

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 2004/8546

K. 2004/20828

T. 28.9.2004

- İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI TALEBİ (İşçinin İşyerinde Yapılan İş Bırakma Eylemine Katılmış Olması Nedeniyle İş Akdinin İşverence Haklı Nedenle Feshi)
- KIDEM TAZMİNATI TALEBİ (İşçinin İşyerinde Yapılan İş Bırakma Eylemine Katılmış Olması Nedeniyle İş Akdinin İşverence Haklı Nedenle Feshi)
- İŞYERİNDE GERÇEKLEŞTİRİLEN KANUNSUZ TOPLU İŞ BIRAKMA EYLEMİNE KATILAN İŞÇİ (İş Akdinin Haklı Nedenle Feshi - İhbar ve Kıdem Tazminatı Talebinin Reddi Gereği)
- KANUNSUZ TOPLU İŞ BIRAKMA EYLEMİ NEDENİYLE İŞ AKDİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ (İhbar ve Kıdem Tazminatı Talebinin Reddi Gereği)

1475/m.13,14,17/II-f-g

ÖZET : Davacı işçi, işverence iş sözleşmesinin nedensiz olarak feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, davalı işveren ise davacının diğer bazı çalışanlarla birlikte toplu olarak kanunsuz iş bırakma eylemine katıldığını ve bu nedenle 1475 Sayılı İş Kanununun 17/II-f ve g maddeleri uyarınca davacının İş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece, davacı işçinin eyleme katıldığına dair somut bir delil bulunmadığı gerekçesiyle her iki tazminat isteğinin kabulüne karar verilmiştir. Dosya içerisindeki noter tespit tutanaklarında 24.10.2000 ve sonraki günlerde işyerinde eyleme katılmayarak çalışan işçilerin isimleri tespit edilmiş ve davacı işçinin ismine bu tutanaklarda rastlanmamıştır. Yine, işyerinde işveren yetkilileri ile bazı çalışanlar tarafından tutulan tutanakta eyleme katılan işçilerin isimlerine yer verilmiş ve davacının ismi bu tutanakta yer almıştır. Ayrıca, Bölge Çalışma Müdürlüğü iş müfettişliği tarafından düzenlenen tutanakta da aynı hususlara yer verilmiştir. Böyle olunca davacının işyerinde iki gün süreyle çalışmadığı tutanaklar ile tanık beyanları ve tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bahsi geçen eylem sebebiyle işverence davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü gerekir. Davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanması söz konusu olmadığından mahkemece anılan isteklerin reddine karar verilmelidir.

DAVA : Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28.9.2004 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat Ü. B. ile karşı taraf adına Avukat İ. A. ve (

Asil) R. Y. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünöldü:

KARAR : Davacı işçi, işverence iş sözleşmesinin nedensiz olarak feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, davalı işveren ise davacının diğör bazı çalışanlarla birlikte toplu olarak kanunsuz iş bırakma eylemine katıldığını ve bu nedenle 1475 Sayılı İş Kanununun 17/II-f ve g maddeleri uyarınca davacının İş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece, davacı işçinin eyleme katıldığına dair somut bir delil bulunmadığı gerekçesiyle her iki tazminat isteğinin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içinde bulunan Noter tespit tutanaklarında 24.10.2000 ve sonraki günlerde işyerinde eyleme katılmayarak çalışan işçilerin isimleri tespit edilmiş ve davacı işçinin ismine bu tutanaklarda rastlanmamıştır. Yine, işyerinde işveren yetkilileri ile bazı çalışanlar tarafından tutulan tutanakta eyleme katılan işçilerin isimlerine ver verilmiş ve davacının ismi bu tutanakta yer almıştır. Ayrıca, Bölge Çalışma Müdürlüğü iş müfettişliği tarafından düzenlenen tutanakta da aynı hususlara yer verilmiştir.

Bahsi geçen işçilerle ilgili olarak Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulmuş ve 4 işçi hakkında çalışma hürriyetini tahdit suçundan kamu davası açılmıştır. Hazırlık tahkikatı sonunda aralarında davacının bulunduğu 84 işçi hakkında ise sanık durumunda olan diğör işçilerin eylemi sonucu çalışmadıkları gerekçesiyle takipsizlik kararı verilmiştir. Bu arada, ceza davası sonunda da beraat kararı verilmiştir. Bu durumda davacı işçinin, başka işçilerin baskısı sonucu iki gün süreyle çalışmama eylemini gerçekleştirdiği sonucuna varılması da doğru olmaz.

Böyle olunca davacının işyerinde iki gün süreyle çalışmadığı tutanaklar ile tanık beyanları ve tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bahsi geçen eylem sebebiyle işverence davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü gerekir. Davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanması söz konusu olmadığından