

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

6356 S. STK/25

**T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
30. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2025/302

Karar No. 2025/791

Tarihi: 13/06/2025

**İŞÇİLERİN İŞ BIRAKMA EYLEMİNİN TOPLU
EYLEM KAPSAMINDA KALDIĞI**

**İŞVERENİN VE SENDİKANIN İSTİFA EDEN
İŞÇİLERİ YENİDEN ÜYE OLMALARI İÇİN
ZORLAMASI**

**YENİDEN SENDİKA ÜYESİ OLMAYI KABUL
ETMEYEN İŞÇİLERİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN
FESHİ**

SENDİKAL TAZMİNAT

ÖZETİ: Tutanak içeriğini destekler beyanının olmadığı, davacının eylemlere katıldığı kabul edilse yapılan iş bırakma eyleminin sendikanın talimatı ile yapıldığı, 17/02/2023 tarihinde sendika yetkilileri ile işveren arasında yapılan toplantı esnasında toplantı yapılan yerin önüne gelerek sendikaya tepki gösterilmesinde eylemin amacı, uzunluğu dikkate alındığında makul olduğu kanun dışı grev olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı, eylemlerin sendika hakkı kapsamında korunan toplu eylem hakkı sınırları kapsamında kaldığı, sonuç olarak işveren haklı fesih olarak bildirdiği nedenleri ispat edemediğinden feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı,

Feshin sendika nedene dayandığı iddia açısından ise de; davacı taraf, işçilerin sendika üyeliğinden istifa

etmesinden sonra işveren ile sendikanın işbirliği içerisinde girerek çalışanların tekrar sendika üyesi olmaya zorladığını bu kapsamda yapılan feshin sendikal nedene dayandığını iddia etmiştir. Taraf tanık anlatımlarından anlaşıldığı üzere, işyerinde işveren ve sendika tarafından ücret zammına dair yapılan görüşmelerin olumsuz sonuçlanmasından sonra bir çok işçi sendikayı protesto etmek amacıyla, sendika üyeliğinden istifa ettiği, sonrasında sendika yetkilileri tarafından çalışanlara yeniden sendika üyesi olmaları konusunda "sona kalmayın, sendikaya dönersen iyi olur" şeklinde telkinlerde bulunduğu sonrasında davacı dahil bir kısım çalışan işten çıkartılmıştır. İşten çıkarmalardan kısa bir süre sonra işveren ve sendika ara ücret zammı konusunda anlaşmaya varmışlardır. Bu anlatımlar ışığında işçilerin büyük çoğunluğunun sendika üyeliğinden istifa etmesinden sonra, sendika üyeleri tarafından sendika üye olmaları konusunda telkinlerde bulunulması, davacı dahil bir kısım işçinin benzer nedenlerle işten çıkartılması, sonrasında da ilk toplantı esnasında ara zam konusunda anlaşmayan işverenin çalışanları sendikaya geri döndürmek amacıyla sendika ile ara zam konusunda anlaşmaya vardığı, dikkate alındığında yapılan feshin sendikal özgürlük kapsamında olan sendikadan ayrılma ve diğer çalışanları sendikaya geri üye olma iradesini etkilemeye yönelik olduğu gibi feshin iş akdinin sendika hakkı kapsamında korunan toplu eylem hakkını kullanması sonrasında gerçekleştirildiği bu kapsamda feshin sendikal nedene dayandığı, davacının bu yöndeki istinaf başvurusunun yerinde olduğu, bu kapsamda HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılarak, yeniden esas hakkında karar vermek gerektiği sonuç ve kanaatine varılarak aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama üzerine verilen davanın kabulüne yönelik karara davacı ve davalı tarafından yapılan istinaf başvurusu üzerine;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin 12/03/2007 tarihinden 23/02/2023 tarihine kadar CNC operatörü olarak çalıştığını, iş akdinin feshedildiği tarihteki son brüt saat ücretinin 68,50 TL olduğunu, davalı iş yerinde Öz Çelik İş Sendikasının yetkili olduğunu, TİS imzalatılırken işçinin onayının alınmadığını, müvekkilinin boşa geçirdiği 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının belirlenmesinin gerektiğini, sendikal tazminatın 12 aylık brüt ücretten az olmayacak şekilde belirlenmesini talep ettikleri, işçinin işe iadesi için yapacağı başvuruya rağmen işe başlatılmaması halinde davalı işverenlik hakkında 8 aylık brüt ücret tutarında tazminata hükmedilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının ve içinde bulunduğu birtakım işçi topluluğunun çalışma saatleri içerisinde hali hazırda yürürlükte bulunan TİS ve diğer kanun ve yönetmeliklere aykırı şekilde, sendikanın hiçbir bilgisi izni, yetkisi ve kararı olmaksızın kanun dışı grev kapsamında toplu şekilde işi bıraktıklarını, üretimi durdurduklarını, işin yapılmasına engel olduklarını ve işi yapmak isteyen işçilerin de tehdit ve baskı ile işi bırakmalarına sebep olduklarını, bu olayların olay tespit tutanakları ile sabit olduğunu, davacının kötü niyetli olarak işi aksattığını savunarak davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesince; "Dava, işe iade talepli tespit davası olup taraflar arasındaki uyuşmazlığın, davalı işverence yapılan feshin haklı ya da geçerli olup olmadığı noktasında toplandığı görülmektedir.

İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca yapılan incelemede, otuzdan fazla işçinin bulunduğu iş yerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacının, kıdeminin altı aydan fazla olduğu ve işveren vekili ya da yardımcısı konumunda bulunmadığı, iş akdinin fesbi sonrasında yasal süresi içerisinde arabuluculuğa başvurduğu ve davasını ikame ettiği anlaşılmıştır.

Davacının 12.03.2007-23.02.2023 tarihleri arasında davalı şirkette çalıştığı, 23.02.2023 tarihinde 26 çıkış kodu "Disiplin Kurulu Kararı İle Fesih" " sebebiyle çıkışının bildirildiği görülmüştür.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "sendika özgürlüğünün güvencesi" başlıklı 25. maddesinde belirtildiği üzere; işçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. 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. Yargıtay'ın yerleşmiş kararlarında, iş sözleşmesinin sendikal sebeple fesbedildiğinden bahsedebilmek için, o iş yerinde kaç işçinin çalıştığının, hangi tarihlerde sendikaya üye olduklarının, sendika üyeliğinden istifa eden işçilerin olup olmadığının, işyerinden çıkarılan işçilerin sayısı ve çıkarıldıkları tarihler, iş sözleşmesi fesbedilen işçilerin kaçının sendikalı olduğu, aynı dönemde yeni işçi alınıp alınmadığı, alınmışsa hangi iş için alındıkları ve işyerinde çalışan sendika üyesi işçi olup olmadığının araştırılması gerekir.

Davacının dosyada Öz Çelik-İş sendikasına 21.02.2008 tarihinde üye olduğu

15.03.2023 tarihinde üyelikten çekildiği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 16.10.2023 tarihli yazı ekinde sunulan tablo ve belgede Davalı şirkette 20.02.2023 tarihinde 9 çalışanın, 23.02.2023 tarihinde 18 çalışanın toplamda 27 çalışanın 26 çıkış kodu ile "Disiplin Kurulu Kararı" ile iş akdi fesh edildiği, 15.02.2023- 20.02.2023 tarihleri arası 36 çalışanın sendikadan üyelikten çıktığı ve davalı şirkette çalışmaya devam ettiği, 36 kişiden 4 çalışanın 17.02.2023 ve 18.03.2023 tarihlerinde tekrardan sendikaya üye olduğu ve fesih sonrası işe yeni başlayan personellerin sendikaya üye oldukları, Fakat 20.02.2023- 23.02.2023 tarihleri arasında sendika üyeliğinden 32 işçinin çekildiği, bu işçilerin 25'inin sendikaya yeniden üye oldukları, sendikaya üyelikten çekilen personellerin çalışmaya devam ettiğinin görüldüğü, sendika üyeliğinden çekilen işçilerin halen çalışmaya devam ettikleri anlaşıldığından iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmediğine kanaat edilmiştir.

4857 İş Kanunu'nun 19'uncu maddesi; "Hakkındaki İddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, İşverenin 25'inci maddenin (11) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır" hükmünü haizdir. İşçiden savunma istenirken, kendisine savunmasını bizzat veya avukatı vasıtasıyla hazırlayabileceği (2-3 gün gibi) makul bir süre verilebilir. İşçinin savunmasını istenilen sürede vermemesi halinde, savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı işçiye açıklanmalıdır. Bildirim ve açıklamaların yazılı yapılması ispat kolaylığı yönünden işverenin yararına olacaktır. Yargıtay, savunmanın nasıl alınacağı ile ilgili verdiği kararlarla bazı ilkeler belirlemiştir. Buna göre; ".. İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır, işçi fesihden önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranış nedeniyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağı kendisine hatırlatılması şarttır. Fesih bildiriyle birlikte veya fesihden sonra savunma istenmesi fesih geçersiz kılar. Davalı işverenin, davacının iş sözleşmesini savunma almadan feshettiği, bu durumun fesih geçersiz kıldığının kabulüyle, davanın kabulüne karar verilerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur." davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlk derece mahkemesi kararı davacı ve davalı tarafça istinaf kanun yoluna getirilmiştir.

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Feshin sendikal nedene dayandığına ve sendikal tazminata karar verilmemesinin hatalı olduğunu, dinelen tüm tanıklar, doğrudan ya tevil yoluyla nedeninin davalı ve arkadaşlarının sendika seçme özgürlüğünü kullanarak işyerindeki yetkili sendikadan istifa etmesi ve başka sendikaya arayışına girmesi yani sendikal neden olduğunu ortaya koyduğunu, davacı tanıklarının yanı sıra davalı tanıkları da detaylı anlatımda bulunduğunu, davalının işyerini tatil ederek işçileri ücretsiz izne çıkardığını, tek taraflı ücretsiz iznin hukuka aykırılığı bir yana davalı işyerini tatil edecek düzeyde bir kargaşa olduğunu ortaya koymadığını, işyerinde herhangi bir kargaşa ve taşkınlık olmamasına rağmen davalı işyerini tatil ettiğini, akabinde sendikadan istifa eden işçiler sendika temsilcileri ve yetkililer

tarafından aranmış, tekrar sendikaya dönmezlerse tazminatsız işten çıkartılacakları şeklinde tehditler savrulduğunu, ücretsiz izin sürecinde kamera kayıtları incelendiğini, işçilerden bilgi alındığını ve sendikaya dönmeyip aynı zamanda sendikadan istifalara öncülük ettiği düşünülen sendikanın protestosu sırasında öne çıkan işçilerin işten çıkarıldığını, 800 kişinin yer aldığı bir süreçle ilgili neden sadece 25 kişinin işten çıkarıldığını konusunda davalı tarafından başkaca bir ayırım nedeni ortaya konulmadığını, ilk derece mahkemesi gerekçede hiç değerlendirme yapılmadığını, bilirkişi raporuna beyan dilekçesinde belirtilen sendikadan istifa tarihlerine ilişkin kısım da istinaf başvurusu açısından önemli olduğunu, davacının sendika üyeliğinin çekilme nedeni ile 15/03/2023 tarihinde sona erdiği raporda belirlendiğini, bu belirlemenin doğru olduğunu, fesihden önce 15/02/2023 tarihinden üyelikten istifa ettiğinin belirlenmemesi bir eksiklik olduğunu, davacının 15/02/2023 tarihinde işyerinde yetkili sendikadan istifa ettiği ve bu nedenle işten çıkartıldığının sabit olduğunu, seri dosyaya gelen bakanlık kayıtlarındaki çekilmeleri de bu şekilde değerlendirmek gerektiğini, Özçelik İş çekilmenin 1 ay sonra hüküm doğurduğu gerçeğini dikkate alarak ve Mart ayına sarkan çekilmeler bakımından Bakanlık kayıtlarına itibar ederek ele almak gerektiğini, fesih tarihi itibarıyla davacının sendikadan istifasını geri almaması sebebiyle iş akdinin feshedildiğini doğruladığını beyanla ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasını talep ve istinaf etmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; İlk derece mahkemesince her ne kadar davalı şirketin zarara uğradığına bir delil bulunmadığından bahisle feshin haklı nedenle gerçekleştiğinin ispat edilemediğine karar verilmişse de bu konuda işçilerin kanın dışı grev kapsamında davalı şirketin zarara uğramasına sebebiyet verdiğini ve bu kapsamda davalı şirketin uğramış olduğu zararın tespiti için ikame etmiş ve yargılama sırasında defaatle yerel mahkemeye bildirmiş olunan İstanbul 4. İş Mahkemesi 2023/3 D.İŞ sayılı dosyasının yerel mahkeme dosyası içerisine alınmadığını, ayrıca değişik iş dosyasının karara çıkması beklenmeden karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup eksik inceleme ve değerlendirme nedeniyle kararın bu yönüyle kaldırılması gerektiğini, davacının da içinde bulunduğu işçi topluluğu diğer işçilerin işe bırakmalarına sebep olarak faaliyetlerine devam ederek davalı şirketi iş bu kalkışmış oldukları kanunsuz grev ile zarara uğrattıklarını, davacının da içinde bulunduğu 16/02/2023-17/02/2023 tarihlerinde haksız ve kanunsuz şekilde yapılan grevi gerçekleştiren işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshine, üretimin durması nedeniyle şirketin uğramış olduğu zararların tazmini noktasında ilgili işçilere rücu edileceğine karar verilerek davacının iş akdi haklı nedenle feshedildiğini, bu kapsamda tüm tutanaklar ve kamera kayıtları yerel mahkemeye sunulduğunu, işçilerin 16/02/2023-17/02/2023 tarihlerinde herhangi bir sendika kararı olmaksızın TİS hükümlerine aykırı, haksız ve hukuksuz şekilde işi bıraktıkları hususunda bir beis bulunmamasına rağmen yerel mahkemenin bu hususları değerlendirmeksizin feshin

haklı olduğuna ilişkin bir delil bulunmamasından bahisle hüküm kurmasının makul bir açıklaması bulunmadığını, davalı şirketin yapmış olduğu feshin haklı olduğunu gösterdiğini, grevin ne şekilde yapılması gerektiği, hangi şartları sağlaması gerektiği gibi hususlar sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunda düzenlenmiş olup davacının da aralarında bulunduğu birtakım işçinin girişmiş olduğu menfi eylemler, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunda kanunsuz grev olarak nitelendirildiğini ve kanunsuz grev yapılması halinde işverene haklı fesih imkanı sağlandığını, ancak yerel mahkeme tarafından bu durum yeterli şekilde araştırılmadığını ve incelenmediğini, davalı işverenin mesai saatleri içerisinde işçilerin iş durdurmalarına, mesai saatlerinde toplu şekilde yönetim binasına yürümelerine, slogan atmalarına, protestolar yapmalarına, mesai saatleri içerisinde tezgahlarının başından ayrılıp sendika tarafından kantar alanının orada toplanma davetine icap etmelerine izni bulunmamakta olduğundan işçiler tarafından yapılan eylemlerin hukuk dışı olduğu her türlü izahtan vareste olduğunu, ancak mahkeme tarafından gerçekleştirilen işbu olaylara ilişkin hiçbir şekilde değerlendirme yapılmadığını, davalının sırf bu olaylar nedeniyle uğradığı maddi manevi zararlarının tespiti amacıyla ikame etmiş olduğu delil tespiti dosyası daha incelenmediğini, yerel mahkeme tarafından davacının iş akdinin feshine neden olan eylemler 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanuna açıkça aykırılık teşkil etmesine karşın bu durum sanki hukuka uygunmuş gibi nitelendirmiş olup gerekçeli kararda hiçbir şekilde kanun hükümlerine yer verilmediğini, davalı şirketin bu olaylar karşısında haklı nedenle fesih hakkını haiz olup olmadığı irdelenmediğini, dolayısıyla verilen işbu karar hem usule hem de yasaya aykırı olduğundan kaldırılması gerektiğini, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, giydirilmiş brüt ücret hesabı yapılırken düzenlilik arz etmeyen sosyal hakların Yargıtay kararlarına da aykırı olacak şekilde giydirilmiş brüt ücret hesabına dahil edilmesi suretiyle hesaplama yapılmış ve sendikal tazminat hesaplamasında gelir vergisi kesintisi dahi yapılmadığını, bu konuda gerekçeli itirazlarımızı sunmuş olsak da yerel mahkeme tarafından itirazlarının gerekçesiz şekilde reddedilerek işbu hatalı hesaplamaların hükme alındığını, bilirkişi raporuna karşı yapılmış olan tüm itirazlar ve dosyaya sunulan bilgi ve belgeler değerlendirilmeden davalı şirketin fesih şekli ve işçinin alacak miktarları yönünden hukuki çelişkiler giderilmeden ek rapor alınmaksızın salt hatalı bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiş olduğunu, beyanla ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasını talep ve istinaf etmiştir.

KARAR

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 355. Madde düzenlemesine göre, kamu düzenine aykırılık halleri hariç, istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ile sınırlı olarak HMK 356/1.maddesine gereğince incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmemekle, duruşmasız olarak yapılan inceleme sonunda;

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre,

Tis ve bordrolara göre düzenli olarak ödendiği anlaşılan ikramiye, erzak, yakacak, çikolata yardımı, bayram harçlığının boşa geçen süre ücretine esas giydirilmiş brüt ücret tespitinde dikkate alınmasında isabetsizlik bulunmadığı,

Delil tespiti dosyası içeriği, tanık anlatımları ve tüm dosya kapsamına göre; işyerinde işçilerin işveren tarafından ara zam talebinde bulunduğu, 16.02.2023 gün sendika yetkilisinin ek zamla alakalı görüşmelerin devam ettiğini, görüşmeler sırasında iş bırakma eylemi yapılacağını, ikinci bir talimata kadar tezgahların başında beklenmesi gerektiğini söylediği, 17/02/2023 tarihinde sendika yetkililerinin işveren ile ikinci görüşme yapıldığı, toplantı sonrasında sendika yöneticileri ile işveren görüşme halindeyken işçilerin sendikadan şikayetçi olması sebebiyle sendika aleyhine yürüyüş yaptıkları, işçilerin genel müdürlük binası önünde giderek "Sendika dışarı!" sloganları attıkları, yürüyüş ve eylemin ortalama 1 saat kadar sürdüğü, işçilerin daha sonra tezgahlarına dönerek iş bırakma eylemine devam ettikleri, görüşmelerden sonuç alınamaması, sendikaya karşı eylemlerde bulunulması ve iş bırakma eyleminin de devam etmesi dolayısıyla davalı işverenliğin aynı gün sendikaya yazı göndermek suretiyle işçilerin 27.02.2023 tarihine kadar ücretsiz izne çıkartıldığını bildirdiği, davalı davacının söz konusu eylemlere öncülük ettiği, eylemlere katıldığı, eylemlerde taşkınlık yaptığına dair dosya kapsamına tutanak sunduğu ancak tutanak tanığı olan A.Ç' nin eylemler esnasında taşkınlık yaşandığını görmediğini beyan ettiği, tutanak içeriğini destekler beyanının olmadığı, davacının eylemlere katıldığı kabul edilse yapılan iş bırakma eyleminin sendikanın talimatı ile yapıldığı, 17/02/2023 tarihinde sendika yetkilileri ile işveren arasında yapılan toplantı esnasında toplantı yapılan yerin önüne gelerek sendikaya tepki gösterilmesinde eylemin amacı, uzunluğu dikkate alındığında makul olduğu kanun dışı grev olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı, eylemlerin sendika hakkı kapsamında korunan toplu eylem hakkı sınırları kapsamında kaldığı, sonuç olarak işveren haklı fesih olarak bildirdiği nedenleri ispat edemediğinden feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı,

Feshin sendika nedene dayandığı iddia açısından ise de; davacı taraf, işçilerin sendika üyeliğinden istifa etmesinden sonra işveren ile sendikanın işbirliği içerisine girerek çalışanların tekrar sendika üyesi olmaya zorladığını bu kapsamda yapılan feshin sendikal nedene dayandığını iddia etmiştir. Taraf tanık anlatımlarından anlaşıldığı üzere, işyerinde işveren ve sendika tarafından ücret zammına dair yapılan görüşmelerin olumsuz sonuçlanmasından sonra bir çok işçi sendikayı protesto etmek amacıyla, sendika üyeliğinden istifa ettiği, sonrasında sendika yetkilileri tarafından çalışanlara yeniden sendika üyesi olmaları konusunda "sona kalmayın, sendikaya

dönersen iyi olur" şeklinde telkinlerde bulunulduğu sonrasında davacı dahil bir kısım çalışan işten çıkartılmıştır. İşten çıkarmalardan kısa bir süre sonra işveren ve sendika ara ücret zammı konusunda anlaşmaya varmışlardır. Bu anlatımlar ışığında işçilerin büyük çoğunluğunun sendika üyeliğinden istifa etmesinden sonra, sendika üyeleri tarafından sendika üye olmaları konusunda telkinlerde bulunulması, davacı dahil bir kısım işçinin benzer nedenlerle işten çıkartılması, sonrasında da ilk toplantı esnasında ara zam konusunda anlaşmayan işverenin çalışanları sendikaya geri döndürmek amacıyla sendika ile ara zam konusunda anlaşmaya vardığı, dikkate alındığında yapılan feshin sendikal özgürlük kapsamında olan sendikadan ayrılma ve diğer çalışanları sendikaya geri üye olma iradesini etkilemeye yönelik olduğu gibi feshin iş akdinin sendika hakkı kapsamında korunan toplu eylem hakkını kullanması sonrasında gerçekleştirildiği bu kapsamda feshin sendikal nedene dayandığı, davacının bu yöndeki istinaf başvurusunun yerinde olduğu, bu kapsamda HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılarak, yeniden esas hakkında karar vermek gerektiği sonuç ve kanaatine varılarak aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

H Ü K Ü M : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

A-İstinaf Başvurusu Yönünden;

1-Davalının istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu353/1-b-1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

2-Davalıdan alınması gereken 615,40 TL istinaf karar harcından peşin yatırıldığından harç alınmasına yer olmadığına,

3-Davacının istinaf başvurusunun KABULÜ ile; İstanbul Anadolu 33. İş Mahkemesi' nin09/10/2024 tarihli 2024/391Esas - 2024/62Karar sayılı kararının 6100 sayılı HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince KALDIRILMASINA,

4-Davacı tarafından yatırılan 615,40 -TL istinaf karar harcının talep halinde yatırıma iadesine,

B-Davanın Esası Yönünden;

Davanın KABULÜ ile;

1-Davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğunun TESPİTİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

2-Davacının yasal süre içinde işverene başvurusu üzerine işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın davalı tarafından davacıya ödenmesi gereken tazminat miktarının 6356 Sayılı Sendikalarve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. Maddesi uyarınca davacının 12 aylık ücreti tutarında brüt 184.950,00-TLsendikal tazminat olarak belirlenmesine, yasal kesintilerin infaz aşamasında dikkate alınmasına,

3-Davacı işçinin, işe iadesi için işverene süresi içerisinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan, hesaplanan

giydirilmiş brüt ücret üzerinden takdiren 4 aylık ücret ve diğer haklar toplamı olan 78.757,04-TL'nin davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine, yasal kesintilerin infaz aşamasında dikkate alınmasına,

4-Harçlar kanunu gereğince alınması gereken 615,40 TL maktu karar harcından179,90- TL peşin harcın mahsubu ilebakiye435,50- TL harcın davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

5-Davacı tarafından yatırılan 179,90- TL başvurma harcı ve 179,90- TL peşin harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-Davacı tarafca yapılan toplam 1.588,25- TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7-Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına,

8-Davacı vekil ile temsil edildiğinden hüküm tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT gereğince 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

9-Suçüstü ödeneğinden karşılanan 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

10-Hükümden sonra yapılması gereken gerekçeli kararın tebliğ giderinin davacı tarafından yatırılan gider avansından karşılanmasına, bu giderlerin yapılması durumunda davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

11-Tarafların yatırmış olduğu avanstan harcanmayan kısmın, hükmün kesinleşmesinden sonra ve talep halinde taraflara iadesine,

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

Dair dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca kesin olmak üzere 15/05/2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi. (Kararın yazım tarihi: 13/06/2025)