

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

İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/268
Karar No. 2025/174
Tarihi: 07/02/2025T.C.

- İŞVERENİN GEÇERLİ FESİH NEDENİNİN VARLIĞINI KANITLAYAMAMASI
- GEÇERSİZ FESİH
- İŞÇİNİN FESHİN SENDİKAL NEDENLERE DAYANDIĞINI KANITLAYAMAMIŞ OLMASI
- SENDİKAL TAZMİNATIN REDDİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Feshin haklı ya da geçerli nedene dayandığı yolundaki ispat külfeti davalı işverene ait olup davacının iş sözleşmesinin haklı/ geçerli sebebe dayalı olarak feshedildiğinin, davalı işveren tarafından, içtihat hukuku ilkelerine uygun, somut bir şekilde ispatlanamadığı birlikte değerlendirildiğinde Mahkemenin kanaat ve kararında dosya kapsamı ve hukuka aykırılık görülmediğinden davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan istinaf sebeplerinin reddine karar vermek gerekmiştir.

İşçi, feshin sendikal sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Sendika özgürlüğü olarak belirtilen sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı, Anayasa ve Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiştir. 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. Dosya kapsamına göre

davacının iş akdinin sendikal nedenle feshine sebep olacak şekilde hangi sendikal faaliyetlere katıldığını somut olarak ortaya koyamadığı, emsal dosyalarda sendikadan gelen yazı cevabı ve somut olayın özelliği, tüm dosya içeriği birlikte değerlendirildiğinde davacı tarafça, iş akdinin münhasıran sendikal sebebe dayalı olarak feshedildiğinin, işverenin fesih hakkını münhasıran davacının sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını engellemek amacı ile kullandığının somut olarak ispatlanamadığı ve davacının üyesi bulunduğu Öz-Gıda İş Sendikası ile davalı işveren arasında TİS düzenlendiği de dikkate alındığında, yasada aranan şartların gerçekleştiğinin kabul edilemeyeceği (aynı yönde emsal davada verilen kararın istinaf incelemesi üzerine İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi'nin 04.12.2024 tarih 2024/2014 - 2441 sayılı kararı) sonucuna varılmakla davacının sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile sendikal tazminat talebinin kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Yukarıda ayrıntısı yazılan ve istinaf incelemesi için Dairemize gönderilen dosyanın incelenmesi sonucunda;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Tarafların iddia ve savunmasının özeti: "Davacı 20.12.2021 tarihinde davalı şirkette "3115.42-Mekanik Bakım Onarımcısı" meslek koduyla çalışmaya başlamıştır. Davacı çalıştığı süre zarfında büyük bir disiplin ve özveriyle, özen ve dikkat yükümlülüğünü yerine getirerek iş görme edimini eksiksiz ifa etmiş; sürekli ve kesintisiz çalışmıştır. İş akdi davalı tarafından 21.08.2023 tarihinde geçerli ve haklı neden olmaksızın feshedilmiştir. Davalı işveren 21.08.2023 tarihli 'Savunma İstem Yazısı'nda "şirketle banka arasında maaş hesapları nedeniyle anlaşmalar yapıldığı, bu anlaşmalar sonucunda şirkete para ödemesi kararlaştırıldığı, şirket de çalışanları ile yasal mecburiyeti olmadığı hâlde aldığı bedeli eşit olarak çalışanları arasında paylaşırma kararı aldığı, davacının bedelin az olduğundan bahisle duruma itiraz ettiği, sonrasında bunu kullanıp bozgunculuk çıkarmaya yönelik faaliyette bulunduğu, çalışmayı sabote ettiği, huzursuzluk yarattığı, iş yeri ve iş düzenini bozduğu, üretim kaybına neden olabilecek davranışlar içerisine girdiği, çalışanlar arasında kurulan Whatsapp gruplarına iletmediği açık mesajlarla çalışanlarla gerçekleştirdiği münferit ve toplu konuşmalar ile yukarıda belirtilen davranışları sergilediği" iddia ve gerekçesiyle davacıdan savunma istenilmiştir. Davacı müvekkil savunmasında kimseyi kıskırtmadığını, aksine olaylar esnasında yatıştırılmaya yönelik

yazışmaları olduğunu, işini aksatmadan yaptığını, promosyon ücretlerinin 7500-TL olması veya daha fazla / eksik olmasının kendisini ilgilendirmediğini, konuşmalar sırasında sendika temsilcisi Ayhan Çelgin'in üzerine çok gidildiğini belirtmiş, iddia olunan suçlamaları kabul etmemiştir. Yasanın getirmiş olduğu bu düzenlemenin amaca uygun işleyebilmesi için işverenin savunma öncesi kesinleştirmiş olduğu bir fesih iradesinin bulunmaması gerekir. Kısaca işveren savunma istemediği samimi olmalı, gerçekten de savunmada dile getirilecek olgulara göre davranış geliştirme istemiyle hareket etmiş olmalıdır. Yargıtay Yerleşik İçtihatları fesih ile birlikte veya fesihten sonra savunma alınmasının başlı başına feshin geçersizlik nedeni olacağına altını çizmiştir. Uyuşmazlıkta 21.08.2023 tarihinde davacının savunması istenilmiş; 21.08.2023 de iş akdi davalı işveren tarafından haklı ve geçerli neden olmaksızın feshedilmiştir. Aynı tarihte davacı ile ikte birçok işçinin sözleşmesi aynı nedenlerle feshedilmiştir. Aynı gün savunma alınması, disiplin kurulu toplantısının ve fesih işleminin yapılması, savunmanın şeklen alındığını; işverenin savunma öncesinde fesih kararı vermiş olduğunu, sadece feshi usulen geçerli göstermek için savunma alındığını göstermektedir. Davacının iddia olunan WhatsApp mesajlarından hangilerinin bozgunculuk, huzursuzluk, üretim kaybı oluşturduğu; iş yeri ve iş düzenini bozduğu; hangi tarih ve saatte kimlerle konuştuğu; iddia olunan konuşma içeriği açık ve kesin şekilde belirtilmemiştir. Kaldı ki iddialar da gerçek dışıdır. Dilekçe ekinde sunulan "Öz Gıda İş Sendika Bilgilendirme" adlı WhatsApp grubu yazışma içeriğinden müvekkile atılan eylem ve iddiaların asılsız olduğu anlaşılmaktadır. FESHİN GERÇEK NEDENİ DAVACI MÜVEKKİLİN SENDİKAL FAALİYETTE BULUNMASIDIR. Davacı iş hayatında farklı iş kollarındaki sendikalara üye olarak çalışmış olup; TÜRK-İŞ / Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu bağlı TEKGIDA-İŞ Sendikasına 11.02.2023 de üyelik başvurusu yapmıştır. Davalı, sendika seçme özgürlüğüne müdahale ederek çalıştırdığı işçileri -haklarını almak istiyorlarsa- HAK-İŞ / Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu bağlı ÖZGIDA-İŞ Sendikasına üye yapmaya zorlamıştır. Bunun üzerine davacı | gün sonra 12.02.2023 de TEKGIDA-İŞ Sendikasına üyelik başvurusunu geri almış, aynı gün ÖZGIDA-İŞ Sendikasına üyelik başvurusu yapmış ve 13.02.2023 de sendika üyeliği onaylanmıştır. Davalı işveren adeta "iş yerinde sendika olacaksa bu bizim seçtiğimiz sendika olmalı" diye özetlenebilecek bir anlayışla yasanın açık yasaklamasına karşın işyerinin girdiği işkolunda kurulu sendikalardan ÖZGIDA-İŞ Sendikası lehine süreçlere müdahil olmuştur. 21.07.2023 de sendika üyelerine sözde bilgi paylaşımı için "ÖZGIDA-İŞ Sendikası Bilgilendirme" isimli WhatsApp grubu oluşturulmuş, gruba 'yalnızca yöneticiler mesaj gönderebilir" şekilde ilk ayarlar yapılmıştır. İşverenin, bünyesinde istihdam ettiği işçilerin ücret hesaplarını bir bankaya taşıması halinde işveren ve banka arasında ücret ödeme protokolleri düzenlenmekte ve bankalar "promosyon" adı altında ek mali imkanlar sağlamaktadır. WhatsApp grup üyelerinin mesaj gönderilmesine izin verilen zaman içinde (17.10-21.20 arasında) promosyon

ücretleri konusunda mesajlar atılmıştır. Üyelerden biri gruba attığı mesaj ile müvekkilden sendikanın başına geçmesini / iş yeri sendika temsilcisi olmasını istemiştir. Yine farklı bir üyenin müvekkile hitaben gruba gönderdiği mesaj "Yanlış anlama Fuat bu gurubu bugün boşuna açmadılar sana diyeyim çok konuşanın ipini çekmek için İK (İnsan Kaynakları) dan ve yönetimden eklediler 10 gün sonra çıkış verilecek görürsün kimler çok konuştuysa isimleri alınacak" şeklindedir. Dilekçe yerinde açıklandığı üzere grup 17.08.2023 günü üyelerin mesaj gönderimine açılmış, mesaj içeriğinde beyan edilen 10 gün bile dolmadan davacının iş akdi sendikal faaliyetleri nedeni ile 21.08.2023 de yasal ve yerinde olmayacak şekilde feshedilmiştir. Gruba gönderilen mesajlardan bir kısmı "bizi savunmayan sendika olmasına gerek yok, imza toplayalım istemiyoruz" , "imzaya gerek yok, herkes sendikadan ayrıldı mı muhatap olacak kimse bulamadı mı bu onların gitmelerine yeter" şeklindedir. Yani işverenin çalışanlarını üye yapmaya zorladığı ÖZGIDA-İŞ Sendikasının üyelerinin haklarını savunmadığı dile getirilmiştir. İşveren devreye soktuğu ÖZGIDA-İŞ Sendikası dışında bir sendikanın iş yerinde faaliyet göstermesini, farklı bir sendikanın üye kaydı ile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini sağlayacak yeterli çoğunluğa ulaşmasını istememektedir. Davalı, davacının sendikal eğilimlerini fesih nedeni olarak göstermesi olanaklı olmadığı için iş sözleşmesini "işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar" sebep göstererek feshetmiştir. Olayların açıklanan gelişim seyri, ÖZGIDA-İŞ Sendikasının üyelerinin haklarını savunmadığının bazı elerce WhatsApp grubunda açıklanması, işbu kişilerin buna istinaden farklı bir sendika için örgütlenme çalışması yap: grubun yaklaşık 4 saat üye mesajlarına açılarak çıkartılacak işçilerin tespit edilmesi ve devamında 4 gün sonra işten çıkartılmaları feshin gerçek nedeninin sendikal faaliyet olduğunu somut olarak ortaya koymuştur. Davacının aldığı ücret ve ek ödemeler bordrolar geldiğinde net olarak ortaya çıkacaktır. Müvekkilin beyanına göre -fazlaya ilişkin haklarımız saklı kalmak kaydıyla- iş akdi feshedildiğine 1 saatlik ücret brüt 79,94-TL dir. "Usta" olduğu için her ay çıplak ücretine ek 200,00-TL ödenmektedir. Çalıştığı sürede davacıya her yıl 4 ayda | defa dönem aralıkları ile Ya maaş, yani yılda toplam 1,5 maaş "ikramiye" ödenmiştir. Davacıya iş yerinde çalıştığı her gün "öğle yemeği" verilmiştir. Müvekkil her gün işe "işverenin sağladığı servis" ile gidip gelmiştir. Sosyal haklar olarak sürekli nitelikte davacıya "yakacak yardımı vs." ödemeler yapılmıştır. Açıklanan, aşamalarda oluşacak ve re'sen tespit edilecek sebeplerle, fazlaya ilişkin haklarımız saklı kalmak kaydıyla;

1.Davalı işveren tarafından 21.08.2023 tarihinde gerçekleştirilen iş sözleşmesinin feshi işleminin geçersizliğinin tespitine ve davacının işe iadesine,

2. Çalıştırılmayan süreye ilişkin olarak 4 aya kadar boşta geçen süre ücretinin diğer sosyal haklarıyla birlikte davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

3. Feshin gerçek nedeni sendikal faaliyet olduğundan 6356 sayılı Yasanın 25. Maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması

koşuluna bağlı olmaksızın sendikal tazminatın (işe başlatmama tazminatının) 12 aylık ücretten az olmayacak şekilde TESPİTİNE,

4.Yargılama giderlerinin ve vekâlet ücretinin davalıya yüklenmesine karar verilmesini talep ederiz." denilmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; "Davacı, Müvekkil Şirketteki çalışmasına 20.12.2021 tarihinde Mekanik Bakım Teknikeri olarak işe başlamış, 21.8.2023 tarihine kadar çalışmıştır. Davacıya Müvekkil Şirketçe ödenen son ücret brüt ücreti saatlik 79,83.TL'dir. Müvekkil Şirkette günlük 1 öğün yemek ve servis uygulaması bulunmaktadır. Dava dilekçesinde bahsedilen özverili ve disiplin çalışmaya yönelik beyanlarının tamamen davacının işini doğru düzgün yapan ve herhangi bir sorun çıkarmayan bir işçi olduğu senaryosuna sayın mahkemeyi inandırmaya yönelik çabalardan ibarettir. Ekte sayın mahkemeye sunduğumuz savunma tutanaklarından da açıkça anlaşılacağı üzere davacı çalışması süresince birçok kez disiplin cezaları ile karşı karşıya gelmiş, tutanakların içerisinde mevcuttur. Hal böyle iken Müvekkil Şirket işveren olarak davacıya birkaç defa şans vermiş, davacı her seferinde Müvekkil Şirket'in iyiniyetini suiüstimal etmiştir. Davacının bu davranışları gerçekleştirme nedeni işvereni feshe zorlayarak tazminatlarına kavuşma çabasıdır. İşveren ve ÖZGIDA İŞ sendikası 01.01.2023 yürürlük tarihli Toplu İş Sözleşmesi imzalamıştır. Bu TİS imzalanması, davacının hâlihazırda tazminat hak etmek adına yapmış olduğu eylemlerini daha da artırmıştır. Belirtmek ister lavacının iş akdi İşverene ve yanında çalışan işçilerine uygunsuz davranış ve eylemleri nedeni ile feshedilmiştir. Davacı işyerinde sürekli olarak diğer çalışma arkadaşları ile uyumsuzluğu, işyeri içerisinde işyeri çalışma koşulları ve talimatlarına uygun olmayan davranışları, yalan beyanlarda bulunmak ve amirlerinin verdiği görevleri yerine getirememesi nedeniyle sürekli olarak çalıştığı bölüm ve vardiyalarda problemlere ve işin aksamasına sebep olmuştur. Davacı bu eylemleri sebebiyle defalarca uyarılmış, her uyarı sonrasında bir daha bu davranışlarını gerçekleştirmeyeceğini ve uyumlu çalışacağını söylemiştir. Ancak bu uyarıların akabinde aynı şekilde talimatlara aykırı, uyumsuz davranış ve eylemlerine devam etmiş, çalışma düzenini bozacak eylemlerde bulunmuştur. Tüm bu uyarıların çaresiz kalması nedeniyle İşyeri Disiplin Kurulunun vermiş olduğu karar neticesinde Davacının iş akdi 21.08.2023 tarihinde haklı nedenle feshedilmiştir. Davacının fesih tebligatını imzadan imtina etmiştir. Akabinde Müvekkil Şirket tarafından Akhisar 1. Noterliğinin 25.08.2023 tarih ve 11536 yevmiye numaralı ihtarname ile iş sözleşmesinin feshedildiği Davacıya bildirilmiştir." denilerek davanın reddi gerektiği savunulmuştur.

İlk derece mahkemesi kararının özeti:

İlk derece mahkemesi tarafından yapılan yargılama sonucunda;

"1-Davalı işveren tarafça yapılan davacının iş akdi feshinin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının KERVAN GIDA nezdindeki İŞİNE İADESİNE,

2-Feshin sendikal nedenle olduğu anlaşılmalı; 6356 sayılı Yasanın 25/4-5. Maddesi gereğince "davacının işverene başvurusu, işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın " davacının 1 yıllık brüt 215.541,00-TL ücreti tutarında sendikal tazminatın davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

3-Davacının işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok -4- aya kadar brüt 95.273,96-TL boşa geçen süre ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesi gerektiğinin tespitine," karar verilmiştir.

İleri sürülen istinaf sebepleri:

İlk derece mahkemesi kararına karşı davalı tarafça istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

Öncelikle müvekkili şirket ile Öz-Gıda İş Sendikası arasında 13.03.2023 tarihinde imzalanmış ve 01.01.2023 tarihidan itibaren yürürlüğe girmiş olan toplu iş sözleşmesi bulunduğunu, bu durumun müvekkili şirketin sendikaya ve sendikal faaliyetlere asla karşı olmadığını, aynı zamanda Öz-Gıda İş Sendikası haricinde başka sendikalara da üye olan çok sayıda işçinin olduğunu ve çalışanlarının bu tür sendikal örgütlenmelerinden memnun olduğunu açıkça gösterdiğini, dosya kapsamında Mahkemenin diğer sendikalara yazdığı müzekkerelere verilen cevaplarda da diğer sendikalara üye olan çokça işçinin bulunduğunun açıkça anlaşılmasına karşın bu durumun kararda dikkate alınmayıp tartışılmadığını, dava dilekçesi ile davacının iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin iddia edildiğini, Mahkemece; davacı tanık beyanlarına dayanılarak feshin sendikal faaliyetler neticesi yapıldığı kanaatiyle işe iadeye, boşa geçen süre tazminatına ve 12 aylık sendikal tazminata hükmedildiğini, Mahkemenin davacının iş akdinin ahlak ve iyi niyet kurallarına muhalif eylemleri nedeniyle feshedildiği yönündeki fesih nedenini haklı bulmadığını, işverenin sadece toplantıya katılan işçiler için İş Kanunu m. 25/II gerekçe ile yapıldığı, tutarsız işveren işlemleriyle birlikte değerlendirildiği ve feshin sendikal nedene dayalı olarak yapıldığı ve geçersiz olduğu gerekçesiyle haklı nedene dayanmadığına karar verdiğini, müvekkili şirketçe yapılan feshin cevap dilekçesinde de ayrıntılı olarak açıklandığı üzere davacının ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı eylemleri, iş yeri ve işveren talimatlarına, işverene ve diğer çalışanlarına karşı uygunsuz davranışlar sergilemesi nedeniyle haklı nedenle yapıldığını, kararda yalnızca tanık anlatımlarına dayanarak davacı ve diğer çalışma arkadaşlarının mevcut sendikanın faaliyetlerinden memnun olunmadığı ve sendika değişikliği konusunu görüşmek için toplantı yaptıklarının sabit olduğu tespitinin, yasaya ve Yargıtay uygulamalarına uygun olmayan maddi gerçeğin ortaya çıkmasına engel oluşturabilecek bir tespit olduğunu, Mahkemenin sendikal nedene dayalı fesih iddiasının ispatında yalnızca tanık anlatımlarına dayanılmasını kabul ederek cevap ve delillerinin değerlendirilmemesi ve bu hususta yalnızca davacı beyan ve

delillerindeki anlatılara dayanılmasının feshin sendikal nedenlere dayalı olarak gerçekleştirildiği yönünde karar oluşturulmasına sebebiyet verdiğini, müvekkili şirkette yaklaşık 2.500 çalışanın bulunduğunu, bu çalışanlar içerisinde davacı gibi ahlak ve iyi niyet kurallarına ve iş yeri ve işveren talimatlarına aykırı davranan çalışanların zaman zaman ortaya çıktığını, bu durumun, müvekkil şirket gibi dünyanın bir çok ülkesine ihracat yapan ve büyük bir organizasyon yapısına sahip olan şirketlerde çokça görülen bir durum ve iş hayatının olağan getirisi olduğunu, davacının, dilekçesinde yalnızca fesih nedeninin sendikal nedene dayandığına ilişkin senaryolar ürettiğini, müvekkili şirkete karşı davası ya da hukuki ihtilafı bulunan tanıkların beyanları haricinde herhangi bir somut delillere dayanan iddia ileri süremediğini, Yargıtay'ın, yıllardır sendikal tazminat nedeniyle fesih iddiasının ispatı konusundaki kararlarında açıkça sendikal tazminat nedeniyle fesih iddiasının işçi tarafından ispatlanması gerektiği ve bu ispatın yapılmasında yalnızca tanık anlatımlarına dayanılamayacağına içtihat ettiğini, tüm dosya kapsamından da anlaşılacağı üzere, davacının Yargıtay uygulamaları ve içtihatlarına göre fesih iddiasını ispat edemediğini, bu kapsamda Mahkemenin de feshin sendikal nedenlere dayalı olarak yapıldığını kabul etmesi ve sonuçta sendikal tazminata hükmetmesinin hatalı olarak karar verildiğini açıkça gösterdiğini, Mahkemenin, kararının gerekçesinde T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kayıtları, TİS yetkisi olmayan diğer sendikaların kayıtları ve cevap ve delilleri değerlendirilmeden, yalnızca davacı iddia ve tanıklarının beyanları dikkate alınarak, "Delil durumu ve olayların kronolojik gelişimi itibarıyla somut dosyada kayıtlara dayalı sendikal araştırmaya gerek bulunmamaktadır. Zira davacılar da dahil olmak üzere çalışanların yüzde 70 üzerinde Öz-Gıda İş Sendika üyesi olduğu ihtilafsızdır. Bu nedenle henüz diğer sendika olan Tek-Gıda İş Sendikası üyelik sürecine de geçilmediği görülmektedir. Mesele bu sürecin başlatılması arifesinde sendikal çalışmalara engel olunup olunmaması noktasındadır. Davacı tanıkları ve davacının da dahil olduğu çalışanların mevcut sendikanın faaliyetlerinden memnun olunmadığı için sendika değişikliği konusunu görüşmek için toplantı yaptıkları sabit olup toplantıdan sonra gruba dahil işçilerin peyder-pey iş akitlerinin feshedildiği görülmektedir." tespitinde bulunduğunu ancak dosya kapsamında Tek-Gıda İş Sendikası'nın müzekkere cevabından da anlaşılacağı üzere üye olan işçilerin olduğu ancak Tek-Gıda İş Sendikası'nın müvekkili şirketin iş yerinde herhangi bir örgütlenme faaliyetinde bulunmadığının sabit olduğunu, yalnızca bu durumun bile feshin sendikal nedene dayanmadığını, davacının iddialarının hukuki dayanaktan yoksun ve senaryodan ibaret olduğunu (keza dinlenen davacı tanıklarının müvekkili şirkete aynı nedenle açtığı davaların mevcut olması ve bu davalarda birbirlerine tanıklık ederek senaryolarını oluşturduklarının da dosya içeriğinden açıkça anlaşıldığını) açıkça gösterdiğini, kronolojik gelişmeler değerlendirildiğinde de açıkça görüleceği gibi; sendikaların örgütlenme yarışı içerisinde girmedikleri dönemde davacıların üyesi olduklarını iddia ettikleri Tek Gıda İş Sendikası'nın üye sayısının en az diğer

sendika üyesi kadar yüksek olduğunu, davacı ve onunla birlikte senaryoları gereği dava açan ve davalarında birbirlerine tanık olan diğerlerinin de rakip sendikanın üyesi olduklarını, Öz Gıda İş Sendikası'nın toplu iş sözleşmesini imzalama yetkisi alması ve imzalamasından sonra işçilerin büyük tevecühle Öz Gıda İş Sendikası'na üye olduklarını, doğal olarak da tek Gıda İş'in üye sayısının azaldığını, haklı nedenle iş akitleri feshedilen işçilerin tamamının iş akitlerinin, Öz Gıda İş'in toplu iş sözleşmesi açısından yetki tespitini aldıkları 09.02.2023 tarihinden önce feshedildiğini, davacının üyesi olduğunu iddia ettiği Tek Gıda İş Sendikası'nın üye sayısının, TİS için yetki tespitinin yapıldığı tarihte 2500 işçi bulunan iş yerinde sadece 26 olduğunu, dolayısıyla davacının veya onunla birlikte senaryo gereği dava açan toplam 9 işçinin hangi sendikaya üye olduğunun TİS'in imzası açısından hiçbir öneminin bulunmadığını, dolayısıyla Mahkemenin kronolojik gelişmelere atfı yaptığı gerekçesinin de tutarlı olmadığını ortada olduğunu, yine Mahkemenin TİS'in imzası sürecinde peyder pey rakip sendikanın üyelerinin işten çıkarıldığı kanaatini gerekçe yaptığını, bu tespite nasıl vardığının anlaşamadığını, dosyada bu konuda hiçbir veri, bilgi / belge bulunmadığını, sadece ortada olan hususun davacı ve birlikte hareket edip oluşturdukları senaryo gereği birlikte dava açarak birbirlerine tanıklık eden toplam 9 çalışanın işten sendikal nedenlerle çıkarıldıkları iddiası olduğunu, Mahkemenin re'sen araştırma görevi bulunduğu halde şayet bir araştırma yapsaydı, aynı tarihlerde değişik sebeplerle iş akitleri sona eren onlarca işçi bulunduğunu, 2500'ün üzerinde çalışan bulunan bir iş yerinde bu sayıda işçi sirkülasyonunun son derece doğal olduğunu görebileceğini, açıklandığı üzere, Mahkemece delillerin ve dosya kapsamının tartışılması sırasında davacı tanıklarının çalıştırılmış / ezberletilmiş ifadeleri haricinde hiçbir delil ve belgenin tartışılmamış olup yalnızca müvekkili şirketle davası olan tanıkların ifadelerine itibar edilip karar oluşturulduğunu, davacı iddiaları arasında yer alan TİS'te yazılan haklar ile uygulamada verilen haklar arasında farklılık olduğu iddiasının hükme esas alınan husumetli tanık ifadeleri ile kanıtlanmaya çalışıldığını, bu konuda dosyaya sunulu ücret bordroları, banka kayıtları ve toplu iş sözleşmesinin incelenerek farklılıkların olup olmadığını açıkça görülebilecek ve tanık ifadelerinin doğru olmadığı tespit edilebilecekken bu deliller tartışılmaksızın salt tanık ifadelerinin doğru olduğu ön kabulü ile hareket edilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğunu, tüm bu açıklamaları ile birlikte kararın usul, yasaya aykırı ve hatalı olduğunu savunarak kararın kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Delillerin değerlendirilmesi, hukuki sebepler ve Gerekçe:

HMK 355. Maddesi gereğince istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak ve kamu düzenine aykırılık halleri gözetilerek yapılan istinaf incelemesinde;

Dava, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesi talebine ilişkindir.

Mahkemece talebin kabulüne karar verilmiş, karara karşı davalı vekili tarafından istinaf yoluna başvurulmuştur.

6100 s. HMK 359. maddesine 28/07/2020 tarihli 31199 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 7251 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun'un 38. maddesi ile eklenen fıkra gereğince; dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuna uygun sebeplere ve özellikle; feshin haklı ya da geçerli nedene dayandığı yolundaki ispat külfeti davalı işverene ait olup davacının iş sözleşmesinin haklı/ geçerli sebebe dayalı olarak feshedildiğinin, davalı işveren tarafından, içtihat hukuku ilkelerine uygun, somut bir şekilde ispatlanamadığı birlikte değerlendirildiğinde Mahkemenin kanaat ve kararında dosya kapsamı ve hukuka aykırılık görülmediğinden davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan istinaf sebeplerinin reddine karar vermek gerekmiştir.

İşçi, feshin sendikal sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Sendika özgürlüğü olarak belirtilen sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı, Anayasa ve Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiştir. 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. Dosya kapsamına göre davacının iş akdinin sendikal nedenle feshine sebep olacak şekilde hangi sendikal faaliyetlere katıldığını somut olarak ortaya koyamadığı, emsal dosyalarda sendikadan gelen yazı cevabı ve somut olayın özelliği, tüm dosya içeriği birlikte değerlendirildiğinde davacı tarafça, iş akdinin münhasıran sendikal sebebe dayalı olarak feshedildiğinin, işverenin fesih hakkını münhasıran davacının sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını engellemek amacı ile kullandığının somut olarak ispatlanamadığı ve davacının üyesi bulunduğu Öz-Gıda İş Sendikası ile davalı işveren arasında TİS düzenlendiği de dikkate alındığında, yasada aranan şartların gerçekleştiğinin kabul edilemeyeceği (aynı yönde emsal davada verilen kararın istinaf incelemesi üzerine İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi'nin 04.12.2024 tarih 2024/2014 - 2441 sayılı kararı) sonucuna varılmakla davacının sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile sendikal tazminat talebinin kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Bu açıdan davalı vekilinin istinaf talebi yerinde görülmüştür. Bu hatanın düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi ve 6100 sayılı HMK 353/1-b-2 maddesi uyarınca Mahkeme hükmünün ortadan kaldırılması ve (davacının hizmet süresi dikkate alınarak 4 aylık boşta geçen süre ücretine hükmedilmesi gerektiğinden) düzelterek yeniden esas hakkında karar verilmesi gerekmiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle davalının istinaf başvurusunun kabulüne ilk derece mahkemesince kanunun olaya uygulanmasında hata edildiği ancak belirlenen aykırılıklar duruşma yapılmasını gerektirmediğinden HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında karar verilmesi gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm tesis edilmiştir

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Davalının istinaf talebinin KABULÜ ile ;

AKHISAR İŞ MAHKEMESİNİN 12/11/2024 tarih, 2023/278 Esas, 2024/320 Karar sayılı kararının HMK' nun 353/1-b-2 maddesi gereğince yeniden esas hakkında karar verilmek üzere ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Davalı işveren tarafça yapılan davacının iş akdi feshinin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının KERVAN GIDA nezdindeki İŞİNE İADESİNE,

a-Davacının yasal süre içerisinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ile fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarı olan 71.847,00 TL olarak belirlenmesine,

b-Davacının işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok -4- aya kadar brüt 95.273,96-TL boşta geçen süre ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesi gerektiğinin tespitine,

3-Alınması gerekli 615,40-TL karar harcından peşin olarak alınan 269,85-TL harcın mahsubu ile bakiye eksik alınan 345,55 TL harcın davalıdan tahsili ile HAZİNEYE GELİR KAYDINA,

4-Davacı tarafından harç gideri olarak yapılan 539,70-TL toplam harç giderinin davalıdan alınarak davacıya ÖDENMESİNE,

5-Davacı tarafından harç gideri dışında yapılan 3.715,00-TL toplam yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ÖDENMESİNE,

6-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT gereğince davacı vekili için tayin ve takdir olunan 30.000,00-TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya VERİLMESİNE,

7-Davalı tarafından yapılan yargılama giderinin kendi üzerine bırakılmasına,

8-Dosyaya sunulan sarf kararına göre 1.600,00-TL arabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak HAZİNEYE GELİR KAYDINA,

9-Taraflarca yatırılan ancak kullanılmayan masrafların karar kesinleştiğinde yatırıma İADESİNE,

10-Davacı tarafça yatırılan istinaf karar harcının karar kesinleştiğinde ve talep halinde yatıran davacı tarafa iadesine,

Dair; 12.10.2017 tarih 7036 S.K./11. Maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi gereğince KESİN olmak üzere oy birliği ile dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda karar verildi. 07/02/2025