

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

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1531

Karar No. 2026/98

Tarihi: 22.01.2026

- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
- İŞVERENİN ASLINDA SENDİKANIN YETKİ TESPİTİ PROSEDÜRÜNÜ SONUÇSUZ BIRAKMAK AMACIYLA İŞÇİLERİ İŞTEN ÇIKARTMASI

ÖZETİ: Davacı çalışanın iş sözleşmesi fesih döneminde davalı işyerinde bir sendikalaşma hareketi bulunduğu, davacı çalışanın iş sözleşmesinin çalışma izninin bitmesi nedeniyle feshedildiği iddia edilse de, davacının çalışma izninin daha önce işveren tarafından 1 kez yenilendiği, neticeten gerek toplanan delillerden gerekse anılan sonuçlanmış dava dosyalarında verilen kararlardan iş sözleşmelerinin aslında sendikanın yetki tespiti prosedürünü sonuçsuz bırakmak amacıyla feshedildikleri, iş sözleşmesinin feshindeki gerçek amacın sendikal örgütlenmenin engellenmesi olduğu, dolayısıyla feshin sendikal nedene dayandığı, feshin sendikal nedene dayandığını ortaya koyan bilgi, belgeleri destekleyen tanık beyanlarına itibar edilmesinin dosya kapsamına uygun olduğu, istinaf dilekçesinde değinilen Asliye Ceza dosyalarının bekletici mesele yapılmasının dosyanın esasına etkili olmayacağı da anlaşılmalı, İlk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki nitelendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı değerlendirilmiştir.

Taraflar arasında görülen davada yukarıda esas ve karar numarası yazılan ilk derece mahkemesi kararının istinaf kanun yolunda incelenmesi istenmiş olmakla

dairemizce yapılan inceleme sonucu gereği görüşülüp düşünüldü;

A- Davacı Talebinin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalının Bolu’da faaliyet gösteren fabrikasında 01.12.2021 - 30.03.2023 tarihleri arasında eva makina operatörü olarak çalıştığını, sendikal faaliyet öncülerinin işyerinde sendikal olmalarının sağlamak amacıyla sendikal çalışma gerçekleştirdiğini, sendikal faaliyet öncülerinin işyerinde sendikaya üye kazandırdığını öğrenen davalı işyeri yetkilileri önce sendika öncüsü işçilerin iş akitlerini feshettiğini, bu işçilerin iş akitleri sonrası sırasıyla öncülük görevini devralan diğer işçilerin iş akitlerinin feshedilmeye başladığını, işçiler hakkında ya deneme süresi içerisinde fesih, ya performans nedeniyle fesih ya da devamsızlık nedeniyle fesih şeklinde iddialar öne sürülerek iş akitlerine hiçbir haklı ve geçerli neden olmaksızın, sırf sendika üyesi olmaları ve sendikal faaliyette bulunmaları nedeniyle son verildiğini, sendika üyesi işçileri tespit eden işverenin önce işçileri sendika üyeliğinden vazgeçirmeye çalıştığını, sendika üyeliğinden istifa edenlerin çalışmaya devam ettiğini, istifa etmeyen işçilerin iş akitlerinin gerçeğe aykırı isnatlar ileri sürülerek feshedildiğini, iş akitleri feshedilen işçilerin tamamının sendika üyesi ve örgütlenme öncüsü işçiler olduğunu, davacının iş akdinin de TEKSİF Sendikasına üye olması ve sendikal faaliyetlerde bulunduğu tespit edilmesi üzerine 30.03.2023 tarihinde davalı işverence feshedildiğini, müvekkilin 04.02.2023 tarihinde TEKSİF Sendikasına üye olduğunu, 30.03.2023 tarihinde işten çıkarıldığını, davalı işyerinde davacı gibi Suriye uyruklu işçilere, işyeri çalışanı Abdulhamit Bey tercümanlık yapmak üzere görevlendirildiğini, Abdulhamit Bey fesih tarihinde davacı ve oğlunun çalışma izinlerini uzatma işlemleri ile ilgilenmekte iken, çalışma izniyle ilgili başvuru yaptığı esnada davacı ve oğlunun sendika üyesi olduğunu tespit edildiğini, bu olaydan sonra davacı ve oğluna “Çalışma izin başvurunuzu yenilenemeyeceğiz, çünkü sendikal olarak bu işyerinde çalışamazsınız, sendikadan istifa etmezseniz işten çıkarılacaksınız. Çalışma izni başvurunuzu da yapmayacağım.” dediğini, bunun üzerine davacı ve oğlunun sendikadan istifa etmeyeceklerini söylediğini, işyeri yetkilileri ile işçilerin işe giriş kartlarını aldığını ve bu şekilde işten çıkartıldıklarını, işçilere çalışma izinlerinin bitmesi nedeniyle iş akitlerinin feshedildiğine dair çıkış belgesi imzalatıldığını, ancak fesih sebebinin kuruma kod 50 olarak fesih kodu ile bildirildiğini, bu hususunda da davalı tarafından gerçekleştirilen feshin sendikal nedene dayandığını gösterdiğini, feshin 4857 sayılı sayılı 19. maddesine aykırı olduğunu, davalı tarafından performans nedeniyle gerçekleştirilen fesih işlemlerinin haklı ya da geçerli nedene dayanmadığını, fesih kriterlerine uyulmadığını, işçilerin savunmasının alınmadığını, davalı işveren feshin son çare ilkesine uyulmadığını beyanla müvekkilinin işe iadesine ve sendikal tazminata karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacı Seyed Mahdi JALALI GHASEMPOUR'un, müvekkile ait işyerinde 01.12.2021 - 30.03.2023 tarihleri arasında çalıştığını, davacının iş

akdinin sona erdiği tarih itibariyle paketleme işçisi olduğunu, iddia edilen aksine iş akdinin sözlü olarak değil noterden yapılan bir yazılı bildirimle feshedildiğini, işten çıkış evrakları, fesih bildirimini vs. tüm bilgi ve belgelerden görüleceği üzere davacının hizmet akdinin, kanunun ilgili hükümleri kapsamında "çalışma izninin bitmesi sebebi ile" usule uygun şekilde feshedildiğini, davacı işçi ile ibraname imzalandığını, taraflar anlaşarak iyi bir şekilde ayrıldığını, tüm hak ve alacaklarının ödendiğini, davacının üyesi dediği TEKSİF sendikasının, iddia edildiği gibi toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmadığını, bahse konu yetkinin 16.02.2023 tarihinde toplam 2.425 işçinin çalıştığı işletmede sadece 452 üyeye alındığını, idarenin ağır kusurunun bir tezahürü olduğunu, emredici kanun maddelerine ve kamu düzenine açıkça aykırı olan bu sakat yetkilendirmenin iptaline ilişkin uyuşmazlığın İstanbul 4. İş Mahkemesinin 2023/64 E. sayılı dosyasıyla derdest olduğunu, davacının gerçek dışı beyanlarının bir kısmının hukuka aykırı olan Yusuf TEKİN başlığıyla sunduğu bir whatsapp yazışmasına, sendika üyesi işçilerin e-devlet şifrelerinin işveren tarafından zorla alındığı ve sendika üyeliklerinin zorla sonlandırıldığı delillerine dayandırıldığını, dava dilekçesinde davacının dışında ad ve soyadlarına yer verilen şahısların iş akitlerinin sendikal nedenle şahısların iş akitlerinin sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlerde bulunduğu iddiasıyla sonlandırıldığı iddiasının gerçeği yansıtmadığını, müvekkil şirketin İstanbul merkez, fabrikalar (İstanbul-Bolu), kesimhane, depo ve toptan mağaza unsurlarının mevcut olduğunu, bu işletme unsurlarının sayısı, resmi kayıtlar uyarınca toplam 85 olduğunu, çalışan işçi sayısının dönem dönem değişkenlik göstermekle birlikte 2.500 dolayında olduğunu, müvekkil firmanın işletme niteliğinin tespitine yönelik dava hali hazırda Bakırköy 4. İş Mahkemesinin 2023/51 E. sayısıyla derdest olduğunu, her yıl işe girip çıkan işçi sayısı ortalama 1.300 (+/- 50) dolaylarında olduğunu, bir işletmede personel devir hızının yıllık bazda %50'leri bulduğunun ortada olduğunu, bu bağlamda bir işletmede işten ayrılanlardan 41'inin sendikal olması, o işletmede sendikal ayrımcılık yapıldığını ortaya koymadığını, kaldı ki bu 41 işçinin tamamının hizmet akdi de aynı nedenle sona ermediğini, bazısının deneme süresinden, bazısının istifadan, bazısı haklı nedenle fesihten ya da başkaca nedenlerle işten ayrıldıklarını, Yargıtay uygulamalarında; işyeri niteliğinin, çalışan sayısının, sendikal çalışan sayısının vs. belirlenmesi kadar, sendikalıların hangi tarihlerde sendikaya üye olduklarının, hali hazırda çalışmakta olan başkaca sendikal işçilerin bulunup bulunmadığının, varsa çalışan sendikal işçi sayısının işten çıkan sendikal işçi sayısına oranının vs. araştırılmasının da gerektiğini, tüm bunların araştırılması halinde davacının sendikal ayrımcılık iddialarının ne denli dayanaksız olduğu görüleceğini, kaldı ki işverenin kimin sendikalı kimin sendikalı olmadığını bilmesinin mümkün olmadığını, 452 üye sayısı ile olumlu yetki aldıklarını iddia edilmesine rağmen, bu sayıya göre değerlendirme yapılırsa dahi geriye kalan yüzlerce sendikal işçinin nerede olduğunu, bu veri dahi işverenin sendikal ayrımcılık yapmadığının delili olduğunu, davacı tarafından açılan işe iade davasının haksız ve

hukuka aykırı olduğunu, iş sözleşmesinin feshi işleminin İş Kanununun emredici hükümlerine ve yerleşik Yargıtay içtihatları ile belirlenmiş prensiplerine uygun olduğunu, feshin son çare olması ilkesine uygun hareket edildiğini, davacının başka birimde görevlendirilmesinin mümkün olup olmadığı hususunun da değerlendirildiğini, davacının niteliklerine uygun başkaca bir iş olmadığını, işverenin bu nedenle iş sözleşmelerinin feshi yoluna gitmek zorunda bırakıldığını, yönetim hakkı çerçevesinde henüz gerçekleşmemiş olsa dahi işverenin; muhtemel riskleri dikkate alarak geleceğe yönelik planlar yapabileceği, rekabet yeteneğini koruyup artırabileceği iş yerinin verimli ve düzenli çalışması için işletmesel kararlar alabileceği hem İş Kanunu ve hem de Yargıtay kararlarıyla sabit olduğunu, açılan işbu dava sırf bu sebepten anlaşılacağı üzere haksız kazanç sağlamaya yönelik ve haksız bir dava olduğunu, davacının iş sözleşmesinin feshi işleminin, İş Kanununun emredici hükümlerine ve yerleşik içtihatlar ile belirlenmiş prensiplere uygun olduğundan, işe iade kapsamındaki haksız ve hukuka aykırı taleplerin de reddinin gerektiğini savunarak açılan davanın reddini talep etmiştir.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak; feshin sendikal nedenlere dayandığı belirtilerek neticeten;

*"1-Davalı iş verence yapılan iş akdinin feshinin geçersizliğine, davacının davalı iş yerindeki işine **İADESİNE**,*

2-6356 sayılı yasanın 25/4-5 maddesi gereğince davacı işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın davacının 1 yıllık brüt ücreti tutarında (toplam 120.096,00 TL Brüt) tazminatın (sendikal tazminatın) davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

3-Davacının süresi içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları tutarının (toplam 40.032,00 TL Giydirilmiş Brüt) (boşta geçen süresi ücretinin) davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

4-Davacının işe başlatılması halinde varsa kendisine ödenen bildirim süresine ait ücret ve kadem tazminatının ödenecek boşta geçen süre ücreti alacağından mahsubuna,

*5-Davacının işe başlatmama tazminatı isteminin 6356 sayılı yasanın 25/5 maddesi gereği **REDDİNE**," karar verilmesi üzerine karara karşı davalı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.*

D- İstinaf Başvurusu:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacı tarafın, iddiasını ispatlamaya yönelik husumetli tanık beyanı dışında başkaca herhangi bir delil sunamamış iken yerel mahkemenin yalnızca husumetli tanık beyanlarına dayanarak vermiş olduğu kararın hukuka aykırı olduğunu, davacı tarafın iş akdinin çalışma izninin süresinin dolması nedeniyle feshedilmiş olduğundan yerel mahkemenin "davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğinin kabulü ile feshin geçersizliğine" yönelik vermiş olduğu kararın hatalı olduğunu, davalı tarafından,

davacının sendika üyesi olması sebebiyle bir ayrımcılık veya baskı uygulamasının söz konusu olmadığından ve bu durumun davacı tanıklarının ikrarları ile sabit olmasına rağmen yerel mahkemenin yalnızca husumetli tanık beyanlarına dayalı hüküm kurmuş olmasının hukuka aykırılık teşkil ettiğini, yerel mahkemenin bekletici mesele yapılmasını talep ettikleri dosyaları celp etmeden eksik inceleme ve araştırma neticesinde kurulmuş olan hükmün hukuka aykırı olduğunu beyanla ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasını ve davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

E- Delillerin Değerlendirilmesi ve Gerekçe:

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 341 ve devamı maddeleri uyarınca ve özellikle istinaf incelemesinin kapsamının öngörüldüğü 355. maddeye göre re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf incelemesi istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır.

Bu açıklama çerçevesinde bakıldığında açılan dava, davalı bünyesinde çalışan davacının iş akdinin feshi işleminin geçersizliği ve işe iade talebi yanında sendikal tazminat taleplerine ilişkindir.

Davada, davacı tarafça fesih bildiriminden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içerisinde arabuluculuk yoluna başvurulduğu, arabuluculuk anlaşmazlık tutanağı düzenlendikten sonra davanın yasal süresi içerisinde açıldığı, davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı, işyerinde çalışan işçi sayısının otuzun üzerinde olduğu, davacının iş güvencesi kapsamı dışında kalan işveren vekili veya yardımcısı konumunda olmadığı hususları sabit görülmüştür.

Taraflar arasında feshine ilişkin uyuşmazlık bulunmaktadır. Davacı taraf iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürmekte, davalı taraf ise iş sözleşmesinin feshinin istinaf dilekçesinde de tekrarladığı gibi sendikal nedene dayanmadığını, davacının çalışma izninin süresinin dolması nedeniyle feshedildiğini savunmuştur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendika özgürlüğünün güvencesi" başlıklı 25. maddesinin birinci fıkrasına göre; işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz; üçüncü fıkrasına göre; işçiler, 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. Aynı maddenin beşinci fıkrasına göre ise; sendikal sebeple iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunu'nun 18.,20. ve 21. madde hükümlerine göre dava açabilir ve iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Sendikal tazminatın hüküm altına alınabilmesi için, feshin sendikal sebebe dayandığı

hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde ispatlanması zorunludur.

Dosya içeriğine göre; iş akdinin 30.03.2023 tarihli fesih bildirimini ile; "...01.12.2021 tarihinden bu yana Gezer Ayakkabı Deri San. Tic. A.Ş.de çalışmaya devam etmekteyiz. Çalışma izninizin bitmesi nedeniyle 30.03.2023 tarihi itibari ile iş akdiniz kadem tazminatımız verilmek suretiyle fesih edilmiştir." şeklindeki gerekçe ile feshedildiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda, davalı şirket yöneticileri tarafından dosyaya sunulan belgeler, Cumhuriyet Başsavcılığı'na yapılan şikayet kayıtları, tanık beyanları, Teksif Sendikası tarafından dosyaya sunulan yazı ile SGK tarafından dosyaya sunulan işe girişi listeleri ve aynı tarihlerde iş akdi feshedilen işçiler tarafından ikame edilen aynı nitelikte dosyalar ve İstanbul Bam 29. H.D E.2024/1583- K.2024/1586, İstanbul Bam 51H.DE.2024/1730- K.2024/2164, İstanbul Bam 51H.DE.2024/1729- K.2024/2163, İstanbul Bam 51H.DE.2024/1728- K.2024/2162, İstanbul Bam 51H.DE.2024/1727- K.2024/2161, İstanbul Bam 51H.DE.2024/1726- K.2024/2160, İstanbul Bam 51H.DE.2024/1725- K.2024/2159 sayılı emsal nitelikteki dosyalar hep birlikte değerlendirildiğinde; davacının 01.12.2021 tarihinde makina operatörü olarak çalışmaya başladığı, 04.02.2023 tarihi itibariyle TEKSİF Sendikasına üyelik başvurusunda bulunduğu, üyeliğinin 04.02.2023 tarihinde Sendika Yönetim kurulunca onaylandığı, davalı şirketin İstanbul ve Bolu işletmelerinde sendikal faaliyetin 2023 Ocak döneminde başladığı, mevcut 1084 çalışandan 458'sinin sendikaya üye olduğu, Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından 16.02.2023 tarihli tespiti ile yetki alındığı, 01.01.2023-10.07.2023 tarihleri arasında 149 çalışanın sendika üyeliğinden istifa ettiği ve halen çalışmaya devam ettiği, 01.01.2023 – 10.07.2023 tarihleri arasında 366 yeni işçi alımı yapıldığının tespit edildiği, davalı şirketin İstanbul 4. İş Mahkemesi'nin 2023/64 sayılı dosyasında yetki itirazında bulunduğu, davanın reddedildiği, istinaf incelemesini yapan BAM İstanbul 31. HD nin2024/1681 E. 2024/1270 K. Sayılı kararı ile "Başvurunun esastan reddi" ne karar verildiği, Haziran 2022 – Mart 2023 döneminde toplam 665 kişinin işe girişinin yapıldığı, 641 kişinin "paketleme işçisi" olarak istihdam edildiği, diğer istihdam edilen çalışanların mesleklerinin; "Denetçi Yardımcısı, Etiket Yapıştırma İşçisi (Elle), Fabrika/ İşletme Müdür, Güvenlik Görevlisi, Makine Bakım Şefi, Sevkiyat Görevlisi, Temizlik Görevlisi, Ustabaşı/Postabaşı/ Formen/ Atölye Sorumlusu olduğunun belirlendiği, davacı çalışanın iş sözleşmesi fesih döneminde davalı işyerinde bir sendikalaşma hareketi bulunduğu, davacı çalışanın iş sözleşmesinin çalışma izninin bitmesi nedeniyle feshedildiği iddia edilse de, davacının çalışma izninin daha önce işveren tarafından 1 kez yenilendiği, neticeten gerek toplanan delillerden gerekse anılan sonuçlanmış dava dosyalarında verilen kararlardan iş sözleşmelerinin aslında sendikanın yetki tespiti prosedürünü sonuçsuz bırakmak amacıyla feshedildikleri, iş sözleşmesinin feshindeki gerçek amacın sendikal örgütlenmenin engellenmesi olduğu, dolayısıyla feshin sendikal nedene dayandığı, feshin sendikal nedene dayandığını ortaya koyan bilgi, belgeleri

destekleyen tanık beyanlarına itibar edilmesinin dosya kapsamına uygun olduğu, istinaf dilekçesinde değinilen Asliye Ceza dosyalarının bekletici mesele yapılmasının dosyanın esasına etkili olmayacağı da anlaşılmalı, İlk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki nitelendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı değerlendirilmiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle; istinaf sebepleri ve kamu düzeni ile sınırlı olarak yapılan değerlendirmeye göre, ilk derece mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu değerlendirilmekte; davalı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 Sayılı HMK'nun 353/1-b-1 maddesi uyarınca esastan reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçeleri yukarıda açıklandığı üzere;

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

2.Harçlar Kanunu'na bağlı tarife uyarınca alınması gerekli 732,00 TL istinaf karar harcından, peşin alınan 615,40 TL'nin mahsubuyla bakiye 116,60 TL harcın davalıdan tahsiliyle hazineye gelir kaydına,

3.İstinaf başvurusu nedeniyle taraflarca yapılan yargılama giderlerinin taraflar üzerinde bırakılmasına,

4.İstinaf incelemesi duruşma açılmaksızın dosya üzerinden yapıldığından taraflar lehine istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

5.Taraflarca yatırılıp kullanılmayan gider avansı var ise yatıran tarafa iadesine,

6.Kararın tebliği ve harç tahsili işlemlerinin İlk Derece Mahkemesince yerine getirilmesine,

Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddeleri uyarınca mahiyeti itibarıyla **KESİN** olarak 22/01/2026 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.