

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25
6098 S. TBK/

T.C.
TEKİRDAĞ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1727
Karar No. 2025/1287
Tarihi: 27.08.2025

- GEÇERSİZ FESİH
- KEYFİ OLARAK VE TUTARLILIK ÖLÇÜTÜNE AYKIRI ŞEKİLDE PERSONEL SAYISININ AZALTILMASI
- SENDİKAL NEDENİN KANITLANMAMIŞ OLMASI

ÖZETİ: Davacının iş akdi feshedilmeden önce, davalı şirkete ait işyerinde DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası ile davalı şirket arasında, 01.01.2024 - 31.12.2024 tarihleri arasında geçerli 09.01.2024 tarihinde imzalanan TİS bulunduğu,31 Mart yerel seçimlerinde Belediye Başkanının değişmesi üzerine Belediye Başkanının, Nisan ortasında düğün salonunda işçilerle toplantı yaptığı ve bu toplantıda işçi sayısının ve maliyetlerinin çok fazla olduğunu, karşılanamadığını, bu kadar çok işçi ile çalışamayacağını, bu kadar kişinin ücretlerini ödeyemeyeceğini, kendisinin söz verdiği işçilerle çalışmaya devam edeceğini beyan ettiği, söz konusu toplantıda yeni seçilen belediye başkanının işçilerin başka sendikaya geçmelerini istediği yönünde bir kısım tanık beyanları var ise de, diğer tanıkların bu iddiayı doğrulamadığı, toplantı tarihi itibarıyla işyerinde sadece DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası üyesi işçilerin bulunduğu, başka bir sendikaya üye işçi bulunmadığı, işçilerin tamamına

yakınının Genel-İş Sendikası üyesi olduğu, bu toplantıdan kısa bir süre sonra işten çıkarmaların başladığı, toplantıda işçilere açıklanan kararın icrası kapsamında az yukarıda açıklandığı üzere keyfi surette ve tutarlılık ölçütüne aykırı şekilde personel sayısının düşürüldüğü, bu uygulamanın zorunlu sonucu olarak neredeyse tamamı Genel İş Sendikasına üye olan şirket personel sayısında azalma olduğu, nitekim 01.07.2024 tarihinde toplam işçi sayısının 44'e düştüğü, davacı tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere bu defa işlerde aksamalar başlayınca bir kısım işçi alımı yapıldığı ve 26.08.2023 tarihi itibarıyla toplam işçi sayısının 53 olduğu, DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası'ndan istifa edilerek Hak-İş'e bağlı Hizmet - İş sendikasına geçişlerin genel itibarıyla toplu olarak fesihler yapıldıktan sonra gerçekleştiği, toplu fesih sürecinde, işten çıkarılan işçiler arasında Hak-İş'e bağlı Hizmet -İş sendikasına geçiş yapan işçilerin de bulunduğu, bu durumda davacı özelinde iş akdinin davacının sendikal faaliyeti veya sendikaya üye olması veyahut mevcut sendikal örgütlenmenin önüne geçilmesi nedenine, giderek sendikal nedene bağlı olarak feshedildiği hususunun ispatlanamadığı, bu nedenlerle İlk Derece Mahkemesinin davacının sendikal tazminat talebinin reddi yönündeki kabulünde hata bulunmadığı, bu nedenle davacı tarafın bu yöne ilişkin istinaf sebebinin yerinde olmadığı anlaşılmıştır.

İpsala Asliye Hukuk (İş Mahkemesi Sıfatıyla) Mahkemesi'nin yukarıda anılan dosyasında **İşe İade İstemli** talebine ilişkin olarak verilen karara karşı, davacı vekili ve davalılar vekilleri tarafından istinaf yoluna başvurulduğundan dosya incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davacının İpsala Belediyesi'ne bağlı İpsala Şehir Hizmetleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketine çalıştığını, davacının Genel-İş Sendikası'na üye olduğunu, TİS' ten yararlandığını, davacının iş akdinin işveren tarafından" iş sözleşmesi işverence görülen lüzum üzerine" feshedildiğini, fesih bildiriminde herhangi bir sebep bildirilmediğini, 31 Mart yerel seçimlerinden sonra belediye başkanının değiştiğini, yeni belediye başkanının çıkardığı tüm işçilerin Genel - İş Sendikası'na üye işçiler olduğunu, çalışmaya

devam eden işçilerin de Hizmet - İş Sendikası'na geçirildiğini, işverenin işçilerin iş akdini sendikal nedenle feshettiğini, bu nedenlerle müvekkili davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ve işe iadesine, boşta geçen süreye ilişkin 4 aylık ücret alacağının ve diğer haklarının işe yeniden müracaat ettiği tarih itibarıyla mevduata uygulanan en yüksek faiz ile birlikte ödenmesine, sendikal tazminata hükmedildiği taktirde Toplu İş Sözleşmesi'nin 14.Maddesi gereğince 24 aylık brüt ücret tazminatının yasal faizi ile birlikte ödenmesine, sendikal tazminata hükmedilmediği taktirde davacının işe başlatılmaması halinde 8 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatının, işverenin işe başlatmama tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı İpsala Belediye Başkanlığı vekili cevap dilekçesinde özetle; sendikal sebepler iddiasının kabul edilemeyeceğini, halen çalışan sendikalıların bulunduğunu, belediyelerin gelir gider dengesinde hassasiyet göstermesinin esas olduğunu, her ödemenin halkın ödemesi olduğunu, siyasi sebeplerle fazladan harcama yapmasının ahlaka ve kanuna aykırı olduğunu, davalı müvekkilinin tüm iş ve işlemlerinin hukuka ve de usule uygun olduğunu, davacı açısından şartların oluşmadığını, bu nedenlerle davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı İpsala Şehir Hizmetleri Sanayi ve Tic .Ltd Şti vekili cevap dilekçesinde özetle; İpsala Belediye Başkanlığı'nın personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımını, sermayesinin tamamı kendisine ait olan davalı müvekkili şirketten yaptığını, davacı vekilinin sendikal sebeplerle iş sözleşmesinin feshedildiğine dair beyanına iştirak edilemeyeceğini, ileri sürüldüğünün tam aksine kurum içinde davacı tarafla aynı sendikaya üye olup çalışmaya devam eden işçilerin de bulunduğunu, davalı belediyenin hizmet alımı yaptığı müvekkili şirkette çalışan personel sayısı, kurumun mali tabloları ile birlikte analiz edildiğinde Belediye Kanunun 49. maddesinde belirtilen ilgili hükmü gereğince personel giderlerinin yasal oranı aşacak duruma gelmesi, belediye gelirlerine nazaran giderlerin daha yüksek oranda artması, işçilik maliyetlerinin oldukça yükselmesi nedeniyle kurum içerisinde reorganizasyona gidilerek personel sayısında azaltılma yapılması sonucu davacının da iş sözleşmesinin yasal tazminatlarını hak edecek şekilde feshedildiğini, iş gücü fazlalığı sebebiyle ve buna bağlı olarak artmış vaziyette bulunan personel gideri kamu hizmetinin ifası yönünden müvekkili şirketin hizmet alanını daralttığını, zorunlu ve haklı fesihlerin sendikal sebeplerle uzaktan yakından bir bağı olmadığını, bu nedenlerle davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLKDERECEMAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece verilen 12/05/2025 tarih, 2024/262 Esas, 2025/140 Karar sayılı kararı ile;

*"Davanın **KABULÜ** ile,*

1-Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının İŞE İADESİNE,

2-Davacının yasal süresi içerisinde başvurmasına rağmen işverenin süresi içerisinde davacıyı işe başlatmaması halinde davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen ödenmesi

gereken tazminat miktarının, fesih sebebi ve davacının çalışma süresi dikkate alınarak takdiren 4 aylık ücret tutarı olan 103.005,73 TL/net olarak belirlenmesine,

3-Davacının işe iadesi için işverene yasal süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları olan 117.311,08 TL/net davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesi gerektiğinin tespitine,

4-Davacının sendikal tazminat talebinin reddine," dair karar verilmiştir.

İLERİSÜRÜLENİSTİNAFNEDENLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; İlk derece mahkemesinin sendikal tazminat yönünden reddine karar verdiğini, bu kararın hukuka aykırı olduğunu, ilk derece mahkemesinin Genel-İş Sendikası üyesi kaç işçinin işten çıkarıldığını hiç irdilemediğini, işyerinde kaç işçinin sendikal olup çalışmayı sürdürdüğünü dikkate almadığını, Genel-İş Sendikası üyesi kaç işçinin sendikadan istifa ettirilerek çalışmaya devam ettirildiğini, kaç işçinin Hizmet-İş Sendikasına geçirildiğine dair dosyada yazılı olarak Bakanlıktan gelen belgelerin göz önünde bulundurulmadığını, işe iade davası devam eden 4 sendika işyeri temsilcilerinin de işten çıkarıldığını, lehe olan tanık beyanlarının değerlendirme dışı bırakıldığını, dosyada bulunan tanık ifadeleri, sendikal üyelik tarihi, işten çıkarılan diğer çalışanların sendikal durumu gibi somut emareler dikkate alınmadan verilen kararın hatalı olduğunu, bu hususların, fesihte asıl gerekçenin sendikal neden olduğunu açıkça ortaya koyduğunu, gerçek maddi olayların kronolojik sırayla incelenmesi, işten çıkarılan diğer işçilerin durumlarına bakılması gibi hususların irdelenmesi gerektiğini belirterek, mahalli mahkeme tarafından sendikal tazminat yönünden verilen red kararının usul ve yasaya aykırı olması nedeniyle, istinaf başvurusunun usulen ve esastan kabulü ile yerel mahkemenin sendikal tazminat yönünden verdiği kararının ortadan kaldırılarak davanın sendikal tazminat yönünden dekabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar vekilleri istinaf dilekçesinde özetle; Yapılan fesihlerin usülsüz olmayıp zorunlu nedenlere dayalı ve haklı fesihler olduğunu, İpsala Belediye Başkanlığı'nın personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımını, sermayesinin tamamı kendisine ait olan davalı müvekkili İpsala Şehir Hizmetleri San.ve Tic.Ltd.Şti'den yaptığını, zorunlu sona erdirilen sözleşmelerin kaynağının müvekkili şirketin gelir gider dengesinden kaynaklanmakta olup, davacı tarafın beyanlarının gerçeği yansıtmadığını, neticede davalı kurum ve müvekkili şirketin temizlik, park bahçe düzenlemesi, su ve kanalizasyon işleri, imar düzenlemeleri gibi kamunun birden fazla çeşitli surette ihtiyaçlarını yerine getirebilmesi adına, gelir gider dengesinin sağlanabilmesi, görevlerin yerine getirilmesinin zora düşürülmemesi ve eksiksiz ifası, personel giderlerinin haricinde kamuya hizmet için gerekli giderlerin bütçede karşılanabilmesi için işbu planlı ve zorunlu istihdam düzenlemesine gidilmek durumunda kaldığını, davacının iş sözleşmesinin feshi işleminin, İş Yasası'nın emredici hükümlerine ve yerleşik içtihatlar ile belirlenmiş prensiplere uygun

bulunduğundan, işe iade ve tazminat taleplerin tümü başta olmak üzere davanın işbu haksız ve hukuka aykırı davanın tümünden reddi gerektiğini belirterek, işe iade kararının ve gerekçeli kararda yer alan 2. ve 3. madde yönünden hükmedilen tazminatların reddine karar verilmesiyle ilgili istinaf talebinin kabulüne, bu hususlarla birlikte sendikal tazminat talebine ilişkin red kararının onanması ile davanın tümünden reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İSTİNAFNEDENLERİNİNİNCELENMESİVE GEREKÇE:

Dairemizce dosya üzerinde ileri sürülen istinaf nedenleri ve HMK'nın 355. Maddesi gereği re'sen kamu düzenine aykırılık yönünden yapılan inceleme neticesinde;

Dava, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan ve sendikal nedenle feshedildiği iddiasına dayalı feshin geçersizliği ile işe iade ve mali sonuçlarına ilişkindir.

Sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25 inci maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, sendika üyeliklerini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri gibi şartlara bağlanamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine, işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından ayırım yapılamayacağı da yasada öngörülmüştür. Sendikal faaliyetlere katılma da güvence altına alınmıştır.

Sözü edilen hükümlerden “fesih dışında” olanlara aykırılık halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata tabi olduğu Yasada açıklanmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli oturumunda verilen 2013/ 1 E sayılı kararında, maddede yer alan “...fesih dışında...” ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline, yürürlüğün durdurulması isteminin koşulları oluşmadığından talebinin reddine karar verilmiştir.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunu'nun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunu'nun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

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.

Yüksek Yargıtay İçtihatlarında da belirtildiği üzere, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Somut olayda, davacıya yapılan 03.05.2024 tarihli fesih bildiriminde; *"Şirketimizde 06.07.2022 tarihinden beri **beden işçisi(genel)** olarak çalıştığımız tespit edilmiş olup, iş sözleşmeniz görülen lüzum üzerine işveren tarafından 03.05.2024 tarihi itibarıyla fesbedilecektir. Bilgilerinizi rica ederim."* şeklinde olduğu görülmüştür.

İşten Ayrılış Bildirgeleri incelendiğinde, 03.05.2024 tarihinde işten ayrılış kodunun 04 (belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı sebep bildirilmeden işverence feshi) olarak bildirildiği görülmüştür

Davacının iş akdinin feshinden önce Genel İş Sendikası üyesi olduğu, TİS hükümlerinden yararlandığı dosya kapsamı ile sabittir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır.

Somut olayda davacı vekili, davacının iş akdinin işveren tarafından 03.05.2024 tarihi itibarıyla "iş sözleşmesi işverence görülen lüzum üzerine" feshedildiğini, fesih bildiriminde herhangi bir sebep bildirilmediğini, İpsala Belediyesi Başkanlığı'na bağlı kadrolu ve personel şirketlerinde çalışan toplamda 160 sendikalı işçinin 119'unun iş akdi hiçbir sebep sunmadan sonlandırıldığını, 160 işçinin 117'sinin İpsala Şehir Hizmetleri Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi bünyesinde çalıştığını, 41 işçinin Hizmet-İş Sendikası'na geçirildiğini ve hala çalıştığını, 72 işçinin de işten çıkarıldığını, belediyenin kadrolu işçisinin 8 kişi olup 2'sinin işten çıkarıldığını, İlksela Tarım Çiçekçilik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketleri'nde 17 işçi çalıştığını, 17 işçinin de işine son verildiğini, 31 Mart yerel seçimlerinden sonra belediye başkanının değiştiğini, yeni belediye başkanının çıkardığı tüm işçilerin Genel - İş Sendikası'na üye işçiler olduğunu, çalışmaya devam eden işçilerin de Hizmet - İş Sendikası'na geçirildiğini, işverenin işçilerin iş akdini sendikal nedenle feshettiğini iddia etmiş, davalılar vekilleri ise davacının iş akdinin, davalı belediyenin hizmet alımı yaptığı diğer davalı şirkette çalışan personel sayısı, kurumun mali tabloları ile birlikte analiz edildiğinde Belediye Kanunun 49. Maddesinde belirtilen ilgili hükmü gereğince personel giderlerinin yasal oranı aşacak duruma gelmesi, belediye gelirlerine nazaran giderlerin daha yüksek oranda artması, işçilik maliyetlerinin oldukça yükselmesi nedeniyle kurum içerisinde

reorganizasyona gidilerek personel sayısında azaltılma yapılması sonucu davacının dâiş sözleşmesinin yasal tazminatlarını hak edecek şekilde geçerli nedenle feshedildiğini savunmuşlardır.

İş akdinin işletmesel karar nedeniyle geçerli nedenle feshedildiği konusunda ispat yükü davalı işverende olup davalı işveren tarafından işletmesel kararın istihdamı engellediğine, tutarlı olarak uygulandığına ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz hale geldiğine ilişkin somut delil sunulamamış olup, özellikledavacı tanıklarının, Belediye Başkanının yerel seçimlerden sonra işçilerle Nisan ayı ortasında yaptığı toplantıda, işçi sayısının fazla olduğu, tüm işçilerle çalışmasının mümkün olmadığı, kendi söz verdiği elemanlarla çalışacağı yönünde beyanda bulunmuş olması veyine dinlenen tanıklarınışten çıkarmalar yapıldıktan sonraBelediye hizmetlerinde aksamaların olduğu yönündeki beyanları ve SGK ile ÇSGB kayıtlarından, feshin hemen sonrasında yeni işçi alımlarının yapılmış olduğunun tespit edilmesi karşısında, davalı işveren tarafından alınan işletmesel kararın tutarlı şekilde uygulanmadığı, fesihte keyfi davranıldığı ve feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı, kaldı ki davacının fesih bildiriminde "görülen lüzum üzerine..." iş akdinin feshedildiği belirtilmekle geçerli nedenle yapılan feshin yazılı olması ve fesih sebebinin açıkça belirtilmesi koşullarına uyulmayarak, geçerli feshin biçimsel şartlarının da sağlanmadığı, belirtilen tüm bu nedenlerlefeshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla İlk Derece Mahkemesinin feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesi gerektiği yönündeki kabulünde bir hata bulunmadığı anlaşılmakla davalıların bu yöne ilişkin istinaf sebeplerinin reddi gerekmiştir.

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.

İlk Derece Mahkemesince;"...*Toplanan tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde, davacının fesih tarihinden önce de davalı işyerinde örgütlü yetkili sendikanın bulunduğu, taraflar arasında toplu iş sözleşmesinin imzalandığı ve sözleşmenin yürürlükte olduğu, fesihden sonra da işyerinde sendikal örgütlenmenin mevcut olduğu, mevcut işçilerin neredeyse tamamının sendika üyesi olduğu, fesih tarihinde yetki prosedürünün işletilmediği, fesih tarihinden sonra bir kısım işçilerin davacı sendika dışında başka bir sendikaya üye olmalarının demokratik esaslara uygun sendikacılık faaliyeti kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, işçilerin başka bir sendikaya üye olmalarının serbest olduğu, nitekim davalı işyerinde halen davacı sendika üyelerinin bulunduğu, yeni seçilen belediye başkanının işçilerin başka sendikaya geçmelerini istediği yönünde bir kısım tamık beyanları var ise de, diğer tanıkların bu iddiayı doğrulamadığı, bu hususta tamık beyanları arasında çelişki bulunduğu, öte yandan bu iddiayı ileri sürenlerin ervelce işten çıkartılan*

busumetli tanık oldukları, süreçte dava dışı Hizmet-İş Sendikasına üye olan bir kısım işçilerin de iş akitlerinin feshedildiği dolayısıyla sadece Genel-İş Sendikası üyelerine özgü bir işlem yapılmadığı, farklı sendikalara üye olanlara farklı uygulama yapılmadığı, yapılan toplantıda yeni başkanın çok fazla işçi olduğunu ve bunların ücretlerini ödeyemeyeceğini beyan ettiği anlaşılmış olup, buna göre feshin sendikal nedene dayandığı davacı tarafından tereddütsüz ve kesin bir şekilde ispat edilemediği kanaatine varılmış, bu sebeple sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir. " şeklinde gerekçeye yer verilmiştir.

ÇSGB müzekkere cevapları ekinde gönderilen yetki dökümü ve işçi hareketleri listelerine göre, davalı Belediye'nin iştiraki olan İpsala Şehir Hizmetleri işyerlerinde; 01.03.2024 tarihinde toplam 117 işçinin 113'ünün DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası üyesi olduğu, 31 Mart seçimlerinden hemen sonra 01.04.2024 tarihinde işyerinde toplam işçi sayısının 114 olduğu ve 112'sinin DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası üyesi olduğu, 01.05.2024 tarihinde toplam işçi sayısının 111 olduğu ve 107'sinin DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası üyesi olduğu, 01.06.2024 tarihinde toplam işçi sayısının 59 olduğu ve 55'inin DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası üyesi, 2'sinin ise HAK-İŞ'e bağlı Hizmet-İş Sendikası üyesi olduğu, 01.07.2024 tarihinde toplam işçi sayısının 44 olduğu ve 37'sinin DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası üyesi, 7'sinin ise HAK-İŞ'e bağlı Hizmet-İş Sendikası üyesi olduğu, 01.08.2024 tarihinde ise toplam işçi sayısının 47 olduğu ve 3'ünün DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası üyesi, 43'ünün ise HAK-İŞ'e bağlı Hizmet-İş Sendikası üyesi olduğu, 26.08.2023 tarihinde de toplam işçi sayısının 53 olduğu ve 1'inin DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası üyesi, 45'inin ise HAK-İŞ'e bağlı Hizmet-İş Sendikası üyesi olduğu, dosya kapsamında davacı tanıklarının dinlendiği, seri dosyalarda dinlenen davacı tanıklarının 31 Mart yerel seçimlerinden sonra belediye başkanının değiştiğini, yeni Başkanın Nisan ayı ortasında düğün salonunda işçilerle toplantı yaptığını ve bu toplantıda işçi sayısının ve maliyetlerinin çok fazla olduğunu, karşılanamadığını, bu kadar çok işçi ile çalışamayacağını, bu kadar kişinin ücretlerini ödeyemeyeceğini, kendisinin söz verdiği elemanlarla çalışmak istediğini söylediğini beyan ettikleri, dinlenen tanıklardan toplantıya katıldığını beyan eden S. İ.(işten çıkış tarihi 06.06.2024), B. İ.(işten çıkış tarihi 30.04.2024), O. İ.(işten çıkış tarihi 28.06.2024) ve M. G.(işten çıkış tarihi 31.05.2024), Belediye Başkanı'nın işçilerle yapılan toplantıda sendika değişikliği yapılması gerektiğini söylediğini beyan ettikleri, bunun yanında yine toplantıya katılan davacı tanıklarından A. G.(işten çıkış tarihi 28.06.2024), İ. T.(işten çıkış tarihi 01.05.2024), K. K.(işten çıkış tarihi 17.05.2024) ve S. P.(işten çıkış tarihi 30.04.2024) ise toplantıda sendika değişikliği yapılmasına ilişkin konuşma yapılmadığını veya bu yönde bir konuşma yapıldığını hatırlamadıklarını beyan ettikleri, davacı tanıklardan İ. T beyanında, kendisi işten ayrıldıktan sonra, çalışanların başka bir sendikaya geçmeleri konusunda zorlama yapıldığını duyduğunu, tanık S. P.nin de bazı arkadaşlarından sendika değiştirmesinin istendiğini ancak sendika değiştirmelerine rağmen iş akti sonlandırılanların olduğunu beyan ettiği, tanık M. G. kendisinin Hak-İş'e bağlı sendikaya üye

olmasına rağmen iş akdinin sonlandırıldığını beyan ettiği, tanık A. B.(işten çıkış tarihi 30.04.2024)belediyenin muhasebe biriminde çalışan L. Ş.'in işçilerden O. I'ı arayarak Belediye Başkanının haber yolladığını, işçilerin Hak-İş'e bağlı sendikaya geçmelerini istediğini söylediği, bunun üzerine O. I.'ın Hak-İş'e bağlı sendikaya geçiş yaptığını ancak yine de işten çıkarıldığını bildiğini beyan ettiği, davacı tanıklarından O. I, A. G, M. A. ve S. İ.de, L. Ş.'in kendilerini arayarak Başkanın haber yolladığını ,sendikadan istifa etmelerini ve Hak-İş bağlı sendikaya geçmelerini söylediğini beyan ettiği, yine O. I., A. G. sendika değişikliği yapmalarına rağmen iş akitlerinin feshedildiğini, tanık M. A.'nın sendika değişikliği yaptığı ve halen çalışmaya devam ettiği, tanık S. İ. ise kendisinin sendika değiştirmediğini iş akdinin feshedildiğini, sendikasını değiştirmelerine rağmen iş akdi feshedilen işçilerin de olduğunu, yine tanıklar Ş. I. (işten çıkış tarihi 28.06.2024), M. A, S. İ, M. G.'nun aynı doğrultuda sendikasını değiştirmelerine rağmen iş akdi feshedilen işçilerin olduğunu beyan ettikleri, tanık Ş. I, başka bir sendikadan temsilcilerin gelerek kendi sendikalarına geçmelerini istediğini, kendi sendikalarına geçmeleri halinde tüm haklara sahip olacaklarını söylediklerini, bu temsilcilerin içinde Belediyeden hiç kimsenin olmadığını beyan ettiği, adı geçen tanıklardan iş akdi devam eden M. A. hariç diğer tanıların iş akitleri sonlandırıldıktan sonra davalı işverenle arabuluculuk aşamasında anlaşma sağladıkları yönünde beyanda bulundukları, tüm bu veriler ile tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davacının iş akdi feshedilmeden önce, davalı şirkete ait işyerinde DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası ile davalı şirket arasında, 01.01.2024 - 31.12.2024 tarihleri arasında geçerli 09.01.2024 tarihinde imzalanan TİS bulunduğu,31 Mart yerel seçimlerinde Belediye Başkanının değişmesi üzerine Belediye Başkanının, Nisan ortasında düğün salonunda işçilerle toplantı yaptığı ve bu toplantıda işçi sayısının ve maliyetlerinin çok fazla olduğunu, karşılanamadığını, bu kadar çok işçi ile çalışamayacağını, bu kadar kişinin ücretlerini ödeyemeyeceğini, kendisinin söz verdiği işçilerle çalışmaya devam edeceğini beyan ettiği, söz konusu toplantıda yeni seçilen belediye başkanının işçilerin başka sendikaya geçmelerini istediği yönünde bir kısım tanık beyanları var ise de, diğer tanıkların bu iddiayı doğrulamadığı, toplantı tarihi itibarıyla işyerinde sadece DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası üyesi işçilerin bulunduğu, başka bir sendikaya üye işçi bulunmadığı, işçilerin tamamına yakınının Genel-İş Sendikası üyesi olduğu, bu toplantıdan kısa bir süre sonra işten çıkarmaların başladığı, toplantıda işçilere açıklanan kararın icrası kapsamında az yukarıda açıklandığı üzere keyfi surette ve tutarlılık ölçütüne aykırı şekilde personel sayısının düşürüldüğü, bu uygulamanın zorunlu sonucu olarak neredeyse tamamı Genel İş Sendikasına üye olan şirket personel sayısında azalma olduğu, nitekim 01.07.2024 tarihinde toplam işçi sayısının 44'e düştüğü, davacı tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere bu defa işlerde aksamalar başlayınca bir kısım işçi alımı yapıldığı ve 26.08.2023 tarihi itibarıyla toplam işçi sayısının 53 olduğu, DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası'ndan istifa edilerek Hak-İş'e bağlı Hizmet - İş sendikasına geçişlerin genel itibarıyla toplu olarak fesihler yapıldıktan sonra

gerçekleştiği, toplu fesih sürecinde, işten çıkarılan işçiler arasında Hak-İş'e bağlı Hizmet -İş sendikasına geçiş yapan işçilerin de bulunduğu, bu durumda davacı özelinde iş akdinin davacının sendikal faaliyeti veya sendikaya üye olması veyahut mevcut sendikal örgütlenmenin önüne geçilmesi nedenine, giderek sendikal nedene bağlı olarak feshedildiği hususunun ispatlanamadığı, bu nedenlerle İlk Derece Mahkemesinin davacının sendikal tazminat talebinin reddi yönündeki kabulünde hata bulunmadığı, bu nedenle davacı tarafın bu yöne ilişkin istinaf sebebinin yerinde olmadığı anlaşılmıştır.

Kamu düzeni açısından maddi-hukuki durumun incelenmesinde;

Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olduğundan feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşa geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı biçimde kurulması halinde ise, işçi gerçek işveren işyerine iade edilmeli, ancak işçinin iş akdinin geçersiz nedenle feshi sonucuna bağlı yasal yaptırım sonucu doğan alacaklarından (boşa geçen en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ile birlikte işçinin süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat) muvazaalı işlemin tarafı olan gerçek veya tüzel kişi gerçek işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmalıdır.

Somut olayda, davacı tarafça davalı Belediye ile davalı Belediyenin iştiraki olan şirket arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğuna yönelik bir iddia ve ispat bulunmadığı, davacı tarafından davalılar aleyhine sendikal tazminat istemli işe iade davası açıldığı, ilk derece mahkemesince sendikal tazminat talebinin kabul edilmeyerek işe iade davasının kabulüne karar verildiği ancak iki davalı bulunmasına rağmen, davacının hangi davalı nezdinde işe iadesine karar verildiğinin hükümde belirtilmediği, bu haliyle ilk derece mahkemesi kararının infaz kabiliyetinin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Bu eksiklik yeniden yargılama yapılmasını gerektirmeyip, ilk derece mahkemesinin kararının bu yönüyle kaldırılarak, davacının davalı şirkete ait işyerinde işe iadesiyönünde yeniden hüküm tesisi gerektiği anlaşılmıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, yargılamada eksiklik bulunmamakla beraber, kanunun olaya uygulanmasında hata edilip de yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmadığı takdirde veya kararın gerekçesinde hata edilmiş ise düzelterek yeniden esas hakkında karar verilebileceği anlaşılmakla HMK'nın 353/1-b-2. maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak yeniden esas hakkında karar verilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Sonuç olarak, taraf vekillerinin istinaf

başvurusunun kabulü ile ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılarak yeniden hüküm tesis edilmesine dair karar verilmesi gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-)Taraf vekillerinin istinaf başvurularının yukarıda belirtilen nedenlerle **KABULÜ ile**, İpsala Asliye Hukuk (İş Mahkemesi Sıfatıyla) Mahkemesinin 12/05/2025 tarih, 2024/262 Esas, 2025/140 karar sayılı kararının HMK'nın 353/1-b-2. maddesi gereğince **KALDIRILMASINA**, yeniden esas hakkında **HÜKÜM TESISİNE**,

B-)Davanın **KABULÜ ile**,

1-Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının davalı şirket nezdinde İŞE İADESİNE,

2-Davacının yasal süresi içerisinde başvurmasına rağmen işverenin süresi içerisinde davacıyı işe başlatmaması halinde davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının, fesih sebebi ve davacının çalışma süresi dikkate alınarak takdiren 4 aylık ücret tutarı olan **103.005,73 TL/net olarak belirlenmesine,**

3-Davacının işe iadesi için işverene yasal süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları olan **117.311,08 TL/net davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesi gerektiğinin tespitine, davacı işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatının yapılacak bu ödemedeki **MAHSUBUNA**,**

4-Davacının sendikal tazminat talebinin reddine,

5-Bu dava nedeniyle alınması gerekli 615,40 TL karar ve ilam harcından peşin alınan 427,60TL harcın mahsubu ile eksik kalan 187,80 TL harcın davalılardan müşterek ve müteselsilen alınarak hazineye GELİR KAYDINA,

6-Davacı tarafça dosya kapsamında yapılan 427,60 TL Başvurma Harcı, 427,60 TL Peşin Harç, 2.271,16 TL diğer giderler (tebligat, bilirkişi ücretleri, müzekkere vs.) olmak üzere toplam 3.126,36 TL'nin davalılardan müşterek ve müteselsilen alınarak davacıya VERİLMESİNE,

7-7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3/14-16 maddeleri gereğince Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan 2.080,00 TL arabulucu ücretinin davalılardan müşterek ve müteselsilen alınarak hazineye gelir yazılmasına,

8-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. 22.maddesi uyarınca belirlenen 15.000,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müşterek ve müteselsilen alınarak davacıya VERİLMESİNE,

9-Kullanılmayan gider avansının bulunması halinde kararın kesinleşmesinden sonra HMK'nın 333. maddesi uyarınca resen yatırana İADESİNE,

C-)İstinaf Başvurusu Yönünden;

1-Taraflarca yatırılan istinaf karar harcının talep halinde ilgisine iadesine,

2-Davacı tarafından yapılan 1.683,10 TL istinaf yoluna başvuru harcı,445,00 TL posta masrafından oluşan toplam **2.128,10** TL istinaf yargılama giderinin Davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya **VERİLMESİNE**,

3-Davalı İpsala Şehir Hizmetleri Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi tarafından yapılan 1.683,10 TL istinaf yoluna başvuru harcının Davacıdan alınarak davalı İpsala Şehir Hizmetleri Sanayi ve Ticaret Limited Şirketine **VERİLMESİNE**,

4-Davalı İpsala Belediye Başkanlığı tarafından yapılan 1.683,10 TL istinaf yoluna başvuru harcının Davacıdan alınarak davalı İpsala Belediye Başkanlığı'na **VERİLMESİNE**,

5-İstinaf incelemesi duruşmalı yapılmadığından taraflar lehine vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

6-6100 sayılı HMK'nun 333. maddesi gereğince taraflarca yatırılan gider avansının kullanılmayan kısmının kararın tebliğ gideri karşılandıktan sonra artan kısmın yatıran tarafa **İADESİNE**,

7-Kararın ilkderece mahkemesince taraflar tebliğine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/son maddesi gereğince **KESİN** olmak üzere **27/08/2025** tarihinde oy birliği ile karar verildi