

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/18-21  
6356 S. STK/25

SAKARYA  
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ  
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 021/1611  
Karar No. 022/70  
Tarihi: 11/01/2022

- SENDİKAL NEDENLERLE YAPILAN FESİH
- SENDİKAL FESİH KARİNESİ
- SENDİKAL TAZMİNAT

**ÖZETİ:** Somut olayda; davacının Petrol İş Sendikası'na 21/12/2016 tarihinde üye olduğu, tüm tanık beyanları nazara alındığında davacının sendikal faaliyetlerde öncü konumda olduğu, tanık beyanları uyarınca iş yerinde davacı ve öncü konumda bulunan kişilere sendikal baskı yapıldığı, sendikadan ayrılan kişilerle yeni sözleşme imzalandığının belirtildiği, husumetli olmayan ve halen davalı iş yerinde çalışan davacı tanıklarının beyanları nazara alındığında ilgili sendikanın davalı iş yerinde yetkili sendika konumunda olmasa dahi davacının öncü konumda olması nedeniyle iş akdinin davalı işveren tarafından sendikal eylemleri nedeniyle feshedildiği, davacının iş akdinin feshedildiği tarihte Petrol İş Sendikası'nın iş kolunun tespitine ilişkin açtığı davanın kabul edildiği, kararın fesih tarihinde henüz kesinleşmediği, davalı işveren tarafından yapılan feshin 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu'nun 25.maddesine aykırı bir şekilde yapıldığı, davacı vekilinin bu yöndeki istinaf talebinin kabulü gerekmektedir

**DAVA:** Sendikalar Kanununun 25.maddesinin üçüncü fıkrasına göre; "İşveren sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında... çalışmaya son verme bakımından herhangi bir ayırım yapamaz." Yani işveren, işçinin iş akdini sendika üyesi olması veya olmaması ya da sendika üyeliğinden çekilmesinden dolayı feshedemez. Ayrıca yine işveren, iş akdinin feshinde sendikalı-sendikasız işçi ayırımı yapamaz. Aksi halde işveren, 25.maddenin üçüncü fıkrasına aykırı davrandığı için feshe bağlanan sonuçlar dışında ayrıca sendikal tazminat ödemek zorunda kalacaktır. Bu durumda altı aylık kıdem şartı da aranmayacaktır. Örneğin, işçinin sendika üyesi olmasından hemen sonra veya işçinin işverenin baskısına rağmen sendika üyeliğini sürdürmesi halinde yapılan fesih, sendikal nedenle yapılmış bir fesih olarak nitelendirilecektir. Nitekim Yargıtay, işverenin isteğine rağmen sendikadan istifa etmediği için işten çıkarılan işçinin iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğini kabul ederek, sendikal tazminata hükmetmiştir. Ancak Yargıtay, işçinin salt sendika üyesi olmasını, yapılan feshin sendikal nedenle olduğunu göstermeyeceğini de kabul etmektedir. Yargıtay, gerçek maddi olayların kronolojik sırayla incelenmesi ve diğer işçilerin durumlarına bakılması gibi hususların irdelenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Sendikal fesih karinesi; iş ilişkisinin devamında kronolojik olarak gerçekleşen olaylardan yola çıkarak, işveren tarafından yapılan fesih işleminin gerçek nedeninin işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Sendikal fesih karinesi, iş hukukuna özgü fiili karine olup, işçi ve işverenin iddialarının doğruluğu hakkında kanaat oluşmasına yarayan, çalışma yaşamı, sendikal yaşam, toplu görüşmeler, iş ilişkileri ve iş yargısı tecrübelerine dayanan değer yargılarıdır. Yapılan bu değerlendirmeler feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiasını arttırıyorsa, sendikal fesih karinesinin varlığı kabul edilmeli; işverence feshin aslında başka bir nedenle yapıldığının ispatlanamaması halinde de uyumsuzluk işçi lehine çözümlenmelidir.

İlk derece mahkemesinden verilen karara karşı istinaf yasa yoluna başvurulmuş ve dosya dairemize gönderilmiş olmakla; dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda;

#### **TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:**

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davalı işyerinde işçilerin yaşadıkları sorunları çözmek amacıyla 11/04/2018 tarihinde sendikal örgütlenme başlattıklarını, sonrasında 06/07/2018 tarihinde Petrol İş Sendikasına üye olduklarını, 18/04/2018 tarihinde Çalışma Bakanlığına tespit talebinde bulduklarını ve Çalışma Bakanlığınca 25/04/2018 tarihinde tespit edildiğini, davalı işverenin TİS Yetkisi Tespit Belgesine ulaştığını ve Whatsapp yazışmalarından haberdar olduğunu, öncülük eden Hüseyin Özekinci ve dört arkadaşının iş sözleşmelerinin gerçek dışı fesih gerekçeleri ile sonlandırıldığını, sonrasında

sendikadan istifa etmeyen işçilerin iş sözleşmelerinin feshine devam ettiklerini, davacının 21/05/2018 tarihinden davalı işverenliğin iş sözleşmesini haksız ve geçersiz bir şekilde feshettiği 17/08/2018 tarihine kadar TFT bölümünde paketleme işçisi olarak çalıştığını, fesih bildiriminde "föylerin hatalı doldurulması nedeniyle işlerin verimliliğinin düşmesi" nedeniyle iş akdinin feshedildiğini, gerçekleştirilen fesih sebep bildirilmediği yasaya uygun bir şekilde savunma isteminde bulunmadığı ve yasaya uygun gerçekleştirilmediği için geçersiz olduğunu, feshin gerçek nedeninin davacı ve arkadaşlarının sendikal faaliyette bulunması olduğunu, iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespitine, davacının işe iadesine, çalıştırılmayan süreye ilişkin olarak dört aya kadar çalıştırılmayan süre ücretinin sosyal hakları birlikte ödenmesine, feshin gerçek nedeni sendikal faaliyet olduğundan 6356 sayılı yasanın 25.maddesine göre işçinin başvurusu işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı olmaksızın işe iade tazminatının 1 yıllık ücretinden az olmayacak şekilde belirlenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın yasal süre içerisinde açılmadığını, davacının iş akdinin geçerli nedenle feshedildiğini, davacının hizmet süresi gereği dava açma şartlarının oluşmadığını, davacının işinin paketleme yapmak ve üretim föylerini doldurmak olduğunu, davacının üretim föylerini eksik doldurduğunu, bu durumun işverene aşırı derecede iş yoğunluğu yaşattığını, davacının sendikal nedenle işten çıkarıldığı iddiasının yersiz olduğunu işyerinde 87 işçinin sendikal olduğunu, işyerinde sendikal işçilere herhangi bir baskı uygulanmadığını, davacının iş akdinin İş Kanununun 18.maddesi gereği feshedildiğini bu nedenle sendikal nedenle bir fesih bulunmadığından davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:**

Mahkemece feshin sendikal nedene dayandığı ispatlanamadığından davanın dayanağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddeesine göre davacının 21/05/2018-15/08/2018 tarihleri arasındaki çalışma süresi dikkate alındığında bu maddede aranan altı aylık kıdem şartı gerçekleşmediği gerekçesi ile davanın reddine dair verilen kararın davacı tarafça istinafi üzerine Dairemizin 2019/2824 Esas 2020/1226 Karar sayılı ilamı ile, "01/01/2018 tarihinde yayımı ile yürürlüğe giren 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 12.maddesi ile eklenen 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21/4 maddesine göre; dava konusu boşta geçen süre ücretinin ve işe başlatmama tazminatının davacı işçinin dava tarihindeki ücretinin esas alınarak parasal olarak belirlenmesi gerekir.

Buna göre; Mahkemece tarafların ücretle ilgili beyanları alınarak, ücret bordroları değerlendirilerek parasal sonuçlara ilişkin rapor alınmadan karar verilemesi hatalı olduğundan, bu aşamada sair istinaf nedenleri incelenmeksizin kararın kaldırılması gerekmektedir." gerekçesiyle kararın kaldırılması sonrası yapılan

yargılama sonucunda Mahkemece; "..Taraflar arasında davacının hizmet süresine ilişkin ihtilaf bulunmadığı, SGK kayıtlarının incelenmesinde davacının 21/05/2018-15/08/2018 tarihleri arasında davalı Yömser Ambalaj San. Tic. ve Pazarlama A.Ş çalışanı olarak kayıtlı olduğu, toplam hizmet süresinin 2 ay 25 gün olduğu anlaşılmıştır.

Davalı tarafça dosyaya ibraz olunan davacıya ait özlük dosyasının incelenmesinde; 21/07/2018 tarihli tutanak ile davacının TS152 nolu üründe kolilere 800 adet yerine 600 adet koyduğunun tespit edildiğinin tutanak altına alındığı, davacının tutanağı tebliğ almaktan imtina ettiğinin tutanak altına şerh düşüldüğü, 21/07/2018 tarihinde davacının savunmasının talep edildiği, davacının savunma vermektan imtina ettiğinin savunma talep yazsının altına şerh düşüldüğü, 13/08/2018 tarihli tutanak ile davacının 13/08/2018 tarihinde doldurması gereken üretim folyelerini eksik doldurduğunun tespit edildiğinin tutanak altına alındığı, davacının tutanağı tebliğ almaktan imtina ettiğinin tutanak altına şerh düşüldüğü, 15/08/2018 tarihinde davacının savunmasının talep edildiği, davacının savunma vermektan imtina ettiğinin savunma talep yazsının altına şerh düşüldüğü, 15/08/2018 tarihli fesih bildiriminde davacının iş akdinin; hatalı paketlenme yapmasının üretimde aksamaya ve üretim folyelerine gereken önemi verememesinin verimliliğın düşmesine neden olduğu gerekçesi ile 4857 sayılı yasanın 18.Maddesi gereğince 15/08/2018 tarihinde geçerli nedenle feshedildiğinin bildirildiği görülmüştür.4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2. maddesine ve yerleşik Yargıtay içtihatlarına göre feshin haklı ya da geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olup; işveren, ispat yükümlülüğünü yerine getirirken öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin haklı veya geçerli olduğunu kanıtlamak zorundadır. Davalı işveren, yazılı fesih bildiriminde belirttiği fesih nedenleri ile bağlıdır. Davacı hakkında tutulan 13/08/2018 ve 21/07/2018 tarihli tutanaklara istinaden savunma talep yazılarında tespit edilen ihlalden dolayı davacıya hangi disiplin cezalarının uygulanabileceği hususunda açıklamanın yer almadığı ve davacıya savunmasını vermek üzere makul bir süre verilmediği, tutanaklarla tespit edilen ihlallerin ayrıca belgelendirilmediği, bu ihlallere ilişkin sadece tutanakların bulunduğu, her iki tutanağın farklı eylemlerden dolayı tutulduğu, ilk tespitten dolayı davacının uyarıldığına dair dosyaya delil sunulmadığı, davacının görev tanımı ve ihlal tespiti yapılan eylemlerin görev tanımı içerisinde bulunduğuna dair davalı tarafça dosyaya delil sunulmadığı, tutanak tutulan davranışlardan dolayı iş akışında aksama ve verimlilikte düşme yaşandığı iddia edilmekle bu hususta dosyaya somut bir delil sunulmadığı, şu halde tutanağa konu ihlallerin nitelikleri göz önünde bulundurulduğunda iş akdinin feshedilmesinin ölçüsüz olduğu ve davalı tarafça feshin son çare olma ilkesine uygun davranılmadığı kanaatine varılarak Mahkememizce iş akdinin geçerli nedenle feshedilmediği kabul edilmiştir.

Dava dilekçesinde davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği iddia olunarak sendikal tazminat talebinde bulunulmuştur. Dosyaya ibraz olunan sendika üyelik dökümünün incelenmesinde davacının 25/06/2018 tarihinde Petrol-İş Sendikası'na üyelik başvurusu yaptığı, 06/07/2018 tarihinde üyeliğin onaylandığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 25/04/2018 tarihli kararı ile 145 işçinin bulunduğu davalı iş yerinde 87 üyeye sahip Petrol-İş Sendikasının yasanın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından dosyamıza gönderilen davalı iş yerinde çalışan sendika üyesi işçilere ilişkin rapor dökümünün incelenmesinde; Petrol İş Sendikasına üye işçi sayısının 01/01/2018 tarihi itibarıyla 2, 01/02/2018 tarihi itibarıyla 2, 01/03/2018 tarihi itibarıyla 1, 01/04/2018 tarihi itibarıyla 2, 01/05/2018 tarihi itibarıyla 89, 01/06/2018 tarihi itibarıyla 90, 01/07/2018 tarihi itibarıyla 77, 01/08/2018 tarihi itibarıyla 68, 01/09/2018 tarihi itibarıyla 15, 01/10/2018 tarihi itibarıyla 1 olduğu, 01/09/2018 tarihi itibarıyla Öz Petrol İş Sendikası üye işçi sayısının 100, 01/10/2018 tarihi itibarıyla Öz Petrol İş sendikası üye işçi sayısının 112 olduğu, Petrol İş Sendikası'na yazılan müzekkereye verilen 14/02/2019 tarihli yazı cevabında 22/04/2018 tarihi itibarıyla davalı iş yerinde 88 üyelerinin bulunduğu, 22/08/2018 tarihinde bu sayının 36 olduğu, 11/02/2019 tarihi itibarıyla bu sayının 1 olduğu, toplam 89 üye işçinin üyeliklerinden istifa ettikleri, hali hazırda davalı iş yerinde yetkili bulunmadıklarının bildirildiği, dosyada dinlenen davacı tanığı Ş. K'nin ifadesinde; "Ben Petrol İş Sendikası'nın Gebze Şube yöneticisiyim. İşçilerin talebi üzerine 2018 yılı başında işyerinde örgütlenme faaliyeti başlattık, 17 nisan da gerekli çoğunluğa ulaşınca bakanlıktan yetki talebinde bulunduk ve yetkimiz tespit edildi, 03 mayıs tarihinde şirket yetki itiraz etti. Ardından 04 mayıs günü bu faaliyette öncü konumda olan Hüseyin ÖZEKİNCİ işten çıkartıldı, ertesi gün de aynı konumdaki E. I. işten çıkartıldı. Biz 04 mayıs günü fesih haberini alınca işyerinin önüne gittik, işçilerle birlikte işverenden görüşme talebinde bulunduk. İşveren bizim talebimizi kabul etmedi, sendika görevlileri ile görüşmeyeceğini söyledi ancak işçilerle görüşeceğini ve bunun için üç temsilci seçilmesini istedi, üç işçi görüşmek üzere işyeri sahibi ve oğlunun yanına gitti, işveren bu işçilere sendikayı kesinlikle kabul etmeyeceğini, %30 zam verebileceğini ancak sendikayı kabul etmeyeceğini onlarla görüşmeyeceğini ancak işçilerle görüşebileceğini, zammı da sendikan ayrılma şartıyla verebileceğini söylemiş , bunu görüşme sonunda bana işçiler iletti. Ardından işyerinde şef, amir ve müdürler işçilere baskı yapmaya başladı, gerek toplu , gerek se tek tek, Petrol İş Sendikası'ndan ayrılın istiyorsanız ben size sendika getiririm gibi sözlerle işçilere baskı uyguladılar ayrıca sendikadan istifa etmeyen işçileri işten çıkartmakla tehdit ettiler, bununla da yetinmeyip işçilerden bu baskılarla e devlet şifrelerini alıp bilgisayardan istifalarını kontrol ettiler, ben bunları işçilerden duydum. Bu şekilde 10 civarında sendika üyesi işçinin sözleşmesi

feshedildi, diğer işçilerin de istifa etmesi sağlandı. Son olarak sendikamız üyesi iki işçimizin kaldığını hatırlıyorum. Hüseyin ve Erdal 'ın dışında şu anda davacının ismini hatırlıyorum diğer sözleşmesi feshedilen işçilerin isimlerini hatırlamıyorum. Yetki tespitine itiraz davası da Kocaeli 'nde halen devam etmektedir" şeklinde beyanda bulunduğu, davalı tanığı M. A.'ın ifadesinde; ben davalı şirkette mali idari işler sorumlusuyum. 20/07/1994 yılından beri çalışmaktayım. Davacı imalatta paketleme bölümündeydi. Davacı görevi kapsamındaki paketlemeleri yanlış yapması, paketlerdeki fişleri yazmaması, kolilemeleri hatalı yapması ve bunları birkaç kere tekrarlaması nedeniyle işten çıkarıldı. Bildiğim kadarıyla savunma vermekten imtina etti. Davacının sendika ile bir bağı olup olmadığını bilemiyorum. İşyerinde sendikaya kayıtlı işçiler vardı ancak bununla ilgili bir gerginlik ya da sorun yoktu. Bildiğim kadarıyla sendika nedeniyle işten çıkarılan işçi olmadı. Hüseyin Özekinci, Ö. Ö., M. G, İ. I ve E. Ş'in neden işten çıkarıldığını bilmiyorum. Ancak bazı çalışanları deneme süresi içerisinde persormansa bağlı olarak işten çıkardık. Sistemimize göre ilk iki ay işçilere deneme süresi verilir. Sonraki 4-6 ayda da uyumuna bakılır. Buna göre işler çıkarmalar olur. İşe giriş sirkilasyonu çok fazladır. Petrol iş sendikasının yetki belgesi geldiğinde bunu yönetime ilettim. Kimse sendikadan istifaya zorlanmadı" şeklinde beyanda bulunduğu, dava dışı Petrol İş Sendikası'nın davalı iş yerinde yetkili olduğuna dair 25/04/2018 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün yetki tespiti kararı verdiği, davalı iş yerinin yetki tespiti kararına itiraz ettiği, davacının üyelik tarihi itibarıyla iş yerinde 77 üye işçinin çalıştığı, bu dönemden itibaren üye işçi sayısında düşüşler yaşanarak kısa bir süre içerisinde 01/09/2018 tarihi itibarıyla 15, 01/10/2018 tarihi itibarıyla 1 üye işçi kaldığı, dosyamızda dinlenen tanık beyanları ve iş akdi sonlandırılan diğer işçiler tarafından açılan davalarda dinlenen tanık beyanlarında iş veren tarafından iş yerinde Öz Petrol İş Sendikası'nın yetkili olmasının istenildiği ve bu doğrultuda çalışmalar yürütüldüğü, işçilere bu anlamda baskı uygulandığının ifade edildiği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından dosyamız arasına gönderilen sendika üyesi işçi raporlarının yer aldığı kayıtların incelenmesinde: Petrol-İş Sendikası üye işçi sayısı 01/09/2018 tarihi itibarıyla 15, 01/10/2018 tarihi itibarıyla 1 iken Öz Petrol İş Sendikası üye işçi sayısının 01/09/2018 tarihi itibarıyla 100, 01/10/2018 tarihi itibarıyla 112 olduğu, bu kayıtlardan anlaşıldığı üzere Petrol-İş Sendikası üyeliğinden çekilen işçilerin Öz Petrol İş Sendikası'na üye oldukları, bu durumun davacının iddialarını ve tanık beyanlarını destekler nitelikte olduğu, davacı hakkında tutulan tutanak tarihlerinin sendika üyeliğinden hemen sonra ve ard arda olduğu görülmekle Mahkememizce davacının iş akdinin Sendikal nedenle feshedildiği kanaatine varılmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede,

davalı işyerinin 30'dan fazla işçi çalıştırdığı, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününe sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, davanın yasal süresi içerisinde açıldığı, davacının kıdeminin 6 aydan kısa olduğu ancak 6356 sayılı yasanın 25/5. Fıkrası gereğince 4857 sayılı yasanın 18. Maddesinde yer alan 6 aylık kıdem şartının aranmayacağı, Mahkememizce yukarıda izah edilen nedenlerle davacının iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği kanaatine varılmakla işe iade dava ön koşullarının mevcut olduğu kanaatine varılarak iş akdi feshedilen davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Taraflar arasında davacının almakta olduğu ücret hususunda ihtilaf bulunamamakla davalı tarafça dosyaya ibraz olunan davacıya ait bordroların incelenmesinde davacının 15.08.2018fesih tarihi itibariyle aylık ücretinin net 1.452,00 TL (2.031,02 TL brüt) olduğu, iş yerinde TİS uygulandığı veya ücret artışı yapıldığına dair iddiada bulunulmadığı, bu doğrultuda belge sunulmadığı görülmekle Mahkememizce dava tarihi itibariyle (24.09.2018) davacının aylık net 1.452,00 TL (2.031,02 TL brüt) ücret aldığı kabul edilmiş, davacı tarafın 15.04.2019 tarihli beyanlarında yol ve yemeğin işverence karşılandığı, ücrete ek olarak yılda 4 kez ücretin yarısı kadar ikramiye verildiği, her bayram öncesi 165 TL net bayram harçlığı ödendiği iddia olunmuş, bordroların incelenmesinde Haziran ayı bordrosunda 322,67TL ikramiye, 165,00TL bayram harçlığı, Ağustos ayı bordrosunda 121,00TL ikramiye tahakkuku yapıldığı, Ağustos ayında 15 günlük süre için 121,00 ₺ ikramiye tahakkukundan , tam ay için ikramiyenin242,00 ₺ olacağı; Haziran ayında tahakkuk eden 322,67TL' nin önceki ay 10 günlük(242,00TL/30 gün= 8,07TL günlük ,10 günlük 80,7TL) ikramiye dahil ödendiği kabul edilmiştir. Dinlenen davalı tanıkları Ahmet Özsoy ve Samet Okur'un beyanlarından iş yerinde servis sosyal hakkının bulunduğunu ifade ettikleri, davacı tarafından emsal olarak davaya ibraz olunan Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi9.HukukDairesi'nin 2019/4552 E-2020/1745 K. sayılı kararında davalı iş yerinde5/2018 de iş akdi feshedilen çalışanın işe iade kapsamında yapılan hesaplamasında üç ayda bir yarım maaş olmak üzere yılda 2 maaş tutarında ikramiye verildiği, iş yerinde yol ve yemek yardımının bulunduğu, Kasım ayında da kararda miktarı ifade edilmeyen yakacak yardımı olduğunun tespit edildiği görülmüştür. Emsal karardaki tespitler ve bordroların imzasız olması birlikte değerlendirilerek; davacının ücrete ek olarak yılda 2 maaş tutarında ikramiye, net 165 TLbayram ikramiyesi aldığı, iş yerinde çalışmanın 26 gün olduğu, yol ve yemek hakkının sağlandığı tespitleri doğrultusunda yol ve yemek ücreti GTO ve UKOME verileri dikkate alınarak hesaplama içeren bilirkişi raporu hükme esas alınarak davacının süresi içerisinde işe iade başvurusu yapması halinde ödenmesi gereken dört aylık ücreti ve sosyal hakları toplamının brüt 10.907,04 ve bordrolarda tahakkuk edilen asgari geçim indirimine

göre belirlenen dört aylık asgari geçim indirimi toplamının net 608,85TL olarak tespitine, iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği kabul edilmekle davacıyı işe başlatıp başlatmama şartına bağlı olmaksızın ödenmesi gereken tazminatın 1 yıllık brüt ücret tutarında 24.372,24TL olarak tespitine karar vermek gerekmiş aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur." gerekçesi ile; "1-Davanın KABÜLÜ ile iş akdinin feshinin geçersizliğine ve davacının İŞE İADESİNE,

2-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücreti ve sosyal hakları karşılığı brüt 10.907,04TL' nin ve 4 aylık asgari geçim indirimi toplamı olan net 608,85 TL nindavacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

3-Davalının işçiyi kararın kesinleşmesinden itibaren en geç bir ay içerisinde işe başlatıp başlatmama şartına bağlı olmaksızın ödenmesi gereken tazminatın 1 yıllık brüt ücreti24.372,24 TLolarak belirlenmesine,

4-Davacının işe başlatılması halinde ödenen ihbar ve kıdem tazminatının boşta geçen günler alacağından mahsubuna, " karar verilmiştir.

### **İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ**

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; istinaf kararının parasal sonuçlara ilişkin rapor alınmasına ilişkin eksikliğe ilişkin olduğunu ve esas hakkında inceleme yapılmadığını, buna rağmen mahkemece önceki ret kararının aksine davanın kabul edildiğini, feshin sendikal nedenle yapılmadığını, yetki tespitinden sonra davacının sendikaya üye olduğunu, iş verenin bu tarihten sonra bu nedenle işçi çıkarmasında bir menfaati de olamayacağını, iş verenin kimlerin sendikalı olduğunu bilemeyeceğini, feshin cevap dilekçesinde belirtildiği üzere davacının görevini eksik yapması nedeniyle sözlü olarak uyarılıp hakkında tutanak tutulduğunu, davacının sebep olduğu aksaklıkların müvekkilince giderilmeye çalışıldığını ve bu esnada üretimin durduğunu belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

### **GEREKÇE:**

6100 sayılı HMK'nın 355/1 maddesi uyarınca başvuranın sıfatına göre istinaf sebepleri ve kamu düzenine aykırılık halleriyle sınırlı olarak yapılan incelemede;

Uyuşmazlık, feshin geçerli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Dava tarihi, 7036 sayılı Yasanın yürürlük tarihi olan 01/01/2018 den sonradır. Davacı fesih bildirimini tebliğinden itibaren 1 aylık yasal süre içerisinde arabulucuya müracaat etmiş, arabuluculuk son tutanağı tarafların anlaşamadığı yönünde imzalanmış olup, son tutanağın imzalanmasından sonra 2 haftalık süre içerisinde dava açılmıştır. Yine anılan Yasa hükmü gereği işe iadenin yasal-mali sonuçları mahkemece miktar olarak belirlenmiştir. Davanın hukuki niteliği itibarıyla genel ve özel dava şartları gerçekleşmiştir (6100 Sayılı HMK, m.114; 4857 Sayılı İş Kanunu, m.18, m.19, m.20; 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, m.3/1-2).



Davalı işveren, fesih bildiriminde belirtilen nedenlerle bağlıdır. Feshinhaklı veya geçerli bir sebebe dayandığını ileri süren işveren, ispat yükümlülüğü altındadır. Ancak işçi feshin işverenin açıklamadığı başka bir gerekçeye bağlı olarak gerçekleştiğini veya işverenin fesihte keyfi davrandığını iddia ederse, genel ispat kuralı gereği, bu kez işçi bu durumu ispatlamalıdır. Davacı işçinin iş sözleşmesinin sendika üyeliği ve iş yerindeki sendikal örgütlenmeye dayalı olarak feshedildiği iddialarına karşın, davalı şirketin bu iddiaların asılsız olduğu beyanları bulunmaktadır. Davacı bu yönde dava kapsamında tanık dinletmiş olup, tanık "sendikal sebeplerle çalışanların iş akitlerini sonlandırdığının gerçek olduğunu" beyan etmiştir. Davalı tanığı beyanında, sendikal çalışanların olduğunu, ancak bunlara baskı yapılmadığını belirtmiştir.

Sendikalar Kanununun 25.maddesinin üçüncü fıkrasına göre; "İşveren sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında... çalışmaya son verme bakımından herhangi bir ayırım yapamaz." Yani işveren, işçinin iş akdini sendika üyesi olması veya olmaması ya da sendika üyeliğinden çekilmesinden dolayı feshedemez. Ayrıca yine işveren, iş akdinin feshinde sendikal-sendikasız işçi ayrımı yapamaz. Aksi halde işveren, 25.maddenin üçüncü fıkrasına aykırı davrandığı için feshine bağlanan sonuçlar dışında ayrıca sendikal tazminat ödemek zorunda kalacaktır. Bu durumda altı aylık kıdem şartı da aranmayacaktır. Örneğin, işçinin sendika üyesi olmasından hemen sonra veya işçinin işverenin baskısına rağmen sendika üyeliğini sürdürmesi halinde yapılan fesih, sendikal nedenle yapılmış bir fesih olarak nitelendirilecektir. Nitekim Yargıtay, işverenin isteğine rağmen sendikadan istifa etmediği için işten çıkarılan işçinin iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğini kabul ederek, sendikal tazminata hükmetmiştir. Ancak Yargıtay, işçinin salt sendika üyesi olmasını, yapılan feshin sendikal nedenle olduğunu göstermeyeceğini de kabul etmektedir. Yargıtay, gerçek maddi olayların kronolojik sırayla incelenmesi ve diğer işçilerin durumlarına bakılması gibi hususların irdelenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Sendikal fesih karinesi; iş ilişkisinin devamında kronolojik olarak gerçekleşen olaylardan yola çıkarak, işveren tarafından yapılan fesih işleminin gerçek nedeninin işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Sendikal fesih karinesi, iş hukukuna özgü fiili karine olup, işçi ve işverenin iddialarının doğruluğu hakkında kanaat oluşmasına yarayan, çalışma yaşamı, sendikal yaşam, toplu görüşmeler, iş ilişkileri ve iş yargısı tecrübelerine dayanan değer yargılarıdır. Yapılan bu değerlendirmeler feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiasını arttırıyorsa, sendikal fesih karinesinin varlığı kabul edilmeli; işverence feshin aslında başka bir nedenle yapıldığının ispatlanamaması halinde de uyuşmazlık işçi lehine çözümlenmelidir.

Yargıtay içtihatlarında, fesih işleminin yapıldığı tarihe yakın tarihlerde, işyerinde çalışan işçilerin sayısı, sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde

üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, çekilenlerin işyerinde çalıştırılmaya devam edilip edilmediği, işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı hususlarının araştırması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, Yargıtay tüm bu olayların açık, kesin ve hiçbir kuşkuya yer vermeyecek şekilde tespit edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yine Yargıtay'a göre, tanık ifadeleri tek başına karara esas alınmamalı, çelişkili tanık ifadeleri üzerinden hüküm kurulmamalıdır. Yani, Yargıtay sendikal nedenle fesih iddiasının salt tanık beyanlarıyla ispatlanamayacağını ortaya koymaktadır.

Bu açıklamalar ışığında somut olay irdelendiğinde, davacı tanık beyanının yanında, başka işçilerin açtıkları davalardan Gebze 1. İş Mahkemesinin 2018/200 Esas sayılı dosyada dinlenen tanık beyanlarının Petrol İş Sendikasının iş yerinde örgütlenmesi üzerine, davalı işverenin belirtilen sendikanın iş yerinde örgütlenmesine karşı tavır aldığı anlaşılmaktadır. Ayrıca davacının sendikaya 03/05/2018 tarihinde üye olduğu, feshin 05/05/2018 tarihinden gerçekleştiği, performans düşüklüğü iddiasına dayalı fesihte işçiye yazılı fesih bildiriminin tebliğ edilmediği, fesih yazısı altına işçinin imzadan imtina ettiğinin yazıldığı, ancak bu durumun yargılamada yöntemince ispat edilemediği, bu yönüyle davanın süresinde açıldığı ve feshin şekil noksanlığı nedeniyle geçerli olmadığı gibi, yakın tarihlerde öncülük eden işçilerin iş akitlerinin sonlandırıldığı, Petrol İş Sendikasının iş yerinde yetki tespiti talebinde bulunduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 25/04/2018 gün, ..E33102 sayılı yetki tespitine ilişkin kararın alındığı, davalı işverenlikçe 03/05/2018 tarihinde yetki tespitinin iptaline dair dava açıldığı, Kocaeli 6. İş Mahkemesinin 2019/147 Esas 768 Karar sayılı kararı ile davanın reddine karar verildiği, Dairemizin 2019/3783 Esas 2020/233 Karar sayılı ilamı ile davacı işverenin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiği, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2020/2343 Esas 13109 Karar sayılı ilamı ile onama kararı verildiği, iş bu dosya içindeki ÇSGB yazı cevaplarına göre iş yerinde sendikal işçilerin iş akitlerinin feshedilerek, sendikal örgütlenmenin engellenmek istendiğinin görüldüğü, gerçekleşen tüm olayların aynı veya çok yakın tarihlerde meydana geldiği anlaşılmakla işverenin sendikal örgütlenmenin engellenmesi doğrultusunda bu feshi yaptığı anlaşılmakla, mahkemece davanın kabulü ile 1 yıllık ücret tutarında sendikal tazminata hükmedilmesi isabetli bulunmuştur. (Benzer şekilde Dairemiz 2019/3340 Esas, 2020/1227 Karar sayılı ilamı)

Bu halde davalı vekili tarafından ileri sürülen tüm istinaf başvuru sebep ve gerekçeleri yerinde olmayıp, incelenen kararın; dava dosyası kapsamında mevcut maddi delillere uygun, yasal ve hukuksal gerekçelere dayandığı, delillerin takdirinde herhangi bir isabetsizlik ve kamu düzenine aykırı bir halin varlığının tespit

edilemediği dikkate alınmak sureti ile yapılan istinaf başvurusunun HMK'nin 353/1-b maddesinin (1) numaralı alt bendi uyarınca esastan reddine karar verilmesi gerekmektedir.

**HÜKÜM:** Gerekçesi açıklandığı üzere,

1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nin 353/1-b.1 maddesi uyarınca ESASTAN REDDİNE,

2-Alınması gereken 80,70TL istinaf karar harcından, peşin yatırılan 59,30 TL'nin mahsubu ile, bakiye 21,40TL harcın davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

3-Davalı tarafından yapılan istinaf yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına, artan gider avansının ilk derece mahkemesi tarafından kendisine iadesine,

4-İstinaf aşamasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti hususunda karar verilmesine yer olmadığına,

5-Kararın tebliğine, harç tahsiline/iadesine ve gider avansı iadesine ilişkin işlemlerin yerel mahkeme tarafından yerine getirilmesine,

Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddeleri uyarınca mahiyeti itibarıyla KESİN olmak üzere ve oy birliği ile karar verildi.11/01/2022