

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

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
12. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2234
Karar No. 2025/789
Tarihi: 16/04/2025

- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH
- İŞÇİNİN SAVUNMASININ ALINMAMIŞ OLMASININ FESHİ GEÇERSİZ KILACAĞI
- SENDİKAL FESİH KARİNESİ
- KAPSAM DIŞI PERSONELİN SENDİKA ÜYESİ OLMASINI ENGELLEYECEK YASAL BİR DÜZENLEMENİN BULUNMADIĞI
- SENDİKAL TAZMİNAT

ÖZETİ: Davacının iş akdinin davacının işçinin davranışları nedeniyle İş Kanunu 17. maddesi gereğince feshedildiği görülmektedir. Ancak geçerli nedene dayalı olarak yapılan fesihten önce davacının savunmasının alınması gerektiği, davranışsal feshe ve dolayısıyla geçerli nedene dayanan işverenin, davacıdan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi gereğince davacının savunmasını almadan iş sözleşmesine son verdiği tespit edildiğinden bu durum karşısında geçerli fesih için aranılan savunma alma koşulunun dosya kapsamında ispat edilemediği ve şeklen geçersiz bir feshin söz konusu olduğu anlaşılmış olup ilk derece mahkemesince işe iade kararı verilmesi yerindedir.

Sendikal fesih karinesi; hakim tarafından açık ve kesin olan, 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 hakim kanat oluşturmasına 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

Tanık beyanlarına göre davacının sendika konularında bilgili ve aktif bir çalışan olduğu, diğer çalışanları sendikaya üye olma konularında teşvik ettiği, sevkat ve kantar bölümünde çalışan yaklaşık 15 çalışanın davacının teşvikiyle sendikaya üye olduğu, ancak işverenden gelen baskı sonrasında çalışanların 14 tanesinin sendikadan 1 aylık süre zarfında istifa ettikleri, davalı işverenin davacıya sendikadan istifa etmesi yönünde baskı uyguladığı ancak davacının bu istifa teklifini reddetmesi üzerine davacının iş akdinin fesih edildiği anlaşılmalı, beyaz yaka çalışanların kapsam dışında olsa da sendikaya üye olma konusunda 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17. Maddesinde, sendikaya üye olma hakkına sahip işçiler gösterilmiş olup kapsam dışı personelin sendikaya üye olmasını engelleyici yasal bir mevzuat hükmü bulunmamaktadır. Bu nedenlerle davacının iş akdinin sendikal nedenlerle fesih edildiği anlaşılmalı davacı lehine hükmedilen sendikal tazminatın yerinde olduğu anlaşılmalı davalı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf nedenlerinin reddine karar verilmiştir.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMASININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı işyerinde 26/09/2008-14/08/2023 tarihleri arasında "sevkiyat işçisi" olarak çalışmış olup en son brüt ücretinin 21.679,00 TL olduğunu ücrete ek olarak yılda 4 ikramiye, yakacak, izin, çocuk, bayram, yemek, servis vs sosyal hakların mevcut olduğunu beyan etmiştir. Ancak dava tarihi olan Eylül 2023 itibarıyla ücretinin tespitinin

gerektiğini beyan etmiştir. Davacının iş akdinin feshinden hemen önce 04/08/2023 tarihinde sendikaya üye olduğunu sendikaya üyeliğinin 15/08/2023 tarihinde onaylandığını , davalı işverenlikçe davacının iş akdinin aynı birimdeki arkadaşı Tamer IR ile beraber mesai bitimine 5-10 dakika kala insan kaynakları birimine çağrılarak bundan sonra sizinle çalışmıyoruz denilerek önüne konulan evraklar imzalatılarak feshedildiğini davacıya tebliğ edilen fesih bildiriminde özetle, davacının işveren aleyhine kışkırtıcı, işvereni küçük düşürücü sözler sarf etmesi ve iş huzurunu bozucu davranışlar gerekçe gösterildiğini ,feshin asıl sebebinin davacının sendika üyesi olduğunu zira davacı ile sevkiyat biriminde çalışan 15 sevkiyat işçisinin Tis'ten yaralanmak için işyerinde örgütlü olan BİRLEŞİK İŞ METAL SENDİKASINA üye olduklarını , bu hususu işverene sözlü olarak bildirdiklerini beyanla feshin geçersizliğini tespit , davacının işe iadesini ve sendikal tazminat talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin feshinin işyerinde iş akışını olumsuz şekilde etkileyen davranışları nedeniyle ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek geçerli nedenle feshedildiğini , fesih bildiriminde “Şirket içerisinde diğer çalışanları işveren aleyhine kışkırtıcı, işvereni küçük düşürücü sözler sarf etmeniz, iş barışı ve iş huzurunu bozucu davranışlarda bulunmanız nedeni ile İş Kanunu'nun 17. ve 18.maddesine istinaden kıdem ve ihbar tazminatınız ödenerek iş akdiniz 14.08.2023 tarihi itibarıyla feshedilmiştir.” Yazdığını, dava dilekçesinde davacının “sevkiyat işçisi” olduğunun açıklandığını fakat, Toplu Sözleşmesinde kapsam dışı personel olduğunun açıklanmadığını, davalı işyerinde Birleşik Metal İş Sendikası arasında imzalanmış olan grup toplu iş sözleşmesi uygulandığını bu sözleşmeye göre “müdürler, müdür yardımcıları, şefler, şef yardımcıları mühendisler, büro personeli, müdür yardımcıları durumundaki amirler, ustabaşılar (formenler) ve teknik ressamlar sözleşmenin kapsamı dışındadır”. düzenlemesinin olduğunu , aynı sözleşmenin 7.maddesine göre de “Bu sözleşmeden; işyerinde çalışan ve taraf sendika üyesi kapsam içi işçiler yararlanırlar (TİS m.7/a). düzenlemesinin olduğunu beyanla davacının uzman vasfı ve yürüttüğü görev itibarıyla Toplu İş Sözleşmesinden yararlanamayacak kapsam dışı personel kadrosunda yer aldığını beyan etmiştir. Dolayısıyla davacının iş akdinin sendikaya üye olduğu için değil, işyerinde haksız fiil niteliğindeki toplu eyleminin iş akışı üzerine doğuracağı olumsuzluklar ve kapsam dışı personel arasında yaratacağı kaos nazara alınarak, geçerli nedenle hak ettiği tazminatların ödenerek feshedildiğini beyanla açılan davanın reddini dilemiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama sonunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

İSTİNAF BAŞVURUSU:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin işyerinde iş akışını olumsuz etkileyen davranışları nedeniyle ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek

geçerli nedenle feshedildiğini, ilk derece mahkemesinin davanın kabulüne dair kararının gerekçesinde, tanıkların bazı beyanlarına yer verdiğini ve davacının kapsam dışı çalışan olarak kabul edilemeyeceği kanaatine varıldığını açıkladığını, böyle bir kabulün işyerindeki maddi olgulara ve hukuka uygun olmadığını, olayda toplu sözleşme davacının unvan ve vasıflarını tanımladığını, bu unvan ve vasıflara uygun personelinin de işveren kapsam dışı kadroda çalıştığını, davacı ile dava dilekçesinde isimleri yazılı şahısların ücretlerini yetersiz bularak “maaş iyileştirme” talebinde bulduklarını, davacı ve arkadaşlarının toplu olarak ilettiği talepleri yasanın temel hükümlerine aykırı olduğunu, ilk önce kapsam dışı personelin temel ücretlerinin ve ücret artışlarının belirlenmesinin ferdi iş hukukunda yer alan iş akdinin konusu olduğunu, ikinci olarak dilekçedeki imza sahiplerinin hukuki bir topluluk değil fiili bir topluluk olduğunu ve maaşlarına seyvanen 2.000,00 TL ve yıllık zamanlarının da enflasyon oranında artırılması şeklide ücretlerini bir tür tarifeye bağlamak gibi toplu bir hak istemediklerini, üçüncü olarak İşverene ait işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde kapsam dışı personel sayısı yaklaşık 300 kişi civarında olduğunu, on kişinin yasaya aykırı şekilde fiili durum yaratarak ücret talebinde bulunması eyleminin tüm kapsam dışı personele yayılma eğilimi taşıyacak nitelikte görüldüğünden iş akdinin feshinde “iş barışı ve iş huzurunu bozucu davranış” sayıldığını ve tazminatlarının da ödenerek davacının iş akdinin feshedildiğini, iş akdi feshinin sendikal üyelikle ilgili hiçbir bağlantısı olmadığını, mahkemenin toplu sözleşmeye göre kapsam dışı kalan davacıyı önce, kapsam içi sayarak sonra da iş akdinin feshini sendikal faaliyete bağlayarak davayı kabul etmesinin hukuka uygun olmadığını, hesap raporuna haklı itirazlarının kabul edilmediğini, toplu pazarlık dönemi sonunda kapsam içi personelin alacağı zamlara ait tutanak tanzim edildiğini, bilirkişi ek raporunda kök rapor sonrası düzenlenen zam anlaşma tutanağına göre belirlenen zam oranını davacı ücretine ekleyerek hesap raporu düzenlediğini, toplu sözleşmenin kapsam dışında bıraktığı ve mali hükümlerini uygulamadığı davacıyı bilirkişinin yapılacak bir toplu sözleşmenin zam anlaşma tutanağından yararlandıracak şekilde hesap yapmasının mantık ve hukuk kurallarına aykırı olduğunu, kapsam dışı olan davacının olası haklarının hesabının dava tarihinden önceki ücret bordrosu esas alınarak belirlenmesi gerektiğini, rapora yaptıkları itirazın da mahkemece nazara alınmadığını, hesap raporunda temel alınan ücret ve tüm hesaplamaların hukuka aykırı olduğunu belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE:

İşbu dava İşe İade istemine ilişkindir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede, hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinin 30'dan fazla işçi çalıştırdığı,

taraf lar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütünü nü sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütünü nü sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, iş akdinin fesih tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya müracaat edildiği ve arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden sonra 2 haftalık süre içerisinde işbu davanın açıldığı, bu durum karşısında işe iade davasının ön koşulları yönünden bir eksikliğin bulunmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır. Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

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.

Yetersizlikten kaynaklanan nedenler; işçinin ortalama benzer işi görenlere göre daha az verimli çalışması, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olması gibi işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinin ikinci fıkrasına göre belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya yetersizliği ile ilgili bir nedenle feshedilmeden önce hakkındaki iddialara karşı işçiye savunma fırsatı verilmelidir.

4857 Sayılı Kanunu'nun 19. maddesine göre, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlere bağlı olarak feshedilemez. Bu hükümle, işçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörölmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir.

Dosya içerisinde bulunan fesih bildiriminde " şirket içerisinde diğer çalışanları işveren aleyhine kışkırtıcı, işvereni küçük düşürücü sözler sarf etmeniz, iş barışı ve iş huzurunu bozucu davranışlarda bulunmanız nedeni ile İş Kanunu'nun 17. ve 18. Maddelerine istinaden kıdem ve ihbar tazminatız ödenerek iş akdiniz 14.08.2023 tarihi itibarıyla feshedilmiştir. " şeklinde davacının iş sözleşmesine son verildiği görölmüştür.

Bu bilgiler çerçevesinde somut olay değerlendirildiğinde; davacının iş akdinin davacının işçinin davranışları nedeniyle İş Kanunu 17. maddesi gereğince feshedildiği görülmektedir. Ancak geçerli nedene dayalı olarak yapılan fesihden önce davacının savunmasının alınması gerektiği, davranışsal feshe ve dolayısıyla geçerli nedene dayanan işverenin, davacıdan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi gereğince davacının savunmasını almadan iş sözleşmesine son verdiği tespit edildiğinden bu durum karşısında geçerli fesih için aranılan savunma alma koşulunun dosya kapsamında ispat edilemediği ve şeklen geçersiz bir feshin söz konusu olduğu anlaşılmış olup ilk derece mahkemesince işe iade kararı verilmesi yerindedir.

Sendikal tazminat, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrada hükme bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

İşverenin, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca iş sözleşmesini sendikal nedenlerle feshetmesi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

Sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan 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 sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gereklidir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 07.10.2009 tarih, 2009/9-372 Esas, 2009/416 Karar sayılı kararı "Maddî bir olay niteliği taşımayan niyetin ve sâikin, sendikal nedenlerden kaynaklandığını ispat güçlüğü ortadadır. İşverenin dış dünyaya yansıttığı görünüşteki iradesi (geçerli veya haklı nedene dayanarak yaptığı fesih işlemi) ile gerçek iradesi arasındaki perdeyi kaldırmanın ve gerçek iradesine

(saikine) ulaşarak buna hukukî sonuçlar bağlamanın tek yolu fiilî karinelere. Sendikal nedenle fesih karinesi; işçi ve işveren tarafın işverenin görünüşteki fesih iradesinin arkasına geçerek, gerçek fesih iradesi ve amacını sorgulayacak nitelikte açık ve kesin olan, iş ilişkisinin devamı sürecinde kronolojik olarak gerçekleşen olaylardan hareketle işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetinin işvereni fesih işlemine yönelttiği şeklinde hâkimin çıkardığı sonuçlardır. Sendikal nedenle fesih karinesi, İş Hukukuna özgü bir fiilî karine olup işçi ve işveren tarafının iddialarının doğruluğu hakkında hâkimin kanaat oluşturmaya yarayan, çalışma yaşamı, sendikal yaşam, toplu görüşmeler, iş ilişkileri ve iş yargısı tecrübelerine dayanan değer yargılarıdır. Bu sonuçlar ve değer yargıları, feshin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle yapıldığı iddiasını artırıyorsa, sendikal nedenle fesih karinesinin varlığı kabul edilmeli, işverenin feshin başka bir nedene dayandığını ispatlayamaması hâlinde, uyuşmazlık işçi lehine çözümlenmelidir." şeklindedir.

Sendikal fesih karinesi; hakim tarafından açık ve kesin olan, 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 fiilî karine olup, işçi ve işverenin iddialarının doğruluğu hakkında hakim kanat oluşturmaya yarayan, çalışma yaşamı, sendikal yaşam, toplu görüşmeler, iş ilişkileri ve iş yargısı tecrübelerine dayanan değer yargılarıdır. Yapılan bu değerlendirmeler feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiasını artırıyorsa, 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 sendikal olup olmadığı hususlarının araştırması gerektiği belirtilmektedir.

Bir iş sözleşmesi devam ederken sendikal baskıya maruz kalınması, işçilerin sendika toplantılarına katılması, sendikanın seçim ve oylamalarına katılması, sendika yetkilileriyle görüşmesi veya sendikal faaliyet çerçevesinde eylemlere katılması, özetle sendikal faaliyet içerisinde bulunmasının ve bunların engellenmesi zorunlu değildir. Yalnızca sendikaya üye olmak veya üyelik başvurusunda bulunmak dahi şartları varsa sendikal baskı yapılması için yeterlidir. İşçinin, feshin sendikal sebeple yapıldığını ispat etmesi gerekmektedir.

Sendikal tazminat koşullarının gerçekleştiğinin davacı işçi tarafından kanıtlanması gerekmektedir.

Somut olayda ilk derece mahkemesince davacının dava dilekçesindeki talebine göre sevkiyat işçisi kabul edilerek kapsam içi personel olarak kabul edildiği belirtilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamıyla uyumlu değildir.

Davalı tarafça dosyaya ibraz edilen davacının imzası bulunan 28.09.2016 tarihli iş görev tanım formu başlıklı belgede davacının görev tanımının iç piyasa sevkiyat uzman yardımcısı olarak belirlenmesi, tanıkların davacının sevkiyat uzmanı olarak görev yaptığını ilişkin beyanları ayrıca davacının işverene sendikal haklardan faydalanmak için yapmış olduğu başvuruda kendi imzasının da bulunduğu evrakta görev tanımının iç piyasa sevkiyat uzmanı olarak belirtildiği ve davacının da bu evrakı imzaladığı hususları birlikte değerlendirildiğinde; davacının üretim planlama uzmanı kadrosunda beyaz yaka personel olarak çalıştığı, davalı işyerinde fesih tarihinde yürürlükte olan grup toplu iş sözleşmesinin 6. Maddesi kapsamında davacının toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre davacının kapsam dışı personel olduğu dosya kapsamıyla sabittir. Davacının hukuki statüsünün beyaz yaka- kapsam dışı personel olduğu, bu nedenle toplu iş sözleşmesi kapsamından faydalanacak işçi olarak değerlendirilemeyeceği, karar gerekçesinde davacının kapsam içi personel olduğu kabul edilmişse de varılan sonuç dosya kapsamına uygun olmadığı ilk derece mahkemesinin gerekçesinin bu yönüyle hatalı olduğu değerlendirilmiştir.

Davacı ve dava dışı Ümit İr'in iş akdinin aynı gün fesih edildiği, tanık beyanlarına göre davacının sendika konularında bilgili ve aktif bir çalışan olduğu, diğer çalışanları sendikaya üye olma konularında teşvik ettiği, sevkat ve kantar bölümünde çalışan yaklaşık 15 çalışanın davacının teşvikiyle sendikaya üye olduğu, ancak işverenden gelen baskı sonrasında çalışanların 14 tanesinin sendikadan 1 aylık süre zarfında istifa ettikleri, davalı işverenin davacıya sendikadan istifa etmesi yönünde baskı uyguladığı ancak davacının bu istifa teklifini reddetmesi üzerine davacının iş akdinin fesih edildiği anlaşılacakla, beyaz yaka çalışanların kapsam dışında olsa da sendikaya üye olma konusunda 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17. Maddesinde, sendikaya üye olma hakkına sahip işçiler gösterilmiş olup kapsam dışı personelin sendikaya üye olmasını engelleyici yasal bir mevzuat hükmü bulunmamaktadır. Bu nedenlerle davacının iş akdinin sendikal nedenlerle fesih edildiği anlaşılacakla davacı lehine hükmedilen sendikal tazminatın yerinde olduğu anlaşılacakla davalı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf nedenlerinin reddine karar verilmiştir.

Davalı boşa geçen süre alacağının ve sendikal tazminat miktarının hatalı olarak hesaplandığını, dava tarihi itibarıyla ücreti ve sosyal hakları dikkate alınarak hesaplama yapılması gerektiğini ileri sürmüştür.

İşe iadenin mali sonuçları yönünden İş K. 21/4 "(Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler" düzenlemesi uyarınca hesaplamaların davacının dava tarihindeki ücretine göre yapılması gerektiği, boşa geçen süre ücretinin bilirkişi kök

raporunda dava tarihindeki ücretin esas alınarak hesaplama yapıldığı, ek raporda ise dava tarihinden sonra yürürlüğe girecek TİS deki ücret artışına göre zamlı ücrete göre hesaplama yapıldığı, ilk derece mahkemesince ek rapordaki hesaplama itibar edilerek hüküm kurulduğu, yasadaki açık düzenleme uyarınca dava tarihindeki ücrete göre hesaplama yapılması gerektiği ayrıca davacının kapsam dışı personel olması birlikte değerlendirildiğinde; kök rapordaki hesaplama itibar edilerek hüküm kurulması gerektiği, davalı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf talebinin yerinde olduğu, keza davacının sendikaya üye olmaması ve kapsam dışı personel olması nedeniyle işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden de yararlanmasının mümkün olmadığı değerlendirilmekle yeniden yargılama yapılmaksızın hüküm kurulabileceği anlaşıldığından istinaf talebinin kabulü ile ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılarak, ilk derece mahkemesince aldırılan bilirkişi kök raporundaki dava tarihindeki ücrete göre yapılan hesaplama itibar edilerek boшта geçen süre ücreti brüt 126.824,97 TL, sendikal tazminat miktarının da 260.148,00 TL olarak belirlenerek yeniden esas hakkında hüküm kurmak gerekmiştir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesi kararının gerekçesinin ve boшта geçen süre alacağı ve sendikal tazminat miktarı yönünden hatalı olduğu anlaşıldığından, davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden davanın esası hakkında karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

I-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun **KABULÜ İLE**, 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2. maddesi gereğince, **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA**,

1-Davanın **KABULÜ** İle;

2-İşverence yapılan feshin **GEÇERSİZLİĞİNE**, davacının **İŞE İADESİNE**,

3-Davacının iş sözleşmesinin sendikal neden ile feshedildiği anlaşıldığından 6356 sayılı Kanun'un 25/5 maddesi gereğince davacının işverene başvurusu, işe başlatılıp başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın davacının kıdemi dikkate alınarak sendikal tazminat miktarının davacının 1 yıllık ücreti tutarında brüt 260.148,00 TL olarak **BELİRLENMESİNE**,

4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içerisinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları olarak brüt 126.824,97 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödemesi gerektiğinin **TESPİTİNE**,

5-Davacının işe başlatılması halinde işveren tarafından ödenen kıdem ve ihbar tazminatı var ise yapılan ödemelerin ödenecek olan boшта geçen süre ücreti

alacağından mahsubuna,

6-Alınması gereken 615,40 TL karar ilam harcından davacı tarafından peşin harç olarak yatırılan 269,85 TL harcın mahsubu ile bakiye 345,55 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

-Davalı tarafından 25/09/2024 tarih ve 50093 sıra numarası ile 157,75 TL bakiye karar harcı yatırıldığı anlaşılmakla, eksik kalan 187,80 TL (345,55 TL-157,75 TL=187,80) harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

7-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yatırılan 269,85 TL başvurma harcı ve 269,85 peşin harç olmak üzere toplam 539,70 TL harcın davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

8-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan toplam 3.369,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

9-Davalı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

10-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 30.000.00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

11-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereğince Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen zorunlu giderin davalı taraftan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına, ilk derece mahkemesince bu konuda harç tahsil müzekkeresi yazılmasına,

-Davalı tarafından 25/09/2024 tarih ve 50093 makbuz numarası ile 1.600,00 TL arabulucu ücreti yatırıldığı anlaşılmakla bu konuda yeniden harç tahsil müzekkeresi yazılmasına yer olmadığına,

12-Davalı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde davalıya iadesine,

13-Davalı tarafından yatırılan istinaf başvurma harcı olan 1.169,40 TL ile istinaf aşamasında yapılan 444,00 TL istinaf gideri olmak üzere toplam 1.613,40 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya ödenmesine,

14-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

15-HMK' nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereğince kararın tebliği ile HMK'nın 302. maddesinin 5. fıkrası gereğince harç tahsil/ iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

16-İstinaf aşaması duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince KESİN olmak üzere 16/04/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.