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

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
29.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/554
Karar No. 2026/715
Tarihi: 15/04/2026

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH İDDİASININ KANITLANMAMIŞ OLMASI
●İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİNDEN SONRA DA İŞYERİNDE SENDİKANIN ÜYE KAYDETMEYE DEVAM ETMİŞ OLMASI
●İŞYERİNDE TOPLU SÖZLEŞME İMZALANMIŞ OLMASI
●İŞ SÖZLEŞMESİNİN SENDİKAL NEDENLE FESHEDİLDİĞİ KONUSUNUN SOMUT OLARAK KANITLANAMADIĞI

ÖZETİ: Bilindiği üzere yerleşik yargı uygulamalarında kabul edildiği üzere iş akdinin haklı nedenle veya geçerli nedenle feshedildiği hususunda ispat yükümlülüğünün davalı işverene ait olduğu, feshin sendikal nedene dayandığı yönündeki ispat yükümlülüğünün ise davacıya ait olduğu, somut uyuşmazlıkta; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün cevabi yazı ekindeki kayıtlar incelendiğinde; davacının iş akdinin feshedildiği tarihten sonra da iş yerindeki sendikalara üyelik kayıtlarının bulunduğu, yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 30.09.2024 tarihli cevabi yazı içeriğine göre, davalı iş yerinde Türk Metal Sendikasına 01.07.2022 tarihinde yetki belgesi verildiği ve söz konusu yetki belgesine istinaden 30.09.2022 tarihinde 1.07.2022-301.08.2023 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin imzalandığının

tespit edildiğinin belirtildiği, yine dava dosyası içerisinde örneği yer alan İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin 23.05.2024 tarihli 2023/2791 esas 2024/1022 karar sayılı kararı, yine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin 23.05.2024 tarihli 2023/2792 esas 2024/1023 karar sayılı kararlarının gerekçeleri birlikte değerlendirildiğinde, somut uyuşmazlıkta; davacı tarafça iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği hususunun somut bir şekilde ispatlanamadığı, bu nedenle ilk derece mahkemesince sendikal tazminata ilişkin karar verilmesinin hatalı olduğu, davalı işverence iş akdinin haklı ve geçerli nedenle feshedildiği hususunun somut bir şekilde ispatlanamadığı, tüm bu açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde; dava dosyası içerisinde yer alan usul ve yöntemine uygun hazırlanmış 03.06.2023 tarihli kök bilirkişi raporundaki miktarlar dikkate alınarak ayrıca davacının bordrolardaki ücretinin yasal asgari ücret olması ve dava tarihindeki yasal asgari ücretin brüt 6.471,00 TL olması dikkate alınarak dava tarihindeki yasal asgari ücrete göre belirlenen miktarlar ve davacının hizmet süresi dikkate alınarak davacının işe başlatmama tazminatı ücretinin 5 aylık brüt 32.355,00 TL olarak, 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının brüt 37.896,67 TL olarak belirlenmesi gerektiği anlaşılmakla ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak dairemizce yeniden karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

Tarafların istinaf başvuruları üzerine dairemizce duruşmasız olarak yapılan inceleme sonunda;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

İDDİA: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı şirkette 05.10.2009-29.06.2022 tarihleri arasında Kalite Kontrol Sorumlusu olarak görev yaptığını, davacının TOMİS Sendikası üyesi olduğunu, davalı şirketçe davacının iş akdinin davalı şirkette işlerin azalması gerekçesi ile feshedildiği beyan edilmiş ise de davacının sendika üyesi olması sebebiyle feshedildiğini, davacının davalı şirkette üyesi olduğu sendika için örgütlenme çalışması yürüttüğünü, davacının bu çalışmaları neticesinde davalı şirkette birçok işçinin sendika üyesi olduğunu, davalı şirketçe davacının iş akdinin sendika üyesi olması sebebiyle sona erdirildiğini,

davacının işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

CEVAP: Davalı tarafından davaya karşı yazılı bir cevap verilmemiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ : İlk derece mahkemesince "Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde: Müzekkere cevapları ve tanık beyanlarından iş aktinin sendikal nedenle feshedildiği anlaşılmış, Davalı işverenlikçe işletmesel fesih iddiası kanıtlanmadığından yapılan feshin geçersizliğine davacının işe iadesine karar verilmiş, 4857 sayılı yasanın 21.maddesinde öngörülen iş güvencesinden kaynaklı 4 aylık boşta geçen süre ücreti ile, feshin sendikal nedenden kaynaklandığının kabulü ile davanın kabulüne karar verilmiş, 03/06/2023 tarihli bilirkişi Ergül Kaya tarafından düzenlenen bilirkişi raporu doğrultusunda aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

Anılan hükmün istinaf incelemesi talep edilmiş olup, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi'nin 14/05/2024 tarih ve 2024/595 Esas - 2024/1098 Karar sayılı ilamı:

HMK 355. Madde düzenlenmesine göre, kamu düzenine aykırılık halleri hariç istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ile sınırlı olmak üzere yapılan inceleme sonunda;

HMK 353/1-a-6 Maddesinde "Mahkemece, uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek ölçüde önemli delillerin toplanmamış olması veya değerlendirilmemiş olması ya da talebin önemli bir kısmı hakkında karar verilmemiş olması" yazılıdır.

HMK 353/1-a.6 maddesi gereğince tarafların davanın esasıyla ilgili olarak gösterdikleri ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek delillerin toplanmadan veya gösterilen deliller hiç değerlendirilmeden karar verilmiş olması veya talebin önemli bir kısmı hakkında karar verilmemiş olması durumunda ilk derece mahkeme kararı esası incelenmeden kararın kaldırılmasına ve dosyanın yeniden görülmesi için mahkemesine iadesine karar verilmesi gerekmektedir.

Bu aşamada öncelikle yasa metninin ne şekilde yorumlanacağı önem arz etmektedir.

Hukuk yargısında dar istinaf sistemi benimsenmiştir. Bu sistemin en temel özelliği ise denetimin asıl olmasıdır.

İstinaf kanun yolu yargılaması ilk derece aşamasında dosyanın tam olarak tekemmül etmiş olması varsayımı üzerine oturtulmuştur. Bu nedenle istinaf mahkemesinin esas hakkında bir denetim yapabilmesi ve bir karar verebilmesi ilk derece mahkemesince usulünce verilmiş esasa ilişkin bir kararın varlığına bağlıdır.

Sonuç olarak işin esasının incelemesine geçilebilmesi için, ilk derece aşamasında en azından hüküm kurmaya yetecek kadar delillerin toplanmış olması ve bu delillerin hükümle bağlantısının kurulmuş olması gerekir.

İlk derece mahkemesince bu yükümlülüğün yerine getirilememesi, aslında temelde hukuki dinlenilme hakkının ihlalidir. Çünkü, tarafların davanın esasıyla ilgili gösterdikleri delillerin hiç toplanmaması veya toplanmış olmakla beraber hiç değerlendirilmemesi veya talebin önemli bir kısmı hakkında karar verilmemiş

olması adli yargılanma hakkının temel unsurlarından biri olan hukuki dinlenilme hakkına aykırıdır. Hukuki dinlenilme hakkı gereğince, tarafların usulüne uygun şekilde, incelemeye elverişli ve caiz olan delillerin toplanması, daha sonra değerlendirilerek karar verilmesi gerekir. İlk derece mahkemesi, bu zorunlu temel hakkı ihlal etmişse duruşma yapılmadan karar verilebilecektir. Bölge adliye mahkemesi böyle bir durumda esası incelemeden kararın kaldırılmasına ve dosyanın yeniden görüşülmesi için ilk derece mahkemesine gönderilmesine karar verilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, ilk derece mahkemesinin gösterilen delilleri toplamış ya da toplamakla birlikte hiç değerlendirme yapmamış olmasıdır.

İlk derece mahkemesince taraflarca bildirilen delillerin dosyaya getirtilmesi, tarafların ileri sürdükleri delillerin getirtilmesine gerek görülmemesi halinde bunun gerekçede gösterilmesi, karara esas alınan delillerin hangisine neden üstünlük tanındığının gerekçede değerlendirilmesi gerekmektedir.

Davanın esasına etki eden deliller yeterince toplanmamışsa yada toplanmakla birlikte esaslı gerekçede hiçbir değerlendirme yapılmamışsa esaslı taleplerden biri hakkında hiçbir inceleme ve yargılama yapılmamışsa HMK 353/1-a-6 maddesinde düzenlenen koşulların oluştuğunun kabulü gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı tarafça iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğinin iddia edildiği, yerleşik yargı uygulamalarına göre işyerinde çalışan işçilerin sayısı, sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, çekilenlerin işyerinde çalıştırılmaya devam edilip edilmediği, işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde üye olunan sendika tarafından yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin imzalanıp imzalanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçileri sendikalı olup olmadığına ilişkin araştırma yapılması gerektiği, ilk derece mahkemesince bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve davacının üyesi olduğu Tüm Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası'na müzekkere yazıldığının anlaşıldığı, ancak ilk derece mahkemesince yapılan araştırmanın eksik olduğu, zira Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve davacının üyesi olduğu Tüm Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası'na yeniden müzekkere yazılarak davacının üyesi olduğu sendikanın Bakanlık nezdinde yetki tespiti için başvurusunun olup olmadığı, yine işyerinde fesih tarihinden öncesi dönemde başka bir sendikanın yetki başvurusunun bulunup bulunmadığı, davalı işyerinde yapılan TİS'in bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği, yine bilindiği üzere davacının giydirilmiş brüt ücretinin tespiti sırasında davacıya yapılan ulaşım yardımının nakdi olarak yapılması durumunda yapılan nakdi yardımın giydirilmiş brüt ücretinin tespiti sırasında dikkate alınması gerektiği, ancak ulaşımın fiili olarak yani servis ile sağlanması durumunda ise giydirilmiş brüt ücretin tespiti sırasında dikkate alınmaması gerektiği hususu da dikkate alınarak gerekirse bu konuda ek bilirkişi raporu alınarak sonucuna göre değerlendirilmek suretiyle karar verilmesi gerekmektedir.

Davanın esasına etki eden deliller yeterince toplanmamışsa yada toplanmakla birlikte hiçbir değerlendirme yapılmamışsa esaslı taleplerden biri hakkında hiçbir inceleme ve yargılama yapılmamışsa HMK 353/1-a-6 maddesinde düzenlenen koşulların oluştuğunun kabulü gerekmektedir.

Belirtilen nedenlerle, HMK'nın 353/1-a/6 maddesi gereğince ilk derece mahkemesinin kararının ESASI İNCELEMEDEN KALDIRILMASINA, " dair karar verildiği anlaşılmıştır.

Mahkememizce kaldırma ilamı sonrası yeniden yapılan yargılama neticesinde; Dosya içeriği SGK hizmet cetveli ve kayıtlardan davacının, 05.10.2009- 29.06.2022 tarihleri arasında davalı şirkete ait 1014423.34 SGK sicil sayılı işyerinde çalıştığı anlaşılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yazı cevabından Tüm Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası yetki tespiti için başvurusunun olmadığı, Tüm Metal İş sendikasının yetki belgesi aldığı ve TİS imzalandığı anlaşılmıştır. Sendikaya yazılan müzekkereye "Sinan Köse 11/04/022 tarihinde YK Karar No 2022/110 , Doğrulma Kodu VD9FJ9B67 ile sendikamıza üye olmuştur. Fabrika içerisinde sendikanız adına faaliyet yürütmekle iken 29.06.2022 tarihinde, Kod 4 İle İşten çıkartılmıştır.19 Mayıs 2022 de üyemiz Bülent K. ve Selçuk Ç. işten çıkartılmıştır. Akabinde sendika üyelerimiz İsmail Ka, Alican K, Sinan K, Ozan işten çıkartılmıştır. Bir başka deyişle, Mayıs 2022- Haziran 2022 tarihleri ansında 6 üyemiz İşten çıkmamıştır,

Şubat 2022- Mayıs 2022 dönemleri arasında 18 İşçi sendikamıza üye olmuştur. Mayıs 2022-Ağuştos 2022 dönemleri ansında 15 İşçi sendikamıza üye olmuştur. Şubat 2022 Mayıs 2022 dönemleri 1 üyemiz istifa etmiştir. Mayıs 2022.Ağustos 2022 dönemleri arasında 21 İşçi üyelikten istifa etmiştir.07062022 tarihinde şirket yönetimi, işçilere farkla bir sendikaya üye olmaları yönünde baskı yapmıştır. Üyelikten İstifa süreci de bu şekilde artmıştır.07.06.2022 işçi, 08.06.2022 4 işçi, 13.06.2022 tarihinde 1 işçi, 24.06.2022 tarihinde 1 işçi, 29.06.2022 tarihinde 1 işçi, 28.07.2022 tarihinde 1 işçi, 10.08.2022 tarihinde 1 işçi,12.08.2022 tarihinde 1 işçi istifa etmiştir. Üyemiz Sinan Köse, sendikamız nezdinde sendika faaliyeti yürüten öncü işçilerdendir." yanıt verildiği görülmüştür.

Davalı işverenliğin Büyükçekmece 5. Noterliğinden keşide ettiği 29.06.2022 günlü ihtarname ile, davacının çalıştığı bölümde işlerin azalması ve eleman fazlalığı olması sebebiyle, başka bir bölüme de yerleştirilemediği için işletme gerekleri nedeni ile iş akdinin feshedileceği, yasal hakları ödenmek suretiyle 29.06.2022 tarihi itibariyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesine karar verildiğinin ihtaren bildirildiği, ihtarnamenin 07.07.2022 tarihinde tebliğ edildiği, Davalı işverenlikçe düzenlenen İA Bildirim formunda 29.06.2022 tarihinde 04 kod (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) nedeniyle davacının çıkışının gösterildiği anlaşılmıştır.

Davacı, davalı işverence yapılan feshin geçersiz sayılarak işine iade edilmesini

talep etmektedir. Yapılan feshin geçersiz sayılarak işçinin işe iadesi, iş güvencesi hükümleri çerçevesinde gerçekleşmektedir.

İş güvencesi hükümlerine göre, işveren iş sözleşmesini feshetmek istediğinde yasadaki geçerli nedenlere dayanmak zorundadır. Ancak bu hükümlerin uygulanabilmesi için, öncelikle bir takım şartların gerçekleşmiş olması gerekir.

İş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için öncelikle davalı işyerinde en az 30 işçinin çalışması gerekir. Davalı işyerinde çalışan işçi sayısının 30'u aşkın olduğunun kabulü halinde, bu şartın gerçekleştiği sonucuna varılmıştır.

Diğer bir şart ise işçinin kıdeminin en az 6 ay olmasıdır. Celp edilen SGK hizmet cetvelinden davacının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki kıdemi 6 aydan fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Davacının, İşK m.18'de belirtilen iş güvencesi kapsamında olmayan işveren vekili olmadığı dosya içeriğinden varılan bir sonuç olduğundan, bu koşulun da gerçekleştiği kanaatine varılmıştır.

İşten çıkartılan işçi iş sözleşmesinin feshinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş mahkemeleri kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren de iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

Davacının 06.07.2022 tarihinde arabulucuya başvurduğu, arabuluculuk sürecinin 02.08.2022 tarihinde sona erdiği ve işbu davanın 12.08.2022 tarihinde ikame edildiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı yasanın 21.maddesine 7036 sayılı yasanın 12. maddesi ile eklenen 3.fıkrada "Mahkeme veya özel hakem 2. fıkrada düzenlenen tazminat ile 3. Fıkrada düzenlenen ücret ve hakları dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler" hükmü getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/1I.c.l maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir.

İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir. İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir.

Davalı işverenliğin Büyükçekmece 5. Noterliğinden keşide ettiği 29.06.2022 günlü ihtarname ile, davacının çalıştığı bölümde işlerin azalması ve eleman fazlalığı olması sebebiyle, başka bir bölüme de yerleştirilemediği için işletme gerekleri nedeni ile iş akdinin feshedileceğinin ihtaren bildirildiği görülmektedir.

İşletme gerekleri nedeniyle feshin temel koşulu, işyerinde bir işgücü fazlasının bulunmasıdır. İşgücü fazlasından söz edebilmek için;

a.-) İşçinin bugüne kadar yaptığı işi sürdürmesi olanağı ortadan kalkmış olmalı,

b.-) İşçinin başka türlü çalıştırılması olanağı da bulunmamalıdır. (Feshin son çare olması ilkesi). Girişim özgürlüğüne dayanan işverenin ekonomik güçlükler nedeniyle veya verimlilik amacıyla aldığı reorganizasyon (yeniden yapılanma) kararı ve bu kararın uygulanması sonucunda bir veya birden çok işçinin o güne kadar yaptıkları iş ortadan kalkar ve bu işçilerin feshe alternatif teşkil eden önlemlerle bir başka şekilde çalıştırılması mümkün olmazsa işletme gereği doğar ve işveren fesih kararı alabilir.

Davalı işverenlikçe, işyerinde yeni bir organizasyona gidildiği ve bu organizasyon sonucu iş gücü fazlalığı oluştuğu ve davacının iş sözleşmesinin feshinin zorunlu hale geldiğini kanıtlayıcı herhangi bir işletmesel kararın dosyaya sunulmadığı görülmektedir.

Diğer yandan, feshin geçerli nedenler dışında, örneğin sendikal nedene dayandığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür(İK m. 20/II.)

TOMİS Sendikası'nın 09.11.2022 günlü cevabi yazısında, 07.06.2022 tarihinde şirket yönetiminin işçilere farklı bir sendikaya üye olmaları yönünde baskı yaptığının ve üyelikten istifa sürecinin de bu şekilde arttığının bildirildiği, yazı ekinde davacıya ait sendika üyelik dökümünün gönderildiği, davacının 11.04.2022 tarihinden itibaren sendika üyesi olduğu anlaşılmıştır.

Bakırköy 33.iş Mahkemesinin 2022/2116 esas sayılı doyasında alınan bilirkişi raporunda: " Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 14/10/2022 tarihli listesinde dönem dönem farklı sendikalara çok sayıda üyeliğin ve üyelikten çekilmenin olduğu görülmekte olup özellikle 07.06.2022 tarihinde yaklaşık 180 çalışanın, 08.06.2022 tarihinde ise 54 çalışanın Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden Mamul Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçileri Sendikası'na üye olduğu tespit edilmiştir.

Tanıklar dinlenmiştir.

Davacı tanıklarından Aykut Purhan: " davacının işyerinden çıkartıldığını, çünkü davacının kendileri ile beraber sendikal faaliyet içerisinde olduğunu, şirket içerisinde toplanıp bildiriler dağıttıklarını, sendikalı olan diğer arkadaşları ile görüşme yaptıklarını kameralardan tespit ettiklerini, bu sebeple davacıyı işten çıkarttıklarını, kendisini de daha sonra bu sebeple çıkarttıklarını, ancak kendisinin işverenle anlaşma yaptığını ve haklarını aldığını, işyerinde ayrıca Türk Metal İş Sendikasının da faaliyette olduğunu, kendilerinin başka sendikaya üye olduklarını, kendilerine "eğer sendikaya üye olacaksanız Türk Metal'e üye olun" dediklerini, işveren yetkililerinin kendilerini odalarına çağırdığını ve "patron Türk Metal Sendikasına üye olmanızı istiyor, Türk Metal'i çağıralım Türk Metal İş Sendikası faaliyette bulunsun" dediklerini, kendilerinin de bu durumu kabul etmediklerini, ayrıca bilgisayarlarından e-devlet şifrelerini girerek hemen üye olmalarını da söylediklerini, ancak arkadaşlarının deşifre olmamak adına "biz

sonradan üye oluruz" dediklerini, Türk Metal İş Sendikası'nın faaliyete diğer sendikadan 4-5 ay sonra başladığını, kendilerinin yaklaşık 30 kişi TOMİS Sendikasına üye olduklarını, bu kişilerden davacı ile birlikte 10 kişinin sendikal sebeplerden dolayı işten çıkartıldığını, ancak davacının sendikal faaliyeti başlatan diğer arkadaşlarından daha sonra işten çıkartıldığını, kalan kişilerin de Türk Metal İş Sendikasına mecburen üye olduklarını, sendikal faaliyetler işyerinde yapılmaya başlandıktan sonra kameraların işyerine takıldığını ve kendilerini izlemeye başladıklarını, işyerinde çıkartılmayan kendisinin kaldığını, kendisinin de sendikal faaliyette bulunduğunu tespit eden işverenin sendikalı olup olmadığını sorduğunu, sonra kendisinin üzerine gelmeye başladıklarını, sonra her hafta kendisine tutanak tutmaya başladıklarını, bu baskı sebebi ile psikolojik sorunlarının başladığını söyleyince işyerinden ayrıldığını, kendisi ile konuşan kişinin şirket sahibi olduğunu, kendisine de odalarında diğer sendikaya üye olmasını söylediklerini, arkadaşlarından duyduğu kadarıyla onlara da aynısını yaptıklarını, işten çıkartılanların şirketin küçülmesi sebebi ile işten çıkartıldığını ancak sonradan eleman alımı yapıldığını,"

Mahir Ateşmen :" davacının işyerinden çıkartıldığını, işyerinde sendikal faaliyette bulunduğu ve diğer çalışanları örgütlediği ve diğer çalışanları sendikaya üye olmaları konusunda ikna etmeye çalıştığı için işten çıkartıldığını, davacının kendisine de geldiğini ve sendikaya üye olmasını söylediğini ancak kendisinin kabul etmediğini, davacının TOMİS Sendikasına üye olduğunu, ayrıca Türk Metal Sendikasının da işyerinde faaliyette olduğunu, kendisinin Türk Metal Sendikasına üye olduğunu, şeflerinin kendilerine Türk Metal Sendikasına üye olmalarını istediğini, kendisinin önce kabul etmediğini, o sendikanın faydalarını anlattıklarını, daha sonra işyerinde çoğunluğun Türk Metal Sendikasına üye olunca kendisinin de bu sendikaya üye olduğunu, kendisinden e-devlet şifresi istenmediğini, Türk Metal Sendikasının işyeri ile ne zaman sözleşme imzaladığını hatırlamadığını, 4-5 ay olduğunu sandığını, kurban bayramı için ayrıca bir et yardımı yapılmadığını, ramazan ayının erzak kolisinin içinde et bulunduğunu, TOMİS Sendikasına üye olduğu için işten çıkartılan 2- 3 kişi daha olduğunu düşündüğünü, bu işçiler işten çıkartıldıktan sonra işyeri dışında direniş yaptıklarını, bunu da gördüğünü, davacının yaklaşık 12-13 senedir işyerinde çalıştığını ancak daha kısa süreli olarak işyerinde çalışanların hala bulunduğunu, TOMİS Sendikasına üye olmayan ancak işten çıkartılan başka kimselerin de olduğunu, işten çıkartılan bütün kişileri küçülmeye gidiyoruz diye işten çıkarttıklarını, '

Davalı tanığı Mahmut Berkoğlu : " işlerin azalması sebebiyle davacı ve başka işçilerin işten çıkartıldığını, pandemi dönemi ve sonrasında işlerde bir azalma olduğunu, bu sebeple işyerinin küçülmeye gittiğini, bu sebeple bazı personellerin işten çıkartılmak zorunda kalındığını, işyerinde halen sendikal faaliyetler olduğunu, sendikalı olup işe devam edenlerin de olduğunu, biraz önce dinlenen tanık Aykut'un da sendikalı olduğu halde aylarca çalışmaya devam ettiğini, küçülmeden dolayı da işten çıkartıldığını, davacının sendikalı olup olmadığını bilmediğini,

işyerinde sendikalar olduğunu, işyerinde Türk Metal, TOMİS ve DİSK Sendikası olduğunu, DİSK Sendikasına üye olanların da olduğunu, işverenin işçilerin sendikalı olmasına bir sıkıntı çıkarmadığını, problem olmadığını, sendikalar arasında ayrım yapılıp yapılmadığını bilmediğini, küçülmeden dolayı ayrım yapılmaksızın işten çıkartıldığını, "beyan etmişlerdir.

Tüm dosya kapsamı, tanık anlatımları, sendika yazı cevapları bir arada değerlendirildiğinde davacının iş akdinin haklı veya geçerli nedenle feshinin davalı tarafça ispatlanamadığı, işten çıkış kodu kuruma Kod:4 olarak belirtildiği, davalının işletmesel fesihi ispatlayamadığı, TOMIS Sendikası ve Çalışma Bakanlığı verilerine göre TOMİS Sendikasından çok fazla üyenin istifa ettiği, diğer sendikaya çok yüksek miktarda kısa zamanda üyelik gerçekleştirildiği, özetlenen tanık beyanlarına göre bunun işverenin zorlamasıyla olduğu, davacı ve bir kısım çalışanların sendikal faaliyetleri nedeniyle iş akitlerinin sona erdirildiğinin sabit olduğu kanaatine varılmıştır. Sonuç olarak tüm dosya kapsamı ve dinlenen tanık beyanlarına göre 13 yıldan fazla kıdem olan davacının sendikaya üye olması ve akabinde sendikal faaliyetlerde bulunmaya başlaması neticesinde iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiği, davacının iş akdinin haklı veya geçerli nedenle feshinin davalı tarafça ispatlanamadığı değerlendirilerek davalı işveren tarafından yapılan feshin sendikal nedenle yapıldığı kanaatine varılmış ve davacının işe iadesine karar vermek gerekmiştir.

Bozma sonrasında bilirkişi Ergül Kaya'dan ek bilirkişi raporu alınmıştır. Kamu düzeni gereği bilirkişi ek raporunun 1. Seçeneğine itibar edilmiştir. Bilirkişi raporunda yapılan hesaplamalar kapsamında sendikal tazminat yönünden gelir vergisinden muaf olması sebebiyle aşağıdaki şekilde damga vergisi kesintisi yapılmıştır.

77.652,00-(77652,00*%07,59)= 77.062,62 TL yönünden sendikal tazminatın kabulüne karar verilmiştir." şeklinde gerekçe oluşturulmuştur.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ : Davacı vekili katılma yolu ile verdiği gerekçeli istinaf dilekçesi ile özetle; Müvekkilinin, 05.10.2009-29.06.2022 tarihleri arasında çalışmış olduğunu, yaklaşık 13 yıllık hizmeti bulunmadığını, hizmet süresi yönünden ihtilaf da bulunmadığını, Yargıtay'ın kökleşmiş içtihatlarına göre, hizmet süresi 5 - 15 yıl arasında olanlara hükmedilecek sendikal tazminatın en az 1 yıl 1 aylık olması gerektiğini, bu da 06.03.2025 tarihli dilekçede belirttikleri üzere brüt 84.123,00 TL, net 83.484,51 olduğunu, yerel Mahkemenin isabetli olarak verdiği kararla feshin sendikal nedene dayandığına hükmetmiş olmasına rağmen sendikal tazminatı 1 yıllık ücret tutarında belirlemiş olmasının hukuka aykırı olduğunu, 1 yıllık brüt sendikal tazminat - bilirkişinin de hesapladığı üzere - 77.652,00 TL olduğunu, yerel Mahkemenin 1 yıllık brüt sendikal tazminat karşılığında 77.062,62 TL'ye hükmetmesinin de hatalı olduğunu belirterek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili gerekçeli istinaf dilekçesi ile özetle; davacının iş akdinin

feshinin usule uygun ve geçerli olduğunu, otomotiv sektöründeki büyük daralma nedeni ile işyerinde organizasyonel daralmaya gidilmek zorunda kalındığını, davacının son çare olarak işten çıkarıldığını, her iş akdi geçerli nedenle feshinin doğal sonucu işçinin iade edilmesi olmadığını, müvekkili şirketin münhasıran otomotiv sektöründe çalıştığı ve otomotiv sektöründe yaşanan daralmadan özellikle 2018'den itibaren doğrudan etkilendiğini, davacının 2021 daralmasının sonrasında son çare olarak işten çıkarıldığını, davacının sendikal sebeplerle işten çıkartıldığı iddiasının gerçeği yansıtmadığını, ispat da edilemediğinden sendikal tazminata hükmedilemeyeceğini, davalı müvekkili şirket ile Türk Metal Sendikası arasında toplu iş sözleşmesi bulunduğunu, her ne kadar davacı sendikaya üye olduğu için işten çıkartıldığını iddia etmiş olsa da bu husus gerçeği yansıtmadığını, zira davalı şirket ile Türk Metal Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin 01.07.2022 tarihi itibariyle geçerli hale geldiğini, Türk Metal Sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalayan müvekkili şirketin sendikal sebeplerle işçi çıkarttığının iddia edilmesinin abesle iştigal olduğunu, Tomis'in yetki alabilmesi mümkün gözükmezken davacının sendikal nedenlerle çıkartıldığını iddia etmesinin abesle iştigal olduğunu, ilk derece mahkemesinin itibar ettiği Tomis Sendikası'nca verilen cevabı yazının davacının fesih sebebiyle bir ilgisi bulunmadığını, davacı Tomis Sendikası üyesi diye Tomis Sendikası'nda yaşanan tüm olayların doğrudan davacı ile bağdaştırılmasının anlamsız olduğunu, davacının üye bulunduğu Tomis Sendikası tarafından verilen 09.11.2022 tarihli yazı cevabında sendikanın toplamda 33 üyesinin davalı müvekkili nezdinde çalıştığının belirtildiğini, 99 kişi yakın tarihte işten çıkartılmışken ve toplamda Tomis Sendikası en fazla 33 üyeye ulaşabilmişken davacının Tomis üyesi diye işten çıkartıldığı iddiasının kabul edilemez olduğunu,

üstelik bir sendikanın yetki alabilmesi için sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda %1 üye sayısı şartını yerine getirmek koşuluyla çalışanların en az %50'sinin sendikaya üyeliğini gerektirirken işletme düzeyinde bu oran %40 olarak kabul edildiğini, Türk Metal Sendikasının 234 üye ile yetki aldığı düşünüldüğünde 33 üye ile Tomis Sendikasının yetki alabilmesi ihtimal dahilinde gözüktüğünü, bu doğrultuda davacının iş akdinin Tomis Sendikası'na üye olduğu veya Tomis Sendikası'nın yetki almasından çekinerek feshedildiği iddiasının mantık dışı olduğunu, davalı işverenin davacının sendikalı olduğunu bilmesinin beklenemeyeceğini, bilindiği üzere sendikaya üyelik e-devlet üzerinden her vatandaşa ayrı bir şekilde tahsis edilen şifreyle yapılabildiğini, bu minvalde davalı müvekkil şirket gibi fazla çalışana sahip olan işyerinde davacının sendikaya üye olup olmadığının bilinmesi olağan hayat tecrübelerine aykırı olduğunu, işten çıkışlarda sendika ayrımı yapılmadığını, hiçbir kabul, onay veya ikrar anlamına gelmemek üzere bir an olsun davacının iddiası doğru kabul edildiğinde davalı müvekkilinin yalnızca Tomis Sendikasına üye işçileri işten çıkartması, Türk Metal Sendikasına üye işçilerin ise çalışmaya devam etmeleri gerektiğini, davacı tanıklarından Mahir Ateşmen'in "'Tomis Sendikasına üye olmayan ancak işten çıkartılan başka

kimselerde oldu. işten çıkartılan bütün kişileri küçülmeye gidiyoruz diye işten çıkarttılar.

Şeklindeki davacı tanığının beyanından görüleceği üzere Tomis Sendikasına üye olmayan kişiler de çıkartıldığını, herhangi bir sendikal ayrıma gidilmediğini, nitekim Türk Metal Sendikasının listesinden belirtildiği üzere Kerem Yıldız, Mehmet Yağcı gibi isimlerin iş akitleri de Türk Metal'e üye olmalarına rağmen sonlandırıldığını, Türk Metal Sendikasına müzekkere yazılmaması eksik incelemeye sebebiyet verdiğini, ilk derece mahkemesi tarafından yalnızca Tomis Sendikasına müzekkere yazıldığını, sanki yetkili sendika Tomis Sendikasıymış gibi hatalı bir şekilde karar kurulduğunu, halbuki toplu iş sözleşmesinin tarafı olan Türk Metal Sendikasına müzekkere yazılsa 2021/4 ayında 38 işçi, 2021/5 ayında 38 işçi, 2021/6 ayında 38 işçi, 2021/7 ayında 37 işçi, 2021/8 ayında 38 işçi, 2021/9 ayında 38 işçi, 2021/10 ayında 51 işçi, 2021/11 ayında 52 işçi, 2021/12 ayında 51 işçi, 2022/1 ayında 50 işçi, 2022/2 ayında 48 işçi, 2022/3 ayında 48 işçi, 2021/4 ayında ise 45 işçinin sendika üyesi olduğunun görüleceğini, emsal işçilere dair dosyalarda sendikal tazminat talebinin reddine karar verildiğini, bu husus istinaf incelemesi sonucu kesinleştiğini, ayni olarak sağlanan yardımların boşta geçen süre ücreti hesabına dahil edilmesinin hatalı olduğunu, ayni olarak sağlanan yardımlar işçinin fiili çalışmasına bağlı olarak iş için sağlandığından boşta geçen süreye ek sosyal haklar kapsamında değerlendirilemeyeceğini, bu nedenle bilirkişi tarafından ayni yardımların hesaplamaya esas alınmasının hatalı olduğunu belirterek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

GEREKÇE:

HMK 355. Madde düzenlenmesine göre, kamu düzenine aykırılık halleri hariç istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ile sınırlı olmak üzere yapılan inceleme sonunda;

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davalı işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı yada geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı üzerinde toplanmaktadır.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 355. maddesine göre istinaf incelemesi, HMK'nın 356/1. maddesi gereği incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmemekle duruşmasız olarak yapılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede, hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinin 30'dan fazla işçi çalıştırdığı, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününü sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı; davanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesi ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. ve 11. maddelerine göre yasal süresi içerisinde açıldığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacı vekilinin sendikal

nedenle belirlenen tazminatın 1 yıl 1 ay olması gerektiğine yönelik katılma yoluyla istinaf isteminin esastan reddine, davalı vekilinin sair istinaf isteminin reddine, ancak feshin sendikal nedenle yapılmadığı yönündeki istinaf isteminin incelenmesinde; bilindiği üzere yerleşik yargı uygulamalarında kabul edildiği üzere iş akdinin haklı nedenle veya geçerli nedenle feshedildiği hususunda ispat yükümlülüğünün davalı işverene ait olduğu, feshin sendikal nedene dayandığı yönündeki ispat yükümlülüğünün ise davacıya ait olduğu, somut uyuşmazlıkta; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün cevabi yazı ekindeki kayıtlar incelendiğinde; davacının iş akdinin feshedildiği tarihten sonra da iş yerindeki sendikalara üyelik kayıtlarının bulunduğu, yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 30.09.2024 tarihli cevabi yazı içeriğine göre, davalı iş yerinde Türk Metal Sendikasına 01.07.2022 tarihinde yetki belgesi verildiği ve söz konusu yetki belgesine istinaden 30.09.2022 tarihinde 1.07.2022-301.08.2023 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin imzalandığının tespit edildiğinin belirtildiği, yine dava dosyası içerisinde örneği yer alan İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin 23.05.2024 tarihli 2023/2791 esas 2024/1022 karar sayılı kararı, yine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin 23.05.2024 tarihli 2023/2792 esas 2024/1023 karar sayılı kararlarının gerekçeleri birlikte değerlendirildiğinde, somut uyuşmazlıkta; davacı tarafça iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği hususunun somut bir şekilde ispatlanamadığı, bu nedenle ilk derece mahkemesince sendikal tazminata ilişkin karar verilmesinin hatalı olduğu, davalı işverence iş akdinin haklı ve geçerli nedenle feshedildiği hususunun somut bir şekilde ispatlanamadığı, tüm bu açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde; dava dosyası içerisinde yer alan usul ve yöntemine uygun hazırlanmış 03.06.2023 tarihli kök bilirkişi raporundaki miktarlar dikkate alınarak ayrıca davacının bordrolardaki ücretinin yasal asgari ücret olması ve dava tarihindeki yasal asgari ücretin brüt 6.471,00 TL olması dikkate alınarak dava tarihindeki yasal asgari ücrete göre belirlenen miktarlar ve davacının hizmet süresi dikkate alınarak davacının işe başlatmama tazminatı ücretinin 5 aylık brüt 32.355,00 TL olarak, 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının brüt 37.896,67 TL olarak belirlenmesi gerektiği anlaşılmakla ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak dairemizce yeniden karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

Dosya kapsamı, ilk derece mahkemesi kararının dayandığı deliller, delillerin takdiri, karar gerekçesine göre istinaf başvuru nedenleriyle sınırlı olmak ve kamu düzeni kapsamında yapılan inceleme sonucunda davacı vekilinin katılma yolu ile istinaf başvurusunun esastan REDDİNE, davalı vekilinin istinaf başvurusunun KISMEN KABULÜ ile ilk derece mahkemesinin kararının KALDIRILARAK oy birliği ile karar vermek gerekmiş olup, aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-) Davalı vekilinin istinaf başvurusunun KISMEN KABULÜ ile; BAKIRKÖY 6. İŞ MAHKEMESİ'nin 06/05/2025 tarih 2024/224 Esas,

2025/150 Karar sayılı Kararının KALDIRILMASINA,

A- Davanın KABULÜNE,

- İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının İŞE İADESİNE,

- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarının 32.355,00 TL olarak belirlenmesine,

- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık boşta geçen süre ücretinin brüt 37.896,67 TL olarak tespiti ile diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

-Davacının süresinde işe başlatılması durumunda varsa bu alacaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının mahsubuna;

- 492 Sayılı Yasa gereğince alınması gereken karar ve ilam harcı olan 732,00 TL harçtan peşin alınan 80,70 TL'nin mahsubu ile bakiye 651,30 TL'nin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

- Davacı tarafından yatırılan 80,70 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

- Avukatlık asgari ücret tarifesi gereğince davacı vekili için takdir olunan 45.000,00TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

- Davacı tarafından yatırılan 80,70 TL başvurma harcının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

- Davacı tarafından yapılan masraflar toplamı 2.755,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

- 800,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

- Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

- Artan gider avanslarının karar kesinleştiğinde yatıran taraflara iadesine,

2-) Davacı vekilinin katılma yoluyla istinaf başvurusunun ESASTAN REDDİNE,

- İstinaf harcı olarak hesaplanan 732,00 TL harç davacı tarafından peşin olarak yatırıldığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

- Davalı tarafından yatırılan 615,40 TL istinaf karar harcının istek halinde davalıya iadesine,

3-) Taraflarca yapılan istinaf yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

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

Kararın tebliğ ile harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda ilk derece mahkemesi tarafından verilen karar tarihinde yürürlükte olan 7036 sayılı kanunun 8/a maddesi ile 4857 sayılı kanunun 20/3 maddesi uyarınca mahiyeti itibariyle kesin olmak üzere 15/04/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.