

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21,25
6356 S. STK/25

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1110
Karar No. 2024/1419
Tarihi: 11/06/2024

**●SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE ÖNCÜ
KONUMUNDA OLAN İŞÇİNİN İŞ
SÖZLEŞMESİNİN FESHİ**
●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH

ÖZETİ: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Özçelik-İş Sendikası kayıtlarına göre; davalı işyerinde Özçelik-İş Sendikasının 2023 yılı Nisan ayında sendikal örgütlenmeye başladığı, Mart ayında 2 işçi, Nisan ayında 42 işçi ve Mayıs ayında 1 işçinin sendikaya üye olduğu, davacı ve emsal dosya davacıların 2023 Nisan ayında işten çıkarılmaları sonrası işyerinde sendika üyeliklerinden istifa edilerek çekilmenin başladığı nitekim sözkonusu sendika tarafından üye hareketleri tablosuna göre Nisan ayında 3, Mayıs ayında 12 ve Haziran ayında 1 üyenin üyelikten çekildiği, toplam 16 işçinin fesih tarihine yakın süre içinde üyelikten çekildikleri, davalı işyerinde fesih tarihi olan 25.04.2023 tarihinde 414 işçinin çalıştığı ve üye işçi sayısı 44 iken bu sayının 19.07.2023 tarihinde 20 üyeye düştüğü görülmekle her ne kadar davalı işyerinde halen sendikaya üye işçi bulunmakta ise de sendikalaşma döneminde davacı ve emsal dosya davacılarının işten

çıkarılması sağlanarak üye işçilere gözdağı verildiği böylece sendikalaşmanın önüne geçildiği ve göstermelik üye işçi bırakıldığı tespit edilmiş olup; dinlenen tanık beyanları ile birlikte değerlendirme yapıldığında davalı işyerinde sendikal faaliyetlerde öncü olan davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği anlaşıldığından sendikal feshin kabulüne yönelik ilk derece mahkemesi kararında bir isabetsizlik görülmemiştir.

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

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin, davalı iş yerinde 02.08.2019-24.04.2023 tarihleri arasında sünger kesim makinesi operatörü olarak çalıştığını, maaşın bankaya yattığını, yemek, servis hizmeti verildiğini, her ay 600 TL ESSEN fişi, 970 TL kömür parası, 1954 TL aile yardımı, 400 TL çocuk yardımı, yılda 2 maaş ikramiye verildiğini, görev tanımında yer alan işleri eksiksiz yaptığını, uyarı almadığını, hakkında tutanak tutulmadığını, iş akdinin haksız ve geçersiz feshedildiğini, keyfi olarak fabrikada aktif çalışmanın dahi bulunmadığı bölüme müvekkilinin geçirilmek istendiğini, müvekkilinin kabul etmemesi üzerine iş akdinin feshedildiğini, feshin haksız olduğunu, gerçek amacın sendikal örgütlenmeyi engellemek olduğunu beyan ederek müvekkilinin işe iadesini ve sendikal tazminata hükmedilmesi talebinde bulunmuştur.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; deprem bölgesine yardım için davacının bölümünün değiştirildiğini, olağanüstü şartlar nedeniyle yoğun çalışma olacak yere geçirildiğini, feshin sendikal sebeple olmadığını, davacının kendi iradesi ile istifa dilekçesi verdiğini, tüm haklarını alarak ibraname imzaladığını beyan ederek davanın reddi talebinde bulunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

İlk derece mahkemesince;

"Davacıya ait SGK kayıtlarının incelenmesinde; davacının; işe giriş çıkışlar yaparak en son 02.08.2019-24.04.2023 tarihleri arasında davalı şirket nezdinde belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalıştığı, kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, işyerinde 30'dan fazla çalışan bulunduğu, davacının işveren vekili ya da yardımcısı konumunda bulunmadığı, davacının iş akdi feshinin 24/04/2023 tarihinde olduğu, dava şartı arabuluculuk başvurusunun 15/05/2023 tarihinde olduğu, arabuluculuk son tutanağının 02/06/2023 tarihinde düzenlendiği, davanın 09/06/2023 tarihinde

açıldığı görülmüştür. Bu hali ile yasada belirtilen süre içerisinde davanın açıldığı görülmüştür.

Davalı işverence SGK'ya verilen sigortalının işten ayrılış bildirgesinde sigortalının işten ayrılış tarihi 24/04/2023, sigortalının işten ayrılış nedeni kodu "23" olarak bildirilmiştir. "23" nolu işten ayrılış kodunun; "İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih" olduğu anlaşılmış olup, davacının ücreti noktasında yazılı kayıtlara itibar edilmiştir.

Dava konusu olayda davacı vekili, müvekkilinin iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, davalı işveren vekili ise 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen deprem nedeniyle, deprem bölgesine yapılacak yardımlar için ihtiyaç nedeniyle davacının bölümünün değiştirildiğini, davacının bunu kabul etmeyerek iş akdini feshettiğini iddia etmiştir.

.....Tüm dosya kapsamından; davacının, davalı işyerinde sünger kesim bölümünde sünger rulo kesim operatörü olarak çalıştığı, davalı işveren tarafından işletme gerekliliği nedeniyle 25/04/2023 tarihli görev yeri değişikliği yazısı ile, tel çekme bölümüne tel paketleme elamanı olarak görevlendirildiğinin davacıya bildirildiği, davacının bölüm değişikliğini kabul etmediği, davacı, bölüm değişikliğini kabul etmediğine ilişkin işverene sunduğu 24/04/2023 tarihli dilekçesinde; " 24/04/2023 tarihinde tarafıma tebliğ etmiş olduğunuz bölüm değişikliğini kabul etmiyorum. Maaş alacaklarım ve kıdem tazminatımın tarafıma ödenmesi şartıyla 25/04/2023 tarihinde iş yerinizden ayrılmak istiyorum. " şeklinde beyanlarının yer aldığı görülmüştür.

Davalı işveren tarafından dosyaya sunulan işyeri kayıtlarının tetkiki neticesinde; davacı ile aynı bölümde çalışan dava dışı işçiler örneğin Serdar ÇAKIR, Erol EKERCAN ve Okan Günay TUTUM'a da aynı şekilde davalı işveren tarafından görev yeri değişikliği yazısı tebliğ edildiği, dava dışı işçilerin de görev değişikliğini kabul etmemeleri üzerine maaş alacaklarının ve kıdem tazminatlarının ödenmesi şartıyla işyerinden ayrılmak istediklerine ilişkin işverene dilekçe verdikleri ve davalı işverene karşı sendikal nedene dayalı işe iade talebiyle dava açtıkları görülmüştür. (Serdar Çakar'ın Sakarya 4. İş Mahkemesi'nin 2023/129 Esas, Erol Ekercan'ın Sakarya 1. İş Mahkemesi'nin 2023/248 Esas ve Okan Günay Tutum'un Sakarya 5. İş Mahkemesi'nin 2023/123 Esas sayılı dosyalarıyla dava açtıkları görülmüştür.)

Dosya kapsamı, işyeri özlük dosyası, tanık beyanları ve yapılan yargılama sonucunda; davalı işveren tarafından görev değişikliği yazısı ile davacının sünger kesim bölümünde sünger kesim makine operatörü olarak çalışmaktayken, işletme gerekliliği nedeniyle 25/04/2023 tarihi itibarı ile tel çekme bölümüne tel paketleme elamanı olarak görevlendirildiği, davacının bu görevlendirmeyi kabul etmediği, maaş alacakları ve kıdem tazminatının ödenmesi şartıyla işyerinden ayrılmak istediğini işverene bildirdiği, Mahkeme huzurunda dinlenen tanık beyanlarından, davacının sendikaya üye olduğu ve sendikal faaliyetlerde bulunduğu, davacı ile diğer üç çalışan işçinin sendikal faaliyetlere öncülük yaptıklarını, sendikal faaliyetlerde bulundukları için işveren tarafından görev değişikliği yapıldığı, görev değişikliğini kabul etmezsele

tazminatsız işten çıkartılacaklarını insan kaynakları müdürünün ifade etmesi üzerine istifa dilekçesini, hür iradesi olmaksızın işverenin baskısı sonucu vermek zorunda kaldığı, davalı işverence tazminatların ödenmesi için davacıdan istifa dilekçesi sunmasının istenildiği, davacının da bu baskı ile istifa dilekçesini sunduğu, hizmet akdinin davacının istifası ile son bulduğu iddia edildiği halde davacıya kıdem tazminatı ödendiği ve yaklaşık 4 yıllık kıdeme sahip işçinin serbest iradesi ile istifa dilekçesi sunmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu hususları bir bütün olarak nazara alındığında, davacıdan istifa dilekçesinin, tazminatlarının ödenmeyeceği baskısı ile iradesi sakatlanarak alındığı, aslında feshin işverence yapıldığı vefeshin usulüne uygun haklı veya geçerli nedenle yapıldığının da kanıtlanmadığı anlaşılmakla feshin geçersiz olduğu ve davacının işine iadesinin gerektiği kanaatine varılmıştır.

....Dosyada mübrez Özçelik İş Sendikası'nın 12/07/2023 tarihli cevabı yazısından; davacının 12/04/2023 tarihinde sendikaya üye olduğu, davacının iş akdinin feshedildiği tarih olan 24/04/2023 tarihinde davalı işyerinde 414 işçinin çalıştığının, 44 işçinin sendikaya üye olduğunun, sendika ile davalı işyeri arasında toplu iş sözleşmesi bulunmadığının bildirildiği görülmüştür. Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 19/06/2023 tarihli yazı cevabında ise; sendikanın yetki tespit başvurusu bulunmadığının bildirildiği tespit edilmiştir.

Bahse konu cevabi yazılardan, davalı işyerinde yetkili bir sendika bulunmadığı, dinlenen tanık beyanlarından, davacının iş akdinin feshinden bir ay kadar öncesinde dava dışı Özçelik İş Sendikası'nın davalı işyerinde örgütlenmeye başladığı, davacının 12/04/2023 tarihinde sendikaya üye olduğu, sendika faaliyetlerde öncü konumda olup sendikal faaliyetlerde bulunduğu, davalı işverenin ise işyerinde sendika istemediği hususları bir bütün olarak göz önünde bulundurulduğunda, davacının iş akdinin davalı işveren tarafından sendikal nedenlere feshedildiği, dolayısıyla feshin geçersiz olduğu kanaatine ulaşılmış ve davacının işe iade ile sendikal tazminat talebinin kabulüne karar verilerek aşağıdaki şekilde hüküm tanzim edilmiştir. "

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

- Deprem sebebiyle yer değişimi yapıldığını,
- Mahkeme tarafından somut olayın detayları yeterli şekilde incelenmediğini, hatta feshin sendikal sebeplerle mi yoksa davacının istifası ile mi gerçekleştiğine dair yetkin kişilerden teşekkül bir heyetten rapor dahi alınmadığını,
- Davacının istifa ettiğini, işe iade davası açma hakkının olmadığını,
- Davacıya da deprem sonrası ihtiyaç sebebiyle bölüm değişikliği teklif edildiğini ancak davacı ve arkadaşları artık işyerinde çalışmak istemediklerini, tazminatları kendilerine ödenirse işten ayrılmak istediklerini, istifa edeceklerini bildirdiklerini, bunun üzerine bölüm değişikliğini kabul etmeyip İş Kanunu kapsamında tazminat haklarını alıp iş sözleşmelerini tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir şekilde sonlandırdıklarını,

- İşten ayrılmak isteyenler davacı ve aynı konuda dava açan arkadaşları olduğunu, ayrıca daha sendikaya üyelikleri üzerinden 1 ay geçmeden yapılan bu hareket tamamen işten ayrılırken sendikal tazminat alma amacıyla yapılan bir eylem olduğunu, mahkemenin asıl hayatın olağan akışına uygun olmayan bu durumu görmesi gerekirken bunu görmemesi tek başına bile kararın kaldırılması için yeterli olduğunu,

-Davacının işyerinde sendikaya üye olan ilk kişi olmadığını, mahkemenin istediği evraklar neticesinde davacıdan önce de müvekkili şirkette sendikaya üye çalışanlar olduğunu görüldüğünü, davacının hemen sendikaya üye olduğu ay içinde sendikanın öncülerinden olması hem hayatın olağan akışını uygun değil hem de sendika gibi emek ve kıdemin önemli olduğu yerlerde birdenbire, tepeden inme öncü olunması akla ve mantığa uygun olmadığını, davacı ve dava dışı diğer arkadaşlarının hiçbiri sendikaya öncülük yapmadığını, yeni üye olduğun sendikaya birden biri hem de davacı ile birlikte 5 kişinin öncülük yapmasının makul ve akla yatkın olmadığını,

-Zaten davacı bölüm değişikliğini kabul ederse sadece aynı işyerinde geçici süreli bölümünün değişeceğini, onun da sebebinin zaten cevap dilekçesinde açıkladıkları gibi deprem sebebiyle olağanüstü bir durum yaşandığını, şirketin üretim hatlarında değişen durumlara göre değişikliğe gidildiğini ve bu sebeple bölüm değişikliği tebliğ edildiğini,

-Bu işverenin kanuni hakkı olduğunu, bu kapsamda bir bölüm değişikliği, yani işçinin durumunu ağırlaştırmayan, alacağı ücreti düşürmeyen, çalıştığı yer, ilçe ya da şehri değiştirmeyen değişikliklerin işçi tarafından kabul edilmesi gerektiğini,

-İstifa dilekçesinin imzalanırken sendikadan bahsedilmediğini,

-Davacının sendikaya üye olmasının engellenmediğini, zaten davacıdan önce ve davacı işten ayrıldıktan sonra da işyerinde sendikalı çalışanların mevcut olduğunu,

-Mahkeme kayıtlarından görüldüğü üzere toplam 414 çalışanın olduğu müvekkili şirket işletmesinde 44 kişinin sendikalı olduğunu görüldüğünü,

- Davacı tanıklarının da müvekkili şirketle husumet halinde olduğunu,

-İşletmesel karar alındığını ve bunun uygulandığını,

-20.04.2023 tarihli Toplantı Kararı başlıklı yazıda “ 06 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen üretime ara vermesi nedeniyle zorunlu olarak üretimde kısıtlama yapılmasına karar verilmişti. 20 Nisan 2023 tarihinde İskenderun Demir Çelik Fabrikası tarafımıza hammadde sağlamaya başlamıştır.

-Bu zaman zarfında üretimdeki kısıtlama nedeniyle özellikle deprem bölgesine yatak yapan müşterilerimizin siparişleri birikmiştir. Biriken siparişleri tamamlamak tel bölümümüzün kapasitesinin artırılması gerekmektedir. Üretim kapasite artırımı biriken siparişleri karşılayana kadar olacağından personel ihtiyacının diğer bölümlerden geçici olarak karşılanması daha uygun olacaktır. Bu kapsamda tel bölümü için oluşan personel ihtiyacının fabrikamızın diğer birimlerinden karşılanmasına karar verilmiştir. ” şeklinde işletmesel karar alındığını,

-İş yerinde, davacının yerine kimsenin işe alınmadığını, davacı sünger kesim makine operatörü olduğunu, davacının iş akdi feshedildikten sonra müvekkili şirkete sünger kesim makine operatörü mevkiinde çalışacak kimse işe alınmadığını,

-Davacı istifa ettiğinden yapılan ücret hesaplamalarını kabul etmemekle birlikte bilirkişinin ücret hesaplamasında hata olduğunu,

-Bilirkişinin hesabında brüt ücreti 15.078,36 TL olarak bulduğunu, ancak davacının brüt ücret hesabında yanlışlık yapıldığını, davacının brüt ücretinin 12.712,12 TL olduğunu, buna ilişkin bordro örneklerini tekraren mahkemeye sunduklarını,

-Bilirkişinin, çocuk yardım ücreti hesabını da 2 çocuk üzerinden yaptığını, halbuki davacının 1 çocuğu olduğunu ve tek çocuk üzerinden hesap yapılması gerektiğini, zaten bordroda görüleceği üzere 200,16 TL olması gerektiğini,

-Bilirkişinin, aile yardımını 1.954 TL olarak hesapladığını, ancak bu hesabın hatalı olduğunu, aile yardımı brüt 2.255,39 TL olduğunu, bordrolarda da bu hususun görüldüğünü,

-Essen market çeki bilirkişi tarafından devam primi olup olmadığı göz önüne alınmadan hesaplamaya dahil edildiğini, her ay her çalışana veriliyormuş gibi “direk eklenecektir” dediğini, ancak bunun hatalı olduğunu, çünkü davacının 1 yıl içindeki prim hakedişlerine bakıldığında; Mayıs 2022 - Nisan 2023 (son bir yıl) içerisinde 6 kez almış bulunmaktadır. Basit bir hesaplama $600/12 \times 6 = 300$ olması gerektiğini, bu durumda brüt ücretinin 419,64 TL olması gerektiğini, rapordaki bu hususunda düzeltilmesi gerektiğini,

-Müvekkilinin yakacak yardımı 970 TL olarak hesaplamaya alındığını ancak davacının tanıklarının 800- 900 TL civarı dediğini, bu sebeple yakacak yardımı hesabının da hatalı olduğunu, davacının iddiası olan 970 TL üzerinden yapılan hesaplamaların düzeltilmesi gerektiğini,

-Boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı fazla hesaplandığını,

-Bilirkişi raporuna yaptıkları ayrıntılı itirazları tekrara düşmeden, 83.527,52 TL boşta geçen süre ücreti hatalı hesaplanmış olup bunun da kararı kaldırma sebebi olarak göz önüne alınması gerektiğini,

-Aynı şekilde işe başlatmama tazminatı hesabında da brüt ücretin hatalı hesaplanmasından dolayı hatanın mevcut olduğunu, dosyada mübrez bordro varken buna uymayıp başka bir brüt ücret belirlemenin mümkün olmadığını, bilirkişinin yazılı delil olan bordroyu dikkate alması gerekirken bunu dikkate almaması ve yerel mahkemenin bu rapora dayanarak karar vermesinin de kararın kaldırılması için görülen bir başka hukuki hata olduğunu belirterek istinaf yoluna başvurmuştur.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE

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

Dava, iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılan işe iade ve yasal sonuçlarına ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince; davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş ve verilen karara karşı davalı tarafından yasal süre içerisinde istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Taraflar arasında, işverence yapılan feshin, sendikal nedene dayanıp dayanmadığı ile işveren tarafından davacının iş akdinin haklı veya geçerli olarak sona erdirilip erdirilmediği konularında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Dosyada mevcut delillere, tarafların iddia ve savunmalarına, tanık beyanlarına göre; davalı işverence, davacının iş akdi bölüm değişikliğini kabul etmemesi sonrası istifa dilekçesine istinaden feshedildiği, dinlenen tanık beyanlarından davacı ile aynı tarihte 4 işçinin daha aynı nedenle iş akdinin sona erdirildiği, emsal dosya olan Sakarya 1. İş Mahkemesinin 2023/248 esas sayılı dosyasında davalı tanığı olarak dinlenen İnsan Kaynakları Müdürü Ali ÇAKIR'ın 22.11.2023 tarihli duruşmada; *"bölüm değişikliğini kabul etmeyenlere yönelik yaptırım vardı. Bu bölüm değişikliğini kabul etmeyenlere kadem tazminatı ödenip iş akdinin sona erdirileceği söyledi"* şeklinde beyanda bulunduğu dikkate alındığında; istifa iradesinin davacıdan gelmediği, davalı işverenin bölüm değişikliğini kabul etmeyenlere yönelik aldığı bir yaptırım olduğu anlaşıldığından somut olayda işverence yapılan feshin geçersiz olduğu ve ilk derece mahkemesince davacının işe iadesine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmış olduğundan davalı vekilinin istinaf nedenleri yerinde görülmemiştir.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Özcelik-İş Sendikası kayıtlarına göre; davalı işyerinde Özcelik-İş Sendikasının 2023 yılı Nisan ayında sendikal örgütlenmeye başladığı, Mart ayında 2 işçi, Nisan ayında 42 işçi ve Mayıs ayında 1 işçinin sendikaya üye olduğu, davacı ve emsal dosya davacıların 2023 Nisan ayında işten çıkarılmaları sonrası işyerinde sendika üyeliklerinden istifa edilerek çekilmenin başladığı nitekim sözkonusu sendika tarafından üye hareketleri tablosuna göre Nisan ayında 3, Mayıs ayında 12 ve Haziran ayında 1 üyenin üyelikten çekildiği, toplam 16 işçinin fesih tarihine yakın süre içinde üyelikten çekildikleri, davalı işyerinde fesih tarihi olan 25.04.2023 tarihinde 414 işçinin çalıştığı ve üye işçi sayısı 44 iken bu sayının 19.07.2023 tarihinde 20 üyeye düştüğü görülmekle her ne kadar davalı işyerinde halen sendikaya üye işçi bulunmakta ise de sendikalaşma döneminde davacı ve emsal dosya davacılarının işten çıkarılması sağlanarak üye işçilere gözdağı verildiği böylece sendikalaşmanın önüne geçildiği ve göstermelik üye işçi bırakıldığı tespit edilmiş olup; dinlenen tanık beyanları ile birlikte değerlendirme yapıldığında davalı işyerinde sendikal faaliyetlerde öncü olan davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği

anlaşıldığından sendikal feshin kabulüne yönelik ilk derece mahkemesi kararında bir isabetsizlik görülmemiştir.

Davalı vekili, brüt ücrete ve boşta geçen süre ücreti hesabına itiraz etmektedir. Öncelikle mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda ücret bordrolarının bulunmadığı belirtilmiş ise de, ücret bordroları dosya kapsamında mevcuttur.

Bu doğrultuda Dairemizce yapılan inceleme de, davacının brüt ücreti 12.712,15 TL olup, bu doğrultuda davacının işe başlatmama tazminatı alacağı brüt 152.545,80 TL'dir.

Boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar alacağının belirlenmesi yönünden bordrolar ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde davacının boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar alacağı Dairemizce;

- Aylık Ücret 12.712,15 TL,
- Çocuk yardımı 200,16 TL,
- Aile yardımı 2.433,86 TL,
- Yakacak yardımı 97,72 TL, (tanık beyanlarının ortalaması 850,00 TL net,(brüt1.188,97 TL),
- Essen çeki 839,27 TL,
- Yemek 1.560,00 TL olmak üzere toplam 17.843,16 x 4 =71.372,64 TL olarak tespit edilmiştir.

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

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

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

1-Davanın **KABULÜ** ile;

2-**FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının, davalı Aydın Endüstri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi nezdinde **İŞE İADESİNE,**

3-İş akdinin Sendikal Nedenlerden dolayı feshedilmesi nedeniyle 6356 Sayılı Yasının 25. maddesi gereğince davacıya ödenmesi gereken Sendikal Tazminatın **1 yıllık** ücreti tutarı olarak brüt 152.545,80 TL olarak **BELİRLENMESİNE,**

4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içerisinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının brüt 71.372,64-TL olarak tespiti ile davalıdan tahsilinin gerektiğinin **TESPİTİNE,**

5-Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alaktan mahsubuna,

6-Alınması gereken 427,60 TL karar harcından davacı tarafından yatırılan 179,90 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 247,70 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

7-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yatırılan 179,90 TL başvurma harcı, 179,90 TL peşin harç olmak üzere toplam 359,80 TL'nin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

8-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan toplam 1.925,50 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

9-Davalı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

10-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince hesap ve takdir edilen 17.900,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

11-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereği Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen zorunlu giderin davalıdan tahsili ile Hazineye gelir kaydına,

12-Davalı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde ilgisine iadesine,

13-Davalı tarafından istinaf sonrası yapılan toplam 180,00 TL yargılama gideri ve 1.169,40 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcı olmak üzere toplam 1.349,40 TL'nin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

14-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

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

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince **KESİN** olmak üzere 11/06/2024 tarihinde oy birliği ile karar verildi.