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

KONYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/676
Karar No. 2026/603
Tarihi: 13/03/2026

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●İŞVERENİN TÜM İŞÇİLERİ İŞTEN ÇIKARTMASI
●İŞVERENİN İŞÇİLERİ ÇIKARMADAN ÖNCE İŞ-KURDAN İŞÇİ TALEBİNDE BULUNMASI
●SENDİKAL NEDENLERLE GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Aynı işverene karşı açılmış olan işçilik alacakları konulu Aksaray 1. İş Mahkemesi'nin 2025/60 Esas-2025/4514 Karar sayılı kararında iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği kabul edilmiş olup bu karar dairemizin 2025/2575 esas 2025/4514 karar sayılı kararı ile kesinleşmiştir. Anılan dosyada dinlenen tanık beyanları, iş bu dosyadaki dinlenen tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre işyerinde sendikal örgütlenmenin başladığı anlaşılmaktadır. İşveren, işyerindeki tüm işçileri işten çıkarmıştır. Ancak aynı işverenin 2023 yılında 4 aylık süreçte 74 işçi alımı için İŞ-KUR'a başvurduğu da anlaşılmakta olup; akdin feshedildiği hususunun dosyadaki toplanan tüm deliller kapsamında ve dinlenilen tanık beyanları doğrultusunda ispatlanmış olmasına karşın yerel mahkemece sendikal tazminat alacağının reddi yönünde verilen karar hatalı olmuştur.

İlk derece mahkemesince verilen karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere dairemize gelmiş olmakla dosya incelendi, yapılan müzakere sonunda, gereği düşünüldü;

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesi ile; müvekkilinin Sarpteks Giyim San. Ve Tic. Ltd. Şti.'ne ait fabrikada 16.06.2020-20.07.2023 tarihleri arasında dokuma işçisi

olarak çalıştığın, sigorta girişinin 10.02.2021 tarihinde yapıldığını, davacının son ücretinin asgari ücret olduğunu, davalı işverence yemek ve servis hizmetinin sağlandığını, 2023 yılının Nisan ayında bir grup işçinin Disk'e bağlı Tekstil İşçileri Sendikası ile iletişime geçerek işyerinde sendikal örgütlenme çalışması yürütmeye başladığını, davacının da 27.04.2023 tarihinde sendikaya üye olduğunu, sendikaya üye olan işçi sayısının kısa bir içerisinde arttığını ve sendika işyerinde yetki alma noktasına geldiğini, böylelikle sendikal örgütlenmeden işverenin de haberinin olduğunu, işverenin ilk olarak sendikal faaliyetlerde öncü bir rol oynayan Abdurrahman Palta ve Sultan Çıtak'ı işten çıkararak sendikal örgütlenmenin önünü kesmek istediğini, ancak bu durumun sendikal örgütlenmede olumsuz bir etki yaratmadığını, işverenin bu süreç içerisinde işçilere yönelik olarak tehditkar bir tavır takındığını ve "hepinizi işten çıkarırım fabrikayı kapatırım" şeklinde tehditlerle işçilere göz dağı verdiğini, tüm bu sürecin ardından 22.06.2023 tarihinde işveren yetkilisi sendikal örgütlenme yapan işçileri suçlayarak bölümü kapatacağını ve bu nedenle herkesi işten çıkaracağını söylediğini, fabrika kapanması ile ilgili diğer işçilerin huzurunda sendikalı işçileri kastederek "bunlar yüzünden böyle oldu" dendiğini, işten çıkış prosedürü için zorunlu evraklar denilerek işçilere bir takım evrakların imzalatıldığını, davacının iş akdinin de bu kapsamda işveren tarafından kod15 (toplu işten çıkarma) bildirimi ile feshedildiğini, davalı işverenin işyerindeki sendikal örgütlenmeyi engellemek için daha önce bizzat kendisinin söylediği üzere "fabrikayı kapatıyorum" bahanesi ile toplu işçi çıkardığını, davalının işyerindeki sendikal örgütlenme başlayana kadar herhangi bir ekonomik bunalımda olmadığını, işlerin yolunda olduğunun herkes tarafından bilindiğini, 15.05.2023 tarihinde Aksaray Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne 13.07.2023 son başvurur tarihli bir elaman alımı ilanın da bulunduğunu, İşyerinin kapanacağına dair bir karar alındığı iddia edilen süreçten hemen öncesinde işverenin eleman alımı ilanı veriyor olmasının işyerinin kapanması gibi bir durumun söz konusu olmadığını, bu durumdan işverenin sendikal örgütlenmeye karşı kendince ürettiği bir çözüm olduğunu gösterdiğini, davalı işverenin Aksaray ilinde aynı sektörde faaliyet gösteren bir başka işyerinde yatırımlarına ve faaliyetine devam ettiğini, Sarpteks firması bünyesinde çalışan "sendikasız"" bazı işçilerin de burada istihdam edileceğinin işçiler arasında konuşulduğunu, ayrıca İstanbul merkezli olan işveren şirketin "Battal Gazi Mh. Güzelbahçe Sk. No:2/B-3 Sultanbeyli/İstanbul" adresinde de bir işyerinin mevcut olmasına rağmen burada çalışma teklifinde bulunulmadığını, bu hususun Yargıtay içtihatlarında da yer alan "Fesihte son çare" ilkesine aykırı olduğunu beyanla, feshin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde 4857 sayılı Kanun'un 21.maddesine göre davacının davalı işyerine başvurusu, işverenin işe başlatması ve başlatmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat miktarının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25.maddesi uyarınca davacının 1yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere ve giydirilmiş brüt ücreti tutarında

belirlenmesine, feshin sendikal nedene dayanmadığına hükmedilecek olursa 8 aylık işe başlatmama tazminatı ve kararın kesinleşmesine kadar boşta geçen süreler nedeniyle 4 aylık sosyal hakları ile brüt ücret tutarında ücreti ve diğer haklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesi ile; müvekkil işverenin davacının 10.02.2021 tarihinde başlayan iş akdini 08.06.2023 tarihinde ihbar öneli vererek yazılı olarak feshettiğini ve fesih bildirinin aynı gün içinde davacıya tebliğ edildiğini, müvekkilin siparişlerin azalması ve üretim maliyetlerinde yükseliş nedeniyle Aksaray'da bulunan tekstil atölyesini tamamen kapattığını, bu atölyede çalışmakta olan 203 işçinin iş akdinin feshedildiğini, müvekkilin işten çıkarmış olduğu işçilerin neredeyse tamamıyla ihtiyari yoluyla anlaşma sağladığını, işçilerin tüm alacaklarının eksiksiz olarak ödendiğini, davacının dava dilekçesinde Aksaray Çalışma ve İş Kurumu İş Müdürlüğüne ilan verildiğini 13.07.2023 tarihinde bu ilana başvurusunu yapıldığını ifade ettiğini, her ne kadar müvekkil tarafından 15.05.2023 tarihinde ilan verilmiş olsa da iş yerinin kapatılmasına ilişkin karar alınmasından sonra İş-Kur üzerinden yapılan hiçbir müracaatın kabul edilmediğini, 13.07.2023 tarihinde müracaat yapılmış olmasının müvekkilin yeni İşçi alımı yaptığını veyahut müvekkilin iş yerindeki ticari faaliyetinin. devam ettiğini ispatlamadığını, davacının dava dilekçesinde müvekkilin İstanbul'da işyerinin bulunduğunu, burada çalışma teklifinde bulunulmadığını ve bu sebeple fesihte son çare ilkesine aykırı davranıldığını ileri sürdüğünü, müvekkilin Aksaray'da bulunan işyerinde fason tekstil üretiminin yapıldığını, müvekkilin fason tekstil üretimi yaptığı bu işyerinde 200'ü aşkın işçinin çalıştığını, İstanbul'da bulunan işyerinin fason tekstil yapılan bölümünün 2022 yılının Ekim ayınsa tasfiye etmeye başladığını, 2022 yılının Aralık ayında tamamen kapatıldığını, fason tekstil bölümünde çalışmakta olan yaklaşık 200 işçinin iş akdinin sona erdirildiğini, müvekkilin İstanbul ve Aksaray'da bulunan iş yerlerindeki faaliyet konularının farklı olduğunu, davacının İstanbul'da bulunan işyerinde çalışabileceği iş pozisyonunun bulunmadığını, ayrıca Aksaray'da çalışan işçilerin tamamının İstanbul'da bulunan işyerinde istihdam edilme olanağının da bulunmadığını, hayat düzenini Aksaray'da oluşturan asgari ücretle çalışan bir işçinin İstanbul'a yerleşerek tüm hayat düzenini değiştirmeyi tercih etmek yerine yine Aksaray'da asgari ücretle başka bir işte çalışmayı tercih edeceğini, aksinin kabulünün hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, müvekkil işverenin işyerinin tamamen kapatılması nedeniyle iş yerinde çalışmakta olan tüm işçilerin iş akdini feshettiğini, feshin sendikal nedenlerle hiçbir ilgisinin olmadığını, müvekkil şirket yetkililerinin sendikal örgütlenme nedeniyle işyerinin kapatılacağı bahanesine sığındığı ve işyerini kapatmış gibi gösterdiğine ilişkin iddiaların gerçek dışı olduğunu, dosyada mevcut kayıtlarla işyerinin kapatıldığının sabit olduğunu, Sultan Çıtak'ın müvekkile karşı açmış olduğu davanın mahkemenin 2023/254 E. Sayılı dosyasında görüldüğünü, bahsedilen dosyanın kayıtları incelendiğinde Sultan Çıtak'ın istida ettiğinin görüleceğini, Abdurrahman Palta'nın müvekkile karşı açmış

olduğu davanın Mahkemenin 2023/238E. Sayılı dosyasında görüldüğünü, bahsedilen dosyanın kayıtları incelendiğinde Abdurrahman Patla'nın müvekkil şirket yetkililerine hakaret ettiğini ve işe devamsızlık yaptığı için iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin görüleceğini, hem huzurdaki davanın hem de dava dilekçesinde bahsedilen Sultan Çıtak ve Abdurrahman Palta yönünden yapılan fesihlerin sendikalar nedenlerle hiçbir ilgisinin olmadığını beyanla davanın reddini istemiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince; " Davanın Kısmen Kabulü-Kısmen Reddi İle,

1-) Taleple bağlı kalınarak 32.718,00 TL brüt kıdem tazminatı alacağının akdin fesih tarihi olan 20.07.2023 tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek banka faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

2-) Sendikal tazminat talebinin reddine,

3-) Brüt olarak hükmedilen alacakların yasal kesintilerinin tahsil aşamasında dikkate alınmasına,

4-) Alınması gerekli 2.234,97 TL harçtan peşin ve ıslah ile alınan 3.577,85 TL harcın mahsubu ile kalan 1.342,88 TL harcın davacıya iadesine, " şeklinde karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesi ile; Sendikal fesih hususunun tanık beyanlarıyla ispatlandığını, davalı işverenin fesihten sonra iş yerini tekrar açmak için işçi alımı yapmak istemiş bunun için işkur aracılığıyla ilan verdiğini, davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesi ile; ilk derece mahkemesince yeniden başlanan yargılamada " işten çıkış prosedürü için zorunlu evraklar diyerek işçilere bir takım evraklar imzalatıldığı " yönündeki iddiasına ilişkin tanık dinlendiğini, ancak dosyadan dinlenen tanıklarla bu yöndeki iddia ispatlanamadığını, bu yöndeki iddiasını ispatlayamadığını fark eden davacı taraf davayı tümüyle ıslah ederek talebini değiştirdiğini, işe iade ve boşta geçen süre ücretinden vazgeçmiş, sendikal tazminat ve kıdem tazminatı talebinde bulunduğunu, sendikal tazminat talebinin tümüyle reddine karar verildiğinden maktu vekalet ücretine hükmedilmesi gerektiğini, davanın tümüyle reddine karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ve HUKUKİ SEBEPLER:

Dava, davacının ödenmeyen işçilik alacaklarının davalıdan tahsili istemine ilişkindir

Mahkemece davacı taleplerini kısmen kabulüne karar verilmiş, karara karşı taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

Dairemizce istinaf incelemesi HMK 355 ve 357. maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

İncelenen dosya kapsamına göre: Davacı Zeynep Çeber'in davalı iş yerinde 10.02.2021-20.07.2023 tarihleri arasında 2 yıl 5 ay 11 gün süre ile çalıştığı, SGK çıkış kodunun kuruma 15(toplu işçi çıkarma) olarak bildirildiği,

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının sendikal nedenle iş aktinin feshedilip edilmediği ve sendikal tazminat şartların oluşup oluşmadığı hususundadır.

Sendikal tazminatın hüküm altına alınabilmesi için, feshin sendikal sebebe dayandığı hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde ispatlanması zorunludur.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında iş akdinin kıdem tazminatına hak kazanamayacak şekilde feshedildiğinin işverence ispatlanamadığı, bu kapsamda yerel mahkemece davacının kıdem tazminatının hüküm altına alınmasında usul ve yasaya aykırılık bulunmamaktadır.

Ancak: 4857 sayılı yasa Md. 29: İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,

b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,

Cc) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu İşçi çıkarma sayılır.

Birinci fikra uyarınc grupları İle işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden İlgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde

hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir."

6356 sayılı yasanın 25. Maddesi; "(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni İle iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

(4) İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir." hükümlerini içermektedir.

Yine işverenin, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca iş sözleşmesini sendikal nedenlerle feshetmesi halinde işçi, 4857 sayılı Kanun'un 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir.

Sendikal tazminatın işe başlatmama şartına bağlı olmaması nedeniyle ayrıca bir alacak olarak istenmesi de mümkündür.

Dosya kapsamında dinlenen davacı tanığı Süheyla Işık; "Ben davacıyı davalıya ait iş yerinde birlikte çalışmamız sebebiyle tanırım. Ben 2020 yılında işe girdim. 1 yıl çalıştıktan sonra 6 ay ara verdim. Sonra tekrar işe girip 1 yıl 3 ay çalıştıktan sonra işten çıkarıldım. İş yeri kapanma kararı aldığı söylenerek çıkışımız verildi. Benim de karşı taraf aleyhine açılmış işe iade davam vardır. Ben makineci olarak asgari ücret üzerinden çalışırdım. Ben fabrika kapanmadan ortalama 1,5 ay kadar önce DİSK Tekstil İşçileri Sendikasına üye olmuştum. İlk başta Abdurrahman PALTA isimli arkadaşımız sendikaya üye olmuştu. İlk olarak onu işten çıkardılar. Patronumuz Oğuz Bey Fikret isimli çalışanı odasına çağırıp "gerekirse bu iş yerini kapatırım yine de o sendikayı bu iş yerine almam" dedi. Bu konuşmanın yapıldığı günün ertesi sabahı hepimizi toplayıp işten çıkardıklarını söylediler. Şuanda iş yeri halen üretim faaldir, üretim yapmaktadır. İş yerinde sendikalı olmayan işçilerde vardı. Bunlarda işten çıkarıldı. İş yeri kapandıktan sonra patron faaliyetlerini Mos Tekstil, Damla Tekstil ve Dört Mevsim Tekstil adlı iş yerlerinde devam ettirmiş. Davacı da ara elemanı olarak çalışırdı. O da asgari ücret üzerinden maaş alırdı. Davacı da sendika üyesiydi. Bize işten çıkarılacağımız yönündeki konuşma 20 haziranda yapıldı. 13 temmuza kadar bize ayrılmamız konusunda süre verildi. Biz 15 temmuza kadar elimizdeki işler bitsin diye çalıştık. Davacı da bu süreye kadar çalıştı. Ancak çıkışımız eski tarihli olarak kuruma bildirilmiş, bizden 22 haziranda bazı evraklar imzalamamız istendi. 22 haziranda bizler çalışırken iş sırasında bazı evraklar getirildi, bu evrakları okumadan imzalamak zorunda kaldık. Biz de imzalamak durumunda kaldık. Ben hatta ertesi gün imzaladım. Arabuluculuk görüşmesinden önce bize anlaşmamız hususunda telkinde bulunuldu, davacı da benimle aynı tarihte işten çıkarıldı," şeklinde

Davacı tanığı Hümeyra Türkücü ise; "Ben davacıyı davalıya ait iş yerinde birlikte çalışmamız sebebiyle tanırım. Ben iş yerinde 9 ay 20 gün süre ile temizlik elemanı olarak çalıştım. Davacı iş yerinde ara elemanı olarak çalışırdı. İş yerinde ücretlerimiz banka kanalı ile ödenmektedir, elden bir ödeme yoktur. Benim davalıya karşı açılmış davam vardır, şu anda istinaf aşamasındadır. Fabrikada işler yoğundu, herhangi bir ekonomik sorunu yoktu ancak işverenler sendika olayını duyunca bir gecede fabrikayı kapatma kararı almışlar. 22 Haziran günü tüm işçileri işten çıkarttılar, 22 Hazirana kadar çalıştık, işveren iş yerindeki işçileri servis arabaları ile iş yerinin servis işlerini yüklenen Halil Can'a ait iş yerine götürdüler, bir kısım evraklar önümüze konuldu, bazıları bu evrakları okuyabilmiş, bazıları okuyamamış, bizlere imzalamazsak herhangi bir para vermeyeceklerini patronumuz Oğuz Bey bizzat söyledi." şeklinde beyanda bulunmuştur.

Aynı işverene karşı açılmış olan işçilik alacakları konulu Aksaray 1. İş Mahkemesi'nin 2025/60 Esas - 2025/4514 Karar sayılı kararında iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği kabul edilmiş olup bu karar dairemizin 2025/2575 esas 2025/4514 karar sayılı kararı ile kesinleşmiştir. Anılan dosyada dinlenen tanık beyanları, iş bu dosyadaki dinlenen tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre işyerinde sendikal örgütlenmenin başladığı anlaşılmaktadır. İşveren, işyerindeki tüm işçileri işten çıkarmıştır. Ancak aynı işverenin 2023 yılında 4 aylık süreçte 74 işçi alımı için İŞ-KUR'a başvurduğu da anlaşılmakta olup; akdin feshedildiği hususunun dosyadaki toplanan tüm deliller kapsamında ve dinlenilen tanık beyanları doğrultusunda ispatlanmış olmasına karşın yerel mahkemece sendikal tazminat alacağının reddi yönünde verilen karar hatalı olmuştur.

Yukarıda açıklandığı üzere davalı vekilinin istinaf isteminin reddine, davacı vekilinin istinaf isteminin kabulü ile kararın ortadan kaldırılması gerekmekte olup bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, ilk derece mahkemesi kararının HMK'nın 353/1-b.2 maddesi uyarınca ortadan kaldırılmasına ilk derece mahkemesi kararı yerine geçmek üzere; yeniden hüküm kurulması gerektiği sonucuna ulaşılarak aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM : Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

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

II-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜ ile; hakkında istinaf başvurusunda bulunulan İlk derece mahkemesi kararının HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince yeniden hüküm kurulmak üzere ORTADAN KALDIRILMASINA,

DAVANIN KABULÜNE

1-) Taleple bağlı kalınarak brüt 32.718,00 TL kıdem tazminatı alacağının akdin fesih tarihi olan 20.07.2023 tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek banka faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

2-) Sendikal tazminata ilişkin talebin kabulü ile brüt 160.974,00 TL sendikal

tazminatın temerrüd tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

3-) Brüt olarak hükmedilen alacakların yasal kesintilerinin tahsil aşamasında dikkate alınmasına,

4-) Alınması gerekli 13.231,10 TL harçtan peşin ve ıslah ile alınan 3.577,85 TL harcın mahsubu ile kalan 9.653,25 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

5-) Davacı tarafından yatırılan 3.847,70 TL (Başvurma harcı dahil) harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-) Davacı vekille temsil edildiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT gereğince hesap edilen 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan toplam 6.685,75 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-) Davalı tarafından yapılan yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

9-) Tarafların gider avansı olarak yatırdıkları miktardan kullanılan kısmın mahsubu ile bakiye gider avansının 6100 sayılı HMK'nın 333. maddesi gereğince karar kesinleştiğinde taraflara iadesine,

10-) 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan tahsili gerekmekte ise de; Mahkemece 2023/403 Esas sayılı dava dosyasında 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davacıdan tahsili için 02/08/2024 tarihinde Aksaray Vergi Dairesi'ne harç tahsil müzekkeresi yazıldığı anlaşıldığından; davacıdan tahsil edilen 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davacıya iadesine, 1.600,00 TL'nin davalıdan tahsiline, tahsilat ve gereği için ilk derece yazı işleri müdürlüğünce müzekkere yazılmasına,

IV-İstinaf giderleri açısından;

a-Davacı tarafça yatırılan istinaf karar harcının talebi halinde ilgisine iadesine, davacı tarafça peşin yatırılan 2.002,00 TL istinaf başvuru harcının davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

b-Davalıdan alınması gereken 13.231,10 TL istinaf karar ve ilam harcından peşin alınan 732,00 TL'nin mahsubu ile bakiye 12.499,10 TL'nin davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

c-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

ç-HMK'nun 333. maddesi uyarınca kullanılmayıp kalan gider avansının olması durumunda sarf edene iadesine,

d-Kararın taraflara tebliği ve harç iadesi işleminin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca mahiyeti itibariyle KESİN olmak üzere 13.03.2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.