

TEKSTİL  
İŞVEREN

HUKUK

157

EYLÜL 2023

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



# ALT İŞVERENİN TARAF OLDUĞU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN ASIL İŞVERENİN BİRLİKTE SORUMLULUĞU (Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment  
ÖZKARACA**

## **Bursa BAM 9. Hukuk Dairesi**

**Esas No.:** 2022/2131

**Karar No.:** 2021/2626

**Tarihi:** 19.10.2022

**Karar Özeti:** Davacının, davalı P.. 'ye ait işyerinde hizmet alımı yoluyla iş üstlenen alt işverenler işçisi olarak çalışması, davalı P.. 'nin asıl işveren sıfatıyla davacının tüm çalışma döneminden ve ödenmeyen işçilik alacaklarının tamamından sorumlu olması karşısında dava konusu taleplerden sorumlu tutulamayacaklarına yönelik istinaf nedeni yerinde bulunmamaktadır.

Somut olayda; davacının, davalı işyerinde 05/11/2012-31/07/2020 tarihleri arasında çalıştığı, 25/06/2019-09/03/2021 tarihleri arasında yetkili P..-Sen üyesi olduğu, 15/09/2019-31/01/2020 tarihleri arasında davalı alt işveren ile P..-Sen arasında Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı kararıyla bağitlanan TİS' in bulunduğu, davacının sendika üyesi olduğuna dair asıl işveren P.. (P. AŞ)' ne bildirim şartı yerine getirilmediğinden fazla çalışma, yıllık izin ve kıdem tazminatı alacağına asıl işveren yönünden TİS hükümlerine göre hesaplanması doğru bulunmamıştır.

## **İlgili Mevzuat:**

4857 sayılı İş Kanunu m. 2

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 39

## **Bölge Adliye Mahkemesi Kararı**

Bursa 17. İş Mahkemesi'nin yukarıda esas ve karar numarası yazılı kararına ilişkin olarak davalılar tarafından istinaf yoluna başvurulduğundan dosya incelendi.

## **Tarafların İddia ve Savunmalarının Özeti:**

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının, davalı P..'nin asıl işi olan posta, kargo ve tebligat dağıtımını gibi işleri yaptığını, davalı P.. ile diğer davalı B... firması arasındaki sözleşmenin son bulunduğunu, işçilik alacaklarının ödenmediğini belirterek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ve fazla çalışma ücreti alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

Davalı P.. vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının taşeron firma elemanı olduğunu, davanın husumetten reddi gerektiğini, idarenin ihale makamı olduğunu, işveren gibi sorumlu tutulmasının mümkün olmadığını, davacının fazla mesai ücreti almadığı hususunun da işvereni tarafından izah edilmesi gerektiğini, tüm hak edişlerin ihaleyi kazanan şirkete yapılan iş karşılığı verildiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir. Davalı B... Ltd. Şti. tarafından cevap verilmemiştir.

## **İlk Derece Mahkemesi'nin Kararının Özeti:**

Mahkemece davanın kısmen kabulü ile kıdem tazminatı, yıllık izin ve fazla mesai alacaklarının hüküm altına alınmasına, ihbar tazminatı talebinin ise reddine karar verilmiştir.

## **İleri Sürülen İstinaf Sebepleri:**

Davalı P.. vekili istinaf dilekçesinde özetle; husumet itirazı ile zamanaşımı definde bulduklarını, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, davacı ile son ihaleyi kazanan firma arasındaki iş akdinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermediğini, davacının, idareden herhangi bir alacağının bulunmadığını, husumetli tanık beyanlarının hükme esas alınamayacağını, fazla mesai karşılıklarının bordrolar ile ödendiğini, fazla mesai ücretinin fahiş olarak hesaplandığını, davacının yıllık izinleri kullandığını, vekalet ücretlerinin eksik hesaplandığını, hesaplamaların TİS'e göre yapılmasının hatalı olduğunu belirterek kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

Davalı B... vekili istinaf dilekçesinde özetle; zamanaşımı definde bulduklarını, davacının istifa ederek iş akdine son verdiğini, kıdem tazminatına hak kazanamayacağını, dava dışı alt işverenler ile aralarında işyeri devrinin söz konusu olmadığını, davacının yaptığı fazla çalışma karşılıklarının bordrolara yansıtılarak ödendiğini, fazla mesai alacağının bulunmadığını, davacının TİS'ten yararlanan işçi olmadığını, hesaplamaların hatalı olduğunu, davacının yıllık izin alacağının bulunmadığını belirterek kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

### İstinaf Nedenlerinin İncelenmesi ve Gerekçe:

HMK'nin 342. maddesinde yer alan "istinaf başvuru dilekçesinde başvuru sebepleri ve gerekçesinin bildirilmesi", 355. maddesinde yer alan "incelemenin, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılacağı ancak, Bölge Adliye Mahkemesi'nin kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu resen gözeteyeceği" ve 357. maddesinde yer alan "Bölge Adliye Mahkemesi'nce resen göz önünde tutulacaklar dışında, İlk Derece Mahkemesi'nde ileri sürülmeyen iddia ve savunmaların dinlenemeyeceği, yeni delillere dayanılmayacağı" ve "İlk Derece Mahkemesi'nde usulüne uygun olarak gösterildiği hâlde incelenmeden reddedilen veya mücbir bir sebeple gösterilmesine olanak bulunmayan delillerin Bölge Adliye Mahkemesi'nce incelenebileceği" hükümleri doğrultusunda istinaf başvuru dilekçesinde herhangi bir gerekçe içermeyen soyut ve yasanın amacına uygun olmayan sebepler nazara alınmaksızın gerekçeli olarak ileri sürülen istinaf sebepleri ile kamu düzenine ilişkin hususlar inceleme konusu yapılmıştır.

Davacının, 05/11/2012-31/07/2020 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde dağıtıcı olarak çalıştığı, davacı işçinin "31.08.2020 tarihi itibarıyla P... ile B... arasındaki sözleşmenin işin son bulması nedeniyle sonlanacağı ve işçilerin 18. maddeden çıkışının yapılacağı" duyulduğunu işçilerin sözleşmenin son bulması nedeniyle çalışmaya devam etmeyerek kıdem-ihbar tazminatı ve diğer haklarının ödenmesini istediklerini, yeni sözleşmeciyi firma işçisi olmayı kabul etmeyecek bir grup işçinin de kendilerine herhangi bir bildirim yapılmaması nedeniyle eski firma ile sözleşmeleri devam ediyor zannıyla çalışmaya devam ettiklerini ancak yeni firma ile sözleşme yapıldığını öğrendiklerinde buna onayları olmadığından tazminat ve diğer alacaklarını talep ettiklerini, iş akdinin tazminata hak kazanacak şekilde feshedildiğini" iddia ettiği, davalı işverenin "iş akdinin tazminat ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini" savunduğu, SGK'ye verilen ayrılış bildirisinde çıkış tarihinin 31/07/2020, çıkış kodunun 05 "Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi" olarak gösterildiği anlaşılmaktadır.

1-4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesi uyarınca, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt

işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devri işyeri devri olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde, işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukukî bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceği düzenlenmiştir. Maddede yer alan "hukukî işleme dayalı" ifadesi geniş şekilde değerlendirilmeli, yazılı, sözlü ve hatta zımnî bir anlaşma da yeterli görülmelidir.

Anılan yasal düzenlemedeki anlatıma göre, alt işverence asıl işverenden alınan iş kapsamında faaliyetini yürüttüğü işyerinin tamamen başka bir işverene devri işyeri devri niteliğindedir. Süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılması da imkân dahilindedir. Alt işverenin değişmesine rağmen yeni alt işveren nezdinde işyerinde çalışmaya devam edecek olan işçilerin belirlendiği hallerde, sözü edilen işçiler bakımından iş sözleşmelerinin devralan işveren geçtiği tartışmasızdır. Ancak yeni alt işverende çalışacak olan işçiler arasında gösterilmeyen ve süresi sona eren alt işveren tarafından başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere bildirimde bulunulmayan işçilerin iş sözleşmelerinin devreden alt işveren tarafından feshedildiği kabul edilmelidir. Alt işverenin asıl işverenle akdettiği çalışma süresinin sonunda veya süresinden önce alt işverenin, ilişkinin sonlandırılması nedenine dayalı olarak tüm işçilerine başka işyeri göstererek işyerinden ayrılması, ardından işin asıl işveren tarafından başka bir alt işverene verilmesi örneğinde alt işverenler arasında hukukî bir ilişki bulunmamaktadır. Hukukî ilişki, alt işverenler ile asıl işveren arasında gerçekleştiğinden belirtilen durum alt işverenler arasında işyeri devri olarak değerlendirilemez. Alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemler işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile hukukî sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri halinde, alt işverenler arasında İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulü gerekir. Bu durumda yeni alt işverenin, devam eden hizmet akitlerini de devraldığı aynı maddede hükme bağlanmıştır.

Somut olayda davalı P... 'nin, yardımcı işlerden olan posta gönderilerinin işlenmesi, taşınması ve dağıtılması işlerini hizmet alım sözleşmeleri ile alt işverenlere yaptırıldığı, davacının ise bu işleri hizmet alımı yoluyla üstlenen alt işverenler nezdinde posta dağıtım işçisi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır.

Davacının, davalı P... 'ye ait işyerinde hizmet alımı yoluyla iş üstlenen alt işverenler işçisi olarak çalışması, yukarıda anılan yasal düzenlemeler uyarınca davalı P... 'nin asıl işveren sıfatıyla davacının tüm çalışma döneminden ve ödenmeyen işçilik alacaklarının tamamından sorumlu olması karşısında dava konusu taleplerden sorumlu tutulamayacaklarına yönelik istinaf nedeni yerinde bulunmamaktadır.

2-Davacının iş akdinin, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek haklı nedene dayalı olarak feshedildiğini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Davacının iş akdinin, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek haklı bir nedene dayalı olarak feshedildiği kanıtlanamadığından iş akdinin, haklı bir nedene dayanmaksızın ve ihbar önellerine uyulmaksızın işveren tarafından feshedildiği dolayısıyla davacının ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazandığı kabul edilmelidir. Bu itibarla mahkemece kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesinde isabetsizlik bulunmamıştır.

Ancak devam eden maddelerde açıklandığı gibi davalı P... yönünden TİS hükümlerine göre hesaplanma yapılması doğru olmadığından, dairemiz tarafından yapılan hesaplamada;

143,99 TL\*2824 gün\*30/365= 33.421,46 TL kıdem tazminatından P...'nin sorumlu olduğu miktar.

3-6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesi ile, belirli süreli hizmet sözleşmesinin, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona ereceği, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülmesi halinde belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği, ancak esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabileceği, on yıldan uzun süreli belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde yer alan, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir sebep olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı sebebe dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli

olma özelliğini korurlar" şeklindeki düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde yer alan "esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı" kuralı ile bir ölçüde koruma sağlanmak istenilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır. Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif nedenlerin bulunması, birden fazla kez belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için esaslı bir sebebin varlığı zorunludur. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisna olup, belirli süreli iş sözleşmesi ancak belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak yapılabilir.

Davacının süreklilik arz eden işte çalıştığı, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını ve sürdürülmesini gerekli kılan objektif ve esaslı nedenler bulunmadığı anlaşıldığından ve aksi de kanıtlanamadığından belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığı için bu konudaki istinaf sebebi de yerinde görülmemiştir.

4-...

7-Davacının, davalı işyerinde değişen alt işverenler nezdinde kesintisiz olarak çalıştığı, davalı tarafından sunulan hizmetlerin değişik alt işverenler tarafından yerine getirilmesine rağmen, işçilerin her seferinde yeni alt işveren tarafından kesintisiz biçimde çalıştırılmaya devam ettikleri durumlarda, alt işverenler arasında doğrudan bir hukuki ilişki bulunmasa bile bir iş yeri devrinin varlığının kabul edilmesi gerekir.

Somut davada da alt işverenler arasında işyeri devri söz konusu olduğundan, 4857 Sayılı Yasa'nın 6. maddesi karşısında işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerlerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralana geçeceğiinden davalı şirketin tüm sürelerle ilişkin işçilik alacaklarından sorumlu olduğundan davalının bu yöne ilişkin istinaf istemi yerinde değildir.

8-...

9-Davacının, işyerinde geçerli olan toplu iş sözleşmesinden hangi tarihten itibaren yararlanacağı uyuşmazlık konusudur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun üyelik aidatını düzenleyen 18. maddesi;

"(1) Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir.

(2) Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.

(3) Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür.

(4) Üye aidatının tahsiline ilişkin usul ve esaslar bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir." düzenlemesini içermektedir.

Aynı kanunun toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını düzenleyen 39. maddesi ise;

"(1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

(2) Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

(3) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

(4) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur." şeklinde düzenlenmiştir.

Somut olayda; davacının, davalı işyerinde 05/11/2012-31/07/2020 tarihleri arasında çalıştığı, 25/06/2019-09/03/2021 tarihleri arasında yetkili P...-Sen üyesi olduğu, 15/09/2019-31/01/2020 tarihleri arasında davalı alt işveren ile P...-Sen arasında Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı kararıyla bağitlanan TİS' nin bulunduğu, davacının sendika üyesi olduğuna dair asıl işveren P... (P. A.Ş.)' ye bildirim şartı yerine getirilmediğinden fazla çalışma, yıllık izin ve kıdem tazminatı alacağına asıl işveren yönünden TİS hükümlerine göre hesaplanması doğru bulunmamıştır...

10-İşçiye hak kazandığı yıllık izinlerin kullanıldığı veya karşılığının ödendiği hususunda ispat yükümlülüğü işverene ait olup işverenin bunu işçinin imzasını taşıyan yıllık izin defteri, izin formları, bordro ve eş değer nitelikte yazılı belgelerle ispatlaması gerekmektedir.

Somut olayda davacıya yıllık izinlerinin kullanıldığı veya karşılığının ödendiği belirtilen nitelikte yazılı delillerle kanıtlanamadığından yıllık izin alacağına hüküm altına alınması da yerindedir. Ancak davalı

P... yönünden TİS hükümlerine göre hesaplanması doğru olmadığından, davacının hizmet süresine göre 7 yıllık izne hak kazandığı (14\*5+20\*2)=110 gün olduğu, davacının mahkemede son yıla ait izinlerinden 7-8 gün kullandığını beyan ettiğinden bakiye 20-7=13 gün izin hakkı bulunduğu anlaşılmıştır. Buna göre;

132,44 TL\*13 gün= 1.721,72 TL P...'nin sorumlu olduğu miktar. Sonuç olarak; dosya kapsamı, mevcut delil durumu, istinaf nedenleri ile resen nazara alınacak kamu düzenini ilgilendiren hususlar gözetildiğinde açıklanan nedenlerle davalıların istinaf başvurularının kısmen kabulü ile HMK 353/1-b-2 maddesi uyarınca ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına, ileri sürülmeyen ve kamu düzenine ilişkin olmayan hususlar nazara alınmaksızın davanın esasına ilişkin olarak aşağıdaki şekilde yeniden hüküm kurulmasına karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda anılan nedenlerle,

1-Davalıların istinaf başvurularının kısmen kabulü ile Bursa 17. İş Mahkemesi'nin 28/04/2022 tarih ve 2020/602 Esas, 2022/256 Karar sayılı kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın KISMEN KABULÜ ile;

a) 38.991,00 TL brüt kıdem tazminatının (davalı P... Şirketi'nin brüt 33.421,46 TL'sinden sınırlı sorumlu olmak üzere), fesih tarihi olan 31/07/2020 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalılardan müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, b) 1.986,00 TL brüt yıllık izin alacağına (davalı P... Şirketi'nin brüt 1.721,72 TL'sinden sınırlı sorumlu olmak üzere), 100,00 TL tutarındaki kısmının dava tarihi olan 14/10/2020 tarihinden, bakiyesinin ise ıslah tarihi olan 07/12/2021 tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalılardan müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, c) Takdiren %30 hakkaniyet indirimi yapılarak, 18.870,87 TL brüt fazla mesai alacağına (davalı P... Şirketi'nin brüt 18.494,84 TL'sinden sınırlı sorumlu olmak üzere), 1.000,00 TL tutarındaki kısmının dava tarihi olan 14/10/2020 tarihinden, bakiyesinin ise ıslah tarihi olan 07/12/2021 tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizi ile davalılardan müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, İhbar tazminatı ve fazlaya ilişkin taleplerin reddine, Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu HMK 362/1-a maddesi gereğince miktar itibarıyla KESİN olmak üzere 22/11/2022 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

### **Kararın İncelenmesi**

İş Hukuku'nda asıl olan bir işverenin işyerindeki mal veya hizmet üretimi faaliyetini veya üretime yardımcı işleri kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçileri ile yerine getirmesidir. Bir işverenin işyerinde başka bir işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan kişilerin iş görmesine sınırlı bazı hallerde cevaz verilmiştir. Bu hallerden biri de asıl işveren-alt işveren ilişkisidir. Bu ilişkide işveren, kendisi

işçi çalıştırmak yerine, yardımcı işleri veya uzmanlık gerektirmesi koşuluyla asıl işin bir bölümünü başka işverenlere yaptırmaktadır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde kanun koyucu konuyu işçi yararı yönünden ele almış ve alt işverenlerin yanında çalışan işçilerin ücret ve diğer haklarını alamamaları tehlikesini önlemek için, bu işin yapılmasında yararı bulunan asıl işvereni de sorumlu tutarak işçileri korumayı amaçlamıştır (Canbolat, T.: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, 65). Bu şekilde, kanun koyucu, başka bir işverene iş sözleşmesi ile bağlı olsa da, kendisine ait işyerinde kendi işçileri ile birlikte çalışan işçilerin alacaklarından asıl işvereni de birlikte sorumlu tutarak işçinin haklarına kavuşmasını sağlamak istemiştir. Bunun temelinde yatan düşünce, alt işveren işçilerinin kendi işverenlerine sunduğu hizmetten nihai olarak asıl işverenin de yararlanmasıdır (Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022, 114; Süzek, S.: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021, 172; Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U.: İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022, 219-220; Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, 10. Baskı, 2020, 40; Sümer, H.H.: İş Hukuku, 26. Baskı, Ankara 2022, 20; Uşan, F./Erdoğan, E./Erdoğan, C.: Bireysel İş Hukuku ve Yargılaması, Ankara 2021, 47; Akyiğit, E.: İş Hukuku, 14. Baskı, Ankara 2022, 76-77; Güven, E./Aydın, U.: Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir-İstanbul 2020, 72 vd.; Senyen Kaplan, E. T.: Bireysel İş Hukuku, 12. Baskı, Ankara 2022, 93; Ertürk, Ş.: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2022, 76-77; Başbuğ, A./Yücel Bodur, M.: İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2018, 86 vd.). İki işveren arasında bir hukuki ilişki olan ve bu yönüyle İş Hukuku'nun ilgi alanı dışında kalan bu ilişkinin İş Kanunu'nda düzenlenme sebebi de asıl işverenin alt işverenin işçilerinin alacaklarından birlikte sorumlu tutulmuş olmasıdır.

Kanuna göre, "asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur" (m. 2/6). Birlikte sorumlulukla kastedilen müteselsil sorumluluktur. Alt işverenin işçileri asıl işverenin işyerinde çalıştıkları dönemde hak kazandıkları alacaklarının tamamının veya bir kısmının ifasını, dilerse her iki işverenden, dilerse yalnız birinden isteyebilir. Asıl işveren ve alt işverenin sorumluluğu, borcun tamamı ödeninceye kadar devam eder (TBK m. 163).

Asıl işverenin birlikte sorumluluğunun doğması için somut olayda İş Kanunu m. 2/6 anlamında bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunması şarttır. Bu kapsamda işin yapıldığı yerde kendisi işçi çalıştırmayıp anahtar teslimi iş yaptıran ihale makamı konumundaki kişilerin o işte çalışan işçilerin alacaklarından sorumluluğu

bulunmamaktadır. Yine üstlenilen işin işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmaması, asıl iş veya yardımcı iş dışında bir işin üstlenilmesi halinde de birlikte sorumluluk gündeme gelmeyecektir. Esasen bu hallerde bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmamıştır. Bunun gibi, alt işverenin asıl işverenin işine özgülemediği, sadece (münhasıran) asıl işverenden aldığı işte çalıştırmadığı işçilerin alacaklarından da asıl işveren birlikte sorumlu tutulamayacaktır. İş üstlenen işverenin hiçbir işçisinin münhasıran asıl işverenin işyerinde çalıştığından söz edilemiyorsa, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden de bahsedilemeyecektir.

Asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin işçisine karşıdır. Alt işveren işçisinin ödemesi gereken sendika üyelik aidatı veya dayanışma aidatlarının check-off yöntemiyle kesilmesi gereken hallerde (6356 sayılı Kanun m. 18), aidatları kesip gönderme yükümlülüğü işçinin işvereni olan alt işverene aittir (Şahlanan, F.: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020, 196; Ekmekçi, Ö.: Toplu İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2023, 151; Sümer, H.H.: Toplu İş İlişkileri, İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu 2022, TAA-TİSK-TÜRK-İŞ, Ankara 2023, 266; Sur, M.: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Bası, Ankara 2022, 161; Özkaraca, E.: Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2016, 229-230). İşçi sendikasına karşı olan bu yükümlülüğünden asıl işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Bunun gibi, alt işverene iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatına aykırılık nedeniyle verilen idari para cezalarından da asıl işveren sorumlu tutulamayacaktır.

Alt işveren işçisi, asıl işverenin işyerinde geçen çalışma süresi boyunca hak kazandığı ücret, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti, prim, ikramiye, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ayrımcılık tazminatı gibi alacaklarını asıl işverenden de talep edebilecektir. Kanuna göre, asıl işveren, alt işverenin "bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur" (m. 2/6, hükümde geçen "bu" ibaresinin kaldırılması gerektiği yönünde, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 117; Özkaraca, E.: Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları, Türk-İş ve AYBÜ işbirliği ile düzenlenen "Türk Hukukunda Sendikal Haklar" sempozyumunda sunulan tebliğ, Ankara 2019, 50-51). Dolayısıyla asıl işveren, alt işveren işçisinin sadece kanundan ya da iş sözleşmesinden doğan alacaklarından değil, işçinin yararlandığı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarından da birlikte sorumludur. Hukuka uygun bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçisi asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden

yararlanamaz. Ancak kendisini de kapsama alan, alt işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesi mevcutsa bu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarını asıl işverenden de talep edebilir. Kuşkusuz bu halde de asıl işverenin birlikte sorumluluğu, alt işveren işçisinin kendi işyerinde geçen çalışma süresi ile sınırlıdır.

Asıl işverenin birlikte sorumluluğu açısından alt işveren işçisinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma şeklinin bir önemi yoktur. İşçi, taraf işçi sendikasına üye olarak veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabileceği gibi sendikanın yazılı rızası ile de yararlanıyor olabilir. Tüm bu hallerde asıl işverenin birlikte sorumluluğu söz konusudur. Kanaatimizce alt işverenin işyerine Cumhurbaşkanı kararı ile bir toplu iş sözleşmesi teşmil edildiği hallerde de, asıl işveren, alt işveren işçilerinin bu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarından birlikte sorumlu olacaktır.

Alt işveren işçisi STİSK m. 39'daki koşullarla toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Buna göre, imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye ise yürürlük başlangıcından itibaren, imza tarihinden sonra üye olursa üyeliğinin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Somut olayda olduğu gibi, toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu kararı ile olduğu hallerde sözleşmenin imza tarihinden, sözleşmenin Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlandığı tarih anlaşılacaktır. Kararda sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih konusunda herhangi bir düzenleme öngörülmemişse toplu iş sözleşmesi YHK'nin karar tarihinde yürürlüğe girmektedir (Göktaş, S./Yılmaz, G.: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara 2021, 681; Özkaraca, E.: Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul 2014, 129).

Karara konu olayda da, 15.09.2019-31.01.2020 tarihleri arasında davalı alt işveren ile P...-Sendikası arasında uygulanmak üzere Yüksek Hakem Kurulu kararıyla bağtılan toplu iş sözleşmesi söz konusudur. 05.11.2012 tarihinden beri bu işyerinde çalışan davacı alt işveren işçisi 25.06.2019 tarihinden beri sözleşmeye taraf P...-Sendikası'na üyedir. Başka bir deyişle, davacı toplu iş sözleşmesinin imza (YHK kararı) tarihi itibarıyla taraf işçi sendikası üyesidir. Bu açıdan davacı işçi toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği 15.09.2019 tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabilecek durumdadır. Esasen somut olayda davacı alt işveren işçisinin, işverenin taraf olduğu bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği hususunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Yerel Mahkeme ile Bölge Adliye Mahkemesi bu konuda aynı görüştedir.

Yerel Mahkeme ile Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki farklılık, alt işverenin bu toplu iş sözleşmesinden

kaynaklanan yükümlülüklerinden asıl işverenin de birlikte sorumlu olup olmadığı konusundadır. Yerel Mahkeme işçinin kıdem tazminatı, yıllık izin ve fazla çalışma ücreti alacaklarının toplu iş sözleşmesine göre hesaplanacağını ve bu şekilde hesaplanan alacaklardan her iki işverenin birlikte sorumlu olduğunu kabul etmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi ise, işçinin toplu iş sözleşmesine göre hesaplanan alacaklarından (işvereni) alt işveren sorumlu olmasına karşın, asıl işverenin birlikte sorumlu olduğu tutar belirlenirken toplu iş sözleşmesine göre hesaplama yapılamayacağına karar vermiştir. Karardan, örneğin toplu iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretlerinin yasal %50 oranı yerine %60 zamlı ödeneceğinin kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Bölge Adliye Mahkemesi asıl işverenin toplu iş sözleşmesi hükümleri dikkate alınmaksızın, %50 oranı üzerinden hesaplanan fazla çalışma ücretinden birlikte sorumlu olacağını kabul etmiştir. Alt işverenin sorumluluğu ise toplu iş sözleşmesine göre belirlenmiştir. Gerekçe olarak ise BAM Dairesi, "davacının sendika üyesi olduğuna dair asıl işveren P... (P. AŞ)' ne bildirim şartı yerine getirilmediğinden fazla çalışma, yıllık izin ve kıdem tazminatı alacağının asıl işveren yönünden TİS hükümlerine göre hesaplanması doğru bulunmamıştır." ifadelerine yer vermiştir.

İncelememiz de kararın bu yönü ile sınırlıdır. Hemen belirtelim ki, asıl işverenin alt işverenin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerinden işçilere karşı birlikte sorumluluğu, işçinin sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmesi koşuluna bağlı değildir. İşçi toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarına sahipse, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarından asıl işveren de birlikte sorumludur. İşçi toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle veya sendikanın rızasıyla da yararlanıyor olabilir. Her halükârda asıl işverenin sorumluluğu bildirim vb. ek bir koşula bağlı değildir. Bu açıdan Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına katılmamaktayız.

Bilindiği gibi, işçinin sendika üyeliğinin bildirilmesi hususu, genel olarak imza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlamaları açısından önem taşır. Burada da, konunun asıl işveren ile bir ilgisi bulunmayıp, üyeliğin taraf işçi sendikası işçinin işverene bildirilmesi söz konusudur. Kanuna göre, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olan işçiler, üyeliklerinin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar (m. 39). İmza tarihinden sonra üye olan işçinin üyeliği, sendikaca sözleşmenin tarafı olan (alt) işverene bildirilmemişse, işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. İşçi toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarına sahipse artık asıl işveren de kendi işyeri ile ilgili olarak o toplu iş

sözleşmesinden kaynaklanan alacaklardan müteselsilen sorumludur. Burada asıl işverenin sorumluluğu için alt işveren işçisinin sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmesi gibi bir koşul bulunmamaktadır.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde, asıl işverenin alt işveren işçisinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarından sorumlu tutulmadığı istisnai bir hal söz konusudur. Bu hal ise, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Kanuna göre, "4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu fıkra göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez" (4735 sayılı Kanun m. 8/3).

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında alt işveren bir kamu işveren sendikasına yetki vermeden de toplu iş sözleşmesi akdedebilir, böyle bir toplu iş sözleşmesi de geçerlidir. Ancak bu takdirde idareden fiyat farkı talep edemez. Aynı şekilde, böyle bir durumda idarenin bu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklardan asıl işveren sıfatıyla sorumluluğu da doğmaz (Sümer, Toplu İş İlişkileri, 313; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 117, 965; Başbuğ, A.: Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi, İş ve Hayat, C.2, S.3, 2016, 128; Köseoğlu, A.C.: 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu Uyarınca Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesi ve Uygulamada Karşılaşılabilecek Sorunlar, İş ve Hayat, C.3, S.5, 2017, 303). Belirtilen husus, İş K. m.2/7 hükmü ile çelişse de yasal düzenlemenin sonucudur (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 117).

Görüldüğü gibi, burada da Kamu İhale Kanunu kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım

sözleşmelerinde toplu iş sözleşmesi yapılması için kamu işveren sendikasının yetkilendirilip yetkilendirilmediğine göre bir ayırım yapılmıştır. Yoksa işçinin sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilip bildirilmemesine göre yapılan bir ayırım bulunmamaktadır. İnceleme konusu kararda somut olayda bu istisna kapsamında bir durum olduğuna ilişkin bir bilgi de mevcut değildir.

Sonuç olarak inceleme konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararının isabet taşımadığı kanaatindeyim.

### Yargıtay Kararları

#### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No.:** 2023/7438

**Karar No.:** 2023/6717

**Tarihi:** 08.05.2023

#### Karar Özeti:

Alacak ve tazminatlar konusunda ortaya çıkan anlaşmazlıkların arabuluculuk önünde uzlaşma ile sonuçlandırılmış olması, sözleşmenin fesih nedeni konusunda tarafların anlaştığı şeklinde değerlendirilemez. Uyuşmazlığın özünü oluşturan ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanaklarında sendikal tazminat konusunda bir anlaşma da bulunmamaktadır. Bu sebeple iş sözleşmesinin kim tarafından ve hangi sebeple sonlandırıldığı tartışılması gerekir.

#### İlgili Mevzuat:

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu m. 18

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25

#### Yargıtay Kararı:

##### I. BAŞVURU

Başvurucu vekili dilekçesinde, sendikal tazminat istemi ile açtıkları davaların bir kısmında bu talebin kabul edilerek kesin hükme bağlandığını, bir kısmında ise ... Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi tarafından sendikal tazminat isteminin reddine karar verildiğini, ... Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin davanın özünü farklı yorumlayarak ihtiyari arabulucuya başvurulup davalı ile anlaşıldığını ve bu nedenle iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin ileri sürülmesinin iyiniyet kuralları ile bağdaşmadığını kabul ettiğini, müvekkilinin ve diğer çalışma arkadaşlarının ihtiyari arabuluculuk görüşmelerine içinde buldukları ekonomik sıkıntılardan ve işveren yetkililerinin oluşturduğu manevi cebirden dolayı dâhil olmak zorunda kaldıklarını, sendikal tazminat talebinde bulunan işçilerin davalı Şirketle kendi ... iradeleri ile anlaşmadıklarını, her durumda işten çıkarılacakları için ve öncesinde yaşadıkları ekonomik sıkıntılardan dolayı en azından



kıdem ve ihbar tazminatlarını alabilmek bakımından arabuluculuk sürecinin bir parçası olduklarını ve ihtiyari arabuluculuk tutanaklarında sendikal tazminat kaleminin bulunmadığını belirterek ... Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 22.02.2023 tarihli ve 2022/2657 Esas, 2023/343 Karar; 2022/2663 Esas, 2023/344 Karar; 2022/2664 Esas, 2023/345 Karar sayılı kararları ile ... Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin 30.09.2022 tarihli ve 2020/848 Esas, 2022/1356 Karar; 2020/842 Esas, 2022/1355 Karar; 2020/840 Esas, 2022/1354 Karar; 2020/836 Esas, 2022/1353 Karar; 2020/834 Esas, 2022/1352 Karar; 2020/832 Esas, 2022/1351 Karar; 2020/830 Esas, 2022/1350 Karar; 2020/828 Esas, 2022/1349 Karar; 2021/3404 Esas, 2022/1303 Karar; 2021/3463 Esas, 2022/1304 Karar; 2021/3483 Esas, 2022/1305 Karar; 2021/3484 Esas, 2022/1306 Karar ve 04.10.2022 tarihli ve 2021/3486 Esas, 2022/1408 Karar sayılı kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

## II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

... Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu'nun 20.03.2023 tarihli ve 2023/5 Esas, 2023/5 Karar sayılı kararı ile; ... Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 2022/2657 Esas, 2022/2663 Esas ve 2022/2664 Esas sayılı dosyalarında ve ... Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin 2020/848 Esas, 2020/842 Esas, 2020/840 Esas, 2020/836 Esas, 2020/834 Esas, 2020/832 Esas, 2020/830 Esas, 2020/828 Esas, 2021/3404 Esas, 2021/3463 Esas, 2021/3483 Esas, 2021/3484 Esas ve 2021/3486 Esas sayılı dosyalarında ortak davalı olan Süperpak Ambalaj Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'ne ait işyerinde çalışan davacılar vekilince iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ileri sürülerek sendikal tazminatın tahsili amacıyla davalar açıldığı, ilk derece mahkemelerince yapılan yargılamalar sonucunda davaların kabulüne karar verildiği, ... Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nce davalı tarafından doğrudan davacıya fesih iradesi yönlendirilmediği, davacıların işverenin 17.01.2019 ve 24.01.2019 tarihli duyurularından sonra ihtiyari arabulucuya başvurarak davalı işverenle anlaşma yolu ile iş sözleşmesini sonlandırdığı ve bu kapsamda kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iki aylık ücret alacağı gibi ödemeler yapıldığı, baskı altında iradesi sakatlanarak ihtiyari arabulucuya başvurulduğu iddia edilmiş ise de sendika üyesi olan davacı işçiler açısından bu hususu ispata elverişli delil sunulmadığı, bu durumda sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulünün hatalı olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemeleri'nin hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurmak suretiyle davanın reddine karar verildiği, ... Bölge Adliye

Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nce ise feshin sendikal nedene dayandığına dair İlk Derece Mahkemeleri'nin tespitinde isabetsizlik görülmediği gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiği, tüm dosyalarda davacıların iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia ettikleri, davalı işverence piyasa koşullarının bozulması, alınan siparişlerin işçi maliyetini karşılamaması, döviz yükselmesinden kaynaklı şirket mali yapısının bozulması vb. gerekçeler ile 26.10.2018 tarihli ve 2018/10 Sayılı Yönetim Kurulu kararı doğrultusunda ... sözleşmelerinin feshedilmesine karar verildiği, ayrıca davalı tarafça müvekkili tarafından alınan işletmesel karar doğrultusunda, ... sözleşmelerinin feshedilmesi için öncelikle gönüllü olanların belirlenmesi ve bu kapsamdaki teşvik ödemesinin açıklanmasına yönelik duyuru ve toplantı yapılması sürecinin tamamlanması kapsamında 17.01.2019 ve 24.01.2019 tarihlerinde toplantılar yapıldığı, her ne kadar taraflar ihtiyari arabulucu yoluna gitmiş iseler de arabulucu anlaşma tutanağının işçi lehine yorum ilkesi gereği dar yorumlanması gerektiği, ihtiyari arabuluculuk görüşmesi tutanağında sendikal tazminat konusunda başvuru bulunmadığı, feshin ise sendikal nedene dayalı olduğu gerekçesiyle uyuşmazlığın ... Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin 2020/848 Esas, 2022/1356 Karar; 2020/842 Esas, 2022/1355 Karar; 2020/840 Esas, 2022/1354 Karar; 2020/836 Esas, 2022/1353 Karar; 2020/834 Esas, 2022/1352 Karar; 2020/832 Esas, 2022/1351 Karar; 2020/830 Esas, 2022/1350 Karar; 2020/828 Esas, 2022/1349 Karar; 2021/3404 Esas, 2022/1303 Karar; 2021/3463 Esas, 2022/1304 Karar; 2021/3483 Esas, 2022/1305 Karar; 2021/3484 Esas, 2022/1306 Karar; 2021/3486 Esas, 2022/1408 Karar sayılı ilâmları yönünde giderilmesi gerektiğine oy çokluğu ile karar verilmiştir.

## III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. ... Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 22.02.2023 Tarihli ve 2022/2657 Esas, 2023/343 Karar; 2022/2663 Esas, 2023/344 Karar; 2022/2664 Esas, 2023/345 Karar sayılı kararları:

... Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları ile; davacı tarafça iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz olarak sendikal nedenle feshedildiği ileri sürülerek sendikal tazminat alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesinin talep edildiği, İlk Derece Mahkemeleri'nce davanın kabulü yönünde karar verildiği; ancak dava dilekçeleri ekinde sunulan 25.01.2019 tarihli yazılı fesih bildiriminin davacı işçilere ait olmadığı, davalı tarafından doğrudan davacıya fesih iradesi yönlendirilmediği, davacıların işverenin 17.01.2019 ve 24.01.2019 tarihli duyurularından sonra ihtiyari

arabulucuya başvurarak davalı işverenle anlaşma yolu ile ... sözleşmelerini sonlandırdığı ve bu kapsamda kıdem ve ihbar tazminatları ile iki aylık ücret alacağı gibi ödemeler yapıldığı, baskı altında iradesi sakatlanarak ihtiyari arabulucuya başvurulduğu iddia edilmiş ise de sendika üyesi olan davacı işçiler açısından bu hususu ispata elverişli delil sunulmadığı, bu durumda davacıların ihtiyari arabulucuya başvurup davalı ile anlaşarak işten ayrıldıktan sonra, işveren tarafından sendikal nedenle ... sözleşmelerinin feshedildiğini ileri sürmelerinin iyiniyet kuralları ile bağdaşmayacağı, sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulünün hatalı olduğu gerekçesiyle davalı işverenin istinaf başvurusunun kabulüyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle kesin olmak üzere davanın reddine karar verilmiştir.

B. ... Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin 30.09.2022 Tarihli ve 2020/848 Esas, 2022/1356 Karar; 2020/842 Esas, 2022/1355 Karar; 2020/840 Esas, 2022/1354 Karar; 2020/836 Esas, 2022/1353 Karar; 2020/834 Esas, 2022/1352 Karar; 2020/832 Esas, 2022/1351 Karar; 2020/830 Esas, 2022/1350 Karar; 2020/828 Esas, 2022/1349 Karar; 2021/3404 Esas, 2022/1303 Karar; 2021/3463 Esas, 2022/1304 Karar; 2021/3483 Esas, 2022/1305 Karar; 2021/3484 Esas, 2022/1306 Karar ve 04.10.2022 Tarihli ve 2021/3486 Esas, 2022/1408 Karar Sayılı Kararları:

... Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları ile; davacılar vekilinin dava dilekçelerinde; ... sözleşmelerinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek sendikal tazminat alacağını davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ettiği, İlk Derece Mahkemeleri'nce davanın kabulüne karar verildiği, işin esasına girilerek feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulünün yerinde olduğu ve feshin sendikal nedene dayandığına dair tespit de isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun kesin olmak üzere esastan reddine karar verilmiştir.

#### IV. GEREKÇE

##### A. Uyuşmazlık

Uyuşmazlık, taraflar arasında yürütülen ihtiyari arabuluculuk faaliyetinden sonra feshin sendikal nedene dayandığı iddiası ile sendikal tazminat talep edilip edilemeyeceği noktasındadır.

##### B. İlgili Hukuk

1. Bölge Adliye Mahkemesi'nin benzer olaylarda kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi isteminin hukuki dayanağı, 5235 Sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemeleri'nin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 35. maddesinde yer alan düzenlemedir.

2. 5235 Sayılı Kanun'un 35. maddesinin birinci fıkrasının (3). bendinde yer alan düzenlemeye göre; "Re'sen veya bölge adliye mahkemesinin ilgili hukuk veya ceza dairesinin ya da Cumhuriyet başsavcısının, Hukuk Muhakemeleri Kanunu veya Ceza Muhakemesi Kanunu'na göre istinaf yoluna başvurma hakkı bulunanların, benzer olaylarda bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında ya da bu mahkeme ile başka bir Bölge Adliye Mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyumsuzluk bulunması hâlinde bu uyumsuzluğun giderilmesini gerekçeli olarak istemeleri üzerine, kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtay'dan bu konuda bir karar verilmesini istemek" Bölge Adliye Mahkemesi ceza daireleri başkanlar kurulu ve hukuk daireleri başkanlar kurulunun görevleri arasında sayılmıştır.

3. 5235 Sayılı Kanun'un 35. maddesinin ikinci fıkrası ise şöyledir:

"(3) numaralı bende göre yapılacak istemler, ceza davalarında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'na, hukuk davalarında ise ilgili hukuk dairesine iletilir. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı uyuşmazlık bulunduğu kanaat getirmesi durumunda ilgili ceza dairesinden bir karar verilmesini talep eder. Uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin olarak dairece bu fıkra uyarınca verilen kararlar kesindir."

4. 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun "Amaç ve kapsam" kenar başlıklı 1. maddesinin ikinci fıkrasının ilgili kısmı şu şekildedir:

"Bu kanun, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri ... veya işlemlerden ... .. hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır. ..."

5. 6325 Sayılı Kanun'un "Arabuluculuğun sona ermesi" kenar başlıklı 17. maddesinin ikinci fıkrası ile üçüncü fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

"(2) Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşmış oldukları, anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığı bir tutanak ile belgelendirilir. Arabulucu tarafından düzenlenecek bu belge, arabulucu, taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanır. Belge taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanmazsa, sebebi belirtilmek suretiyle sadece arabulucu tarafından imzalanır.

(3) Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen tutanağa, faaliyetin sonuçlanması dışında hangi hususların yazılacağına taraflar karar verir. ..."

6. 6325 Sayılı Kanun'un "Tarafların anlaşması" kenar başlıklı 18. maddesinin birinci fıkrası ise aşağıda yazılı şekildedir:

"Arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır."

7. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesiyle 6325 Sayılı Kanun'un 18/A maddesi.

8. Sendikal tazminat, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendika özgürlüğünün güvencesi" kenar başlıklı 25. maddesinde düzenlenmiştir.

### C. Değerlendirme

1. Uyuşmazlığın giderilmesi istemine konu dava dosyaları incelendiğinde, ... Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nce, davalı tarafından doğrudan davacıya fesih iradesi yönlendirilmediği, davacıların işverenin 17.01.2019 ve 24.01.2019 tarihli duyurularından sonra ihtiyari arabulucuya başvurarak davalı işverenle anlaşma yolu ile iş sözleşmesini sonlandırdığı ve bu kapsamda kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iki aylık ücret alacağı gibi ödemeler yapıldığı, baskı altında iradesi sakatlanarak ihtiyari arabulucuya başvurulduğu iddia edilmiş ise de sendika üyesi olan davacı işçiler açısından bu hususu ispata elverişli delil sunulmadığı, bu durumda iş sözleşmesi fesih ile değil ihtiyari arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşma ile sona erdiğinden sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulünün hatalı olduğu gerekçesiyle ilk derece mahkemelerinin hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine karar verilmişken; ... Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nce, ihtiyari arabuluculuk görüşmesi tutanağında sendikal tazminat konusunda başvuru bulunmadığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshinin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı konusunda değerlendirme yapıldığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla kesinleşen ... Bölge Adliye Mahkemesi 8. ve 9. Hukuk Daireleri kararları arasındaki uyuşmazlığın, taraflar arasında yürütülen ihtiyari arabuluculuk faaliyetinin sendikal tazminat istemine engel olup olmadığı noktasında toplandığı görülmektedir.

2. İhtiyari arabuluculuk süreci sonunda tutulan 6325 Sayılı Kanun'un 17. maddesi kapsamında arabulucu tarafından düzenlenen tutanak ile sürecin sona erip ermediği, ne zaman sona erdiği, anlaşma sağlanıp sağlanmadığı gibi konular açıklığa kavuşmaktadır. Uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olması ve müzakereler sonunda taraflar ortak bir noktada buluşabilmiş ise anlaşma sağlandığından söz edilebilir. 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesine göre anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir.

3. Somut davalarda ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağında arabuluculuğun konusu, "işçilik alacakları, kıdem, ihbar, 2 aylık net maaş ücret alacağı ve bakiye maaş" şeklinde belirtilmiş olup tutanakta tarafların müzakereler sonucunda "kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin, 2 maaş net ücret alacağı, bakiye maaş" konusunda

anlaşmaya vardıkları belirtilmiştir. Yasal dayanağı 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesi olan sendikal tazminat ise ihtiyari arabuluculuk faaliyetine konu edilmemiştir. Dolayısıyla ihtiyari arabuluculuk aşamasında sendikal tazminat konusunda bir anlaşma mevcut değildir.

4. Davacılar sendikal tazminat talebiyle dava açmadan önce 7036 Sayılı Kanun'un 3. maddesi kapsamında dava şartı olan arabuluculuk faaliyetine başvurmuşlar ancak faaliyet sonunda anlaşma sağlanamamıştır.

5. Yukarıda yer verilen açıklamalar ışığında belirtmek gerekir ki alacak ve tazminatlar konusunda ortaya çıkan anlaşmazlıkların arabuluculuk önünde uzlaşma ile sonuçlandırılmış olması, sözleşmenin fesih nedeni konusunda tarafların anlaştığı şeklinde değerlendirilemez. Uyuşmazlığın özünü oluşturan ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanaklarında sendikal tazminat konusunda bir anlaşma da bulunmamaktadır. Bu sebeple iş sözleşmesinin kim tarafından ve hangi sebeple sonlandırıldığı tartışılması gerekir. Nitekim somut davalarda davacılar feshin sendikal nedenle olduğunu ileri sürmüşler ve dava tarihinden önce 7036 Sayılı Kanun'un 3. maddesi kapsamında dava şartı olan arabuluculuk faaliyetine başvurmuşlar; sendikal tazminat konusunda yürütülen bu faaliyet sonucunda taraflar anlaşmamışlardır. Dolayısıyla sendikal tazminat talepli somut davalarda işin esasına girilerek feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının tespiti yerine iş sözleşmesinin ihtiyari arabuluculuk kapsamında anlaşma ile sonlandırıldığından bahisle artık feshin sendikal nedene dayandığının ileri sürülemeyeceğinin kabulü hatalıdır.

6. Yapılan bu açıklamalara göre uyuşmazlığın, ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağında sendikal tazminata ilişkin müzakere ve anlaşma olmaması sebebiyle işin esasına girilerek feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının değerlendirilmesi bakımından ... Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi kararı doğrultusunda giderilmesi gerekir.

**SONUÇ:** 1. Uyuşmazlığın, ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağında sendikal tazminata ilişkin müzakere ve anlaşma olmaması sebebiyle işin esasına girilerek feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının değerlendiren ... Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi kararı doğrultusunda giderilmesine,

2. Dosyanın ... Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu'na gönderilmesine,

3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemeleri'nin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliği'ne gönderilmesine,

08.05.2023 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

## Yargıtay Kararları

## Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2023/6357

Karar No.: 2023/4909

Tarihi: 04.04.2023

**Karar Özeti:** 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesi kapsamında iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçiye bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat ödeneceği düzenlenmiştir. Aynı maddenin devamında işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verileceği, ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilemeyeceği belirtilmiştir. Bu düzenleme dikkate alındığında sendikal tazminatın da iş güvencesi tazminatı niteliğinde olduğunun kabulü gereklidir.

Bu durumda 193 Sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca sendikal tazminatın iş güvencesi tazminatı kapsamında değerlendirilmesi ve buna göre gelir vergisinden muaf tutulması gerektiği anlaşılmaktadır.

**İlgili Mevzuat:**

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu m. 25, m. 61

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25

**Yargıtay Kararı:****I. BAŞVURU**

Başvurucu vekili dilekçesinde; davalı işverenin davacı işçileri başvurularına rağmen işe başlatmadığını ve boşta geçen süre ücreti, iş güvencesi tazminatı yerine hükmedilen sendikal tazminat, kıdem ve ihbar tazminatına karşılık ödeme yaptığını, ödeme yaparken iş güvencesi tazminatı yerine 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin beşinci fıkrası gereğince hükmedilen sendikal tazminatın tamamından gelir vergisi kesintisi yaptığını, davacı işçilerin iş güvencesi tazminatı yerine hükmedilen sendikal tazminattan yapılan gelir vergisi kesintisinin iadesi için Tepecik Vergi Dairesi'ne başvuruda bulunduğunu, Tepecik Vergi Dairesi'nin iş güvencesi tazminatı yerine hükmedilen sendikal tazminatın iş güvencesi tazminatının tavanı olan 8 aylığı tutarından yapılan gelir vergisi kesintisini iade ettiğini, davacı işçilerin yapılan eksik ödemeler nedeniyle ... 4. İş Mahkemesi ve ... 6. İş Mahkemesi'nde seri şekilde fark sendikal tazminat, boşta geçen süre ücreti ile fark kıdem ve ihbar tazminatı davası açtıklarını, ... 4. ve 6. İş Mahkemeleri'nin fark alacak davalarının kısmen kabulüne karar verdiğini, anılan kararlara

karşı hem davacı hem de davalı tarafın istinaf yoluna başvurduğunu, seri dosyaların bir bölümünün Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi, diğer bir bölümünün ise Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi tarafından kesin olarak karar bağlandığını, olaylar aynı olmasına rağmen farklı daireler tarafından aksi yönde kararlar verildiğini, iş güvencesi tazminatı yerine hükmedilen sendikal tazminatın iş güvencesi tazminatının nitelikli hâli olup gelir vergisinden muaf olduğunu, işçinin bir kez sendikal nedenlerle işe iade davası açması hâlinde 6356 Sayılı Kanun'da belirtilen tazminatın dışında ayrıca iş güvencesi tazminatı talep etmesinin açıkça yasaklandığını, dolayısıyla sendikal nedenlerle işe başlatmama hâlinde ödenecek sendikal tazminatın 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesindeki iş güvencesi tazminatı yerine ağırlaştırılmış olarak düzenlenen nitelikli iş güvencesi tazminatı olduğunu, vergi uyuşmazlıklarında uzman Vergi Mahkemeleri, Bölge İdare Mahkemesi Vergi Dava Daireleri ve Danıştay 4. Dairesi kararlarının sendikal tazminat ödemesinin ücret niteliği taşımadığı ve bu ödemeden gelir vergisi kesintisi yapılmaması gerektiğini kanıtladığını belirterek Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 10.05.2022 tarihli ve 2021/546 Esas, 2022/1010 Karar sayılı kararı ile Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi'nin 20.12.2022 tarihli ve 2021/869 Esas, 2022/2384 Karar sayılı kararı ile arasındaki uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

**II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI**

Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu'nun 16.02.2023 tarihli ve 2023/2 Esas, 2023/2 Karar sayılı kararı ile; Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 9. ve 10. Hukuk Daireleri arasında uyuşmazlık bulunduğu ve uyuşmazlığın Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi'nin sendikal nedenlere dayalı fesih iddiası ile açılan işe iade davalarında hükmedilen sendikal tazminat alacağından gelir vergisi kesintisi yapılmaması gerektiğine yönelik tespit ve kabulü doğrultusunda giderilmesinin uygun olacağı gerekçesiyle söz konusu uyuşmazlığın Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi kararı doğrultusunda giderilmesine oy çokluğu ile karar verilmiştir.

**III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR**

A. Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 10.05.2022 tarihli ve 2021/546 Esas, 2022/1010 Karar sayılı kararı

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; sendikal tazminat talebinin geçersiz

sayılan fesih tarihindeki ücrete göre hesaplandığı, bu alacaktan gelir vergisi ve damga vergisi kesilmesi gerektiği, İlk Derece Mahkemesi'nce sadece 4 aylık kısmı için gelir vergisi kesinti yapılan hesaplama itibar edilerek hüküm kurulduğu, ancak gelir vergisi ve damga vergisinin tazminatın tamamına göre hesaplanması gerektiği gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulüyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne kesin olmak üzere karar verilmiştir.

B. Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi'nin 20.12.2022 tarihli ve 2021/869 Esas, 2022/2384 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; sendikal tazminat talebinin geçersiz sayılan fesih tarihindeki ücrete göre hesaplandığı, fark sendikal tazminat talebi yönünden İlk Derece Mahkemesi'nce hesap raporunda sendikal tazminat alacağı'nın 4 aylık kısmının gelir vergisi kesintisine tâbi olduğu değerlendirilerek yapılan hesaplamanın hükme esas alındığı, dosyaya giren kayıtlar ve sunulan emsal yüksek yargı kararları doğrultusunda davalının bu yöndeki itirazlarının yerinde görülmediği, davacı yanın boşta geçen süre ücreti, sendikal tazminat ve ihbar tazminatı talepleri açısından faiz başlangıç tarihi olarak temerrüt tarihinin esas alınması talep edildiği, İlk Derece Mahkemesi'nce dava ve ıslah tarihinden itibaren faize hükmedildiği, davacının 18.03.2019 tarihinde işe iade başvurusu yaptığı ihtarnamesinde boşta geçen süre ücreti alacağı yönünden davacının işe başlatılmadığı tarih itibarıyla faiz talebinde bulunduğu, bu nedenle taleple bağlı kalınarak boşta geçen süre ücreti alacağı yönünden işe başlatılmama tarihinden faize hükmedilmesi gerektiği, İlk Derece Mahkemesi'nce her ne kadar kıdem tazminatı açısından faiz başlangıç tarihi olarak 2017 yılındaki ilk fesih tarihi kabul edilmiş ise de davacının işe iade için başvurduğu, ancak işe iade talebinin kabul edilmeyerek ödemenin yapıldığı tarih olan 09.04.2019 tarihinin fesih tarihi olarak kabul edilmesi gerektiği, sendikal tazminata yasal faiz uygulanması gerekirken bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olduğu, toplamda 50 dosyaya kadar açılan seri davalarda her bir dosya için ayrı ayrı belirtilen tam ücretin %50'si oranında vekâlet ücretine hükmedilmesi gerekir iken tam vekâlet ücretine hükmedilmesinin usul ve kanuna aykırı olduğu gerekçesiyle davacı ve davalı vekillerinin istinaf başvurusunun ayrı ayrı kabulüyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne kesin olmak üzere karar verilmiştir.

## IV. GEREKÇE

### A. Uyuşmazlık

Uyuşmazlık, işe iade davası sonucunda hüküm altına alınan sendikal tazminat alacağından gelir vergisi kesintisi yapıp yapılmayacağı noktasında toplanmaktadır.

### B. İlgili Hukuk

1. Bölge Adliye Mahkemeleri'nin benzer olaylarda kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi isteminin hukuki dayanağı, 5235 Sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemeleri'nin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 35. maddesinde yer alan düzenlemedir.

2. 5235 Sayılı Kanun'un 35. maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendinde yer alan düzenlemeye göre; "Re'sen veya Bölge Adliye Mahkemesi'nin ilgili hukuk veya ceza dairesinin ya da Cumhuriyet Başsavcısının, Hukuk Muhakemeleri Kanunu veya Ceza Muhakemesi Kanunu'na göre istinaf yoluna başvurma hakkı bulunanların, benzer olaylarda Bölge Adliye Mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında ya da bu mahkeme ile başka bir Bölge Adliye Mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyuşmazlık bulunması hâlinde bu uyuşmazlığın giderilmesini gerekçeli olarak istemeleri üzerine, kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtay'dan bu konuda bir karar verilmesini istemek" Bölge Adliye Mahkemesi'nin ceza daireleri başkanlar kurulu ve hukuk daireleri başkanlar kurulunun görevleri arasında sayılmıştır.

3. 5235 Sayılı Kanun'un 35. maddesinin ikinci fıkrası ise şöyledir:

"(3) numaralı bende göre yapılacak istemler, ceza davalarında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'na, hukuk davalarında ise ilgili hukuk dairesine iletilir. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı uyuşmazlık bulunduğu kanaat getirmesi durumunda ilgili ceza dairesinden bir karar verilmesini talep eder. Uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin olarak dairece bu fıkra uyarınca verilen kararlar kesindir."

4. 6356 Sayılı Kanun'un "Sendika özgürlüğünün güvencesi" kenar başlıklı 25. maddesi şöyledir:

"(1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

(4) İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 Sayılı Kanun'un 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 Sayılı Kanun'un 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 Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 Sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) 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.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını ... biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır."

4. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun bu madde kapsamında yazılı tazminat ve yardımların gelir vergisinden müstesna olduğunu belirten 25. maddesinin yedinci fıkrası şu şekildedir:

"b) Hizmet erbabının tabi olduğu mevzuata göre bu bendin (a) alt bendinde belirtilen istisna tutarının hesabında dikkate alınmak şartıyla, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar (Bu bendin uygulamasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir."

5. 193 Sayılı Kanun'un 61. maddesi ise şöyledir:

"Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile

sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsilat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez."

5. Aynı konuda Danıştay 4. Dairesi'nin 18.03.2019 tarihli ve 2015/4655 Esas, 2019/2084 Karar sayılı ilâmı.

### C. Değerlendirme

1. 16.06.2009 tarihinde yürürlüğe giren 5904 Sayılı Kanun ile 193 Sayılı Kanun'da değişiklik yapılmış ve işe başlatmama tazminatı gelir vergisi istisnaları arasında gösterilmiştir. Buna göre işe başlatmama tazminatından sadece damga vergisi kesilmesiyle yetinilmelidir.

2. Uyuşmazlığa konu dava dosyalarında davacıların iş sözleşmelerinin feshi üzerine açtıkları işe iade davalarında feshin sendikal nedene dayandığı kabul edilerek işe iadelerine karar verildiği, davalı işverence işe başlatılmamaları üzerine işçilik alacaklarının tahsili için dava açtıkları, yapılan yargılamalar sonucunda sendikal tazminat alacağına gelir vergisi kesintisi yapılarak hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır.

2. 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesi kapsamında iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçiye bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat ödeneceği düzenlenmiştir. Aynı maddenin devamında işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verileceği, ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilemeyeceği belirtilmiştir. Bu düzenleme dikkate alındığında sendikal tazminatın da iş güvencesi tazminatı niteliğinde olduğunun kabulü gereklidir.

3. Bu durumda 193 Sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca sendikal tazminatın iş güvencesi tazminatı kapsamında değerlendirilmesi ve buna göre gelir vergisinden muaf tutulması gerektiği anlaşılmaktadır.

4. Yapılan bu açıklamalara göre sendikal tazminatın gelir vergisinden muaf olup olmadığının değerlendirilmesi bakımından sendikal tazminatın tamamının gelir vergisinden muaf olduğunun kabulüyle uyuşmazlığın giderilmesi gerekir.

**SONUÇ:** 1. Uyuşmazlığın, işe iade davası sonucunda hüküm altına alınan sendikal tazminat tutarının tamamının gelir vergisinden muaf olduğu yönünde giderilmesine, 2. Dosyanın talepte bulunan Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu'na gönderilmesine,

3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemeleri'nin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliği'ne gönderilmesine, 04.04.2023 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

### Yargıtay Kararları

#### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No.:** 2021/2792

**Karar No.:** 2021/6581

**Tarihi:** 22.03.2021

**Karar Özeti:** Davacı tarafından verildiği kabul edilen yazılı fesih bildiriminde, haklarını saklı tuttuğunu belirtmiş olması ucu açık olan özel neden kavramını, işçinin daha sonra istediği şekilde doldurma hakkını vermez. Hal böyle olunca iş sözleşmesi davacı tarafından haklı neden iddia edilmeden fesih edildiğinden kıdem tazminatı talebinin reddi gerekir.

#### İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 17, m. 24

#### Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının, davalının İSKİ'den aldığı ihale neticesinde davalı işyerinde genel müdür yardımcısı olarak çalıştığını, ücretlerinin ödenmediğini, sigorta primlerinin eksik ücret üzerinden yatırıldığını, personel kadrosunun tasfiye edildiğini, mobbing uygulandığını bu şekilde istifaya zorlandığını iddia ederek kıdem tazminatı, ödenmeyen ücret ve prim alacağı, yoksun kalınan ücret ve prim alacağı, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını talep ve dava etmiştir.

#### Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının istifa ederek iş akdini feshettiğini, tazminat alamayacağını, iş avansı adı altında davacıya ödemeler yapıldığını, ancak; bunun 2.350,00 TL'lik kısmının davacı tarafından ödense de bakiyesinin ödenmediğini, davacının alacağının olmadığını savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, dosyaya alınan raporlar doğrultusunda, davacının bakiye ücret ve izin alacağının kabulüne, kıdem tazminatı, fazla mesai, bakiye prim, yoksun kalınan ücret ve prim alacağı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının reddine karar verilmiştir.

#### İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkeme kararına karşı davacı ve davalı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

#### Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Davacı vekilinin ve davalı vekillerinin istinaf nedenlerinin kısmen kabulüne karar verilerek, davacının kıdem tazminatı, bakiye ücret ve izin alacaklarının kabulüne, fazlaya ilişkin istemin reddine karar verilmiştir.

#### Temyiz:

Karar süresinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

#### Gerekçe:

1-) Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-) Davacının, kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacının genel müdür yardımcısı olarak çalıştığı, yazılı verdiği fesih bildiriminde fesih nedenini "özel nedenler" olarak belirttiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacı daha sonra açtığı işçilik alacakları talepli dava ile iş sözleşmesini mobbing yapılması ve ücretinin ödenmemesi nedeni ile sona erdirdiğini iddia etmiştir.

Genel müdür yardımcısı olarak çalışan davacının özel neden olarak belirttiği fesih nedeni İş Kanunu'nda haklı sebep olarak düzenlenmemiştir. İş sözleşmesini haklı nedenle fesih ettiğini iddia eden tarafın haklı fesih gerekçesinin ne olduğunu açıkça belirtmesi gerekir.

Davacı tarafından verildiği kabul edilen yazılı fesih bildiriminde, haklarını saklı tuttuğunu belirtmiş olması ucu açık olan özel neden kavramını, işçinin daha sonra istediği şekilde doldurma hakkını vermez. Hal böyle olunca iş sözleşmesi davacı tarafından haklı neden iddia edilmeden fesih edildiğinden kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 22.03.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.