



Prof. Dr. Tankut Centel  
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

## İŞİ YAVAŞLATAN VE VERİLEN İŞİ YAPMAYAN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ (Karar İncelemesi)

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2002/5209

Karar No.: 2002/4183

Tarih: 14.03.2002

#### Karar özeti:

İşi yavaşlatma ve verilen işi yapmama gibi eylemlerde bulunduğu yapılmış tespitlerle anlaşılan işçinin iş sözleşmesinin feshi, işyerinde yetki tespiti için başvurulduktan sonra olmasına rağmen, haklı nedene dayanır.

#### İlgili Mevzuat:

İş K. 13, 35, 41, 42; Sendikalar K. 31; TİSGLK. 25, 45

#### Karar Metni:

Dava: Davacı, ihbar ve sendikal tazminatları, fazla çalışma ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

#### Yargıtay Kararı

Dosya içeriğine göre, işyerinde işçi sendikasının 31.03.2000 tarihinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na çoğunluk tespiti için başvuruda bulunduğu, Bakanlıkça yapılan incelemeye göre sendikanın çoğunluğu olduğunun tespit edildiği, buna karşılık işverenin, sendikanın çoğunluğu olmadığı şeklinde iş mahkemesinde itirazda bulunduğu tartışmasız ise de; mahkemenin de kabulünde olduğu üzere, bu evreleri müteakip işyerinde davacı ve bir kısım işçilerin işi yavaşlatma, verilen işi yapmama gibi eylemlerde buldukları müteaddit defalar noterlik tarafından ya-

pılan tespitlerle, işyeri kayıtlarıyla ve tutanaklarıyla anlaşıldığı gibi, esasen bu durum Bölge çalışma Müdürlüğünce yapılan inceleme sonucu düzenlenen ayrıntılı raporla da belirlenmiştir. Bu durumda işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmeli ve dava reddedilmelidir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 14.03.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

#### Kararın incelenmesi:

I. inceleme konusu yapılan Yargıtay kararına neden olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadariyle:

1. Davacı işçinin çalıştığı işyerindeki bir işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuruda bulunmuştur. Bakanlık tespit yazısının ilgililere gönderilmesinin ardında davalı işveren, anılan işçi sendikasının işyerinde çoğunluğunun bulunmadığı gerekçesiyle, yetkili iş mahkemesinde gerekli yetki itirazını (TİSGLK. m. 15) yapmıştır. itiraz aşamasını izleyen dönem içinde, davacı işçinin iş sözleşmesi, davalı işveren tarafından feshedilmiştir. Bunun üzerine, davacı işçi, mahkemeye başvurarak, kendisinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia etmiş ve ihbar ile sendikacılık tazminatlarıyla birlikte, hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin de ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Alt mahkeme, Yargıtay kararının metnine göre, davacı işçinin taleplerini "kısmen hüküm altına almış"tır. Buradaki "kısmen" hüküm altına alınmanın, hangi kalem alacakları içerdiği, söz konusu karar metninden tam olarak anlaşılamamaktadır. Çünkü, Yüksek Mahkeme, birazdan görüleceği üzere alt mahkemenin kararının bozulmasına karar verirken,



sadece açık bir biçimde, “gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığını” belirtmektedir. Oysa, davacı işçinin talepleri arasında, bizzat Yargıtay kararı metninde açık bir biçimde belirtildiği üzere, davacı işçinin talepleri arasında “fazla çalışma ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesi” talebi de vardır ve bu alacakların doğumu ise, iş sözleşmesinin belli bir biçimde feshedilmiş bulunmasına bağlı değildir. Bu açıdan, alt mahkemenin, anılan talepleri reddetmiş bulunduğu söylenebilir.

Ancak, her halde alt mahkemenin, iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığını kabul ettiği açıktır. Çünkü, Yargıtay bozma kararı; doğrudan doğruya, feshin haklı nedene dayandığı gerekçesine dayanmaktadır. Muhtemelen, alt mahkemenin bu konudaki gerekçesi de; inceleme konusu Yargıtay kararının metninin anlatımı bakımından, feshin yetki işlemlerine bağlanmasından sonra gerçekleştirilmesine dayanmaktadır.

2. Alt mahkeme kararının davalı işveren tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yüksek Mahkeme; söz konusu feshin yetki işlemlerine başlanmasından sonra gerçekleştirildiğini gözönünde bulundurmakla birlikte, yetki itirazı üzerine davacı işçi ile arkadaşlarının giriştikleri “iş yavaşlatma” ve “verilen işi yapmama” eylemlerini dikkate alarak, gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığını kabul etmiş ve davacı işçi tarafından açılmış “davanın reddine” karar verilmesini öngörüp, alt mahkeme kararını bozmuştur.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından, incelenmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, salt yetki işlemine bağlandıktan sonra feshin gerçekleştirilmiş olmasının, feshin sendikal nedenle yapılmış sayılmasına yetip yetmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Buna göre, aşağıda önce, bireysel sendika özgürlüğünün güvencesi üzerinde durulacak ve daha sonra da, yasa dışı eylemlerin, söz konusu güvenceye olan etkisine açıklık kazandırılmaya çalışılacaktır.

1. Gerek Anayasa ve gerekse Sendikalar Kanunu tarafından sendikal özgürlükler tanınmış ve güvence altına alınmaya çalışılmış olmakla birlikte; söz konusu koruma, anayasal ve yasal sınırlar içinde kalan faaliyetlere hasredilmektedir. inceleme konusu Yargıtay kararında da, davacı işçinin sendikaya üyeliğinden sonra bu sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki işlemlerine başlaması ve ardından işveren tarafından sendikanın yetkisine itiraz edilip, gi-

derek feshin gerçekleştirilmiş bulunması olguları, gözönünde bulundurulmaktadır. Ancak, Yüksek Mahkeme; önceki kararlarından daha öteye giderek inceleme konusu kararda, salt yetki işlemlerine başlanmış olmasının, feshin sendikal nedenle yapıldığını kabule yeterli olmadığını görmektedir.

Gerçekten, toplu pazarlık dönemlerinde işverenlerin, işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeleri sırasında, ister istemez akla sendikal nedenle yapılmış fesihler gelir. Özellikle sendikal işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde ise, her olayın kendi özellikleri içinde ele alınması ve buna göre, sendikal nedenlerin feshi etkilemiş olup olmadığının araştırılması gerekir. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini almak amacıyla yetki işlemlerine başlanmış bulunması, daha önceki Yargıtay kararlarında da ele alındığı üzere, işten çıkarmalardaki kritik aşamalardan birini oluşturur. Nitekim, belli bir sendika tarafından işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla yetki tespiti aşamasında kaydolunan üyelerin sendika üyelikleri işveren tarafından öğrenildiği takdirde, uygulamada iş sözleşmelerinin feshi durumuyla karşılaşmaktadır. Bu yüzden, işverenin sendikal ayırım yaparak yetki tespit aşamasında veya hemen sonrasında gerçekleştireceği feshin, sendikal amaçlı olduğunun kabulü gerektiği [bak. C. İ. Günay, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, 576] ve işverenin belirli bir sendikanın toplu iş sözleşmesi çağrısına engel olmak amacıyla sendikal işçileri işten çıkarmasının sendikal nedenlerle fesih sayılacağı [bak. S. Süzek, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, 137] görüşleri ileri sürülmektedir.

Oysa, yetki işlemleri sırasında gerçekleştirilecek fesihlerle ilgili durum, bu kadar basit olmayıp, karmaşık bir görünüme sahiptir. Buna göre de, bu konuda genelleme yapmak yerine, her somut olayı kendi özellikleri içinde değerlendirmek, daha doğru ve yerinde sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılacaktır. Nitekim, inceleme konusu Yargıtay kararına konu olan olayda da, feshin yetki işlemlerine başlandıktan sonra gerçekleştirildiği gözönünde bulundurulmakla birlikte; son derece isabetli olarak, davacı işçi ile arkadaşlarının yetkiye işverence yapılan itiraz üzerine, davacı işçi ile arkadaşlarının giriştikleri yasa dışı eylemler de dikkate alınıp bir sonuca varılmaktadır.

Yetki aşamasına yönelen geçmişteki yargı kararlarına bakılacak olduğunda; bunlar arasında bir birliğin olduğunu söylemek, oldukça güçtür. Nitekim, Yüksek Mahkeme; iş sözleşmelerinin işveren tarafından işçi sendikasının yetkiyi almış bulunması nede-



niyle feshedildiğini saptayan bir kararında, sendikal tazminat yerine kötüniyet tazminatına hükmedilmesi gerektiğini kabul etmiştir [bak. Y9HD., 22.6.1989-2846/5844-Tekstil İşveren, 140 (Kasım 1989), 20-21]. Yüksek Mahkeme'nin bu kararı ise, öğreti tarafından onaylanmamıştır [bak. M. P. Soyer, "Sendikal İlişkiler Açısından 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi"-iş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi (yay.), Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1989, İstanbul 1989, 116; H. H. Sümer, işçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997, 120 dn. 428]. Buna karşılık, Yüksek Mahkeme; işçi sendikasının çoğunluğa sahip olmadığına anlaşılmaması üzerine işverence sendikadan istifa eden işçileri tekrar işe almış olmasını dikkate alarak, sendika üyesi bir işçinin iş sözleşmesinin feshini sendikal kapsamda görmüştür [bak. Günay, 583-584 dn. 77 ve 593 dn. 113'deki Yargıtay kararları]. Bütün bu yargı kararlarındaki çeşitliliğin kaynağı ise, münferit olayların somut özelliklerinde aranılmak gerekir.

2. İnceleme konusu Yargıtay kararına konu olan olayda, davacı ile arkadaşları, işverence yapılan yetki itirazı üzerine işi yavaşlatma ve verilen işi yapmama gibi eylemlere girişmişlerdir. Tüm bu eylemler, işyerinde notere tespit ettirilmiştir. Yine, söz konusu eylemler, ilgili bölge müdürlüğü müfettişlerince kaleme alınan ayrıntılı bir raporla da belirlenmiştir. Buna ilişkin belgeleri davalı işveren; uyuşmazlık konusu olay hakkındaki dava dosyasına sunmak suretiyle, gerçekleştirdiği feshin, sendikal neden yerine, haklı nedene dayandığını kanıtlamak istemiştir. Belirtilen türdeki kayıt ve belgeler, Yüksek Mahkeme'ye göre,

işverenin bu yoldaki savunmasını kanıtlayabilecek niteliktedir.

Diğer yandan, TİSGLK. m. 25/III cümle 2, işi yavaşlatma hakkında yasa dışı greve ilişkin yaptırımların uygulanacağını belirtmiştir. Buna göre, işveren; işi yavaşlatan işçi hakkında, söz konusu yollama uyarınca, TİSGLK. m. 45/T'deki haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir. Buna karşılık, "verilen işi yapmama", iş K. m. 17/bent II f. g'de "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması" biçiminde kaleme alınmış ve "hatırlatma"yı, yani bir ihtarı zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, Yüksek Mahkeme, karar metninde feshin pozitif hukuka ait dayanağından söz etmediği için, ya bu ihtarın yapıldığını varsaymış ya da bu tür bir eylemi TİSGLK. m. 25/III cümle 2'deki "direniş" kavramı içinde görmüş olabilir.

Böylelikle, Yargıtay, sendikal özgürlüklerin kullanılmasını, yasal çerçeve içinde kalınması kaydıyla meşru kılmakta; işi yavaşlatma gibi yasa dışı bir eyleme girişildiğinde ise, bu tür eylemleri yapanlara herhangi bir sendikal güvence tanımamaktadır.

III. Sonuç itibariyle; inceleme konusu yapılan Yargıtay kararı, gerek taşıdığı gerekçesi ve gerekse varmış bulunduğu sonucu bakımından, hukuken doğru ve yerinde bir karar olarak görülmelidir. Gerçekten, söz konusu kararla Yargıtay, yetki prosedürü sırasında işyerlerinin uygulamada yaşadığı, taşkın nitelikteki birtakım yasa dışı eylemlere yaptırım öngörmektedir. Böylece, Yüksek Mahkeme; toplu vizite örneğinde olduğu gibi, bu kez de işi yavaşlatma gibi kanunsuz sayılan birtakım eylemlere set çekmiş olmaktadır.