

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

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
31.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1106

Karar No. 2026/1170

Tarihi: 09.07.2026

● SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
● SENDİKAL TAZMİNAT

ÖZETİ İş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshedildiğini ispat yükü davalı işverene; sendikal nedenle feshedildiğini ispat yükü davacı işçiye aittir. Davacının iş sözleşmesinin yapmakla ödevli bulunduğu işleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi sebebiyle feshedildiği savunulmasına rağmen, davacı işçinin eylem ve davranışlarının biçimi, ağırlığı ve sonuçlarına göre iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işveren bakımından beklenemez bir halden söz edilemeyeceği, davacının davranışlarını yönlendirici nitelikte ve yeterlilikte yazılı şirket içi belgelerin davacıya tebliğ edilmediği anlaşılmakla, davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmiştir.

Öz Taşıma İş Sendikasının yazı cevabı, bunu destekleyen davacı tanıklarının anlatımları, olayların kronolojik gelişimi ve dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.

Yerel mahkemece verilen karar sonrasında istinaf başvurusu üzerine dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda:

DAVA: Davacı vekili dava dilekçesiyle özetle; Müvekkili davacının iş

sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia ederek işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

CEVAP: Davalılar vekili haksız davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesi tarafından aşağıdaki özet gerekçe ile;"Taraflar arasındaki uyuşmazlığın davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilip edilmediği, işe iade koşullarının oluşup oluşmadığı noktasında toplandığı anlaşılmıştır.

Mahkememizin 28/03/2024 tarih, 2022/437 Esas - 2024/173 Karar sayılı dosyası kapsamında verilen kararının, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 03/07/2024 tarih, 2024/1162 Esas, 2024/1028 karar sayılı kararı ile kaldırılmış olduğu anlaşılmaktadır.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 03/07/2024 tarih, 2024/1162 Esas, 2024/1028 karar sayılı kararına göre;

"...Somut uyuşmazlıkta; Somut olayda ; mahkemece, taraf delilleri toplanılmadan, sadece sendika yazı cevabına ve tanıkların bunu ne şekilde doğruladığı açıklanmadan, davacının sendikaya üyelik tarihi, toplam hizmet süresi, görev tanımı belirtilmeksizin, kabul edilen ücret, davalılar arasındaki ilişkinin ne şekilde muvazaalı olup olmadığı, sendikal tazminat iddialarının nasıl ve ne şekilde ispatlandığının somut bir şekilde açıklanmadan denetime elverişsiz, eksik inceleme ve soyut gerekçe ile karar verilmesi hatalı olmuştur.

Bu nedenle "..Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağtlanıp bağtlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece davalı işverenden ve Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan fesih öncesi ve sonrası döneme ilişkin olarak işe alınan ve işten çıkartılanlara ait liste ve kayıtlar getirtilip tanıklar dinlendikten sonra, işverence yapılan feshin sendikal nedene dayandığı sonucuna varılmış ise de, sendikal nedene yönelik araştırmanın yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle, fesih tarihi öncesi ve sonrasında işe alınan ve işten çıkartılan işçiler ile sendika kayıtlarında üye olduğu veya üyelikten ayrıldığı tespit edilen işçiler arasında yöntemince bir karşılaştırma yapılmadan sonuca gidilmesi isabetsiz olmuştur.

Bu itibarla öncelikle, iş sözleşmesi fesih tarihinden önceki ve sonraki altı ayda feshedilen işçilere ait kayıtlar gerek Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan gerekse

işverenden getirtilmek suretiyle, işyerinde kaç işçi çalıştığı, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçiler ile (varsa) bu işçiler arasından yeniden işe alınan işçiler ismen tespit edilip, tespit edilen işçilerin üyelik ve/veya üyelikten çekilme tarihleri, üyeliğin devam edip etmediğine ilişkin bilgi ve belgeler ilgili sendikadan getirtilmeli, böylece anılan dönemde iş sözleşmesi feshedilen işçilerden hangilerinin sendika üyesi olduğu tespit edilmeli, böylece feshin yapıldığı dönemde sendikaya üye olmayıp, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin bulunup bulunmadığı, sendikaya üye olan ve davalı iş yerinde çalışan toplam işçi sayısı ve üyelik tarihleri, sendika üyeliğinden istifa etmesine karşın iş akdi sonlandırılan işçilerin olup olmadığı, sendikalı olup iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin yerlerine yeni işçi alınıp alınmadığı ve bunlar arasında sendikaya üye olan olup olmadığı, sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmelerinin yapma yetkisinin olup olmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağtlanıp bağtlanmadığı hususları yeterince araştırılmalıdır. Bundan sonra toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalıdır.

Mahkemece, yukarıdaki ilkeler doğrultusunda araştırma yapılmadan sendikal tazminat talebinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." şeklinde belirtilen Yargıtay 22. HD nin E: 2019/1493, K: 2019/5710 sayılı ilamındaki ve yukarıda belirtilen ilkeler muvacehesinde, taraf delilleri toplanarak, denetimine elverişli, kabul gerekçeleri somut bir şekilde ortaya konularak bir karar verilmesi için davalı vekilinin istinaf başvurusu kabul edilmiştir." şeklinde karar verildiği görülmekle dosyanın istinaf ilamı doğrultusunda ele alınması gerektiği anlaşılmıştır.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 03/07/2024 tarih, 2024/1162 Esas, 2024/1028 karar sayılı kararı doğrultusunda;

"Davalı işveren vekiline 2 haftalık süre verilerek fesih öncesi ve sonrası döneme ilişkin olarak işe alınan ve işten çıkartılanlara ait liste ve kayıtların mahkememize sunulmasının istenilmesine ayrıca davalı işyerinde kaç işçi çalıştığı, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçiler ile (varsa) bu işçiler arasından yeniden işe alınan işçiler ismen tespit edilerek mahkememize bildirilmesinin istenildiği, Sosyal Güvenlik Müdürlüğüne müzekkere yazılarak fesih öncesi ve sonrası döneme ilişkin olarak işe alınan ve işten çıkartılanlara ait liste ve kayıtların mahkememize gönderilmesinin istenilmesine, ayrıca davalı işyerinde kaç işçi çalıştığı, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçiler ile (varsa) bu işçiler arasından yeniden işe alınan işçiler arasından yeniden işe alınan işçiler ismen tespit edilerek mahkememize bildirilmesinin istenildiği, söz konusu müzekkere cevabında; SGK tarafından tespit edilen işçilerin üyelik ve/veya üyelikten çekilme tarihleri, üyeliğin devam edip etmediğine ilişkin bilgi ve belgeler ilgili sendikadan getirtilmeli, böylece anılan dönemde iş sözleşmesi feshedilen işçilerden hangilerinin sendika

üyeyi olduğunun tespit edilerek, böylece feshin yapıldığı dönemde sendikaya üye olmayıp, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin bulunup bulunmadığı, sendikaya üye olan ve davalı iş yerinde çalışan toplam işçi sayısı ve üyelik tarihleri, sendika üyeliğinden istifa etmesine karşın iş akdi sonlandırılan işçilerin olup olmadığı, sendikalı olup iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin yerlerine yeni işçi alınıp alınmadığı ve bunlar arasında sendikaya üye olan olup olmadığı, sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmelerinin yapma yetkisinin olup olmadığı hususlarının davacının üyesi olduğu Öz Taşıma İş sendikasıdan sorulmasına, varsa buna ilişkin tüm bilgi ve belgelerinin gönderilmesinin istenildiği, davacı vekilinin sunmuş olduğu emsal kararın mahkememizin 2022/440 e sayılı dosyası kapsamında verildiği ve istinaf incelemesinden geçerek kesinleştiği bildirildiğinden söz konusu mahkeme kararının dosyamız arasına alındığı, tanıkların dinlendiği tüm hususlar tamamlandıktan sonra dosyanın ek rapor tanzimi için bilirkişiye tevdi edilerek; dosya kapsamında verilen istinaf ilamı ve sonrasında celp edilen belgeler ve dinlenen tanık anlatımları, davacı tarafından sunulan emsal raporlar birlikte değerlendirilerek ek rapor tanzim edilmesinin istenildiği ve ek raporun dosyamız arasına alındığı anlaşılmaktadır.

Dosya kapsamındaki tüm deliller ile davaya konu somut olayda yapılan incelemede; davacı, davalı şirketçe iş akdinin sendikal nedenlerle geçersiz, haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini belirterek işe iadesine, işe başlatmama tazminatına ve boşta geçen süre ücreti alacağına karar verilmesini talep etmiştir. Davalı taraf ise geçerli nedenle iş akdinin feshedildiğini, dolayısıyla davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Davacının davalı işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı, kıdeminin altı aydan fazla olduğu, konumu ve yetkisi nazara alındığında işveren vekili sayılmayacağı, iş sözleşmesinin feshi tarihinden itibaren 1 aylık süre içerisinde arabulucuya başvurulduğu, arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren 2 haftalık süre içerisinde dava açıldığı anlaşılmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimi yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse aynı Kanununun 21.maddesi gereğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilir.

Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya yetersizliği ile ilgili bir nedenle feshedilmeden önce hakkındaki iddialara karşı savunma yapmasına fırsat verilmelidir.

“Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına ya da verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak işverenin 25/ II numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır”.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25.maddesinde "...(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi

bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. (3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.(4) İşverenin (...) yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir..." şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

İş Kanunu'nun 2. maddesinde "bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerle iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren - alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren - alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. " düzenlenmesi bulunmaktadır.

Somut olayda; davacı, iş sözleşmesinin sendika üyesi olması sebebiyle haksız ve geçersiz bir şekilde feshedildiğini belirterek işe iadesine, sendikal tazminata ve boшта geçen süre ücreti alacağına karar verilmesini talep etmiştir. Davalı 5M Şirketi, davacının iş sözleşmesinin yapmakla ödevli bulunduğu işleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi sebebiyle feshedildiğini; davalı TGS Şirketi ise, davacının diğer şirket işçisi olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini istemişlerdir.

Dosyaya sunulan davacıya ait "İşten Ayrılış Bildirgesi"nde; davacının İşten Ayrılış Tarihinin 18/11/2022 olduğu görülmektedir. Mübrez bordrolardan davacının son ücretinin 12.063,18TL ay/brüt olduğu, bordrolarda yol yardımı ilâve tahakkuku bulunduğu görülmektedir.

İş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshedildiğini ispat yükü davalı işverene; sendikal nedenle feshedildiğini ispat yükü davacı işçiye aittir.

Öz Taşıma-İş Sendikası tarafından Bölge Adliye Mahkemesi Kararı sonrasında Mahkememize gönderilen bila tarih yazının ekinde yer alan TGS Yer Hizmetleri A.Ş.-5 M Yer Hizmetleri A.Ş. işyerlerinde 01.01.2022-31.12.2023 tarihleri arasında Öz Taşıma İş Sendikasına üye olan işçilerin üyelik ve istifa durumunu gösterir listenin incelenmesinden 01.01.2022-31.12.2023 tarihleri

arasında sendikaya üye 2380 işçinin olduğu, bu işçilerden 1.462 tanesinin sendika İş Kolu Değişikliği sebebi ile tanesinin çekilme sebebi ile sendika üyeliklerinin sona erdiği tespit edilmiştir. Neticede, kök rapordan sonra dosyaya sunulan belgeler üzerinde yapılan incelemeler çerçevesinde, davalı işyerindeki sendikal hareket, davacının üyesi olduğu Öz Taşıma İş Sendikasının 25.11.2022 tarihinde çoğunluğu sağlaması, 01.01.2022-30.01.2023 tarihleri arasında sendikaya üye 2380 işçinin olduğu, bunlardan 1.462 tanesinin sendika İş Kolu Değişikliği nedeniyle üyelikten çekilme sonucunda, sendika üyeliklerinin sona ermiş olması, davacının sendika üyelik tarihi, olayların kronolojik gelişimi, davacı tanıklarının anlatımları ile tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; feshin sendikal nedenlere dayandığı ispatlanamamıştır.

Her ne kadar feshin sendikal nedenlerle feshedildiği ispatlanamamışsa da, tüm dosya kapsamında yapılan incelemede;

Davacının iş sözleşmesinin yapmakla ödevli bulunduğu işleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi sebebiyle feshedildiği savunulmasına rağmen, davacı işçinin eylem ve davranışlarının biçimi, ağırlığı ve sonuçlarına göre iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işveren bakımından beklenemez bir halden söz edilemeyeceği, davacının davranışlarını yönlendirici nitelikte ve yeterlilikte yazılı şirket içi belgelerin davacıya tebliğ edilmediği anlaşılmakla, davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmiş olup; davacının işe iadesine dair karar verilmesi gerekmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24.Hukuk Dairesinin 29.12.2022 tarih, 2022/2928 Esas, 2022/2602 Karar sayılı kararında davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu kabul edilmiş olması gözetilerek, işe iade kararının mali sonuçlarından davalılardan 5M Şirketinin alt işveren, davalı TGS Şirketinin ise asıl işveren olarak müştereken ve müteselsilen sorumlu oldukları kabul edilerek, davacının davalı 5M Yer Hizmetleri A.Ş. işyerindeki işe iadesine dair, dosya kapsamına ve delillere uygun olduğu değerlendirilen İstinaf ilamı öncesinde alınan bilirkişi raporundaki davacının kıdemi de dikkate alınarak yapılan hesaplamalar ile İstinaf ilamı sonrasında alınan bilirkişi ek raporundaki açıklamalar birlikte değerlendirilerek, davanın kabulüne dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM:

Gerekçesi, yukarıda açıklandığı üzere;

- Açılan davanın KABULÜ ile,

1-) İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalılardan 5M Yer Hizmetleri AŞ. bünyesinde İŞE İADESİNE,

2-) Davacı işçinin işe iade kararının kesinleşmiş bir suretinin tebliğinden itibaren 10 işgünü içinde başlatılmak için davalıya başvuruda bulunmasına rağmen söz konusu işverenin 1 ay içinde işe başlatmaması halinde davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ile akdin fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti

tutarı olan 59.861,58TL olarak BELİRLENMESİNE,

3-) Davacının işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aya kadarki ücret ve diğer hakları olarak brüt 48.255,52-TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğinin TESPİTİNE,

4-) Davacının süresinde işe başlatılması halinde varsa bu alacaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının MAHSUBUNA," şeklinde karar verildiği anlaşılmıştır.

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı taraf vekillerince istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davacı tarafın istinaf dilekçesinde belirttiği sebepler; İlk derece mahkemesi kararının somut olayın özelliklerinin birebir aynı kararlar ile çeliştiği, dosya içeriğinde alınan tanık beyanlarının bilirkişi raporlarından da feshin sendikal nedenle yapıldığının açık olduğu, davacının iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten önce ve sonrasına yönelik üyelik hareketlerinin işten çıkarmaların Öz Taşıma İş Sendikası'nın 22.07.2025 Tarih ve 10754 Sayılı yazısı, Bakırköy SGM Müdürlüğü'nün ve Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı cevabından rahatlıkla izlenebildiği, davacının Öz Taşıma İş Sendikasına üye olması sonrası sendikal faaliyetlere destek vermesi üzerine 18 Kasım 2022 tarihinde ise işten çıkarıldığı, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun cevabi yazısı incelendiğinde yetki tespit tarihi öncesinde ve sonrasında işten çıkarılan işçilerin sayısı tespit edebildiği kadarıyla en az 69 kişi olduğu, işçileri bünyesinde çalıştıran davalılardan 5M Yer Hizmetleri Anonim Şirketi'nin 13.12.2022 tarihinde 3027 işçiyi 18-İşin Sona Ermesi kodundan çıkarmış görüldüğü, 3027 işçinin bir anda henüz iş sona ermeden çıkarması hayatın olağan akışına aykırı olduğu gibi aynı işçilerin TGS Yer Hizmetleri Anonim Şirketi bünyesine alınarak aynı işlerde çalıştırılmaya devam edilmesi, dava dışı Öz Taşıma İş Sendikası'nın yetki sürecinin sekteye uğramasına neden olduğu, ayrıca sendikadan istifa eden çalışanların tamamının işyerinde çalışmaya devam ettiğinin ilgili belgelerden görüldüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından gelen yazılar şifreli olmak ile birlikte üst yazı ve prosedür dosyası incelenebildiği ölçüde davacının sendikaya üye olduğu ve sendikanın yetki analizine göre yeterli çoğunluğu sağladığı görüldüğü, ilgili bilgi ve belgelerin hali hazırda SGK ve Öz Taşıma İş Sendikası tarafından sunulduğu, davalı 5M Yer Hizmetleri A.Ş.'nin istinaf dilekçesinde dava konusu işyerinde dava dışı sendika ile bağtlanan toplu iş sözleşmesi mevcut iken sendika örgütlenmenin engellendiği iddialarını gerçek dışı olduğunu beyan ettiği, ancak dava dışı Öz Taşıma İş Sendikasının örgütlenme yaptığı dönemde, davacının ve iş arkadaşlarının iş sözleşmelerinin feshedildiği 2022 Kasım döneminde işyerinde başka bir sendikanın olduğu, TİS görüşmeleri ve yürürlükte olan bir TİS bulunmadığı, dava konusu işyerinin işkolunun Öz Taşıma İş Sendikasında örgütlenmeden sonra kötüniyetli olarak değiştirilmesinin akabinde

çok kısa bir sürede bireysel iş sözleşmelerinden hiçbir farkı olmayan bir toplu iş sözleşmesinin göstermelik olarak imzalandığı, müvekkilinin ve iş akdi aynı şekilde feshedilen diğer işçilerin sendikaya üye olduğu gerekçesiyle iş sözleşmelerine son verilmesinin davalı işverenin feshin son çare ilkesini uygulamadan fesih yoluna başvurduğunu açık olarak gösterdiği şeklindedir.

Davalı 5M Yer Hizmetleri Anonim Şirketi'nin istinaf dilekçesinde belirttiği sebepler; Davacının iş akdinin 4857 Sayılı Kanunu'nun 25-ı-h maddesi uyarınca feshedildiği, davacının iş akdi fesih nedeninin sendikaya üye olması olmadığı, işbu hususun bilirkişi raporu ile ispatlanamamış olup davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığı, davacı bir an için haklı bile olsa davacının sendikaya üye olduğu tarih ile iş akdinin feshedildiği tarih arasında 8 gün bulunduğu, cevap dilekçelerinde de belirttikleri üzere davacının sendikaya üye olduğu bilgisi arabuluculuk görüşmeleri sırasında davacının beyanı üzerine şifahi olarak öğrenildiği, müvekkili şirketin binlerce çalışanı arasında kimin sendikaya üye olup olmadığını bilmesinin imkansız olduğu, feshin son çare olması ilkesine riayet edildiği, davacının aksi yöndeki iddialarının bir gerçekliği olmadığı gibi yargılama safhasında feshe ilişkin sendikalı olmasından kaynaklı iş akdinin feshedildiğini de kanıtlamadığı, müvekkili şirketin ihale usulü ile çalışmakta olup işçilerin işe alma-çıkarma işlemleri üst işveren tarafından gerçekleştirildiği, yapılan işin ihale kapsamında olup alt işveren olan müvekkilinin işe alım-işten çıkarma konusunda yetki ve inisiyatif hakkı bulunmadığı, kabul anlamına gelmemekle birlikte davacının haklı olduğu kabul edilse dahi dava sonunda işçinin işe iade alınıp alınmayacağı, alınmayacaksa tazminatlarının ödenmesi hususunda müvekkili şirketin üst işverenin talimatı ile bağlı olacağı, üst işverenin tek başına sorumlu olduğu şeklindedir.

Davalı TGS Yer Hizmetleri Anonim Şirketi'nin istinaf dilekçesinde belirttiği sebepler; Müvekkili şirket ile diğer davalı şirket arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin mevcut olmadığı, ilk derece mahkemesi tarafından müvekkili şirket yönünden davanın husumet yokluğundan reddine karar verilmesi gerekirken hatalı şekilde davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulduğu, ilk derece mahkemesinin kabul gerekçesinin yerinde olmadığı, ilk derece mahkemesi tarafından feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuyla yer vermeyecek derecede kavuşturulmadığı, davacının müvekkili şirket çalışanı olmadığından ve ilk derece mahkemesi tarafından eksik inceleme ile sendikal tazminata hükmedildiğinden ilk derece mahkemesi kararının istinaf incelemesi neticesinde kaldırılması gerektiği şeklindedir.

GEREKÇE:

Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) 355. maddesine göre istinaf incelemesi, istinaf talep edenin sıfatı da gözetilerek istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ve kamu düzenine aykırılık hususlarıyla sınırlı ve HMK 356/1. maddesi gereği incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmemekle duruşmasız olarak yapılmıştır.

Taraflar arasında, davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilip edilmediği, işe iade koşullarının oluşup oluşmadığı noktasında toplanmaktadır.

Davacının davalı işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı, kıdeminin altı aydan fazla olduğu, konumu ve yetkisi nazara alındığında işveren vekili sayılmayacağı, iş sözleşmesinin feshi tarihinden itibaren 1 aylık süre içerisinde arabulucuya başvurulduğu, arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren 2 haftalık süre içerisinde dava açıldığı anlaşılmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimi yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse aynı Kanununun 21. maddesi gereğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya yetersizliği ile ilgili bir nedenle feshedilmeden önce hakkındaki iddialara karşı savunma yapmasına fırsat verilmelidir. "Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına ya da verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak işverenin 25/ II numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır".

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25.maddesinde "...(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. (3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.(4) İşverenin (...) yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir..." şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

İş Kanunu'nun 2. maddesinde "bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerle iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren - alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren - alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.

İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. " düzenlenmesi bulunmaktadır.

Somut olayda; Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin sendika üyesi olması sebebiyle haksız ve geçersiz bir şekilde feshedildiğini belirterek işe iadesine, sendikal tazminata ve boşta geçen süre ücreti alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı 5M Şirketi vekili, davacının iş sözleşmesinin yapmakla ödevli bulunduğu işleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi sebebiyle feshedildiğini savunmuştur.

Davalı TGS Şirketi vekili ise, davacının diğer şirket işçisi olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Öz Taşıma İş Sendikasının cevabi yazısında özetle; 22.11.2022 tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesi yapılması amacıyla 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 41 ve 42 maddeleri doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına müracaat edildiğinin, 25.11.2022 tarih ve 197470 sayılı yetki tespit sonucu iş yerinde 3065 işçinin çalıştığının, 1817 işçinin Sendika üyesi olduğuna ilişkin yetki tespiti ilgili taraflara gönderildiğinin, yetki tespiti işverenin eline geçtikten sonra üye işçilerden bir kısmının iş akdinin sona erdirmesi ile (15) taşıma işkolunda tescil edilen işyerinin işkolunu değiştirerek sendika üyesi olan işçilerin üyeliklerinin düşmesine sebep olunduğunun belirtildiği anlaşılmıştır.

İş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshedildiğini ispat yükü davalı işverene; sendikal nedenle feshedildiğini ispat yükü davacı işçiye aittir. Davacının iş sözleşmesinin yapmakla ödevli bulunduğu işleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi sebebiyle feshedildiği savunulmasına rağmen, davacı işçinin eylem ve davranışlarının biçimi, ağırlığı ve sonuçlarına göre iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işveren bakımından beklenemez bir halden söz edilemeyeceği, davacının davranışlarını yönlendirici nitelikte ve yeterlilikte yazılı şirket içi belgelerin davacıya tebliğ edilmediği anlaşılmakla, davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmiştir.

Öz Taşıma İş Sendikasının yazı cevabı, bunu destekleyen davacı tanıklarının anlatımları, olayların kronolojik gelişimi ve dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesinin 29.12.2022 tarih, 2022/2928 Esas, 2022/2602 Karar sayılı kararında davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu kabul edilmiş olması da gözetilerek, işe iade kararının mali sonuçlarından davalılardan 5M Şirketinin alt işveren, davalı TGS Şirketinin ise asıl işveren olarak müştereken ve müteselsilen sorumlu oldukları kabul edilerek, davacının davalı 5M Yer Hizmetleri A.Ş. işyerindeki işe iadesine dair, dosya kapsamına ve delillere uygun olduğu değerlendirilen bilirkişi raporundaki hesaplamalara göre aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde; dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri ile kamu düzeni dikkate alındığında davacı tarafın istinaf başvurusunun yukarıda açıklanan yönlerden kabulüne, ilk derece mahkemesince verilen kararın kaldırılarak yeniden hüküm kurulmasına ilişkin aşağıdaki şekilde hüküm tesis edilmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-Davalılar vekillerinin ileri sürdüğü istinaf sebepleri yerinde görülmediğinden REDDİNE,

2-Davacı tarafın istinaf başvurusunun yukarıda açıklanan yönlerden kabulüne, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi **KARARININ KALDIRILMASINA**,

3-Davanın **KABULÜNE**, feshin geçersizliğine, davacının alt işveren **5M YER HİZMETLERİ ANONİM ŞİRKETİ** nezdinde işine iadesine,

4-Davacının başvurusu ve davalı işverence işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gereken sendikal tazminat miktarının davacının 1 yıllık brüt ücreti olan 144.766,56 TL olarak **BELİRLENMESİNE**,

5-Davacının işe iadesi için işverene süresi içerisinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar davalılarca müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının toplamının brüt 48.255,52 TL olarak **BELİRLENMESİNE**,

6-Harçlar kanunu uyarınca alınması gereken 732,00 TL karar harcından peşin yatırılan 80,70 TL harcın mahsubu ile bakiye 651,30 TL karar harcının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile hazineye gelir kaydına,

7-Davacı tarafından peşin ve başvurma harcı olarak yatırılan 161,40 TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

8-Davacı tarafca yapılan 4.579,25 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

9-Davalılar tarafından yapılan yargılama giderlerinin yatıran üzerinde bırakılmasına,

10-Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi Hükümleri uyarınca 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,

11-Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan 1.680,00 TL arabuluculuk ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak hazineye gelir kaydına,

12-Davacı tarafından yatırılan 732,00 TL istinaf karar harcının istemle birlikte davacıya iadesine,

13 Harçlar Kanunu uyarınca alınması gereken istinaf karar harcı davalılar tarafından ayrı ayrı peşin yatırıldığından yeniden harç alınmasına yer olmadığına,

14-Taraflarca yatırılan gider avanslarından kalan kısmın karar kesinleştiğinde kendilerine iadesine,

15-Kararın tebliği ile harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda KESİN olmak üzere 09/07/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.