

Yargıtay Kararları :

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2008 / 21649
KARAR NO : 2009 / 6967
TARİH : 16.03.2009

KARAR ÖZETİ : İKALE (BOZMA) SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİĞİ

İkale sözleşmesinin yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre yapılmaktadır. Ancak iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hususu İş Kanunu'nu da yakından ilgilendirmektedir. Tarafların ikale sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının araştırılması gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınmalıdır.

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, talebin reddine karar verilmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Davacı, iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz nedenle feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve fer'i sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, iş sözleşmesinin feshinin karşılıklı anlaşma ile gerçekleştirildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, feshin, tarafların karşılıklı anlaşmaları ile gerçekleştiği, davacının iradesinin fesada uğradığına ilişkin delil ibraz edilmediği gerekçeyle, davanın reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erip ermediği hususu temel uyuşmazlığı oluşturmaktadır.

Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesini de mümkündür. Sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değerlendirilmelidir.

İşçi ve işveren iradelerin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletmiş iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshi tahvil edilemez.

Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, İş Hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel hükümler dışında İş Hukukunda yararına yorum ilkesi göz önünde bulundurulacaktır.

Bozma sözleşmesinin Borçlar Kanununun 23-31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sonra erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinden hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığına da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile iş-

verenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır. Dairemizin 2008 yılı kararları bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 21.4.2008 gün 2007/31287 E, 2008/ 9600 K).

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, İş Hukukunda hakim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarının ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirilmeye gidilmelidir.

Somut olayda, taraflar arasında düzenlenen bozma sözleşmesinde; davacının eşi'ın insan kaynakları bölümüne gönderdiği e posta üzerine, insan kaynakları bölümün Antalya şube çalışanları ile yaptığı görüşmeler sonucunda yaşanan olaylar nedeniyle eşinin işverenle yaptığı karşılıklı sözleşme ile iş sözleşmesini feshettiği, eşinin bu şekilde ayrılmasından dolayı davacının da ayrılmak istediği ve kıdem, ihbar tazminatlarının kendisine ödenmesini istediği, bunu üzerine tarafların karşılıklı olarak anlaşarak iş sözleşmesinin feshettikleri belirtilmiştir.

Dosya içeriğinden, davacının eşi olan isimli işçinin, şirketin insan kaynakları birimine e posta yolu ile amiri hakkında şikayetini bildirdiği ve amirinin, kendisinin yokluğunda şahsına sövdüğünü öğrendiğini beyan ettiği, gerek davacının gerekse eşinin iş sözleşmelerinin bu şikayet başvurusu ardından feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı ve eşinin çalışmalarına ilişkin herhangi bir olumsuz durum ortaya konulmadığı gibi iş bulma imkanının son derece güç koşullara bağlı olduğu ülkemiz ekonomik yapısı itibarı ile davacı ve eşinin iş sözleşmelerinin feshini talep etmeleri de hayatın olağan akışına uygun değildir. Nitekim davalı tarafça, davacıya, karşılıklı fesih ile beraber ek menfaat temin edilmiş de değildir. Bu durumda, mahkemece, koşulları oluşmayan bozma sözleşmesinden söz edilerek, davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4857 sayılı İş Yasasınının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan gerekçe ile

1- Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2- Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE,**

4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE,**

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacının yapmış olduğu TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göreTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak 16/03/2009 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2007/36135
KARAR NO : 2009/732
TARİHİ : 22.01.2009

KARAR ÖZETİ : MEVSİMLİK İŞ, İŞ GÜVENCESİ, YILLIK ÜCRETLİ İZİN VE SENDİKA ÜYELİĞİ

Yılın belirli dönemlerinde yapılan ve belli dönemlerin ise askıda (boşta) geçtiği işler mevsimlik işlerdir. İşçinin mevsimlik işlerdeki çalışması kıdeminden sayılacak ancak askıda geçen süreler kıdemden sayılmayacaktır. Mevsimlik işçiler 4857/18 ve devamı maddelerine göre iş güvencesinden yararlanacaklardır. İşçinin mevsimlik dönemdeki çalış-

ması, kıdeminde dikkate alınmasına rağmen; Yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz. Mevsimlik işçiler çalıştıkları işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu işçi sendikasına üye olabilir ve bu sendikalarının organlarına seçilebilirler.

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, izin, bayram ve genel tatil, hafta tatili ve fazla mesai ücreti alacaklarının ödetilmesine karar ve-rilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Uyuşmazlık davalı işyerinde yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir.

Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmelerle çalışılmışsa iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır.

Mevsimlik iş sözleşmeleri tarafların karşılıklı anlaşmasıyla, belirli süreli yapılmışsa sürenin sona ermesi ile işçinin ölümü ile iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinden önce feshi ihbarla sona erer. Mevsim bitimi ile askıya alınan

iş sözleşmesi, tarafların fesih iradesi yok ise, feshedilmiş olmaz. Belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan ve mevsimin sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılan bu işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez, fakat ertesi yılın iş sezonunun başına kadar askıda kalır. Ertesi yıl mevsim başında işe alınmayan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Fakat davet edildiği halde işbaşı yapmayan işçinin iş sözleşmesi devamsızlık nedeniyle işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiş veya işçi tarafından bozulmuş sayılmaktadır.

Mevsime tabi olarak yapılan işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi hizmet edimini, ancak iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan, fakat iş sözleşmesi bozulmamış olan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek, işveren de ona ücret ödemek zorunda değildir. Bir başka anlatımla, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları bir sonraki mevsim başına kadar askıya alınmaktadır. Askı döneminde, işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ortadan kalkmakta, ancak işçinin sadakat ve kısmen işyerindeki kurallara uyma talimat borçları, işverenin ise gözetme borcu ve eşit işlem borçları devam etmektedir. İşçi mevsim başında işbaşı yapınca, tarafların askıda olan temel borçları yeniden aktif hale gelmektedir. Mevsim sona ermiş olmasına rağmen, iş sözleşmesi bozulmamış olduğu için yeni mevsim başında tarafların tekrar sözleşme yapmalarına gerek kalmaksızın işçinin iş görme edimini ifa, işverenin de işçisine iş verme ve ücret ödeme borçları yeniden yürürlük kazanacaktır.

İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise, mevsimlik çalıştığı sürelerin dikkate alınarak ve bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusunu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır.

İş sözleşmesinin askıda olması, işçinin askı süresi içinde başka bir işverenin emrinde çalışmasına engel değildir. Çünkü işverenin işçisine ücret ödeme borcu, işçinin de iş görme borcu askı süresince yerine getirilmediği için, işçi mevsimlik işe tekrar başlayana kadar, başka bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışabilir. Bu durumda, mevsimlik iş, bir tür yıl bazında kısmi süreli iş özelliğini taşıyacaktır. Ancak işveren farklı olduğunda, işçinin askı dönemine rastlayan kıdemi, mevsimlik olarak çalıştığı işyerindeki kıdemine eklenmez. Eğer mevsimlik işçi, askı süresince aynı işverenin diğer bir işinde çalıştırılıyorsa, o zaman kıdem birleştirilecektir.

Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. vd. maddelerinde düzenlenen feshin geçerli sebebe dayandırılması, sözleşmenin feshinde usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü ile geçersiz sebeple

yapılan feshin sonuçları hükümlerinden yararlanırlar. Buna göre mevsimlik işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması, işyerindeki kıdeminin 6 aydan fazla olması, işveren vekili olmaması ve işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalışması halinde, iş güvencesi olarak belirtilen bu hükümlerden yararlanacaktır. İşveren mevsimlik işçinin iş sözleşmesini, ister fiilen çalışılan dönem olsun, ister askıdaki dönemde olsun, geçerli neden olmadan feshedemeyecektir. Bir başka anlatımla işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve geçerli fesih nedenini açıkça belirtmek zorundadır. Belirtmek gerekir ki işçinin, mevsimlik işte mevsim bitiminde iş sözleşmesinin askıya alınması nedeni ile feshin geçersizliğini ve işe iade istemi olanağı bulunmamaktadır. Zira iş sözleşmesi feshedilmemiş, yeni mevsim başına kadar askıya alınmıştır. Bu olguyu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29/7 maddesindeki düzenleme de doğrulamaktadır. Maddeye göre, mevsim sonu toplu işten çıkarmada, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz hükmü, iş sözleşmesinin feshedilmediği gerekçesine dayanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 maddesi uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, 53/3. maddede ki kural, nispi emredici kural olup, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi yada Toplu İş Sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgi hükümler uygulanacaktır. Diğer taraftan, bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçinin, mevsim bitimi mevsimlik iş dışında işverenin diğer işyerlerinde askı süresi içinde çalıştırılıyorsa, burada devamlı bir çalışma olgusu olduğundan, işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır.

Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik değil, ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek bunların mevsimlik işte çalıştıkları bir çok olayda gözlemlenmiştir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan böyle bir çalışmada, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu için mevsimlik saymak doğru değildir. Bir işyerinde iş kolun-

daki faaliyeti yılın her dönemi yapılıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta iseler, bu işçilerin aralıklı çalışmaları kabul edilmelidir. Zira yapılan iş, mevsimlik iş değildir. Böyle bir durumda, işçi iş sözleşmesi devam ederken, işin mevsimlik iş olmadığını ve yıllık ücretli izin kullandırılması gerektiği yönünde, tespit istemli dava açabilir. Zira yıllık ücretli izin iş sözleşmesinin feshi ile ücret alacağına dönüşeceği için, eda davası açması olanağı bulunmayan işçinin tespitte hukuki yararı vardır. (Yargıtay 9.HD. 10.10.2008 gün 2007/27145 E, 2008/26149 K.).

Mevsimlik işte çalışan işçilerin, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca, çalıştıkları işyerinin bağlı olduğu iş kolunda kurulu işçi sendikasına üye olabilme hakları bulunmaktadır. Bunun yanında, sendika organlarına seçilme hakları da vardır. Mevsimlik işin sona ermesi ve işçinin iş sözleşmesinin askıya alınması, sendika üyeliğini olumsuz yönde etkilemez. Sendikalar Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca, işçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması sendika üyeliğini kaldırmaz. Ancak işçinin askı döneminde bir başka işkoluna giren işyerinde çalışmaya başlaması halinde sendika üyeliği, aynı yasanın 25/5 maddesi uyarınca sona ereceğinden, işçinin ertesi yıl mevsim başında eski işyerinde işbaşı yapması halinde yeniden sendikaya üye olması gerekecektir.

Somut olayda, davacının mevsimlik işçi olup olmadığının belirlenebilmesi için yaptığı işin mevsimlik iş olup olmadığının tespiti gerekir. Mahkemenin kararına dayanarak yaptığı bilirkişi raporu bu yönde karar vermeye yeterli değildir. Gerekli görülürse işyerinde keşif de yapılarak davacının yaptığı işin ne olduğu, başka bir anlatımla mevsimlik iş olup, olmadığı kesin olarak belirlenmeli ve sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Eksik incelemeyle yazılı biçimde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.01.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2008/21645
KARAR NO : 2009/6963
TARİHİ : 16.03.2009

KARAR ÖZETİ : HASTALIK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

Hastalık durumunda işçinin iş sözleşmesi 4857 sayılı İş

Kanunu'nun 17. maddesindeki bildirim önellerini 6 haftayı aşması halinde işverence feshedilir. Ancak iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine işçi lehine hüküm konmuş ise bu takdirde 2822 sayılı Kanun'un 6. maddesinin toplu iş sözleşmesinin özerkliği ilkesi göz önüne alınarak işçi yararına olan düzenlemeye göre hareket etmek gerekir.

DAVA : Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Davacı, iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz nedenle feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve fer'i sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, davacı tarafından kullanılan rapor süresinin, İş Kanununun 17. maddesinde belirlenen ihbar önellerini 6 haftadan fazla aştığı gerekçesiyle davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacı tarafından kullanılan rapor süresinin yasadaki önelleri 6 haftadan fazla aştığı gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm, davacı vekili tarafından, davacının üyesi bulunduğu sendika ile davalı işveren arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesi hükmü gereğince, feshin, uzun süreli hastalık hallerini düzenleyen 33. madde düzenlemesine aykırı olduğu gerekçesiyle temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğinden, davacının, Sendikası üyesi olduğu, adı geçen sendika ile davalı şirket arasında bağitlanan ve 01.01.2007 – 31.12.2008 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin 33/B maddesi gereğince, uzun süreli hastalık halinde, bu iznin 12 aya kadar daha uzatılacağı düzenlenmiştir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 6. maddesinde, toplu iş sözleşmelerinin özerkliği ilkesi kabul edilmiştir. Adı geçen ilkenin, iş sözleşmesinin üzerinde haklar verip yasadaki belirtilen nisbi emredici hükümlerin üzerinde haklar sunabileceği nazara alındığında, davacının üyesi

olduğu sendika ile işveren arasındaki toplu iş sözleşmesinin 33/B hükmünün İş Kanununun 25/l-a maddesinden önce uygulanacağı açıktır. Öte yandan, davacının hastalığının, toplu iş sözleşmesi hükmündeki, uzun süreli hastalık, tanımına uyduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece, davanın kabulü ile feshin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi gerekirken, anılan gerekçe ile red hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4857 sayılı İş Yasasınının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2- Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacının yapmış olduğu TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, Kesin olarak 16.3.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2008/45006
KARAR NO : 2009/2764
TARİHİ : 17.02.2009

KARAR ÖZETİ : İŞYERİNİN GİRDİĞİ İŞKOLUNUN TESPİTİ

İşçi sendikasının çoğunluk başvurusu üzerine Bakanlık işyerinin başka bir işkoluna girdiğine karar vermiştir. Ancak davacı Sendika, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesinde öngörülen prosedüre uymadan dava açmış olduğundan öncelikle işyerinin girdiği işkolunun tespiti ön mesele kabul edilerek davacıya işkolu tespit başvurusunda bulunması için süre vermek gerekmektedir.

DAVA : Davacı, işyerinin 17 sıra numaralı işkoluna girdiğine ilişkin kararın iptali ile işyerinin iş kolları tüzüğü'nün 18 numaralı kara taşımacılığı iş kolunda yer aldığının tespitine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

..... Sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işverenA.Ş.'ye ait işyerinde çoğunluk tespiti yapılması için başvurusu üzerine Bakanlık tarafından davalı şirketin asıl işinin gemi acenteliği ve deniz yoluyla konteyner taşımacılığı olduğu, bu hizmetlerin büro personeli eliyle yürütülmesi nedeniyle işyerinin İş Kolları Tüzüğü'nün 17 sıra numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkoluna girdiği, bu iş ile birlikte adı geçen şirketin müşterilerine ait yükleri bulunduğu yerden limana veya deniz yoluyla taşınma işleri sonrasında limandan müşterinin talep ettiği yerlere kara yoluyla taşınabilmesi için kara taşımacılığı bölümünü oluşturduğu, bu işlerinde asıl işe yardımcı iş olup asıl işin girdiği işkolunda bulunması nedeniyle olumsuz yetki tespiti yapılmış ve ilgili sendikaya tebliğ edilmiştir.

Davacı sendika, davalı işverene ait işyeri ile ilgili çoğunluk tespiti için başvurduğunu bunun üzerine Bakanlık tarafından olumsuz yetki tespiti yapıldığını, tespitin hatalı olduğunu belirterek olumsuz yetki tespiti ile birlikte işyerinin 17 sıra numaralı işkoluna girdiğine ilişkin Bakanlık tespitinin iptali ile anılan işyerinin İş Kolları Tüzüğü'nün 18 sıra numaralı "Kara Taşımacılığı" işkolunda yer aldığına tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Bakanlık, çoğunluk tespit başvurusunun tespite konu işyerinin davacı sendikanın kurulu olduğu işkolunda yer almadığı gibi olumsuz yetki tespitinden sonra davacı sendikanın işkolu tespitine ilişkin bir başvurusunun bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

İşveren ise işyerinde görülmekte olan işin Gemi Acenteliği Yetki Belgesi ile gemi acenteliği ve deniz yoluyla konteyner taşınmasına aracılık hizmeti vermek olduğunu, kara taşımacılığı işinin asıl işe yardımcı iş olarak görülmekte olduğunu, dolayısıyla işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İş Kolları Tüzüğü'nün 17 sıra numaralı işkoluna girdiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece davacı sendika tarafından 2821 sayılı yasanın 4. maddesi gereğince tespite konu işyeri ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işkolu tespit başvurusu yapılmadığı, işkolu tespitinin yetki tespitine itiraz kapsamında mahkemeden istenemeyeceği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı sendika, kararı temyiz etmiştir.

Davacı sendika, olumsuz yetki tespiti ile birlikte tespite konu işyerinin İş Kolları Tüzüğü'nün 17 sıra numaralı işkoluna girdiğine ilişkin Bakanlık kararının iptali ile Tüzüğü'nün 18 sıra numaralı "Kara Taşımacılığı" iş kolunda yer aldığına tespitine karar verilmesini istemiştir. Bu durumda taraflar arasında yetki uyumsuzluğu ile birlikte işkolu tespit uyumsuzluğunu söz konusu olmaktadır. Davacı sendika, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesinde öngörülen prosedüre uymadan dava açmış olduğundan öncelikle işyerinin girdiği işkolunun tespiti ön mesele kabul edilerek anılan yasa hükmünce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işkolu tespit başvurusunun sonucuna göre işin esası çözüme kavuşturulmalıdır. Bu yönler düşünülmezsizin yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.02.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2009/13056
KARAR NO : 2009/9055
TARİHİ : 31.03.2009

KARAR ÖZETİ : ECZA DEPOSU İŞYERİNİN GREV YASAĞI KAPSAMINDA OLMASI

Eczacılık; eczane, ecza deposu, ecza dolabı..... gibi müesseseler açmak ve işletmek olarak tanımlanır. Dolayısı ile ecza deposu işyerinin grev ve lokavt yasağı kapsamında olan yerlerden kabul etmek gerekir.

DAVA : Davacı, işyerinin grev yasağı kapsamında olduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Dava niteliği itibariyle ecza deposu olan Kooperatifi işyerinin 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 30. maddesi uyarınca grev ve lokavt yasağı kapsamında olan işyerlerinden olup olmadığının tespitine ilişkindir.

Davacı işveren, davalı sendika ile aralarında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlık ile sonuçlandığını, Resmi Arabulucu Raporunun tebliğ edilmesi üzerine Sendika Genel Yönetim Kurulunca 22.4.2008 tarihinde tebliğ ettiği, grev uygulamasına konu işyerinin ecza deposu olduğunu belirterek 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 30. Maddesi uyarınca grev ve lokavt yasağı kapsamında olan işyerlerinden olduğunun tespitini talep etmiştir.

Davalı sendika, davalı kooperatife ait işyerinin ecza deposu olup ilaç dağıtım işyeri olduğu, yasada da ilaç üretim ve dağıtım işlerinin görüldüğü işyerlerinin grev ve lokavt yasağı olan işyerlerinin dışında tutulduğunu, ecza deposunun eczane statüsünde olmadığını, eczanelerin grev sırasında başka dağıtım firmasından eczalarını alabileceğini dolayısıyla, işyerindeki grevin

halkın sağlığını etkilemeyeceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece davacı kooperatifin eczacıların hak ve çıkarları için kurulmuş olduğu, eczacıların bu işyerinde grev olması halinde başka bir dağıtım şirketinden ilaçları temin edebilecekleri ve karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu tarafından ertelenebileceğinden davacı işyerinin 2822 S.Y.'nin 30. Maddesinde düzenlenen ".....sağlıkla ilgili....." grev ve lokavt yasağı kapsamında bulunan işyerlerinden olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı,"eczaneler gibi" ifadesi ile grev ve lokavt yasağı kapsamının genişletildiğini, 2822 S.Y.'in 3. Maddesinde Bakanlar Kurulunun hangi hallerde başlamış bir grev ve lokavt ertelenebileceğinin belirtildiğini, mahkemenin bu konudaki yorumunun aynı yasanın 29.30.31.32. Maddelerine gerek bırakmadığını, keza ilaçların miyatlı olması ve depolarda saklanması gerektiği, hiçbir eczanenin de böyle bir deposunun bulunmadığı gibi bir grev anında eczanelerde ecza malzemesi temininde sıkıntı yaratacağını belirterek kararı temyiz etmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki 2822 Sayılı Kanunun 30. Maddesinde grev ve lokavt yasağı kapsamında olan işyerleri sınırlı olarak sayılmamıştır. Aksine anılan maddenin birinci bendinde yer alan ".....Eczaneler gibi....." ifadesi ile sağlık ile ilgili olarak sayılan işyerleri ile benzer nitelikte olan yerlerin de grev ve lokavt yasağı kapsamında olduğun kabul etmek gerekir.

6197 Sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanunun 1.Maddesinde "Eczacılık; eczane, ecza deposu, ecza dolabı.... Gibi müesseseler açmak ve işletmek...." olarak tanımlanmıştır. Söz konusu yasanın bütünü incelendiğinde ecza deposu ve eczanelerin faaliyetleri, görülen işlerin niteliği işletilme ve denetim koşulları bakımından aynı hukuki düzenlemeye tabi oldukları saptanmaktadır. Keza "Ecza Depoları ve Ecza Depolarında Bulundurulmuş Ürünler Hakkında Yönetmelikte" de ecza depolarının eczanelerden farklı olarak sadece toptan ecza ticaretinin yapıldığı işyerleri olup, bu işyerlerinde izin alınmak suretiyle gerektiğinde ihtiyaç sahiplerine doğrudan dağıtım ve satış yapılabilceği belirtilmiştir.

Sonuç itibarıyla ecza deposunda görülen işlerin eczanelerden daha kapsamlı ve eczanelere eş değer işyerleri olduğundan grev ve lokavt yasağı kapsamındadır.

Böyle olunca dava konusu ecza deposu işyerinin grev ve lokavt yasağı kapsamında olan yerlerden kabulü gerekir iken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.03.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 2009/15921
KARAR NO : 2009/13019
TARİHİ : 11.05.2009**

KARAR ÖZETİ : DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE SENDİKAL TAZMİNAT

Deneme süreli iş sözleşmesinde, süre dolmadan fesih yetkisini kullanan tarafın, fesih nedenini belirtmesine gerek yoktur. İşçinin işe yeni girmiş olması, tek başına, deneme süresinin taraflarca öngörülmüş olduğunun delili sayılmaz. Dolayısı ile deneme süreli iş sözleşmesi yapıldığını ileri süren taraf ispat ile yükümlüdür. Diğer taraftan deneme süreli iş sözleşmesinin varlığı kabul edilse dahi, bu kayıt sendikal hakları ortadan kaldırmayacaktır.

DAVA : Davacı, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini belirterek sendikal ve ihbar tazminatının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Davacı vekili, davalı işyerinde 08.08.2006 tarihinde işe giren ve 31.08.2006 tarihinde Sendikasına üye olunan davacının iş sözleşmesinin 04.09.2006 tarihinde sendikal faaliyette bulunması ve üye olması nedeni ile haksız olarak feshedildiğini iddia ederek, ihbar tazminatı ve sendikal tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin deneme süresi içinde yetersizliği nedeni ile feshedildiğini, sendikal neden bulunmadığını, deneme süresi içinde fesihten dolayı davacının tazminata hak kazanmayacağını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece savunmaya değer verilerek, davalı işyerinde bir kısım işçiler yönünden iş aktinin sendikal sebeple feshedildiği ispatlanmış ise de, davacı işçinin iş aktinin deneme süresi içerisinde feshedildiği, davacı işçinin davranışları, fesih sebepleri ve davacı işçinin 8/08/2006 tarihinde işe başlayıp 04/09/2006 tarihine kadar işyerinde çok kısa bir süre çalıştığı da dikkate alındığında, işverence fesih hakkının kötüye kullanıldığı ispatlanmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanununun 15. Maddesi "Deneme süreli iş sözleşmesi" kenar başlığı altında düzenlenmiştir. Anılan maddenin ikinci fıkrasında da tarafların iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedilebilmeği vurgulamıştır. İlke olarak süresinde yapılan fesih derhal fesih-tir. Deneme süresini bekleme zorunluluğu bulunmamaktadır. Deneme süresi kararlaştırıldığında, deneme süresini kapsayan tek bir sözleşme bulunmaktadır. Diğer iş sözleşmeleri gibi tarafların hak ve borçları söz konusudur. İşçi iş görme sadakat, özen, itaat yükümlülüğü; işveren ücret ödeme, işçiyi gözetme, eşit davranma yükümlülüğü bulunduğu gibi, rekabet yapmama yasağına tabidir. Deneme süresi içerisinde işçi sendikaya üye olabilir, grev hakkını kullanabilir, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Deneme süresi geçtikten sonra, bu süre kıdeme bağlı hakların hesaplanmasında dikkate alınır.

Deneme süreli kayıt içeren iş sözleşmesini diğer iş sözleşmelerinden ayıran en önemli unsur, deneme süresi öngörmesidir. Asıl olan iş sözleşmesinin deneme süresi söz konusu olmaksızın yapılmasıdır. İş sözleşmesinin deneme süresi kaydıyla yapılmış olması, istisnai bir durumdur. İşçinin işe yeni girmiş olması ise, tek başına, deneme süresinin taraflarca öngörülmüş olduğunun delili sayılmaz. İşçinin işe girdiği tarihten başlayarak iki ay geçmeden iş sözleşmesini, kendisinin veya işverenin ihbar öneli vermeden feshetmesi, deneme süresi kaydını göstermez. Bunun içindir ki, başkaca delil ve belirtiyile kanıtlanmış olmadıkça, deneme süresinin varlığını iddia eden taraf, istisnai durumu ileri sürmüş olduğundan, bu iddiasını ispatla yükümlü tutulmalıdır. Zira, kurala aykırı bir durumu iddia eden, iddiasını ispatla yükümlüdür. Deneme süreli iş sözleşmesinin şekli konusunda yasada açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak özellikle ispat yükü açısından yazılı yapılması gerekir. Yazılı yapılması geçerlilik şartı değil, ispat şartıdır.

Sendika özgürlüğü Anayasaca güvence altına alınan sosyal ve klasik temel haktır. Anayasa madde ikideki ifadesini bulan "sosyal devlet" ilkesinin gerçekleşmesine aracı olur. Öte yandan Anayasamızın 51. maddesinin incelemesinden de sendika özgürlüğünün klasik bir temel hak olduğu ortaya çıkmaktadır. Anılan maddenin içeriğinden sendika özgürlüğünün bireysel ve toplu sendika özgürlüğünü kapsayan çifte temel hak özelliği anlaşılmaktadır. İşçinin sendika kurma, sendikaya üye olma özgürlüğüne pozitif sendika özgür-

lüğü denir. İşçiler önceden izin almadan sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip oldukları gibi, sendikalar serbestçe üye olabilecekler, üyelikten çekilebileceklerdir. Öte yandan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 22. maddeye göre sendikaya üye olma serbest olup, hiç kimse sendikaya üye olmaya veya üye olmamaya zorlanamaz. Uluslar arası sözleşmelerden 87, 98, 151 sayılı sözleşmeler, sendikal özgürlükleri koruyucu hükümler getirmiştir.

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı olarak düzenlenmiştir. İşçinin sendikal faaliyetlerde bulunmaları, sendikaya üye olmaları ve sendikaya üye olmamaları nedeniyle işten çıkarılmayacağı 4. fıkrada belirtildikten sonra, işverenin aykırı hareket etmesi halinde bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata hükmedileceği vurgulanmıştır.

Görüldüğü gibi sendikal haklar en üst normlarca korunmaktadır. Her ne kadar 4857 Sayılı Kanunun 15. maddesiyle 2821 sayılı Kanunun 22,31 ve Anayasanın 51. maddesi çatışmakta ise de, bu halin varlığı halinde dahi üst norm olan Anayasaya üstünlük tanınacağı açıktır.

Deneme süresinde çalışan bir işçiye yasalarca toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı, grev hakkı, sendikaya üye olma hakkı verilirken onu koruyucu normlardan yararlandırmamak mümkün değildir. Kaldı ki 2821 sayılı Kanunda yararlandırmayı engelleyici açık bir norm bulunmamaktadır.

Deneme süreli iş sözleşmesinde, süre dolmadan fesih yetkisinin kullanan tarafın, fesih nedenini belirtmesine gerek yoktur. Ancak deneme süresi içinde iş sözleşmesinin feshinde bir neden gösterilmiş veya iş sözleşmesinin diğer tarafı fesih hakkının kötüye kullanıldığını iddia etmiş ise, bu neden ve fesih hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı üzerinde durulmalıdır. Ayrıca, iş sözleşmesinin deneme süresi içinde haklı veya geçerli neden olmadan tazminatsız ve bildirimsiz feshetme yetkisinin, sendikal hakları ortadan kaldırmaması gerekir.

Dosya içeriğine göre davacının davalı işyerinde 08.08.2006 tarihinde çalışmaya başladığı, 31.08.2006 tarihinde Çimse İş Sendikasına üye olduğu ve iş sözleşmesinin 04.09.2006 tarihinde "yetersizliğinin tespit edilmesi, deneme süresi içinde beklenen performansla sahip olmaması" gerekçe gösterilerek feshedildiği anlaşılmaktadır.

Dosya içinde davacı ile davalı arasında deneme kaydı iş sözleşmesi yapıldığına dair yazılı bir belgeye rastlanmamıştır. İş sözleşmesinin deneme süreli kayıt içerdiğini, davalı işveren yazılı belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda kayıt sunulmadığına göre iş sözleşmesinin deneme süreli olmadığının kabulü

ve dolayısı ile davacının ihbar tazminatı ve sendikal tazminat isteklerinin incelenmesi gerekir.

Diğer taraftan yukarıda açıklandığı üzere, iş sözleşmesinde deneme süreli kayıt olduğu kabul edilse bile, tazminatsız ve bildirimsiz feshetme yetkisi sendikal hakları ortadan kaldırmayacağından, davacının sendikal nedenle fesih iddiası üzerinde durulmalı ve sendikal nedenin varlığı halinde sendikal tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmelidir. Yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11/05/2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.