

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

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
24. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2641

Karar No. 2026/149

Tarihi: 28/01/2026

- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
- SENDİKAL FAALİYETLERİ ENGELLEMELİK İÇİN MUVAZAALI ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ KURULMASI
- SENDİKALI İŞÇİLERE ÜCRET ZAMLARININ DÜŞÜK TUTULMASI
- FESİH DÖNEMİ SONRASINDA İŞE ALINAN 25 İŞÇİNİN HİÇBİRİNİN SENDİKA ÜYESİ OLMAMASI
- İŞÇİLERİN İŞTEN ÇIKARILMASININ ASIL MAKSADININ İŞYERİNDE SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYİ BERTARAF ETMEK OLDUĞU

ÖZETİ Tüm dosya kapsamı ile, sendika yazı cevabı, tanık anlatımları, davalı işyerinde çalışanlara sendikalk baskı yapıldığı, muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi kurularak sendikalk faaliyetlerin engellendiğı, fazla mesai ücretleri ile ikramiyelerin elden ödendiğı iddialarına ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı inceleme raporunda yapılan tespit ve değerlendirmeler bir arada değerlendirildiğinde; dosya kapsamı ile davacının iş akdinin davalı işveren tarafından haklı ve geçerli nedenle feshedilmediğı, dosyada davacı taraf tanıklarının dinlenmesinden vazgeçmişse de, davacı tarafça emsal dosyalarda dinlenen tanık beyanlarının dosyaya sunulduğı, emsal dosyalarda tanık anlatımlarında da iş yerinde sendikaya üye olunması

nedeni ile bir kısım işlerin taşeron şirkete verildiğinin ve sendikalı olanlara ücret zammının düşük olacağına belirtildiğinin ifade edildiği, davacı tarafın iddiaları, fesih bildirimini, dosyaya yansıyan iş sözleşmesi fesh edilen işçilerin sayısı ve sendikaya üyelik durumları, sendika yazı cevabı ile ekli belgeler, dosyadaki bilgi ve belgeler ve bilirkişi raporunda yapılan tespitlere göre de, davalı işveren tarafından alınan "asıl işin dışında olan üretimi destekleyici bazı işlerin alt işverene verilmesine oy birliği ile karar verilmiştir" şeklindeki 28/01/2022 tarihli 01 nolu Yönetim Kurulu kararına istinaden alt işverene devredilmek istenen ve bunu kabul etmeyince işten çıkarılan işçilerin büyük çoğunluğunun (%88) sendika üyesi oldukları, sendikadan istifa eden 7 işçinin hâlen davalı nezdinde çalışmaya devam ettiği, fesih dönemi sonrasında işe alınan 25 işçinin hiçbirinin sendika üyesi olmadığı, davacının işten çıkarılmasının asıl maksadının işyerinde sendikal örgütlenmeyi bertaraf etmek ve işten çıkarmanın asıl nedeninin davacının sendika üyesi olması olduğu, emsal nitelikte BAM kararlarında da aynı tespit ve değerlendirmelerin yapıldığı, (İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 47. Hukuk Dairesinin 2023/2647 Esas 2024/442 Karar sayılı kararı ve yine 28. Hukuk Dairesinin 2024/49 Esas 2024/415 Karar sayılı kararı) tüm bu tespit ve belirlemelere göre, davacının sendikaya üye olması ve davalı işverenin iş yerinde sendika örgütlenmesine olumlu bakmaması nedeni ile davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği, mahkemenin bu yöndeki tespit ve değerlendirmelerinin dosya içeriğine uygun olduğu anlaşılmıştır.

Taraflar arasında görülen davada, kararın istinaf kanun yolunda incelenmesi istenmiş olmakla, Hakim Abdullah ÖNGEL tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği görüşülüp, düşünüldü;

TARAFLARIN İDDİA ve SAVUNMALARININ ÖZETLERİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı işverenlikte 01.2.2018-19.09.2022 tarihleri arasında kamyon şoförü olarak çalışmış olup Türk Metal Sendikası'na üyeliklerin hızla arttığı dönemde üye olduğunu, iş akdi

feshedilmeden önce almakta olduğu son aylık net ücretin 6.400,00 TL olduğunu, ikramiye ödemeleri ile fazla mesai ödemelerinin bir kısmının elden verildiği, yol ve yemeğin işverence aynı olarak sağlandığını, davalı işyerinde 2022 yılı Nisan ayından itibaren Yılbaşı, Ramazan ve Kurban bayramlarında olmak üzere yılda üç tam maaş ikramiye, Ramazan ayında ayrıca erzak yardımı ve yılda dört sefer 500,00 TL alışveriş çeki uygulaması başladığını, pandemi döneminde davalı işyerinde uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği uygulamasında, çalışanların mevzuata aykırı şekilde tam zamanlı olarak çalıştırıldığını ve usulsüz şekilde kendilerine elden ödemeler gerçekleştirildiğini, mevcut kötü çalışma koşullarından ve bu bağlamda; Türk Metal Sendikası'nın aynı bölgede yetkili sendika olarak yer aldığı ve davalı firma ile aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerindeki emsallerine nazaran aldıkları düşük ücretlerden, ücret dağılımındaki adaletsizliklerden, maaşlarının bir kısmının elden ödenip SGK primlerinin eksik gösterilmesinde, çeşitli şekillerde maruz kaldıkları mobbingten, sosyal hakların yetersizliğinden, usulsüz işe giriş-çıkış işlemleri ile SGK'ya geç bildirimde bulunulmasından, çalışma mevzuatına aykırı uygulamalardan, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbir ve kuralların göz ardı edilmesinden ve işverenin kendilerine karşı olan duyarsızlığından bıkan pek çok davalı firma işçisinin, 2022 yılı Şubat ayının ilk günlerinde Türk Metal Sendikası'na üye olarak davalı işyerinde sendikal örgütlenme içerisine girdiğini, 25.02.2022 tarihli olumlu yetki tespit yazısı ile Türk Metal Sendikası'nın davalı işyerinde TİS imzalamaya yetkisi bulunduğunun tespit edildiğini, sendikayı işyerinde istemeyen davalı işverenin, yetki tespit yazısına itiraz etmiş olup bahse konu dosyada yargılamanın halen devam ettiğini, işyerindeki işçilerin sendikal örgütlenme içerisine girdiğini öğrenen davalı işverenin, sistematik bir şekilde işyerini sendikasızlaştırmak için birçok hamlede bulunduğunu, Sendika yetki başvurusunda bulununcaya kadar işyerinde prim, ikramiye ve erzak yardımı gibi hiçbir uygulama yapmayan işverenin; Yılbaşı, Ramazan ve Kurban bayramlarında olmak üzere yılda üç tam maaş ikramiye, Ramazan ayında ayrıca erzak yardımı ve yılda dört sefer 500,00 TL alışveriş çeki uygulaması yapmaya başladığını, sendika yetki başvurusunda bulunmadan önce işçilerin maaşlarının asgari ücret kadarki kısmını bankadan, kalan kısmını ise elden ödeyen işverenin, 2022 yılı Mart - Nisan aylarından itibaren maaşların tamamını banka kanalıyla ödemeye başladığını, ancak ikramiyeler ile fazla mesailere ilişkin ödemelerin elden vermeye devam ettiğini, bu dönemde başta Genel Müdür Abbas Meral olmak üzere birçok işveren yetkilisinin, sendikalı işçileri tek tek odalarına çağırarak sendikadan istifa etmeye zorladıklarını, sendikadan hayır gelmeyeceğini, sendikanın davalı işyerine giremeyeceğini, böyle giderse işçilerin işlerinden olacağı şeklinde tehditler savurarak sendikadan istifa ederlerse ekstra ücret ödeneceği vaadinde bulduklarını, bu dönem 30'a yakın sendikalı işçinin sendikadan istifa etmiş olup, bu hususun Sendika ve Bakanlıktan gelecek olan yazı cevapları ile de açıkça görüleceğini, 2022 yılı Haziran ayı itibarıyla 30'a yakın işçiyi sendika üyeliğinden istifa ettiren davalı işverenin, sendika üyesi diğer işçilerin

direncini kıramayacağını anladığını ve işyerini sendikasızlaştırmak adına bir başka yol izlemeye karar vererek sözde 28.01.2022 tarihinde alınan bir Yönetim Kurulu Kararını uygulamaya koyduğu, sadece sendika üyesi işçilere tebliğ edilen 28.06.2022 tarihli "Tebliğname" başlıklı yazılar incelendiğinde görüleceği üzere; davalı işverenin sözde 28.01.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı çerçevesinde üretim ana faaliyet konusu dışında kalan, asıl iş dışında asıl işe yardımcı ve üretimi destekleyici işlerin 4857 Sayılı İş Kanununun 2. ve 3. maddeleri kapsamında alt işverene verilmesine yönelik firmada karar alındığını ve bu karara istinaden belli bölümlerdeki işçilerin çalışma koşullarında esaslı değişikliğe gidileceğini belirttiğini, 6 iş günü içerisinde de işçilerin cevaplarını yazılı olarak vermelerini talep ettiği, bu yazıların, sendikalı işçilerin yoğun olarak bulunduğu Depo Bölümü, Yemekhane Bölümü, Kıрма Bölümü, Aktarma Bölümü, Boya Bölümünde çalışan yalnızca sendikalı işçilere tebliğ edilerek imzalatılmış olup yine sendika üyeliği bulunan şoförler ile operatör yardımcılara da bahse konu tebliğnamelerin imzalandığını, davalı işverenin olumsuz tavırla karşılaşan işçilerin, çareyi noter kanalıyla davalı işverene ihtarname göndermekte bulduklarını ve bu çerçevede Çorlu 10. Noterliğinin 01.07.2022 tarihli ihtarnameleri ile cevap vermek zorunda kaldıklarını, davalı işverence sendikalı işçilere sistematik ve planlı şekilde yapılan yasadışı tutum ve davranışlara bir son verilmesi amacıyla Türk Metal Sendikası tarafından Çorlu 10. Noterliğinin 28.06.2022 tarihli ihtamamesi ile davalı yana ihtarda bulunulduğunu, Türk Metal Sendikası tarafından ayrıca T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı/ANKARA'ya şikayette bulunulduğunu, sendikaya üyeliği bulunan 10 işçiyi 05.07.2022 tarihinde "03.07.2022 Pazar gününde yapılan çalışmaya katılmama" gerekçesi ile İş Kanunu m. 17-18 kapsamında sözde geçerli nedenle çarçabuk işten attığı ve akabinde bu işçilere kıdem ile ihbar tazminatlarını ödediği İş akitleri 03.7.2022 tarihinde Pazar günü çalışmasına gelmedikleri gerekçesi ile sona erdirilen 10 işçi" haftanın 6 günü kesintisiz çalıştıkları , davalı işverenin Pazar günü çalışmasına katılmayacak işçilerin tek tek belirleyerek tamamen bilinçli bir şekilde sendikalı 10 işçiyi işten kovduğunu, sendika işçisi diğer işçiler Ümit Yaman ve Hakan Önder in akitlerinin ise 22.7.2022 tarihinde sözde haklı nedenle davalı işverence feshedildiğini ,Ortada bir neden yokken Genel Müdür Abbas Meral iki işçiyi insan kaynaklarına çağırdığını , bağıra çağırıp evrak imzalatmak istediği ,sendikal örgütlenmede öncü olan iki işçiyi tazminat ödemedi iş akdini sona erdirdiği, diğer işçilere göz dağı vermek istediğini, İşçilerden Talip Gezgin in iş akdinin bayram dönüşünü takip eden 13.-14 ve 16.7.2022 tarihlerinde, yetkililerden izin alarak memlekete olacağını bildirerek izin almış olmasına rağmen, mazeret sorulmaksızın haklı sebeple iş akdine son verildiğini, Mücahit Uzunçavuş iş akdini ise bir diğer işçi ile tartışma adeta fırsat bilinerek sendika üyesi olduğu bilinerek 22.08.2022 tarihinde iş akdine son verildiğini, diğer işçinin zam yapılması karşılığında sendikadan istifa eden işçilerden biri olduğunu, sendika üyesi 20 işçinin sendikal baskı ve tehditlere maruz

kaldığı dava tarihi itibari ile sendika üyesi 35 işçinin işten çıkartılmış olduğu beyan edilerek Davacının iş akdinin feshinin geçersizliğini, davacının aynı işe, aynı görev tanımı ve unvan ile özlük haklarında bir değişiklik olmaksızın işe iadesini, işe iade kararına uyulsa da uyulmasa da davacının boşta geçen süreye ilişkin 4 aylık brüt ücret ve sosyal haklarının davalı tarafça ödenmesi gerektiğinin tespitini, davacının iş akdinin davalı işverence sendikal faaliyetten dolayı feshedildiğinden 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu M. 25/4 hükmü gereğince en az 1 yıllık brüt ücret tutarında sendikal tazminatın davalı tarafça ödenmesi gerektiğinin tespitini, Sendikal Tazminat talebinin kabulüne karar verilmez ise, işe iade kararına uyulmadığı takdirde iade kararına aykırılıktan dolayı 8 aylık brüt ücret tutarında işe başlatmama tazminatının davalı tarafça ödenmesi gerektiğinin tespitini belirterek, talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davalı firmada çalışan işçilerin aylık ücretlerinin ve tüm hak edişlerinin eksiksiz olarak bordrolara yansıtıldığını ve tüm ödemelerin banka kanalıyla yapıldığını, keza sigorta primlerinin bu doğrultuda, eksiksiz bir şekilde yatırıldığını, davalı şirkette ne şimdi ne de geçmişte hiçbir şekilde elden ödeme uygulaması bulunmadığını, ayrıca davalı firmada yemek ve servis uygulaması da bulunduğunu, davalı şirkette, davacının iddia ettiği gibi prim ödemesi, ikramiye veya erzak yardımı alışverişi çeki verme uygulaması bulunmadığını, davalı firmada pandemi döneminde Kısa Çalışma Ödenegi'nden yararlandırılan personellerin, tam zamanlı çalıştırılarak elden. ödeme yapılması gibi bir hususun söz konusu olmadığını, davacının 01.03.2018-19.09.2022 tarihleri aralığında çalıştığı iş akdinin firmanın 28.01.2022 tarihli yönetim kurulu kararı ile iş akdinin alt işverene devri kararını kabul etmemesi sebebi ile feshin son çare olması ilkesi uyarınca işkura gerekli toplu işçi çıkarma bildiriminde bulunularak 19.09.2022 tarihinde tüm tazminatları ödenerek feshedildi "firma tarafından alınmış olan söz konusu yönetim kurulu kararı tamamen işletmesel karar niteliğinde olduğunu, nitekim işbu karar firmada başlayan sendikal surecin öncesinde alındığı, Dolayısıyla ortada davacının iddia ettiği gibi, sendikasızlaştırmak için yapılan bir işlem söz konusu olmadığı keza TBK - TTK ve ilgili diğer mevzuatlar çerçevesince şirketlere işletmesel karar alma hakkı tanınmış olduğunu; şirket de bu hakka dayanarak bazı kararlar alındığını, şirketin bu hakkı kullanarak almış olduğu asıl iş dışında yardımcı işlerin alt işverene verilmesi kararının hiçbir şekilde sendikal faaliyetlerle, fabrikayı sendikasızlaştırmakla ilgisi bulunmadığını davacının aldığı ücreti düşük bulması, sosyal hakları yetersiz görmesi gibi sebepler haklı olduğu sonucunu ortaya çıkarmayacağını, işçinin ücretini ve ücretine yapılacak zam oranını belirleme yetkisi işverenin takdirinde olduğunu, işçinin ücretini, ücretine yapılan zaminin veyahut kendisine sağlanan yan hakları beğenmemiş olması işçiye hiçbir suretle iş akdini aklı nedenle feshetme veyahut bu sebeple iş sözleşmesinde belirtilen görevleri yerine getirmeme hakkı vermeyeceğini, davacının iddia ettiği gibi gerek fabrika müdürü Abbas Meral'in gerekse Yaşar Yılmazı Levent Çakır ve Murat

Nazır'ın davacı dahil olmak üzere işyerinde yürütülmekte olan sendikal sürece ilişkin işçilere herhangi bir olumlu ve/veya olumsuz telkini veyahut davranış olmadığını, keza işçilerle tek tek görüşme yapılması, işçilere para teklifedilmesi, işten çıkartmakla korkutulması gibi iddiaların da gerçeği yansıtmadığını, bunlarla birlikte; davacı her ne kadar yeni işçi alımlarında şirketin işçilerin sendikaya üye olmaması hususunu şart koştuğunu, bu minvalde işçilerin şifrelerini aldığını iddia etmekteyse de bu iddialar da soyut ve mesnetsiz olup; ispata muhtaç olduğunu belirterek davanın reddini talep etmiştir.

T.C. Çorlu 1. İş Mahkemesi'nin 14/03/2024 tarihli, 2022/437 Esas ve 2024/119 Karar sayılı kararı ile, davanın kabulü ile davacının iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespitine ve davacının işe iadesine, davacının sendikal tazminat taleplerinin reddine karar verildiği, iş bu karara karşı taraflarca istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine Dairemizin 12/06/2024 tarihli,2024/925 Esas ve 2024/1157 Karar sayılı ilamı ile, "...4857 sayılı İş Kanunu'nun "Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü" başlıklı 20/2. maddesinde yer alan, "Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür." hükmü ve yerleşik Yargıtay içtihatları uyarınca, feshin haklı veya geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olup, işçi feshin başka bir nedene dayandığını iddia ediyorsa bu iddiasını ispat etmek ile yükümlüdür.

Davacı tarafından iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiği iddia edilmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi" başlıklı 25. maddesinde belirtildiği üzere, işçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşveren bir sendikaya üye olan işçilerle, sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. İşçiler sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz. İşverenin hizmet akdinin feshi dışında yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. 20. ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun'un21. maddesininbirincifıkrasındabelirtilentazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı

Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

Yukarıda belirtildiği üzere, iş sözleşmelerinin geçerli nedenle feshedildiğini ispat külfeti işverende, sendikal nedenle feshedildiğini ispat külfeti ise işçidedir. Bir iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedilmesi için, işçilerin sendika toplantılarına katılması, sendikanın seçim ve oylamalarına katılması, sendika yetkilileriyle görüşmesi veya sendikal faaliyet çerçevesinde eylemlere katılması, özetle sendikal faaliyet içerisinde bulunması zorunlu değildir. Yalnızca sendikaya üye olmak veya üyelik başvurusunda bulunmak dahi, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilebilmesi için yeterlidir. Ancak feshin sendikal nedene dayandığını ispat külfeti altında olan işçi de ispat aracı olarak yalnızca sendika üyeliğini veya üyelik başvurusunu kullanamaz. İşçinin, feshin sendikal sebeple yapıldığını ispat edebilmesi, işverenin fesih işlemini sendikal sebebe dayandırdığını, bu konudaki gerçek amacını ortaya çıkarması ile mümkün olacaktır. Yargıtay'ın yerleşmiş kararlarında da belirtildiği gibi iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğinden bahsedebilmek için, o iş yerinde kaç işçinin çalıştığının, çalışanlardan kaçının sendika üyesi olan işçi olduğunun, sendika üyesi olan işçilerin hangi tarihlerde sendikaya üye olduklarının, sendika üyeliğinden istifa eden/ çekilen işçilerin olup olmadığının, var ise sayısı ve tarihlerinin, işyerinden çıkarılan işçilerin sayısı ve çıkarıldıkları tarihlerin ve çıkarılma nedenlerinin, iş yerinden çıkarılan işçilerin kaçının sendika üyesi işçi olduğunun ve bu işçilerin işten çıkarılma tarihlerinin, çalışmakta olan işçilerden sendikal olan işçi sayısının ne olduğunun, iş yerinde aynı dönemde yeni işçi alınıp alınmadığının, alınmışsa hangi iş için alındıklarının, alınan yeni işçilerin sendikal olup olmadığının, kaç işçiye alt işveren bünyesinde çalışmasının teklif edildiğinin, kaçının kabul kaçının reddettiğinin, reddedenlerin kaçının iş sözleşmesine son verildiğinin ve bunların kaçının sendikal olduğunun, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi sebebiyle teknik yönden bu durumun araştırılması gereklidir. Bu noktada, davacının üyesi olduğu sendikaya yazılan müzekkereye cevap gelmiş olmakla birlikte,

davalı işyeri, SGK ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan da, bu yönde gerekli bilgilerin toplanarak, gerekirse bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi de verilerek suretiyle denetime elverişli bir rapor alınması gerekirken eksik incelemeye dayalı verilen karar hatalıdır.

Yine işverenin gerçek amacını ortaya çıkarmak için tanık delili ile var ise ceza dosyaları, teftiş raporları, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağlanıp bağlanmadığı gibi hususlarda kanaat edinmeye yarar nitelikte takdiri delillerdir. Eldeki davada her ne kadar davacı taraf tanık delilinden vazgeçmiş olsa da; Çorlu 3 .İş Mahkemesi'nin 2023/85 Esas sayılı dosyası ile teftiş raporunun iptali için yapılan yargılamanın halen derdest olduğu, bu dosyanın akıbetinin araştırılarak güncel halinin dosyaya

celbi ile mevcut delillerin değerlendirilmesi gerektiği, yine 2023/7206 CBS soruşturma sayılı dosya akıbeti araştırılarak bu dosya içindeki güncelbilgi ve belgelerin değerlendirilmesi gerektiği, İlk Derece Mahkemesi tarafından hükme dayanak alınan emsal dosyaların akıbetlerinin araştırılmasının gerektiği görülmüştür.

Yukarıda açıklandığı üzere, İlk Derece Mahkemesi tarafından yeterli şekilde araştırma yapılmadan hüküm kurulması, HMK'nun 353/1-a.6 maddesinde düzenlenen uyumsuzluğun çözümünde etkili olabilecek ölçüde önemli delillerin toplanmamış veya değerlendirilmemiş olması niteliğinde olacağından, taraf vekillerinin istinaf başvuruları yerinde görülmeyle, İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak, toplanmayan veya değerlendirilmeyen delillerin tetkiki için, taraf vekillerinin diğer istinaf sebepleri değerlendirilmeksizin, dosyanın Mahkemesine gönderilmesi gerekmiş aşağıdaki şekilde hüküm tesis edilmiştir." gerekçesiyle, "1-Taraf vekillerinin istinaf başvurularının KABULÜ ile, 6100 sayılı HMK'nun 353/1-a.6 maddesi gereğince, İlk Derece Mahkemesi kararının KALDIRILMASINA,

2-Dosyanın, Daire kararına uygun şekilde, tahkikat yapıp karar verilmek üzere İlk Derece Mahkemesi'ne GÖNDERİLMESİNE," şeklinde oy çokluğuyla kesin olarak karar verildiği, bu kapsamda dosyanın T.C. Çorlu 1. İş Mahkemesi'nin 2024/425 Esasına kaydının yapıldığı anlaşılmıştır.

İLK DERECE MAHKEMESİ GEREKÇE ÖZETİ VE KARARI:

İlk Derece Mahkemesi tarafından, "Dava; Dava, sendikal tazminat talepli işe iade davasıdır.

Davacı taraf dava dilekçesinde davacının 01.02.2018-19.09.2022 tarihleri arasında kablo aktarma işçisi olarak çalıştığını, Türk Metal Sendikası'na üye olduğunu, Türk Metal Sendikası'na üye olarak davalı işyerinde sendikal örgütlenme içerisine girdiğini, 25.02.2022 tarihli olumlu yetki tespit yazısı ile Türk Metal Sendikası'nın davalı işyerinde TİS. imzalamaya yetkisi bulunduğu tespit edildiğini, davalı işverenin, yetki tespit yazısına itiraz ettiğini, yargılamanın devam ettiğini, 2022 yılı Haziran ayı itibarıyla 30'a yakın işçiyi üyeliğinden istifa ettiren davalı işverenin, sendika üyesi diğer işçilerin direncini kıramayacağını anlayarak 28.01.2022 tarihinde alınan bir Yönetim Kurulu Kararını uygulamaya koyduğunu, bu yönetim kurulu kararının yalnızca sendikal işçilere tebliğ edildiğini, çalışma koşullarında esaslı değişikliğe gidildiğini, davacının sendikal sebeplerle iş sözleşmesinin sonlandırıldığını iddia ederek sendikal tazminat talepli işe iade davası açmıştır.

Davalı tarafta davacının akdinin firmanın 28.01.2022 tarihli yönetim kurulu kararı ile iş akdinin alt işverene devri kararını kabul etmemesi sebebi ile feshin son çare olması ilkesi uyarınca işkura gerekli toplu işçi çıkarma bildiriminde bulunularak 19.9.2022 tarihinde tüm tazminatları ödenerek feshedildiğini, firma tarafından alınan yönetim kurulu kararının işletmesel karar niteliğinde olduğunu, bu kararın firmada başlayan sendikal sürecin öncesinde alındığını, iddia ederek davanın reddini

savunmuştur.

İşe iade davası koşulları açısından dosya incelendiğinde; davacının iş akdinin feshinin ardından süresi içinde arabulucuya başvurulup, anlaşamama tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren yasal süresi içinde bu davanın açıldığı anlaşılmaktadır. Dosya kapsamında yer alan SGK kayıtlarından davacının davalı işyerinde kıdeminin 4 yıl 6 ay 18 gün olduğu, fesih tarihinde işyerinde 30'dan fazla işçinin çalıştığı, taraflar arasındabelirsiz süreli iş sözleşmesinin bulunduğu, davacının işveren vekili sıfatı bulunmadığı ve tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğindedavacının iş güvencesi kapsamında olduğu anlaşılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca, 18. madde kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin şekilde ortaya koymak zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de fesih sebebini açık ve kesin şekilde ihtiva etmesi zorunludur. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlı olup, işe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi, bu sebepten farklı bir sebebe de dayanamaz.

Kaldırma kararı sonrasında davalı işverene, SGK'ya ve ÇSGB'ye yazılar yazılmış, davalı tarafından açılan sendika yetki tespitine ilişkin Çorlu 3. İş Mahkemesinin 2023/85 Esas sayılı dosyasında verilen davanın reddine ilişkin dava dosyası dosyamız arasına alınmış, benzer nitelikli Çorlu 2. İş Mahkemesi tarafından aynı davalıya karşı açılan dava dosyalarından diğer dosyalarla içeriklerinin aynı olduğu 2. İş Mahkemesi tarafından verilen kararlardan anlaşıldığından bir kısmı uyap üzerinden celp edilmiş,kaldırma kararı kapsamında davalı tarafından davacının iş akdine gerekçe gösterilenyönetim kurulu kararı ile bir kısım işlerin alt işverene devrine ilişkin işletmesel kararın denetimi için yerinde bilirkişi incelemesi yaptırılmış, Mahkememiz işbu dosyası ile 2024/493,2024/401 Esas sayılı dosyalarının yargılaması birlikte yürütülmüştür.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2010/9-272 E ve 2010/276 K sayılı 02.06.2010 tarihli kararında açıkça belirtildiği üzere "Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığını ileri sürdüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu karar tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi — feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemede özgür olan işveren, işletmesel karar belirlemek için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığı, feshin geçerli nedeni olduğunu, tedbire ilişkin alınan kararın tutarlı bir şekilde uygulandığını,

feshin kaçınılmaz olduğunu, kanıtlanmalıdır. Feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı 31.10.2022 /5971/INC-47/10547/1NC-56 nolu Göldağı Kablo ünvanlı işyerinde muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi kurularak sendikal faaliyetlerin engellendiği, çalışan işçilere sendikal baskı yapıldığı, fazla çalışma ücreti ile ikramiyelerin elden ödendiği iddialarına ilişkin yapılan teftiş raporunda; özetle;

“Türk Metal Sendikasının 24.02.2022 tarihinde Yetki tespiti başvurusu üzerine işverenlik bünyesinde çalışan 140 işçiden 79 işçinin sendika üyesi olduğunun tespit edilerek işletmede toplu iş sözleşmesi yapmaysa yetkili olduğuna ilişkin tespit yazısının 04.03.2022 tarihinde tebliğ edildiği, İşverenlik ile Gama İnsan Kaynakları A.Ş arasında 26.06.2022 tarihinde asıl işveren- alt işveren sözleşmesi imzalandığı, işverenliğin sendikal örgütlenmenin gerçekleştiği kablo fabrikasında çalışan 48 işçiye alt işveren bünyesine geçişe ilişkin bildirimler yaptığı, alt işverene geçişi kabul etmeyen işçilerin işten çıkarıldığı, teftiş tarihi itibarıyla işyerinde çalışmaya devam edip de sendika üyesi olmaya devam eden işçi sayısının 14'e düştüğü bu bağlamda 48 işçinin çalıştığı işlerin tamamının alt İşverene verilmesine rağmen işyerinde bu işleri yürüten asıl işverenin bu işlerin yürütülmesine ilişkin bir yapılanma ve organizasyon kurmayı alt işverene verilen işlerin halen işverenliğin yapılanma ve organizasyonu içerisinde yürütülmesi; alt işveren bünyesinde işe başlayan işçilerin işe alınma süreçlerinde ve işin yürütümünde alt işverenin işlevinin olmayışı; alt işverene verilen işlerin ve işten çıkan işçi sayısının sendikal örgütlenme olan kablo fabrikasında gerçekleşmesi, sendikal örgütlenme olmayan bakır fabrikasında gerçekleşmeyişi; işten çıkarılan işçilerin sendika üyelikleri, hafta tatilinde kanunen dinlenme hakkı sendika üyesi işçilerin hafta tatilinde (Pazar günü) fazla çalışmaya kalmadıkları gerekçesiyle işten çıkartılması, alt işverene verilen işlerde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun sendika üyesi olması, teftiş tarihi itibarıyla işyerinde sendika üye sayısının 14'e düşmesi hep birlikte göz önünde bulundurulduğunda; yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin mevzuattan kaynaklanan kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik olduğu sonucuna varıldığı, İşyerindeki işçilerin kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik işyerindeki muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi; hafta tatilinde çalışma istemeyen sendika üyesi 10 işçi ile asıl işverende çalışırken alt işverene geçmek istemeyen sendika sözleşmesinin feshedilmesi, asıl işverende çalışırken alt işverene geçişi yapılan 15 işçiden 7 işçinin sendika üyeliğinden çekilmesi, ifadesi alınan işçilerden bazılarının sendika üyeliğinden çekildiğini beyan etmesi, işyerinde sendika üyesi 14 işçinin kalması hususları hep birlikte göz önünde bulundurulduğunda işverenlikçe sendikal baskı uygulandığı sonuç ve kanaatine varıldığı, 2022 mart ayından sonra toplam 54 işçinin iş sözleşmesinin işverenlikçe çeşitli nedenlerle feshedildiği, iş sözleşmesi feshedilen 54 işçiden 46 işçinin

sendika üyesi olduğu tespit edilmekle birlikte 46 işçiden 9 işlinin işverenlikçe arabuluculuk aracılığıyla uzlaştığı ve 3 işçinin devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği tespit edildiği “ görülmüştür.

İş sözleşmelerinin geçerli nedenle feshedildiğini ispat külfeti işverende, sendikal nedenle feshedildiğini ispat külfeti ise işçidedir. Yargıtay’ın yerleşmiş kararlarında da belirtildiği gibi iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğinden bahsedebilmek için, o iş yerinde kaç işçinin çalıştığının, çalışanlardan kaçının sendika üyesi olan işçi olduğunun, sendika üyesi olan işçilerin hangi tarihlerde sendikaya üye olduklarının, sendika üyeliğinden istifa eden/ çekilen işçilerin olup olmadığının, var ise sayısı ve tarihlerinin, işyerinden çıkarılan işçilerin sayısı ve çıkarıldıkları tarihlerin ve çıkarılma nedenlerinin, iş yerinden çıkarılan işçilerin kaçının sendika üyesi işçi olduğunun ve bu işçilerin işten çıkarılma tarihlerinin, çalışmakta olan işçilerden sendikalı olan işçisayısının ne olduğunun, iş yerinde aynı dönemde yeni işçi alınıp alınmadığının, alınmışsa hangi iş için alındıklarının, alınan yeni işçilerin sendikalı olup olmadığının, kaç işçiye alt işveren bünyesinde çalışmasının teklif edildiğinin, kaçının kabul kaçının reddettiğinin, reddedenlerin kaçının iş sözleşmesine son verildiğinin ve bunların kaçının sendikalı olduğunun, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi sebebiyle teknik yönden bu durumun araştırılması gereklidir. Teknik yönden rapor düzenlenmesi için gerekli deliller toplandıktan sonra bilirkişilere yerinde inceleme yetkisi verilmiştir.

Kaldırma sonrası alınan bilirkişi heyet raporunda;

Davalı firmanın yönetim kurulu tarafından 28.01.2022 tarihli 01 nolu Yönetim Kurulu Kararında, “asıl işin dışında olan üretimi destekleyici bazı işlerin alt işverene verilmesine oy birliğiyle karar verilmiştir.” şeklinde alınan Yönetim Kurulu Kararı sonrasında 19.09.2022 tarihinde 15 kodu ile İşçinin iş akdinin feshedildiği, davalı firmanın 29.07.2022 tarihinde 32 işçiyi çıkaracağını İŞKUR’a bildirdiği tespitinin yapıldığı, 2022 alınan işletmesel karara göre yapılan mali denetlemede, üretim ana faaliyet dışında kalan asıl iş dışında asıl işe yardımcı ve üretimi destekleyici işlerin çalışma koşullarının ve şirkete oluşturduğu iş yükünün ve/veya maliyetlerin gözden geçirilmesi işlemlerin en azından parasal olarak olumlu olarak değerlendirilebilecek bir etki yaratmadığı işletmesel karar alınırken keyfi davrandığını gösterdiğinin tespit edildiği, işveren tarafından, işten çıkarılacak işçi sayısının ve işten çıkarma kriterlerinin belirlenmesi noktasında herhangi bir norm kadro çalışması yapılmadığı ve bu sebeple alınan işletmesel kararın ölçülülük denetimine de uygun olmadığı bildirildiği, işçinin çalışabileceği bir bölüm bulunmaması halinde işçiye gerekirse eğitim verilmek suretiyle başkaca bir bölümde çalıştırılma ihtimalinin değerlendirilmemiş olması sebebiyle feshin son çare olması ilkesine de aykırı hareket edildiğinin bildirildiği, davalı işverenin çalışan detay listesi incelendiğinde Metraj Granül — Yardımcı işler adı altında çalışan kadronun alt

işverene verildiğinin heyete sunulan bilgi, belge ve dökümanlardan tespit edildiği, Fesih tarihinden 6 ay önce 26.03.2022 tarihinde çalışan sendikalı sayısı 86 kişi sendikalı çalışan yüzdesi ise %62 olarak gerçekleştiği, Fesih tarihi olan 20.09.2022 tarihinde çalışan sendikalı sayısı 42 kişi sendikalı çalışan yüzdesi ise %39 olarak gerçekleştiği, Fesih döneminde fesih öncesine göre çalışan sendikalı sayısında 44 kişi azalış olduğunun tespit edildiği, Fesih tarihinden 6 ay sonra 03.03.2023 tarihinde çalışan sendikalı sayısı 12 kişi sendikalı çalışan yüzdesi ise %11 olarak gerçekleştiği, Fesihten 6 ay sonrası çalışan sendikalı sayısında 30 kişi sendikalı işçi yüzdesinde %350 azalış olduğunun tespit edildiği, fesih döneminde 25 kişinin işten ayrıldığı, işveren tarafından çıkışı yapılan 25 kişiden 22 kişinin sendika üyesi olduğu tespit edildiği, çıkış yapılan işçilerden % 88 inin sendika üyesi olduğu tespit edildiği, fesih dönemi ve sonrasında sendika üyeliğinden istifa eden 7 işçinin davalı firmada çalıştığının tespit edildiği, fesih dönemi sonrasında 25 işçinin işe alınımının yapıldığı, işe alınan işçilerin sendika üyesi olmadığı hususlarının 30.12.2024 tarih E-66611880-640-44211 no'lu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gönderilen müzekkere cevabı eklerinden tespit edilerek raporlandığı anlaşılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından yapılan inceleme neticesinde işverenlikçe sendikal baskı uygulandığı sonuç ve kanaatine varıldığı görülmüştür.

Tüm dosya kapsamı, alınan bilirkişi heyet raporu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan inceleme, emsal dosyalar birlikte değerlendirildiğinde davalı tarafından alınan işletmesel kararın tutarlılık, ölçülülük, keyfilik ve feshin son çare ilkesi olması bakımından Yargıtayca aranılan kriterlere uygun olmadığı kanaatine varılmış, feshin işveren tarafından sendikal nedenlerle yapıldığı ve geçerli olmadığı anlaşılmıştır.

Davacının hizmet süresi 4 yıl 6 ay 18 gündür. Usul ve yasaya uygun bilirkişi raporundaki hesaplama itibar edilmiş; taleple bağluluk ilkesi gereğince davacı beyanı esas alınarak bilirkişi raporu 1. seçenekte davacının giydirilmiş ücret tutarı üzerinden hesap edilen boşta geçen süre ücreti brüt 44.932,97-TL olarak tespit edilmiş, 6356 sayılı kanununun 25/5 maddesi gereğince davacının bir yıllık brüt ücreti tutarı olan 94.041,16-TL tutarında sendikal tazminata hak kazandığı tespit edilmiştir." gerekçesiyle,

"1-Davacının KABULÜ ile; feshin geçersizliğine ve davacının İŞE İADESİNE,

2-Davacı işçinin işe iadesi için süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar olan en çok 4 aya kadar ve diğer haklarının karşılığı olan taleple bağluluk gereğince hesap edilen brüt 44.932,97-TL'nin davalıdan tahsili gerektiğinin TESPİTİNE,

3-Davacı işe başlatılırsa varsa peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının yukarıda belirtilen şekilde yapılacak ödemeden mahsubuna,

4- Davacının başvurusu işe başlatılıp başlatılmama şartına bağlı olmaksızın 6356 sayılı kanununun 25/5 maddesi gereğince davacının bir yıllık brüt ücreti tutarı olan taleple bağlılık gereğince hesap edilen 94.041,16-TL'nin tazminat olarak BELİRLENMESİNE" şeklinde hüküm kurulmuştur.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; İlk derece mahkemesi tarafından verilen işe iade kararının ve buna bağlı ücret tazminatlarının hukuka ve yasaya aykırı olduğunu, Yerel Mahkemesi'nin davacının iş akdinin feshinin "feshin son çare ilkesi"ne uygun olarak yapıldığını göz ardı ettiğini, davacının iş akdi feshinin geçerli nedene dayandığını, yerel mahkemece davacının işe iadesine karar verilmesinin nedeninin açık ve somut bir biçimde açıklanmadığını, davalı şirket tarafından sendikalı işçilerin ve sendikanın özgürlüğünün kısıtlanmadığını, bu durumun ÇSGB raporunda tespit edildiğini, davalı şirkette çalışan işçilerin de bu yönde beyanda bulunduğunu, davalı şirket tarafından hiçbir çalışana ne sendikaya üye olunması ne üyelikten istifa edilmesi yönünde telkin, yönlendirme yahut baskının yapılmadığını, davacının somut olay özelince sendikal sebepler ile iş sözleşmesinin sonlandırıldığını ispat edemediğini, bilirkişi raporu eksik inceleme ürünü olduğunu ve rapor üzerinden verilen karar hatalı olduğunu, bilirkişi raporunda giydirilmiş brüt ücretin hesaplanmasında yemek bedellerinin, ikramiye ve erzak yardımının davacının ücretine eklenmesi hakkaniyete aykırı olduğunu, davacının yaptığı iş alt işverenliğe devredildiğinden davalı şirket nezdinde iade edileceği bir pozisyonun bulunmadığını, davacı lehine hükmedilen vekalet ücretinin AAÜT 22. Maddesine aykırı olacak şekilde hükmedildiğini, davacı vekilince sırf lehlerine tam vekalet ücretine hükmedilmesi için 10'lu gruplar halinde konu ve hukuki nedeni birebir aynı olan davaların ikame edildiğini, vekalet ücretinin AAÜT 22. Maddesi göz önünde bulundurularak tekrardan hesaplanması gerektiğini, davacının sendikal tazminat talebi reddedildiğinden aleyhine vekalet ücretine hükmedilmesi gerektiğini, davacının iş akdinin alt işverenliğe devrini kabul etmemesi sebebiyle İŞKUR'a gerekli toplu işçi çıkarma bildiriminde bulunarak feshin son çare olması ilkesi doğrultusunda tüm hakları ödenmek suretiyle fesih edildiğini beyan ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

GEREKÇE:

HMK'nun 355. maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında taraflarca ileriye sürülmemiş sebepler inceleme konusu yapılamayacağından, davalı vekilinin istinaf başvuru dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak inceleme yapılmıştır.

Dava, feshin geçersizliği ile işe iade ve buna bağlı mali haklara ilişkindir.

Taraflar arasında, iş sözleşmesinin feshinin sendikal/ haklı/ geçerli nedene dayanıp dayanmadığı ve davacının işe iade talebinin koşullarının oluşup oluşmadığı hususları uyuşmazlık konusudur.

HMK'nun 356/1. maddesi gereğince yapılan tetkiklerde, incelemenin

duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmediğinden, istinaf incelemesi duruşmasız olarak yapılmıştır.

****Davalı vekilinin istinaf başvurusu yönünden yapılan inceleme neticesinde;***

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi hükmüne göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu kararlar, yönetim hakkı kapsamında olabilir.

İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz; kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır.

Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihle keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesinin davalı tarafça özetle, işletmesel karar gereği alt işverene geçiş teklifinin kabul edilmemesi gerekçesiyle fesh edildiği, davacının yaptığı işlerin alt işverene bırakılmasına yönelik kararda, dosyadaki bilgiler ve belgeler, emsal BAM kararlarında yapılan tespit ve belirlemeler bir arada değerlendirildiğinde (İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi'nin 2024/45 Esas ve 2024/411 Karar sayılı kararı) 20.03.2025 tarihli bilirkişi heyet raporundaki "alınan işletmesel karara göre yapılan mali denetlemede üretim ana faaliyet dışında kalan asıl iş dışında asıl işe yardımcı ve üretimi destekleyici işlerin çalışma koşullarının ve şirkete oluşturduğu iş yükünün ve/veya

maliyetlerinin gözden geçirilmesi işlemlerin en azından işletmesel kararın en azından parasal olarak olumlu şekilde değerlendirilebilecek bir etki yaratmadığı," yönündeki tespitler ile işçilerin seçimindeki objektif kriterlerin ortaya konulmaması, kararın keyfi olmadığı, ölçülü ve tutarlı şekilde uygulandığına yönelik deliller sunulmayışı dikkate alındığında, davacıya yapılan esaslı değişiklik teklifinin geçerli nedenlerinin usulünce ortaya konulmadığı ve yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığı kanaatine varılmıştır.

Davacı tarafca davalı işveren tarafından yapılan feshin sendikal nedene dayandığı ileri sürülmüştür.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu 25.maddesinde işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkartılmayacakları veya farklı işleme tabi tutulamayacakları ve 5.bendinde de sendikal bir neden ile iş sözleşmesinin feshi halinde 4857 sayılı konunun 18,20,21.madde hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir. Aynı şekilde iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde 4857 sayılı kanunun 21.maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verileceği belirtilmektedir. Aynı maddenin 6.bendinde; iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasında fesih nedeninin ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu ve feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçinin feshin sendikal nedene dayandığının ispat ile yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca 7.bendinde fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasının işçinin ispat etmek ile yükümlü olduğu ancak işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda işverenin davranışının nedenine ispat etmek ile yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Yerleşik Yargıtay kararları gereğince, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlerle dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.(Yargıtay 9. H.D. 09/09/2015 günlü 2015/17470 Esas 2015/25124 Karar)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 25/02/2022 tarihli 99658 sayılı yetki tespit yazısında; Kablo İmalat San Dış Tic ve Paz A.Ş., ..Ergene / Tekirdağ adresinde 1051869.059-1121845.059 SGK iş yeri sigorta sicil numaralı iş yerlerinde yetki başvuru tarihi itibarı ile (24/02/2022) (işçi sayısı: 140 , üye sayısı: 79) çalışan

işçi ve üye sayısı belirtilen işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak için Türk Metal Sendikasının yetki tespiti başvurusunda bulunması üzerine yapılan incelemede adı geçen Sendikanın Yasanın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiği görülmüştür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın 31/10/2022 tarihli 5971/İNC-47/10547/İNC -56 sayılı Göldağ Kablo unvanlı işyerinde muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi kurularak sendikal faaliyetlerin engellendiği, çalışan işçilere sendikal baskı yapıldığı, fazla çalışma ücretleri ile ikramiyelerin elden ödendiği iddialarına ilişkin yapılan teftiş sonucunda düzenlenen inceleme raporunda; sonuç ve kanaat kısmında; Türk Metal Sendikasının 24/02/2022 tarihinde yetki başvurusu üzerine işverenlik bünyesinde çalışan 140 işçiden 79 işçinin sendika üyesi olduğu tespit edilerek işletme toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğuna ilişkin tespit yazısının işverenliğe 04/03/2022 tarihinde tebliğ edildiğinin, işverelik ve Gama İnsan Kaynakları Tic A.Ş., arasında 26/02/2022 tarihinde asıl işveren alt işveren sözleşmesi imzalandığını, işverenliğin sendikal örgütlenmenin gerçekleştiği kablo fabrikasında çalışan 48 işçiye alt işveren bünyesinde geçişe ilişkin bildirimler yaptığı, alt işverene geçişi kabul etmeyen işçilerin işten çıkarıldığı, teftiş tarihi itibarı ile işyeride çalışmaya devam edip de sendika üyesi olmaya devam eden işçi sayısının 14 e düştüğü, bu bağlamda 48 işçinin çalıştığı işlerin tamamının alt işverene verilmesine rağmen işyerinde bu işleri yürüten alt işverenin bu işlerin yürütülmesine ilişkin olarak bir yapılanma ve organizasyon kurmayı alt işverene verilen işlerin halen işverenliğin yapılanma ve organizasyon içerisinde yürütülmesi, alt işveren bünyesinde işe başlayan işçilerin işe alım süreçlerinde ve işin yürütümünde alt işverenin işlevinin olmayışı alt işverene verilen işlerin ve işten çıkarılan işçi sayısının sendikal örgütlenme olan kablo fabrikasında gerçekleşmesi, sendikal örgütlenme olmayan Bakır Fabrikasında gerçekleşmeyişi, işten çıkarılan işçilerin sendika üyelikleri, hafta tatilinde Kanunen dinlenme hakkı olan sendika üyesi işçilerin hafta tatilinde (pazar günü) fazla çalışmaya kalmadıkları gerekçesiyle işten çıkarılması, alt işverene verilen işlerde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun sendika üyesi olması, teftiş tarihi itibarıyla işyerinde sendika üye sayısının 14 e düşmesi hep birlikte göz önünde bulundurulduğunda yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin mevzuattan kaynaklanan kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik olduğu sonucuna varıldığı, buna göre Kablo İmalat Sanayi Dış Tic Pazarlama A.Ş., asıl işverenlik ile Gama İnsan Kaynakları Tic A.Ş., alt işverenliği arasında kurulan asıl işveren -alt işveren ilişkisininin 4857 sayılı İş Kanunu 2 ve 3 üncü maddeleriyle alt işverenlik yönetmeliği hükümlerine göre muvazaalı olduğu sonucuna varıldığı ve yine işyerindeki işçilerin kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik işyerindeki muvazaalı asıl işveren - alt işveren ilişkisi, hafta tatilinde çalışma istemeyen sendika üyesi 10 işçi ile asıl işverende çalışırken alt işverene geçmek istemeyen sendika üyesi 33 işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi, asıl işverende

çalışırken alt işverene geçiş yapan 15 işçiden 7 işçinin sendika üyeliğinden çekilmesi, ifadesi alınan işçilerden bazılarının sendika üyeliğinden çekildiğini beyan etmesi, işyerindeki sendika üyesi 14 işçinin kalması hususları hep birlikte göz önünde bulundurulduğunda işverenlikçe 6356 sayılı Kanununun 19. maddesi kapsamında sendikal baskı uygulandığı, sonuç ve kanaatine varıldığı görülmüştür.

Bilirkişi raporunda yapılan tespitlere göre de; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 30/11/2022 tarihli yazısı ekinde liste halinde sunmuş olduğu sendika üyeliğine ilişkin listenin incelenmesinden; sendikal faaliyetlerin 2022 Şubat ayında yoğunlaştığı, 62 işçinin Şubat ayında Türk Metal sendikasına üye olduğu, sendikaya işçilerden 14 işçiden 9 işçinin 2022 yılı Temmuz ayında 04 kodu ile 2 işçinin 49 ve 48 kod ile işten çıkartılmış olduğu, yazı tarihi itibarı ile sendika üyesi 27 işçinin çalışmaya devam ettiğinin belirlendiği görülmektedir.

Tüm dosya kapsamı ile, sendika yazı cevabı, tanık anlatımları, davalı işyerinde çalışanlara sendikal baskı yapıldığı, muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi kurularak sendikal faaliyetlerin engellendiği, fazla mesai ücretleri ile ikramiyelerin elden ödendiği iddialarına ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı inceleme raporunda yapılan tespit ve değerlendirmeler bir arada değerlendirildiğinde; dosya kapsamı ile davacının iş akdinin davalı işveren tarafından haklı ve geçerli nedenle feshedilmediği, dosyada davacı taraf tanıklarının dinlenmesinden vazgeçmişse de, davacı tarafça emsal dosyalarda dinlenen tanık beyanlarının dosyaya sunulduğu, emsal dosyalarda tanık anlatımlarında da iş yerinde sendikaya üye olunması nedeni ile bir kısım işlerin taşeron şirkete verildiğinin ve sendikal olanlara ücret zammının düşük olacağına belirtildiğinin ifade edildiği, davacı tarafın iddiaları, fesih bildirimini, dosyaya yansıyan iş sözleşmesi fesh edilen işçilerin sayısı ve sendikaya üyelik durumları, sendika yazı cevabı ile ekli belgeler, dosyadaki bilgi ve belgeler ve bilirkişi raporunda yapılan tespitlere göre de, davalı işveren tarafından alınan "asıl işin dışında olan üretimi destekleyici bazı işlerin alt işverene verilmesine oy birliği ile karar verilmiştir" şeklindeki 28/01/2022 tarihli 01 nolu Yönetim Kurulu kararına istinaden alt işverene devredilmek istenen ve bunu kabul etmeyince işten çıkarılan işçilerin büyük çoğunluğunun (%88) sendika üyesi oldukları, sendikadan istifa eden 7 işçinin hâlen davalı nezdinde çalışmaya devam ettiği, fesih dönemi sonrasında işe alınan 25 işçinin hiçbirinin sendika üyesi olmadığı, davacının işten çıkarılmasının asıl maksadının işyerinde sendikal örgütlenmeyi bertaraf etmek ve işten çıkarmanın asıl nedeninin davacının sendika üyesi olması olduğu, emsal nitelikte BAM kararlarında da aynı tespit ve değerlendirmelerin yapıldığı, (İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 47. Hukuk Dairesinin 2023/2647 Esas 2024/442 Karar sayılı kararı ve yine 28. Hukuk Dairesinin 2024/49 Esas 2024/415 Karar sayılı kararı) tüm bu tespit ve belirlemelere göre, davacının sendikaya üye olması ve davalı işverenin iş yerinde sendika örgütlenmesine olumlu bakmaması nedeni ile davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği, mahkemenin bu yöndeki tespit ve değerlendirmelerinin dosya

içeriğine uygun olduğu anlaşılmıştır.

Davalı vekili, davacının brüt ücretinin hatalı tespit edildiğini, ikramiye ve erzak yardımının davacının ücretine eklenmesinin hakkaniyete aykırı olduğunu ileri sürmüştü de, boşa geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen hakların dahil edilmesi gerektiği (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 03/06/2020 tarihli 2016/15276 Esas 2020/4809 Karar sayılı kararı) dosya kapsamında, hükme esas bilirkişi raporunda, emsal dosyalarda dinlenen tanıklarının ortak beyanları da dikkate alındığında giydirilmiş aylık brüt ücret tespitinde, aylık yemek yardımı, ikramiye ve erzak yardımının eklenmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı, bilirkişi raporunun açıklamalı ve denetime elverişli olduğu, bilirkişi raporundaki hesaplamaların yerinde olduğu, davalı vekilinin bu yöndeki istinaf itirazının yerinde olmadığı anlaşılmıştır.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, İlk Derece Mahkemesinin objektif, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine, kararın dayandığı delillere, delillerin takdirine, karar gerekçesine göre istinaf başvuru nedenleriyle sınırlı olarak ve kamu düzeni kapsamında yapılan inceleme sonucunda, yerinde bulunmayan istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilerek, aşağıdaki hüküm tesis edilmiştir.

HÜKÜM : Gerekçesi Yukarıda Açıklandığı Üzere;

1-İlk Derece Mahkemesi kararı usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunduğundan, davalı vekilinin istinaf başvurusunun, 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b.1. maddesi gereğince **ESASTAN REDDİNE**,

2-Alınması gereken 732,00 TL istinaf karar harcından, davalı tarafından yatırılan 615,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 116,60 TL harcın davalıdan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına,

3-Davalı tarafından yapılan istinaf yargılama giderlerinin, kendi üzerinde bırakılmasına,

4-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından, taraflar yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

5-Gerekli işlemlerin yapılması için dosyanın İlk Derece Mahkemesi'ne gönderilmesine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-(a). maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca **KESİN** olmak üzere, 28/01/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.