisan ya da Mayıs 2015 yılında üye olduğu ve Mayıs 2015 yılında işin durumundan ve ödeneklerin azalmasından dolayı işten çıkarıldığını, davacının sendikal aktif çalışmalarının neler olduğunu ortaya koymasına gerektiğini, davacının sendikaya üye olduğuna dair her hangi bir bildirim olmadığını gibi şantiye sahası içerisinde her hangi bir sendikal faaliyetin de olmadığını, çeşitli baskıların yapıldığı, nizamiye kapısı kurulması gibi soyut ve gerçek dışı iddialar dışında, ne tür sendikal faaliyetlerde bulunduğu, şirketten ne gibi taleplerde bulunduğu, iş yerinde nasıl bir örgütlenme yapıldığına dair her hangi bir iddia ve delilin dava dilekçesinde yer olmadığını, davacının iş akdinin feshedebileceği gibi bir durum ortaya çıkınca sendikaya üye olduğunu ve iş akdinin feshinin sendikal faaliyetlerle her hangi bir ilgisi olmamasına rağmen sendikal tazminat talep ettiğini, taleplerinde kötü niyetli olduğunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi gereğince davacının feshin sendikal nedenlere dayandığını ispat etmekle yükümlü ve sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren durumu ortaya koymak zorunda olduğunu, sendikal faaliyetlerin teminatı olan mevzuat hüküm-

lerine yer verdikten sonra, davacının da aralarında bulunduğu 15 işçinin sendikaya üye olmalarından çok kısa bir süre sonra işlerine son verilmesini delil olarak sunduğunu, şirketin dönem içerisinde işçi çıkardığını, Ocak ayında 10, Şubat ayında 11, Mart ayında 32, Nisan ayında 9, davacının da işten çıkartıldığı Mayıs ayında 27 ve Haziran ayında 11 işçiyi işten çıkarmak zorunda kaldığını, davacının 2 aylık deneme süresi sona ermeden işten çıktığını, deneme süresi içerisinde işten çıkmış olduğundan ihbar tazminatı hak edemeyeceğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, ihbar tazminatının dava açıldıktan sonra ödendiği gerekçesiyle, ihbar tazminatı talebi hakkında karar verilmesine yer olmadığına, sendikal tazminat talebi ise, davacının iş sözleşmesinin davalı tarafından sendikal nedenle haksız şekilde feshedildiği gerekçesiyle kabul edilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Sendikal tazminat istemiyle ilgili davacı miktar belirtmeden ve harçlandırma yapmadan tahsil amaçlı dava açmış, mahkemece de bu husus gözden kaçırılarak miktar belirtilmeden, davacının 1 yıllık ücreti tutarında sendikal tazminata karar verilmiştir. Miktar belirtilmeden, harçlandırılmadan ve ayrıca infaz kabiliyeti olmayan tahsil hükmü kurulması 6100 sayılı HMK hükümlerine aykırıdır.

Mahkemece yapılacak iş, davacıya miktar açıklattırıp, harcı tamamlandıktan sonra belirlenecek miktar ve taleple bağlılık ilkesi dikkate alınarak hüküm kurulması ve 6100 sayılı HMK'nın 119 ve devamı maddelerine göre işlem yapılmasıdır.

F) SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, bozma nedenine göre sair temyiz itirazlarının bu aşamada incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 02/07/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

**SOYUT GEREKÇELERLE OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL
YAPILAMAYACAĞI- OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL KARARININ
GEREKÇESİNİN SONRADAN GENİŞLETİLEMEYECEĞİ**

T.C.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2017/42825

Karar No : 2018/115

Tarih : 16.01.2018

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacılar vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 16/01/2018 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacılar adına vekilleri... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacılar vekili, davalı sendika Erzurum 1 nolu şube başkanlığının 10. Olağan Genel Kurulunda 4 yıllığına seçilerek 25.11.2014 tarihinden bu yana görev yapan davacıların şube yönetim kurulu üyesi olarak görevlerini yerine getirdiklerini, 2014 yılındaki seçimleri kaybeden başkan adayı ...'nın baskı ve yönlendirmesi ile 62 delegenin noterden ihtarname keşide ederek olağanüstü genel kurul talebinde bulduklarını, ihtarnameler üzerine şube yönetim kurulunun derhal toplanarak ihtarnamede yazılı hususların mesnetsiz kabul edilemez ve karalayıcı nitelik taşıdığı, olağanüstü genel kurul toplanması iddialarının makul, haklı, inandırıcı ve objektif nedenlere dayanmadığını değerlendirerek talebin reddi kararı ile birlikte genel merkez yönetim kurulu onayına sunulduğunu, MYK tarafından da kararın onaylandığını, bu kararların iptali için dava açıldığını, Ankara 42. İş Mahkemesi tarafından yapılan yargılama sonucunda davanın reddedildiğini ve kanun yoluna başvurulmaması üzerine kararın kesinleştiğini, ancak bu durumdan yaklaşık bir ay sonra yine ... isimli delegenin

aynı iddiaları tekrar ederek yeniden ihtarname ile olağanüstü genel kurul talep ettiğini, bu ihtarnamedeki hususların öncekiler ile birebir aynı olduğunu, 53 delegenin talebi sonrasında şube yönetim kurulunun derhal toplandığını, yönetim kurulu tarafından aynı içerikteki taleplerin hakkaniyet ve dürüstlük kurallarına aykırı olduğu değerlendirilerek taleplerin reddedildiği ve MYK'nın onayına sunulduğunu, ancak MYK tarafından 29.12.2016 tarihli karar ile şube ret kararının onaylanmamasına, seçimli olağanüstü genel kurul talebinin kabul edilmesine ve 21.01.2017 tarihinde seçim icrasına karar verildiğini, MYK tarafından şubeden acilen olağanüstü genel kurul için yasal işlemlerin yapılması istenilmiş ise de, şube yönetim kurulu tarafından kararın uygulanmayacağı bildirildiğini, MYK kararının haksız, objektif ve nesnel gerçeklikten uzak, anayasaya, kanun, tüzük ve demokratik hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşmayan, tüzüğün verdiği yetkilerin kişisel amaçlar dahilinde kötü niyetle kullanılması şeklinde oluşturulduğunu, olağanüstü genel kurul talep dilekçeleri içeriğinin daha önceki taleplerle tamamen aynı nitelikte olduğunu, talepte bulunan delegelerin bir kısmının emekli olduğunu ve delegeliğinin düştüğünü, ayrıca şubeye bağlı işyerlerinde çalışan 159 sendika üyesi işçinin şikayetleri de mevcut ise de, bu şikayetlerin olağanüstü genel kurul toplanması için herhangi bir etkisinin bulunmadığını, söz konusu işçilerin şikayetlerinin içeriğinin tamamen soyut nitelikteki ifadeler olduğunu, şubede kayıtlı 1100 sendika üyesinden 159'unun eleştiri yapmasının doğal olduğunu, nitekim dosyada şubeye memnuniyetlerini ifade eden ve genel kurul istemeyen 323 üyeye ait imzalı belgenin mevcut olduğunu, şube zorunlu organlarının üyelerinin görevlerini eksiksiz olarak yerine getirdiğini, şubenin üyelerin sorunları ile ilgilenmediği, işyerlerinin ziyaret edilmediği ve şubenin sendikal faaliyetlerini gereği gibi yürütmediği, işyerlerinde huzursuzluklar olduğu gibi hususların soyut nitelikte olduğunu, şube denetleme kurulunca da, şube yönetim kurulu üyelerinin çalışmalarına yönelik, faaliyetlerin aksadığı ve mali konularda herhangi bir yolsuzluk, usulsüzlük olduğuna dair bir tespitin bulunmadığını, kanun ve tüzüğün öngördüğü çoğunlukta talebin sendikaya ulaşmasına rağmen gösterilen gerekçelerin olağanüstü genel kurulun toplanmasını gerektiren somut, ciddi, haklı ve inandırıcı nedenler olmadığını, mevcut bilgi, belge ve şube denetleme kurulu raporları ile sabit olduğu üzere Erzurum 1 nolu şubenin tüm organları ile uyumlu olarak görevinin başında, sendikal faaliyetlerini eksiksiz yerine getirdiğini ileri sürerek davalı sendika genel merkez yönetim kurulunun 29.12.2016 tarih ve 210 sayılı 21.01.2017 tarihinde olağanüstü seçimli genel kurul yapılmasına dair kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı sendika vekili, Erzurum 1 nolu şube başkanlığının faaliyet alanında bulunan işyerlerinden yaklaşık bir yıldır yoğun şekilde sorun ve şikayetler ile-

tildiğini, 2015 yılının Nisan ve Mayıs aylarında yeterli sayıda çoğunluğa ulaşan şube genel kurul delegelerinin, genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasını talep ettiklerini, delegelerin bu taleplerinin şube yönetim kurulunca reddedildiğini, MYK'nın şubelerle ilgili olarak delegelerden gelen talepleri genellikle kabul etmeme ve şubeye sorunları çözmesi konusunda ikinci bir şans verme yönünde bir politika izlediğini, bu bağlamda Erzurum 1 nolu şube ile ilgili çok ciddi sıkıntılarının bulunmasına karşın, şube genel kurul delegelerinin talepleri kabul edilmeyerek istemin reddedildiğini, MYK tarafından talep reddedilirken şube yönetimiyle iletişime geçilerek, delegeler ve üyeler tarafından dile getirilen sorunların çözüme kavuşturulması, başarılı olunmaması durumunda istifa mekanizmasının işletilmesi konusunda mutabık kalındığını, bu sırada 67 yaşında olan ve 30 yıldır sendikacılık yapan şube başkanı ...'in alzheimer ve demans hastalığına yakalandığını, şube faaliyet alanındaki sorunların başlıca nedeninin de bu olduğunu, buna paralel olarak şube faaliyet alanında bulunan delegeler tarafından olağanüstü genel kurul istemli olarak yeniden talepte bulunulmaya başlandığını ve üyelerden de çeşitli şikayetlerin genel merkeze iletilendiğini, takip eden süreçte delegelerin olağanüstü genel kurul isteminin reddine dair bir karar alınarak genel merkeze gönderildiğini, MYK yaşanan süreci bir bütün olarak değerlendirerek şube başkanının ağır şekilde alzheimer ve demans hastalığına yakalandığını, çoğu zaman çevresindeki kişileri tanımakta güçlük çektiğini, olayları hatırlamadığını ve bu haliyle görevini yerine getirmesinin mümkün olmadığını, bu durumun işyerlerinde sorun ve sıkıntılara neden olduğunu, sendikanın işçilerin sorunlarıyla ilgilenme şeklinde ortaya çıkan varlık amacını yerine getiremediğini değerlendirerek şube olağanüstü genel kurulunun toplanması için gerekli işlemlerin yapılmasına karar verildiğini, şube başkanının yakalandığı hastalığın çıplak gözle dahi anlaşılabilirliğini, bu durumun şube başkanlığı görevini yerine getirmeye engel olduğunu, yasada belirlenenin çok üzerindeki sayıda delegenin başvuruda bulunduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece özetle, 29.12.2016 tarihi itibarı ile toplam delege sayısının 116 olduğu, olağanüstü kongre talep eden delege sayısının ise 43 olduğu ve bu delegelerin de aynı zamanda sendika üyesi olduğu, sendika tüzüğüne göre yeterli delege sayısına ulaşıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu :

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraflar istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince özetle, kullanmış olduğu ilaçlar ve dosya içeriğindeki sağlık raporları karşısında şube başkanının alzheimer, demans ve anksiyete bozukluğu ile ilgili sağlık sorunları bulunduğu, dosya içeriğinde yer alan işçi dilekçelerinde, şube yönetiminin işçi sorunları ile ilgilenmediği, sendika üyesi işçiler arasında eşitsizliklerin söz konusu olduğu ve çalışma barışının bozulduğunun bildirildiği ve yeni bir yönetim taleplerinin olduğunun açıklandığı, şube denetim kurulu kararında da, şube başkanının sağlık durumunun iyi olmadığı, görevini yerine getiremediği, bu durumun işyerlerinde sorunların çözülmemesine ve huzursuzlukların artmasına neden olduğu, üyelerin mağdur edildiğinin belirtildiği, bilirkişi raporunda da işyerlerinde çalışma barışının bozulduğu, üyelerin sendikadan istifa aşamasına geldiğinin tespit edildiğinden söz edildiği ve olağanüstü genel kurul için yeterli sayıda delegenin başvuruda bulunduğu açıklandığı ve bu açıklamalara göre şube başkanının rahatsızlıkları sebebiyle şube faaliyetlerinde aksamalar meydana geldiği, bunun da olumsuzluklara yol açtığı, sözü edilen durumun olağanüstü seçim kararı alınması için ciddi, önemli ve objektif nedeni oluşturduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davacılar vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2/1-ğ maddesinde sendikalar “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Anayasanın 51. maddesi de aynı doğrultudadır. Aynı maddenin son fıkrasında sendikaların yönetim ve işleyişlerinin demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı vurgulanmıştır.

6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinde, genel kurulun, sendika ve şubelerin zorunlu organlarından olduğu belirtilmiştir. Genel kurulun görev ve yetkileri, aynı Kanun'un 11. maddesinde düzenlenmiş olup, maddeye göre, sendika organlarının seçimi yetkisi de genel kuruldadır. Bu itibarla, sendikanın yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin belirlendiği genel kurulların, demokratik esaslar doğrultusunda icra edilmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Bu cümleden olarak, bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır (Şahlanan, Fevzi: Sendikaların İşleyişinin Demok-

ratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul, 1980, s.119).

Genel kurul sendikaların iradesini yansıtan nihai karar organıdır. Genel kurullar bakımından asıl olan ise olağan genel kuruldur. Olağan genel kurul, kanunda ve daha kısa bir süre belirlenmesi koşuluyla tüzükte öngörülen sürelerde düzenli şekilde yapılmak zorunda olunan ve yapılması için herhangi bir sebebin ortaya çıkması gerekli olmayan genel kuruldur.

6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 4. fıkrasına göre de "Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır."

Olağanüstü genel kurul, ancak genel kurulun olağanüstü toplanmasını gerektirir nitelikte objektif ve ciddi sebeplerin bulunması halinde söz konusu olan istisnai nitelikteki genel kuruldur. Bu husus 6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin gerekçesinde "Uygulamada seçimi kaybeden grubun beşte bir delege imzasını toplayıp hiçbir gerekçe göstermeden olağanüstü genel kurul talebinde bulunması her zaman karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle üye ve delegeler tarafından yapılacak olağanüstü genel kurul isteklerinin "iyi niyet kuralına" uygun haklı veya geçerli bir sebebe dayandırılması veya olağanüstü genel kurul isteminin olağan genel kurul ile çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması aranmıştır" şeklinde ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, sendika tüzüğünün "Şubeler Olağanüstü Genel Kurulu" başlıklı 29. maddesine göre de "Sendika Şubesi Yönetim Kurulu'nun veya Denetleme Kurulu'nun gerekli gördüğü hallerde veya bir önceki Olağan Genel Kurul delegelerinin 1/5'nin yazılı isteği üzerine Şube Genel Kurulu olağanüstü olarak toplanır. Genel Kurula çağrı Şube Yönetim Kurulu tarafından yapılır, Tüzüğün 20. maddesi 23. bendi hükmü saklıdır. Tüzüğün Olağanüstü Genel Kurullara İlişkin 16. maddesi ve Genel Kurullarda toplantı usul ve esaslarını belirleyen 14. maddesi hükümleri de kıyasen uygulanır. Şube Olağanüstü Genel Kurul talepleri üzerine, Şube Yönetim Kurulu tarafından alınan karar ve başvuru örnekleri, derhal Sendika Genel Merkezi'ne gönderilir. Şube Yönetim Kurulu'nun Olağanüstü Genel Kurul yapılmasını red kararları Sendika Yönetim Kurulunca onaylanmadıkça, ilgililere red cevabı tebliğ edilemez."

Sendika tüzüğünün 20. maddesinin 23. bendine göre ise "Tüzüğün 29. maddesi uyarınca, Sendika Şubesi Yönetim Kurulu tarafından reddine karar verilen Olağanüstü Genel Kurul toplanması talepleri hakkındaki Şube Yönetim Kurulu ret kararını onaylamak veya onay verilmediği takdirde, Şube Olağanüstü Genel Kurulunun toplanması için bir tarih belirleyerek Şubeye tebliğ etmek, bu kararın şubeye tebliğine rağmen, Şube Yönetim Kurulunca, Şube Olağanüstü

nüstü Genel Kurulunun toplanması için gerekli karar, süresi içinde alınmadığı takdirde, Şube Olağanüstü Genel Kurulunun toplanmasına karar vermek ve bu toplantı ile ilgili her türlü işlemleri yapmak” hususları da “Sendika Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri” arasında sayılmıştır.

Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta, 2016 yılının Aralık ayı içerisinde muhtelif tarihlerde yeterli sayıda delege tarafından noter aracılığı ile keşide edilen benzer nitelikteki ihtarnameler ile şube genel kurulunun yapılmasının üzerinden yaklaşık iki yıllık bir süre geçtiği, bağlı işyerlerinin birçok sıkıntısı olmasına ve bu sıkıntıları şubeye bildirmesine rağmen bu sorunların tespit edilip çözülmediği, tüm işyerlerinde sendika üyesi işçiler arasında eşitlik ilkesi yok sayılarak yapılan farklı muameleler nedeni ile işçiler arasındaki huzursuzluğun had safhaya ulaştığı, hatta çok büyük gerginliklere ve kavgalara yol açılarak işçi-sendika ilişkisinin temelinden sarsıldığı, sendika üyesi işçilerin çeşitli nedenlerle sendika ve binalarından uzaklaştırılarak işçi sendika ilişkilerinin bazı işçiler açısından çekilmez bir hal aldığı, yapılan uygulamalar nedeni ile işyerindeki çalışma barışının bozulduğu, sendikalar yasası ve sendika tüzüğüne emrettiği görevlerin yapılmadığı, sendika üyesi işçiler arasında çok büyük ayırım yapılması nedeni ile üyelerin sendikadan istifa etme aşamasına geldiği gerekçeleriyle Erzurum 1 nolu şubede zorunlu organ seçimlerinin yenilenmesi amacıyla olağanüstü genel kurul icrası talep edilmiştir.

Belirtilen talepler şube yönetimi tarafından değerlendirilmiş ve şube yönetim kurulunun 19.12.2016 tarih ve 15 sayılı kararı ile de olağanüstü genel kurul talepleri reddedilerek tüzüğün 20. maddesinin 23. bendi gereğince karar, sendika yönetim kurulunun onayına sunulmuştur.

Sendika yönetim kurulunun 29.12.2016 tarih ve 210 sayılı kararı ile de özetle Erzurum 1 nolu şube olağan genel kurulundan sonra şubeye bağlı işyerlerinde hiçbir zaman huzurlu bir sendikal faaliyet ortamının sağlanamadığı, şikayetlerin artarak devam ettiği, şube yönetiminin üyelerin sorunlarıyla hiç ilgilenmediği, işyerlerinin ziyaret edilmediği, şube yönetim kurulunun sendikal faaliyetleri gerektiği gibi yürütmediği gerekçeleriyle şube yönetim kurulu kararının onaylanmamasına, olağanüstü genel kurul talebinin kabulüne ve şubede olağanüstü genel kurul icrasına karar verilmiştir. İnceleme konusu dava ise, bu kararın iptali istemine ilişkindir.

Sendika yönetim kurulu tarafından sadece belirtilen hususlara dayanılarak olağanüstü genel kurul kararı alınmış ise de, cevap dilekçesinde şube başkanının alzheimer ve demans hastalığına yakalandığı, şube faaliyet alanındaki sorun-

ların başlıca nedeninin de bu olduğu ilave gerekçesiyle de olağanüstü genel kurul kararının gerekçesinin genişletildiği görülmüştür.

İlk Derece Mahkemesi sadece yeterli sayıda delege talebinin mevcut olduğuna ilişkin isabetsiz gerekçesiyle davayı reddetmiş ise de, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından yukarıda belirtildiği üzere değişik gerekçeyle istinaf başvurusu esastan reddedilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, olağanüstü genel kurul istisnai nitelikli bir genel kurul olduğundan, buna ilişkin karar, Kanun ve tüzükte yer alan usûl dahilinde olmak üzere objektif, haklı ve somut gerekçelere istinaden alınabilir. Bu cümleden olarak, alınacak olağanüstü genel kurul kararının denetimi de, öngörülen usûl dahilinde olmak üzere alınan olağanüstü genel kurul kararında belirtilen hususlar çerçevesinde gerçekleştirilir.

Somut olayda, olağanüstü genel kurul kararı, delegelerin talebi üzerine sendika yönetim kurulu tarafından alınmıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen delegelerin talep dilekçelerinde yer alan hususlar ile sendika yönetim kurulunun 29.12.2016 tarih ve 210 sayılı kararında gerekçe olarak yer alan hususlar soyut nitelikte olup, bu hususlar arasında yer alıp da yargılamada kanıtlanan, olağanüstü genel kurul icrasını gerektirir objektif, haklı ve somut bir gerekçe mevcut değildir.

Diğer taraftan, her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesi kararında şube başkanının alzheimer, demans ve anksiyete bozukluğu ile ilgili sağlık sorunları bulunduğu gerekçesi belirtilmiş ise de, bu olgular gerek delegelerin talep dilekçelerinde gerekse dava konusu sendika yönetim kurulu kararında yer almadığından olağanüstü genel kurul kararına gerekçe teşkil edemeyeceği gibi, mahkemece de nazara alınamaz.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, sendika yönetim kurulunun 29.12.2016 tarih ve 210 sayılı kararı hukuka aykırı olduğundan iptaline karar verilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme ile İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davacılar yararına takdir edilen 1.630,00 TL duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde davalıya iadesine, 16/01/2018 tarihinde oy birliğiyle olarak karar verildi.

**SENDİKA AİDAT ALACAKLARININ BELİRSİZ ALACAK
DAVASINA KONU OLAMAYACAĞI**

T.C.
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2017/41263
Karar No : 2018/6757
Tarih : 15.03.2018

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkili sendikanın, Eğil Belediye Başkanlığında yıllardır örgütlü olduğunu, müvekkili sendika üyesi işçilerin tüzüğe göre üyelik aidatı ödemeleri gerektiğini ancak davalının işçilerden kestiği dayanışma ve üyelik aidatlarını ödemediğini, ayrıca dava konusu edilen alacağın gerçek miktarının davalıdan getirtilecek belgeler, bilirkişi incelemesi ve diğer delillerle tam ve kesin olarak belirleneceğinden talep edilen alacağın 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesi anlamında belirsiz alacak olduğunu ileri sürerek 20.000,00 TL belirsiz aidat alacağının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu :

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davalı temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

Dava, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 18. maddesi ile mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61. maddesi kapsamında, sendika üyelik ve dayanışma aidat alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

6356 sayılı Kanun'un 18. maddesinin ikinci fıkrasına göre "Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir." Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre de "Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca İşletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür."

Mülga 2821 sayılı Kanun'un 61. maddesinin birinci fıkrasına göre ise "İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur." Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise "Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır."

Belirtilen kanuni düzenlemelere göre, bir işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesi alan işçi sendikasının, yetki belgesine konu işyeri veya işletmede çalışan üyesi işçilerin listesini ve sendika tüzüğüne göre üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını işverene bildirmesi ve bu listeye göre üyelik aidatının kesilmesini ve sendikaya ödenmesini istemesi gerekir.

İnceleme konusu davada, davacı vekili, müvekkili sendikaya ödenmesi gereken aidat alacaklarının tahsilini talep etmiş, ancak davasını belirsiz alacak davası olarak niteleyerek 20.000,00 TL talep etmiş, daha sonra da talep sonucunu artırmıştır.

Bu noktada, belirsiz alacak davasının niteliği ve koşulları üzerinde durmakta yarar vardır.

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanun'un 107. maddesiyle, mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda yer almayan yeni bir dava türü olarak belirsiz alacak ve tespit davası kabul edilmiştir.

6100 sayılı Kanun'un 107. maddesine göre;

“(1) Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası Açabilir.

(2) Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilir.

(3) Ayrıca, kısmi eda davasının açılabilirdiği hâllerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir.”

Hükümet tasarısında yer almayan bu madde, Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonu tarafından, esasen baştan miktar veya değeri tam tespit edilemeyen bir alacakla ilgili hak arama durumunda olan kişinin, hukuk sisteminde karşılaştığı güçlüklerin bertaraf edilerek hak arama özgürlüğü çerçevesinde mümkün olduğunca en geniş şekilde korunmasının sağlanması gerekçesi üzerinde durularak ihdas edilmiş ve nihayetinde kanunlaşmıştır.

Davanın belirsiz alacak davası türünde açılabilmesi için, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyuşmazlığa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak davacı tarafça belirlenememesi gereklidir. Belirleyememe hali, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi durumuna ya da objektif olarak imkansızlığa dayanmalıdır.

Madde gerekçesinde “Alacaklının bu tür bir dava açması için, dava açacağı miktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlemesi mümkün olmamalı ya da bu objektif olarak imkansız olmalıdır. Açılacak davanın miktarı bi-

liniyor yahut tespit edilebiliyorsa, böyle bir dava açılmaz. Çünkü, her davada arandığı gibi, burada da hukuki yarar aranacaktır, böyle bir durumda hukuki yararın bulunduğu söz edilemez. Özellikle, kısmi davaya ilişkin yeni hükümler de dikkate alınıp birlikte değerlendirildiğinde, baştan tespiti mümkün olan hallerde bu yola başvurulması kabul edilemez” şeklindeki açıklamayla, alacağın belirli veya belirlenebilir nitelikte olması durumunda, belirsiz alacak davası açılarak bu davanın sağladığı imkanlardan yararlanmanın mümkün olmadığına işaret edilmiştir.

6100 sayılı Kanun’un 107/2. maddesinde, sorunun çözümünde yol gösterici mahiyette kriterlere yer verilmiştir. Anılan madde fıkrasında, karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabileceği hüküm altına alınmış, madde gerekçesinde de “karşı tarafın verdiği bilgiler ve sunduğu delillerle ya da delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemleri sonucu (örneğin bilirkişi ya da keşif incelemesi sonucu)” belirlenebilme hali açıklanmıştır.

Davacının alacağının miktar veya değerini belirleyebilmesi için elinde bulunması gerekli bilgi ve belgelere sahip olmaması, bu belgelere dava açma hazırlığı döneminde ulaşmasının da (gerçekten) mümkün olmaması ve dolayısıyla alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla mümkün hale geleceği durumlarda alacak belirsiz kabul edilmelidir.

Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyuşmazlık bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Önemli olan objektif olarak talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıdır (H. Pekcanıtez, Belirsiz Alacak Davası, Ankara 2011, s. 45; H. Pekcanıtez/O. Atalay/M. Özkes, Medeni Usul Hukuku, 14. Bası, Ankara 2013, s. 448). Sadece alacak miktarında taraflar arasında uyuşmazlık bulunması ya da miktarın tartışmalı olmasının belirsiz alacak davası açılması için yeterli sayılması halinde, neredeyse tüm davaların belirsiz alacak davası olarak kabulü gerekir ki, bu da kanunun amacına aykırıdır. Çünkü, zaten uyuşmazlık bulunduğu için dava açılmakta ve uyuşmazlık mahkeme önüne gelmektedir. Önemli olan davacının talebini belirli kılmaya imkana sahip olup olmadığıdır. Burada, alacağın belirlenebilir olması ile ispat edilebilirliğinin de ayrıca değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Davacının talep ettiği alacağı belirlemesi objektif olarak mümkün, ancak belirleyebildiği alacağını ispat etmesi, kanunun öngördüğü şekilde (elindeki delillerle) mümkün değilse, burada da belirsiz alacak davası açılacağından söz edilemez. Çünkü, bir

alacağın belirlenmesi ile onun ispatı ayrı şeylerdir. Davacı, talep konusu yaptığı alacağını çok net şekilde belirleyebilir, ancak her zaman onu ispat edecek durumda olmayabilir. Aksinin kabulü, her ispat güçlüğü olan alacağı belirsiz alacağa dönüştürmek gibi, hem kanunun amacına hem de genel ilkelere aykırı bir durumu ortaya çıkartabilir.

Alacağın miktarının belirlenebilmesinin, tahkikat aşamasında yapılacak delillerin incelenmesi, bilirkişi incelemesi veya keşif gibi sair işlemlerin yapılmasına bağlı olduğu durumlarda da belirsiz alacak davası açılabilceği kabul edilmelidir. Ne var ki, bir davada bilirkişi incelemesine gidilmesi belirsiz alacak davasının açılabilmesi için yeterli değildir. Bir davada bilirkişiye başvurulmasına rağmen davacı dava açarken alacak miktarını belirleyebiliyorsa, belirsiz alacak davası açılmaz (C. Simil, Belirsiz Alacak Davası, I. Bası, İstanbul 2013, s. 225).

Kategorik olarak, belirli bir tür davanın veya belirli kişilerin açtığı davaların baştan belirlenebilir veya belirsiz alacak davası olduğundan da söz edilemez. Her bir davaya konu alacak bakımından, belirsiz alacak davasına ilişkin ölçütlerin somut olaya uygulanarak, belirleme yapılması gereklidir.

Hakime alacak miktarının tayin ve tespitinde takdir yetkisi tanındığı hallerde (Örn: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md 50, 51, 56), hakimin kullanacağı takdir yetkisi sonucu alacak belirli hale gelebileceğinden, davacının davanın açıldığı tarih itibariyle alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin imkansız olduğu kabul edilmelidir. Örneğin, iş hukuku uygulamasında, Yargıtayca, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının yazılı belgelere ve işyeri kayıtlarına dayanmayıp, tanık anlatımlarına dayanması halinde, hesaba esas alınan süre ve alacağın miktarı nazara alınarak takdir edilecek uygun oranda hakkaniyet indirimi yapılması gerekliliği kabul edilmektedir. Bu halde, tanık anlatımlarına dayanılarak hesaplanan alacak miktarından hakimin takdir yetkisine bağlı olarak yapılacak indirim oranı baştan belirli olmadığından, alacak belirsiz kabul edilmelidir.

Zaman zaman, 6100 sayılı Kanun ile birlikte kabul edilen belirsiz alacak davası ile kısmi davaya ilişkin yeni düzenlemedeki sınırın tam olarak tespit edilemediği, birinin diğeri yerine kullanıldığı görülmektedir. Oysa bu iki davanın amacı ve niteliği ayrıdır. Alacak, belirli veya belirlenebilir ise, belirsiz alacak davası açılmaz; ancak şartları varsa kısmi dava açılması mümkündür.

Belirlenebilir alacaklar için, belirsiz alacak davası açılmasa da, şartları oluştuğunda ve hukuki yarar bulunduğu kısmi dava açılması mümkündür. Aksi halde, sadece ya belirsiz alacak davası açma veya belirli tam alacak davası

açma şeklinde iki imkandan söz edilebilir ki, o zaman da kısmi davaya ilişkin 6100 sayılı Kanun'un 109. maddesindeki hükmün fiilen uygulanması söz konusu olamayacaktır. Çünkü, belirsiz alacak davasında zaten belirsiz alacak davasının sağladığı imkanlardan yararlanarak dava açılacaktır; şayet alacak belirli ise de, o zaman sadece tam eda davası açılacaktır. Oysa kanun koyucunun abesle iştiğal etmeyeceği prensibi gereği, anılan maddeyle kısmi davaya ilişkin düzenleme yapıldığı düşünüldüğünde ve Kanundaki sınırlamalara dikkat edilerek kısmi dava açılacaktır.

Bu noktada şu da açıklığa kavuşturulmalıdır ki, şartları bulunmadığı halde dava dilekçesinde davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı durumda davacıya herhangi bir süre verilmeden hukuki yarar yokluğundan davanın reddi yoluna gidilmelidir. Çünkü, alacağın belirlenebilmesi mümkün iken, böyle bir davanın açılmasına Kanun izin vermemiştir. Böyle bir durumda, belirsiz alacak davası açmakta hukuki yarar yokluğundan dava reddedilmeli, ek bir süre verilmemelidir. Zira, burada talep açıktır, bu sebeple 6100 sayılı Kanun'un 119/1-ğ maddesinin uygulanarak süre verilmesi mümkün değildir. Aslında açılmaması gerektiği halde belirsiz alacak davası açılmış olduğundan, bu konudaki eksiklik de süre verilerek tamamlanamayacağından, dava hukuki yarar yokluğundan reddedilmelidir. Buradaki hukuki yarar, sonradan tamamlanacak nitelikte bir hukuki yarar değildir. Çünkü, dava açıldığında o sırada mevcut olmayan hukuki yarar, bunun da açıkça mahkemece bilindiği bir durumda, tamamlanacak bir hukuki yarar değildir. Aksinin kabulü, aslında açık olan talep sonucunun süre verilerek davacı tarafından değiştirilmesi ve bulunmayan hukuki yararın sağlanması için davacıya ek imkan sağlanması anlamına gelecektir ki, buna usûl bakımından imkan yoktur. Böyle bir durum taraflar arasındaki eşitlik ilkesine de aykırı olacaktır (H. Pekcanitez/O. Atalay/M. Özkes, Medeni Usul Hukuku, 14. Bası, Ankara 2013, s. 454). Bunun yanında, şayet açılan davada asgari bir miktar gösterilmişse ve bunun alacağın bir bölümü olduğu anlaşılacakla birlikte, belirsiz alacak davası mı yoksa belirli alacak olmakla birlikte kısmi dava mı olduğu anlaşılamiyorsa, bu durumda 6100 sayılı Kanun'un 119/1-ğ maddesinin aradığı şekilde açıkça talep sonucu belirtilmemiş olacaktır. Talep, talep türü ve davanın niteliği açıkça anlaşılamiyorsa, talep muğlaksa, aynı Kanun'un 119/2 maddesi gereğince, davacıya bir haftalık kesin süre verilerek talebinin belirsiz alacak davası mı, yoksa kısmi dava mı olduğunun belirtilmesi istenmelidir. Verilen bu süreden sonra, davacının talebini açıklamasına göre bir yol izlenmelidir. Eğer talep, davacı tarafından belirsiz alacak davası şeklinde açıklanmış olmakla birlikte, gerçekte belirsiz alacak davası şartlarını taşıyorsa, o zaman yukarıdaki şekilde hareket edilmeli, hukuki yarar yokluğundan dava reddedilmelidir. Açıklamadan sonra talep belirsiz alacak davası şartlarını taşıyorsa, bu davanın sonuçlarına göre, talep kısmi davanın şartlarını taşıyorsa da

kısmi davanın sonuçlarına göre dava yürütülerek karar verilmelidir (Daireminin 31.12.2012 tarih 2012/30463 esas 2012/30091 karar sayılı kararı).

Tüm bu açıklamalar sonucunda şunu belirtmek gerekir ki, iş hukukundan kaynaklanan alacaklar bakımından baştan belirli veya belirsiz alacak davası şeklinde belirleme yapmak kural olarak doğru ve mümkün değildir. Bu sebeple iş hukukunda da belirsiz alacak davasının açılabilmesi, bu davanın açılması için gerekli şartların varlığına bağlıdır. Eğer bu şartlar varsa, iş hukukunda da belirsiz alacak davası açılabilir, yoksa açılmaz (C. Simil, Belirsiz Alacak Davası, I. Bası, İstanbul 2013, s. 414). Keza aynı şey kısmi dava için de söz konusudur.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında olmak üzere, somut olayda, davacı sendika tarafından, sendika üyelik ve dayanışma aidat alacakları belirsiz alacak olarak nitelendirilmiş ve mahkemece belirsiz alacak olarak nitelendirilen talep doğrultusunda dava kabul edilmiş ise de, karar, dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Dava konusu sendika aidat alacağı tutarı, basit bir araştırma ile belirlenebileceği gibi, bu konuda objektif imkansızlıktan bahsedebilme imkanı da bulunmamaktadır.

Bu itibarla, aidat alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olamayacakları gerekçesiyle hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.03.2018 tarihinde oybirliğiyle olarak karar verildi.

**KANUNDIŞI GREVİN TOPLU EYLEM HAKKI KAPSAMINDA
OLMADIĞI- İŞVERENİ YETKİLİ OLMAYAN SENDİKA İLE
ANLAŞMAYA ZORLAMA HALİ**

T.C.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2018/7413

Karar No : 2018/12421

Tarih : 17.05.2018

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili vermiş olduğu dava dilekçesi ile özetle; Davacının davalı şirkette 01/02/2014-01/04/2016 tarihleri arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, iş sözleşmesinin 04/04/2016 tarihli ihtarname ile 01/04/2016 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere haklı ve geçerli nedene dayanmaksızın sendikal nedenle feshedildiği, 2016 yılı Şubat ayından itibaren ...Sendikasının örgütlenme çalışmasına başladığını, 01/04/2016 tarihinden fabrikada çalışan 109 işçinin tamamının sendika üyesi olduğunu, bu tarihte sendikadan 14 işçinin istifa ettiğini, işten çıkarılan işçilerin işe geri alınması ve duran üretimi telafi etme tekliflerinin işverence kabul edilmediğini, işbaşı yapmak istediklerinde işveren talimatı ile içeri alınmadıklarını, feshe gerekçe yapılan olayın ulusal ve uluslararası mevzuatla güvence altına alınan kendini ifade etme ve örgütlenme hakkı kapsamında demokratik bir hakkın kullanılmasından ibaret olduğunu, fesihte son çare ilkesine uyulmadığını, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini beyanla feshin geçersizliğinin tespitine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili vermiş olduğu cevap dilekçesinde özetle; Davacının iş sözleşme-

sinin işyerindeki iş disiplini ve personel verimliliği gibi konularda beklentileri karşılayamadığı için feshedildiğini, iş sözleşmesinin feshinde usule ve yasaya aykırı bir uygulama yapılmadığını, işverenin tümüyle yasadan kaynaklanan fesih hakkını kullandığını, yasa gereği fesihle birlikte davacıya ödenmesi gereken ihbar tazminatı tutarının da eksiksiz olarak ödendiğini, feshin sendikal nedenlerle yapılmadığını, ...Sendikasının %1 iş kolu barajını sağlayamadığını, işçilerin sendikaya üye oldukları konusunda hiçbir bilgilerinin bulunmadıklarını, davacının iş sözleşmesinin 01/04/2016 tarihinde işyerinde kendisi ile birlikte toplam 76 çalışan tarafından iş bırakma, fabrika işgali suretiyle gerçekleştirilen kanun dışı greve katılması, uyarılara rağmen kanun dışı grevi sürdürmekte ısrar edip işbaşı yapmamakta direnmesi nedeniyle haklı feshedildiğini, feshin sendikal nedenlerle yapılmadığını, ispat yükünün davacı da olduğunu belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, davacının iş akdinin geçerli nedenle feshedildiği gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu:

Karara karşı davacı ve davalı vekillerince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından özetle, davalı işyerinde sendikalı olanların işten çıkarılacağına yönelik söylentilerin bulunması, 01/04/2016 tarihinde sendikalı bir işçinin performans yetersizliğinden bahisle işten çıkartılması ve aynı gün yaklaşık 12-15 kişiye ilişkin tutanaklar düzenlendiğinin yayılması üzerine önceden verilmiş bir karar olmaksızın işçilerin bir araya gelerek, işten çıkarılma sebebi ve söylentilerine yönelik olarak işyeri yetkililerinden bilgi almak istedikleri, sendikal sebeplerle işyerinden kimsenin atılmasını istemedikleri, görüşmelerin ve toplanmanın yaklaşık 9 saat kadar sürdüğü, aynı gün işçilerin eylemini sonlandırdıkları, Yargıtay kararlarına göre bir güne kadar iş bırakma eyleminin demokratik tepki ve barışçıl nitelikte toplu eylem olarak nitelendirildiği, eylemin işverene sendikayla protokol imzalatmak için başlatılan ve devam ettirilen bir eylem olmadığı, eylem sırasındaki sarf edilen sendikanın tanınması ifadesinden, toplu iş sözleşmesinin fonksiyonlarını ifa etmek üzere protokol düzenlenmesini sağlamak ve toplu iş görüşmesi zemini yaratmak amacı bulunduğunu çıkartmanın ve kabul etmenin genişletici bir yorum olup, somut olmayan böyle bir vakıanın kabulünün hakkaniyete uygun olmayacağı, bu hususların davalı işverence ispatlanmadığı, bu itibarla haklı veya geçerli fesih koşullarının oluşmadığı gerekçeleriyle, davalının istinaf itirazlarının reddine, davacının ise işe iade istemi yönünden kabulü ile sendikal tazminat talepleri yönünden reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içinde davalı vekilince tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında iş akdinin feshinin geçerli nedene dayalı olup olmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda; cam eşya kesim işçisi olarak çalışan davacının da üyesi bulunduğu ...Sendikasının 2016 Şubat ayından itibaren davalı işyerinde örgütlenmeye başladığı, 200'e yakın işçinin yaklaşık 130'unun bu sendikaya üye olduğu, davalı şirket yetkililerince bu durumun öğrenilmesinden sonra, 15 kadar işçinin iş akdinin feshi hususunda hazırlık yapıldığına dair söylenti çıktığı, yaklaşık 1 ay sonra 01.04.2016 tarihinde sendika üyesi olan Ş. isimli işçinin iş akdinin performans düşüklüğü gerekçesiyle feshedildiği, aynı gün yine söylenti olarak 08:00-17:30 vardiyasındaki işçilerin toptan işten çıkartılacaklarının konuşulduğu, bunun üzerine tedirgin olan işçilerin, durumun içeriğini öğrenmek ve çıkartılan işçi arkadaşlarının geri alınmasını istemek üzere toplu halde işverenle görüşme yapma talebinde buldukları işverenle görüşme sağlandıktan sonra ise işverene yönelik; çıkartılan Ş. isimli işçi arkadaşlarının yeniden işe alınması, hiçbir işçinin söz konusu eylem nedeniyle iş akdinin feshedilmemesi, ... Sendikasının muhatap alınarak protokol yapılması, talebinde buldukları, işveren tarafından, yetki alma koşullarını taşımayan Sendika ile görüşme, protokol veya toplu iş sözleşmesi yapma imkanı olmadığı söylenerek kabul edilmemesi üzerine, istekleri kabul edilinceye dek eylemlerine devam edeceklerinin bildirildiği, işveren tarafından eylemin sona erdirilerek iş başı yapılması konusundaki ikazların da dikkate alınmaması üzerine ise, işveren tarafından davacı ile birlikte aynı gün eyleme katılan 76 işçinin iş akdi sözlü olarak feshedilmiş olduğu, akabinde işyerine çevik kuvvet çağrılarak, işçilerin işyerinden çıkartılmaları suretiyle eylemin sona erdirildiği anlaşılmaktadır.

Olayların başlama ve bitiş süreçleri dikkate alındığında, her ne kadar başlangıçta işçilerin kanun dışı grev amacı olmaksızın, yalnızca işverenle görüşme niyetiyle bir araya geldikleri anlaşılmakta ise de, işverenle yaptıkları görüşme sırasında üyesi buldukları ancak toplu iş sözleşmesi yapma konusunda yetkisi olmayan ...Sendikasının tanınarak bu sendikayla protokol yapılması hususunda talepte bulunmaları, işverence taleplerinin kabul edilmemesi üzerine ise, 'Sendika işyerine girinceye, patron Sendikayı tanıyınca dek' iş bırakma eylemine devam edeceklerini bildirdikleri, bu şekilde olayların maksadını aşmak suretiyle işvereni yetkili olmayan Sendika ile anlaşmaya zorlama halini aldığı, buna göre ise işverenin eyleme katılan işçilerle iş ilişkisini sürdürmesi

beklenemeyeceğinden, feshin geçerli nedene dayalı biçimde gerçekleştiği tespit edilmiş olmakla, bu maddi ve hukuki olgular gözetilerek, istinaf talebinin esastan reddine karar verilmesi gerekirken, aksi yönde karar verilmesi hatalı olmuştur.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, Bölge Adliye Mahkemesi hükmünün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılarak, aşağıdaki şekilde karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2-Davanın **REDDİNE,**

3- Davalı kendisini vekille temsil ettiğinden karar tarihinde yürürlükte olan AAÜT 22. maddesi uyarınca 2.180,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

4-Davacı adli yardımlı olduğundan harç alınmasına yer olmadığına,

5-Davacı tarafından sarf edilen yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

6-Davalı tarafça yapılan 335,00 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak, davalıya verilmesine,

7-Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, karardan bir örneğin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

8-Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 17/05/2018 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

**DAVALI TARAFINDAN İLERİ SÜRÜLMEMESİNE RAĞMEN
13 AYLIK SENDİKAL TAZMİNATA KARAR VERMEK İÇİN
ALT SINIRDAN UZAKLAŞMAYI GEREKTİRİR BİR SEBEP
BULUNMASININ GEREKTİĞİ**

T.C.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2018/11780

Karar No : 2018/21575

Tarih : 9.10.2018

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin haklı ve geçerli sebep olmadan iş-verence feshedildiğini, feshin sendikal nedenle yapıldığını ileri sürerek feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve sendikal tazminata hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, iş sözleşmesinin sendikal sebeple değil, davacının amirleri hakkında ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı konuşmalar yapmak, iş koşullarını kötülemek ve işyerini aşığılama suretiyle diğer çalışanların motivasyonunu düşürmek şeklindeki davranışları sebebiyle haklı nedenle feshedildiğini, sendikal sebep iddiasının yerinde olmadığını ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı, aksine sendikal sebebe

dayalı olduğu gerekçesiyle davacının işe iadesine, boшта geçen süre ücreti olarak dört aya kadar ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine, ayrıca davacıya 6356 sayılı Kanunun 25/4-5 maddesi gereğince işe başvurmasına rağmen işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartı aranmaksızın ödenmesi gereken tazminat miktarının on üç aylık brüt ücret tutarında belirlenmesine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı davalı vekili istinaf yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, feshin geçersiz olduğuna ve davacıya sendikal tazminat ödenmesi gerektiğine dair mahkeme kararının yerinde olduğu, diğer yandan davacı lehine sendikal tazminat takdir edilirken yasa gereği en az bir yıllık tutar olarak belirtilen ve yerleşik uygulama gereğince de bir yıllık tutar olarak kabul edilen sendikal tazminat miktarından uzaklaşılmasını gerektirir gerekçe belirtilmeksizin davacı lehine on üç aylık sendikal tazminata hükmedilmiş ise de, aleyhine karar oluşturulan davalı tarafça sendikal tazminat miktarına yönelik istinaf talebinin bulunmaması, İş Kanununda sendikal tazminat miktarının bir yıldan az olmamak üzere verilebileceğine yönelik düzenleme karşısında bir yıldan fazla süre için de tazminat belirlenmesinin yasal olarak mümkün olması ve sendikal tazminat miktarının kamu düzenine ilişkin resen dikkate alınabilecek hususlardan olmaması birlikte değerlendirildiğinde bu konuda Dairece değerlendirme yapılmadığı ifade edilerek, oyçokluğu ile davalı vekilinin istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-İşverence yapılan feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş olup; 25. maddenin 1. fıkrasında, işçilerin iş alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı belirtilmiştir. 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, iş sözleşmesini 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca sendikal sebeplerle feshetmesi halinde, işçi 4857 sayılı Kanun'un 18, 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 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 hususların araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Somut olayda davacı 02.03.2016 tarihinde ...Sendikasına ardından 13.06.2016 tarihinde ...Sendikasına üye olduğunu ve sendikal faaliyetlerde bulunduğunu, bu durumun öğrenilmesi üzerine iş sözleşmesinin 07.09.2016 tarihinde işverence işçinin davranışları sebebiyle feshedildiğini, feshin sendikal sebebe dayandığını ileri sürmüştü, davalı ise feshin haklı sebebe dayandığını, sendikal sebebin söz konusu olmadığını savunmuştur. Mahkemece, davalı iş yerinde ... sendikasının gerekli çoğunluğu sağlamak için örgütlenme faaliyetinde bulunduğu, bu durumun iş veren tarafından fark edildiği, 23 kişinin sendikaya üye olduğu, bunlardan 3'ünün iş akdinin feshedildiği, sendika üyeliğinden istifaya eden 7 işçinin halen çalışmasını sürdürdüğü, davacının sendikaya 12/07/2016 tarihinde üye olup sendikaya üye olduğu tarihten itibaren 2 aylık süre geçmeden iş akdinin feshedildiği, sendika üyeliğinden istifalar ve iş akitleri feshedilen işçi sayısı itibarı ile neredeyse üye sayısının yarı oranında azaldığı, halen çalışmasını sürdürmekte olan işçilere dönemsel olarak zam yapılırken sendikal-sendikasız ayrımı yapıp sendikasız işçilere daha yüksek oranda zam yapıldığı, davalı iş verenin sendikal işçileri tespit etmek amacı ile birbir görüşmeler yapıp kendilerinden e-devlet şifresini iş verene bildirmelerini söylediği gerekçesiyle feshin sendikal sebebe dayandığı kanaatine ulaşılmıştır. Bölge Adliye Mahkemesince de, aynı davalıya karşı diğer işçilerce açılan işe iade davalarında feshin sendikal nedenlerle yapıldığına yönelik verilen karar içerikleri ve bu kararların onanmasına yönelik Yargıtay kararları dikkate alındığında mahkemenin feshin sendikal nedenlerle yapıldığı yönündeki kabulünde usul ve yasaya aykırılık bulunmadığı değerlendirilmiştir.

Dosya kapsamına göre, gerek mahkemece gerekse bölge adliye mahkemesince feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı sonucuna varılması isabetli ise de, sendikal sebebe yönelik araştırma ve incelemenin yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Davalı taraf, işyerinde 2014, 2015 ve 2016 yıllarında iş sözleşmesi sona eren işçilerin sayıları dikkate alındığında feshin sendikal sebebe dayandığının kabul edilemeyeceğini, 2016 yılında 350 civarında işçiden 21 tanesinin iş sözleşmesinin sona erdiğini, bu 21 işçiden sadece 2 işçinin iş sözleşmesinin işverenince feshedildiğini savunmuştur. Davalı işveren tarafından dosyaya sunulan İş Teftiş Kurulu'nun yerinde inceleme tutanağında da, benzer bilgilere yer verilmektedir. Mahkemece, gerek işverenin gerekse sendikanın bildirdiği bilgiler ile dosyada mevcut diğer kayıtlar (SGK, ÇSGB kayıtları gibi) karşılaştırılarak sonuca gidilmesi gerekirken, sadece sendikanın cevabi yazısı doğrultusunda sendikal sebebin mevcut olduğu kanaatine varılması yerinde değildir. Ayrıca sendikanın cevabi yazısında bildirilen üye sayısı, istifa eden üye sayısı gibi sayısal bilgilerin hangi tarihe ilişkin olduğu belirsizdir. Sendika tarafından üyelikten istifa edip işyerinde çalışmaya devam eden işçiler olduğu ifade edilmiş ise de, mahkemece bu konuda herhangi bir araştırma yapılmamıştır. Hal böyle iken, sendika tarafından gönderilen cevabi yazıya göre sendikal feshi dair bazı hususlar yeterince aydınlanmadığı halde, mahkemece eksik inceleme ile karar verilmesi yerinde değildir. Bölge Adliye Mahkemesince de, aynı işyerine ilişkin olmakla birlikte bir başka sendikaya üyelik sebebiyle yapılan fesihlere ilişkin kararlar emsal kabul edilerek, feshin sendikal sebebe dayandığı sonucuna varılması hatalıdır. Belirtilen sebeplerle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, sendika ve davalı işverenden, işyerinde fesih tarihinden altı ay önce ve altı ay sonraki dönemi kapsayacak şekilde sendikaya üye olan, üyelikten çekilen, üyelikten çekilenlerden çalıştırılan, üye olup iş sözleşmesi feshedilen, sendikadan istifa eden işçi sayısı ve istifa tarihlerinin ve sendika üyesi olup işyerinde çalışması devam eden işçiler olup olmadığının sorularak feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması gereklidir.

Mahkemece işçilere dönemsel olarak zam yapılırken sendikalı-sendikasız ayrımı yapıp sendikasız işçilere daha yüksek oranda zam yapıldığı kanaatine varılarak feshin sendikal sebebe dayandığına karar verilmiştir. Ne var ki, dinlenen davacı tanıkları, işverenin 2016 yılında zam yapacağını bildirmesine rağmen, sendika üyesi işçilere zam yapmadığını ifade ettiği halde, davalı tanıkları işverence tüm çalışanlara zam yapılmasının taahhüt edilip edilmediği konusunda farklı şekilde beyanda bulunmuştur. Ayrıca davacı tanığı İ. (beyanına göre sendika üyesi olup olmadığı anlaşılamamakta ise de), kendisine sadece 130 TL zam yapıldığını ifade etmiş; buna karşılık davalı tanığı ... ise zammın tüm çalışanlara yapılacağını söylediğini, ancak performansına göre zam ya-

pıldığını, kendisinin 290 TL zam aldığını ifade etmiştir. Mahkemece, işyerinde işyeri uygulaması şeklinde bir zam uygulaması olup olmadığı, bu uygulamanın kapsamı, zammın hangi esaslara göre uygulandığı, 2016 yılı itibariyle zam yapıp yapılmadığı gibi hususlar yeterince araştırılıp açıklığa kavuşturulmadan salt tanık beyanlarına göre sendikal ve sendikasız işçiler arasında ücret zammı yönünden ayırım yapıldığı sonucuna varılması isabetsizdir.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında belirtilen yönlerden gerekli araştırmaya gidilmeli ve toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

2-Kabule göre de, Mahkemece sendikal tazminat miktarı davacının 13 aylık ücreti tutarında belirlenmiş olup, bölge adliye mahkemesince davalının bu hususu istinaf sebebi olarak ileri sürmediği, ayrıca kanundaki ifadeye göre en az bir yıllık ücret tutarında sendikal tazminata hükmedileceği, bu itibarla sendikal tazminat miktarının kamu düzenine ilişkin olarak da kabul edilemeyeceği gerekçesiyle bu yönde bir değerlendirme yapılmamasına, oy çokluğu ile karar verilmiştir. Karşı oy yazısında, yerel mahkemenin sendikal tazminat miktarını takdir ederken alt sınırdan ayrılmayı gerektirir herhangi bir husus bulunmamasına rağmen, 13 aylık brüt ücret tutarında sendikal tazminat miktarını belirlemesinin hatalı olduğu, ayrıca davalı vekilinin istinaf dilekçesinde yerel mahkemenin takdir ettiği sendikal tazminata yönelik istinafı varken, davalı vekilince sendikal tazminat miktarına yönelik istinaf talebinin bulunmaması gerekçesiyle, yerel mahkemenin takdir ettiği 13 aylık sendikal tazminat miktarı hususunda değerlendirme yapılmadığına yönelik çoğunluk görüşüne katılmadığı görülmektedir. Somut uyuşmazlıkta, kabule göre kanunda belirtilen alt sınırdan uzaklaşmayı gerektirir bir sebep bulunmadığı halde, davacı lehine 13 aylık tazminata hükmedilmesi yerinde değildir. Ayrıca, dosya kapsamına göre davalı vekilinin sendikal tazminatın kabulü kararına ilişkin olarak istinaf başvurusunda bulunduğu, bir diğer ifade ile sendikal tazminata hükmedilmesinin hatalı olduğu hususunu istinaf sebebi olarak ileri sürdüğü anlaşılmaktadır. Anılan başvurunun sendikal tazminatın miktarına yönelik başvuruyu da kapsadığı kabul edilmelidir. Hal böyle olunca, Bölge Adliye Mahkemesinin, sendikal tazminat miktarına ilişkin istinaf incelemesi yapılabilmesi için, sendikal tazminatın kabulüne yönelik başvurunun dışında, ayrıca sendika tazminatın miktarına yönelik başvurunun da gerekli olduğuna dair çoğunluk değerlendirmesi isabetli görülmemiştir.

Yukarıda belirtilen sebeplerle, İlk Derece Mahkemesi kararının hukuka aykırı olmasına rağmen, istinaf başvurusunun yazılı gerekçeyle esastan reddine karar verilmesi hatalı olup, Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmak suretiyle

ortadan kaldırılmasıyla, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 373/1. maddesi gereğince dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebepten **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09/10/2018 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

**6356 SAYILI KANUNUN 24 VE 25. MADDELERİNİN BİRLİKTE
TALEP EDİLEMEYECEĞİ**

T.C.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2018/13823

Karar No : 2018/22787

Tarih : 22.10.2018

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverenlikte 16/10/2006 tarihinde şoför olarak çalışmaya başlamış olduğunu ve 07/04/2016 tarihli yazılı fesih bildirimine kadar aralıksız ve kesintisiz olarak çalışmış olduğunu, ancak davalı işveren tarafından hiçbir sözlü ve yazılı fesih bildirimini olmaksızın iş akdinin fesih edilmiş olduğunu, müvekkilinin davalı işverenlikte ...Sendikası işyeri temsilcisi olduğunu, bu nedenle davalı işverenliğin, sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin haklı bir neden (İş Kanunu 25/2 Madde) olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe feshedilemeyeceğini, davalı işveren müvekkilinin sendika temsilcisi olduğunu bilmesine rağmen iş akdini feshederek sendikal faaliyetlerini engellemiş olduğunu, bu nedenlerle gerekli yargılamanın yapılarak, davalı işverenliğin geçerli bir sebebe dayanmayan müvekkilinin iş sözleşmesinin feshine yönelik işleminin iptali ile işe iadesine, fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakların müvekkiline ödenmesine, davalı işverenlik işe iadeye yönelik mahkeme kararını uygulamaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer

hakları temsilcilik süresince müvekkiline ödenmesine, ayrıca 6356 Sayılı yasanın 24 maddesinden bağımsız olarak 25/5 maddesi gereği işe alıp almama şartına bağlı olmaksızın davalı işverenlik tarafından yapılan feshin, sendikal faaliyetleri engellemiş olması göz önüne alınarak 2 yıllık ücretinden az olmamak üzere belirlenecek işe almama tazminatının müvekkiline ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacı tarafa şoför kadrosu dışında yeni bir kadroda yeni bir iş teklif edildiği ancak davacının imzadan itina ederek kabul etmediğini, tutulan tutanakların dosyaya sunulmuş olduğunu ancak bu tutanakların göz önünde bulundurulmadığını, davalı taraf kadrosunda tek kişilik şoför kadrosu bulunduğundan araçlar satıldıktan sonra kadronun boşaldığını ve davacının tekrardan şoför olarak istihdam edilmesinin imkanı olmadığını savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davacıya davalı işverence 06/04/2016 tarihli yazı ile personel eksikliği bulunan işletme biriminde çalıştırılmanız uygun görülmüştür şeklinde başka bir iş teklifinde bulunulduğu, davacının işletme biriminde çalışmayacağını, kendisinin şoför kadrosunda olduğunu beyan ettiğine dair aynı tarihli tutanak tutulduğu, 6356 Sayılı Kanunun 24. Maddesi 4. Fıkrasına göre; iş verenin yazılı rızası olmadıkça iş yeri sendika temsilcisinin iş yerini değiştiremeyeceği veya işinde esaslı değişiklik yapamayacağı aksi halde değişikliğin geçersiz sayılacağı, davacının iş yeri sendika temsilcisi olduğundan teklif edilen yeni işin esaslı tarzda değişiklik olduğu davacının şoför kadrosunda işletme birimine alınmak istendiği görülmekle, bunun yukarıda anılan kanunun 24/4 maddesinde belirtilen esaslı değişikli olduğunun kabulü gerekeceğinden ve yine aynı kanunun 24. Maddesinin 1. Fıkrasına göre; iş yeri sendika temsilcisinin iş akdi haklı bir sebep olmadıkça fesih edilemeyeceğinden davalı işverenin de fesih sebebinin ne haklı ne de geçerli bir sebebe bağlı olduğunu yukarıda açıklanan nedenlerle ispatlayamadığından davacının işe iade talebi kabul edilmiştir ve ayrıca mahkemece feshin işletmesel kararın uygulanmasına yönelik olduğunun anlaşıldığı, davacının feshin sendikal faaliyet nedeniyle gerçekleştiğini ispatlayamadığı gerekçesi ile Yasanın 25/5 maddesi gereği tazminat talebinin ise reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, fesih bildirim ve davalı savunması dikkate alındığında iş akdinin işletmesel karar neticesinde feshedildiği, dava, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine dayanılarak açılan işe iade davası olup, 24. maddeye dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, feshin yazılı olarak açık ve kesin şekilde yapıp yapılmadığının değerlendirileceği, salt geçerli bir nedene dayanılarak yapılan fesih, feshin geçersizliğini doğuracağı gibi haklı neden bulunsa bile fesih yazılı yapılmamışsa feshin geçersiz sayılacağı, mevcut olgulara göre, davacının iş sözleşmesinin haklı neden olmadan feshedildiği, öte yandan, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verildiği takdirde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiği ve 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 haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edeceği belirtildiğinden sendika temsilcilerine dair bu özel düzenleme gereğince davacının sendikal tazminata dair istinafinin yerinde olmadığından istinaf dilekçesinde bildirilen sebeplerle sınırlı olarak yapılan inceleme sonucunda, feshin geçersiz olduğuna dair ilk derece mahkemesi kararının usul ve esas yönünden yerinde olduğu gerekçesiyle, taraf vekillerinin istinaf başvurusu esastan reddedilmiştir.

Temyiz:

Karar yasal süresi içerisinde taraf vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında uyuşmazlık, davacının, iş sözleşmesinin feshi nedeni ile 6356 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24. maddesindeki işyeri sendika temsilcileri için getirilen güvence ile birlikte aynı Kanun'un 25. maddesinde belirtilen sendikal tazminatı talep edemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Konunun anlaşılabilmesi için öncelikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde yer alan düzenlemelerin irdelenmesi gerekir.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi başlığı ile Kanunda yer alan 24. maddeye göre;

“(1)İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden ol-

madıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin 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 Özgürlüğü Güvencesi başlığı altında düzenlenen 25. maddeye 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 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 Ka-

nunun 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.

(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 iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

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

Görüldüğü gibi “işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi”, temsilcisinin feshe karşı korunması 24. maddede, sendika özgürlüğünün güvencesi, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeni ile feshe karşı koruma ise 25. madde de ayrı ayrı ele alınmıştır.

Sendika işyeri temsilcisinin güvencesi, temsilcilik sıfatından kaynaklanmakta ve temsilcilik görevi ile sınırlı tutulmaktadır. Bir anlamda aslında sendikal faaliyeti ön planda olup görevinin getirdiği bir güvencedir. Eğer görevi sona ermiş ise bu nedenle iş sözleşmesi feshedilmiş olduğunda, o zaman (sendikal faaliyet nedeni ile fesihten dolayı) 25. madde ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3 maddesi devreye girer (Süzek. S. İş Hukuku, Genişletilmiş 11. Bası. İstanbul. s:677). Düzenlemenin amacı işyeri sendika temsilcilerine görevlerini yerine getirebilmeleri için güvence sağlamaktır.

24. maddenin 1. fıkrasında işverenin işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği, fesih bildirimini tebliğinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi olduğu sendikanın dava açabileceği hükme bağlanmıştır.

24. madde herhangi bir sınırlama getirmeksizin işyeri sendika temsilcilerine güvence sağlamaktadır. Farklı bir anlatımla temsilci, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamında çalışsa, iş güvencesi hükümlerine tabi olsa veya olmasa da getirilen güvenceden faydalanacaktır.

24. maddeye dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, feshin yazılı olarak açık ve kesin şekilde yapılıp yapılmadığı değerlendirilecektir. Salt geçerli bir nedene dayanılarak yapılan fesih, feshin geçersizliğini doğuracağı gibi haklı neden bulunsa bile fesih yazılı yapılmamışsa fesih geçersiz sayılacaktır. Oysa 25. maddeye göre iş sözleşmesinin sendikal bir nedenle feshi iddiasıyla açılan işe iade davasında fesih haklı nedene dayanmaktaysa bunun yazılı yapılmış olup olmaması feshin geçersizliğini doğurmayacaktır. Feshin sendikal nedene dayandığını da işçi ispat etmekle yükümlü olacaktır (25. maddenin 6. fıkrası).

24. maddenin 3. fıkrasında temsilcinin işe iadesine karar verildiğinde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve haklarının ödeneceği öngörülmüştür. İşyeri sendika temsilcisi kararın kesinleşmesinden sonra işe başlamak için başvurmasa dahi geçersiz sayılan fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını alacaktır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrasına göre boşta geçen süre alacağına hükmedilemeyecektir.

25. maddeye göre sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında ise feshin geçersizliğine karar verildiğinde boşta geçen süre alacağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrası uyarınca 4 ayla sınırlı olarak hüküm altına alınacaktır.

24. maddenin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinde 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 haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edeceği hükme bağlanmıştır. Bir başka anlatımla süresinde yapılan başvuru üzerine işveren temsilciyi işe başlatmadığında iş ilişkisi devam etmiş kabul edilip temsilci çalışmasa bile ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenecek, yeniden temsilciliğe atandığında da bu uygulanacaktır. 25. maddeye göre açılan işe iade davasında ise işçinin başvurusu, işverenin işe başlatıp başlatmama şartına bağlı olmaksızın işçiye 1 yıllık brüt ücretinden az olmamak kaydıyla tazminat ödenmesi gerektiğine hükmedilecektir. 24. maddeden farklı olarak burada iş ilişkisi devam etmiş kabul edilmemekte, işçiye tazminat alma imkanı verilmektedir.

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş akitlerinin geçersiz veya haksız feshinde yargı organı tarafından verilen karar gerçek(mutlak) bir geçersizlik olmayıp, taşıdığı özellikler nedeniyle (başvuru ve işe davet) kendine özgü bir geçersizlik niteliği taşır. Buna karşılık temsilcilerin iş akitlerinin haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde yargı organı tarafından verilen karar, kesinleşmesiyle hemen devreye giren, mutlak anlamda ve genel hükümlere uygun bir geçersizliktir. Zira kesinleşme ile işveren feshi ortadan kalkar ve işveren boşta geçen tüm süre i.in ücret ve diğer hakları öder(Süzek. S. İş Hukuku. 11. Bası. s:680).

Görüldüğü üzere 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine dayanılarak açılan işe iade davası ile, 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesinde düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan davanın uygulanma şartları ve sonuçları birbirinden farklıdır.

... Sendikası iş yeri temsilcisi olan davacı 6356 Sayılı Yasa'nın 24. maddesinin "bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır" şeklindeki 5.maddesi nedeniyle 24. madde hükümlerinin uygulanmasını isteme hakkı bulunmaktadır. Elbette davacı 24. madde yerine 25. madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek de dava açabilecektir. Ancak her iki hükmün amacı, uygulanma şartları ve sonuçları farklı olduğundan, dairemiz uygulamasına göre karma talepli açılmaz ve karma uygulanamaz.

Bu bakımdan dava dilekçesinde hem 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinin uygulanmasını hem de 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca tazminat talep eden davacıya öncelikle "sendika işyeri temsilciliğinin güvencesi"ni düzenleyen 24. maddenin mi uygulanmasını yoksa koşulları farklı 25. maddenin mi uygulanmasını istediği hususu açıklattırılmalı sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.

Bu yön gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun Bölge Adliye Mahkemesince esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 22/10/2018 gününde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

ŞUBE YETKİ DEVRİ KARARI

T.C.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2018/15476

Karar No : 2018/27114

Tarih :13.12.2018

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı Belediye İş Sendikası vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Asıl davada davacı vekili özetle, müvekkilinin 30.11.2002 tarihinde davalı sendikanın İzmir 1 nolu şubesine profesyonel başkan yardımcısı seçildiğini, 09.09.2006 tarihinde ise ilk kez 1 nolu şubeye başkan seçildiğini, davalı sendika genel merkezinin müvekkili şube başkanı gibi kendisine muhalif olduğunu düşündüğü diğer şubelerle ilgili de geçmiş dönemlerde hukuka aykırı birçok işlem yaptığını, hukuka aykırı işlemlerin mahkeme kararları ile iptal edildiğini ve kararların Yargıtay tarafından onandığını, İzmir 1 nolu şubenin 09.02.2014 tarihli olağan genel kurulunda müvekkilinin yeniden şube başkanı seçildiğini A. isimli bir kişinin 1 ve 6 nolu şubelere başvurarak davalı sendika genel merkezine ulaşamadığını belirterek bir takım iddialarda bulunduğunu, ileri sürülen iddialar konusunda 1 ve 6 nolu şube olarak sendika genel merkezine yazı yazıldığını ve 03.10.2016 tarihli yazı ile de sendika genel denetleme kurulunun iddiaları araştırmasının talep edildiğini, sendika yönetim kurulu tarafından İzmir 1 ve 6 nolu şubeler tarafından yazılan yazıların gözardı edildiğini, arkasından da sendika başkanlar kurulunun 18.10.2016 tarihinde gündemsiz olarak toplanacağını müvekkiline bildirildiğini, müvekkilinin de bu toplantıya katılmak

üzere çağrıldığını, müvekkili ve diğer davacıların toplantıya katılmak üzere Ankara'ya geldiğini, sendika genel merkez binasının önünde toplantı yapılmadan ve binaya girilmeden önce 18.10.2016 günü sendika çalışanları ve yetkilileri tarafından saldırıya uğradıklarını, soruşturmanın halen sürdüğünü, bu olaydan sonra 19.10.2016 tarihli yazı ile müvekkilinden savunma istenildiğini, bu olayların yaşanması sonrasında ise sendika genel başkanlığının 03.12.2016 tarih ve 16 sayılı disiplin kurulu kararı ile müvekkilinin geçici olarak ihraç edilmesine karar verdiğini, geçici ihraç kararının sonrasında da 25.12.2016 tarihinde olağanüstü genel kurul icrasına karar verildiğini, gündemin 5. maddesinin müvekkilinin ihraç kararının görüşülmesi ve kesin ihraç edilip edilmeyeceğinin oylanması olduğunu, gündemin 9, 10 ve 11. maddelerinin de şube kapatma, şubelere bağlı işyerlerinin başka şubelere bağlanması ve şube birleştirme konusunda genel yönetim kuruluna yetki verilmesi olduğunu, delege sıfatının bir sonraki olağan genel kurula kadar devam edeceği kuralının görmezden gelinip ihlal edildiğini, müvekkilinin şube başkanı olması nedeniyle doğal delegelik sıfatının, sendikacılık yapmak şeklindeki Anayasal ve yasal faaliyetinin ortadan kaldırılmaya çalışıldığını, gündemin 4-11. maddelerinde yer alan konuların davacı ve arkadaşlarını sendikadan tasfiye etmeye yönelik olduğunu, bu olmaz ise davacı ve arkadaşlarının görev yaptıkları şubelerin kapatılması yönünde genel yönetim kuruluna yetki verilmesi olduğunu, T.C. Anayasası, Türk Medeni Kanunu ve 6356 sayılı Kanun'un ilgili maddelerinin çiğnendiğini, davalı sendikanın Giresun şube, İzmir 1 ve 6 nolu şubeler ile İzmir çevre belediyeler şubesi ve Manisa şubesinin hukuka aykırı bir şekilde seçilmiş yöneticilerini tasfiye etmeye çalıştığını, olağanüstü genel kurulun yapılması için uyulması gereken kurallara da uyulmadığını, toplantı gündeminin usule uygun olarak ilan edilmediğini, gerekli tebligatların yapılmadığını, kanunda öngörülen sürelerle uyulmadığını, yapılan olağanüstü genel kurulda gizli oy açık sayım esaslarına da uyulmadığını ve açık oylama yapıldığını ileri sürerek 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda müvekkili Z'un kesin ihracına ilişkin kararın iptaline karar verilmesini talep etmiş, yargılamanın devamı esnasında ise ıslah suretiyle ayrıca 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların da iptalini talep etmiştir.

Asıl dava ile birleşen Ankara 36. İş Mahkemesinin 2016/1616-2017/258 E.K. sayılı dosyasında ise davacı vekili, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda müvekkili B'nin kesin ihracına ilişkin kararın iptaline ve ayrıca 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların da iptalini talep etmiştir.

Asıl dava ile birleşen Ankara 32. İş Mahkemesinin 2017/49-2017/630 E.K. sayılı dosyasında ise davacı vekili, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda müvekkili S'nin kesin ihracına ilişkin kararın iptaline ve ayrıca 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların da iptalini talep etmiştir.

Asıl dava ile birleşen Ankara 18. İş Mahkemesinin 2017/42-2017/30 E.K. sayılı dosyasında ise davacı vekili, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda müvekkili N'nin kesin ihracına ilişkin kararın iptaline ve ayrıca 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların da iptalini talep etmiştir.

Asıl dava ile birleşen Ankara 6. İş Mahkemesinin 2017/34-2017/55 E.K. sayılı dosyasında ise davacı vekili, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda müvekkili S'in kesin ihracına ilişkin kararın iptaline ve ayrıca 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların da iptalini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... Sendikası vekili, asıl ve birleşen davaların reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı ... Sendikası vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

E) Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

F) Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davalı ... Sendikası vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

G) Gereke:

I- Dosya kapsamı:

Somut uyuşmazlıkta, davacılarından S. İzmir çevre belediyeler şube başkanı olarak görev yapmakta iken 30.09.2016 tarih ve 10 sayılı disiplin kurulu kararı ile yapılacak ilk genel kurula kadar görevinden geçici olarak ihraç edilmiştir.

Davacılarından Z. İzmir 1 nolu şube başkanı iken, B. İzmir 6 nolu şube başkanı iken, A. İzmir 6 nolu şube sekreteri iken ve N. ise İzmir 1 nolu şube başkan yardımcısı olarak görev yapmakta iken 03.12.2016 tarih ve 16, 17, 18 ve 19 sayılı disiplin kurulu kararları ile yapılacak ilk genel kurula kadar görevlerinden geçici olarak ihraç edilmişlerdir.

Daha sonra sendika genel merkezi tarafından dava konusu 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurul toplanmıştır. Söz konusu genel kurulda gündemin 4, 5, 6, 7 ve 8. maddeleri yukarıda belirtilen geçici ihraç kararlarının oylanması ve beş davacının görevlerinden ihracına ilişkindir. Yapılan oylama sonucunda beş davacının da oybirliği ile seçilmiş şube yöneticiliği görevlerinden kesin olarak ihraç edilmelerine karar verilmiştir.

Diğer taraftan genel kurul gündeminin 9. maddesi “Sendika Ana Tüzüğü ve Bütçe Hükümlerine göre kapatılabilecek şubelerin belirlenmesi ve belirlenen şubelerin uygun görülen zamanda kapatılması konusunda Genel Yönetim Kuruluna yetki verilmesinin görüşülmesi ve oylanması”; 10. maddesi “Genel Yönetim Kuruluna yetki verilmesi halinde; kapatılacak şubelere bağlı işyerlerinin başka şubelere bağlanması konusunda Genel Yönetim Kuruluna yetki verilmesinin görüşülmesi ve oylanması”; 11. maddesi ise “Sendika Ana Tüzüğü ve Bütçe Hükümlerine göre birleştirilebilecek şubelerin belirlenmesi ve belirlenen şubelerin uygun görülen zamanda birleştirilmesi ve birleşmeyle ilgili işlemlerin yapılması konusunda Genel Yönetim Kuruluna yetki verilmesinin görüşülmesi ve oylanması” şeklindedir.

Olağanüstü genel kurulda yapılan oylama ile gündemin 9, 10 ve 11. maddeleri de oybirliği ile kabul edilmiştir.

Davacılar ayrı ayrı açmış oldukları davalar ile seçilmiş görevlerinden kesin olarak ihraç edilmelerine dair genel kurul kararları ile 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların iptalini talep etmişlerdir. İlk Derece Mahkemesince olağanüstü genel kurul çağrısının kanun ve tüzük hükümlerine uygun yapılmaması, genel kurulun yargı gözetiminde yapılmaması, oylamada gizli oy/açık sayım ilkesine uyulmaması sebepleriyle olağanüstü genel kurulun şekli hükümlere aykırı icra edildiği ve ayrıca disiplin cezalarının içerik olarak da hukuka aykırı olduğu gerekçeleriyle olağanüstü genel kurulda alınan tüm kararların iptaline karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince de benzer gerekçelerle istinaf başvurusu esastan reddedilmiştir.

Dosya kapsamı, Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesi ve temyiz itirazlarının niteliği gözetildiğinde, üç başlık halinde değerlendirme yapılması gerekmektedir.

II-Olağanüstü Genel Kurulun Usûl Açısından Değerlendirilmesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2/1-ğ maddesinde sendikalar “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları

tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Anayasanın 51. maddesi de aynı doğrultudadır. Aynı maddenin son fıkrasında sendikaların yönetim ve işleyişlerinin demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı vurgulanmıştır.

6356 sayılı Kanun’un 9. maddesinde, genel kurulun, sendika ve şubelerin zorunlu organlarından olduğu belirtilmiştir. Genel kurulun görev ve yetkileri, aynı Kanun’un 11. maddesinde düzenlenmiş olup, maddeye göre, sendika organlarının seçilme yetkisi de genel kuruldadır. Bu itibarla, sendikanın yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin belirlendiği genel kurulların, demokratik esaslar doğrultusunda icra edilmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Bu cümleden olarak, bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır (Şahlanan, Fevzi: Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul, 1980, s.119).

Genel kurul sendikaların iradesini yansıtan nihai karar organıdır. Genel kurullar bakımından asıl olan ise olağan genel kuruldur. Olağan genel kurul, kanunda ve daha kısa bir süre belirlenmesi koşuluyla tüzükte öngörülen sürelerde düzenli şekilde yapılmak zorunda olunan ve yapılması için herhangi bir sebebin ortaya çıkması gerekli olmayan genel kuruldur.

6356 sayılı Kanun’un 12. maddesinin 4. fıkrasına göre de “Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır.”

Olağanüstü genel kurul, ancak genel kurulun olağanüstü toplanmasını gerektirir nitelikte objektif ve ciddi sebeplerin bulunması halinde söz konusu olan istisnai nitelikteki genel kuruldur. Bu husus 6356 sayılı Kanun’un 12. maddesinin gerekçesinde “Uygulamada seçimi kaybeden grubun beşte bir delege imzasını toplayıp hiçbir gerekçe göstermeden olağanüstü genel kurul talebinde bulunması her zaman karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle üye ve delegeler tarafından yapılacak olağanüstü genel kurul isteklerinin “iyi niyet kuralına” uygun haklı veya geçerli bir sebebe dayandırılması veya olağanüstü genel kurul isteminin olağan genel kurul ile çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması aranmıştır” şeklinde ifade edilmiştir.

Öncelikle Bölge Adliye Mahkemesi tarafından genel kurulun yargı gözetimi altında yapılmadığı ve genel kurulda gizli oy/açık sayım ilkesine uyulmadığı gerekçelerinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

6356 sayılı Kanun’un 14. maddesinin 1. fıkrasına göre “Genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi,

yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.”

Belirtilen hükümden açık bir şekilde anlaşılacağı üzere, genel kurulda zorunlu organlara üye seçimi yapılması durumunda, seçim yargı gözetimi altında gerçekleştirilecek ve gizli oy/açık sayım ilkesine uyulacaktır. Maddede belirtilen durum, yapılacak seçimin ilgili seçim kurulu başkanlığının gözetiminde gerçekleştirilmesine ilişkindir. Bunun haricinde başkaca gündem maddeleri ile genel kurulun toplanması durumunda ilgili seçim kurulu başkanlığının bir görevi bulunmamaktadır. Kaldı ki, seçim dışı gündemle toplanması durumunda da, alınan kararlara karşı taraflarca yargı yoluna başvurmak her zaman olanaklıdır.

Somut uyuşmazlıkta dava konusu genel kurul yukarıda ayrıntıları belirtildiği üzere seçim dışı gündemle toplanmıştır. Bu itibarla Bölge Adliye Mahkemesinin yargı gözetimi altında yapılmadığı gerekçesiyle genel kurulun hukuka aykırı olduğu yönündeki tespiti isabetsizdir.

Diğer taraftan, yukarıda belirtildiği üzere gizli oy/açık sayım ilkesi de yapılacak zorunlu organ seçimlerinde uygulanması gereken bir ilkedir. Ayrıca divan tutanağına göre 27 imzalı önerge ile oylamaların açık şekilde yapılması teklif edilmiş ve önerge oybirliği ile kabul edilmiştir. Bu itibarla Bölge Adliye Mahkemesinin, gizli oy/açık sayım ilkesinin uygulanmadığı gerekçesiyle genel kurulun hukuka aykırı olduğu yönündeki tespiti de isabetsizdir.

Bu kısımda son olarak genel kurul çağrılarının süresinde yapılıp yapılmadığı hususuna değinmek gerekmektedir. Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinde belirtilen 6356 sayılı Kanun'un 12/3. maddesi ile sendika tüzüğü'nün 13/c maddesi “İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden on beş gün önce genelde kurula katılacaklara gönderilir” şeklindedir. Yine gerekçede ifade edilen 6356 sayılı Kanun'un 14/2. maddesi ise “Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genelde kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir.” şeklindedir.

Somut uyuşmazlıkta, iptali talep edilen olağanüstü genel kurul sadece yukarıda belirtilen sınırlı gündemle toplandığından, 6356 sayılı Kanun'un 12/3. ve 14/2. maddeleri ile tüzüğü'nün 13/c maddesinin somut olayda uygulanması olanaklı değildir. Bununla birlikte, sendika genel merkezi tarafından toplantı daveti delegelerin toplantıya katılabileceği makul sürede de ilgililere tebliğ edilmiştir.

Bütün bu açıklamalar karşısında, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurul usûl hükümlerine uygun gerçekleştirildiğinden, toplantının tamamen hukuka aykırı olduğu gerekçesi isabetsizdir. Bu itibarla her bir genel kurul kararının hukuka uygun olup olmadığının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.

III-İhraç Kararlarının Değerlendirilmesi

87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'nin 3. maddesinin 1. fıkrasına göre “Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.”

Sendikanın idaresi işlevini üstlenen yönetim kurulu, sendikanın demokratik işleyişi içinde önemli bir role sahiptir. Bu anlamda, yönetim kurulunun, demokratik esaslar doğrultusunda teşekkül etmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Diğer taraftan sendikanın zorunlu organlarından olan denetleme kurulu ve disiplin kurulu açısından da aynı durum geçerlidir. Nitekim demokratik işleyiş için, etkin denetim ve yaptırım mekanizması vazgeçilmez niteliktedir.

6356 sayılı Kanun'un 11. maddesine göre de, sendika organlarının seçimine ilişkin görev ve yetki, genel kurula aittir. 6356 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre ise, yönetim, denetim ve disiplin kurulu organlarının üyeleri “yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre” yapılacak seçimler sonucunda belirlenecektir. Öte yandan ilke olarak, demokratik hukuk devletinde yönetime gelmede ve yönetimden ayrılmada tek yol da seçimlerdir.

Bu açıklamalara göre, sendika üyelerinin temsilcilerini yahut bir başka ifadeyle kendi kuruluşları olan sendikanın idaresi ile görevli yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerini serbestçe seçme hakkı, sendikaların demokratik işleyişi için zorunlu bir unsurdur. Bu hak, gerek genel merkez zorunlu organları açısından, gerekse şube zorunlu organları açısından geçerlidir.

Seçimle göreve gelen yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin bu görevleri, seçim dışında çeşitli şekillerde son bulabilir. İlk olarak 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 5. fıkrası gereğince, aynı kanunun 6. maddesinde sayılan suçlardan biri ile mahkûm olmaları hâlinde zorunlu organ üyeliği kendiliğinden sona erer. Zorunlu organ üyeliği ikinci olarak, ilgilinin sendika üyeliğinden çıkarılması kararının kesinleşmesi ile yine kendiliğinden son bulur. Zorunlu organ üyeliği üçüncü olarak ölüm, istifa, milletvekili veya belediye başkanı seçilme gibi nedenlerle de son bulabilir.

Bu bağlamda ifade etmek gerekir ki, sendikanın genel merkez ve şube zorunlu organları üyeliğine seçilenlerin, verilecek disiplin cezası ile bu görevlerinden kesin olarak ihraç edilmeleri, gerek sendikaların yönetim ve işleyişlerinin demokrasi esaslarına aykırı olamayacağına ilişkin Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesine ve gerekse temsilcilerin serbestçe seçilmesi gerektiğini öngören 87 sayılı ILO Sözleşmesinin 3. maddesine aykırılık teşkil eder.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, seçilmiş şube yönetim kurulu üyesi olarak görev yapan asıl ve birleşen dosya davacılarının, 25.12.2016 tarihli olağanüstü genel kurulda şube yöneticiliği görevlerinden kesin olarak ihraç edilmelerine ilişkin genel kurul kararlarının hukuka aykırı olduğu açıktır. Bu itibarla, ilk derece mahkemesince söz konusu kararların iptaline karar verilmesi ve Bölge Adliye Mahkemesince bu yönden istinaf başvurusunun esas-tan reddine karar verilmesi sonucu itibariyle isabetlidir.

IV-Şubelerle İlgili Yetki Devrine İlişkin Kararların Değerlendirilmesi

6356 sayılı Kanun'un 8. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre, sendika tüzüklerinde “Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği” hususlarının yer alması gerekmektedir.

6356 sayılı Kanun'un 11. maddesinde de “Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi” hususları genel kurulun görev ve yetkileri arasında sayılmıştır.

Belirtilen kanuni düzenlemelere göre, şube açma, birleştirme ve kapatma yetkisi münhasıran sendika genel kurulunda olup, bu konuda, ancak tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda sendika yönetim kuruluna yetki verilebilecektir. Sendika yönetim kuruluna yetki verilmesi durumunda, söz konusu yetkinin kullanılabilme esasları ise genel kurul kararı ile tespit edilecektir.

Sendika tüzüğünün 16. maddesinin (f) bendine göre de “Gerekli görüldüğü hallerde; Şube açılması, kapatılması, birleştirilmesi, bir şube faaliyet alanı içinde bulunan işyerlerinin başka şubeye bağlanması” hususu genel kurulun görev ve yetkileri arasında sayılmıştır.

Diğer taraftan tüzüğün 19. maddesinin 12. bendine göre de “Gerekli görüldüğü hallerde, genel kurulca verilen yetki gereğince şube açmak, şubeleri birleştirmek, şube kapatmak, bir şube faaliyet alanı içinde bulunan işyerlerini başka şubeye bağlamak ve yeni örgütlenen işyerlerini uygun görülen şubeye bağla-

mak” hususu da, sendika genel yönetim kurulunun görev ve yetkileri arasında düzenlenmiştir.

Dava konusu genel kurul gündeminin 9, 10 ve 11. maddeleri ile kapatılabilecek şubelerin belirlenmesi ve belirlenen şubelerin uygun görülen zamanda kapatılması konusunda genel yönetim kuruluna yetki verilmesi, kapatılacak şubelere bağlı işyerlerinin başka şubelere bağlanması ve birleştirilebilecek şubelerin belirlenmesi ile belirlenen şubelerin uygun görülen zamanda birleştirilmesi ve birleşmeyle ilgili işlemlerin yapılması hususlarında genel yönetim kuruluna yetki verilmesi konusu oylanmış ve oybirliği ile söz konusu gündem maddeleri kabul edilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta şubelere dair genel kurulda alınan söz konusu kararlar genel nitelikte olup, somut bir şubeye ilişkin değildir. 6356 sayılı Kanun’un ve sendika tüzüğünün yukarıda belirtilen maddeleri gereğince, gündemin 9, 10 ve 11. maddeleri doğrultusunda alınan kararlarda hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır. Belirtmek gerekir ki, sendikaların yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamayacağından, soyut yetki devrinin genel yönetim kurulunca kullanımı sonucunda şubelere dair alınacak somut kararlar ayrıca yargı denetimine açıktır.

Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesince gündemin 9, 10 ve 11. maddeleri ile alınan genel kurul kararlarının iptali yönünden davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, İlk Derece Mahkemesince sadece 25.12.2016 tarihli genel kurulda gündemin 4, 5, 6, 7, ve 8. maddeleri doğrultusunda davalılar hakkında verilen disiplin cezalarının iptaline ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme sonucunda yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

H)SONUÇ:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.12.2018 tarihinde oybirliğiyle olarak karar verildi.