

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
18. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/660

Karar No. 2025/789

Tarihi: 29.05.2025

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●SENDİKAL TAZMİNAT
●SENDİKAL TAZMİNATTAN GELİR VERGİSİ
KESİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ Somut olayda, davalı işyerinde sendikaya yoğun olarak 2024 Şubat ayında üyeliklerin yapıldığı, tanık beyanlarına göre 15-18 kişinin işten çıkarıldığı, 2024 Mart ayı ve devamında yoğun olarak sendika üyeliğinden istifa edildiği anlaşılmıştır.

Davacının performansının düşük olduğu iddiasının ispatlanamadığı, emsal dosyalardaki ve dosyamızdaki tanık anlatımlarından işyerinde 2024 Ocak-Şubat aylarından itibaren sendikalaşmanın başladığı, işverence sendikalı olan işçilerin tespit edilmesi için araştırma yapıldığı, tüm dosya kapsamı ve tanık beyanları dikkate alındığında davacının iş akdinin sendikaya üye olması nedeniyle feshedildiği kanaatine varılmasının doğru olduğu anlaşılmıştır.

Taraf tanıklarınca yemeğin işverence karşılandığı sabit olup yine taraf tanık beyanları ve bordrolara göre düzenli olarak ödendiği anlaşılan performans ücreti eklenerek giydirilmiş ücretin tespiti yerindedir. Davacının yaptığı işe göre primin satış primi gibi fiili çalışmaya bağlı olmadığı anlaşılmıştır.

İşe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücreti brüt olarak tespit edildiğinden kesintilere ilişkin istinaf itirazının yerinde olmadığı anlaşılmıştır. Kaldı ki

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 04.04.2023 tarih 2023/6357 Esas 2023/4909 Karar sayılı Bölge Adliye Mahkemeleri kararları arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi istemine dair kararında sendikal tazminatın iş güvencesi tazminatı kapsamında değerlendirilmesi ve buna göre gelir vergisinden muaf tutulması gerektiğinin tespit edildiği anlaşılmıştır. Davalının bu yönlere ilişkin istinaf itirazları yerinde değildir.

İlk derece mahkemesince verilen karara karşı istinaf başvurusu üzerine dosya Dairemize gönderilmekle incelendi.

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

DAVACININ İSTEMİNİN ÖZETİ

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının, üyesi olduğu Petrol İş Sendikasının Mart/2013 ve Şubat/2024 tarihlerinde davalı işverenlikte sendikal örgütlenme yürüttüğünü, sendikal örgütlenme girişimlerinden haberdar olan davalı işverenliğin Petrol İş Sendikasının örgütlenmesini engellemek amacıyla Sendika üyelerini bulma arayışa girerek işçilerin e-devlet şifreleri üzerinden sendika üyeliklerini sorguladığını ve sendikaya üye olan işçileri sendikadan istifaya zorladığını, Mart/2013 tarihinde, sendika üyesi olan, sendikal örgütlenmede öncülük eden, en az 24 işçinin, Şubat/2024 tarihinde ise aralarında davacı ve arkadaşlarının da bulunduğu en az 21 işçinin iş sözleşmesini feshettiğini, işçileri sendikadan istifa ettirerek, sendikal örgütlenmede öncülük eden, sendika üyeliğinde ısrarlı davacı ve arkadaşlarının iş sözleşmelerini fesih ederek sendikanın örgütlenmesini engellediğini, davalı şirketin sendikasızlaştırmayı işletme politikası haline getirdiğini, davalı işverenlik hakkında 2013 yılında ÇSGB tarafından yapılan incelemede işverenin sendikal faaliyetleri engellediği tespit edilerek idari para cezası kesildiğini, işten çıkarılan işçiler tarafından açılan davalarda davalı şirket hakkında sendikal tazminata hükmedildiğini, Şubat/2024 tarihinde yürütülen sendikal örgütlenmenin davalı işverenlikçe engellenmesi nedeniyle Bakanlık incelemesinin ise devam ettiğini, davacının, davalı şirkette 03.05.2007 tarihinden iş sözleşmesinin geçersiz bir şekilde fesih edildiği 20.02.2024 tarihine kadar “Güvenlik Görevlisi (Silahlı)” olarak çalıştığını, davalı işverenliğin davacının iş akdini 20.02.2024 tarihli fesih yazısı ile “performans düşüklüğünü” gerekçe göstererek feshettiğini, feshin gerçek nedeninin davacının sendika üyeliği / sendikal faaliyetleri olduğunu, davacı ve arkadaşlarının da Anayasal güvence altına alınan sendika haklarını kullanarak sendikaya üye olduğunu ve Petrol İş Sendikası Mersin Şubesi ile iletişime geçerek işyerinde sendikal örgütlenme gerçekleştirdiğini, işverenin işçileri sendikadan istifa ettirerek, sendikal örgütlenmede öncülük eden, sendika üyeliğinde ısrarlı davacı ve arkadaşlarının iş sözleşmelerini gerçeği yansıtmayan nedenlerle fesih ederek

sendikanın örgütlenmesini engellediğini, davalı işverenliğin sendika hakkının kullanımını engellemeye dönük bu davranışları TCK 117,118 maddelerine göre suç olduğu gibi, Yargıtay'ın da bu durumu ayrıca sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkını da ortadan kaldıran haksız fiil olarak nitelendirdiğini, işyerindeki sendika üyelerinin neredeyse tamamının sendikadan istifa ettirilmiş olması, davacı ve arkadaşlarının iş sözleşmesinin sendikal faaliyetleri nedeni ile fesih edildiğini gösterdiğini, davalı şirketin; her sendikal örgütlenmeyi hukuka aykırı yollarla tasfiye etmesi, sendikal hakların kullanılmasını engelleme suçundan sabıkalı olması, Mart/2013 tarihinde yürütülen sendikal örgütlenmede en az 24 işçinin Şubat/2024 tarihinde yürütülen sendikal örgütlenme de ise en az 21 işçinin iş sözleşmesini feshetmesi, sendikanın toplu iş sözleşmesi için gerekli olan sayısal çoğunluğu sağlanmasını engellemek amacıyla sendika üyesi olan işçileri sendikadan istifaya zorlaması, istifa etmeyen sendikal üyelğinde ısrarlı olan ve sendikal örgütlenmede öncülük eden işçilerin iş sözleşmelerini fesih etmesi, fesihte gerçeği yansıtmayan fesih gerekçelerine dayanması süreçleri göz önüne alındığında davacı ve arkadaşlarının iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle sona erdirildiğinin açık olduğunu, davalının iş akdini "performans düşüklüğünü" gerekçe göstererek feshetmiş ise de feshin gerçek durumu yansıtmadığından geçersiz olduğunu, davacının Ocak/2024 tarihindeki ücretinin en az Net 27.556,00 TL olduğunu, ayrıca yol, yemek, ikramiye, yakacak, prim, aile, çocuk, ayni yardım, özel sağlık sigortası, bayram, prim, gıda vb. yardımlar ile yargılama sırasında belirlenecek diğer yardımlar olduğunu, davacının Nisan/2024 tarihindeki ücreti ve sosyal hakları tespit edilerek işe iadeye ve sendikal tazminata bağlı hakların hesaplanması gerektiğini beyan ederek davacının iş akdinin feshinin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, çalıştırılmayan süreye ilişkin olarak 4 aya kadar boшта geçen süre ücretinin sosyal haklarıyla birlikte ödenmesine, feshin gerçek nedeni sendikal faaliyet olduğundan 6356 sayılı Yasanın 25. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı olmaksızın sendikal tazminatın, davacının 2 yıllık brüt ücretinden az olmayacak şekilde belirlenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

DAVALININ CEVABININ ÖZETİ

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin “yapmakla görevli bulunduğu işleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması, fabrika ve işyeri kurallarına aykırı ahlak ve iyiniyet halleri ile sadakat yükümlülüğüne uymayan eylem ve davranışları sebebiyle haklı nedenle feshedildiğini, davacıya iş sözleşmesinin performansının düşük olması, kendisinden bekleneni verememesi nedeniyle feshin son çare olma ilkesi de gözetilerek geçerli nedenle feshedildiğini, 20.02.2024 tebliğ tarihli fesih bildirim yazısının davacı tarafından imzalandığını, davacıya daha önce emeklilik nedeniyle istifa ettiği 17.03.2023 tarihinde 227.259,79 TL Kıdem Tazminatı, son çıkışında ise 23.290,07 TL ihbar tazminatı dahil olmak üzere tüm hak edişlerinin ödendiğini, feshin gerçek nedeninin esasında sendikal nedenlere dayandığını iddiasının hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, davacının fesih

öncesindeki son çalışma döneminde birçok kez müşteri şikayeti aldığını, işine gereken özeni ve hassasiyeti göstermediğini, yöneticileri ve amirleri tarafından sözlü olarak uyarılmasına rağmen kendisinden bekleneni veremediğini, gün geçtikçe performansında düşüş gözlemlendiğini, davalı şirket tarafından hataya karşı sıfır tolerans ilkesi göz ardı edilerek performansını yükseltmesi için gerekli uyarılar ve talimatlar verilmesine rağmen bir gelişme kaydedilmediğini, davalı şirket tarafından davacının iş akdinin feshedilmesinden başka çare kalmadığını, her ne kadar mart 2013 döneminde işten çıkışlar sendikal nedenlere dayanmasa da davacı tarafından sunulan Yargıtay Kararında işten çıkartılan işçilerin tamamının sendika üye olması ve sendikadan istifa eden işçilerin 80 tanesinin 1-2 günlük süre içerisinde istifa etmesi gerekçesiyle feshin sendikal nedenle yapıldığına kanaat getirildiğini, davalı şirket tarafından hangi işçilerin sendikaya üye olup olmadığını bilinmediğini, 2023-2024 döneminde şirketin işletmesel ve geleceğe yönelik planları kapsamında birçok işçinin işten çıkartıldığını, bu işçilerin tamamının sendikaya üye olmasının mümkün olmadığını, sendikal işçiler bilinmeyeceğinden, davalının sendikadan istifa ettirme gibi bir durumunun da söz konusu olmadığını, 2023-2024 döneminde yapılan işten çıkışlar ile mart 2013 döneminde yapılan işten çıkışların bağdaştırılmasının mümkün olmadığını, davalı şirket tarafından 01.12.2023-29.04.2024 tarihleri arasında, istifa, deneme süreli iş sözleşmesinin feshi, performans düşüklüğü, İş Kanunu'nun 25/2. Maddesi uyarınca haklı nedenle fesih vb. gibi farklı fesih sebepleriyle yaklaşık 100-120 arası işçi işten çıkartıldığını, ayrıca davacının EYT ile istifa edip şirketten tazminat hak edişlerini aldığını, 18.03.2023 tarihinde davalı tarafından tekrar işe başlatıldığını, sendikalaşma karşısı tavırda bulunan bir şirketin son çıkışından bir yıl önce emeklilik nedeniyle istifa eden ve sendikal faaliyetlerde bulunduğu düşünülen bir işçisini kendi isteğiyle tekrar işe almasının hayatının olağan akışına aykırı olacağını, davalı şirketin EYT sebebiyle istifa edip tazminatlarını alan işçileriyle yeniden çalışmaya devam etmesinin yapılan fesihlerin sendikal nedenlerle yapılmadığının gösterdiğini, davalı şirket tarafından yapılan fesihlerin tutarlı ve ölçülü olduğunu, şirkete yarar sağlayan fesihler yapıldığını, davacının iddiaların soyut, haksız ve kötü niyetli olduğunu, feshin geçerli nedene dayandığını beyan ederek davanın reddini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

İlk derece mahkemesi tarafından; "...Davanın KISMEN KABULÜNE;

1-Davalı işverence yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİ ile davacının İŞE İADESİNE,

2-4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine göre, davacının yasal süre içerisinde davalı işverene başvurusu üzerine davalı işverence işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın davalı işveren tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25. maddesi uyarınca davacının kıdemi dikkate alınarak 1 yıl 1 aylık ücreti tutarındaki brüt 358.228,00 TL tazminatın davalıdan tahsili ile davacıya verilmesi gerektiğinin

TESPİTİNE,

3-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan 4 aylık brüt ücreti olan 145.085,00 TL ve diğer haklarının davalıdan tahsili ile davacıya verilmesi gerektiğinin TESPİTİNE, davacının işe başlatılması halinde kendisine ödenen ihbar ve kıdem tazminatı olması halinde bu alacak kaleminden mahsubuna, ..." karar verilmiştir.

İSTİNAF NEDENLERİ

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Yargıtay ve BAM ilke kararları uyarınca Sendikal Tazminatın 365 gün esas alınarak hesaplanması gerektiğini, davacının kıdem süresi ve davalı işverenin sendikal haklara karşı hukuka aykırı fiilleri dikkate alınarak 1 yıl 2 ay olarak sendikal tazminatın belirlenmesi gerektiğini beyanla, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davalı şirketin tüm işlemlerini hukuka uygun bir şekilde gerçekleştirdiğini, davacının iş akdinin usule uygun bir şekilde haklı nedenle feshedildiğini, davacının feshi sürecinde de davalı tarafından yasalara harfiyen uyulduğunu ve davacı asilin iş akdinin kanunlar uyarınca haklı nedenle feshedildiğini, davacının iş akdinin performansının düşük olması ve kendisinden bekleneni verememesi nedeniyle feshin son çare olma ilkesi de gözetilerek geçerli nedenle feshedildiğini, 20.02.2024 tebliğ tarihli fesih bildirim yazısının personel tarafından imzalandığını ve tüm hak edişlerin kendisine ödendiğini, her ne kadar davacı işverenin hiçbir haklı veya geçerli sebebi olmadığını, iş akdinin performans düşüklüğü bahanesiyle keyfi olarak feshedildiğini, feshin gerçek nedeninin esasında sendikal nedenlere dayandığını iddia etse de işbu iddiaların hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, davacı işçinin fesih öncesindeki son çalışma döneminde, işine gerekli özen ve hassasiyeti göstermemesi nedeniyle müşteri şikayetleri alındığını, davacının işine gereken özeni ve hassasiyeti göstermediğini, yöneticileri ve amirleri tarafından sözlü olarak uyarılmasına rağmen kendisinden bekleneni vermediğini, daha önce almış olduğu eğitimlerde anlatılan iş gerekliliklerini yerine getirmemeye devam ettiğini, davalı şirket tarafından hataya karşı sıfır tolerans ilkesi göz ardı edilerek performansını yükseltmesi için gerekli uyarılar ve talimatlar verilmesine rağmen gün geçtikçe performansındaki düşüşün devam ettiğini ve performansında bir düzelme kaydedememiş olup, devam eden hatalı işlemler nedeniyle müşteri şikayetlerinin devam ettiğini, dolayısıyla davalı şirket tarafından davacının iş akdinin feshedilmesinden başka çare kalmadığını, 2023-2024 döneminde şirketin işletmesel ve geleceğe yönelik planları kapsamında birçok işçinin işten çıkarıldığını, bu işçilerin tamamının sendikaya üye olmasının mümkün olmadığını, sendikalı işçilerin davalı şirketçe bilinemeyeceğinden sendikadan istifa ettirme gibi bir durumun da söz konusu olmadığını, davalı şirket tarafından son dönemde yapılan işten çıkarmaların sendikal nedenlere

dayanmasının mümkün olmadığını, davacının 21 işçinin iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğini iddia etse de davalı şirket tarafından istifa, deneme süreli iş sözleşmesinin feshi, performans düşüklüğü, İş Kanunu'nun 25/2. Maddesi uyarınca haklı nedenle fesih vb. gibi farklı fesih sebepleriyle 01.12.2023 - 29.04.2024 tarihleri arasında yaklaşık 100-120 arası işçinin işten çıkarıldığını, davalı şirket tarafından yapılan fesihlerin tutarlı ve ölçülü bir biçimde ekonomik ve müvekkil şirketin gelecek planlamasına uygun olarak şirkete en çok yarar sağlayan fesihler gerçekleştirildiğini, davacının iş akdinin davalı şirket tarafından yapmakla görevli bulunduğu işleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması, fabrika ve işyeri kurallarına aykırı ahlak ve iyiniyet halleri ile sadakat yükümlülüğüne uymayan eylem ve davranışlar sebebiyle yazılı bir şekilde haklı nedenle feshedildiğini, davacının somut ispat vasıtalarından yoksun sendikal fesih yapıldığı iddiasının haksız ve kötü niyetli olduğunu, davacının sendikal nedenle fesih iddiasını ispata yarar hiçbir somut delil belirtmediğini, davalı şirkette sadece sendika üyesi olan kişilerin iş akitlerinin feshedildiğini, davalı şirketin geleceği için sendikal olup olmadığını fark etmeksizin en uygun işçilerin iş akitlerinin feshedildiğini, konuyla ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Tefütş Başkanlığı davalı şirkete incelemeye geldiğini ve bir kısım işçilerin ifadelerini aldığını, rapor düzenlendiğini, işçilerin konuyla ilgili verdikleri ifadelerin de davalı şirket aleyhine kesilen idari para cezasının iptali için Mersin 4. Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2024/8705 D.İş sayılı talebiyle yaptıkları başvuruya karşı idari para cezası kesen Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün savunma dilekçesi, ekleri ve dosyaya sunduğu işlem dosyasıyla 30.11.2024 tarihinde öğrenildiğini, müfettişler tarafından alınan işçi ifadelerinden de anlaşılacağı üzere davalı şirkette sendikal faaliyetlerin engellenmesi, işçilerin istifaya zorlanması, e-devletten sorgulama yapılması vb. uygulamaların bulunmadığını, halen sendika üyesi olan işçilerin çalışmaya devam ettiğini, iş akdi feshedilen işçilerin iş akdinin sendikal nedenlerle feshedilmediğini, farklı fesih sebeplerine dayalı olarak birçok işçinin iş akdinin farklı dönemlerde feshedildiğinin her türlü izahtan vareste olduğunu, bilirkişi tarafından davacının talebi doğrultusunda yapılan hesaplamaların hükme esas alınmasının açıkça hukuka aykırı ve hatalı olduğunu, bilirkişi raporunda performans ücretinin dahil edilerek giydirilmiş brüt ücret üzerinden ve davacının talebi doğrultusunda yemek ücreti dahil edilerek toplam giydirilmiş brüt ücret seçenekli olarak iki farklı boşa geçen süre ücreti hesaplamasının yapıldığını, her iki hesabın da açıkça hatalı olduğunu, bilirkişi tarafından yapılan ilk hesaplamada davacının çıplak brüt ücretinin 27.556,00 TL olduğunu, son 1 yılda aylık ortalamanın 3.853,25 TL brüt performans ücreti ödendiğini, bu kapsamda giydirilmiş brüt ücret toplamının 341.409,25 TL olduğu belirtilerek bu tutar üzerinden hesaplama yapıldığını, Yargıtay kararları gereğince işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek ücretlerin boştan geçen süre ücretinin hesaplanmasında giydirilmiş brüt ücret hesaplamasına dahil edilmesinin mümkün olmadığını, bilirkişi tarafından davacıya son 1 yıllık ortalama

aylık 3.853,25 TL performans ücreti ödendiği belirtilerek boşta geçen süre ücreti hesabında bu tutarı giydirilmiş brüt ücret hesaplamasına dahil etmesinin açıkça hukuka, yüksek mahkeme kararlarına aykırı ve hatalı olduğunu, davacıya ödendiği belirtilen performans ücreti/primi yalnızca fiili çalışması karşılığı ortaya çıkabilecek ücretlerden olup, boşta geçen süre ücreti hesabına dahil edilmesinin mümkün olmadığını, bilirkişi tarafından yapılan ikinci hesaplamada ise çıplak brüt ücret üzerine performans ödemesi ve davacının yemek yardımı aldığı şeklindeki beyanına istinaden yemek ücreti eklenerek toplam giydirilmiş brüt ücret bulunduğunu ve bu tutar üzerinden 4 aylık boşta geçen süre ücretinin hesaplandığını, davalı şirket tarafından davacıya hiçbir şekilde yemek ücreti ödenmediğini, bu hususun işçinin ücret bordrolarıyla da sabit olduğunu, davacının yemek yardımı aldığı şeklindeki beyanına istinaden giydirilmiş brüt ücret hesabına 4.862,00 TL yemek ücreti eklenmesinin mesnetsiz olduğunu, davacının iş akdinin haklı nedenle feshedilmesi sebebiyle hiçbir şekilde boşta geçen süre ücretine hak kazanamayacaksa da bilirkişi tarafından bir hesaplama yapılması gerekiyorsa da bu hesaplamanın davacıya yemek ücreti ödenmemesi nedeniyle performans ücretinin ise fiili çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkması nedeniyle boşta geçen süre ücretine dahil edilmeksizin hesaplamanın yalnızca çıplak brüt ücret üzerinden yapılması gerektiğini, bu haliyle boşta geçen süre ücreti yönünden yapılan iki seçenekli hesaplamanın da açıkça hatalı yapılmış olmasına rağmen ek rapor alınmayarak direkt hatalı raporun hükme esas alınmasının hukuka aykırı olduğunu, bilirkişi tarafından davacının talebi doğrultusunda sendikal tazminatın 1 yıl, 1 yıl 1 ay, 1 yıl 2 ay, 1 yıl 3 ay ve 1 yıl 4 aylık olmak üzere ve gelir vergisi kesintisi yapılmaksızın yalnızca damga vergisi kesintisi yapılmak suretiyle hesaplanmışsa da bu şekilde yapılan hesaplamaların da hukuka aykırı ve hatalı olduğunu, sendikal tazminattan yalnızca damga vergisi değil ayrıca gelir vergisi -sgk ve işsizlik primi kesintisinin de yapılması gerektiğini, gelir vergisi kanunu ve yüksek mahkeme kararından da açıkça anlaşılacağı üzere gelir vergisinden istisna tutulan tazminat ve yardımlar kanunda açıkça tek tek sınırlı sayıda sayıldığı, sendikal tazminatın istisna tutulan tazminatlar arasında yer almadığını, sendikal tazminatı işe başlatmama tazminatının nitelikli hali şeklinde betimleyerek gelir vergisinden istisna tutulması gerektiğinin düşünülmesinin genişletici yorum yapılmak suretiyle verginin yasallığı ilkesine aykırı şekilde hareket etmek anlamına geleceğini, bilirkişi tarafından yapılan hesabın hatalı olup, hesaplanacak sendikal tazminattan damga vergisinin yanı sıra gelir vergisi ve SGK-İşsizlik primi dahil olmak üzere diğer vergi/resim/harç/prim kesintisinin de yapılması gerektiğini, davacının sendikal tazminata hak kazanması mümkün değilse de kesinlikle kabul ve ikrar anlamına gelmemek üzere bir an için mahkemenin takdirine bırakılan durum karşısında sendikal tazminat hesaplaması yapılacaksa da tazminat tutarının işçinin 1 yıllık brüt ücretini geçemeyeceğini beyanla, ilk derece mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE

Dairemizce istinaf incelemesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355'inci maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağılı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

Dava, işe iade istemine ilişkindir.

Taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işveren vekili konumunun bulunmadığı, davacı işçinin kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, davalıya ait iş yerinde otuz (30) işçiden fazla işçi çalıştığı konularında uyuşmazlık bulunmamaktadır.

İş sözleşmesinin 20.02.2024 tarihi itibarıyla feshedildiği, davacı işçi tarafından yasal bir aylık sürede 16.03.2024 tarihinde davalıya karşı arabulucuya başvurulduğu, görüşmelerin 22.04.2024 tarihinde anlaşmazlıkla sonuçlandığı, davacı tarafından süresi içerisinde 26.04.2024 tarihinde yetkili ve görevli mahkemede işe iade davası açıldığı anlaşılmıştır.

Taraflar arasında davacının iş akdinin feshinin haklı ya da geçerli nedene dayanıp dayanmadığı, davacının sendikal tazminata hak kazanıp kazanmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25 inci maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, sendika üyeliklerini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri gibi şartlara bağlanamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine, işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından ayırım yapılamayacağı da yasada öngörülmüştür. Sendikal faaliyetlere katılma da güvence altına alınmıştır. Sözü edilen hükümlerden “feshin dışında” olanlara aykırılık halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata tabi olduğu Yasada açıklanmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli oturumunda verilen 2013/1 E sayılı kararında, maddede yer alan “...feshin dışında...” ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline, yürürlüğün durdurulması isteminin koşulları oluşmadığından talebinin reddine karar verilmiştir.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağılı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Feshin dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle

yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür.

Yargıtay ve giderek Dairemizce, 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 bağtlanıp bağtlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

SGK ve işyeri kayıtları uyarınca davacının, davalı şirkette 03.05.2007-20.02.2024 tarihleri arasında yemekhane işçisi olarak çalıştığı, işten ayrılış bildirgesinde fesih kodunun 04 (Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) olarak bildirildiği görülmüştür.

Davalı çektiği ihtarnamede "...Seçil Kauçuk San. Tic. A.Ş. unvanlı Şirketimizde 03.05.2007 tarihinden beri güvenlik görevlisi (silahlı) olarak çalışmaktasınız.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 vd. maddeleri uyarınca, işverenliğimizle olan iş aklınızın performans düşüklüğü sebebi ile yasal haklarınız ödenerek geçerli nedenle sona erdirildiğini ve işbu fesih nedeniyle kanuni hak ve alacaklarınızın tamamının tarafınıza ödeneceğini ihtaren ve ihbaren bildiririz..." gerekçesi ile feshedilmiş ise de; savunulan eyleme ilişkin herhangi bir bilgi ve belge sunulmadığından ispatlanamadığı anlaşılmıştır.

Petrol iş sendikasının cevabi yazısında, "..davalı işyerinde ilk önce Mart-2013 tarihinde örgütlenme çalışması başlatılmış ancak davalı işveren sendikal örgütlenmemizi engelleyerek 23 üyemizi işten çıkarmıştır. Mart/2013 tarihinde işveren hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ihbarda bulunulmuş ve 02.07.2013 — 4402 — İNC — Gİ sayılı raporla işverenin sendikal faaliyetleri engellediği tespit edilerek idari para cezası uygulanmıştır.

Davalı işyerinde daha sonrasında Şubat-2024 tarihinde örgütlenme çalışması başlatılmış ancak davalı işveren bu örgütlenmeyi de engelleyerek 26 üyemizi işten çıkarmıştır.

İşverenin sendikal örgütlenmemizi engellemesi, üyelerimizi işten çıkarması nedeniyle Nisan 2024 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ihbarda bulunulmuştur. Bakanlık 13.06.2024 — 7935 — İNC — 11/7196 — İNC — 05 sayılı teftiş raporu ile işverenin sendikal faaliyetleri engellediği tespit edilerek idari para cezası uygulanmıştır.

Davacı sendikamıza 27.02.2024 Tarihinde üye olmuştur. Üyelik fişi ekte sunulmuştur.

Davalı işyerinde 54 üyemiz sendikadan istifa etmiştir. Üyelik ve istifa süreçleri grafik olarak sunulmuştur..." şeklinde beyanda bulunmuştur. Dosya arasında yer alan üye kayıt fişine göre davacının 27.02.2024 tarihinde üyelik için başvurduğu, 28.03.2024 tarihinde sendikaya üyeliğinin onaylandığı anlaşılmıştır.

Somut olayda, davalı işyerinde sendikaya yoğun olarak 2024 Şubat ayında üyeliklerin yapıldığı, tanık beyanlarına göre 15-18 kişinin işten çıkarıldığı, 2024 Mart ayı ve devamında yoğun olarak sendika üyeliğinden istifa edildiği anlaşılmıştır.

Davacının performansının düşük olduğu iddiasının ispatlanamadığı, emsal dosyalardaki ve dosyamızdaki tanık anlatımlarından işyerinde 2024 Ocak-Şubat aylarından itibaren sendikalaşmanın başladığı, işverence sendikalı olan işçilerin tespit edilmesi için araştırma yapıldığı, tüm dosya kapsamı ve tanık beyanları dikkate alındığında davacının iş akdinin sendikaya üye olması nedeniyle feshedildiği kanaatine varılmasının doğru olduğu anlaşılmıştır.

Taraf tanıklarınca yemeğin işverence karşılandığı sabit olup yine taraf tanık beyanları ve bordrolara göre düzenli olarak ödendiği anlaşılan performans ücreti eklenerek giydirilmiş ücretin tespiti yerindedir. Davacının yaptığı işe göre primin satış primi gibi fiili çalışmaya bağlı olmadığı anlaşılmıştır.

İşe başlatmama tazminatı ile boшта geçen süre ücreti brüt olarak tespit edildiğinden kesintilere ilişkin istinaf itirazının yerinde olmadığı anlaşılmıştır. Kaldı ki Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 04.04.2023 tarih 2023/6357 Esas 2023/4909 Karar sayılı Bölge Adliye Mahkemeleri kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemine dair kararında sendikal tazminatın iş güvencesi tazminatı kapsamında değerlendirilmesi ve buna göre gelir vergisinden muaf tutulması gerektiğinin tespit edildiği anlaşılmıştır. Davalının bu yönlerde ilişkin istinaf itirazları yerinde değildir.

Ancak davacının 03.05.2007-20.02.2024 tarihleri arasında 16 yıl 9 ay 18 günlük kıdemine göre sendikal tazminatın 1 yıl 2 aylık ücret olarak tespiti gerektiği gözetilmeksizin sendikal tazminatın 1 yıl 1 aylık ücret olarak tespiti hatalıdır.

Yine davacının işe başlatmama tazminatı ile boшта geçen süre ücreti aylık ücrete göre belirlendiğinden 1 yılın 365 gün olarak kabulü ile alacakların tespit edilmesi gerektiği iddia edilmiş olup, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 04.11.2024 tarih 2024/10265 Esas 2024/14468 Karar sayılı Bölge Adliye Mahkemeleri kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemine dair kararında da belirtildiği üzere uyuşmazlık konusu en az bir yıllık ücretin hesabında bir takvim yılının 365 gün olduğu kabul edilmeli ve işçinin bir günlük ücreti olan 7,5 saatlik ücretin 365 ile çarpımı suretiyle sendikal tazminat miktarına hükmedilmesi gerektiği gözetilmeksizin karar verilmesi hatalıdır. Davacının bu yönlerde ilişkin istinaf itirazları yerindedir. Davacının fesih tarihindeki ücretinin aylık brüt: 27.556,00 TL, günlük ücretinin ise brüt:918,53 TL olduğu kabul edilerek brüt:390.376,66 TL olarak belirlenmesi gerekmiştir.

Hükümün 3. Maddesinde ".....davacının işe başlatılması halinde kendisine ödenen kıdem ve ihbar tazminatı olması halinde bu alacak kaleminden mahsubuna

," şeklinde hüküm kurulmuş olması da hatalı olmuştur.

Bu açıklamalar altında, davalı tarafından yapılan istinaf taleplerinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine, davacının istinaf başvurusunun kabulü ile, yukarıda belirtildiği üzere kararın bu yönüyle kaldırılması gerekmekte olup bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, ilk derece mahkemesi kararının HMK. 353/1-b.2 maddesi uyarınca ortadan kaldırılmasına ilk derece mahkemesi hükmü yerine geçmek üzere; yeniden hüküm kurulmasına karar verilerek aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-a)Davalının istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

b)Alınması gerekli harç peşin alındığından başkaca harç alınmasına yer olmadığına,

c)İstinaf yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına, kullanılmayan istinaf gider avanslarının ilgililere iadesine,

2-Davacının istinaf başvurusunun KABULÜ ile, HMK 353/1-b-2 maddeleri gereği Tarsus 1. İş Mahkemesinin 2024/187 Esas 2024/17 Karar sayılı kararının KALDIRILMASINA ve ilk derece mahkemesi kararı yerine geçmek üzere,

3-Davanın KISMEN KABULÜNE;

a)Davalı işverence yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİ ile davacının İŞE İADESİNE,

b)4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine göre, davacının yasal süre içerisinde davalı işverene başvurusu üzerine davalı işverence işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın davalı işveren tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25. maddesi uyarınca davacının kıdemi dikkate alınarak 1 yıl 2 aylık ücreti tutarındaki brüt 390.376,66TL tazminatın davalıdan tahsili ile davacıya verilmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

c)Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan 4 aylık brüt ücreti olan 145.085,00 TL ve diğer haklarının davalıdan tahsili ile davacıya verilmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

d)Harçlar kanununa göre alınması gereken 615,40-TL karar ve ilam harcından peşin alınan 427,60.-TL harcın mahsubu ile bakiye kalan 187,80-TL bakiye karar harcının davalıdan alınarak hazineye iradına,

e)Hazine tarafından karşılanan 2 saatlik arabuluculuk ücreti olan 2.080,00.-TL'nin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

f)Davacı tarafından yapılan 427,60.-TL.başvurma harcı, 427,60.-TL peşin harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

g) Davacı tarafından yapılan toplam 4.020,00.-TL yargılama giderinin, davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

h) Davalı tarafından yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

ı) Davacı kendini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte olan A.A.Ü.T' ne göre 30.000,00.-TL nin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

İ) Taraflarca yatırılan gider ve delil avanslarından arta kalan miktarların yatıran taraflara ayrı ayrı iadesine,

4-Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde bu tarafa iadesine,

5-Davacı tarafca yapılan 1.933,10 TL istinaf yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından taraflar yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

7-İstinaf gider avansından arta kalanın yatırına iadesine,

8-HMK 359 maddesinin 4. fıkrası gereği kararın tebliği ile HMK 302 maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda 29.05.2025 tarihinde İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesi gereği KESİN olmak üzere oybirliği ile karar verildi.