

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/9

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3783

Karar No. 2025/4513

Tarihi: 20.05.2025

●SENDİKA YÖNETİCİNE SENDİKA DİSİPLİN KURULUNCA VERİLEN CEZADA ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNİN GÖZETİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ Ölçülülük ilkesi, hukuk devletinin gereklerinden doğmaktadır. Öğreti ve uygulamada ölçülülük ilkesinin elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluştuğu kabul edilmektedir. Bu kapsamda orantılılık, hakka getirilen sınırlama ile amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir.

Belirtmek gerekir ki seçimle göreve gelmiş olan Şube Yönetim Kurulu üyesi davacıya verilecek görevden uzaklaştırma cezasının süresinin ölçülü tayin edilmesi de bir zorunluluktur. Bu husus sendikaların işleyişinin demokrasi esasların aykırı olamayacağına dair 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesinin de bir gereğidir.

Disiplin hukukunda ceza hukukundaki gibi tam bir kanunilik ilkesi bulunmadığından, disiplin kurulu tarafından verilen cezanın adil olup olmadığı, suça göre cezanın ölçülü olup olmadığı mahkemece incelenmektedir. Hakimin verilen cezayı ağır bulması durumunda bunu daha hafif bir yaptırıma çevirme yetkisi yok ise de disiplin kurulu kararının iptal edebilme yetkisi vardır. (F. Şahlanan, Sendikalar hukuku, İstanbul 1995,s.143)

Somut olayda Mahkemece dinlenen bir kısım tanıkların beyanlarından dava dışı yönetici B.E. tarafından davacıya istifa dilekçesi verildiği, davacının

bu dilekçeyi işleme koymadan önce Yönetim Kurulu toplantısında telefonla B.E'yi aradığı, yapılan görüşmede B.E'nin davacıdan istifa dilekçesinin işleme koyulmasını istediğinin anlaşılmasına ve tespit edilen diğer eylemin niteliğine göre, davacıya görevden uzaklaştırma cezasının en üst sınırdan verilmesinin ölçülü olmadığı açıktır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre davanın kabulü ile disiplin cezasının iptaline karar verilmesi gerekirken, yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı Sendikanın 7. Olağan Genel Kurulunu yaptığını, yapılan seçimleri mevcut Genel Merkez Yönetim Kurulu üyelerinin kazandığını, davacının seçimleri kaybeden listede Genel Yönetim Kurulu yedek üyeliğine aday olduğunu, Genel Başkanın göreve geldikten sonra ise kendisine muhalif olan müvekkilini haksız yere görevden uzaklaştırdığını, Sendika Şube Başkanı olan davacının dava dışı B.E. isimli şube yöneticisinin istifa iradesi olmadığı hâlde istifa dilekçesini işleme koymak ve şube karar defterine ekleme yapmakla suçlandığını, davacıya bu gerekçelerle haksız olarak disiplin cezası verildiğini, uyarma ve kınama dışındaki cezaları Yönetim Kurulunun vereceğine dair düzenlemenin antidemokratik olduğunu, antidemokratik mahiyetteki hükümlere göre tesis edilen disiplin cezasının hukuka aykırı olduğunu beyanla davalı Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulunun 28.11.2023 tarihli ve 74 sayılı kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının şube yöneticisi B.E'nin görevinden istifa ettiğini beyan ederek Şube Yönetim Kurulunu yanıltmak suretiyle karar aldığını, davacının söz konusu karar metnine sonradan "istifa ile" ibaresi ekleyerek B.E'nin istifa yoluyla görevden ayrıldığını iddia ettiğini, B.E'nin Sendika Genel Merkezine sunduğu 29.12.2022 tarihli dilekçede; davacıda bulunan tarihsiz istifa dilekçesinin ileride işleme alınma ve kötü amaçlı kullanılma ihtimaline karşın istifa iradesinden vazgeçtiğini beyan ettiğini, Şube Yöneticilerinin Sendika Genel Merkezine sunduğu 18.10.2023 tarihli dilekçesi ile; davacının kendilerini yanıltarak karar aldırıldığı, B.E'nin istifa dilekçesini görmedikleri, davacının yönetim kurulu

üyelerinden tarihsiz istifa dilekçesi aldığı ve bu dilekçeleri habersiz şekilde işleme aldığı, davacının bu nedenle disipline sevk edilmesinin istendiğini, Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulunun 18.10.2023 tarihli talep üzerine soruşturma başlattığını, davacı hakkında yürütülen disiplin soruşturmasının Disiplin Yönetmeliği ve Tüzük'e uygun şekilde yürütüldüğü ve dava konusu 28.11.2023 tarihli ve 74 sayılı kararının Disiplin Yönetmeliği ve Tüzük'e uygun şekilde verildiğini beyanla davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; yöneticilerden önceden istifa dilekçesi alındığı yönündeki kanaatin hatalı olduğunu, bu yönde hiçbir belge bulunmadığını, karar defterinde tahrifat yapılmadığını, Şube Başkanı olan davacının hiçbir zorunluluk olmamasına rağmen toplantı sırasında B.E'yi aradığı ve B.E'nin istifasının işleme konulmasını açık açık söylediğini, hazırlanan bilirkişi raporuna karşı beyanlarının değerlendirilmediğini, davalı tanık ifadelerine itibar edilemeyeceğini, davacı ile bu tanıkların husumetli olduğunu, B.E'nin istifa dilekçesindeki imzasını kabul ve ikrar ettiğini, B.E'nin istifa iradesini geri aldığı yönünde bir dilekçenin olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, Yönetim Kurulu Kararı iptaline ilişkindir.

1. Dosya içeriğine göre davacının dava konusu karar tarihi itibarıyla davalı Sendikanın Ankara 2 No.lu Şube Başkanı olduğu ve Sendika Genel Yönetim Kurulunun 28.11.2023 tarihli ve 74 sayılı kararı ile bir yıl süre ile görevden uzaklaştırılmasına karar verildiği görülmektedir.

Disiplin cezasının dayanağı olan 22.11.2023 tarihli soruşturma raporuna göre özetle; davacının Şube Yönetim Kurulu üyelerinden baskıyla tarihsiz istifa dilekçesi alması, Şube Yönetim Kurulu üyesi B.E'den aldığı istifa dilekçesine dayanarak bu yöneticiyi usulsüz şekilde görevden almaya çalışması, Şube Yönetim Kurulu üyelerine yalan beyanda bulunması, karar defterine sonradan ekleme yapmak suretiyle tahrifat yapması nedeniyle davacı hakkında söz konusu cezanın tesis edildiği anlaşılmaktadır.

İlk Derece Mahkemesince davacı tarafından şube karar defterine ekleme yapıldığı, dava dışı şube yöneticisi B.E'den önceki tarihli istifa dilekçesi alındığı, B.E'nin istifa iradesinin bulunmadığı, bu durumun bir kısım Şube Yönetim Kurulu üyeleri tarafından teyit edildiği, söz konusu eylemler yönünden verilen cezanın Sendika Tüzüğü ve Disiplin Yönetmeliği'nde düzenlenen disiplin cezası hükümleri ile uyumlu olduğu ve dolayısı ile davacıya verilen disiplin cezasında hukuka aykırılık bulunmadığı, gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurusunun esastan reddine hükmedilmiş ise de karar, dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Ölçülülük ilkesi, hukuk devletinin gereklerinden doğmaktadır. Öğreti ve uygulamada ölçülülük ilkesinin elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluştuğu kabul edilmektedir. Bu kapsamda orantılılık, hakka getirilen sınırlama ile amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir.

Belirtmek gerekir ki seçimle göreve gelmiş olan Şube Yönetim Kurulu üyesi davacıya verilecek görevden uzaklaştırma cezasının süresinin ölçülü tayin edilmesi de bir zorunluluktur. Bu husus sendikaların işleyişinin demokrasi esasların aykırı olamayacağına dair 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesinin de bir gereğidir.

Disiplin hukukunda ceza hukukundaki gibi tam bir kanunilik ilkesi bulunmadığından, disiplin kurulu tarafından verilen cezanın adil olup olmadığı, suça göre cezanın ölçülü olup olmadığı mahkemece incelenmektedir. Hakimin verilen cezayı ağır bulması durumunda bunu daha hafif bir yaptırıma çevirme yetkisi yok ise de disiplin kurulu kararının iptal edebilme yetkisi vardır. (F. Şahlanan, Sendikalar hukuku, İstanbul 1995,s.143)

Somut olayda Mahkemece dinlenen bir kısım tanıkların beyanlarından dava dışı yönetici B.E. tarafından davacıya istifa dilekçesi verildiği, davacının bu dilekçeyi işleme koymadan önce Yönetim Kurulu toplantısında telefonla B.E'yi aradığı, yapılan görüşmede B.E'nin davacıdan istifa dilekçesinin işleme koyulmasını istediğinin anlaşılmasına ve tespit edilen diğer eylemin niteliğine göre, davacıya görevden uzaklaştırma cezasının en üst sınırdan verilmesinin ölçülü olmadığı açıktır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre davanın kabulü ile disiplin cezasının iptaline karar verilmesi gerekirken, yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 20.05.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.