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

T.C
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2461
Karar No. 2026/692
Tarihi: 24/03/2026

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●İŞYERİNDE SENDİKA ÜYESİNİN GİDEREK AZALMASI
●İŞÇİNİN FESİH ÖNCESİ BAŞ TEMSİLCİ OLARAK ATANMIŞ OLMASI
●FESİH ÖNCESİ ALINMIŞ BİR İŞLETMESEL KARAR SUNULMAMASI
●TANIK BEYANLARINA GÖRE FESHİN SENDİKAL NEDENLE YAPILDIĞININ AÇIK OLMASI
●SENDİKAL NEDENLERLE GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Somut olayda, davalı tarafından davacının iş akdinin işletmesel karar doğrultusunda geçerli olarak feshedildiği savunulmuş ise de, davalı işyerinde 2024 Haziran ayı sonrasında sendikalaşmanın başladığı, davacının Lastik İş Sendikasına 17/10/2024 tarihinde üye olduğu, ilgili Sendikanın 18/10/2024 tarihinde yetki tespit başvurusunda bulunduğunda davalı işyerinde 216 işçinin çalıştığı ve 114 işçinin sendika üyesi olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 29/11/2024 tarihinde Lastik İş Sendikasına TİS yapabilmesi için yetki verildiği, davalı işyerinde 12/11/2024 tarihinde 114 sendikalı işçi mevcut iken bu sayının ilerleyen dönemde giderek azaldığı, 07/02/2025 tarihinde 95'e düştüğü, kayıtlar ile sabit olduğu üzere davalı işyerinde 2024 Ekim ayında yoğun sendikal örgütlenmenin olduğu, davacının 09.12.2024

tarihinde sendika baş temsilcisi olarak atanması akabinde 11.12.2024 tarihinde iş akdinin davalı işverence feshedildiği, davalı tarafından fesih öncesi alınmış bir işletmesel karar sunulmadığı, tanık beyanlarına göre feshin sendikal nedenle yapıldığının açık olduğu, her ne kadar davalı tarafından husumetli tanık itirazında bulunulmuş ise de, tanıklarca alacak davası açılmış olması karşısında menfaat birliği içerisinde olmadıkları anlaşılmakla feshin sendikal nedenle yapıldığı kabulü yerindedir.
Mahkemece sendikal tazminat talebi 1 yıl 1 ay olarak kabul edilmiş ise de, buna dair somut gerekçe bulunmadığı gibi, dosya kapsamındaki deliller dikkate alındığında Dairemizce sendikal tazminat 1 yıl olarak tespit edilmiştir.

İstinaf incelemesi yapılmak üzere Dairemize tevzi edilen dava dosyası yukarıda belirtilen esasa kaydedilerek yapılan inceleme neticesinde;

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin 03.05.2017 tarihinden itibaren iş akdinin haksız bir şekilde sona erdirildiği 11.12.2024 tarihine kadar davalı işyerinde proje sorumlusu olarak çalıştığını, müvekkilinin son olarak almış olduğu aylık net ücretin 30.500,00-TL olduğunu, davacının davalı işveren nezdinde örgütlenen Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası (LASTİK-İŞ) 'na üye olduğunu, davalı işverenin sendika üyeleri üzerindeki baskısını artırdığını ve işyerindeki işçilerin sendika üyeliklerinden istifa etmelerini sağlamaya yönelik bir korku iklimi yarattığını, sendikal faaliyetleri engellemek ve işçileri parçalamak maksadıyla bezdirme politikası güdüldüğünü, davacının yasal yetkili Lastik İş Sendikası tarafından iş yeri sendika temsilcisi olarak atanmasına karar verildiğini, 09.12.2024 tarihli 2024/1511-22 sayılı yazı ile müvekkilinin işyeri sendika temsilcisi olarak atandığının davalı işyerine bildirildiğini, 11/12/2024 tarihinde herhangi bir yazılı bildirim yapılmaksızın, herhangi bir sebep ileri sürülmeksizin iş akdine son verildiğini, işyerinde sendikal faaliyete öncülük eden ve işyeri sendika temsilcisi olarak görev yapmaya başlayan müvekkilinin iş akdini işyerindeki sendikal örgütlenmeyi kırmak ve diğer işçilere göz dağı vermek amacıyla feshettiğini beyanla; işyeri sendika temsilcisi olan davacı müvekkilinin hizmet akdi usule aykırı bir şekilde, yazılı olmaksızın, haklı bir sebebe dayanmadan feshedildiğinden, feshin geçersizliğinin tespiti ile davacı müvekkilin işe iadesine, davacı müvekkilin 6356 sayılı Kanun'un 24. Maddesi uyarınca, fesih tarihi ile kararın kesinleşmesi tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine, ancak terditli olarak; davalı işveren tarafından hukuk dışı eylemlere devam edilmesi ve işyerinin

sendikasızlaştırma çalışmaları kapsamında Lastik-İş Sendikası'nın yeni dönem toplu iş sözleşmesi için yetki alamaması halinde mağduriyete sebebiyet vermemek adına ve yargılama süresince seçimlik olarak tarafımızca seçilmesi halinde; mahkemeniz tarafından verilecek işe iade kararının kesinleşmesine kadar geçen süreye ilişkin olmak üzere dört aylık boşta geçen süre ücreti ve sair haklarının ödenmesine, iş sözleşmesinin sendikal nedenle sona erdirildiğinin tespitine ve 6356 sayılı Kanun'un 25. Maddesi uyarınca 1 yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminatın ödenmesine, iş akdinin sendikal nedenle sona erdirildiğinin tespit edilememesi halinde mahkemeniz tarafından verilecek olan işe iade kararına davalı işverenin riayet etmemesi halinde sekiz aylık brüt ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesine ve davacı müvekkile ödenmesine, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalı şirkete yükletilmesine karar verilmesi talebinde bulunmuştur.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdine 11.12.2024 tarihinde son verildiğini ve iş akdinin feshedildiğine dair ihtarname keşide edildiğini, fesih sebebinin ise davacı işçiye öncesinde sözlü olmak üzere son olarak da ihtarnamede açıkça ifade edildiğini, müvekkilinin şirket savunma sanayi alanında faaliyet yapmakta olup harp silah ve vasıtalarının, kablaj ihtiyaçları yanında yüksek teknoloji kapsamında özel malzeme ve teçhizat gerektiren işlerin söz konusu olduğunu, bununla beraber ana yüklenici konumundaki firmaların isteklerinin zamanında ve doğru yapılabilmesi ve muhatapların "elektirik-elektronik mühendisi" olmaları elektirik-elektronik mühendisi istihdamını zorunlu kıldığından şirket AR-GE (tasarım) biriminde istihdam edilecek personelin elektirik-elektronik mühendisi olmasına karar verilmiş olup davacının iş akdine işbu sebeple son verildiğini, bu kapsamda olmak üzere tasarım biriminde çalışmakta olan iki elektirik-elektronik mühendisine ek olarak iş yeri içinde farklı birimlerde çalışan Hüseyin Bayram ve Nisa Nur Öz isimli personellerin sırasıyla 23.12.2024 ve 06.01.2025 tarihlerinde tasarım biriminde görevlendirildiğini, böylece tasarım birimindeki personellerin tamamı dört kişi olacak şekilde elektirik-elektronik mühendisi olarak istihdam edildiğini, davacıya sözlü olarak özlük hakları saklı kalmak kaydıyla başka bir birimde çalıştırılabileceği ifade edildiğini, davacı tarafından kabul edilmediğinden son çare olarak davacının iş akdine son verildiğini, davacının iş akdine son verilme sebebinin sendikal örgütlenme olmadığını, davacının iş akdine 11.12.2024 tarihinde son verilmiş olup işten ayrılış bildirgesinde saat olarak 09:37:54 yazdığını, halbuki davacının iş yeri sendika temsilcisi olarak atandığına dair yazının aynı tarihte 13:48:33'te mail yoluyla yollandığını, görüleceği üzere davacının iş akdine iş yeri sendika temsilcisi olarak atandığına dair yazı daha henüz tebliğ edilmeden son verildiğini, davacı tarafın müvekkilinin şirketin sendikal faaliyeti engellemeye yönündeki tüm iddialarını reddettiklerini, müvekkili şirketin sendikal nedenle hiçbir işçinin iş akdine son vermediğini, halihazırda da toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin devam ettiğini beyanla; davanın reddi talebinde bulunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

İlk derece mahkemesince;

" .... Dava iş sözleşmesinin ne şekilde feshedildiği, davacının işe iade ve buna bağlı ferilerin tespitine yöneliktir.

Dosyada mevcut SGK kayıtlarına göre davacının; 03/05/2017-11/12/2024 tarihleri arasında davalı firma nezdinde çalıştığı tespit edilmiştir.

Dosyamız gerekli inceleme ve hesaplama yapılmak üzere bilirkişiye tevdi edilmiş olup bilirkişi tarafından dosyaya sunulan rapor ile fesih tarihi itibariyle çıplak brüt ücretinin 43.317,53 TL olduğu, davacının dava tarihi itibariyle çıplak brüt ücretinin 43.317,53 TL olduğu, giydirilmiş brüt ücretinin 46.437,53 TL olduğu görülmüştür.

..... Somut olayda, davacının, personeli işe alma ve işten çıkarma gibi inisiyatif ve yetki kullanma hakkının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacak kişiler kapsamında olmadığı da anlaşılmış ve usulde eksikliğin olmadığı tespit edilmiştir.

..... Somut olayda davacının iş akdinin fesih tarihi 11/12/2024'dir. Arabuluculuk sürecinin başlama tarihi 28/12/2024 olarak yazılıdır. Son tutanağın düzenlediği tarih 21/01/2025 olarak kayıtlara geçmiştir. Dava 04/02/2025 tarihinde açılmış olup kanunun ön gördüğü iki haftalık yasal sürede açıldığı tespit edilmiştir.

Davacı taraf sendikal nedenlerle iş akdinin feshedildiğini iddia etmiştir.

Davalı taraf ise; iş akdinin elektirik-elektronik mühendisi istihdamını zorunlu kıldığından şirket AR-GE (tasarım) biriminde istihdam edilecek personelin elektirik-elektronik mühendisi olmasına karar verilmiş olup davacının iş akdine işbu sebeple son verildiğini savunmuştur.

..... Davalı tarafça iş akdinin feshine dair keşide edilen 11/12/2024 tarihli fesih bildiriminde; "...Ana yüklenici konumundaki firmaların isteklerinin zamanında ve doğru yapılabilmesi ve muhatapların "elektrik-elektronik mühendisi" olmaları "elektrik-elektronik mühendisi" istihdamını zorunlu kıldığından şirketimiz AR-GE biriminde istihdam edilecek personellerin "elektrik-elektronik mühendisi" olmasına karar verilmiş olup işbu sebeplerle iş akdinize son verilmiştir." şeklinde belirtildiği görülmüştür.

Davacının SGK'ya işten çıkış bildiriminin "Kod-4 -Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi" olarak bildirildiği görülmüştür.

Bakanlık cevap yazısında; 11/06/2024 tarihinde işyerinde çalışan sayısının 236 olduğu, sendika üyesi sayısının 0 olduğu, 12/11/2024 tarihinde işyerinde çalışan sayısının 216 olduğu, sendika üyesi sayısının 114 olduğu, 07/02/2025 tarihinde işyerinde çalışan sayısının 205 olduğu, sendika üyesi sayısının 95 olduğu belirtilmiştir.

Davacının 17/10/2024 tarihinde sendikaya üye olduğu, sendikaya üyeliğinin devam ettiği görülmüştür.

SGK'dan son 2023 Aralık 2024 Ocak ve Şubat aylarına ilişkin dönemde işe giren ve çıkanlara ait listeler celp edilmiştir. Listelerin incelenmesinde; işveren tarafından 2024 Aralık ayında 13 işçinin işten çıkartıldığı, 1 işçinin işe alındığı, 2025 Ocak ayında 5 işçinin işten çıkartıldığı, 4 işçinin işe alındığı, 2025 Şubat ayında 20 işçinin işten çıkartıldığı, 3 işçinin işe alındığı tespit edilmiştir.

İşten çıkartılan işçilerin isim listesi ile Bakanlığın göndermiş olduğu listenin karşılaştırılmasında; 2024 yılı Ekim ayından itibaren sendika üyesi olup işten çıkartılan işçi sayısının 36 olduğu, yine aynı dönemde sendika üyesi olup sendikadan ayrılan üye sayısının da 19 kişi olduğu tespit edilmiştir. Bakanlık cevap yazısının 07/02/2025 tarihli olduğu görülmüştür.

Lastik İş Sendikası tarafından davalı işyerine hitaben yazılan 09/12/2024 tarihli yazıda; işyerinde Ebru Ergun Gündoğdu'nun işyeri sendika baş temsilcisi olarak atanmasına karar verildiği görülmüştür.

Bakanlık müzekkere cevabında; davalı iş yerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için 18/10/2024 tarihinde Lastik iş sendikası tarafından yetki başvurusunda bulunulduğu ve 29/11/2024 tarihinde yetki belgesi verildiği belirtilmiştir.

Lastik İş Sendikası cevap yazısında; davacının sendika üyesi olduğu, Bakanlıktan yetki tespit belgesi alındığı, işverence herhangi bir itiraz yöneltilmediği, müzakere için masaya oturmadığı, Yüksek Hakem Kurulu nezdinde toplu iş sözleşmesi imzalandığını, üye listesinin sunulduğu ve sendika üyeliğinden istifa edenlere ilişkin liste sunulduğu, istifa eden işçi sayısının 96 olduğu tespit edilmiştir.

.....Tüm dosya kapsamı, tarafların yazılı ve sözlü beyanları bütün halinde değerlendirilmekle; davacının davalı bünyesinde 03/05/2017-11/12/2024 tarihleri arasında çalışmasının olduğu, davalı işyerinde 2024 Haziran ayı itibariyle sendikalı çalışan olmadığı, devam eden aylarda sendikalaşmanın başladığı, davacının Lastik İş Sendikasına 17/10/2024 tarihinde üye olduğu, iş akdinin 11/12/2024 tarihinde sona erdiği, ilgili Sendikanın 18/10/2024 tarihinde yetki tespit başvurusunda bulunduğunda davalı işyerinde 216 işçinin çalıştığı ve 114 işçinin sendika üyesi olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 29/11/2024 tarihinde Lastik İş Sendikasına TİS yapabilmesi için yetki verildiği, davalı işyerinde 12/11/2024 tarihinde 114 sendikalı işçi mevcut iken bu sayının ilerleyen dönemde giderek azaldığı, 07/02/2025 tarihinde 95'e düştüğü, zaman içinde davalı işyerinde sendikalı çalışan sayısının azaldığı, 2024 yılı Ekim ayı ile 2025 Şubat aralığında sendika üyesi olup işten çıkartılan işçi sayısının 36 olduğu, yine aynı dönemde sendika üyesi olup sendikadan ayrılan üye sayısının da 19 kişi olduğu, yine kayıtlar ile sabit olduğu üzere davalı işyerinde 2024 Ekim ayında yoğun sendikal örgütlenmenin olduğu, fesih tarihinden önce ve sonra olan dönemde davalı işyerinde yeni işçi alımı yapıldığı, sendika cevap yazısında üyelikten istifa eden

sayısının 96 olduğu, tanık beyanları ile davacının iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği, davalı işverence yapılan feshin haksız olduğu kanaatine varılmakla davacının işe iadesine karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur. " gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

-Feshin, savunma sanayiine hizmet veren AR-GE biriminde muhatapların mühendis oluşu, işin yüksek teknik yeterlilik ve sıkı termin disiplini gerektirmesi nedeniyle birimin tamamının elektrik-elektronik mühendislerinden oluşturulmasına dair kurumsal kadro standardizasyon kararının uygulanmasından ibaret olduğunu ve kişiye özgü olmadığını, bu standardizasyonun sahadaki icrasını gösteren görevlendirme yazıları (23.12.2024 ve 06.01.2025) ile AR-GE kadro yapısını tevsik eden belgelerin taraflarınca dosyaya sunulduğunu, ne var ki gerekçeli kararda bu delillerin tartışılmadığını,

-Davacının iş akdinin feshine ilişkin işlem 11.12.2024 günü saat 09:37:54'te SGK'ya bildirildiğini, Lastik-İş'in davacıyı işyeri sendika baştemsilcisi olarak atadığı yazı ise aynı gün 13:48:33'te şirket e-posta adresine ulaştığını, yani fesih tamamlandığında atama bildirimi henüz işverene ulaşmadığını, işverenin bu sıfattan haberdar olduğunun da ispatlanamadığını, kaldı ki 11.12.2024 tarih ve 26714 yevmiye numaralı noter ihtarnamesinde fesih nedeni açık ve yazılı olarak bildirildiğini, ilk derece mahkemesinin, bu açık zaman sıralamasını ve yazılı fesih bildirimini tartışmadan hüküm kurduğunu, bu husus kararın gerekçe yönünden belirgin bir eksiklik doğurduğunu,

-Feshin, AR-GE (tasarım) biriminin tamamının elektrik-elektronik mühendisi statüsünde personelden oluşturulmasına ilişkin önceden planlanmış organizasyonel düzenlemenin sonucu olduğunu, müşteri muhataplarının teknik niteliği ve işin gerekleri uyarınca kadro standardizasyonu benimsendiğini, bu çerçevede farklı birimlerden Hüseyin Bayram (23.12.2024) ve Nisa Nur Öz (06.01.2025) AR-GE'ye görevlendirilerek uygulama süreklilik kazandığını, düzenlemenin kişiye özgü olmayıp genel politika niteliğinde olduğunu, mahkemenin bu objektif gerekliliği ve sundukları görevlendirme belgelerini tartışmadığını,

-Davacıya özlük hakları saklı kalmak üzere başka birimde çalışma imkânı önerildiğini, teklifin kabul edilmemesi üzerine fesih son çare olarak uygulandığını,

-Tanık beyanlarına belirleyici ağırlık verilmesinin isabetsiz olduğunu, dinlenen iki tanığın müvekkili şirketle derdest davaları olduğunu, (Sakarya 2. İş 2025/108 E.; Sakarya 5. İş 2025/113 E.)

-Başka dosyalardaki WhatsApp yazışmaları bu davayla illiyet kurmayacağını, yazışmaların, farklı kişilerin taraf olduğunu, farklı tarihte geçen ve "patron olarak değil arkadaş olarak" üslubunda yapılmış iletişimler olduğunu, muhatabı davacının olmadığını, içerik bireysel fesih kararına doğrudan bağlı olmadığını, delilin varlığı inkâr edilmemekle birlikte, uygun illiyet bağının yokluğu ve bağlam farklılığı

nedeniyle bu mesajlardan davacının feshi için sendikal saik çıkarılamayacağını, ilk derece mahkemesinin, delilin ilgili-ilişkili niteliğini tartışmadan, genel kanaati bireysel olaya yansıtarak hüküm kurduğunu,

-Sendikal tazminatın 1 yıl 1 ay olarak belirlenmesine ilişkin artırım kriterleri kararda gösterilmediğini, kanundaki en az 1 yıl alt sınırının üzerine çıkılırken; kusurun ağırlığı, olayın bireysel bağlamı, somut illiyet derecesi, işyerindeki objektif organizasyon ihtiyacı, işverenin ekonomik durumu ve ölçülülük gibi somutlaştırılmış nedenlerin açıklanması gerektiğini, denetlenebilir gerekçe ortaya konulmadığından, artırım kararı keyfilik yasağı ile çeliştiğini, Bölge Adliye Mahkemesi aksi kanaatte olsa dahi tazminatın 12 ay olarak sınırlandırılması ve parasal kalemlerin giydirilmiş/çıplak brüt ayrımı gözetilerek sadece ispatlı unsurlar üzerinden yeniden hesaplanması gerektiğini,

-Mahkemenin, sendikal saik sonucuna ulaşırken şu çizgiyi izlediğini, Bakanlık verilerine göre işyerinde sendika üye sayısının 12.11.2024'te 114 iken 07.02.2025'te 95'e düştüğünü, SGK listelerine göre 2024 Aralık–2025 Şubat döneminde kayda değer işten çıkışların bulunduğunu, aynı aralıkta sendika üyesi olup işten ayrılan 36 kişi ve sendikadan istifa eden 19 kişi olduğunu, ayrıca tanık anlatımlarında işverenin sendikaya ilişkin olumsuz sözler söylediğinin ileri sürüldüğünü, mahkemenin, bu genel göstergeler ile tanık anlatımlarını yan yana koyarak, bireysel fesihte sendikal saikin bulunduğu sonucuna vardığını, oysa gerçek tablonun şöyle olduğunu, dosyada, sendika üyesi olan Emine Coşkuner ile Salih Yemenli'nin (ve benzeri birçok sendika üyesi işçinin) maaşların düzensiz ve gecikmeli ödenmesi nedeniyle iş sözleşmelerini kendilerinin haklı nedenle feshettikleri açıkça beyan edildiğini, bu tür çalışan kaynaklı haklı fesihlerin, hem "işten ayrılan sendika üyesi sayısı"nı artırdığını, hem de toplam üye sayısını düşürdüğünü, bunlar, işverenin sendikal saikle yaptığı fesih olarak nitelendirilemeyeceğini, ayrıca aynı dönemde yeni işe alımların da mevcut olduğunu ve AR-GE'de birimin mühendis standardına geçirilmesine yönelik önceden planlanmış organizasyon değişikliği somut belgelerle tevsik olduğunu, işyerindeki ekonomik sıkışma, ortaklık arayışları ve nakit akışı sorunlarının da dosyada yer aldığını, bu çerçevede, makro dalgalanmalar ile bireysel fesih arasında doğrudan, yakın ve şahsi illiyet kurulmamışken, salt sayısal hareketlerden "sendikal saik" sonucu çıkarmanın isabetli olmadığını belirterek istinaf yoluna başvurmuştur.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE

Dairemizce dosya üzerinden tarafların iddia ve savunmaları, dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile 6100 Sayılı HMK'nun 352/1-d ve 355 maddeleri uyarınca istinaf başvuru dilekçesinde açıklanan istinaf sebep ve gerekçeleri ile sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

Dava, işe iade istemine ilişkin olup, mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş, verilen karar yukarıda belirtilen nedenlerle davalı vekili tarafından istinaf edilmiştir.

İşverence yapılan feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı, feshin sendikal nedenle yapılıp yapılmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

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.

Somut olayda, davalı tarafından davacının iş akdinin işletmsel karar doğrultusunda geçerli olarak feshedildiği savunulmuş ise de, davalı işyerinde 2024 Haziran ayı sonrasında sendikalaşmanın başladığı, davacının Lastik İş Sendikasına 17/10/2024 tarihinde üye olduğu, ilgili Sendikanın 18/10/2024 tarihinde yetki tespit başvurusunda bulunduğunda davalı işyerinde 216 işçinin çalıştığı ve 114 işçinin sendika üyesi olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 29/11/2024 tarihinde Lastik İş Sendikasına TİS yapabilmesi için yetki verildiği, davalı işyerinde 12/11/2024 tarihinde 114 sendikalı işçi mevcut iken bu sayının ilerleyen dönemde giderek azaldığı, 07/02/2025 tarihinde 95'e düştüğü, kayıtlar ile sabit olduğu üzere davalı işyerinde 2024 Ekim ayında yoğun sendikal örgütlenmenin olduğu, davacının 09.12.2024 tarihinde sendika baş temsilcisi olarak atanması akabinde 11.12.2024 tarihinde iş akdinin davalı işverence feshedildiği, davalı tarafından fesih öncesi alınmış bir işletmesel karar sunulmadığı, tanık beyanlarına göre feshin sendikal nedenle yapıldığının açık olduğu, her ne kadar davalı tarafından husumetli tanık itirazında bulunulmuş ise de, tanıklarca alacak davası açılmış olması karşısında menfaat birliği içerisinde olmadıkları anlaşılmakla feshin sendikal nedenle yapıldığı kabulü yerindedir.

Mahkemece sendikal tazminat talebi 1 yıl 1 ay olarak kabul edilmiş ise de, buna dair somut gerekçe bulunmadığı gibi, dosya kapsamındaki deliller dikkate alındığında Dairemizce sendikal tazminat 1 yıl olarak tespit edilmiştir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle davalının istinaf başvurusunun kabulü ile, 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden davanın esasına dair oy birliği ile aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

I-Davalının istinaf başvurusunun KABULÜNE HMK'nın 353/1-b.2 gereği, İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,

II-Davanın KABULÜ ile;

1-Feshin geçersizliğinin tespitine, davacının davalı iş yerindeki işe iadesine,

2-Feshin sendikal nedenle olduğu anlaşıldığından 6356 sayılı Yasanın 25/5.fıkrası uyarınca; davacının işverene başvurusu, işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat tutarının işçinin 1 yıllık ücreti olarak brüt 519.810,36 TL olarak tespitine,

3-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının brüt 185.256,12 TL olarak davalı tarafça davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

4-Alınması gerekli 732,00 TL karar harcından davacı tarafından peşin olarak yatırılan 615,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 116,60 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

5-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yatırılan 615,40 TL başvurma harcı, 615,40 TL peşin harç olmak üzere toplam 1.230,80 TL'nin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

6-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan toplam 5.690,50 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

7-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince hesap ve takdir edilen 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereği Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen 3.140,00 TL zorunlu giderin giderin davalı taraftan tahsili ile Hazineye gelir kaydına, ilk derece mahkemesince bu konuda harç tahsil müzekkeresi yazılmasına,

9-Davalı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde ilgilisine iadesine,

10-Davalı tarafından istinaf sonrası yapılan 270,00 TL istinaf gideri ile 1.683,10 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcı toplamı 1.953,10 TL'nin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

11-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

12-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararın tebliği ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil/ iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince KESİN olmak üzere 24/03/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.