

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**7. Hukuk Dairesi**

**ESAS NO: 2014/7358**  
**KARAR NO: 2014/13055**

**Mahkemesi: Mersin 3. İş Mahkemesi**  
**Tarihi: 03/12/2013**  
**Numarası: 2013/40-2013/465**  
**Davacı: Hamdin Ermiş'i temsilen Liman-İş Sendikası vekili**  
**Av.Derya Demir**  
**Davalı: Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği A.Ş.**  
**vekili Av.Esra Bilgin**  
**Dava Türü: İşe iade**

**YARGITAY İLAMI**

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı, iş sözleşmesinin davalı işverence sendikal nedenle feshedildiğini belirterek feshin geçersizliği ve işe iadesi ile İş Kanununun 21.maddesinde ve 6356 sayılı Yasanın 25/4.maddesinde belirtilen haklarının tespitini talep etmiştir.

Davalı vekili, sendikal nedenle fesih iddiasının yersiz olduğunu, yasa dışı direniş nedeniyle fesih yapıldığının sabit olduğunu, işverenin sendikaya karşı negatif bir tutumunun olmadığını, işyerinde Toplu İş Sözleşmesinin 3 yıl süreli olarak imzalanıp, yürürlüğe girdiğini, işyerinde 1400'e yakın sayıda sendika üyesi çalışan olduğunu, tüm bu olgular sabit iken sendikal nedenle fesih iddiasının abes olduğunu, işyerinde hukuka aykırı eylemler yapıldığını ve davacının da bu eylemlere katıldığını, davacının da bunu kabul ettiğini, iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece; 24/02/2013 tarihinde davacının da aralarında bulunduğu 100 civarında işçinin davalı işverene ait Mersin Limanındaki A, B, C, D ve E giriş kapılarını iş makineleri ve konteynir ile kapatarak işyerine girişi engelledikleri, eylemin saat 09:00 -14:00 arasında sürdüğü bu süre içinde işin durduğu, davalı işverenin davacının iş sözleşmesini 01/03/2012 tarihli ihtarname ile 4857 sayılı Kanunun 25/II-b ve 6356 sayılı Kanunun 70.Maddesi uyarınca haklı nedene dayalı olarak feshettiği, 24/02/2013 tarihi itibarıyla 6356 sayılı Kanunun 60 maddesi uyarınca alınmış bir grev kararı bulunmadığı, davacı tarafın kendileri yerine başka bir işçi alınacağına yönelik duyum üzerine bu şekilde eylem yaptıklarına yönelik savunmalarının ispatlanamadığı kaldığı bu durumun işyerinde iş yavaşlatmayı gerektirmediği, MIP işyerinde uygulanması gereken kurallarda iş yavaşlatma direnişine katılmanın ihraç cezası gerektirdiği, 4857 sayılı Kanunun 25/2.maddesi uyarınca davacının iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü, çalışmayı engellediği, ayrıca 6356 Sayılı Kanunun 70. Maddesine göre kanunsuz grevin işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı tanıdığı hususları dikkate alındığında davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Grev hakkı 1982 Anayasamızın 54. maddesinde düzenlenmiştir. AY md. 54 uyarınca: "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler." Bilindiği gibi uluslararası düzenlemelere uyum amacıyla 12 Eylül 2010 tarihinde referanduma götürülen 07.05.2010 tarihli Anayasa değişiklikleri kapsamında 54. maddede bir takım değişiklikler

gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda AY md. 54/7'de yer alan "Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz." hükmü kaldırılmıştır. AY md. 54'ün değişiklik gerekçesinde: "Maddeyle, tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler ile çağdaş demokratik toplumlarda çalışma hayatını düzenleyen ve genel kabul gören evrensel ilkelerle bağdaşmayan, grev ve lokavt hakkına gereksiz sınırlamalar getiren, 54 üncü maddenin üçüncü ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmaktadır. Söz konusu hükümlerin kaldırılmasıyla, sendikal haklar ile grev ve lokavt hakkının kullanılabilmesi bakımından, ileri bir adım atılmış olmaktadır " ifadeleri yer almaktadır.

Belirtmek gerekir ki: AY md. 54'den anılan yasaklar kaldırılmasına rağmen 2822 sayılı Kanunda bu yönde bir değişiklik yapılmamış, ancak 6356 sayılı Yasada ise bu yasaklara yer verilmemiştir. Bununla birlikte, gerek 2010 değişikliği sonrası 2822 sayılı Kanun ve gerekse 6356 sayılı Yasanın ilgili hükümlerinin yorumu noktasında Anayasa değişiklikleri önem taşımaktadır. Zira, Anayasa değişikliği öncelikle yasa koyucunun bu konudaki iradesini ortaya koymaktadır, İrade; maddede sayılanların Anayasa metninden çıkarılmasıdır. Ancak bu noktada önemli olan husus; anayasa koyucunun yasakların uluslararası düzenlemelere aykırılığında hareket etmesi, dolayısıyla yasaklamaların Türk Hukuk sisteminde uygulanmaması gerektiğini benimsemesidir.

Anayasadaki yasakların kaldırılması ile bağlantılı olarak değerlendirilmesi gereken bir başka durum konuya ilişkin uluslararası düzenlemeler ve AY md. 90 hükmüdür. Gerek ILO gerekse Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Mahkeme kararları ve yine Avrupa Sosyal Şartı kapsamında grevi de kapsayan toplu eylem hakkı bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda toplu eylem hakkı bir üst kavram olarak benimsenmiş olup, buna grev yanında grev benzeri protesto eylemleri, kurallı çalışma, işi yavaşlatma gibi eylemler de dahil edilmiştir. ILO denetim organları çeşitli tarihlerde verdikleri kararlarda siyasi amaçlı grev, genel grev ve sempati grevlerinin yasaklanmasını Türkiye bakımından eleştirmiş ve sendika üyelerinin menfaatlerini etkileyen konularda eylem yapma imkanının tanınması ve desteklenen grevin yasal olması kaydıyla sempati eylemlerine izin verilmesi gerekliliğini belirtmiştir. ILO'nun denetim organlarına göre: grev hakkı yalnızca Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması ile çözülebilecek endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlı değildir. İşçilerin grev hakkı vasıtasıyla korudukları mesleki ve ekonomik menfaatler sadece daha iyi çalışma koşulları veya mesleki nitelikteki toplu taleplere ilişkin değildir. Ayrıca işçileri doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve işletmenin karşıladığı problemlere yönelik çözümleri de içerir. Hükümetin ekonomik politikasının sosyal ve istihdama ilişkin sonuçlarını protesto eden ulusal grevin yasak olmadığına ilişkin açıklama ve grevin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün ciddi ihlali niteliğindedir (Freedom of Association: Digest of Decisions and principles of the freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth Revised Edition. Geneva 1996.470 vd.) ILO denetim organlarına göre dayanışma grevlerinin tümüyle yasaklanması kötüye kullanmalara sebebiyet verebilecektir. Aynı değerlendirme sempati grevleri için de geçerli olup, bu tür eylemlerin meşruiyeti grevin yasal olması şartına bağlıdır. Aletlerin bırakılması, işi yavaşlatma, oturma, aşırı kurallı çalışma gibi eylemler barışçıl şekilde gerçekleştirildiği sürece korunmalıdır. Bu eylemler ancak barışçıl olma niteliğini kaybettiği takdirde kısıtlanabilir. (B.GHRNIGON/A.ODERO/H.GUIDO. ILO Principles Concerning the Right to Strike, International Labour Review, Vol.137 (1998) No.4. 444 vd).

Grev hakkı bakımından önemli bir diğer düzenleme Avrupa Sosyal Şartı ve denetim organı olan Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin kararlarıdır. Avrupa Sosyal Şartının 6/4.maddesinde "grev hakkı dahil toplu eylem hakkı" düzenlenmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi maddeyi yorumunda: grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesi prosedürü sırasında ve bu prosedürle bağlantılı olarak kullanılamayacağını kabul etmektedir. Komiteye göre: toplu iş sözleşmesi prosedürü dışında, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin bildirildiği dönemde bir grup işçinin bunu önleme veya işten çıkarılanların geri alınması için yaptıkları eylemler toplu eylem hakkı kapsamında yer alır. Belirtmek gerekir ki. Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın 5 ve 6. Maddelerini onaylamamıştır. Bununla birlikte, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Türkiye'ye ilişkin kararlarında Şartın ilgili hükümlerini uygulamıştır.

AİHM Türkiye aleyhinde verdiği kararda Toplu İş Sözleşmesi prosedürü ile bağlantılı olmayan 1 günlük genel grevin Hükümet tarafından yasaklanmasının ve çalışanlara disiplin cezası

uygulanmasının AİHS ve Avrupa Sosyal Şartı ve ILO ile benimsenen kurallara aykırı olduğunu kabul etmiştir. Sonuç olarak, uluslararası normlar uyarınca: işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemleri toplu eylem hakkına dahildir. Bu gibi eylemler salt politik nitelikte olmadıkça yasaklanamaz.

Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda bu yasağın kaldırıldığı dikkate alındığında, temelde bir protesto niteliği taşıyan bu eylemin uluslararası normlar kapsamında toplu eylem hakkı çerçevesinde korunan bir eylem olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilecektir. Uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde protesto eylemleri barışçıl nitelik taşıdığı takdirde ve ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasadışı eylem olarak değerlendirilmemelidir. Anayasanın 90. maddesiyle uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde kabul edilmesinin sonucu, temel hak ve özgürlükler konusunda uluslararası normlar ile iç hukuk kuralları arasında bir çatışma olduğu takdirde uluslararası normların dikkate alınmasını gerektirir.

Somut olayda; davalı işverence, fesih bildiriminde belirtilen eylemlerin davacı tarafından yapıldığı ispat edilemediği gibi, davalı işverence işyerindeki çalışanlar yerine başka işçilerin alınacağı ve otobüsler ile işyerine getirileceği yönündeki duyum üzerine işçilerin girişleri kapattıkları ve davacı tanığı Mustafa Yolcunun beyanlarından kendisinin işyerine getirilen otobüsteki kişilerden olduğunun ayrıntısıyla açıklandığı, olay nedeniyle Emniyet Müdürlüğüne yapılan ihbar üzerine olay yerine gelen Emniyet görevlileri tarafından tutulan tutanakta kapı önlerindeki işçi sayısının 300 kişi civarında olduğu ve kapı girişlerinin büyük konteynırlarla kapatıldığının belirtildiği, saat 09:00 -14:00 arası süren eylemde işyeri sendika temsilcisi olan davacıların davalı tanığı güvenlik şefi Metin Ayhanoglu beyanlarında "bu dört kişi turnike dışındaki giriş bariyerlerine kadar gelip işçilerle konuşma yapıp geri dönüyorlardı, beklemede kalın bu işi başaracağız şeklinde sözler söyleniyordu" şeklindeki beyanından davacının işyeri dışında olup sendika ile işyeri arasındaki irtibatı sağlamakla görevli olduklarının anlaşılmasına ve dava devam ederken 24/02/2013 tarihinde yapılan eylem gerekçe gösterilerek çok sayıda işçiden 22 işçinin iş akdinin feshedilmesi ve sendika işyeri temsilcileri olan davacı ve 3 arkadaşı dışındaki 18 işçinin işverence tekrar işe başlatıldığının tespit edilmesine göre gerçek amacı TİS bağışlamak olan, işçilerin iktisadi ve sosyal çıkarlarını koruma ve düzeltme amacı taşıyan işyerinde yapılan bu eylemin uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı niteliğinde olduğu, Avrupa Sosyal Şartının 6/4 maddesi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve İLO ile benimsenen kurallara göre işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerinin toplu eylem hakkına dahil olduğu, ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasa dışı eylem olarak değerlendirilemeyeceği, Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesinin 6/4 maddeleri de nazara alındığında telifisi imkansız zarar meydana getirmeyecek şekilde toplu eylemde bulunmanın işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği, 6.maddenin Türkiye tarafından onaylanmaması, sosyal şartla bağlı olmama sonucunu doğurmayacağı, AY md.54'deki yasakların kalkması ve AY md.90 hükmü uyarınca uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımının söz konusu olduğu veya demokratik bir hakkın kullanımı niteliğinde sayılmasının uygun olacağı gerekçesiyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ve davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak işe başlatmama tazminatının davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine, her ne kadar davacı vekili tarafından feshin sendikal nedenle yapıldığı iddia edilmiş ise de, feshin 24.02.2013 tarihinde gerçekleşen işçi eylemleri nedeniyle yapıldığı, işyerinde 1400'e yakın sendikal işçinin çalıştığının işverence bildirildiğinin anlaşılmasına göre feshin sendikal nedene dayanmadığı, bu nedenle davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi yönünde hüküm kurulması isabetsiz olmuştur.

4857 sayılı İş Yasasının 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 sürede başvurmasına rağmen davalı işverene işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminatın davacı talebi nazara alınarak davacının 4 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-Alınması gereken 25.20 TL harçtan peşin alınan 24.30 TL harcın tenzili ile bakiye 0.90 TL= 1,00 TL harç giderinin davalıdan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına,

6-Davacının yapmış olduğu 140.35 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7-Karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre 1.500 TL avukatlık ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-Artan gider ve delil avansının istek halinde ilgisine iadesine,

9-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde davaCıya iadesine, 11.06.2014 gününde oybirliğiyle KESİN olarak karar verildi.

**Başkan**

H. PÜRLÜPINAR

**Üye**

A.N.UYGUR YEŞİL

**Üye**

V. DEĞİRMENCİ

**Üye**

M. AKKUŞ

**Üye**

B. AZİZAĞAOĞLU