

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

**T.C.**  
**İZMİR**  
**BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2025/245  
Karar No. 2025/1305  
Tarihi: 14/07/2025

- GEÇERSİZ FESİH
- İŞÇİYE TEBLİĞ EDİLMİŞ YAZILI BİR FESİH BİLDİRİMİNİN OLMAMASI
- HAKLI FESİH İDDİASININ KANITLANAMAMIŞ OLMASI
- İŞVEREN TİS YETKİSİNE İTİRAZ ETMEMİŞ OLMASI
- FESİHTEN ÖNCEKİ ALTI AY İÇERİSİNDE İŞÇİ ÇIKARTILMIŞ OLSA DA SENDİKALI İŞÇİ SAYISININ %50'NİN ÜZERİNDE KALDIĞI
- SENDİKAL NEDENLERLE FESHİN KANITLANAMAMIŞ OLDUĞU

**ÖZETİ:** Dosya kapsamına göre, feshin haklı ya da geçerli nedene dayandığı yolundaki ispat külfeti davalı işverene ait olup davacının iş sözleşmesinin haklı/geçerli sebebe dayalı olarak feshedildiğinin (işten ayrılış bildirgesinde kod 4 gösterilmesine rağmen davacıya tebliğ edilmiş yazılı bir fesih bildirimi bulunmaması nedeniyle) davalı işveren tarafından, içtihat hukuku ilkelerine uygun, somut bir şekilde ispatlanamadığı anlaşılmakla Mahkemenin davacının işe iadesine ilişkin kanaat ve kararında dosya kapsamına ve hukuka aykırılık görülmediğinden davalı vekilinin bu yöndeki itirazının yerinde olmadığı anlaşılmıştır.

Dosya kapsamına göre davacının iş akdinin sendikal nedenle feshine sebep olacak şekilde hangi sendikal

faaliyetlere katıldığını somut olarak ortaya koyamadığı, davacı tanıdığı R'nin davalı işyerinde sendikal hareketlere ilişkin hiçbir olumsuz tavır olmadığını beyan ettiği, ayrıca davacının 17/07/2021 tarihinde sendikaya üye olduğu, sendikanın TİS yetkisini 17/08/2021 tarihinde aldığı, TİS'in 19/11/2021 tarihinde imzalandığı, buna rağmen feshin 24/12/2021 tarihinde yapıldığı, davalı işverenin sendikanın yetkisine itiraz etmediği, bilirkişi raporuna göre fesih tarihinde 81 işçinin 42'sinin, fesihten 6 ay sonra 71 işçinin yine 42'sinin sendikalı olduğunu, yine aynı raporda davacının iş akdinin feshinden önceki ve sonraki 6 aylık dönemlerde çıkartılan toplam 45 işçiden 21'inin (% 47'si) sendikalı, 23'ünün (% 53'ü) sendikasız olduğu, bu dönemde 11 işçinin de sendikadan istifa ettiği, fesihten sonraki 6 aylık dönemde işçi sayısı azalsa da oransal olarak sendikalı işçi sayısının hep % 50'nin üzerinde kaldığı, davalı işyerinde Haziran 2021'den Haziran 2022'ye kadar her ay işçi sayısının 2-3 kişi azalarak 96'dan 72'ye düştüğü, davacının işten çıkartıldığı ay toplam 10 işçinin işten çıkartıldığı, bunlardan 7'sinin sendikalı, 3'ünün sendikasız olduğu, sonraki ay olan ocakta hiç kimsenin işten çıkartılmadığı, daha sonraki ay olan şubatta ise çıkartılan 4 işçiden 1'inin sendikalı, 3'ünün sendikasız olduğun, daha sonraki aylarda da işten çıkarmaların devam ettiği, fesihten 6 ay önce ve 6 ay sonraki tarihler arasında toplam 68 işçinin sendikaya üye olduğun, bunlardan 11'inin sendikadan istifa ettiği, yerel mahkemece her ne kadar emsal dosyalara dayanılarak karar verilmişse de emsal dosyalardaki işçiler ile davacının aynı tarihte işten çıkartılmadığı hususları ve 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, bu şeklide yasada aranan şartların gerçekleştiğinin kabul edilemeyeceği 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 görülmüş olup davacının hizmet süresi dikkate alınarak 4 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmesi gerekmiştir.**

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

**GEREĞİDÜŞÜNÜLDÜ:**

**Tarafların iddia ve savunmasının özeti:**

**Davacı vekili dava dilekçesinde özetle;** müvekkilinin 23/01/2020 tarihinden, sözleşmesinin haksız, geçersiz ve usulsüz şekilde sendikal sebeple feshedildiği 24/12/2021 tarihine kadar belirsiz süreli iş sözleşmesiyle davalı şirkete ait işyerinde kaynakçı-demirhane sorumlusu olarak çalıştığını, en son net ücretinin 3.200,00 TL olup bir öğün yemek ve işe geliş-gidişlerin servis ile işveren tarafından karşılandığını ve sosyal yardımların bordrolarda gösterildiğini, müvekkilinin ÖZ AĞAÇ İŞ sendikasına üye olmasından ve işyerinden başlayan sendikal örgütlenmenin öncülerinden biri konumunda olup arkadaşlarına da sendikaya üye olmaları yönünde tavsiyelerde bulunmasından kaynaklı olarak hizmet akdinin feshedildiğini, müvekkilinin sendikaya üye olma tarihi 17/07/2021 tarihi olup, işyerinde sendikal örgütlenmeden haberdar olan işverenin işçilerin e devlet şifrelerini isteyerek sendikalılık durumlarını sorguladığını, üye olduklarını öğrendiği işçileri çeşitli bahanelerle işten çıkardığını ,müvekkilinin de sendikalı olduğunun öğrenilmesi üzerine 17/12/2021 tarihinde kendisine sendikadan çıkması ve işyerine sendikanın giremeyeceği yönünde baskı yapıp, düşünmesi için süre verildiği söylenerek yıllık izine çıkarıldığını, sendikalılığın bir hak olup sendikadan ayrılmayacağını söyleyerek işyerinden 29/12/2021 tarihinde ayrılan müvekkilinin, işyerinden aranarak iş akdinin 24/12/2021 tarihi itibarı ile feshedildiğinin bildirildiğini, yazılı fesih bildirimi yapılmadığını, iddia ederek feshinin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine, feshin sendikal sebeple gerçekleşmesi nedeni ile davacı işçinin işe başlatılıp başlatılmamasına bakılmaksızın bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminatın ve boşa geçen süreye ilişkin 4 aylık ücret ve diğer haklarının tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

**Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle;** davacının 23/01/2020-24/12/2021 tarihleri arasında asgari ücret karşılığında çalışıp iş akdinin 21/12/2021 tarihli fesih bildirimi ile feshedildiğini, Öz Ağaç İş Sendikası'ndan gelen cevabi yazılar incelendiğinde ilgili sendikanın 17/08/2021 tarihinde davacı işçi henüz iş yerinde çalışmaktayken yetki işlemlerini tamamladığı ve hatta 19/11/2021 tarihinde de Toplu İş Sözleşmesi imzaladığının görüldüğünü, davacı işçinin iş akdinin sonlandırıldığı tarihte ilgili sendikanın yetki işlemlerini çoktan tamamlayıp Toplu İş

Sözleşmesini imzalamadığını, davalı iş yerinde davacı işçinin yanı sıra başka işten çıkarmalar da olup bu işçilerin arasında sendikaya üye olmayan işçiler olduğu gibi pek tabii sendika üyesi işçiler de bulunduğunu, yalnızca sendika üyelerinin işten çıkartılması gibi bir durum söz konusu olmadığını, müvekkili şirket ile Öz Ağaç İş Sendikası arasında toplu iş sözleşmesi imzalanıp şirket bünyesinde sendika üyesi işçilerin halen çalışmaya devam ettiğini, İzmir 5. İş Mahkemesinin 2020/367 E. dosyasında bilirkişi raporu düzenlenmiş olup 31/10/2022 tarihli raporda 15.7.2021-7.12.2021 tarihleri arasında 56 kişinin sendikaya üye olup, 9 kişinin sendikadan çıktığı, Sendikalılık döneminin başladığı 15.7.2021 tarihinden sonra işten çıkarılanların 34 kişi olup, 14 kişinin sendikalı olduğu, 26.7.2021 tarihli Öz Ağaç İş Sendikasının yetki başvurusu üzerine iş yerinde 91 işçi çalıştığı, 41 işçinin sendikalı olduğunun tespit edildiğini, feshin sendikal amaçlı olmadığını, müvekkili şirketin malum kriz dolayısıyla onlarca işçisi ile yollarını ayırmak durumunda kalıp çıkarılan her işçi için sendika temsilcileri ve ilgili sendika ile firmanın küçülmeye gittiğinin bildirildiğini, firma malum krizden sonra RIZA DİNÇ, HAKKI AYDIN, TURAN GÖKYURT, MURAT YAPAN, MEHMET ÇETİN, İBRAHİM AYDIN, ŞENGÜL TURĞAN, MEHMET ASLAN, YASİN CAN, OKAN ÇETİN, CENGİZ BİROĞUL, MURAT YAŞAR TÜRKAY, MUSTAFA SEVERGE, CEMAL DURDAĞI, MEHMET AKSOY, MUSTAFA ÖZÜSAGLAM ile de hangisinin sendikalı olup olmadığını bilmeden iş akitlerinin karşılıklı olarak fesih edildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

**İlk derece mahkemesi kararının özeti:**

İlk derece mahkemesi tarafından yapılan yargılama sonucunda;

"Davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve İŞE İADESİNE,

Davacının süresi içinde işverene başvurması halinde mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları toplamı olan brüt 22.096,00-TL nin kendisine ödenmesi gerektiğinin tespitine,

Davacının iş akdinin sendikal nedenlerle fesih sebebiyle 12 aylık ücret miktarı olan 60.048,00- TL brüt sendikal tazminatın davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine, " karar verilmiştir.

**İleri sürülen istinaf sebepleri:**

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

**Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;**

Davacının iş akdinin haklı nedenlerle feshedildiğini, işe iade talebinin oluşmadığını, şirketin mali zorluklar sebebiyle işçi çıkarması gerektiğini, çıkarırken de sendikalı olması değil performansı diğer işçilere göre düşük olmasının dikkate alındığını, davacı tanığının da beyanlarında davalının çalışanlarının sendikalı olmasından rahatsız olmadığını ve davacının işten çıkartılmasının esas nedeninin işletmesel nedenler olduğunu ortaya koyduğunu, davacının iş akdinin sonlandırıldığı

zaman aralığında per çok işçinin iş akdine son verildiğini, bunların % 47 sinin sendikası dışında olduğunu, zaman içerisinde çalışanların neredeyse tamamının sendika üyesi olduğunu, yetki başvurusunun 26/07/2021 tarihinde yapıldığını, bu tarihte 91 işçinin 41'inin sendikalı olduğunu, gerekli çoğunluk sağlandığı için TİS yetkisinin verildiğini, müvekkilinin yetkiye itiraz etmediğini, yetkilinin alınmasından sonra özellikle 2021/9. ay ve 12. aylarda yapılan işten çıkarmalar sonucunda toplam işçi sayısının ortalama 90'dan 70'e düştüğünü, buna rağmen 2022 yılı 6. ayı itibarıyla sendikalı işçi sayısının % 60 seviyesine çıktığının, davacının işten ayrılışının ardından davalı işyerinde sendikalı çalışan sayısının artmaya devam ettiğini, işten çıkartılan işçilerin yerine yeni işçi alımı da yapılmadığını, yerel mahkemece emsal İzmir 5. İş Mahkemesinin 2021/367 E. Sayılı dosyasındaki bilirkişi raporunun incelenmediğini, yine davacı tanığı Ramazan Piral'ın beyanlarının gerekçeli kararda tartışılmadığını,

Kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesine karşın ödenen miktarların boşta geçen süre tazminatından mahsup edilmediğini belirterek; usul ve yasaya aykırı olan yerel mahkeme kararının ortadan kaldırılmasına 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.

Dosya kapsamına göre, feshin haklı ya da geçerli nedene dayandığı yolundaki ispat külfeti davalı işverene ait olup davacının iş sözleşmesinin haklı/ geçerli sebebe dayalı olarak feshedildiğinin (işten ayrılış bildirgesinde kod 4 gösterilmesine rağmen davacıya tebliğ edilmiş yazılı bir fesih bildirimi bulunmaması nedeniyle) davalı işveren tarafından, içtihat hukuku ilkelerine uygun, somut bir şekilde ispatlanamadığı anlaşılmakla Mahkemenin davacının işe iadesine ilişkin kanaat ve kararında dosya kapsamına ve hukuka aykırılık görülmediğinden davalı vekilinin bu yöndeki itirazının yerinde olmadığı anlaşılmıştır.

Ancak işçi, 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, davacı tanığı R'ın davalı işyerinde sendikal hareketlere ilişkin hiçbir olumsuz tavır olmadığını beyan ettiği, ayrıca davacının 17/07/2021 tarihinde sendikaya üye olduğu, sendikanın TİS yetkisini 17/08/2021 tarihinde aldığı, TİS'in 19/11/2021

tarihinde imzalandığı, buna rağmen feshin 24/12/2021 tarihinde yapıldığı, davalı işverenin sendikanın yetkisine itiraz etmediği, bilirkişi raporuna göre fesih tarihinde 81 işçinin 42'sinin, fesihten 6 ay sonra 71 işçinin yine 42'sinin sendikalı olduğunu, yine aynı raporda davacının iş akdinin feshinden önceki ve sonraki 6 aylık dönemlerde çıkartılan toplam 45 işçiden 21'inin (% 47'si) sendikalı, 23'ünün (% 53'ü) sendikasız olduğu, bu dönemde 11 işçinin de sendikadan istifa ettiği, fesihten sonraki 6 aylık dönemde işçi sayısı azalsa da oransal olarak sendikalı işçi sayısının hep% 50'nin üzerinde kaldığı, davalı işyerinde Haziran 2021'den Haziran 2022'ye kadar her ay işçi sayısının 2-3 kişi azalarak 96'dan 72'ye düştüğü, davacının işten çıkartıldığı ay toplam 10 işçinin işten çıkartıldığı, bunlardan 7'sinin sendikalı, 3'ünün sendikasız olduğu, sonraki ay olan ocakta hiç kimsenin işten çıkartılmadığı, daha sonraki ay olan şubatta ise çıkartılan 4 işçiden 1'inin sendikalı, 3'ünün sendikasız olduğun, daha sonraki aylarda da işten çıkarmaların devam ettiği, fesihten 6 ay önce ve 6 ay sonraki tarihler arasında toplam 68 işçinin sendikaya üye olduğun, bunlardan 11'inin sendikadan istifa ettiği, yerel mahkemece her ne kadar emsal dosyalara dayanılarak karar verilmişse de emsal dosyalardaki işçiler ile davacının aynı tarihte işten çıkartılmadığı hususları ve 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, bu şekilde yasada aranan şartların gerçekleştiğinin kabul edilemeyeceği 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 görülmüş olup davacının hizmet süresi dikkate alınarak 4 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmesi gerekmiştir.

Kısa kararda işçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatının boşta geçen süre ücretinden mahsup edileceğine ilişkin bir hüküm bulunmasa da 4857 s. İş Kanunu'nun 21/5. maddesi uyarınca infaz aşamasında bu mahsubun yapılması kanun gereği zorunlu olduğundan bu eksikliğin sonuca etkili olmadığı anlaşılmakla bu itiraz da yerinde görülmemiştir.

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 ;

2-İZMİR 7. İŞ MAHKEMESİNİN 15/10/2024 tarih, 2024/41, Esas, 2024/371 Karar sayılı kararının HMK' nun 353/1-b-2 maddesi gereğince yeniden esas hakkında karar verilmek üzere **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

3-Davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve İŞE İADESİNE,

a-Davacının süresi içinde işverene başvurması halinde mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları toplamı olan brüt 22.096,00-TL nin kendisine ödenmesi gerektiğinin tespitine,

b-Davacının süresi içindeki başvurusuna rağmen iş verence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının çalıştığı süre ve fesih sebebi de dikkate alınarak takdiren **4 aylık** brüt ücreti olan 20.016,00 TL olarak belirlenmesine,

C-Sendikal tazminat talebinin REDDİNE,

4-Alınması gerekli 615,40-TL harçtan peşin alınan8,70 TL'nin mahsubu ilebakiye534,70 TL bakiye ilam harcının davalıdan tahsiliyle **HAZİNEYE İRAT KAYDINA,**

5-Arbuluculuk ücreti olan 680,00 TL'nin davalıdan alınarak **HAZİNEYEGELİRKAYDINA,**

6-Avukatlık asgari ücret tarifnamesine göre30.000,00-TL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacıtarafçasarfedilen 80,70 TL başvurma harcı ile posta, tebligat, bilirkişi vs. 1.818,20 TL yargılama gideri olmak üzere toplam 1.898,90 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

8-Kullanılmayan gider avansının karar kesinleştiğinde yatıran tarafa iadesine,

9 Davalı tarafça yatırılan istinaf karar harcının karar kesinleştiğinde ve talep halinde yatıran davalı tarafa iadesine,

Dair; 12.10.2017 tarih 7036 S.K./11. Maddesi iledeğişik4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi gereğince **KESİN** olmak üzere oy birliği ile dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda karar verildi. 14/07/2025