

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

TEKİRDAĞ
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/512
Karar No. 2026/345
Tarihi: 25/02/2026

- FESHİN GERÇEK AMACININ SENDİKALI KADROLARI TASFİYE ETMEK OLMASI
- İŞVERENİN SİSTEMATİK BİR SENDİKASIZLAŞTIRMA POLİTİKASI GÜTMESİ
- İŞÇİLERİN DIŞARIDAKİ SENDİKAL EYLEMLERİ GÖRMEMESİ İÇİN LAVABO VE SOYUNMA ODASI CAMLARININ KAPATMASI
- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH

ÖZETİ özellikle dinlenen davacı tanıkları ile davacı tanık beyanları ile örtüşen yukarıda yer verilen ÇSGB inceleme raporunda yer alan tespitler, SGK kayıtları ve feshi tarihinden 6 ay önce ve 6 ay sonrasına ilişkin ÇSGB yetki dökümü ve işçi hareket listeleri ile Türk Metal Sendikası tarafından gönderilen feshi tarihinden 6 ay önce ve 6 ay sonrasına ilişkin işyerindeki sendika üyesi işçi sayılarına ilişkin veriler ve bu verileri denetime elverişli şekilde irdeleyen bilirkişi raporundaki tespitler dikkate alındığında, Türk Metal Sendikası'nın yetkisinin kesinleştiği dönemde, sendikalı işçi sayısının 91'den kısa sürede 6'ya kadar gerilemiş olmasına, sendikadan istifa eden işçilerin çalışmaya devam ettirilip sendikada ısrar edenlerin işten çıkarılmasına, fesihlerle eş zamanlı olarak 13.11.2024 tarihinde taşeron firmayla (Çetin Grup) sözleşme imzalayarak davacının yaptığı "Lojistik, Depo, Montaj" gibi işler için dışarıdan personel temin etmiş olmasının feshin gerçek amacının sendikalı

kadroları tasfiye etmek olduğunu ve işverenin sistematik bir sendikasızsızlaştırma politikası güttüğünü göstermesine, ayrıca, işçilerin dışarıdaki sendikal eylemleri görmemesi için lavabo ve soyunma odası camlarının kapatılması gibi uygulamaların sendikal baskının varlığına yönelik güçlü kanıtlar olmasına ve bu nedenle davalı işverenin davacı dahil 15 işçinin iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği yönündeki tespitlerin yerinde olmasına, her ne kadar davacı tanıklarının davalı işverene karşı aynı konuda davaları bulunduğu bu nedenle beyanlarına itibar edilemeyeceği ileri sürülmüşse de, davacı tanıklarının beyanlarının SGK, ÇSGB verileri, ÇSGB inceleme raporu gibi yan delil ve olgularla da desteklendiğinden, salt husumetli tanık beyanlarına itibar edildiği yönündeki savunmanın da yerinde bulunmamasına göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekilince istinaf dilekçesinde ileri sürülen nedenleri yerinde görülmemiştir.

Çorlu 2. İş Mahkemesi'nin yukarıda anılan dosyasında **İşe İade İstemli** talebine ilişkin olarak verilen karara karşı, davalı vekili tarafından istinaf yoluna başvurulduğundan dosya incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 25.10.2021-04.11.2024 tarihleri arasında davalı işyerinde kalite kontrol elemanı olarak çalıştığını, davacının Türk Metal İş Sendikası üyeliğinin bulunduğunu, iş akdi feshedilmeden önce davacının aldığı son net ücretin 40.000,00-TL olduğunu, işyerinde yol-yemek sosyal yardımı bulunduğunu, bunun yanı sıra yılda bir maaş tutarında ikramiye ile üçayda bir olmak üzere Edenred kartına 1.500,00-TL ödeme yapıldığını, tüm sosyal hakların 4 aylık boşta geçen süre hesabında nazara alınması taleplerinin bulunduğunu, davacının ücretinin Akbank A.Ş.'de bulunan hesaba yatırıldığını, işyerindeki çalışma koşullarından rahatsız olan pek çok işçinin 2022 yılı Şubat ayı itibarı ile Türk Metal Sendikası'na üye olarak davalı işyerinde sendikal örgütlenme içerisine girdiğini, yoğun şekilde yürütülen sendikal faaliyetlerin neticesinde yeterli üye sayısını elde eden Türk Metal Sendikasının, T.C. Çalışma ve Sosyal ve 103347 sayılı yetki tespit yazısını aldığını, davalının ise yetki tespitine itiraz ettiğini, İstanbul 4.İş Mahkemesi'nin 2022/387 E sayılı dosyası üzerinden yürütülen yargılama neticesinde haksız davanın reddine karar verildiğini ve bu kararın hem istinaf hem de temyiz kanun yollarının tüketilmesi ile kesinlik kazandığını, Türk Metal İş Sendikası işverenlik ile temesine

rağmen muhatap bulamadığını, toplu iş görüşme çağrıları ve TİS tel erenlikçe kabul edilmediğini, geline aşamada davacının da işçinde bulunduğu sendika üyesi pek çok işçinin iş akdinin, diğer çalışanlara gözdağı vermek amacı ile ve tamamı ile sendikal sebeplerle hukuka ve gerçeğe aykırı birtakım iddialar ile feshedildiğini, işçilerin bu durumu protesto etmek amacı ile işyerinin önünde mevzuata uygun bir şekilde kurulan direniş çadırı kurduklarını, işveren tarafından çadırın etrafına hayvansal gübre döküldüğünü, basında da geniş yer bulan bu olayın sendikal özgürlükler ve çalışan hakları bağlamında Anayasal Temel Hak olan örgütlenme özgürlüğüne dönük bir saldırı olduğunu, çalışmaya devam eden işçiler ile dışarıda direniş yapanların birbirleriyle iletişim kurmasını veya el sallamasını engellemek amacı ile soyunma odalarındaki ve tuvaletlerdeki pencerelerin kollarının dahi sökülerek matkapla kapatıldığını, işverenin bu tutum ve davranışının açık bir şekilde sendikal örgütlenmenin önüne geçme amacını taşıdığını, davalı işverenin sendikal örgütlenmenin önüne geçmek için birden fazla üyenin iş akdine haksız yere son verdiğini, Çorlu 2. İş Mahkemesi'nin 2022/88-89-90-91-92-93 E sayılı dosyaları ile görülen sendikal tazminat istemli işe iade davalarının her birinde kabul kararı verildiğini, bu kararların yine her birinin istinaf incelemesinden geçerek kesinleştiğini, yine Çorlu 1. İş Mahkemesi'nin 2022/306 E sayılı dosyasının da benzer şekilde sonuçlandığını, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın 22.07.2022 tarih ve 5971/İNC-221054-İNC-41 sayılı raporuna da atıfta bulunularak işyerinde işveren tarafından sendikalı işçilerin sendikadan ayrılmalrı yönünde e-devlet görüntülerinin istendiğini, kadın çalışanlara şayet sendikanın gelmesi halinde vardiyalı çalışma olacağı, bu halde gece vardiyasında da çalışma ihtimallerinin olduğunun belirtildiğini, sendikadan ayrılmalrının salık verildiğini, sendikaya üye olmalrı halinde ücretlerinde kesinti olacağının belirtildiğini, görev yeri değışikliğinin sendikalı işçiler gözetilerek yapıldığının tespit edildiğı sonucuna ulaşıldığını, Türk Metal İş Sendikasının yetki aldığı tarih sonrasında sendikalı işçi sayısında azalma meydana geldiğini, 2022 yılı Mart ayında işçi sayısının yarısından fazlasının sendikaya üye olmasından sonra 2022 yılı Haziran ayında hem işten çıkartılan sendikalı işçiler ve hem de sendikadan ayrılan ancak çalışmaya devam eden işçiler nedeni ile sendikalı işçi sayısında ciddi miktarda azalma olduğu, çoğunluk sayısının altında kaldığı, işveren yetkililerinin "Diğer arkadaşlarınıza da söyleyin, sendika iyi bir şey değil. Sendika geldiğinde ücretlerinizden kesinti olacak. Sendika ayrıca mevcutta emekli olanların çalışmasına da izin vermeyecek, bu durumda fabrika olarak biz de yeni yıldan sonra vardiyalı çalışma düzenine geçmek zorunda kalacağız. Gerekirse fabrikayı da küçültüp ve isim değışikliği de yapmak suretiyle sendikayı hiçbir şekilde içeriye sokmayacağız. Sendika size ne vadetti? Biz zaten iyileştirmeye gidiyoruz. İkramiye sayımızı ve Edenred karta yapılan ödemeleri yükselteceğiz. Sendika üyeliğinizden vazgeçin. E-devlete girip bakın, eğer üye iseniz hemen iptal edin" gibi sözler söylediklerini, bununla yetinmeyen işverenin ayrıca bu süreçte Marmara Grup Lojistik ve Çetin

Grup gibi taşeron firmalardan işçi alımı yapmaya başladığını, işyerinde taşeron firmanın getirilmiş olmasının doğal sonucunun sendikalaşmanın önüne geçmek olduğu anlamını taşıdığını, ilgili firmalardan taşeronluk sözleşmelerinin celbi taleplerinin bulunduğunu, işverenin geçmişte de baskı ve tehditler ile toplu şekilde sendikal fesih yoluna gitmiş olduğunun istinaf mahkemesi kararları ile sabit olduğunu (Bursa BAM 3.H.D.30.01.2024 tarih ve 2024/212 E, 2024/157 K). Seri dosya olarak açılan davaların davacıları olan Berkant Çakar ve Mümine Akgün'e 01.11.2024 tarihinde, S. K.'na 04.11.2024 tarihinde, H. Ö, E. K. ve V. D. 07.11.2024 tarihinde, R. A'a 08.11.2024 tarihinde, A. K. ve M. Ş. 09.12.2024 tarihinde "yönetim artık sizinle çalışmak istemiyor" denilmek sureti ile geçerli bir neden yok iken iş akdinin sendikal nedenlerle sonlandırıldığını, feshe bağlı hiçbir alacak kalemini ödenmediğini, seri davaların davacıları bakımından gerek çıkış kodları gerekse de çıkış tarihleri açısından SGK'ya haksız ve gerçeği yansıtmayan bildirimler yapıldığını, davalı işverenin feshleri kılıfına uydurmak amacı ile bazı davacılar için SGK'ya geç tarihli bildirimler yaptığını (dava dilekçesinde bir tablo sunulmuştur.), Çorlu 10.Noterliği aracılığı ile davacının ihtarname keşide ederek davalı tarafından ileri sürülmesi muhtemel tüm iddialara baştan itibaren itiraz edildiğini, aralarında davacının da yer aldığı 13 işçinin her birinin yürüttükleri sendikal faaliyetlerde dikkat çeken isimler olduklarını, işyerinde elde edilen çoğunluğun kaybedilmemesi adına yoğun çaba sarf ettiklerini, işyerinde görüşmekte olduğu diğer işçilerin pek çoğunun işveren yetkililerince kenara çekilerek sendikaya üye olup olmadığının sorulduğunu, davacının yanında yetiştirilmek üzere Kerim Duman isimli yeni bir işçinin işe alındığını, başka bir müvekkil olan Mümine Akgün'ün fabrikada araç ile Silivri'de bulunan bir arabuluculuk bürosuna götürüldüğünü, seri dosyalarda adı geçen diğer işçiler için de aynı yolun kullanıldığını, sendikal hakların engellenmesinin TCK 118/1 kapsamında suç teşkil ettiğinden bahisle iş akdinin feshinin geçersizliğini, davacının işe iadesini, 4 aylık brüt ücret ve sosyal hakların davalı tarafça ödenmesini, en az 1 yıllık brüt ücret tutarında sendikal tazminatın davalı tarafça ödenmesi gerektiğinin tespitini, 8 aylık brüt ücret tutarında işe başlatmama tazminatının davalı tarafça ödenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; zamanaşımı itirazlarının bulunduğunu, davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini bu nedenle işe iade talebinin kabulünün mümkün olmadığını, iş akdinin sendikal nedenlerle gerçekleştirildiği iddiasının gerçeği yansıtmadığını, boyahane elemanı olarak çalışmaya başlayan davacının iş akdinin 05.11.2024 tarihinde "görevini hatalı bir şekilde yapmanız ve işvereni zarar uğratmanız neticesinde" sonlandırıldığını, davalı işyerinde hangi işçinin sendikaya üye olduğunun bilinmediğini, bunun zaten mümkün de olmadığını, iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğini ispat yükünün davacıya ait olduğunu, işçinin bu feshin sendikal nedenle yapıldığının kuşkuyla yer vermeyecek şekilde delille ispat etmesi

gerektiğini, salt tanık ifadelerinin feshin sendikal nedenle yapıldığını ispat açısından yeterli olmadığını, dava dilekçesinde iddia edilenlerin gerçeği yansıtmadığını, işyerinde gübre kullanımının çevre düzenlemesi ile ilgili olduğunu ve rutin bir şekilde yapıldığını, grev yapan olmadığını, işyerindeki işçilerin birbirleri ile iletişim kurabildiklerini, işverenin bu iletişimi engelleme amacı ile herhangi bir fiil ve davranışta bulunmadığını, işçilerin işe giriş ve çıkış tarihlerinin hukuka ve kanuna uygun bir şekilde SGK'ya bildirildiğini, dava dışı Kerim Duman'ın işe alınması ile davacı B. Ç.'in iş akdinin sona ermesi arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını, dava dışı K. D.'in ihtiyaç sebebi ile ayrıldığını K. D.'in işe alındığı sırada davacı B. Ç.'in sendikal olduğunun davacı şirket tarafından, dava dışı M. A.'ün ve V. D.'nin iş akdinin haklı nedenle feshedildiği kapsamında vardiya değişikliği yazılı olarak tebliğ edilmesine rağmen bu işçilerin ilgili belgeyi tebliğ almadıkları gibi işyerine gelmeyerek devamsızlık yaptıklarını, bunun üzerine iş akitlerinin sonlandırıldığını, S. K.'nun ise iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği iddia edilmekte ise de onun da iş akdinin haklı nedenle sonlandırıldığını, S. K.'nun sorumlu olduğu işlerde yaptığı hataların bulunması nedeni ile davalı şirketin zarara uğradığını bu nedenle iş akdinin sonlandırıldığını, diğer işçiler F. A, M. Ş, A. T. ve S. K.'nun ise iş akitlerinin mesai saatleri içerisinde görev yerlerinde bulunmamaları nedeni ile sonlandırıldığını, işyerinde eşitliği sağlamak amacı ile vardiya değişikliği yapılabildiğini, davalı şirket tarafından sendikaya üye olan ve olmayan işçiler arasında ayırım ve eşitsizlik yapılmadığını, davacı vekilinin Türk Metal Sendikasının vekili olduğunu, haksız kazanç elde etmek amacı ile davaların açıldığını belirterek, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLKDERECEMAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece;

"1-Davacının davasının 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 ücret ve diğer haklarının karşılığı olan NET 129.226,67-TL'nin davalıdan tahsili gerektiğinin TESPİTİNE,

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

4-Davacının başvurusu, işe başlatılıp başlatılmama şartına bağlı olmaksızın 6356 sayılı yasanın 25/5 maddesi gereğince davacının bir yıllık ücreti tutarı olan NET 454,040,38-TL'nin tazminat olarak BELİRLENMESİNE" dair karar verilmiştir.

İLERİSÜRÜLEN İSTİNAF NEDENLERİ:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Davacının iş akdi görevini hatalı bir şekilde yapması ve işvereni zarara uğratması sebebiyle haklı nedenle sona erdiğini, mahkeme tarafından bu husus değerlendirilmeksizin hatalı bir şekilde karar

verildiğini, Mahkeme tarafından her ne kadar davacının sendikal sebeplerle iş akdinin sona erdiğini belirtilmiş olsa da işbu durumun gerçeği yansıtmadığını, davacının, davalı şirkette 25.10.2021 tarihinde sevkiyat görevlisi olarak çalışmaya başladığını, iş akdinin 05.11.2024 tarihinde *"görevini hatalı bir şekilde yapmamanız ve işvereni zarara uğratmanız neticesinde"* sonlandırıldığını, davacı işçinin sorumlu olduğu ürünlerin kontrolünü eksik yapması, müşteriye hatalı eksik parçalı ve arıza ürün gönderildiği, Bakırköy 21. Noterliğinin 14157 yevmiye numaralı ve 05.11.2024 tarihli ihtarname ile tarafınızca gerçekleştirilen hatalı eylemlerinizi uyarınca iş akdinizin haklı nedenle 05.11.2024 tarihinde feshedildiğinin davacı işçiye ihtar edildiğini, davacının iş akdi haklı nedenle feshedildiğini, davacı taraf her ne kadar iş akdinin sendikal nedenlerle fesih edildiğini iddia etse de işbu iddiaları gerçeği yansıtmadığını, davacının işe iade talebinin ve sendikal tazminat talebinin kabulünün mümkün olmadığını, davalı şirkette çalışan işçilerin, iş yerinde sendikaya üye olup olmadığının kimse tarafından bilinmediğini, feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması için toplanacak deliller değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerektiğini, ilk derece mahkemesi, husumetli tanıkların beyanlarını esas almış ise de, yerleşik Yargıtay içtihatları uyarınca bu beyanlara itibar edilemeyeceğinden işbu hükmün istinaf incelemesi neticesinde kaldırılmasına ve davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İSTİNAFNEDENLERİNİNİNCELENMESİVE GEREKÇE:

6100 sayılı HMK'nın 355. maddesi gereğince kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf sebepleriyle bağlı olarak yapılan inceleme sonunda;

Dava, sendikal nedenle iş akdinin feshedildiği iddiasına dayalı işe iade ve parasal sonuçlarına ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince feshin sendikal nedenle yapıldığı kabul edilerek 6356 Sayılı Yasanın 25/5 Maddesi uyarınca feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş, karar davalı vekili tarafından istinaf edilmiştir.

Davalı vekili davacının iş akdinin haklı nedenle sona erdirildiğini, iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği yönündeki tespitlerin hatalı olduğunu istinaf sebebi olarak ileri sürmüştür.

1-Davacın iş akdinin haklı veya geçerli nedenle feshedilip edilmediği noktasında yapılan incelemede;

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden davacının 25.10.2021-04.11.2024 tarihleri arasında davalı Şirkete ait işyerinde kalite kontrol işçisi olarak çalıştığı, işten çıkış bildirimiminin 05.11.2024 tarihi olarak ve kod 50 (4857 sayılı Kanun 25-II-ı *"İşçinin kendi isteği veya sarsılması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması."* olarak kuruma bildirildiği görülmüştür.

Davalı işveren tarafından davacıya 15.11.2024 düzenleme tarihli noter kanalı

ile gönderilen fesih bildiriminde; çalışmakta olduğu şirket müşterileri Muhammed Erbil tarafından şirkete 02.10.2024 tarihli şikayet yazısı, Ay- ka Hırdavat tarafından şirkete 09.10.2024 tarihli şikayet yazısı, Gönenç Yapı tarafından şirkete 14.10.2024 tarihli şikayet yazısı, Numina tarafından şirkete 14.10.2024 tarihli şikayet yazısı, Mopaş tarafından şirkete 31.10.2024 tarihli şikayet yazısı, Jela tarafından şirkete 31.10.2024 tarihli şikayet yazısı ve Alkonds tarafından şirkete 31.10.2024 tarihli şikayet yazısı gönderildiği, bu şikayet yazıları ile kalite sorumlusu olduğu kiler, körköşe ve ütü masası montaj istasyonlarında hatalı ürün montajı, eksik parça ve arızalı ürün gönderimlerine ilişkin hatalar olduğunun bildirildiği, bu bölümlerde kalite sorumlusu olarak bu şikayetlere ilişkin hataların davacı tarafınca final kontrol prosesinde fark edilmesi gerekmekte iken, fark edilmemesi sonucunda şirketin zarar uğradığı, yapılan tüm bu işlemlerin tutanak altına alındığı, konu hakkında yazılı savunma istenmiş ise de, savunma vermekten imtina ettiği ve işi bırakıp gittiği, işi bırakıp gitmesi ve gerçekleştirilen hatalı eylemler sebebiyle İş Kanunu'nun 25/2 maddesi uyarınca iş akdinin 04.11.2024 tarihinde feshedildiği bildirilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararında *"...Somut olayda davalı işveren, davacının iş akdini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-ı maddesi uyarınca "görevini hatalı yapma" ve "işvereni 30 günlük ücreti tutarıyla ödeyemeyecek derecede zarara uğratma" iddiasıyla feshetmişse de; dosya kapsamındaki deliller, tanık anlatımları, bilirkişi raporu ve sunulan belgeler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, davalının bu iddiasının gerçek olmadığı, somut delillerle ispatlanamadığı ve feshin asıl nedenini gizlemeye yönelik olduğu kanaatine varılmıştır. Davalı işverende kalite kontrol süreçlerinde sorumluluğun tespiti için kullanıldığı iddia edilen "yeşil etiket" sisteminin, işçinin şahsını değil, üretim yapılan masayı/battı işaret ettiği anlaşılmıştır. Nitekim davalı tanığı ve üretim yöneticisi Oğuzhan Deniz mahkememiz buhurundaki beyanında; "Bu yeşil etiketler üretim masalarına zimmetlidir." şeklinde beyanda bulunarak, etiketin kişiye değil masaya zimmetli olduğunu, dolayısıyla o masada o an kimin çalıştığının, mola değişimlerinin veya masa sorumlularının müdahalesinin belirsiz olduğu bir ortamda batanın doğrudan ve münhasıran davacıdan kaynaklandığının tespitinin teknik olarak mümkün olmadığı anlaşılmıştır. Bu husus, davacı tanığı Nail Demirkıran'ın; "Kalite kontrol amacıyla kullanılan herhangi bir kaşe yoktu, sadece küçük bir etiket bulunmaktaydı. Bu etikette herhangi bir kişiye zimmetli değildi. Masa sorumluları dahi bu etiketi kullanıyorlardı." şeklindeki beyanıyla da doğrulanmış olup, davalı işverenin feshe dayanak kaldığı kusur isnadının şüpheye yer bırakmayacak somut bir delile dayanmadığı görülmüştür. Bununla birlikte, davalı tarafca 4857 sayılı Kanun'un 25/II-ı maddesine dayanak olarak sunulan Muhammed Erbil (02.10.2024), Ay-ka Hırdavat (09.10.2024) ve Gönenç Yapı (14.10.2024) gibi firmalara ait şikayet e-postaları incelendiğinde; söz konusu şikayetlerin fesih tarihi olan 04.11.2024/05.11.2024 tarihinden çok önce işverenin bilgisine girdiği, İş Kanunu'nun 26. maddesinde düzenlenen "6 işgünü" şeklindeki hak düşürücü sürenin geçirildiği, işverenin bu olayları fesih anında değil, sendikalar yetkinin kesinleşmesiyle birlikte geçmişe dönük bir sebep üretmek amacıyla gündeme getirdiği anlaşılmıştır. Ayrıca Kanun'un ilgili maddesi, işçinin verdiği zararın "otuz günlük ücreti tutarıyla ödeyemeyecek derecede" olmasını şart koşmaktadır.*

Bilirkişi raporuna göre davacının son brüt ücretinin 37.603,80 TL olduğu tespit edilmiş olup, davalı işveren, iddia edilen hatalı üretimler nedeniyle bu tutarı aşan somut bir maddi zarara uğradığını (müşteriye ödenen tazminat, iade faturası, hurda maliyeti vb.) ispatlayan herhangi bir muhasebe kaydı veya belgeyi dosyaya sunmamıştır. Zararın miktarının ve davacının kusur oranının somutlaştırılmadığı bir durumda, en ağır yaptırım olan haklı nedenle feshin uygulanması ölçülülük ilkesine aykırıdır. Yaklaşık 3 yıllık kıdemi bulunan ve dosyaya sunulan özllük dosyası incelendiğinde daba önce performansına veya davranışlarına ilişkin herhangi bir tutanak, savunma istemi veya ihtar aldığına dair belge bulunmayan davacının, sendikanın yetki aldığı ve Yargıtay kararıyla yetkisinin kesinleştiği kritik bir dönemde aniden "görevi kötüye kullanma/ zarar verme" gerekçesiyle işten çıkarılması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu durum, davalı işverenin haklı/ geçerli neden savunmasının gerçekçi olmadığını, işverenin sendikali işçileri tasfiye sürecinde davacıya isnat edecek bir eylem bulma çabasıyla hareket ettiğini ve feshin gerçek nedeninin sendikali faaliyetler olduğunu tüm açıklığıyla ortaya koymaktadır..." gerekçesiyle iş akdinin haklı nedenle feshedilmediğini ortaya koymaktadır.

Somut olayda, tarafların karşılıklı iddia ve savunmaları, dayandıkları belgeler, dosya kapsamındaki deliller, tanık anlatımları, bilirkişi raporu ve sunulan belgeler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, davalının davacının "görevini hatalı yapma" ve "işvereni 30 günlük ücreti tutarıyla ödeyemeyecek derecede zarara uğratma" iddialarının somut delillerle ispatlanamadığının kabul edilmesinin dosya kapsamına uygun düşmesine göre, feshin geçersizliği ile davacının işe iadesi yönündeki Mahkeme kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Davalı vekilinin istinaf sebepleri yerinde görülmemiştir.

Davacının iş akdinin sendikali nedenle feshedilip feshedilmediği noktası uyuşmazlık konusudur.

Sendikali 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. Sendikali 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.

Sendikali bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikali nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunu'nun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikali 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 sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararında; "...dosya kapsamına celp edilen ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca aksi sabit oluncaya kadar geçerli delil niteliğini haiz T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın 20.12.2024 tarihli müfettiş raporunda; yapılan kapsamlı inceleme ve alınan işçi ifadeleri neticesinde, davacı Berkant Çakar'ın da aralarında bulunduğu 15 işçinin iş akitlerinin sendikal nedenlerle sona erdirildiği, işverenin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesine aykırı hareket ettiği tespit edilerek davalı işverene aynı Kanun'un 78/1-c maddesi uyarınca 171.800,00 TL idari para cezası uygulandığı görülmüş olup keza dinlenen davacı tanıkları Meral Şahin, Abdulkirim Keskin ve Nail Demirkıran, mahkememiz huzurundaki yeminli beyanlarında davacı Berkant Çakar'ın sendikal örgütlenmede öncü/lider konumunda olduğunu, işyerinde sendikal çoğunluğun sağlanıp yetkinin kesinleşmesinin (Kasım 2024) hemen akabinde işveren yetkilileri Ali Müminoglu ve Oğuzhan Deniz tarafından işçilere "sendika gelirse fabrika kapanır, üçlü vardiyaya geçilir, maaşlarınız kesilir" şeklinde baskı yapıldığını, işçilerin sendika üyeliklerinin tespiti amacıyla e-devlet şifrelerinin zorla istendiğini ve buna direnenlerin işten çıkarıldığını ifade etmişlerdir.

Yine tank Meral Şahin ve Nail Demirkıran'ın 'kadın çalışanların soyunma kabinlerinin ve tuvaletlerinin camlarının, dışarıdaki eylemi izlememeleri için tahtalarla kapatıldığı, pencere kollarının söküldüğü' şeklindeki beyanları; işverenin içeride çalışmaya devam eden işçilerin dışarıdaki eylemle görsel temasını kesmek suretiyle baskı uyguladığı, sendikal örgütlenmeden işçilerin birbirlerine olan desteklerini engellemek maksadıyla yapıldığı kanaatiyle yapıldığı anlaşılmaktadır.

Dosya arasına celp edilen Türk Metal Sendikası'nın cevabi yazısı, T.C. Çalışma ve

Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün işçi hareket listeleri, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından düzenlenen 20.12.2024 tarihli müfettiş raporu ve dosya kapsamında alınan 14.08.2025 tarihli bilirkişi raporundaki tespitler bir bütün olarak incelendiğinde; sendikanın yetki tespiti sürecinde işverenin yaptığı itirazın İstanbul 4. İş Mahkemesi'nin 22.02.2024 tarihli kararı ile reddedildiği, bu kararın istinaf aşamasından ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 07.10.2024 tarihli onama ilamı ile temyiz aşamasından geçerek kesinleştiği, böylece sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili bulunduğu ve yetkisinin kesinleştiği, sendikanın yetkisinin kesinleşmesinden hemen sonra ve TİS görüşmelerinin başlayacağı süreçte, işverenin bu durumdan haberdar olduğu Kasım 2024 döneminde işyerinde 91 sendikalı işçi bulunmaktayken, bu sayının Ocak 2025'te 54'e, Şubat 2025'te 23'e ve Mart 2025 tarihi itibarıyla sendikanın toplu sözleşme yapma kabiliyetini tamamen yitireceği bir seviye olan 6'ya kadar düşürüldüğü, Bakanlık verilerine göre 15.11.2024 tarihinde işyerindeki sendikalı oranı %23 (85 işçi) iken bu oranın 15.05.2025 tarihinde %0,3'e (1 işçi) gerilediği, özellikle Aralık 2024 ve Ocak 2025 aylarında toplam 72 çalışanın sendika üyeliğinden çekilme sonrasında üye sayısının büyük çapta gerilediği, dolayısıyla 5 aylık süre içerisinde sendikal örgütlenmenin önünün alındığı anlaşılmıştır. Söz konusu sürece ilişkin olarak iş müfettişlerince hazırlanan 20.12.2024 tarihli rapora göre, davacı ile birlikte Kasım 2024 döneminde iş akdi sona erdirilen 15 işçinin tamamının sendikal nedenlerle işten çıkarıldığı belirtilmiştir. Buna mukabil sendika ve bakanlık kayıtlarının karşılaştırmalı analizi ile tanık anlatımları birlikte değerlendirildiğinde, işyerinde sendikalı olmaktan ısrar eden veya sendikal faaliyetlerde öncü olduğu düşünülen işçilerin işten ; diğer işçilerin ise üyeliğinden çekilmeye zorlandığı, üyeliğinden çekilmeleri halinde de çalışmaya devam ettirildiği, bu hali ile sendikalı olan işçileri ile olmayan işçiler arasında ayırım yapıldığı anlaşılmıştır. Söz gelimi, davacı tanığı Abdulkerim Keskin'in beyanında geçen ve celbedilen kayıtlarla doğrulanan Cevriye Çalışkan'ın 02.03.2022 tarihinde üye olduğu sendikadan 11.12.2024 tarihinde istifa ettiği, Ersoy Aktaş'ın 28.02.2022 tarihinde üye olduğu sendikadan 12.12.2024 tarihinde istifa ettiği, Salih Aşıcı'nın 28.02.2022 tarihinde üye olduğu sendikadan 06.01.2025 tarihinde istifa ettiği ve ayrıca Ayhan Dal'ın 26.10.2024 tarihinde üye olduğu sendikadan 11.01.2025 tarihinde istifa ettiği, bu çalışanların istifalarının akabinde, davacının ve diğer sendikalı işçilerin aksine, iş akitleri feshedilmeyerek işyerinde çalışmaya devam ettirildikleri, bakanlık kayıtlarında herhangi bir çıkış işleminin yapılmadığı anlaşılmıştır.

Öte yandan fesihlerin yoğunlaştığı bu dönemde işe giren ve sendikaya üye olan Özlem Gül'ün 15.11.2024 tarihinde üye olup sadece bir ay sonra 17.12.2024 tarihinde, Engüler Yıldız'ın 08.12.2024 tarihinde üye olup sadece 4 gün sonra 12.12.2024 tarihinde, Ali Gümüş'ün ise 05.12.2024 tarihinde üye olup 18.01.2025 tarihinde sendika üyeliklerinden çekildikleri, yine Ekim 2024 ile Mart 2025 tarihleri arasında işe yeni başlayan diğer 9 çalışanın ise sendikaya hiç üye olmadıkları görülmüş olup, sendikalı işçi sayısındaki bu düşüşün temelde, üyelerin üyeliğinden çekilme karşılığında işlerine devam ettirilmesi, üyeliğini devam ettirmede ısrarcı olanların işten çıkarılması, yeni üyelerin barınmaması kaynaklı olduğu anlaşılmış olup tüm bu olgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde işverenin 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesine aykırı şekilde sendikal ayrımcılık yaptığı ve davacının iş akdini de bu

kapsamda sendikale nedenle feshettiği hususu sabit görülmüştür. Aynı dönemde pek çok işçinin üyeliğinden çekilerek çalışmaya devam etmesinin de hayatın olağan akışına uygun olmadığı kanaati basıl olmuştur.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından düzenlenen 20.12.2024 tarihli inceleme raporunda, Kasım 2024 döneminde iş akdi sona erdirilen 15 işçinin tamamının sendikale nedenlerle işten çıkarıldığı tespit edilmiş olup, belirli bir dönemde işten çıkarılanların tamamının sendikale olması Yargıtay içtihatlarıncı sendikale fesih için güçlü bir karine kabul edilmektedir. Kaldı ki Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 07.10.2024 tarihli kararıyla sendikaların yetkisinin kesinleşmesinden hemen sonra ve TİS görüşmelerinin başlayacağı süreçte davacının 01.11.2024 tarihinde işten çıkarılması manidar olup; dosya kapsamındaki delillerle sabit olduğu üzere; işverenin bir yandan davacı ve arkadaşlarını işten çıkarırken, diğer yandan eş zamanlı olarak 13.11.2024 tarihinde Çetin Grup isimli taşeron firmayla "Hizmet Alım Sözleşmesi" imzaladığı, bu sözleşmeler kapsamında işten çıkarılan sendikale işçilerin ifa ettiği "Montaj, Kalite Kontrol, Depo, Paketleme" gibi asıl işlerde çalıştırılmak üzere taşeron işçi temin edildiği, dolayısıyla işverenin feshin son çare olması ilkesine aykırı hareket etmenin de ötesinde, sendikale kadroları tasfiye edip yerlerine güvencesiz ve sendikasıız taşeron işçileri ikame etmek suretiyle 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesine aykırı şekilde sendikale ayrımcılık yaptığı ve davacının iş akdini de bu kapsamda sendikale nedenle feshettiği hususu sabit görülmüştür.

Davalı şirketin fesih dönemine denk düşen süreçte 13.11.2024 tarihinde Çetin Grup isimli taşeron firmayla "Geçici İş İlişkisi Sözleşmesi" imzaladığı, dosya arasına celp edilen söz konusu sözleşmenin kapsamı ve iş tanımları incelendiğinde, dışarıdan temin edilecek personelin yapacağı işlerin madde metninde açıkça "Paketleme, Elleçleme, Kalite Kontrol, Depo, Tahmil Tabliye, Montaj, Askı Operatörü, Makina Operatörü, Şoför, Bakım Operatörü" olarak sayıldığı, bu iş tanımlarının, işten çıkarılan davacı ile Mahkememizde davaları seri olarak görülen diğer davacı işçilerin ifa ettiği görevlerle birebir aynı olduğu, davalı tarafca iddia edilen iş azlığı / istihdam fazlalığının gerçeği yansıtmadığı, aksine mevcut işlerin aynen devam ettiği ancak bu işleri yapan sendikale personelin tasfiye edilerek yerlerine taşeron işçi ikame edildiği anlaşılmıştır.; nitekim bu husus, yargılama aşamasında dinlenen davacı tanığı Nail Demirkıran'ın "Yetki kazanıldıktan sonra işyerinde daha öncesinde uygulaması olmayan bir şekilde Marmara Grup ve Çetin Grup isimli şirketlerden personel temini yapılarak işçi çalıştırılmaya başlandı. Bu kişiler işverenin sendikale gerekçelerle işten çıkarttığı kişilerin yerine çalıştırıldı" şeklindeki, sözleşme tarihiyle örtüşen beyanıyla da tereddüde yer bırakmayacak şekilde doğrulanmıştır. İş hukukunda feshin geçerli sayılabilmesi için işverenin feshe başvurmadan önce feshin son çare olması ve ölçülülük ilkelerine uygun hareket etmesi gerekirken, somut olayda davalı işverenin kendi bünyesindeki tecrübeli ve kıdemli işçileri çıkarıp, aynı işleri gördürmek üzere dışarıdan hizmet alımına gitmesi, feshin bir zorunluluktan kaynaklanmadığını, bilakis sendikale kadroları tasfiye ederek sendikasıızlaştırma amacı güttüğünü göstermektedir; tüm bu gerekçeler, sözleşme tarihleri, iş tanımlarındaki örtüşme ve tamik anlatımları birlikte değerlendirildiğinde, davacının iş akdinin geçerli bir nedene dayanmaksızın, salt sendikale faaliyetleri ve sendika üyeliği nedeniyle feshedildiği mahkememizce

sabit görülmüştür..." gerekçe ve tespitine yer vermiştir.

ÇSGB'nın davalıya ait işyerinde davacı dahil 15 işçinin iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği yönündeki iddianın incelendiği 20.12.2024 tarih ve 7210-1NC-44 sayılı inceleme raporunda; Türk Metal Sendikası'nın 04.11.2024 tarihinde Çalışma Genel Müdürlüğü'nden "Yetki Belgesi" alması ile feshin gerçekleştiği Kasım 2024 dönemi arasında sendikal faaliyetlerde yoğunlaşma olduğu, sendikal baskıların ve işten çıkarmaların tam da sendikanın toplu iş sözleşmesi (TİS) için yetki aldığı bu dönemde yoğunlaştığı, işyerinde Üretim ve Kalite Müdürleri tarafından yapılan toplantılarda işçilere; "Sendikaya üye olursanız işten çıkartırız, sendika gelirse kendi adamlarını alır, sizi işten çıkartır, aidat alır, maaşınız kesilir" şeklinde beyanlarda bulunulduğunun işyerinde çalışan işçilerin ifadeleriyle sabit olduğu, işçilerin dışarıda sendikal faaliyet yürüten çadırı görmemeleri için soyunma odası ve lavabo camlarının kulplarının sökülüp matkapla kapatıldığı, ayrıca bölüm şefleri aracılığıyla işçilerin E-devlet şifrelerinin sorgulanarak sendika üyeliklerinin tespit edilmeye çalışıldığı, işverenlikçe "görev değişikliğini kabul etmeme" veya "zarar verme" gibi gerekçelerle (İş Kanunu 25/2) yapılan fesihlerin yerinde olmadığı, bu iddiaların sendikal nedenle yapılan asıl fesih gizlemeye yönelik bahaneler olduğu, bu bahanelerle işten çıkarılan işçilerin SGK çıkış kodlarının "04" (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) olarak değiştirilmesi yönünde bildirim yapılması gerektiği, işyerinde aktif sendika üye sayısının 5'e kadar düşmüş olduğu ve çok sayıda işçinin baskı döneminde sendikadan istifa etmek zorunda kaldığı, işverenin sistematik bir sendikasızlaştırma politikası izlediği, davacı dahil toplam 15 işçinin (11'i doğrudan fesih, 4'ü arabulucuda anlaşmış olsa dahi) iş akitlerinin sendikal nedenlerle sona erdirildiği, bu kapsamda işveren hakkında 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesine muhalefet nedeniyle idari para cezası uygulanması gerektiği, tespitleri yapılmıştır.

Davalının sendikal nedenle feshin kabul edilmesine yönelik istinafi nedeniyle incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere, özellikle dinlenen davacı tanıkları ile davacı tanık beyanları ile örtüşen yukarıda yer verilen ÇSGB inceleme raporunda yer alan tespitler, SGK kayıtları ve feshi tarihinden 6 ay önce ve 6 ay sonrasına ilişkin ÇSGB yetki dökümü ve işçi hareket listeleri ile Türk Metal Sendikası tarafından gönderilen feshi tarihinden 6 ay önce ve 6 ay sonrasına ilişkin işyerindeki sendika üyesi işçi sayılarına ilişkin veriler ve bu verileri denetime elverişli şekilde irdeleyen bilirkişi raporundaki tespitler dikkate alındığında, Türk Metal Sendikası'nın yetkisinin kesinleştiği dönemde, sendikal işçi sayısının 91'den kısa sürede 6'ya kadar gerilemiş olmasına, sendikadan istifa eden işçilerin çalışmaya devam ettirilip sendikada ısrar edenlerin işten çıkarılmasına, fesihlerle eş zamanlı olarak 13.11.2024 tarihinde taşeron firmayla (Çetin Grup) sözleşme imzalayarak davacının yaptığı "Lojistik, Depo, Montaj" gibi

işler için dışarıdan personel temin etmiş olmasının feshin gerçek amacının sendikalı kadroları tasfiye etmek olduğunu ve işverenin sistematik bir sendikasızsızlaştırma politikası güttüğünü göstermesine, ayrıca, işçilerin dışarıdaki sendikal eylemleri görmemesi için lavabo ve soyunma odası camlarının kapatılması gibi uygulamaların sendikal baskının varlığına yönelik güçlü kanıtlar olmasına ve bu nedenle davalı işverenin davacı dahil 15 işçinin iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği yönündeki tespitlerin yerinde olmasına, her ne kadar davacı tanıklarının davalı işverene karşı aynı konuda davaları bulunduğu bu nedenle beyanlarına itibar edilemeyeceği ileri sürülmüşse de, davacı tanıklarının beyanlarının SGK, ÇSGB verileri, ÇSGB inceleme raporu gibi yan delil ve olgularla da desteklendiğinden, salt husumetli tanık beyanlarına itibar edildiği yönündeki savunmanın da yerinde bulunmamasına göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekilince istinaf dilekçesinde ileri sürülen nedenleri yerinde görülmemiştir.

Sonuç olarak, HMK 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleri ile sınırlı ayrıca kamu düzenine aykırılık yönünden yapılan inceleme sonucu; dosya kapsamına, mevcut delil durumuna ve yukarıda belirtilen ölçütlere göre yapılan inceleme sonucunda, ilk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde, usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı anlaşıldığından, davalı vekilinin yerinde görülmeyen istinaf başvurusunun esastan reddine dair aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

H Ü K Ü M: Gerekçesi yukarıda izah edildiği üzere;

1-Davalı tarafın istinaf başvurusunun HMK 353/1-b-1 maddesi gereğince **ESASTAN REDDİNE,**

2-İstinaf nedeniyle alınması gereken 732,00 TL karar harcı peşin yatırıldığından, yeniden harç alınmasına yer olmadığına,

3-İstinaf yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına,

4-İstinaf incelemesi duruşmalı yapılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

5-Kararın tebliği işlemlerinin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

6-İstinaf eden davalı tarafından yatırılan, istinaf avansından kullanılmayan kısmın HMK'nın 333. maddesi uyarınca, ilk derece mahkemesince istinaf eden davalıya iadesine,

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 **25/02/2026** tarihinde oy birliği ile karar verildi.