İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

BURSA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/802
Karar No. 2026/1039
Tarihi: 29/04/2026

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİHTE İSPAT
●İŞ SÖZLEŞMESİNİN SENDİKAL NEDENLE FESHEDİLDİ İDDİASIYLA AÇILAN DAVADA İSPAT KÜLFETİNİN İŞÇİYE AİT OLDUĞU
●İŞÇİLERİN ÜCRETLERİNİN TAM OLARAK ÖDENMESİNİN ZORUNLU OLDUĞU
●İŞÇİLERİN MESAİ SONRASI İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ÇAĞRISI ÜZERİNE İŞVERENİN İKRAMİYE ÖDEMEME KARARINI GÖRÜŞMEK İÇİN TOPLANMASININ YASA DIŞI GREV OLARAK NİTELENDİRİLEMEYECEĞİ
●İŞVERENİN FESHİNİN İŞÇİNİN EYLEMİNE GÖRE ÖLÇÜLÜ VE ORANTILI OLMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle feshedildiğinin ispat külfeti işverene, sendikal nedenle feshedildiğini ispat külfeti ise işçiye aittir. Dosya kapsamından, işverenin sendika üye işçilerinden herhangi bir işçiyi işten çıkarmadığı (olay kapsamında bulunan 4 işçi hariç) ve sendika ile bir uyuşmazlık yaşanmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple, feshin sendikal nedene dayandığı yönündeki iddia ispatlanamamıştır.
İşçi ücretlerinin tam ve zamanında ödenmemesi İş Kanunu madde 24 kapsamında işçiye haklı fesih imkânı verir. Ücretin tam olarak ödenmesi asıldır. İşveren işçinin ücretini eksik ödeyemeyeceği gibi madde 62 gereğince yazılı muvafakat olmadıkça

ücretten kesinti de yapamaz. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacaklarının da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkânı verir (Yargıtay 9.HD. 16.7.2008 gün 2007/ 22062 E, 2008/ 16398 K.) Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin ücretinin bir kısmını İş Kanunu'nun 33. maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ayni yardımların yerine getirilmemesi de (erzak yardımı, kömür yardımı gibi) bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin haklı fesih imkânı kabul edilmelidir.

Davacı işçi ile birlikte hareket eden ve davaya taraf olmayan üç işçinin gerçekleştirdiği eylem, kanun dışı grev niteliğinde olmayıp, sendika temsilcisinin whattap dan yazdığı mesaj üzerine temmuz ayının 5 inde maaş ile ödenecek ikramiyenin davalı işveren tarafından ekonomik nedenlerle zamanında ödenemeyeceğinin bildirilmesi karşısında değerlendirme yapmak üzere işçiler mesai sonrası toplanmışlardır. Dosyada yer alan tanık beyanlarına göre, davacının işyerinde diğer çalışanları işverene karşı kışkırtmadığı ve işyerindeki araç- gereçlere zarar vermediği anlaşılmaktadır. Bu iddiaları destekleyen somut bir delil de dosyada mevcut değildir. Davacı tanığı M.T.'ın beyanında da davacının işverenle herhangi bir tartışma yaşamadığı ifade edilmiştir.

İşveren tarafından yapılan feshin ölçülü ve orantılı olması gerekmektedir. Somut olayda, davalı taraf davacının işi bırakma/yavaşlatma eylemlerinde bulunduğundan iş akdinin 4857 sayılı Yasanın 25/II uyarınca haklı nedenle feshedildiğini savunmuşsa da

davacının iddia olunan eylemleri gerçekleştirdiği ispatlanamadığı gibi işyerinde ne şekilde zarara yol açtığı somut olarak ortaya konulamamıştır. Ayrıca, davacının Anayasa ile güvence altına alınan ifade özgürlüğünü barışçıl şekilde kullanılması karşısında, yapılan feshin ölçülülük ve orantılılık ilkelerine uygun olmadığı değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, fesihte son çare ilkesine uyulmadığı anlaşılmaktadır.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla davacının istinaf talebinin kısmen kabulü ile işe iadesine dair yeniden karar verilmiştir

Bilecik 2. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin yukarıda esas ve karar numarası yazılı kararına ilişkin olarak taraflarca istinaf yoluna başvurulduğundan dosya incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davacının iş akdinin davalı işveren haksız ve geçersiz olarak feshedildiğini, iş akdinin sendikal nedene dayandığını ileri sürerek, işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının işe iade talebine ilave olarak sendikal tazminat talebinde bulunduğundan harç ödemesi gerektiğini ileri sürerek, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİNİN KARAR ÖZETİ:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF NEDENLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Davacının iş akdinin sendikal faaliyette bulunması nedeniyle haksız olarak feshedildiğini, mahkemece verilen ret kararının usul ve yasaya aykırı olduğunu ileri sürerek, kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Mahkemece verilen kararda feshin geçerli nedenle olduğuna dair hüküm kurulmasının hatalı olduğunu ileri sürerek, kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

İSTİNAF NEDENLERİNİN İNCELENMESİ VE GEREKÇE:

HMK'nın 342. maddesinde yer alan "istinaf başvuru dilekçesinde başvuru sebepleri ve gerekçesinin bildirilmesi", 355. maddesinde yer alan "incelemenin, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılacağı ancak, bölge adliye mahkemesinin kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu resen gözeteceği" ve 357. maddesinde yer alan "bölge adliye mahkemesince resen göz önünde tutulacaklar dışında, ilk derece mahkemesinde ileri sürülmeyen iddia ve savunmaların dinlenemeyeceği, yeni delillere dayanılamayacağı" ve "ilk derece

mahkemesinde usulüne uygun olarak gösterildiği hâlde incelenmeden reddedilen veya mücbir bir sebeple gösterilmesine olanak bulunmayan delillerin bölge adliye mahkemesince incelenebileceği" hükümleri doğrultusunda istinaf başvuru dilekçesinde herhangi bir gerekçe içermeyen soyut ve yasanın amacına uygun olmayan sebepler nazara alınmaksızın gerekçeli olarak ileri sürülen istinaf sebepleri ile kamu düzenine ilişkin hususlar inceleme konusu yapılmıştır.

Davacının istinafı yönünden

Davacı, davalıya ait işyerinde 16.10.2017- 05.07.2024 tarihleri arasında plastik işlemeci olarak çalışmıştır. Çalışma süresi bakımından taraflar arasında bir ihtilaf bulunmamaktadır.

Davalı işveren tarafından SGK'ya işten ayrılış kodu olarak " 46 (4857/25-II-e)" bildirilmiştir.

Davacı işçi, Petrol İş Sendikasına üyedir. İşe iade davası açılabilmesi için kanunun aradığı şartların bulunup bulunmadığı incelenmiş; Davacının işin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününü sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, iş akdinin belirsiz süreli olduğu, davalı şirkette çalışan davacı işçinin kıdeminin 6 aydan fazla olduğu ve tüm dosya kapsamına göre davalı şirket yönünden en az 30 işçi çalıştırıyor olması şartlarının gerçekleştiği anlaşılmıştır.

İş akdinin feshinin haklı yada geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusudur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir.

İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı yaptırım uygulamalıdır. Eylem ile orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibariyle fesihte bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırılırken, işçinin davranışının ağırlığı dikkate alınarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığı takdir edilmelidir.

4857 sayılı Yasa'nın 25/II-e maddesinde haklı fesih sebepleri, aynı yasanın

18. Maddesinde ise "işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler" geçerli fesih nedeni kabul edilmiştir. 18. Maddedeki geçerli fesih nedenleri 25/II maddedeki tazminatsız fesih gerektirecek ağırlıkta olmamakla birlikte işçinin işe iade edilmesine engel teşkil etmektedir.

İş yasasının 18. Madde gerekçesinde, "işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek" geçerli feshe örnek olarak gösterilirken, "işçinin davranışından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olarak feshe neden olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılmaz.." şeklinde açıklama getirilmiştir.

Davalı işverenlik tarafından Kadıköy 11. Noterliğinin 10.07.2024 tarihli ve 10833 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile davacı işçisi Hakan Bulut'a fesih bildiriminin tebliğ edildiği bu fesih bildiriminde özetle; "İş yerinin ve işyerinde yetkili sendikanın izni ve icazeti olmaksızın 02.07.2024 salı günü bir takım arkadaşlarınızı da örgütleyerek mesai saatleri içinde iş bırakma, iş yeri bahçesinde oturma ve slogan atma şeklinde kanunsuz eylemlerde bulunmanız; sendika temsilcilerinin, işveren yetkililerin ve çalışma arkadaşlarınızın kanunsuz eylemin sonlandırılması yönündeki talep ve çağrıları geri çevirerek kanunsuz eyleme sürdürmeniz; işveren şirkete zarar verme amacıyla kanunsuz eylemleri bilerek ve isteyerek müşteri Oyak Reno AŞ. yetkilileriyle yapılmakta olan toplantı zamanına denk getirmeniz; hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcunuzu asla ve kat'a tamir edilemeyecek şekilde ihmal etmeniz; şeklinde sübuta eren haklı sebeplere binaen 4857 sayılı iş kanununun 25/II. Madde hükmünde geçen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri hükmüne istinaden iş sözleşmeniz 05.07.2024 tarihinde ihbarsız ve tazminatsız olarak derhal feshedilmiştir. 05.07.2024 tarihinde saat 17:00 sularında işveren temsilcisi G. İ. O. tarafından size bildirilen işverenin yukarıdaki iş bu derhal fesih kararını bir kez de noter aracılığı ile siz muhataba müvekkil adına bildiriyoruz…" denilmiştir.

Öncelikle, istinaf nedeni olarak ileri sürülen feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiası değerlendirildiğinde; iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle feshedildiğinin ispat külfeti işverene, sendikal nedenle feshedildiğini ispat külfeti ise işçiye aittir. Dosya kapsamından, işverenin sendika üye işçilerinden herhangi bir işçiyi işten çıkarmadığı (olay kapsamında bulunan 4 işçi hariç) ve sendika ile bir uyuşmazlık yaşanmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple, feshin sendikal nedene dayandığı yönündeki iddia ispatlanamamıştır.

İşçi ücretlerinin tam ve zamanında ödenmemesi İş Kanunu madde 24 kapsamında işçiye haklı fesih imkânı verir. Ücretin tam olarak ödenmesi asıldır. İşveren işçinin ücretini eksik ödeyemeyeceği gibi madde 62 gereğince yazılı muvafakat olmadıkça ücretten kesinti de yapamaz. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir.

İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacaklarının da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkânı verir (Yargıtay 9.HD. 16.7.2008 gün 2007/ 22062 E, 2008/ 16398 K.) Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin ücretinin bir kısmını İş Kanunu'nun 33. maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ayni yardımların yerine getirilmemesi de (erzak yardımı, kömür yardımı gibi) bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin haklı fesih imkânı kabul edilmelidir.

Davacı işçi ile birlikte hareket eden ve davaya taraf olmayan üç işçinin gerçekleştirdiği eylem, kanun dışı grev niteliğinde olmayıp, sendika temsilcisinin whattap dan yazdığı mesaj üzerine temmuz ayının 5 inde maaş ile ödenecek ikramiyenin davalı işveren tarafından ekonomik nedenlerle zamanında ödenemeyeceğinin bildirilmesi karşısında değerlendirme yapmak üzere işçiler mesai sonrası toplanmışlardır. Dosyada yer alan tanık beyanlarına göre, davacının işyerinde diğer çalışanları işverene karşı kışkırtmadığı ve işyerindeki araç- gereçlere zarar vermediği anlaşılmaktadır. Bu iddiaları destekleyen somut bir delil de dosyada mevcut değildir. Davacı tanığı M. T'ın beyanında da davacının işverenle herhangi bir tartışma yaşamadığı ifade edilmiştir.

İşveren tarafından yapılan feshin ölçülü ve orantılı olması gerekmektedir. Somut olayda, davalı taraf davacının işi bırakma/yavaşlatma eylemlerinde bulunduğundan iş akdinin 4857 sayılı Yasanın 25/II uyarınca haklı nedenle feshedildiğini savunmuşsa da davacının iddia olunan eylemleri gerçekleştirdiği ispatlanamadığı gibi işyerinde ne şekilde zarara yol açtığı somut olarak ortaya konulamamıştır. Ayrıca, davacının Anayasa ile güvence altına alınan ifade özgürlüğünü barışçıl şekilde kullanılması karşısında, yapılan feshin ölçülülük ve orantılılık ilkelerine uygun olmadığı değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, fesihte son çare ilkesine uyulmadığı anlaşılmaktadır.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla davacının istinaf talebinin kısmen kabulü ile işe iadesine dair yeniden karar verilmiştir.

Davalının istinafı yönünden

İstinaf nedeniyle incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekilince istinaf dilekçesinde ileri sürülen nedenler yerinde görülmemiştir.

Sonuç olarak; dosya kapsamı, mevcut delil durumu, istinaf nedenleri ile resen nazara alınacak kamu düzenini ilgilendiren hususlar gözetildiğinde açıklanan

nedenlerle davalının istinaf talebinin esastan reddine, davacının istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile HMK 353/1-b-2 maddesi uyarınca ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına, ileri sürülmeyen ve kamu düzenine ilişkin olmayan hususlar nazara alınmaksızın davanın esasına ilişkin olarak aşağıdaki şekilde yeniden hüküm kurulmasına karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda anılan nedenlerle,

1-Davalının istinaf başvurusunun HMK 353/1-b-1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

2-Davacının istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile Bilecik 2. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 26/12/2025 tarih ve 2024/745 E. - 2025/377 K. sayılı kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

3- Davanın KABULÜ ile;

a-) Davalı işveren tarafından yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİ İLE davacının davalının nezdinde İŞİNE İADESİNE,

b-)Davacının, kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması sonucu işverence işe başlatılmaması halinde davacının kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 5 aylık brüt ücret tutarındaki 171.270,00 TL'nin davalıdan tahsilinin gerektiğinin BELİRLENMESİNE,

c-) Davacının, işe iade için 10 günlük yasal süre içinde işverene başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşeceği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aylık ücreti ve diğer haklarının tutarı olan brüt 195.898,02 TL'nin davalıdan tahsilinin gerektiğinin BELİRLENMESİNE,

Alınması gereken harç 732,00 TL olduğundan, davacının peşin olarak yatırdığı 427,60 TL harcının mahsubu kalan 304,40 TL harcın davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

Davacı tarafından yapılan 855,20 TL peşin ve başvurma harcı ile tebligat, posta masrafı: 7.218,00 TL olmak üzere toplam: 8.073,20 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

AAÜT uyarınca 45.000,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Davalının yaptığı yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi uyarınca Hazine tarafından karşılanan 900,00 TL arabulucu ücretinin davalıdan alınarak Hazineye gelir kaydedilmesine,

Davalıdan yeterli istinaf karar harcı peşin alındığından başkaca harç alınmasına yer olmadığına,

Davalı tarafından yapılan istinaf yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

Davacı tarafından yatırılan 732,00 TL istinaf karar harcının talep halinde davacıya iadesine,

Davacı tarafından istinaf yargılaması sırasında yapılan istinaf başvuru harcı:

2.002,00 TL olmak üzere yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

HMK 333. maddesi uyarınca artan gider avanslarının yatıranlara iadesine,

Kararın tebliği ile harç ve gider avansı iadesine ilişkin işlemlerin ilk derece mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu 7036 sayılı Kanun'un 8(1)-a maddesi gereğince KESİN olmak üzere 29/04/2026 tarihinde oybirliği ile karar verildi.