

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21,22
6356 S. STK/25

T.C.
İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
19. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/60
Karar No. 2025/572
Tarihi: 04/03/2025

İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ
SINIRLAYAN YASA HÜKMÜNÜN İŞÇİYİ KEYFİ
İŞVEREN DEĞİŞİKLİKLERİNE KARŞI KORUMAK
İÇİN GETİRİLMİŞ OLDUĞU
ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEYEN
İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAMSIZLIK
NEDENİYLE FESİH EDİLEMEYECEĞİ
SENDİKA ÜYESİ İŞÇİLERE
AYRIMCILIK YAPILMASI
İŞÇİLERİN SENDİKADAN İSTİFA ETMELERİ
İÇİN BASKIYA UĞRAMALARI
SENDİKAL NEDENLERLE GEÇERSİZ FESİH
SENDİKAL TAZMİNAT

ÖZETİ işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği, bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacağı, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiye korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına

engel olunması olduğu, uyuşmazlıkta Uşak araç muayene istasyonunda teknisyen olarak çalışmakta iken Tavşanlı'da bulunan mobil istasyona görevlendirildiği, davacının sözleşmesinde işverene görev değişikliği yapabileceği yönünde düzenleme bulunsa dahi davacının Tavşanlı ilçesinde mobil istasyonda çalıştırılmak istenmesinin işveren tarafından objektif nedeninin ortaya konulmadığı, işçi tarafından 6 işgünlük süre içerisinde yazılı onay verilmediğinden esaslı değişikliğin işçiyi bağlayamayacağı, bu kapsamda görevlendirildiği yerde işbaşı yapmamasının işverene devamsızlık nedeniyle haklı fesih imkanı tanımayacağı gibi beyanlarda davacının görevlendirildiği tarihte eşinin doğum yaptığı ve davacının iş yerine gidememesinin haklı bir nedene dayandığı belirgin olup, işveren tarafından yapılan feshin haklı ya da geçerli nedene dayanmadığı görülmekle feshin geçersizliği yönünde karar verilmesi gerekmekte iken yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur. Öte yandan, sendikal tazminat, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrada hükme bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

Sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde sendika üyesi çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, sendikal nedenle iş akdi feshedilen başka işçiler olup olmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı hususlarında usulünce araştırma yapılarak sonuca gidilmelidir.

Nakliyat İş Sendikasının 28/02/2022 tarihli yazısı, davalı Han Araç Muayene İstasyonu AŞ'nin açtığı yetki tespitinin iptali talepli davanın Denizli 3. İş Mahkemesinin 2019/322 Esas - 2023/183 Karar sayılı kararı ile davanın reddedildiği, kararın Antalya BAM 10. HD'nin 2024/18 Esas - 59 Karar sayılı kararı ile kesinleştiği, Kütahya Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğünün 07/07/2021 tarihli raporunda sendika üyesi işçilere ayrımcılık yapıldığına ilişkin tespit bulunduğu, davaya konu işyerinde 35 işçinin sendikaya üye olduğu, 22 işçinin üyelikten istifa ettiği ve istifa eden işçilerden 15'inin çalışmaya devam ettiğinin bildirildiği, davacının sendikaya 20/04/2019 tarihinde üye olduğu, Uşak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün 14/10/2022 tarihli yazısı ve ekleri incelendiğinde davalı Han Araç Muayene İstasyonu AŞ'ye ilişkin olarak 30/12/2021 tarihli inceleme raporunda sendika üyelikleri 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesine aykırı olarak sona erdirilen 9 işçi için 16.074,00 TL idari para cezası, 5 işçinin sendikaya üye olma özgürlükleri engellendiğinden 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesi gereği 3.572,00TL idari para cezası ve davacı Ramazan Kılıç ile Yıldırım Kanat isimli işçilere sendikal nedenlerle ayrımcılık yapıldığı gerekçesi ile 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi doğrultusunda 584,00TL idari para cezasının uygulandığı görülmektedir.

Yukarıda bilgileri yazılı bulunan ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK'nin) 353/1-a maddesinin (6) numaralı alt bendi uyarınca, araştırma, inceleme ve değerlendirme eksikliklerin giderilmesine yönelik Dairemizin 05/06/2023 tarihli ve 2023/698 Esas - 2023/1104 Karar sayılı kaldırma/gönderme kararı sonrası yeniden yapılan yargılama sonunda verilen kararın istinaf kanun yolu ile incelenmesini davacı vekilinin yasal süre içerisinde istemesi üzerine, Hakim Aynur Çelik tarafından düzenlenen rapor ile dava dosyasındaki tutanaklar ve belgeler okunduktan sonra gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı vekili, davacının davalılardan Tüvtürk Kuzey Taşıt Muayene İstasyonları Yapım ve İşletim Anonim Şirketinin asıl işveren olduğu ve alt işveren olarak Han Araç Muayene İstasyonu Anonim Şirketinin işlettiği Uşak Araç Muayene

istasyonunda araç muayene teknisyeni olarak çalıştığını, davalı alt işveren Han Araç Muayene İstasyonu Anonim Şirketinin işlettiği istasyonlarda çalışan işçilerin Anayasal sendikalaşma haklarını kullanarak Nakliyat-İş Sendikasına üye olduklarını, davacı ve arkadaşlarının da davalı işverenlerin Uşak'taki işyerinde, mesai saatleri dışında Nakliyat-İş Sendikasının örgütlenme çalışmalarına, toplantılara katıldığını, davacının e-devlet kapısından Nakliyat-İş Sendikasına üye olduğunu, akdin sendikal nedenle feshedildiğini, işverence geçerli bir nedene dayanılmadan tesis edilen feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine, fesih sendikal nedenle yapıldığından 6356 sayılı Kanununun 25/5 maddesi uyarınca işçinin başvurusuna ve işverenin işe başlatıp başlatmamasına bağlı olmaksızın işçinin en az 2 yıllık brüt ücreti tutarında tazminatın miktar olarak belirlenmesine ve belirlenecek bu tazminatların davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine, kararın kesinleşmesine kadar davacının çalıştırılmadığı süre için doğacak 4 aylık ücret ve diğer haklarının miktar olarak belirlenerek davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar vekilleri ayrı ayrı davanın reddini savunmuşlardır.

Mahkemece, "Davanın Reddine" karar verilmiştir.

İstinaf kanun yoluna başvuran davacı vekili, İzmir BAM 19. HD'nin kaldırma kararında Mahkemece yapılması gereken işin somut şekilde gösterilmesine karşın dosyaya yeni gelen bilgi ve belgelere göre feshin sendikal nedenle yapıldığı açık bir şekilde kanıtlandığı halde, istinaf kaldırmasına karşı Mahkemenin adeta direnme kararı verdiğini, kaldırma kararında yazılı delillerin hiçe sayılarak davanın reddine karar verilmesinin eleştirildiği, Mahkemenin sendikal fesih yönünden mevcut delilleri değerlendirmemesi isabetli olmamıştır denilerek yol gösterdiğini, Mahkemenin ikinci yargılamada istinaf mahkemesinin hukuki uyarılarını dikkate almadan aynı şekilde karar verdiğini, benzer şekilde tesis edilen kesinleşen kararların da gözetilmediğini, sendikal baskının varlığının bu baskıya maruz kalan işçilerin sayısına bağlı olmadığını, başlangıçta 35 işçinin sendikaya üye olduğu, 22 işçinin üyelikten istifa ettirildiği ve istifa eden işçilerden 15'inin çalışmaya devam ettiği, işyerinde sendikadan istifa etmeyen 2 işçinin uzun süre ücretsiz ve ücretli izinde tutulduktan sonra yer dğiştirme suretiyle baskıya uğradığının çok açık olmasına karşın Mahkemenin aksi yöndeki kabulünün hiçbir hukuki değerinin bulunmadığını, kaldı ki dosyadaki teftiş raporu ile sendikal baskının teyit edildiğini, Ceza Mahkemesinin idari para cezasına dair verdiği kararın tamamen usule ilişkin olduğunu, yetki tespitinin iptali davasının Denizli 3. İş Mahkemesinde görüldüğünü, Mahkemenin davanın güncel halini kontrol etmeden hüküm tesis ettiğini, oysa bu dosyada işveren itirazının reddedildiği, kararın istinaf ve temyiz edilmeksizin kesinleştiğini, benzer şekilde açılan dosyalarda özellikle davacı ile aynı işleme tabi tutulan Yıldırım Kanat isimli işçinin ilk derece mahkemesi kararı ve İzmir BAM 3. HD'nin ilamının görmezden gelinmesinin de yargılamanın yetersizliğini, usul ve yasaya uygun olmadığının kanıtı olduğunu gösterdiğini,

davacının iş akdinin devamsızlık nedeniyle değil işveren tarafından sendikal nedenle yapıldığını dosya kapsamıyla ispatlandığını belirterek, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın kabulü ile feshin sendikal nedenle yapıldığının tespiti ve feshin geçersizliği yönünde hüküm tesis edilmesini istemiştir.

GEREKÇE:

İstinaf incelemesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 355. maddesi uyarınca istinaf dilekçesinde ileri sürülen sebeplerle sınırlı olarak ve kamu düzenine ilişkin nedenler re'sen nazara alınarak yapılmıştır.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, iş sözleşmesinin işverence haklı veya geçerli nedenle feshedilip feshedilmediği, feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmıştır.

İş akdinin fesih bildiriminde gösterilenin aksine sendikal nedene dayandığını ileri süren işçi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca bu iddiasını ispat ile yükümlüdür.

Davacının SGK kayıtlarına göre 28/09/2017 - 24/12/2021 tarihleri arasında davaya konu işyerinde araç muayene istasyonunda araç muayene teknisyeni olarak çalışan davacının iş akdinin, iş sözleşmesi gereği Uşak ilinde bulunan araç muayene istasyonunda teknisyen görevi yaparken Tavşanlı da bulunan mobil istasyonuna 6 aylık geçici 22/12/2021 tarihinden itibaren görevlendirilmesine karar verildiği, görevlendirme yazısının tebliğ edilmek istenmesine rağmen tebliğ alınmak istenmediği, imzadan imtina ettiği, ilgili bildirimlerin noter kanalıyla gerek Kep adresine yapıldığını, yapılan bildirimlere rağmen 22/12/2021 - 23/12/2021 ve 24/12/2021 tarihlerinde Tavşanlı şubesinde işe başlamamış ve izinsiz ve bildirim olmaksızın mazeretsiz olarak mesaisine gelmediği gerekçesiyle akdinin 4857 sayılı Kanun'un 25/II-g maddesi gereğince haklı nedenle feshedildiği bildirilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" kenar başlıklı 22. maddesi; "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." düzenlemesini içerdiği, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği, bu şekilde uygun olarak yapılmayan

ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacağı, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olunması olduğu, uyuşmazlıkta Uşak araç muayene istasyonunda teknisyen olarak çalışmakta iken Tavşanlı'da bulunan mobil istasyona görevlendirildiği, davacının sözleşmesinde işverene görev değişikliği yapabileceği yönünde düzenleme bulunsa dahi davacının Tavşanlı ilçesinde mobil istasyonda çalıştırılmak istenmesinin işveren tarafından objektif nedeninin ortaya konulmadığı, işçi tarafından 6 işgünlük süre içerisinde yazılı onay verilmediğinden esaslı değişikliğin işçiyi bağlayamayacağı, bu kapsamda görevlendirildiği yerde işbaşı yapmamasının işverene devamsızlık nedeniyle haklı fesih imkanı tanımayacağı gibi beyanlarda davacının görevlendirildiği tarihte eşinin doğum yaptığı ve davacının iş yerine gidememesinin haklı bir nedene dayandığı belirgin olup, işveren tarafından yapılan feshin haklı ya da geçerli nedene dayanmadığı görülmekle feshin geçersizliği yönünde karar verilmesi gerekmekte iken yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

Öte yandan, sendikal tazminat, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrada hükme bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

Sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde sendika üyesi çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, sendikal nedenle iş akdi feshedilen başka işçiler olup olmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı hususlarında usulünce araştırma yapılarak sonuca gidilmelidir.

6356 sayılı Kanun'un 25/(6). maddesinde "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." denilmiştir.

Nakliyat İş Sendikasının 28/02/2022 tarihli yazısı, davalı Han Araç Muayene İstasyonu AŞ'nin açtığı yetki tespitinin iptali talepli davanın Denizli 3. İş Mahkemesinin 2019/322 Esas - 2023/183 Karar sayılı kararı ile davanın reddedildiği, kararın Antalya BAM 10. HD'nin 2024/18 Esas - 59 Karar sayılı kararı ile kesinleştiği, Kütahya Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğünün 07/07/2021 tarihli raporunda

sendika üyesi işçilere ayrımcılık yapıldığına ilişkin tespit bulunduğu, davaya konu işyerinde 35 işçinin sendikaya üye olduğu, 22 işçinin üyelikten istifa ettiği ve istifa eden işçilerden 15'inin çalışmaya devam ettiğinin bildirildiği, davacının sendikaya 20/04/2019 tarihinde üye olduğu, Uşak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün 14/10/2022 tarihli yazısı ve ekleri incelendiğinde davalı Han Araç Muayene İstasyonu AŞ'ye ilişkin olarak 30/12/2021 tarihli inceleme raporunda sendika üyelikleri 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesine aykırı olarak sona erdirilen 9 işçi için 16.074,00 TL idari para cezası, 5 işçinin sendikaya üye olma özgürlükleri engellendiğinden 6356 sayılı Kanun'un 17. maddesi gereği 3.572,00TL idari para cezası ve davacı Ramazan Kılıç ile Yıldırım Kanat isimli işçilere sendikal nedenlerle ayrımcılık yapıldığı gerekçesi ile 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi doğrultusunda 584,00TL idari para cezasının uygulandığı görülmektedir.

Dinlenen davacı tanığı M. Ü'nün beyanında; "... Ben Disk' e bağlı ismini hatırlamadığım sendikaya üye idim. Bana direkt sendikaya üye olmam veya ayrılmam istenerek direkt herhangi bir baskı yapılmadı, ancak dolaylı olarak anlaşalım denildi... Bana dolaylı olarak dediğim gibi anlaşarak haklarımın ödeneceği şeklinde baskı yapıldı. Ayrıca 2 arkadaşına birisi davacı olmak üzere sendika üyeliğinden ayrılmadıkları için ücretsiz izne çıkarıldı." ve "... işyerinde çalışan herkese yıllık farklı zamlar yapılıyordu, bildiğim kadarıyla davacıya çok cüzi bir zam yapıldı. İşyerinde bir toplantı yapılmadı, fakat tek tek sendika üyeleri ile sendikaya neden girdiniz diye konuşuldu, bize direkt sendikadan ayrılın diye bir şey söylenmedi, dolaylı olarak anlaşma yapmaya yönlendirildik. Ayrıca davacı ücretsiz izne çıkartılınca yerine yeni işçi alındı, onu da ben eğittim," ve "... davacı görevlendirildiğinde eşi hamile idi ve görevlendirildiği gün eşi doğum yapmıştı. Davacı o zaman ücretsiz izinde idi. Ayrıca işyerinde işçinin eşi doğum yaptığı zaman ona izin de veriliyor, uygulama bu şekildedir. Ben ücretsiz izin diye biliyorum." şeklinde beyanları ile aynı gerekçe ile iş akdi feshedilen Y. K.'ın dosyasında bu tanığın beyanında, "2019 yılında sendikaya üye olmuştuk. 2020 yılında herkese zam yapıldı ancak bize yapılmadı. Ben sendika üyeliğinden ayrıldım. Ancak davacı sendika üyeliğinden ayrılmadığı için ücretsiz izne çıkardılar. Diğer ücretsiz izne çıkartılan işçi R. K'tır. O da sendika üyeliğinden çıkmamıştı." şeklindedir. "Davacıyı ücretsiz izne çıkardıktan sonra onun pozisyonuna 4-5 işçi aldılar" şeklinde, tanık S. S.'in beyanında, "Ben işten ayrılmadan bir süre önce bana sen 4 senelik işçisin diyerek 2.620,00 TL zam yaptılar. Ancak davacı daha uzun süredir işyerinde çalışmasına rağmen ona 2.500,00 TL civarında zam yaptılar. Bana sendika üyeliğinden ayrılmam konusunda herhangi bir baskı yapılmadı ancak girmeden önce girmememiz konusunda özellikle DİSK'e girmememiz konusunda söylemde bulunuyorlardı. Ancak davacıya ve birkaç arkadaşına daha sendikadan çıkmaları hususunda özellikle patronun yeğeni olan üst yönetimde olan ismini hatırlamadığım kişinin sürekli çıkın çıkın diyerek baskı yaptığına şahit oluyordum. R. K. ve Y. K'a bu şekilde baskı yapıldı.

Bir defa işçilerle toplu olarak konuştular. Biz istediklerinizi size verelim siz sendikadan çıkın dediler. Sendika üyesi olmayan ve maaşı yükselen kişileri duydum ancak başka il istasyonlarındaki kişilerdir. A. B. isimli abimiz istasyon amir yardımcılığı teklifi alarak sendikadan ayrıldı. Yine çalışan diğer arkadaşlarımızdan bazılarını Denizli merkeze çağırıp görüştüler, görüşmenin içeriğini bilmiyorum ancak görüşme sonrası sendikadan ayrıldıklarını biliyorum...", davalı tanığı M. G, "....Davacının görevlendirildiğinde yıllık izinde veya ücretsiz izinde olup olmadığını bilmiyorum. Davacının görevlendirildiğinde eşinin hamile olduğunu bilmiyordum, iş akdi sona erdirildikten sonra ben bu durumu öğrendim." şeklinde beyan ettikleri görülmüştür.

Mevcut delil durumu, aynı gerekçe ile iş akdi feshedilen işçi Yıldırım Kanat'ın sendikal fesih iddiasına dayalı davasının İzmir BAM 3. HD'nin 2023/52 Esas - 319 Karar sayılı kararı ile kabulü ve aynı mahiyette İzmir BAM ilgili Dairelerinden geçen emsal kararlar itibarı ile davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği ispat edilmiş iken, davanın kabulü yerine yazılı şekilde delillerin yok sayılarak davanın reddi yönünde verilen karar hatalı olmuştur.

Dairemizce dosyada mevcut 10/06/2024 tarihli bilirkişi raporunda emsal ücret bordrosu bulunmadığından davacının 2021/Aralık ayı bordrosunda belirlenen ücret miktarı esas alınarak işe iadenin mali sonuçlarına hükmedilmiştir.

Bu nedenlerle ilk derece mahkemesinin davanın reddi yönündeki kararının HMK'nin 353/1-b-2. maddesi gereğince kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın kabulü yönünde aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

KARAR: Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı;

A-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile Uşak 1. İş Mahkemesinin 24/10/2024 tarih ve 2023/162 Esas - 2024/224 Karar sayılı kararının, düzelterek yeniden esas hakkında karar verilmek üzere HMK'nin 353/1-b.2 maddesi gereğince **KALDIRILMASINA,**

1-Davalı işveren tarafından gerçekleştirilen FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalı Han Araç Muayene İstasyonu AŞ nezdindeki İŞE İADESİNE,

2-Feshin sendikal nedenle yapıldığı anlaşılmakla 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi gereğince davacının başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın ödenmesi gereken sendikal tazminat miktarının davalılarca müştereken ve müteselsilen sorumlu olmak kaydıyla işçinin 1 yıllık brüt ücret tutarı olan brüt 43.641,84 TL olarak BELİRLENMESİNE,

3-Davacının işe iadesi için davalı işverene süresi içerisinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları tutarı olan Brüt 16.003,28 TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğine,

4-Davacının süresi içerisinde işe başlatılması halinde bu alacaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının mahsubuna,

5-Alınması gereken 615,40 TL karar ve ilam harcından, 80,70 TL peşin harcın mahsubu ile eksik kalan 534,70 TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak Hazineye gelir kaydına,

6-Davacı tarafından harç dahil yapılan 1.087,00 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, 7-Davalılarca yapılan yargılama giderlerinin üzerlerinde bırakılmasına,

8-30.000,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

9-Arabuluculuk aşamasında yapılan 840,00 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak Hazineye gelir kaydına,

10-Taraflarca yatırılan gider avanslarından kullanılmayan kısımlarının karar kesinleştiğinde ve talep halinde yatıran taraflara iadesine,

B-1-Ödediği istinaf karar harcının talebi halinde davacıya iadesine,

2-Davacı tarafından yapılan 1.708,40 TL istinaf kanun yolu yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

3-Artan istinaf gider avansının HMK'nin 333/1. maddesi uyarınca davacıya iadesine,

4-HMK'nin 359/4. maddesi gereğince, kararın tebliği ile, 302/5. maddesi gereğince, harç tahsil müzekkeresi yazılması ve iade işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme ve değerlendirme sonunda KESİN olmak üzere 04/03/2025 günü oy birliği ile karar verildi.