

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/18-21, 25**

**T.C.**  
**SAKARYA**  
**BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ**  
**11. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2021/353

Karar No. 2023/59

Tarihi: 10/01/2023

- SENDİKAL NEDENLERİN KANITLANMASI
- İŞVEREN VEKİLLERİNİN SENDİKA ÜYELİĞİNİ ENGELLEMEK İÇİN BASKI YAPMASI
- SENDİKAL TAZMİNAT

**ÖZETİ:** 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.

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 yükümlüdür.

Somut olayda her ne kadar sendikalı çalışanlar bulunmakta ise de, iş yerinde sendikalı çalışanların bulunmasının tek başına feshin sendikal nedenle yapılmadığını göstermeyeceği, olayın özelliklerine ve feshin şekline bakılması gerektiği, davacının 17.05.2018 tarihinde Selüloz - İş Sendikasına üye olduğu, davalı işveren Genel Müdürü A. E. tarafından 01.06.2018 tarihinde toplantı gerçekleştirildiği, toplantıya katılan ve halen davacı nezdinde çalışan davacı tanık anlatımlarına göre, fabrika müdürü K. Ç. ve genel müdür A. E'in işçiler ile toplantı yaptığı, sendikaya neden üye olduklarının sorulduğu, sendika üyelerinin sosyal haklarının kesileceğinin, işten atılacaklarının

bildirildiği, daha sonra tek tek isim vererek davacı ve 3 arkadaşının iş akitlerinin sona erdirildiği ve fabrikaya girişlerinin yasaklandığının söylendiği, davalı tanığı C. T. tarafından da davacı ve arkadaşlarının ücret ve sosyal haklarda iyileştirme talep ettiklerinden bahsedildiği, bu hali ile yapılan toplantının yapılış amacının iş yerinde sendikal örgütlenme istenmemesinden kaynaklandığı, davacı ve arkadaşlarının talepleri gereğince de iş veren tarafından isim isim belirtilmek suretiyle davacı ve arkadaşlarının iş akitlerinin feshedildiği, Uyap'tan yapılan araştırma da aynı gün çıkartılan diğer 3 çalışanın sendika üyesi olduğu, bu hali ile davalı tarafından davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği anlaşılacakla davalı istinaf başvurusunun 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine, yerel mahkemece, dava öncesi ödenen arabuluculuk ücreti zorunlu giderlerinin yargılama gideri olarak kabul edilerek davada haksız çıkan taraftan alınarak Hazineye gelir kaydına karar verilmemesi dairemizce değerlendirilerek oy birliği ile aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

**DAVA:** İstinaf incelemesi yapılmak üzere Dairemize tevzi edilen dava dosyası yukarıda belirtilen esasa kaydedilerek yapılan inceleme neticesinde;

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

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin 06.05.2015 - 01.06.2018 tarihleri arası davalı yanında "ana makine operatör yardımcısı" olarak en son brüt 2.250,00. TL ücret karşılığında öğle yemeği ve servis imkanıyla çalıştığını, davacının Selüloz-İş Sendikasına 2018 Mayıs ayında üyelik başvurusunda bulunduğunu, üyeliğinin aynı ay içerisinde kabul edildiğini, 31.05.2015 tarihinde fabrika müdürünün kayıtlı olduğu iletişim grubuna mesaj göndererek genel müdürün katılımıyla toplantı yapılacağını dile getirdiğini, genel müdürün toplantıda sendika üyeliklerinden dolayı bir kısım işçinin işine son verileceğini dile getirdiğini, davacının isminin de zikredildiğini, toplantıdan bir gün sonra 01.06.2018 tarihinde fabrika girişine duyuru asıldığını, buna göre davacının ve diğer bir kısım işçinin iş akitlerinin genel müdürün talimatıyla feshedildiğinin duyurulduğu ve fabrikaya girişlerinin yasaklandığını, davacının ve diğer çalışanların iş akitlerinin sendika üyeliği sebebiyle feshedildiğini, 6356 sayılı yasanın 25/3. Maddesi ve 25/4. Maddesi gereği sendikal tazminata hak kazandığını, kıdem ve ihbar tazminatına hak

kazandığını, davacının çalıştığı dönem boyunca yıllık ücretli izinlerini tam olarak kullanmadığını, kullanmadığı izinlerinin parasal karşılığını alamadığını beyanla; fazlaya dair talep ve dava hakları saklı kalmak kaydı ile şimdilik 250,00 TL kıdem tazminatı,500,00 TL ihbar tazminatı,250,00 TL yıllık izin ücreti,500,00 TL sendikal tazminat alacakları olmak üzere, toplam 1.500,00 TL' nin, kıdem tazminatı için akdin fesih tarihinden itibaren bankalarca 'TL' ye uygulanan en yüksek mevduat faiziyle birlikte, sendikal tazminat, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacaklarına ise dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte, davalıdan tahsili talebinde bulunmuştur.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını, davalı şirket bünyesinde şirket yetkilileri ve vardiya amirlerinin davalıya ait fabrikalarda rutin kontroller dışında çalışanlarla birlikte değerlendirme toplantıları yaptıklarını, bu kapsamda 01.06.2018 tarihinde Çaycuma Fabrikasında saat 22:00 sıralarında bir toplantı yapıldığını, toplantının birebir görüşmeler kısmında davacı ve diğer seri dosya davacıları iş disiplinin sağlanması ve iş ve işleyişle ilgili şirket yönetimini yanıltmaya ilişkin söylemlerini durdurmaları yönünde uygun bir üslupla önerilerde bulunulduğunu, buna rağmen davacı ve arkadaşlarının işyeri disiplini ve huzurunu ihlal etmeye devam ettiklerini, üstlerinin emir ve talimatlarına karşı geldiklerini, yanıltıcı beyanlarda bulunmaya devam ettiklerini, diğer çalışanları da söz konusu huzursuzluk ile rahatsız ederek davacı ve arkadaşlarının fabrika işleyişinde duraksamaya neden olduklarını, davalıyı zarara uğrattıklarını, bu davranışlar karşısında davalı şirketin davacı ve arkadaşlarını uyarmasına rağmen, davacı ve arkadaşlarının durumu münakaşaya çevirdiklerini, ve büyüttüklerini, bunun üzerinde davalı yetkililerinin üstlerinin emir ve talimatlarına aykırı davranan, iş yerini ve iş düzeninin huzurunu kaçıran söz konusu davacı ve arkadaşlarının iş sözleşmelerini haklı olarak feshedildiğini bildirdiklerini, davacının sendikal nedenle iş akdinin feshedildiğini ispat ile yükümlü olduğunu, ancak işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü bir biçimde ortaya koyması halinde işverenin davranışının nedenini ispat ile yükümlü hale geleceğini, davacının iş akdinin feshedildiği sırada sendika aidatı kesintisi olmadığını, işyerinde yürürlükte bir TİS olmadığını, yetki tespiti talebi dahi olmadığını, işyerinde yapılan fesihten sonra da sendikal işçilerin çalışmaya devam ettiğini, davacının iş akdinin 4857 sayılı yasa çerçevesinde haklı nedenle derhal feshedildiği için kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerektiğini, davacıya yıllık izinlerinin yasal düzenlemelere uygun bir biçimde kullanıldığını, davacının kullanmadığı veya ücreti ödenmemiş yıllık izni bulunmadığını beyanla davanın reddi talebinde bulunmuştur.

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

İlk derece mahkemesince;

" .... Dava iş hukukundan kaynaklanan alacak ( kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, sendikal tazminat alacağı ) isteminden ibarettir.

.....Tüm dosya kapsamı, tanık beyanları, SGK kayıtları, bilirkişi raporunun

birlikte değerlendirilmesinde ; davacının davalı işveren nezdinde hizmet akdine tabi olarak 06/05/2015-01/06/2018 tarihleri (3 yıl 9 gün ) arasında çalıştığı anlaşılmıştır.

İş akdinin haklı nedenle feshedildiğini ispat yükü davalı işverendedir. İş akdinin 001/06/2018 tarihi itibarıyla feshinde davalı tarafın haklı nedenlerinin varlığının kanıtlanmadığı, bu halde davacının iş akdini haklı nedenlerle fesh ettiği 4857 sayılı yasanın 120. maddesi ile yürürlüğünü sürdüren mülga 1475 sayılı yasanın 14. maddesi hükmü gereği kıdem tazminatı talep koşullarının oluştuğu, davacının davalı işveren nezdinde hizmet akdine tabi olarak 06/05/2015-01/06/2018 tarihleri (3 yıl 9 gün ) hizmet süresinin bulunduğu, SGK kayıtlarına göre davacının asgari ücretin üzerinde ücretle çalıştığı kanaatine varılmıştır. anlaşılmıştır.

Davacı tarafca öte yandan sendikal tazminat da talep edilmiştir. Bilindiği üzere, Sendikal tazminat, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiş olan bir tazminat çeşididir. Bu tazminat çeşidi, işçilerin sendika üye olup olmamaları ve sendikal faaliyetler içerisinde bulunup bulunmamaları nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilmesi veya sendikal işçi ve sendikaya bağlı olmaksızın çalışan işçiler arasındaki ayrımın varlığı çerçevesinde kendini göstermektedir.

Selüloz-İş Sendikası'ndan gelen 17.10.2018 tarih ve 2018/481 sayılı yazı ek'inde gönderilen üye kayıt fişine göre, davacının 11.05.2018 tarihinde sendika üyeliğine başvurduğu, üyeliğinin 17.05.2018 tarih ve 17.05.2018/17. Y.K. Kararı ile onaylandığı,

Selüloz-İş Sendikası'ndan gelen 27.12.2018 tarih ve 2019/484 sayılı yazıda;

- Davalı işyerinde çalışan sendika üyesi işçi sayısının 23 olduğunun,  
- Sendika üyelik tarihlerinin 08.05.2018, 17.05.2018, 24.05.2018, 31.05.2018, 04.06.2018, 13.06.2018 olduğunun, anılan üye işçiler arasında sendika üyeliğinden istifa eden işçi bulunmadığını, anılan dönemde işyerinde yeterli çoğunluk sağlanmadığı için Bakanlık nezdinde yetki işlemlerinin başlatılmadığının, işyerinde önceki dönemlerde imzalanmış bir TİS bulunmadığının, işyerine yeni işçi alınıp alınmadığının bilinemediğinin bildirildiği anlaşılmıştır.

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.

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.

Dosya kapsamı değerlendirildiğinde; davacının 2018 yılının mayıs ayında Selüloz İş Sendikasına üyelik başvurusunda bulunduğu, üyelik talebinin 17/05/2018 tarihinde onaylandığı, üyelik onaylandıktan sonra davalı işveren tarafından 01/06/2018 tarihinde fabrika müdürü Kenan Çankaya tarafından tüm

işçilerin bulunduğu gruba genel müdür Abdurrahman Esen in katılımıyla toplantı yapılacağına dair mesaj gönderildiği, dosya kapsamında dinlenen ve halen davalı işyerinde çalışmakta olan tanıklar gerçekleşen toplantının çalışan işçilerin sendika üyeliklerinden sonra gerçekleştiğini, davalı işyerinde rutin kontroller dışında herhangi bir değerlendirme toplantısı yapılmadığını, toplantıda Genel Müdür Abdurrahman Esen in sendikaya üye olan işçilerin işten çıkarılacağını söyleyerek davacının da adının bulunduğu sendika üyesi dört işçinin işten çıkarıldığını, bu kişilerin fabrikaya girişlerinin yasaklandığını ve buna ilişkin fabrika kapısına duyuru asıldığını beyan etmişler davalı işveren ise 01/06/2018 tarihli toplantıda davacıya iş disiplininin sağlanması ve işleyişle ilgili şirketi yanıltmaya yönelik söylemlerini durdurmalarına yönelik önerilerde bulunulduğunu, söz konusu önerilerin şirket vardiya amirleri ve yetkililerince uygun bir üslupla dile getirilmelerine karşın davacının işyeri disiplini ve huzurunu ihlal etmeye devam ettiği, üstlerinin emir ve talimatlarına karşı geldiği, yanıltıcı beyanlarına devam ettiği, fabrika işlerinde duraksamaya neden olduğu, şirketi zarara uğrattığını, tüm bu nedenlerle iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini beyan etmiş ise de bu hususa ilişkin iş akdinin feshinden sonra tutulan tutanak dışında davacının iş işleyişini bozduğunu, huzursuzluk çıkardığını, fabrikanın işlerinde duraksamaya neden olduğu, davalı şirketi zarara uğrattığına dair herhangi somut bir delil dosyaya sunamamıştır.

Tüm dosya kapsamı, celp edilen belge ve kayıtlar, dinlenen tanık beyanları, bilirkişi raporu karşısında davalının davalı işveren bünyesinde en son 2.493,84 ücret ile çalıştığı, davacının iş akdinin davalı işveren tarafından sendikal nedenlerle ve haksız olarak feshedildiğini, , davacının kıdem, ihbar , yıllık izin ve sendikal tazminat alacağına hak kazandığı değerlendirilmeye, davacı yararına brüt 7.543,01 TL kıdem tazminatı, brüt 4.655,17 TL ihbar tazminatı, brüt 975,00 TL yıllık ücretli izin alacağı, brüt 27.000,00 TL sendikal tazminat alacağına, kıdem tazminatı için iş akdinin fesih tarihi olan 01/06/2018 tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faiz ile birlikte, diğer alacaklar için dava ve ıslah tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmiştir" gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

### **İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ**

**Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;** davacının iş akdinin müvekkili şirkette çalıştığı süre boyunca iş yeri kurallarına ve disiplinine aykırı davranışlarından dolayı 4857 sayılı iş kanununun 25. maddesinin 2. fıkrası uyarınca haklı nedenle derhal feshedildiğini, 01/06/2018 tarihinde davacının çalıştığı müvekkili şirkete ait Çaycuma Fabrikasında rutin olarak gerçekleştirilen toplantıda davacı ve diğer seri dava dosyalarının davacıları iş disipliniyi sağlamaları, iş ve şirketin işleyişi ile ilgili konularda şirket yetkilileri ve vardiya amirleri tarafından uyarıldığını, toplantı sonrası tüm uyarılara rağmen davranışlarında herhangi bir değişiklik olmayan davacının, iş yeri disiplini ve huzurunu bozmaya, üstlerinin emir ve talimatlarına karşı gelmeye, yanıltıcı beyanlarda bulunmaya devam ettiğini,

müvekkili şirkete ait iş yerinde huzursuzluk çıkarmaya devam eden davacının, fabrika işleyişinde duraksamaya neden olduğunu, davacının çalıştığı süre boyunca iş yeri kurallarına ve disiplinine aykırı davranışlarını düzeltmesi için vardiya amirleri ve şirket yetkilileri tarafından birçok sefer uyarılarda bulunduğu, uyarılara rağmen işyerinde huzursuzluğa yol açacak, disiplini bozacak davranışlarına devam eden davacının son olarak da 01/06/2018 tarihli toplantı sonrası üstlerinin emir ve talimatlarına uymadığını, fabrikada kavgaya varacak derecede münakaşa çıkardığını, bu sebeple davacının iş akdinin 01/06/2018 tarihinde haklı nedenle derhal feshedildiğini, davacının iş akdinin devam ettiği süre boyunca sergilediği (iş yerinde huzursuzluk çıkarma, üstlerinin ve amirlerinin emir ve talimatlarına uymama vb.) davranışlardan dolayı iş akdinin feshedildiğine ilişkin şahitler huzurunda tutulan tutanak cevap dilekçesinin 1 nolu eki ile yerel mahkemeye sunulduğunu, davacının iş akdinin müvekkili işvereni tarafından haklı nedenle derhal feshedilmiş olmasına rağmen davacı tarafından haksız ve kötü niyetli olarak sendikal tazminat alabilmek amacıyla iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği şeklinde somut gerçeklikten uzak iddialarda bulunduğu, Yargıtay içtihatları ve yasal mevzuat uyarınca iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia eden tarafın işbu iddiasını kanıtlaması gerektiğini, müvekkili şirketin kurulduğu günden bu yana bünyesinde çalışan işçilere sendika üyesi olup olmadığına bakmasızın eşit işlem koşuluna aykırılık teşkil etmeyecek şekilde davrandığını, mahkemenin 2018/439 E. ve 2018/437 E. Sayılı dosyalarında dinlenen davacı tanıkları tarafından, sendika üyesi oldukları öğrenildikten sonra müvekkili şirketin tanıklara herhangi bir ayırıcı uygulamada bulunmadıklarının ifade edildiğini, davacının sendikal fesih iddiaları asılsız olduğu gibi davacıya sendikaya üye olmasından dolayı herhangi bir ayırmıcılıkta bulunulmadığını, davacının da yerel mahkemede yürütülen tahkikat sırasında sendikal ayırmıcılığa uğradığına ilişkin herhangi bir delili mezkur dosyaya sunmadığını, davacının kötü niyetli sendikal fesih tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne ilişkin usul ve yasaya aykırı olarak hüküm tesis edildiğini, Yargıtayın sendikal feshin gerçekleştiğine ilişkin iddiaların kanıtlanması için aradığı kriterlerden birinin; iş yerinde sendikal faaliyetlerde bulunulup bulunulmadığı hususunun araştırılması ve değerlendirilmesi olduğunu, müvekkilinin işyerinde kurulduğu günden bu yana sendikal faaliyette (*toplu iş sözleşmesi bağlanması, yetki prosedürü işletilmesi vb.*) bulunulmadığını, Yargıtay'ın sendikal fesih için aradığı sendikal faaliyet kriterinin müvekkili şirkette gerçekleşip gerçekleşmediği yerel mahkeme tarafından araştırıldığını, ilgili sendikaya müzekkere yazılarak müvekkili şirkette sendikal faaliyette bulunulup bulunulmadığının sorulduğunu, Selüloz İş Sendikasının 27.12.2019 tarih ve 2019/494 Sayılı cevabi yazısı ile müvekkili şirkette yetki prosedürünün işletilmediğini, toplu iş sözleşmesinin bağlanmadığının kanıtlandığını, Sendika tarafından verilen cevabi yazı ile Yargıtay'ın sendikal fesih için aradığı sendikal faaliyet kriteri mezkur dosyada gerçekleşmediğini, yerel mahkeme tarafından ilgili sendikaya müzekkere yazıldığını, müvekkili şirkette

çalışan sendika üyesi işçilerin sendika üyeliklerinden çekilmeye zorlanıp zorlanmadığı (*sendika üyeliğinden istifa eden işçi olup olmadığı*) ve müvekkili şirkette sendika üyesi işçilerin çalıştırılıp çalıştırılmadığının sorulduğunu, Selüloz İş Sendikası tarafından yerel mahkemenin mezkur dosyasına sunulan 27.12.2018 tarih ve 2019/484 Sayılı cevabi yazı ile "*Davalı iş yerinde çalışan ve sendikamıza üye olan 23 işçi bulunmaktadır*" ve "*Sendikamızdan istifa eden üye yoktur*" şeklinde cevap verildiğini, sendika cevabında; anılan dönemde iş yerinde yeterli çoğunluk sağlanamadığı için Bakanlık nezdinde yetki işlemlerinin başlatılmadığını, iş yerinde önceki dönemlerde imzalanmış bir TİS bulunmadığını, iş yerine yeni işçi alınıp alınmadığının bilinemediğinin bildirildiğini, müvekkili şirkette çalışan işçilerin sendikaya üye olup olmadığına ilişkin şirket nezdinde herhangi bir kayıt tutulmamakta, işçilerin işe alımlarında sendikaya üye olup olmadıklarına ilişkin araştırma yapılmadığını, davacının ve seri dosyaların davacılarının sendika üyeliklerini dahi bilmeyen müvekkilinin sendikal fesih yapmış olması mümkün olmadığından davacının sendikal fesih tazminatı taleplerinin reddi gerektiğini, davacının, müvekkili şirkette çalıştığı süre boyunca yıllık izinlerini kullanmış olduğundan yıllık izin alacağı da bulunmadığını, davacı tarafından talep edilen tüm hak ve alacaklar zamanaşımına uğradığını, bu sebeple davacının müvekkili şirketten herhangi bir alacağı bulunmadığını, davacının iş akdinin 4857 Sayılı İş Kanununun 25/2. maddesi uyarınca haklı nedenle derhal feshedildiğini, bu sebeple davacının müvekkili şirketten herhangi bir kıdem ve ihbar tazminatı alacağı bulunmadığını, davacının, müvekkili şirkette çalıştığı süreler boyunca yıllık izinlerini kullandığını, kullanmadığı sürelerle ilişkin ise ödemeler yapılmış olduğundan davacının yıllık izin alacağı da bulunmadığını, ayrıca davacı iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğine ilişkin iddialarını yerel mahkeme tarafından yürütülen tahkikat boyunca kanıtlayamadığından, yerel mahkemeye sunulan davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedilmediğine dair yazılı ve sözlü beyanlarının ve Selüloz İş Sendikası tarafından mezkur dosyaya sunulan cevabi yazı dikkate alınmadan tesis edilen davacının kıdem, ihbar ve sendikal tazminat taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerektiğini belirterek istinaf yoluna başvurmuştur.

### **DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE**

Dairemizce dosya üzerinden tarafların iddia ve savunmaları, dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile 6100 Sayılı HMK'nun 352/1-d ve 355 maddeleri uyarınca istinaf başvuru dilekçesinde açıklanan istinaf sebep ve gerekçeleri ile sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

Dava, kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ve sendikal tazminat (işçi ve işveren ilişkisinden kaynaklanan) istemine ilişkin olup, mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş, verilen karar yukarıda belirtilen nedenlerle davalı vekili tarafından istinaf edilmiştir.

Davacının iş akdinin işveren tarafından haklı olarak feshedilip feshedilmediği, feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı, davacının yıllık izin

alacağıının bulunup bulunmadığı taraflar arasında ihtilafıdır.

Davalı tarafından sunulan yıllık izin belgelerinin mahkemece dikkate alındığı, davacının bakiye yıllık izin alacağıının bulunduğu, talep edilen alacak kalemleri dikkate alındığında zaman aşımına uğrayan bir kalem bulunmadığı anlaşılmalı bu yönde davalı istinafi yerinde görülmemiştir.

Davalı tarafından davacının iş akdinin davacının işyeri disiplinini ve huzurunu ihlal etmesi, üstlerinin emir ve talimatlarına karşı gelmesi, yanıltıcı beyanlarına devam etmesi, fabrika işlerinde duraksamaya neden olması ve şirketi zarara uğrattığı gerekçesi ile haklı olarak feshedildiği savunulmuş ise de, davacı tanıkları tarafından davacının ve 3 arkadaşının davalı işveren yapılan toplantıda sendika üyelikleri nedeni ile çıkartıldıklarını beyan etmeleri, davalı tanığı Cumhuriyet Tokdemir'in davacı ve arkadaşlarının ücretlerin iyileştirilmesi ve sosyal hakların tanınması noktasında talepleri nedeni ile genel müdür ile tartıştıklarını beyan etmesi akabinde iş akitlerine son verildiğini beyan etmesi karşısında davalı tarafından davacının iş akdinin haklı olarak sona erdirildiği hususunun ispat edilemediği anlaşılmıştır.

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.

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 yükümlüdür.

Somut olayda her ne kadar sendikal çalışanlar bulunmakta ise de, iş yerinde sendikal çalışanların bulunmasının tek başına feshin sendikal nedenle yapılmadığını göstermeyeceği, olayın özelliklerine ve feshin şekline bakılması gerektiği, davacının 17.05.2018 tarihinde Selüloz - İş Sendikasına üye olduğu, davalı işveren Genel Müdürü A. E. tarafından 01.06.2018 tarihinde toplantı gerçekleştirildiği, toplantıya katılan ve halen davacı nezdinde çalışan davacı tanık anlatımlarına göre, fabrika müdürü K. Ç. ve genel müdür A. E.'in işçiler ile toplantı yaptığı, sendikaya neden üye olduklarının sorulduğu, sendika üyelerinin sosyal haklarının kesileceğinin, işten atılacaklarının bildirildiği, daha sonra tek tek isim vererek davacı ve 3 arkadaşının iş akitlerinin sona erdirildiği ve fabrikaya girişlerinin yasaklandığının söylendiği, davalı tanığı C. T. tarafından da davacı ve arkadaşlarının ücret ve sosyal haklarda iyileştirme talep ettiklerinden bahsedildiği, bu hali ile yapılan toplantının yapılış amacının iş yerinde sendikal örgütlenme istenmemesinden kaynaklandığı, davacı ve arkadaşlarının talepleri gereğince de iş veren tarafından isim isim belirtilmek suretiyle davacı ve arkadaşlarının iş akitlerinin feshedildiği, Uyap'tan yapılan araştırma da aynı gün çıkartılan diğer 3 çalışanın sendika üyesi olduğu, bu hali ile davalı tarafından davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği anlaşılmalı



davalı istinaf başvurusunun 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine, yerel mahkemece, dava öncesi ödenen arabuluculuk ücreti zorunlu giderlerinin yargılama gideri olarak kabul edilerek davada haksız çıkan taraftan alınarak Hazineye gelir kaydına karar verilmemesi dairemizce değerlendirilerek oy birliği ile aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

**HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,**

1-Davalının istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince **ESASTAN REDDİNE,**

2-Alınması gerekli 2.744,22 TL istinaf karar harcından davalı tarafından peşin olarak yatırılan 687,00 TL harcın mahsubu ile bakiye 2.057,22 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

3-Davalı tarafından yapılan istinaf giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

4-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

5-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereği Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen zorunlu giderin davalıdan tahsili ile Hazineye gelir kaydına,

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

Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9. maddesi yollaması ile 6100 sayılı HMK'nun 362. maddesi uyarınca **miktar itibariyle KESİN** olmak üzere 10/01/2023 tarihinde oy birliği ile karar verildi.