

TEKSTİL  
İŞVEREN

HUKUK

103

SAYI: 49 - MART 2016

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



# Sendikal nedenle feshe karşı açılan işe iade davası ve sendikal tazminat

## (Karar incelemesi)

### Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2015/9204

**Karar No:** 2015/5520

**Tarihi:** 25/03/2015

**Karar Özeti:** Bireysel sendika özgürlüğü kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller, toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. Sendikal nedenle yapılan fesih bu engellerden biridir. Feshin ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini göstermesi yanlıcıdır. Bu haksız fiil temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelmektedir.

### İlgili Mevzuat:

6356 Sayılı Kanun Md. 25

### Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki işe iade davasının yapılan yargılaması sonunda; hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin Toplu İş Sözleşmeleri görüşmeleri sırasındaki olumsuz tutum ve davranışları ile çalışanları etkilediği, çalışma ve huzur ortamını bozucu davranışlar sergilediği gerekçe gösterilerek feshedildiğini, asıl fesih nedeninin sendikal nedene dayandığını ve işverence 19.06.2014 tarihli toplantıda TİS taslağının ilk şekline itiraz edip greve gidilmesi yönünde görüş bildiren aralarında 11'i TİS Taslak Komisyonu üyesi olan 28 işçinin 25.06.2014 tarihinde idari izne çıkartıldığını, aynı gün TİS'nin imzalandığını ve davacı ve arkadaşları hakkında işverence istihbarat yapıp, sözleşme taslağını değiştirecek şekilde muhalefet yapıp, gerekirse grev hakkının kullanılması yönünde tavır geliştirdiklerinden dolayı sendikal faaliyetleri sebebiyle hakkında gerçeği yansıtmayan tutanaklar tutularak iş akitlerinin feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine, işe iadeye karar verilmesini ve sendikal tazminatın işe başlatma veya başlatmama koşuluna tabi olmaksızın 1 yıllık ücretinin üzerinde belirlenmesini talep etmiştir.

Davalı, davacı ve arkadaşlarının Taslak Komisyonu üyesi olduklarına dair bir bildirim yapılmadığını, Özgıda



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

İş Sendikası ve işveren tarafının işçilere teklif ve karşı tekliflerini açıklamak için yapılan toplantıda davacı ve bir kısım işçilerin tekliflerin açıklanmasını engellediğini, çalışanları kanunsuz greve ve rapor alıp işe gelmeme eylemlerinde bulunmaya teşvik ettiğini, davacının bırakın sendikal faaliyette bulunmayı suç teşkil eden eylemlerde bulunduğunu ve feshin haklı nedene dayandığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacı ve arkadaşlarının TİS görüşmelerinde sendikaların taslak komisyonu tarafından hazırlanan metnin bir bütün halinde kabul edilmesini sağlamak için greve dahi gidilmesi yönündeki çalışmalarının yasal süreç olduğu ve feshin sendikal sebeple yapıldığı sabit görüldüğünden davacının 1 yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilmesi gerekmekte olup, bu sürenin yasa koyucu tarafından tespit edilen asgari süre olduğunu yasa koyucunun bunun üzerinde bir tazminat miktarının tespitini hakimine bıraktığı, 2014 yılı toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sonunda alınan zammın rekor zam olarak işverence ve sendika tarafından kamuoyuna duyurulduğu, alınan zam da sendika yönetimi üzerinde demokratik baskı oluşturduğu ve işverence de anılan süreçte davacıların problem olarak görülmesi sebebiyle davacıların büyük katkılarının bulunduğu aşikâr olduğu, buna rağmen sergilemiş oldukları sendikal faaliyetlerden dolayı sebep bildirmeksizin toplu iş sözleşmesi imzalanmasından hemen sonra idari izne çıkartılıp akabinde de 5 gün gibi bir süre içerisinde hizmet sözleşmelerinin sona erdirilmesi ve kıdemleri dikkate alınarak, kademeli olarak sendikal tazminat miktarlarının tespit edildiği gerekçesiyle 12 yıllık kıdemi bulunan davacı lehine 1 yıl 4 aylık brüt ücreti tutarında sendikal tazminat takdirine karar verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/2 Maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşçi fesihte sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverencedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (M. 20/F.2). İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz.

Gerek işverenin geçerli sebebin varlığı gerekse işverenin gösterdiği sebep dışında bir sebeple dayandığı ileri sürülmesi durumunda bu vakıalar bir hukuki işlem olmadığından takdiri, delillerle ispatı mümkündür.

Davalı işverence yapılan feshin sendikal nedenle yapıp yapılmadığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Sendika özgürlüğü Anayasaca güvence altına alınan sosyal ve klasik temel haktır. Anayasa Madde 2'deki ifadesini bulan "sosyal devlet" ilkesinin gerçekleşmesine aracı olur.

Anayasanın 51. Maddesi'nin incelenmesinden de sendika özgürlüğünün klasik ve en önemlisi sosyal bir temel hak olduğu ortaya çıkmaktadır. Anılan maddenin içeriğinden sendika özgürlüğünün bireysel ve toplu sendika özgürlüğünü kapsayan çifte temel hak özelliği anlaşılmaktadır. İşçinin sendika kurma sendikaya üye olma özgürlüğüne pozitif sendika özgürlüğü denir. İşçiler önceden izin almadan sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip oldukları gibi, sendikalar serbestçe üye olabilecekler, üyelikten çekilebileceklerdir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. Maddesi'ne göre ise;

- (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 fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.
- (5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 Sayılı Kanun'un 18, 20 ve 21'inci Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 Sayılı Kanun'un 21'inci Maddesi'ne göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21'inci Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nda 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 güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan Toplu İş Sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

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

Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller, toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. Sendikal nedenle yapılan fesih, bu engellerden biridir. Feshin ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini göstermesi yanlıcıdır. Bu haksız fiil, temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelmektedir. Farklı ifadeyle, işveren işçiyi işe alırken ve çalıştırırken sendikal nedenle ayırım yapıyorsa ya da bu nedenle işçiyi işten çıkarıyorsa, aslında sendikayı işyerinden çıkarmak ya da toplu sözleşme düzenini etkisiz kılmak istemektedir. Haksız fiilin sebebi ve hakkın özü bakımından yapılan bu tespit, devletin yükümlünün, hak sahibinin yetkilerinin ve ilgili hukuk kuralının barındıracağı yaptırımın belirlenmesinde temel dayanak olmalıdır. Yaptırım belirlenirken, sendikal nedenle yapılan feshin, ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini gösteren fakat temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil olduğunu gözden kaçırmamak gerekir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. Maddesi'ndeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan fesihlerde tazminat, işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir.

Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. Madde'deki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikal tazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi'nin 3. Fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

### Hüküm:

Yukarıda belirtilen sebeplerle;

**1-** Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının

BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

**2-** İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,

**3-** 6356 Sayılı Yasa'nın 25/5. Fıkrası uyarınca davacının işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat tutarının işçinin 1 yıl 1 aylık ücreti olarak belirlenmesine,

**4-** Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

**5-** Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli 27,0 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 25,0 TL harcın mahsubuyla bakiye 2,0 TL karar ve ilam harcının davalıdan alınarak Hazine'ye gelir kaydına,

**6-** Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan A.A.Ü.T.'ye göre 1.500,00 TL avukatlık ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

**7-** Davacı tarafından yapılan 149,0 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

**8-** Taraflarca yatırılan gider ve delil avanslarından varsa artan miktarının ilgili tarafa iadesine,

**9-** Peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 25.03.2015 tarihinde oybirliği ile KESİN olarak karar verildi.

### Kararın İncelenmesi

İnceleme konumuz Yargıtay 7. Hukuk Dairesi kararı, karar metninden de anlaşıldığı gibi taraf iddialarına ve bu iddialara dayanarak oluşturulmuş Yerel Mahkeme kararına yer verdikten sonra 6356 Sayılı Kanun'un 25'inci Maddesi'nin uzun metnine yer vermekte ve dava konusu olayda feshin sendikal nedenle yapıldığına ilişkin Yerel Mahkeme kararında varılan sonucu paylaşmakta ancak mahkemece hükmolunan ve yasa gereği işçinin bir yıllık ücretinden az olamayacak olan sendikal tazminatı işçinin kıdemine göre kademelendiren Yerel Mahkeme kararında hükmolunan 1 yıl dört aylık ücret tutarındaki sendikal tazminat hükmünü bozarak yıllık ücretli izin kıdemindeki kademelendirmeyi dikkate alarak iş akdi sendikal nedenle feshedilen 12 yıllık işçi için 1 yıl 1 aylık ücret tutarında sendikal tazminat hükmetmiştir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin bu kararında üzerinde durulması gereken öncelikli konu davacı işçinin (işçilerin) iş akdinin feshinin sendikal nedenle yapıp yapılmadığı ve sendikal nedenle iş akdinin feshinin Yüksek Mahkeme'ce yeni ve ilginç bir nitelemeyle bir haksız fiil olarak nitelenmesidir.

Karar metninden anlaşıldığına göre, davacı ve arkadaşları Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde sendikanın oluşturduğu taslak komisyonu tarafından hazırlanan metnin bir bütün olarak kabul edilmesini sağlamak için greve dahi gidilmesi yönündeki çalışmalarının yasal süreç olduğu, nitekim 2014 yılı toplu iş sözleşme görüşmeleri sonunda alınan zammın rekor zam olarak işverence ve sendikaca kamuoyuna duyurulduğu, alınan zamda davacıların sendika üzerinde demokratik baskı oluşturduğu ve davacıların büyük katkılarının bulunduğu ifade edilmekte ve davacıların

iş akitlerinin bu nedenle feshedilmesi sendikal nedenle fesih olarak nitelenmiş ve Yargıtay bozma kararında Yerel Mahkeme'nin bu gerekçesi bir bozma nedeni sayılmayarak Yüksek Mahkeme tarafından da paylaşılmıştır. Sendika üyesi olan işçilerin toplu görüşme ve görüşmeden elde edilecek kazanımlar ya da işvereni sendikanın taleplerine ikna etme yolları hususunda, birbirleri ile fikir alışverişinde bulunmaları, hatta anlaşma sağlanamazsa greve gidilmesi taraftarı olmaları, sendika üyesi işçinin en tabii hakkıdır. Yasa koyucunun belirli süreçlerin tamamlanması halinde bu hakkı bahşettiği şahısların, bu hakkın kullanılması taraftarı olmaları ya da bu hususta görüş serdetmeleri Anayasa ile güvence altına alınan ifade ve kanaat hürriyetinin ihlalini oluşturacaktır. Kaldı ki toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin devam ettiği göz önüne alındığında, burada dillendirilen grev yasal grev olup, 6356 Sayılı Yasa'nın 66/2. Maddesi "Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez" hükmü karşısında bu davranışlar hiçbir şekilde fesih sebebi yapılamayacaktır.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi kararında dikkati çeken bir başka husus da, işçinin iş akdinin sendikal nedenle feshinin sendikaya ve toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil olduğuna ilişkin tespittir. Yüksek Mahkeme'ye göre: "... bireysel sendika özgürlüğü kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütün oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. Sendikal nedenle yapılan fesih, bu engellerden biridir. Feshin ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini göstermesi yanıltıcıdır. Bu haksız fiil, temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelmektedir. Farklı ifadeyle, işveren işçiyi işe alırken ve çalıştırırken sendikal nedenle ayırım yapıyorsa ya da bu nedenle işçiyi işten çıkarıyorsa, aslında sendikayı işyerinden çıkarmak ya da toplu sözleşme düzenini etkisiz kılmak istemektedir. Haksız fiilin sebebi ve hakkın özü bakımından yapılan bu tespit, devletin yükümlünün, hak sahibinin yetkilerinin ve ilgili hukuk kuralının barındıracağı yaptırımın belirlenmesinde temel dayanak olmalıdır. Yaptırım belirlenirken, sendikal nedenle yapılan feshin, ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini gösteren fakat temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil olduğunu gözden kaçırmamak gerekir..." Yüksek Mahkeme'nin çarpıcı olan bu tespiti karşılığında devletin yükümlünün, hak sahibinin yetkilerinin ve ilgili hukuk kuralının barındıracağı yaptırımın belirlenmesinde temel dayanak olmalıdır, şeklindeki görüşü ile neyi kastettiği çok açık değildir. Hukukumuzda sendikal nedenle yapılan feshin yaptırımını 6356 Sayılı Kanun'un 25'inci Maddesi'nde işçinin bir yıllık ücretinden az olmayan bir tazminat olarak belirlenmiştir. Yüksek Mahkeme, yukarıda belirtilen görüşü ile sendikal tazminatı bir yıllık ücretin de üzerinde hükmedilmesi gereken bir tazminat olarak öngörüyorsa -Nitekim bu kararda da bu yola gitmiştir- mevcut yasal düzenleme bu yolda karar vermeye müsaittir. Ancak "sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil" in muhatabı sendika lehine bir yaptırım toplu iş hukukunda sözkonusu değildir.

İnceleme konumuz kararda üzerinde durulması gereken bir başka husus ise yasada sendikal tazminatın işçinin bir yıllık ücretinin üzerinde bir tazminat olarak belirlenmiş olmasıdır. İnceleme konumuz karardan Yerel Mahkeme feshin sendikal nedenle yapıldığı sonucuna vardıldıktan sonra toplu dava olduğu anlaşılan davalarda işçilerin kıdemlerini dikkate alarak kademe oluşturduğu ve 12 yıllık kıdemi olan davacı için 1 yıl 4 aylık ücreti tutarında sendikal tazminata hükmettiği anlaşılmaktadır. Yüksek Mahkeme kararı hükmolunan sendikal tazminat tutarı açısından bozmuştur. Yüksek Mahkeme "... Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. Madde'deki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikal tazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir..." diyerek 12 yıl kıdemi olan davacı için feshin geçersizliğine ve işe başlatılıp başlatılmamış olmasına bakılmaksızın 1 yıl 1 aylık ücreti tutarında sendikal tazminata hükmetmiştir. Hemen belirtelim ki kararda hükmolunacak tazminatı kademelendirirken 6 aylık kıdemden de bahsedilmesinin Anayasa Mahkemesi'nin işe iade talepli sendikal tazminat talep edebilmeyi, 6356 Sayılı Kanun'un, 4857 Sayılı Kanun'un 18'inci Maddesi'ndeki iş güvencesinin kapsamına atıf yapan hükmü iptalinden sonra geçerliliği kalmamıştır.

Yüksek Mahkeme'nin 4 ila 8 aylık ücreti tutarındaki iş güvencesi tazminatlarını belirlerken fesih nedeni yanında işçinin yıllık ücretli izin sürelerinin esas alındığı kıdemleri dikkate alan uygulaması (Y9HD 04/10/2012 - 15130/33199) Y9HD, 27/12/2010 - 46356/40987) öğretilde eleştirilmiş olmakla birlikte (A. Güzel, 2010 Kararları Değerlendirilmesi, 244-245) kanımca somut ölçüler getirmesi açısından isabetli bir uygulamadır. Kaldı ki; Yüksek Mahkeme, bu somut ölçüleri dikkate alarak belirlediği tazminat miktarını fesih nedenine bağlı olarak esnetebilmektedir. Sonuç itibarıyla, yıllık ücretli izin sürelerini belirlemede kullanılan 4857 Sayılı Kanun'un 53. Maddesi'ndeki kıdem kademelerini 6356 Sayılı Kanun'un 25'inci Maddesi'ndeki işçinin 1 yıllık ücretinden az olamayacak olan sendikal tazminatın artırımlı miktarının belirlenmesinde de ölçü olarak kullanılmasına ilişkin Yüksek Mahkeme kararı isabetlidir.

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2014/18165

**Karar No:** 2015/1948

**Tarihi:** 19/02/2015

**Karar Özeti:** Somut olayda, davacı işçi sendika

üyesi olup sendikal faaliyette bulunmaktadır. Davacının sendikal faaliyet sırasında irtibata geçtiği diğer çalışanlara

karşı hakarete varabilecek şekilde sözler söylediği tanık beyanlarından anlaşılmıştır. Sendika özgürlüğü kavramı geniş bir kavram olup, işçinin sendika kurma özgürlüğünü kapsadığı gibi, sendikaya üye olma, üye olmama, üyelikten çekilme ve yasal sınırlar içinde sendikal faaliyetlere katılma özgürlüğünü de içerir. Bu hak ve özgürlükler Anayasa ve yasalardan kaynaklanır. Şüphesiz hiçbir hak ve özgürlük başkalarını rahatsız edecek ve onların hak ve özgürlüklerine zarar verecek şekilde kullanılamaz ve hakkın kötüye kullanılmasını kanun korumaz. Davacının sendikal faaliyet sırasında üye olmayan işçilerin, üye olmalarını sağlamak yönündeki baskıcı tutum ve davranışlarının işyerinde olumsuzluklara neden olup iş barışı ve düzenini bozucu nitelikte olduğu ve işverence iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği anlaşıldığından iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken davacının işe iadesine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir. Davacı temyizi yerinde olmayıp davalı temyizi yerindedir.

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 18-21

6356 Sayılı STİSK Md. 25

### Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın sendikal nedenlerle feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğinin tespitine, davacının işe iadesine, 21. Madde'de belirtilen tazminatın işe işçinin başvurusu, işe başlatılma veya başlatılmama şartına bağlı olmaksızın 1 yıllık ücreti tutarında belirlenmesine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin A. isimli işçinin "Davacı ve İ. isimli işçilerin çalışma saatleri içerisinde sözlü ve fiili saldırıda bulunarak çalışmasını engelledikleri, yemek ve diğer molalarda sözlü sıkıştırıp rahatsız ettiklerini" belirten işverenliğe verdiği dilekçede ya tazminatının verilerek iş akdinin feshedilmesi veya diğer işçilerin iş akitlerinin feshedilmesi, işverenin başka bir işçisine sataşma tehdit ve hakarete bulunan davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davada tanık olarak ifadesine başvuru ve iddia edilen saldırıların muhatabı olan A. B'nin şirket müdürlüğüne hitaben yazdığı dilekçede davacının ve İ.'nin çalışma saatleri içinde sözlü ve fiili saldırılarda bulunarak çalışmasını engellediklerini, yemek molalarında ve diğer molalarda sürekli kendilerini sözlü olarak sıkıştırıp rahatsız ettiklerini, bu kişilerin fiilleri sebebiyle çalışmadığını, İ. ve davacının tutum ve davranışları sebebiyle ya tazminatının ödenerek işten çıkarılmasını ya da ilgili kişilerin işlerine son verilmesini talep ettiği; tanık sıfatıyla verdiği ifadesinde işyerindeki sendika meselelerinin ortaya çıkmasından daha sonra davacının ve İ.'nin kendisine ve başka arkadaşlarına sendika üyesi olmalarını istediklerini söylediğini, kabul

etmemelerinin ardından yemek aralarında ve molalarda yanlarına gelip hepsine hitaben ‘siz yalakasınız, size fileli etek giydireceğiz, kadın kılığına sokacağız” şeklinde sözler söylediklerini, bunu herkese demelerine rağmen kendisinin gururuna yediremeyip bunu problem yaptığını, artık dayanamayacak noktaya gelince personel sorumlusu Ayhan Hanım’a gidip işten çıkmak istediğini kudem tazminatını almak istediğini söylediğini, işten çıkmayı isteme sebebini sorunca İ. ile Y’nin yaptıklarını anlattığını, üst yönetime ne yapması gerektiğini sorduktan sonra yazılı beyan vermesi gerektiğinin söylendiğini, bunun üzerine duruşma sırasında kendisine gösterilen kendi imzasına havi dilekçe içeriğini kendisinin yazıp imzaladığını, Ayhan Hanım’a verdiği, dilekçe içeriğinde belirttiği fiili saldırının yukarıda bahsettiği sözler olduğunu, bu dilekçeden ne kadar sonra davacının ve İ.’nin işten çıkarıldığını bilmediğini, işten çıkarılma sebeplerinin kendi dilekçesi olmadığını tahmin ettiğini, firmada ekonomik sıkıntılar olduğu için zaten işçi çıkarılması işlemi yapıldığını beyan ettiği; mahkemece davalı tanığı A.’nın ifadesinin verdiği şikâyetçi dilekçesi ile çeliştiği zira şikâyet dilekçesinde davacının ve İ.’nin kendisine yönelik hususi bir sıkıştırması varmış intibasını uyandırır mahiyette ifadeler içermesine rağmen duruşmada verdiği ifadesinde davacının herkese hitaben bu şekilde konuştuğunu beyan ettiği; gene şikâyet dilekçesinde fiili saldırıda bulunduğunu iddia ettiği halde duruşmadaki beyanında fiili saldırıdan kastının bahsettiği sözler olduğunu beyan ettiği; bu çelişkili ifade karşısında anılan tanığın ifadesine itibar edilmemesi gerektiği kanaatine varıldığı; gene davacının savunması dahi alınmadan tanık A. tarafından verilen dilekçeye istinaden direk işten çıkarıldığı göz önüne alındığında yapılan feshin haklı ya da geçerli bir nedene dayanmadığı; her ne kadar davacı tarafça feshin sendikal nedenlerle yapıldığı iddia edilmişse de bu iddianın ispatına yarar mahiyette somut bir delil ibraz edilmediği gerekçesiyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesi ile 4 aylık işe başlatmama tazminatına karar verilmiştir. Feshin haklı/geçerli nedene veya sendikal nedene dayanıp dayanmadığı taraflar arasında ihtilaflıdır.

Fesih tarihinde yürürlükte olan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun “sendika özgürlüğünün güvencesi” başlıklı 25. Maddesi’nin ikinci fıkrasına göre; işveren, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalıştırma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz; üçüncü fıkrasına göre; işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyetlerde bulunmalarından dolayı işten çıkarılmama veya farklı işleme tabi tutulamaz; dördüncü fıkrasına göre; işverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Aynı maddenin Beşinci Fıkrası’na göre ise; sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 Sayılı Kanun’un 18, 20 ve 21’inci Madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 Sayılı Kanun’un 21’inci Maddesi’ne göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılan davalarda, salt işçinin sendika üyesi olması feshin de sendikal nedenle yapıldığını göstermez.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 18. Maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez. İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. Maddesi’nde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar. İş Kanunu’nun 25’inci Maddesi’nin II’nci Bendi’nin (d) Fıkrası’na göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, Anayasa’nın 25 ve 26’ncı Maddesi ile güvence altına alınmış düşüncüyü açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarfettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır. İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması 25/II, d hükmü uyarınca haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece,

diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir. Somut olayda, davacı işçi sendika üyesi olup sendikal faaliyette bulunmaktadır. Davacının sendikal faaliyet sırasında irtibata geçtiği diğer çalışanlara karşı hakarete varabilecek şekilde sözler söylediği tanık beyanlarından anlaşılmıştır. Sendika özgürlüğü kavramı geniş bir kavram olup, işçinin sendika kurma özgürlüğünü kapsadığı gibi, sendikaya üye olma, üye olmama, üyelikten çekilme ve yasal sınırlar içinde sendikal faaliyetlere katılma özgürlüğünü de içerir. Bu hak ve özgürlükler Anayasa ve yasalardan kaynaklanır. Şüphesiz hiçbir hak ve özgürlük başkalarını rahatsız edecek ve onların hak ve özgürlüklerine zarar verecek şekilde kullanılamaz ve hakkın kötüye kullanılmasını kanun korumaz. Davacının sendikal faaliyet sırasında üye olmayan işçilerin, üye olmalarını sağlamak yönündeki baskıcı tutum ve davranışlarının işyerinde olumsuzluklara neden olup iş barışı ve düzenini bozucu nitelikte olduğu ve işverence iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği anlaşıldığından iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken davacının işe iadesine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir. Davacı temyizi yerinde olmayıp davalı temyizi yerindedir.

Yukarıda açıklanan sebeplerle 4857 Sayılı Kanun’un 20/3 Maddesi gereğince mahkemece verilen kararın bozularak ortadan kaldırılması ve Dairemizce aşağıda yazılı hükmün kurulması gerekmiştir.

### HÜKÜM:

Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1. Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Alınması gereken 27,70 TL başvuru harcından tahsil edilen 24,30 TL’nin mahsubu ile eksik alınan 3,40 TL bakiye harcın davacıdan tahsili ile Hazine’ye gelir kaydına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜÜT’ye göre 1.500,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Davacı tarafça yapılan 121,65 TL masrafın davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
7. Artan gider ve delil avansının ilgisine iadesine,
8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, aşağıda yazılı temyiz harcının davacıya yükletilmesine, 19.02.2015 gününde oybirliği ile KESİN olarak karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2015/2861

**Karar No:** 2015/1523

**Tarihi:** 16/02/2015

### Karar Özeti:

Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret,

işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. İhbar öneli tanınmak suretiyle yapılan fesihle önelin bittiği tarihte fesih gerçekleştiğinden, önelin bittiği tarihteki ücret esas alınmalıdır. Bildirim öneli tanınmaksızın ve ihbar tazminatı da ödenmeden (tam olarak ödenmeden) işverence yapılan fesih durumunda ise, bildirim öneli sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından, iş sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanması ve tazminatının bu artan ücret esas alınarak hesaplanması gerekir. Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, işçinin brüt ücretidir. O halde, kıdem tazminatı, işçinin fiilen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi, sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır. Tazminata esas aylık ücret, saat ücretinin önce yedibuçuk sonra da otuz ile çarpımı sonucu belirlenmelidir. Aksine, aylık ücretin tespitinin işçinin fiilen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi, sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır. Yıl içinde düzenli ve belirli periyotlarla ödenen parasal haklar bakımından ise kıdem tazminatının son ücrete göre hesaplanması gerekir. Gerçekten işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesapladığına ve yıl içinde artmış olan ücretlerin ortalaması alınmadığına göre, ücretin ekleri bakımından da benzer bir çözüm aranmalıdır. Örneğin işçinin yıl içinde aldığı üç ikramiyenin eski ücretten olması sebebiyle daha az olması ve fakat son ikramiyenin işçinin son ücreti üzerinden ödenmesi halinde tazminata esas ücretin tespitinde dikkate alınması gereken ikramiye de bu son ikramiye olmalıdır. Hesaplamanın, son dilim ikramiyenin ait olduğu dönemdeki gün sayısına bölünerek yapılması hakkaniyete de uygundur.

### İlgili Mevzuat:

1475 Sayılı İş K. Md. 14

### Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,
2. Davacı vekili, davacının 23/11/1997-26/04/2012 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle kendisinin feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı ile ücret, yıllık izin, fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur. Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin

feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. İhbar öneli tanımak suretiyle yapılan fesihle önelin bittiği tarihte fesih gerçekleştiğinden, önelin bittiği tarihteki ücret esas alınmalıdır. Bildirim öneli tanınmaksızın ve ihbar tazminatı da ödenmeden (tam olarak ödenmeden) işverence yapılan fesih durumunda ise, bildirim öneli sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından, iş sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanması ve tazminatının bu artan ücret esas alınarak hesaplanması gerekir.

Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, işçinin brüt ücretidir. O halde, kıdem tazminatı, işçinin fiilen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır.

Tazminata esas aylık ücret, saat ücretinin önce yedibuçuk sonra da otuz ile çarpımı sonucu belirlenmelidir. Aksine, aylık ücretin tespitinin işçinin fiilen çalıştığı gün sayısı üzerinden hesaplanması doğru olmaz.

Son ücret kavramı, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücreti ifade eder. İş ilişkisinin askıya alınması ve askı süresi içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, iş sözleşmesinin askıya alınmasından önce hak kazanılan son ücret olmalıdır.

İşe iade davasının yargılaması sırasında en çok dört aya kadar olan süre hizmet süresine eklenmelidir. Tazminata esas alınacak ücretin, 1475 Sayılı Yasa'nın 14'üncü Maddesi hükmü gereğince, fesih tarihindeki ücret olması gerekir.

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32'nci Maddesi'nde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımıyla da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir.

İşçiye sağlanan koruyucu elbise, işyerinde kullanılmak üzere verilen havlu, sabun yardımı, arızı fazla çalışma, ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili alacakları dikkate alınmaz. Dairemiz kararlarında, ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin, tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir. Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar bakımından, yıl içinde yapılan ödemelerin 365 güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir. Öte yandan, işçiye dini bayramlarda yılda iki kez ödenen harçlığın belli bir dönem için yapıldığını söylemek pek olası değildir. Burada yıllık ödeme tutarının 365 rakamına bölünmesi yerinde olur. Son olarak belirtmek gerekir ki, yılda bir kez yapılan parasal yardımların (yakacak yardımı gibi) tazminata esas ücrete yansıtılacağı ve yıllık tutarın 365'e bölünmesi suretiyle gerçekleştirileceği

tartışmasızdır. Yıl içinde düzenli ve belirli periyotlarla ödenen parasal haklar bakımından ise kıdem tazminatının son ücrete göre hesaplanması gerekir. Gerçekten işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplandığına ve yıl içinde artmış olan ücretlerin ortalaması alınmadığına göre, ücretin ekleri bakımından da benzer bir çözüm aranmalıdır. Örneğin işçinin yıl içinde aldığı üç ikramiyenin eski ücretten olması sebebiyle daha az olması ve fakat son ikramiyenin işçinin son ücreti üzerinden ödenmesi halinde tazminata esas ücretin tespitinde dikkate alınması gereken ikramiye de bu son ikramiye olmalıdır. Hesaplamanın, son dilim ikramiyenin ait olduğu dönemdeki gün sayısına bölünerek yapılması hakkaniyete de uygundur. Daha somut bir ifadeyle, yılda dört ikramiye ödemesinin olması durumunda her bir ikramiye 3 aylık bir dönem için uygulanmaktadır. İşçinin artmış olan ikramiyesinin ait olduğu doksan güne bölünmesi suretiyle, bir güne düşen ikramiye tutarının bulunması, kıdem tazminatının son ücretten hesaplanacağı şeklinde yasal kural ile daha uyumlu olacaktır. Aynı uygulamayı yol ve yemek yardımı gibi ödemeler içinde yapmak olanaklıdır. İşçiye aylık olarak yapıldığı varsayılan bu gibi ödemelerin son ay için ödenen kısmının fiilen çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutar tespit edilmelidir. Buna göre periyodik olarak ödenen ve yıl içinde artmış olan parasal haklar yönünden son dönem ödemesinin ait olduğu dilim günlerine bölünmesi ile tazminata esas ücrete yansıtılacak tutar daha doğru biçimde belirlenebilecektir.

Somut olayda, mahkemece davacının hizmet süresi 14 yıl 5 ay 13 gün olarak tespit edilmiştir. Gerekeçli Karar'ın 5. sayfasında mahkeme günlük ücreti  $974/25/30=32,47$  TL esas almış, giydirilmiş ücreti bu miktar üzerinden brüt  $64,25$  TL olarak tespit etmiş  $27.888,96$  TL brüt kıdem tazminatını hüküm altına almıştır.

Kıdem tazminatının 1475 Sayılı Kanun'un 14. Maddesi gereği 30 günlük ücret olarak ödenmesi gerektiğinden 30 günlük brüt ücretin  $64,25 \times 30 = 1.927,50$  TL olacağı açıktır. Bu durumda kıdem tazminatı: (14 yıl için:  $1.927,5 \times 14 = 26.985,00$  TL), (5 ay için:  $1.927,5 / 12 \times 5 = 803,10$  TL), (13 gün için:  $1.927,5 / 365 \times 13 = 68,64$  TL) olmak üzere toplam  $= 27.856,74$  TL brüt olacaktır. Mahkemece hesaplama denetime elverişli olarak açık gösterilmediği gibi Dairemizce hesaplanan sonuçla hüküm altına alınan miktar arasında farklılık vardır. Mahkeme gerekeçli kararında giydirilmiş ücret hesabında günlük ücret  $32,47$  TL olarak belirlenmişken diğer hesaplamaların  $36,07$  TL üzerinden yapıldığı görülmüştür.

Usulü kazanılmış hak ilkesi de dikkate alınarak hesaplama denetime elverişli şekilde yapılarak çıkacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

### Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 16/02/2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.