

HUKUK BÖLÜMÜ

Yargıtay Kararları

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
Esas No: 2005/12317
Karar No: 2005/19404
Tarihi: 26.05.2005

KARAR ÖZETİ: GEÇERLİ FESİH KOŞULLARI-NİSBE EMREDİCİLİK

4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesine göre iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandırılması zorunluluğu için iş yerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir, ancak, Kanunun bu maddesi nispi emredici bir madde olup taraflar her zaman işçi lehine bunun aksini kararlaştırabilir.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren davacının ücretsiz izine çıkmayı kabul etmediğinden iş akdinin geçerli ve haklı nedene dayanılarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme iş yerinde otuz işçiden az işçi çalıştığını, 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde işçi sayısının alt sınırının otuz olarak belirlendiğini, bu düzenlemenin emredici nitelikte olduğunu, işe iade davasının açılabilmesi için asgari işçi sayısının bulunmadığını belirterek davanın reddine karar vermiştir.

4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesine göre iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandırılması zorunluluğu için iş yerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir, ancak Kanunun bu maddesi nispi emredici bir madde olup, taraflar her zaman işçi lehine bunun aksini kararlaştırabilirler. Nitekim taraflar arasında imzalanmış iş yerinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin İş Güvencesi ve işçi çıkartılması başlığını taşıyan 34. maddesinde iş akdinin feshedileceği durumlarda İş yerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Yasasının iş güvencesine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı hükmünü getirmiştir. Bu durumda iş yerinde çalışan işçi sayısı otuz işçinin altında olsa dahi Toplu İş Sözleşmesinin bu maddesine itibar etmek gerekirken, mahkemenin aksine düşünce ile davanın reddine karar vermesi hatalıdır.

İş Kanununun 19. maddesine göre işveren iş akdinin feshin sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. 14.6.2004 tarihli fesih yazısında "15.6.2004 tarihinden itibaren iş akdiniz feshedilmiştir. İş ile ilişkiniz kesilmiştir." şeklinde olup bu şekli itibarıyla fesih geçerli kabul edilemez. Ayrıca davalı feshin haklı ve geçerli bir nedene dayandığını da kanıtlayamamıştır.

Öte yandan davacı taraf iş sözleşmesinin sendikalar Kanununun 31. maddesine göre Sendikal faaliyetler nedeniyle feshedildiğini kanıtlamış değildir.

4857 Sayılı İş Kanununun 20/3.maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-) ... Asliye Hukuk Hâkimliği İş Mahkemesinin 13.1.2003 tarih 2004/61 E,2005/4 K, Sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-) Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

3-) Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının dört aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,

4-) Davacının işe iade için süresi içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

5-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-) Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca ... YTL vekâlet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan ... YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak 26.5.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
Esas No: 2005/23353
Karar No: 2005/30059
Tarihi: 15.09.2005

KARAR ÖZETİ : GEÇERLİ FESİH-HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE

İş akdinin feshedildiği fesih bildirimini almadığına ilişkin tutanak tutularak aynı gün noter kanalıyla fesih bildirimini gönderildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda fesih iradesinin ulaştığı tarihten bir aylık hak düşürücü süre geçtikten sonra dava açıldığından davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

DAVA: Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

İş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerine aykırı olarak feshedildiğini iddia eden davacı, feshin geçerli nedenle yapılmadığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesi ile işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı feshin geçerli nedene dayandığını ve davanın hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığını savunmuştur.

Mahkemece yapılan hatalı işte davacının kusuru olmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmiştir. İşçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması yanında, işyerinde en az 30 işçi çalışması, en az 6 aylık kıdeminin bulunması ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olmaması gerekir.

İş sözleşmesi feshedilen işçi tarafından aynı kanununun 19. maddesi uyarınca, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılması gerekir.

Somut olayda, dava dilekçesinde de 28.9.2004 tarihine kadar çalıştığı yazılı olan davacının bu tarihte akdinin feshedildiği fesih bildirimini almadığına ilişkin tutanak tutularak aynı gün noterden de fesih bildiri gönderildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda fesih iradesinin davacıya 28.9.2004 tarihinde ulaştığından, 1.11.2004 tarihinde açılan davanın bir aylık hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığı anlaşılmaktadır. Öte yandan davacının subut bulan eylemi geçerli fesih nedenidir. Açıklanan bu nedenle davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Davanın reddi gerekir. Mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi hatalı bulunmuştur.

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

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemesinin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı ... YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre ... YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, Kesin olarak 15.9.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No: 2005/27703
Karar No: 2005/30371
Tarihi: 19.09.2005

KARAR ÖZETİ : ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik olan işyeri değişikliğine karşı işçi 6 işgünü içinde itiraz etmemiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi geçerli hale gelmiştir. Maddi ve hukuki olgulara göre cezai şart tazminatının reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır

DAVA: Davacı, cezai şart tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı, davalı işverenin, işyeri değişikliğinde TİS'in 23. maddesindeki hükme aykırı hareket etmesi nedeni ile yaptırım olarak öngörülen tazminatın tahsilini talep etmiştir.

Davalı, yönetim hakkı gereği takdir hakkını kullandığını, ayrıca verildiği yerin yeni oluşturulan birim olduğunu savunmuştur.

Mahkemece, davalı işverenin TİS 23. maddesinde düzenlenen işyeri değişikliğinde, kurala aykırı davrandığı, cezai şart niteliğindeki tazminatı ödemesi gerektiği kabul edilerek, hüküm kurulmuştur.

Uyuşmazlığa konu edilen ve hükme dayanak yapılan Toplu İş Sözleşmesi 01.03.2002-28.02.2005 tarihleri arasında yürürlükte olup, anılan sözleşmenin imzalanmasından ve yürürlüğe girmesinden sonra İş Hukuku mevzuatında değişiklik olmuş ve 20.06.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 22. maddesinde "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlığı adı altında, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar yada işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." düzenlemesine yer verilmiştir. Bu düzenleme, davacının işyeri değişikliğinin yapıldığı 08.10.2004 tarihinde yürürlükte dir. Davacı, işyeri değişiklik işleminden 4 ay sonra istemde bulunmuştur. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi, geçerli hale gelmiştir. Maddi ve hukuki bu olgulara göre, cezai şart tazminatının reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alman temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.9.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
Esas No: 2005/18481
Karar No: 2006/717
Tarihi: 23.01.2006

KARAR ÖZETİ : ÜCRETİN ARAŞTIRILMASI - TESPİTİ

Davacının iş yerinde yönetici yardımcısı olarak çalıştığı, yabancı dil bildiği, ayrıca 12 yıl gibi uzun bir süre çalıştığı göz önüne alındığında asgari ücret üzerinden çalıştığı kabulü yerinde değildir.

Mahkemece yapılacak iş çalıştığı yer,görev ve hizmet süresi de belirtilmek suretiyle ilgili meslek kuruluşlarından davacının alabileceği ücreti sorularak tespiti gerekir

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti, bayram tatili gündeliği ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1 .Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı iddiasında aylık ücretinin 600 Amerikan Doları olduğunu iddia etmiş, davalı taraf ise asgari ücret üzerinden çalıştığını savunmuştur. Taraflar arasında yazılı bir hizmet sözleşmesi yoktur. Dosya içerisinde bulunan bir kısım ücret bordrolarında davacıya asgari ücret üzerinden ödeme yapıldığı görülmektedir. Dinlenen tanıklar bu konuda çelişkili beyanda bulunmuşlardır. Mahkemece davacının asgari ücret üzerinden çalıştığı kabul edilmiştir. Davacının iş yerinde yönetici yardımcısı olarak çalıştığı yabancı dil bildiği ayrıca 12 yıl gibi uzun bir süre çalıştığı göz önüne alındığında asgari ücret üzerinden çalıştığının kabulü yerinde değildir. Bu durumda mahkemece yapılacak iş çalıştığı yer yaptığı iş, görev ve hizmet süresi de belirtilmek suretiyle ilgili meslek kuruluşlarından davacının alabileceği ücreti sorularak tespiti gerekir. Öbür yandan davacının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişine verdiği 7.5.1997 tarihli beyanı da nazara alınarak yeniden bilirkişi vasıtasıyla dava konusu alacaklarının tespit ettirilip bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.1.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
Esas No: 2006/262
Karar No: 2006/2267
Tarihi: 06.02.2006

KARAR ÖZETİ : İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ
GEÇERLİ NEDEN-HAKLI NEDEN

İşverence fesih bildirim ve sözü edilen belge içeriği dikkate alındığında davacının tazminat ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek için istifa dilekçesinin imzalatırıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır.İşe iade davasını açma hakkını ortadan kaldırmayı amaçlayan bu tür işlemler geçersizdir.Öte yandan davacının eylemleri fesih için haklı neden teşkil etmezse de geçerli bir neden olduğundan işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır

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

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, iş sözleşmesinin sendika üyesi olduğu için geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının 17.1.2005 tarihinde 16.00-24.00 vardiyasında çalışmakta iken hiç kimseden izin almadan saat 21.00 civarında işyerini terk etmesi üzerine, amiri tarafından kendisine telefonla ulaşılarak işyerine gelip çalışması gerektiği bildirildiğinde artık geri gelip çalışamayacağından bahisle amirine hakaret ettiğini, iş sözleşmesinin İK.nun 25/II-e ve h bentleri gereğince feshedilmesi istenmiş ise de, davacının çıkartılmak yerine istifa etmeyi tercih edeceğini beyanla istifa dilekçesini yazıp teslim ettiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece 4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesinde belirtilen şekil koşullarına uyulmadığı gerekçesi ile işverence yapılan feshin geçersizliği ile davacı işçinin işe iadesine karar verilmiştir.

İstifa dilekçesi olduğu ileri sürülen 25.1.2005 tarihli belgede davacının istifa ile ayrıldığını belirtmesinden sonra normal çalışma, hafta tatili, fazla mesai, ücretli yıllık izin, ikramiye, prim ve başka her ne nam altında olursa olsun bir ücret veya sosyal hak yada tazminat alacağını bulunmadığını belirttiği ve her türlü talep ve dava haklarından peşinen feragat ile işvereni ibra ettiği yazılıdır. Davalı işverence de iş sözleşmesinin İş Kanununun 25/II. maddenin e ve h bentleri gereğince feshedildiğine dair aynı tarihli fesih bildirim düzenlenmiş olup, davacının imzalamaktan imtina ettiği belirtilmiştir. İşverenin fesih bildirim ve sözü edilen belge içeriği dikkate alındığında davacının tazminat ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek için istifa dilekçesinin davacıya imzalatırıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Belirtmek gerekir ki, işe iade davasını açma hakkını ortadan kaldırmayı amaçlayan bu tür işlemler geçersizdir.

Öte yandan, davacının iş sözleşmesi davalı işverence izin almadan işyerini 3 saat önce terk etmesi ve kendisini uyarın amirine telefonda "adamın sinirini bozma ne yaparsan yap" şeklinde karşılık vermesi nedeniyle feshedilmiştir. Davacının daha önce işyeri düzenini bozan bir davranışta bulunduğu dair her hangi bir bilgi ve belge bulunmamaktadır. Bu nedenle, davacının sözü edilen eylemleri fesih için haklı neden teşkil etmezse de, geçerli bir neden olduğundan işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanununun 20/3.maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

SONUÇ :Yukarıda açıklanan nedenlerle,

- 1-) Yerel mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2-) Davanın reddine,
- 3-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4-) Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı ... YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5-) Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre ... YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 6.2.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
Esas No: 2005/20647
Karar No: 2006/3670
Tarihi: 15.02.2006

KARAR ÖZETİ : TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN
YARARLANMA-DAYANIŞMA AİDATI

Davacı henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan, bağitlanmayan toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma isteği ile dilekçe verdiğinden, TİS imzalandıktan sonra ayrıca bir dayanışma aidatı kesintisi için dilekçe vermediğinden TİS den yararlandırılması yerleşmiş kararlara aykırı düşer. Bu nedenle hükmedilen tüm alacaklar TİS nazara alınmadan hesaplanmalıdır

DAVA: Davacı, ihbar, kötü niyet ve kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, bayram ile pazar çalışma karşılıklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İşyerinde İş Sendikası ile 31.12.2002 tarihinde imzalanan 1.1.2002 -31.12.2003 yürürlük süreli TİS bulunmaktadır. Davacı 17.6.2002 tarihinde taraf sendika üyeliğinden istifa ederek başka bir sendikaya üye olmuş ve 18.6.2002 tarihinde de yürürlükteki TİS den yararlanmak için dayanışma aidatı dilekçesi vermiştir. 2822 Sayılı T.S.G.L.K nun 9. maddesine göre, davacı imza tarihinden önce, diğer bir anlatımla henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan bağitlanmayan, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma isteği ile dilekçe verdiğinden, TİS imzalandıktan sonra ayrıca dayanışma aidatı kesintisi için bir dilekçe vermediğinden TİS den yararlandırılması Dairemizin yerleşmiş kararlarına aykırı düşmektedir. Bu nedenle hükmedilen tüm alacaklar TİS nazara alınmadan hesaplanmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.2.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2005/18621
Karar No. 2005/20550
Tarihi: 07.06.2005

KARAR ÖZETİ : İŞ MAHKEMESİ- GÖREVLİ MAHKEME

Bölge Şube genel kurulunca bölge şube başkanı seçilen davacının bu göreve genel yönetim kurulunca son verilemeyeceğini 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 17/4.fıkrası uyarınca kendi hukuki durumunun etkilenmiş olması nedeniyle iş mahkemesine dava açabilir

DAVA: ... adına Avukat ... ile ... Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında ...3. İş Mahkemesinden verilen 6.4.2005 günlü ve 94/235 sayılı hüküm davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı davalı sendikanın genel mali sekreterliği görevi ile birlikte aynı zamanda Marmara Bölge Şubesi başkanlığını da yürütmekte olup davalı sendika genel yönetim kurulunun davacı hakkında almış olduğu 16.12.2004 tarih ve 154 sayılı kararı ile 17.12.2004 tarih ve 155 sayılı kararlarının ve bu kararlar nedeniyle sendikanın yaptığı işlemlerin iptalini istemiştir. Bölge Şube genel kurulunca bölge şube başkanı seçilen davacının bu göreve genel yönetim kurulunca son verilemeyeceğini 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 17/4. fıkrası uyarınca kendi hukuki durumunun etkilenmiş olması nedeniyle davacı iş mahkemesine dava açabilir. Bu durumda davanın esasına girilerek delillerin değerlendirilip varılacak sonucuna göre karar verilmesi gerekir iken yazılı şekilde görev yönünden dava dilekçesinin reddi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.6.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2005/10880
Karar No. 2005/13247
Tarihi: 14.04.2005

KARAR ÖZETİ : İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ-SENDİKAL TAZMİNAT

İşyerinde üretim alanlarında yeni bir yapılanmaya gidildiği bu nedenle yalnız sendika üyesi işçilerin değil, sendika üyesi olmayan işçilerin de çıkarıldığı ,sendikalı işçi çıkarmada sendikalı-sendikasız işçi ayırımı yapıldığına dair somut bir delil bulunmadığından tazminat isteğinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir.

DAVA: Davacı, sendikal tazminat ile eşit davranmama tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK.nun 438.maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı hizmet aktinin sendikal nedenlerle feshedildiğini iddia ederek sendikal tazminat isteğinde bulunmuş mahkemece istek hüküm altına alınmıştır. Aynı işyerinde çalışan işçiler tarafından açılan seri davaların aynı gün yapılan temyiz incelemesi sonucunda işyerinde üretim alanlarında yeni bir yapılanmaya gidildiği bu nedenle yalnız sendika üyesi işçilerin değil, sendika üyesi olmayan işçilerin de çıkarıldığı; sendikalı işçi çıkarmada sendikalı - sendikasız işçi ayırımı yapıldığına dair somut bir delil bulunmadığı sendika üyesi olmanın sendikal tazminat talebi için yeterli olmadığı üyelik dışında, davacının sendikal faaliyette bulunduğu bu nedenle hizmet aktinin sona erdiği iddia edilip kanıtlanmadığı anlaşıldığından davacının sendikal tazminat isteğinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.4.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.