

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

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
25.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/953
Karar No. 2026/1451
Tarihi: 04.06.2026

- İŞVERENİN GEÇERLİ FESİH NEDENİNİ KANITLAYAMAMIŞ OLMASI
- İŞÇİNİN SENDİKAL NEDENLERLE FESİH İDDİASINI KANITLAYAMAMIŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİ

ÖZETİ Davalı işveren davacının iş akdinin kendisine yapılan birçok uyarıya rağmen iş yeri kural ve düzenli aykırı davranışları işverenin kendisine verdiği görevleri yapmamakta ısrar etmesi performansının yetersizliği ve disiplinsizliği nedeniyle haklı sebeple feshedildiğini savunmuştur. 4857 sayılı iş kanununun 20/2 maddesinde feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene yüklenmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, akabinde içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı olduğunu kanıtlamalıdır. Somut uyumsuzlukta soyut nitelikteki tanık anlatımları dışında başlıca bir delil bulunmadığı davacının hak iş akdinin haklı neden feshedildiğinin işveren tarafından kanıtlanamadığı, ispat yükünün yerine getirilemediği anlaşıldığından davacının işe iadesi yönünde verilen karar yerinde görülmüştür. Davalının haklı veya geçerli fesih yapıldığı yönündeki itirazı yerinde değildir.

İlk derece mahkemesi tarafından bilirkişi raporu alınmıştır. Bilirkişi raporunda davalı iş yerinde sendikalı olup istifa eden işçilerden iş yerinde devam

eden olup olmadığı işten çıkartılan işçilerin ne kadarının sendikalı ne kadarının sendikasıız olduğu davacının iş akdinin feshedildiği tarihi izleyen dönem içinde sendikaya üye olan işçi sayısının ne kadar olduğu gibi hususlar tablo halinde ortaya konulmuştur. Bu kapsamda davalı iş yerinde sendikaya üye olduğu halde çalışmaya devam eden işçiler bulunduğu gibi işten çıkartılan işçilerin hepsinin sendikalı işçi olmadığı davacının sendika'ya üye olduktan sonra da uzun süre çalışmaya devam ettiğini, iş akdinin feshedildiği tarihte davacının üyesi olduğu sendikanın yetki bürosunun işletilmesi için gerekli çoğunluğu sağlamaktan uzak olduğu, tanık anlatımlarının soyut ve genel ifadeler içerdiği davacının bizzat sendikal eylemlerde bulunduğuna yönelik somut ve net açıklamalar bulunmadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle İlk Derece Mahkemesi tarafından iş akdinin sendikal nedenine dayalı olarak feshedildiği yönündeki tespit hatalı olduğundan davalının istinaf başvurusu yerinde görülmüştür. Davacının hizmet süresi dikkate alındığında yargıtayın yerleşik içtihatlarına göre işe başlatmama tazminatı yönünden 5 aylık ücreti tutarında tazminata hükmedilmesi gerektiği belirlenmiştir.

İstinaf yoluna başvuran tarafın/vekillerinin istinaf başvurusu üzerine İstanbul Anadolu 17. İş Mahkemesi'nin 2024/559 Esas sayılı dosyası ve dava dosyasında verilen 15/01/2026 tarih ve 2026/3 Karar sayılı gerekçeli kararı incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ

Davacı vekil dava dilekçesinde özetle; Davacı vekili 02.09.2024 tarihinde açtığı dava ile, müvekkilinin davalının Aksaray'da bulunan işyerinde 08.08.2016 tarihinden iş sözleşmesinin haklı veya geçerli bir neden olmadan feshedildiği 29.07.2024 tarihine kadar üretim elemanı olarak kesintisiz çalıştığını, davacının davalı işyerindeki hizmet süresi 6 aydan fazla olduğu gibi, davalıya ait işletmede 30'dan fazla işçi çalıştığını, davacının ücretinin işyeri kayıtlarındaki gibi olduğunu, yemek, servis, her hafta aile üyesi kadar sinema bileti, aylık spor salonu yardımı, 5 yılını doldurana 1, 10 yılını doldurana 2 olacak şekilde devam eden cumhuriyet altını ve sosyal yardım verildiğini, davacının iş sözleşmesinin 29.07.2024 tarihinde haklı ve geçerli bir sebep olmadan feshedildiğini, davacıya fesih bildirimi tebliğ edilmediği için iddialara ilişkin delil ve savunma hakkının saklı kalmak kaydıyla

davalı tarafın fesih nedenlerinin gerçeği yansıtmadığını, 4857 sayılı İş Kanununun 20/1. maddesinde feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yül ün işverene ait olduğunun düzenlendiğini, davacının iş sözleşmesinin feshedilmesinin asıl sebebinin sendikal faaliyetlerde bulunması ve sendika üyesi olması olduğunu, davacının üyesi bulunduğu Tek Gıda-İş Sendikası'nın davalı işyerinde örgütlenme çalışmaları yürüttüğünü, davacının da örgütlenme çalışmalarına katıldığını, 30.11.2023 tarihinde sendika üyesi olduğunu iddia ederek, fesih işleminin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine, 4857 sayılı Kanunun 21/3. maddesi gereğince 4 aylık ücret ve sosyal yardımları ile 4857 sayılı Kanun'un 21/1 ve 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi gereğince 1 yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminatın ödenmesi gerektiğinin tespitini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş sözleşmesinin kendisine yapılan müteaddit uyarılara rağmen işyeri kural ve düzenlerine aykırı davranışları, performansının düşük olması, iş disiplininin uzak çalışması ve işverenin kendisine verdiği talimatlara uygun şekilde görevini yerine getirmemekte ısrar etmesi sebepleriyle haklı nedenle feshedildiğini, işe iade talebinin haksız ve mesnetsiz olduğunu, davacının müvekkili şirketin Aksaray ilinde kurulu fabrikasının Peynir Paketleme Takım Liderliği nezdinde 08.08.2016 tarihinden iş akdinin feshedildiği 29.07.2024 tarihine kadar "Üretim Elemanı" olarak çalışmış olduğunu, son ücretinin aylık brüt 25.000,00-TL. olduğunu, davacının müvekkili şirket nezdinde geçen hizmet süresi boyunca davacı hakkında muhtelif sebeplerle çok sayıda tutanak tanzim edildiğini ve işbu tutanaklara konu eylemleri sebebiyle davacıya sözlü ve yazılı uyarılarda bulunulduğunu, 19.08.2016 tarihinde 150 gram piknik kaşar peynirlerinden kıl çıktığı müşteri tarafından geri bildirim olarak geldiğini, üretim kayıtları incelendiğinde gözlem görevinde davacının bulunduğunun tespit edildiğini ve kurallara aykırı olan bu davranış nedeniyle müvekkili şirketin İç Yönetmelik Hükümlerinden "Görevin yapılışında veya görevi ile ilgili olmasa dahi iş yerinde sorumluluk bilinci ile ve tedbirli hareket etmemek" maddesi gereğince yazılı uyarı verildiğini 10.05.2016 tarihinde izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmediği, iş akışında aksamaya yol açtığı tespit edilerek hakkında tutanak tutulan davacının sözlü olarak uyarıldığını, 26.12.2016 tarihinde izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmediği, iş akışında aksamaya yol açtığı tespit edilerek hakkında tutanak tutulan davacının sözlü olarak uyarıldığını, davacıya yapılan tüm uyarı ve yönlendirmelere rağmen son olarak; yapılan performans değerlendirme komitelerinde performans kriterlerini belirleyen puanının belirlenen değerlerin altında kaldığı, performansının düşük ve verimsiz olduğu, iş disiplininin uzak çalıştığının tespit edildiğini, davacının yukarıda bahsi geçen eylemlerine karşı müteaddit kez uyarılmasına rağmen gerçekleştirdiği belirtilen işyerinde huzur bozan eylemlerinin iş sözleşmesinin devamını müvekkili yönünden çekilmez hale getirdiğini ve davacının iş akdine 29.07.2024 tarihinde 4857 Sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II-h fıkrası gereğince, fesih bildiriminde de detaylı şekilde belirtilen

gerekçeler kapsamında haklı nedenle son verildiğini, müvekkilinin feshe son çare olarak başvurma ilkesi ve davacının iş sözleşmesinin devamını sağlama gayretiyle alternatif yöntemlere başvurduğunu ve tüm bu süreçlerde fesih yoluna gitmediğini, ancak davacının, müvekkili şirketin bu tavrına karşılık, ısrarlı şekilde aynı nitelikteki eylem ve davranışlarına devam ettiğini, müvekkiline ait işyerinde huzursuzluğa sebebiyet verdiğini, bu sebeple müvekkili tarafından gerçekleştirilen feshin usul ve yasaya uygun nitelikte olduğunu, davacının feshin geçersizliği iddiasına itibar edilemeyeceğini, davacının iddialarını kabul anlamına gelmemekle birlikte, iş akdi feshi gerekçesinin haklı neden ağırlığında kabul edilmemesi halinde dal in geçerli nedene dayandığının kabulü gerektiğini, feshin sendikal nedenle gerçekleştiğini ispat yükünün davacı üzerinde olduğunu, müvekkili şirketin, hangi çalışanın hangi sendikaya üye olduğu bilgisine sahip olmasının mümkün olmadığını, müvekkili şirket nezdinde ilgili mevzuat hükümleri kapsamında başvuruda bulunarak yetki almış bir sendika bulunmadığını, sendika üyelik başvurularının e-devlet sistemi üzerinden gerçekleştirildiğini, işbu üyeliklerden müvekkili şirketin haberdar olmasının mümkün olmadığını, dava dilekçesinde davacının 30.11.2023 tarihinde sendika üyesi olduğunun ifade edildiğini, bu durumda davacının sendikalı iken uzunca bir süre müvekkili şirket bünyesinde çalıştığını, müvekkili şirketin sendika üyesi işçiler aleyhinde herhangi bir uygulaması bulunmadığını, işbu hususun çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı tarafından yapılan teftiş sonucu düzenlenen rapor ile de sabit olduğunu, müvekkili şirketin sendika üyesi işçilere karşı, iş akitlerini feshetme ve işyerinde sendika üyesi işçi çalıştırmama gibi bir politikası bulunmadığını, nitekim T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından müvekkiline ait İzmir Tire Entegre Tesisleri nezdinde 02.08.2023 - 16.08.2023 tarihleri arasında, "İşçilere Sendikal Baskı Yapıldığı" iddiası üzerine yapılan teftiş sonucu olan 04.10.2023 tarih ve 9384-İNC-O8 numaralı İnceleme Raporunun ekte ibraz edildiğini, ilgili raporda özetle; işten çıkış sebepleri, çıkışlara ilişkin kayıtlar, mahkeme kararları, işçi ifadeleri ve işveren beyanı birlikte değerlendirildiğinde sendikal baskı amacı ile işyerinde işveren tarafından işten çıkarma yapıldığına ilişkin somut bir bulguya rastlanmadığından idari yönden yapılacak bir işlem bulunmadığının belirtildiğini, davacının iş akdinin feshedilme nedeninin sendikal faaliyetler ile ilgisiz olduğunun açık olduğunu, davacının üyesi olduğu sendika tarafından başvurulana savcılık şikayeti üzerine yapılan yargılamada müvekkili şirketin beraat ettiğini, anılan karara karşı, Aksaray Cumhuriyet Baş Savcılığı tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine yapılan incelemede istinaf talebinin reddedildiğini ve kararın kesinleştiğini, müvekkili şirketin iş akdi feshinde sendikal nedenle hareket etmediğini gösterir ve işbu davaya emsal nitelikte yüksek mahkeme kararları mevcut olduğunu belirterek açılan davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece Mahkemesi tarafından davanın Kabulüne karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin, müvekkili tarafından haklı nedenle feshedilmiş olup dosyaya sunulan deliller karşısında fesih sebebinin ispatlandığı açık olmasına rağmen müvekkilinin ispat yükünü yerine getirmediği yönündeki tespitinin hatalı olduğunu, ilk derece mahkemesi tarafından yapılan sendikal fesih değerlendirmesinin hatalı olduğunu, davacının Tek Gıda İş Sendikası üyesi olduğu huzurdaki davaya ilişkin dilekçe ile öğrenildiğini, zira davacı işçinin e-devlet kapısı üzerinden gerçekleştirdiği sendika üyeliğinin müvekkili şirketçe öğrenilmesinin mümkün olmadığı gibi yürürlükte bulunan yasa kapsamında tek gıda iş sendikası için başlatılmış bir yetki prosedürünün de mevcut olmadığını, davacının iş sözleşmesinin feshi ile sendika üyeliği arasında illiyet bağı kurulabilecek bir delili bulunmadığını, davacının iş akdinin feshedildiği döneme ilişkin kesinleşmiş kararlarda görüldüğü üzere müvekkili şirketin iş akdi fesihlerinde sendikal sebeple hareket etmediğinin açık olduğunu, kabul anlamına gelmemek kaydıyla boşta geçen süre ücretine ve sendikal tazminata esas alınan ücretin de hatalı olduğunu belirterek ilk derece mahkemesi tarafından davanın kabulüne dair eksik incelemeye dayalı, usule ve yasaya aykırı kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

GEREKÇE:

İstinaf incelemesi Hukuk Muhakemeleri Kanununun 355. Maddesine göre re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık halleri dışında, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır.

Dosya içeriği, mevcut bilgi ve belgeler çerçevesinde davalı itirazları değerlendirilmiştir.

Dosya içeriği değerlendirildiğinde, İşe iade için gerekli olan dava şartlarına göre, davacının belirsiz hizmet akdi ile çalıştığı, davacının işveren vekili olmadığı, kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, iş akdinin feshinden itibaren bir aylık yasal süre içinde arabuluculuğa müracaat ettiği, arabuluculuk nihai tutanağı tarihinden itibaren 2 haftalık hak düşürücü süresi içinde işe iade davasının açılmış olduğu belirlenmiştir.

Davacının iş akdinin işe iadesini gerektirmeyecek koşullarda sonlandığını ispat külfeti işverene aittir. 4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesi uyarınca çalışanın iş akdi feshedilirken feshin yazılı olarak yapılması, fesih sebebinin açık net ve anlaşılır bir şekilde işçiye bildirilmesi gerekmektedir.

Taraflar arasında iş akdinin geçerli veya haklı nedenle feshedilip feshedilmediği uyuşmazlık konusudur. Dosya kapsamından davacının davalı iş yerinde 16/07/2012 ve 30/07/2024 tarihleri arasında çalıştığı anlaşılmıştır. Davalı işveren davacının iş akdinin kendisine yapılan birçok uyarıya rağmen iş yeri kural ve düzenli aykırı davranışları işverenin kendisine verdiği görevleri yapmamakta ısrar etmesi performansının yetersizliği ve disiplinsizliği nedeniyle haklı sebeple feshedildiğini savunmuştur. 4857 sayılı iş kanununun 20/2 maddesinde feshin

geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene yüklenmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, akabinde içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı olduğunu kanıtlamalıdır. Somut uyumsuzlukta soyut nitelikteki tanık anlatımları dışında başlıca bir delil bulunmadığı davacının hak iş akdinin haklı neden feshedildiğinin işveren tarafından kanıtlanamadığı, ispat yükünün yerine getirilemediği anlaşıldığından davacının işe iadesi yönünde verilen karar yerinde görülmüştür. Davalının haklı veya geçerli fesih yapıldığı yönündeki itirazı yerinde değildir.

Taraftar arasında feshin sendikal nedene dayalı olarak yapılıp yapılmadığı hususu da ihtilaf konusudur. Bu hususta yapılan değerlendirmede davacı iş akdinin feshinin sendikal nedene dayalı olarak yapıldığı iddia etmiş olup iş kanunu'nun 20/2 ve 6356 sayılı sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçi sendikal ayrımcılık yapıldığı iddiasına güçlü bir şekilde gösterecek şekilde ortaya koyduğu takdirde işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür. Dosya içeriğindeki belgelerden davacının 30.11.2023 tarihinde tek gıda iş sendikasına üye olduğu görülmüştür. Davacının iş akdi 29.07.2024 tarihinde feshedilmiştir. Davacı iş akdinin feshine kadar geçen sürede sendika üyesi olarak çalışmasını sürdürmüştür.

İlk derece mahkemesi tarafından bilirkişi raporu alınmıştır. Bilirkişi raporunda davalı iş yerinde sendikalı olup istifa eden işçilerden iş yerinde devam eden olup olmadığı işten çıkartılan işçilerin ne kadarının sendikalı ne kadarının sendikasız olduğu davacının iş akdinin feshedildiği tarihi izleyen dönem içinde sendikaya üye olan işçi sayısının ne kadar olduğu gibi hususlar tablo halinde ortaya konulmuştur. Bu kapsamda davalı iş yerinde sendikaya üye olduğu halde çalışmaya devam eden işçiler bulunduğu gibi işten çıkartılan işçilerin hepsinin sendikalı işçi olmadığı davacının sendika'ya üye olduktan sonra da uzun süre çalışmaya devam ettiğini, iş akdinin feshedildiği tarihte davacının üyesi olduğu sendikanın yetki bürosunun işletilmesi için gerekli çoğunluğu sağlamaktan uzak olduğu, tanık anlatımlarının soyut ve genel ifadeler içerdiği davacının bizzat sendikal eylemlerde bulunduğuna yönelik somut ve net açıklamalar bulunmadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle İlk Derece Mahkemesi tarafından iş akdinin sendikal nedenine dayalı olarak feshedildiği yönündeki tespit hatalı olduğundan davalının istinaf başvurusu yerinde görülmüştür. Davacının hizmet süresi dikkate alındığında yargıtayın yerleşik içtihatlarına göre işe başlatmama tazminatı yönünden 5 aylık ücreti tutarında tazminata hükmedilmesi gerektiği belirlenmiştir.

Belirtilen nedenle ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak, Dairemizde yeniden hüküm kurulmuştur. Davalı itirazının kabulüne, İlk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına, davanın kabulüne, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir. Davacının sendikal tazminat istemi yerinde görülmemiştir.

Dosya içeriği, mevcut delil durumu değerlendirildiğinde, davacının 7 yıldan fazla hizmet süresi bulunduğu anlaşılmakla işe başlatmama tazminatının takdiren 5 aylık olarak belirlenmesi gerektiği anlaşılmakla,

Dosya içeriği, mevcut delil durumu, bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş akdinin feshinin sendika nedenle yapıldığı iddiası dosya içerisindeki deliller itibarıyla ispatlanamadığından işe başlatmama tazminatının sendika tazminat olarak belirlenmesi hatalı olup bu husustaki davalı itiraz yerinde olup, davalının İstinaf başvurusunun esastan kabulü ile HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince ilk derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve yeniden karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmakla aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Davalının İstinaf başvurusunun ESASTAN KABULÜNE,

2-İstanbul Anadolu 17. İş Mahkemesi'nin 2024/559 Esas 2026/3 Karar sayılı 15.01.2026 tarihli kararının KALDIRILMASINA,

3-Davanın KABULÜ İLE,

4-Davalı şirket tarafından yapılan fesin geçersizliğine ve davacının İŞE İADESİNE,

5-Davacının yasal süre içerisinde başvurusu üzerine işverence süresi içerisinde işe başlatılmaması halinde davalı tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarı olan 125.000 TL olarak belirlenmesine,

6-Davacı işçinin işe iadesi için davalı işverene süresi içerisinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar geçen en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakları olan net 117.180,72 TL tutarın davalıdan tahsili gerektiğinin tespitine,

7-Davacının süresi içerisinde işe başlatılması durumunda varsa bu alaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının mahsubuna,

a-Alınması gereken 732,00 TL maktu harçtan peşin alınan 427,60 TL harcın mahsubu ile bakiye 304,40 TL istinaf harcının davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

b-Davacı tarafından yatırılan 427,60 TL peşin harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

c-Davacı tarafından yapılan toplam 10.315,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

d-Davacı kendisini bir vekille temsil ettirmiş olduğundan karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

e-Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

f-Tarafların artan gider avansının ilk derece mahkemesince iadesine,

8-Davalı tarafından yatırılan istinaf harcının talep halinde ilk derece mahkemesince iadesine,

9-İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

10-Davalı tarafından yapılan istinaf yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

11-Kararın ilk derece mahkemesince taraflara tebliğe gönderilmesine,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, kesin olmak üzere 04.06.2026 tarihinde, oy birliği ile karar verildi.