

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

ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHMEMİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1997

Karar No. 2026/193

Tarihi: 05.02.2026

- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
- İŞVERENİN SENDİKANIN ÖRGÜTLENME FAALİYETİNDEN HABERDAR OLUNDUKTAN SONRA SENDİKA ÜYESİ İŞÇİLERİN İŞVERENCE TESPİT EDİLMESİ
- SENDİKA ÜYESİ OLDUĞU TESPİT EDİLEN BİR KISIM İŞÇİLERİN GÖREV YERLERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ
- SENDİKAL FAALİYETLERİN İŞVERENCE ENGELLENMESİ

ÖZETİ Somut davada da davacı tanıklarının beyanları ile bu beyanları destekleyen belgeler ve kesinleşmiş emsal mahkeme kararları dikkate alındığında, sendikanın örgütlenme faaliyetinden haberdar olunduktan sonra sendika üyesi işçilerin işverence tespit edilmeye çalışıldığı, sendika üyesi olduğu tespit edilen bir kısım işçilerin ve bu kapsamda davacının görev yerlerinin değiştirildiği, bunu kabul etmeyen davacının iş akdine son verildiği, davalı işverence sendikal faaliyetleri engelleyici davranışlarda bulunduğu ve iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin ispat edildiği anlaşılmıştır.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekilinin dava dilekçesinde özetle; 08.10.2008 tarihinde başlayan iş akdinin 05.08.2022 tarihinde işveren Aksa Çukurova Doğalgaz Dağıtım A.Ş. tarafından haksız bir şekilde feshedildiği, fesih sonrası başlatılan arabuluculuk görüşmeleri neticesinde anlaşma sağlanamadığı, fesih bildiriminde her ne kadar iş

akdinin İş Kanunu m.25/2-e bendinde belirtilen "*İşçinin, işverenin güvenliğini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*" sebebiyle feshedilmiş olduğuna dayanılsa da iş aklının feshinin buna dayandırılmasının olanaksız olduğu, fesih bildiriminde "Yönetici Asistanı" olarak çalıştığı belirtilen davacının yöneticisinin odasından gizli bir şekilde evrak aldığından bahsedildiği, bunun için herhangi bir somut delil ortaya konulmadığı, davacının bu şekilde ağır bir ithamla işten çıkarılmasının ahlaka ve hakkaniyete aykırılık teşkil ettiği, fesih bildiriminin bir kısmında bahsedilen mesai saatleri dışında iş yerine gelmesi hususunun da yöneticilerinin bilgisi dahilinde olduğu, bu konuyla ilgili asistanı olduğu yöneticinin ve diğer çalışanların da konuyla ilgili bilgilerinin bulunduğu, bu konu ile alakalı aynı zamanda Whatsapp yazışmaları da olduğu, davacının sendika üyesi olduğu için işten çıkarıldığı, yapılan sendikal mobbing süreci sonunda sendikal faaliyetlerde emekçi arkadaşlarına öncülük eden işçilerin çeşitli yöntemler ile tespit edildiği, süreç bu şekilde devam ederken davacının yöneticisi tarafından Mersin'den Hatay ili Antakya ilçesine görevlendirildiği, orada çalışmaya başlaması için evrak imzalaması gerektiğinin beyan edildiği, evrağı görmek isteyen davacıya evrak imzalanmayacaksa gösterilmeyeceğinin söylendiği, davalının Türkiye genelinde bir sendika karşıtlığı yapmakta ve olası toplu sözleşmeleri engellemek adına işçileri bir bir işten çıkarttığı, davalı işverenin davacı hakkında iş aklını feshi tasarrufunun hukuka aykırı olduğu, 05.08.2022 tarihli işverenin yazılı bildiriminde bahsi geçen yöneticinin odasından gizlice evrak alma, iş saatleri dışında iş yerine gelme hususunun Türk Medeni Kanunu madde 2'ye aykırı bir şekilde ortaya konulduğu, mesailerine gelmedikleri iddia olunmasına rağmen davacının ve tanıkların beyanları, yazılı ve görsel basında yer alan haberler, sendikanın yetki tespit süreci, işçilerin yer değişikliğine tabi tutulma tarihleri ve davalı işverenin güvenliklere vermiş olduğu talimat neticesine içeri alınmayan işçilerin karışı tarafa bildirerek almış oldukları video kayıtları göz önüne alındığında davalı işveren iddialarının tutarsızlığının ortaya çıkacağı, emsal kararda da belirtildiği üzere sendikal faaliyet nedeniyle iş aklının sonlandırılmasının Anayasa'ya, uluslararası mevzuata ve iç hukuka açıkça aykırı olduğu, davacının yaklaşık on dört yıllık çalışma süresi boyunca davalıyı sürekli daha iyiye götürme çabası içerisinde olduğu belirtilerek iş aklının feshinin geçersizliğinin tespitine ve davacının işe iadesine, boşa geçen süre ücretinin ödenmesine, iş aklının feshinin geçersizliğinin tespiti kararı ile sendikal tazminat ve boşa geçen süre ücreti ödenmesine, İş Kanunu'nun 21. maddesi gereğince işverenin işçiyi 1 ay içinde işe başlatmaması halinde davacıya 8 aylık ücret olarak belirlenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekilinin cevap dilekçesinde özetle; davacı tarafın iş aklının, mesai saatinde olmamasına rağmen sabaha karşı ofise gelerek şirkete ait olan gizli belgeleri kopyalayarak izinsiz bir şekilde şirket dışına çıkardığının güvenlik kamerası görüntüleri ile tespit edilmesi nedeni ile fesih edildiği, davacı tarafca imzalanan iş

sözleşmesinin ilgili hükümleri gereğince davacının sahip olduğu şirket sırlarını ya da görevi gereği elde ettiği bilgileri 3. kişilere ya da kurumlara açıklamasının yasaklandığı, davacı tarafın şirketteki unvanını kullanarak mesai saatleri dışında, bir başka çalışanı telefonla arayarak şirket aracı ile kendisini evinden aldırarak şube binasına getirttiği, yine unvanını kullanarak şube binasına girerek şube müdürünün odasına girdiği, bir kısım evrakları tarayarak kendi şahsi bilgisayarına aktararak şirketten ayrıldığı, tüm bu olayların güvenlik kamerasından tespit edilmesi üzerine, davacı tarafın iş akdine son verildiği gibi hakkında da suç duyurusunda bulunulduğu, davacının sendika üyesi olmasının iş akdinin feshinin sendikal nedene dayandığını göstermediği savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece Mahkemesi tarafından;

"...1-Davanın KABULÜNE,

2-İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE, davacının davalı AKSA ÇUKUROVA DOĞAL GAZ DAĞITIM ANONİM ŞİRKETİ'ndeki iş yerine İŞE İADESİNE,

3-4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine göre, davacının yasal süre içerisinde davalı işverene başvurusu üzerine davalı işverence işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın davalı işveren tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25. maddesi uyarınca** davacının 1 yıllıkbrüt ücreti olan 97.440,00 TL tutarında olduğunun belirlenmesine,

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan 4 aylık brüt ücreti olan 32.480,00 TL ve diğer haklarının davalı tarafından davacıya ödenmesi gerektiğinin BELİRLENMESİNE, ..." karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalı vekilinin istinaf dilekçesinde özetle, İlk derece mahkemesi tarafından verilen kararın açıkça Anayasaya, Kanunlara ve Yargıtay içtihatlarına aykırı olması yanında ilk derece mahkemesi gerekçeli kararının incelenmesi halinde davaya ilişkin hükmün dava dilekçesinin ilk derece mahkemesine verilmesi ile birlikte oluşturulduğu, geri kalan işlemler ise usulen yapıldığı açıkça anlaşıldığını, ilk derece mahkemesinin bozma öncesi dinlemiş olduğu ancak gerekçeli kararında belirttiğini ve beyanlarını esas aldığı tanıkların müvekkil şirkete karşı husumeti olan kişiler olup ifadeleri tek başına hükme esas alınamayacağını, bilindiği gibi husumetli tanık beyanlarına dayanılarak sonuca gidilemeyeceğini, nitekim Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 15.12.2021 tarihli kararında (E.2021/12100-K.2021/16589) "*Dinlenen davacı tanıkları ise, davalı işverene karşı işçilik alacakları ile ilgili dava açtıklarını beyan etmişlerdir. Husumetli tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerektiğinden ve davacı iddiasını ispat amacıyla husumetli tanık beyanı dışında başkaca delil de sunmadığından, ispatlanamayan*

... talebinin reddi yerine, kabulü hatalıdır" (Aynı yönde;Y.9.H.D., Esas Numarası: 2017/12993, Karar Numarası: 2019/15666, Karar Tarihi: 11.09.2019;Y.9.H.D., Esas Numarası: 2022/7579, Karar Numarası: 2022/10992, Karar Tarihi: 03.10.2022; Y. 9.H.D.,Esas Numarası: 2022/11241, Karar Numarası: 2022/17908, Karar Tarihi: 27.12.2022) dosya kapsamında dinlenen tanıkların ifadelerine bakıldığında, davacı taraf tanıklarının müvekkil şirkete karşı aynı gerekçeler ile dava açan husumetli tanıklar olması (kendi beyanlarda belirtmişlerdir) yanında ifadelerinde sendikal faaliyetten bahsetmediklerini, bu hali ile de söz konusu tanık ifadelerine dayanılarak sendikal tazminata hükmedilmesinin hukuka aykırı nitelikte olduğunu, dosya kapsamında, müvekkil şirketin sendikal bir saikle davacı tarafın iş akdine son verdiğine dair somut bir delil bulunmadığını, İlk derece mahkemesi şekli bir yargılama yaparak dosya kapsamını dahi inceleme gereği durmadığını, yargılamanın başında oluşan "SENDİKAL FESİH" kanaati somut hukuki gerçekleri dahi görmesine ve değerlendirmesine engel olduğunu, müvekkil şirketin faaliyet alanı gereğince 6356 sayılı kanunun 60. maddesi gereğince Grev Ve Lokavt Yasası kapsamında olduğunun dahi değerlendirmedikğini, bilindiği gibi İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinden bahsedebilmek için, feshin sendika üyeliği nedeniyle yapıldığının açık ve kesin bir şekilde ortaya koyulması gerektiğini, Yargıtay'ın çeşitli kararlarında yer verdiği üzere iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin sırf sendika üyesi olması feshin sendikaya üyelik nedeni ile sendikal fesih olduğu anlamına gelmediğini, feshin sendika üyeliği nedenine dayanarak feshedildiği somut deliller ortaya konularak ispatlanması gerektiğini, yerel mahkemenin Bölge Adliye Mahkemesi'nin bozma kararın gereği yerine getirmedikğini ve kararın eksik araştırmaya dayalı olduğunu, ilk Derece Mahkemesinin Bölge Adliye Mahkemesi'nin bozma ilamına tam olarak uymadığını ve bu durum neticesinde eksik inceleme ile yeniden hatalı bir karar tesis ettiğini, öncelikle Bölge Adliye Mahkemesi'nin bozma ilamında "CD ve flash bellekteki görüntü veya yazışma kayıtlarının dökümünün yaptırılması" açıkça istenmişken, İlk Derece Mahkemesi yalnızca flash bellek içerisindeki kamera kaydının dökümü ile yetindiğini, gerekçeli kararda belirtilen bu eksiklik, diğer bir delil kaynağımız olan CD ve içerisinde bulunma ihtimali olan yazışma kayıtlarının yeterince incelenmediği anlamına geldiğini, mahkemenin delilleri seçerek incelemesinin hukuka aykırı olduğunu, müvekkil şirket için kimin sendika üyesi, kimin sendika üyesi olmadığının bir önemi bulunmamakta olup önemli olan tek konunun T.C. Devletine tahahhüt ettiği yükümlülüklerinin aksatmadan yerine getirmek olduğunu ileri sürerek yerel mahkeme kararının kaldırılıp müvekkil şirket aleyhine açılan davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN TARTIŞILMASI VE GEREKÇE:

Dairemizce istinaf incelemesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 355. maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

Dava, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade taleplerine ilişkindir. Dairemizin 2024/161 esas, 2024/608 karar sayılı ve 21.03.2024 tarihli ilamı ile;

"...İlk derece mahkemesi tarafından her ne kadar davacının iş akdinin haksız olarak sendikal nedenlerle feshedildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmişse de; karar eksik araştırmaya dayalıdır.

Öncelikle davacının üyesi olduğu bildirilen Enerji İşçileri Sendikası'ndan davacının üye olup olmadığı sorularak üyelik bilgilerinin tarihlerinin istenmesi, davalı tarafın ibraz ettiği, CD ve flash bellekteki görüntü veya yazışma kayıtlarının dökümünün yaptırılması, davacı hakkında suç duyurusunda bulunulduğu bildirilmiş olmasına göre, taraflardan hangi yer Cumhuriyet Başsavcılığı'na suç duyurusunda bulunulduğu ve ilgili dosya numarası temin edilerek varsa Savcılık dosyasının akıbetinin araştırılarak tarafların delillerinin değerlendirilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olmuştur...." gerekçesine istinaden kararın kaldırılmasına ve davanın yeniden görülmesi için dosyanın mahkemesine iadesine karar verilmiştir. Mahkemece belirtilen eksiklikler giderilerek yeniden davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçinin 6 aydan fazla kıdeminin bulunduğu, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı, davalılara ait iş yerlerinde otuz (30) işçiden fazla işçi çalıştığı hususları dosyadaki kayıt ve belgelerle sabittir. Davaya konu olayda İş Kanunu 4. Maddesindeki istisnalarda söz konusu değildir. Buna göre davacı işçi İş Kanununun 18. Maddesi kapsamında iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır. Fesih bildirim tarihine göre, arabuluculuk başvurusu 1 aylık süresinde yapılmış ve arabuluculuk son tutanak tarihine göre dava iki haftalık yasal hak düşümü süresi içerisinde açılmıştır.

İncelenen dosya kapsamından; davacının davalı işyerinde 08/10/2008-05/08/2022 tarihleri arasında 13 yıl 9 ay 28 gün yönetici asistanı olarak hizmet akdine bağlı olarak çalıştığı görülmüştür.

Taraflar arasında, davalı işverence gerçekleştirilen feshin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusudur.

Davacı vekili, müvekkilinin iş akdinin 05.08.2022 tarihinde işverence haksız bir şekilde feshedildiğini, sendika üyesi işçilerin mobbing yapılarak tespit edildiğini, 03.08.2022 tarihinde yöneticisi tarafından Mersin'den Antakya'ya görevlendirildiğinin söylendiğini, değişikliğin geçerli sebebinin söylenmediğini, müvekkilinin imzalaması gereken kağıdı görmek istediğini, fakat yöneticisi tarafından imzalamadığı sürece bunun gösterilmeyeceğinin söylendiğini, müvekkilinin kabul etmemesi üzerine baskıların arttığını, müvekkilinin yönetici odasına gizlice girerek evrak aldığı iddia edilmiş ise de müvekkilinin yönetici asistanı olduğunu görevi gereği yönetici odasına girip çıktığını evrak alıp gerekli işlemleri yaptığını savunmuş, davalı ise davacının 05.08.2022 tarihinde mesai saatleri dışında şirkete giriş yaptığı, şirkete ait gizli bilgi ve ticari sır içeren evrakları

yetkisi dışında izinsiz olarak aldığı için Beşiktaş 26. Noterliği'nin 05.08.2022 tarihli ve 14038 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile feshedilmek zorunda kaldığını, feshin sendikal bir nedeninin olmadığını savunmuştur.

Davalı işverence Kuruma verilen işten ayrılış bildirgesinde davacının işten çıkış sebebinin Kod-46 (4857/25-II-E: İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması) olarak bildirildiği görülmüştür.

Bilindiği üzere, iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini savunan işverence haklı neden ispat edilmelidir. Tüm dosya kapsamına, davacı ve davalı tanıklarının beyanları, CD ve flash bellekteki ses ve görüntüler üzerinde yapılan bilirkişi incelemesi ve savcılık soruşturma dosyası birlikte değerlendirildiğinde; görev değişikliği teklifini kabul etmeyen çalışanların işten çıkarıldığı, davacının mesai saatleri dışında şirkete giriş yaptığı, şirkete ait gizli bilgi ve ticari sır içeren evrakları yetkisi dışında izinsiz olarak aldığı iddia edilmiş ise de davacının yönetici asistanı olması gereği yönetici odasına girmesinin görevi gereği olduğu, davacının şirkete ait gizli belgeleri kopyalayarak izinsiz şekilde şirket dışına çıkarıldığının tespit edilmediği, bu nedenle, davalı işveren tarafından, davacının iş akdinin haksız bir şekilde feshedildiği anlaşılmakla, mahkemece, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir.

Taraflar arasında, davalı işverence gerçekleştirilen feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı da uyuşmazlık konusudur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde "İşçilerin 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. 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. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. 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 yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat

talebini engellemez. 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...." düzenlemesi mevcuttur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020/940 esas, 2020/4031 karar sayılı ve 10.03.2020 tarihli kararında da belirtildiği üzere, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, fesih 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. 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.

Dosya kapsamındaki belgelerin ve emsal dava dosyalarının incelenmesi ile davacının 26.05.2022 tarihinde Enerji İşçileri Sendikası'na tarihinde üye olduğu, Enerji İşçileri Sendikası'nın davalı iş yerinde örgütlenme faaliyetinde bulunduğu, iş yerinde 2022/5 döneminde 182 sendika üyesinin bulunduğu, süreç devam ederken sendika üyesi işçilerin çıkarılması nedeniyle davalı işyerinde sendika üye sayısının 80'e düştüğüyaynı iş kolundaki iş yerlerinde çalışan işçi sayısı 408 iken 175 kişinin sendika üyesi olması nedeni ile Bakanlık tarafından işletme toplu iş sözleşmesi imzalamak için gerekli şartların sağlandığına dair olumlu yetki tespiti kararı verildiği anlaşılmıştır.

Adana 4. İş Mahkemesi'nin 2022/228 esas, 2023/267 karar sayılı dosyasının incelenmesi ile davalı şirketin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Müdürlüğü'nün 31.05.2022 tarihli ve 134128 sayılı olumlu yetki tespiti kararının iptali için dava açtığı, yargılama neticesinde davanın kabulüne karar verildiği, Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin 2023/2022 esas, 2023/1744 karar sayılı ve 16.11.2023 tarihli kararı ile istinaf başvurunun esastan reddine karar verildiği, ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2024/1862 esas, 2024/2689 karar sayılı ve 19.02.2024 tarihli bozma ilamı ile kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine karar verildiği, hükmün bu şekilde 19.02.2024 tarihinde kesinleştiği anlaşılmıştır.

Davalı işveren aleyhine açılan emsal dava dosyalarında, 2023 yılının Ekim ayı itibarıyla davalı iş yerindeki sendikal işçi sayısının 52'ye düştüğü, davacı tanıklarının

beyanlarına göre davalı işverence sendikanın örgütlenme faaliyetinden haberdar olunması ile birlikte sendika üyesi işçilere baskı uygulanmaya başlandığı, bir kısım işçilerin görev yerlerinin değiştirildiği, Enerji-İş Sendikası ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın müzekkere cevaplarının ekindeki listelerden sendikal işçi sayısının 2022 yılından 2023 yılına kadar sürekli düştüğünün anlaşıldığı, sendikal işçilerin iş akitlerinin sona erdirildiği ve davalı iş yerine yeni işçi alımları yapıldığı, davalı işverence sendikal faaliyetleri engelleyici davranışlarda bulunduğu tespit edilmiştir.

Somut davada da davacı tanıklarının beyanları ile bu beyanları destekleyen belgeler ve kesinleşmiş emsal mahkeme kararları dikkate alındığında, sendikanın örgütlenme faaliyetinden haberdar olunduktan sonra sendika üyesi işçilerin işverence tespit edilmeye çalışıldığı, sendika üyesi olduğu tespit edilen bir kısım işçilerin ve bu kapsamda davacının görev yerlerinin değiştirildiği, bunu kabul etmeyen davacının iş akdine son verildiği, davalı işverence sendikal faaliyetleri engelleyici davranışlarda bulunduğu ve iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin ispat edildiği anlaşılmıştır.

Davalı işverene karşı aynı sebeplerle diğer işçiler tarafından açılan davalarda da davalı işveren sendikal tazminata mahkum edilmiştir. (Bkz. Adana Bölge Adliye Mahkemesi 13. Hukuk Dairesi'nin 12.06.2025 tarih ve 2024/3818 esas2025/839 karar sayılı, 13. Hukuk Dairesinin 26.12.2024 tarih ve 2024/1637 esas 2024/2063 karar sayılı, Dairemizin 2024/87 esas2024/259 karar sayılı, 7. Hukuk Dairesinin 26.06.2025 tarih ve 2025/795 esas 2025/893 karar sayılı ilamları). Bu sebeplerle, mahkemece, feshin sendikal nedene dayandığının ispat edildiği kabul edilerek sendikal tazminata hükmedilmiş olması yerindedir.

Somut dosya kapsamında, mahkemece yeterli araştırma yapılmış ve esasa etkili olabilecek deliller toplanmıştır. Davalı tarafça, davalı şirkete dava açan husumetli tanık beyanlarına itibar edilmesinin doğru olmadığı ileri sürülmüş ise de davacı tanıklarının davalı şirkete karşı dava açmış olmaları bu tanıkların beyanlarına itibar edilmesine engel değildir, yalnızca tanık beyanlarına ihtiyatlı yaklaşılması gerekir. Davacı tanıkları tarafından ikame edilen davalar neticesinde de davalı iş yerinde sendikal hareketi bastırmak amacıyla sendika üyesi işçilerin işten çıkarıldığı tespit edilerek sendikal tazminat talepleri kabul edilmiş ve kararlar kesinleşmiştir. Bu kapsamda, davacı tanıklarının beyanlarına itibar edilmesinde bir hata bulunmadığından davalının tüm istinaf nedenlerinin reddi gerekmiştir.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen diğer istinaf sebepleri dikkate alındığında, mahkemenin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde, gerekçesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı anlaşılmakla, davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK 353/1-b-1 maddesi uyarınca **ESASTAN REDDİNE** karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b.1 maddesi

gereğince **ESASTAN REDDİNE**,

2-Alınması gereken 732,00 TL istinaf karar harcından, peşin olarak alınan 615,40TL'nin mahsubu ile bakiye 116,60 TL'nin davalıdan alınarak hazineye irad kaydına,

3-İstinaf giderinin, başvuran üzerinde bırakılmasına, HMK'nun 333. maddesi gereğince kullanılmayan gider avansı bulunması durumunda yatırıma iadesine,

4-Kararın taraflara tebliğ işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda, ilk derece mahkemesi tarafından verilen, karar tarihinde yürürlükte olan 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8/a maddesi uyarınca **KESİN** olmak üzere **05.02.2026** tarihinde oy birliği ile karar verildi.