İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25
6098 S. TBK/420

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/10120
Karar No. 2026/993
Tarihi: 09.02.2026

●CEZAİ ŞART
●CEZAİ ŞART'TA İNDİRİM
●İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ İÇİN TİS'DE KARARLAŞTIRILAN YAPTIRIMIN SENDİKAL TAZMİNAT DEĞİL CEZAİ ŞART OLDUĞU
●İNDİRİM YAPILMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ Cezai şartın en yaygın kullanıldığı alanlardan biri iş hukukudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda cezai şarta ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Bununla birlikte, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) genel kanun niteliğinde olduğundan ve iş kanunlarında hüküm bulunmayan hâllerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 6098 sayılı Kanun hükümleri uygulanacağından, 6098 sayılı Kanun'un açıklanan düzenlemeleri kural olarak iş hukukunda da geçerlidir. 6098 sayılı Kanun'un 420. maddesi "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir." hükmünü getirmiştir. Bu itibarla hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartlar ise geçerli kabul edilmelidir.

İş hukukunda kararlaştırılan cezai şartın, genellikle iş sözleşmesinin belirli sürenin bitimine kadar haklı neden olmaksızın feshini önlemek, eğitim verilen işçinin asgari çalışma şartına uyulmaması hâlinde eğitim giderlerini geri talep edebilmek veya rekabet yasağı sözleşmesine uygun davranılmasını sağlamak amacıyla getirildiği görülmektedir. Tüm bu hâllerde taraflar sözleşmeden doğan bir yükümlülük yüklenmekte ve cezai şart ile söz konusu taahhütlerin etkinliği sağlanmaktadır.

Son olarak belirtmek gerekir ki 6098 sayılı Kanun'un 182. maddesinde belirtildiği üzere, taraflar cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler. Ancak hâkim aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.

Davalı Belediyenin üyesi olduğu Sodemsen Sosyal Demokrat Kamu İşverenleri Sendikası ile Genel-İş Sendikası arasında 01.03.2024 tarihinde imzalanan 01.03.2024-31.12.2025 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 14. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Sendika Baş temsilcisi ve Temsilcileri ile sözleşme uyarınca iş yerinde kurulan kurulların üyeleri, işten çıkarılamaz. İşleri ve işyerleri değiştirilemez ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabii tutulamazlar. İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde işçiye 22 aylık ücreti tutarında tazminat ödenir..."

İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi tarafından; toplu iş sözleşmesinin 14. Maddesindeki düzenleme, sendikal tazminat olarak nitelendirilmişse de sözü edilen düzenlemenin cezai şart niteliğinde olduğu anlaşılmış olup dosya kapsamına göre davacı lehine cezai şarta hükmedilmesinde isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki 6098 sayılı Kanun'un 182/son hükmü gereği, makul oranda bir indirim yapılmak suretiyle cezai şart miktarının tespit edilmesi ve oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekmektedir. Bu husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı 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; davacının uzun yıllar davalı işveren Belediye bünyesinde aralıksız şekilde çalıştığını, aynı zamanda Disk Genel İş Sendikası İzmir 5.Nolu Şube İşyeri Sendika Temsilcisi olduğunu, davalı Belediye İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü tarafından 13.05.2024 tarihli yazı ile davacının kadrosu Destek Hizmetler Müdürlüğünden Afet İşleri Müdürlüğüne aktarılarak 15.05.2024 tarihinden itibaren Afet İşleri Müdürlüğünde görev yapmasının uygun

görüldüğünün belirtildiğini, davacının işyeri sendika temsilcisi olması sebebiyle görev yeri değişikliği yapılamayacağı ile yapılan işlemin toplu iş sözleşmesinin 13. maddesine aykırı olduğunun belirtilmesi üzerine, davalı Belediyenin görevlendirme yazısını geri çektiğini, ancak 20.05.2024 tarihinde *"eş zamanlı görevlendirme"* konulu yazısıyla, davacının kadrosunun Destek Hizmetlerini Müdürlüğünde kalmak üzere eş zamanlı olarak ihtiyaç nedeniyle Afet İşleri Müdürlüğüne 21.05.2024 tarihinden itibaren görevlendirildiğinin bildirildiği, davacının herhangi bir şekilde görev yeri değişikliğine yazılı rızasının bulunmadığını, görev yeri değişikliği tebliğ belgesine bu hususta ihtirazi kayıt konulduğunu, davalı Belediyenin Sendika ile imzaladığı 01.03.2024 tarihli toplu iş sözleşmesinin 14. maddesi kapsamında davacının 22 aylık brüt ücret tutarında sendikal tazminat alacağına hak kazandığını ileri sürerek sendikal tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının arabuluculuk başvurusunu 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 24. maddesine göre yaptığını ancak davanın toplu iş sözleşmesinin 14. maddesine dayanılarak açıldığını, davacının görevi, işi ve işyerinin değiştirilmediğini, davacının hâlen Destek Hizmetleri Müdürlüğü kadrosunda görev yaptığını, yapılan eş zamanlı görevlendirmenin davacının vasfına ve eğitim durumuna uygun olduğunu, davacının dava konusu görevlendirme yapılmadan önce de Destek Hizmetleri Müdürlüğü ile Buca Belediyesi Arama Kurtarma Birliği (BUCAKUT) olmak üzere iki görev yerinin olduğunu, davacının iş şartlarında bir ağırlaşma olmadığını, sendikal faaliyetlerini yürütmesine engel bir durumun bulunmadığını, dava konusu görevlendirmenin sadece davacıya özel bir işlem olmadığını, Afet İşleri Müdürlüğünün kurulmasıyla birlikte yanı durumdaki tüm personelin bu müdürlüğe devredildiğini, eş zamanlı görevlendirmenin sendikal bir nedene dayanmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının sendika baştemsilcisi olduğu hususunda ihtilaf bulunmadığı, toplu iş sözleşmesinin 14. maddesinde sendika temsilcilerinin görev yerlerinin değiştirilemeyeceğinin belirtildiği, yine 6356 sayılı Kanun'un 24/4 hükmüne göre de yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerinin değiştirilemeyeceği veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapılamayacağı, davacının kadrosunun Destek Hizmetleri Müdürlüğünden Afet İşleri Müdürlüğüne aktarılması, akabinde bu görevlendirmeden vazgeçilerek *"eş zamanlı çalışma"* adı altında 5 gün sonra yine Afet İşleri Müdürlüğünde görevlendirilmesi karşısında, dosya kapsamı ve tanık beyanları dikkate alındığında davacının görev yerinin ve işinin değiştirildiğinin sabit olduğu, eş zamanlı görevlendirme adı altında yapılmış ise de bu değişikliğin dahi toplu iş sözleşmesinin 14. maddesi ile 6356 sayılı Kanun'un 24/4 hükmüne aykırılık teşkil edeceği gibi sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyette bulunma haklarını da

engeller nitelikte olacağı, kaldı ki davacının değişikliğe rızasının da bulunmadığı, bununla birlikte davacının talep ettiği sendikal tazminata hak kazanma noktasında dava konusunun dayanağı toplu iş sözleşmesinin 14. maddesinde, görev yeri değişikliğinin sendikal faaliyeti engelleme amacı taşıması gerektiğine dair düzenleme bulunmadığı, maddeye göre sendika temsilcisinin sadece işyerinin ve işlerinin değiştirilmesi hâlinde işverenin talep edilen sendikal tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğacağı, davacının 22 aylık ücreti tutarında tazminata hak kazandığının kabul edildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Genel-İş Sendikası 5 Nolu Şube işyeri Baştemsilcisi olan davacının, davalı Belediyenin Destek Hizmetleri biriminde görevli iken davalı işveren tarafından kadrosu bu birimde kalmak üzere *"eş zamanlı"* olarak Afet İşleri Müdürlüğünde görevlendirildiğinin bildirildiği, ancak toplu iş sözleşmesinin 14. maddesinde *"sendika baş temsilcilerinin işleri ve işyerleri değiştirilemez"* düzenlemesi bulunduğu, davalı tarafça *"eş zamanlı"* görevlendirme yapıldığı belirtilmiş ise de bir taraftan da Destek Hizmetlerindeki işlerin artık kadrolu devlet memurları tarafından yapılacağı belirtildiğinden, davacının Destek Hizmetleri Müdürlüğünde fiilen çalışmayacağının anlaşıldığı, öncesinde de *"eş zamanlı"* olmaksızın doğrudan Afet İşleri Müdürlüğünde görevlendirilip sonradan iptal edilerek *"eş zamanlı"* görevlendirme yapılmasının toplu iş sözleşmesinin 14. maddesinin bertaraf edilme gayreti içinde olunduğunu gösterdiği, davacının kadrosunun Destek Hizmetleri Biriminde kalmasının sonuca etkisi bulunmadığı, dolayısıyla davacının başka bir müdürlüğe görevlendirilmesi nedeniyle *"iş değiştirilmesi"* durumunun söz konusu olduğu, afet zamanlarında davacının görevine ek ve geçici olarak fiilen afet çalışmalarında yer almasının, sürekli olarak Afet Hizmetleri Biriminde görevlendirilebileceğinin kabulünü gerektirmediği, dolayısıyla iş değişikliğinin esaslı bir değişiklik olduğu ve davacının işbu değişikliğe rızasının bulunmadığı, toplu iş sözleşmesinde iş değişikliğinin sendikal faaliyeti engelleme amacı taşıması gerektiğine dair bir düzenleme bulunmadığı, davalı işveren tarafından Destek Hizmetleri biriminde ihale ve şartnamelerin hazırlandığı, davacı hakkında ihaleye fesat karıştırma suçundan başlatılan bir soruşturma yada açılan bir dava bulunmadığı, davacının zorunlu nedenle iş değişikliği yapılarak Destek Hizmetleri biriminden Afet İşleri birimine görevlendirildiğini kabule elverişli bir delilin dosyaya sunulmadığı, bu nedenle işyeri değişikliği yapılmasının toplu iş sözleşmesinin 14. maddesine aykırı olduğu, dolayısıyla Mahkemece işverenin toplu iş sözleşmesinin 14. maddesine aykırı davranması nedeniyle davacının belirtilen maddede düzenlenen sendikal tazminata hak kazandığı kabulüyle sendikal tazminata hükmedilmesinde hatalı bir yön bulunmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Görevlendirmenin sendikal ayrımcılık taşımadığını,

2. Davacının sendikal faaliyetlerinin engellenmediğini,

3. Belediyenin idari yapılanmasındaki ihtiyaçlar çerçevesinde, davacının aynı işte çalışmak üzere başka birimde görevlendirildiğini,

4. Davacının zaten fiilen Buca Belediyesi Destek Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde, arama-kurtarma ekibi BUCAKUT biriminde görev yaptığını, yapılan *"eş zamanlı görevlendirme"* ile davacının kadrosunun Destek Hizmetlerinde kaldığını, sadece BUCAKUT biriminin yeni kurulan Afet İşleri Müdürlüğüne bağlanması nedeniyle organizasyon şemasında bir değişiklik olduğunu,

5. Davacı hâlen Buca Belediyesi bünyesinde çalışmaya devam ettiği için teknik anlamda işyerinin değişmediğini,

6. Bilirkişi raporunun eksik ve yetersiz olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının dava konusu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan cezai şarta hak kazanıp kazanmadığına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Cezai şart öğretide, mevcut borcun ifa edilmemesi veya eksik ifası hâlinde ödenmesi gereken mali değeri haiz ayrı bir edim olarak tanımlanmıştır.

Cezai şartın en yaygın kullanıldığı alanlardan biri iş hukukudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda cezai şarta ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Bununla birlikte, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) genel kanun niteliğinde olduğundan ve iş kanunlarında hüküm bulunmayan hâllerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 6098 sayılı Kanun hükümleri uygulanacağından, 6098 sayılı Kanun'un açıklanan düzenlemeleri kural olarak iş hukukunda da geçerlidir.

6098 sayılı Kanun'un 420. maddesi "*Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.*" hükmünü getirmiştir. Bu itibarla hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartlar ise geçerli kabul edilmelidir.

İş hukukunda kararlaştırılan cezai şartın, genellikle iş sözleşmesinin belirli sürenin bitimine kadar haklı neden olmaksızın feshini önlemek, eğitim verilen işçinin asgari çalışma şartına uyulmaması hâlinde eğitim giderlerini geri talep edebilmek veya rekabet yasağı sözleşmesine uygun davranılmasını sağlamak amacıyla getirildiği görülmektedir. Tüm bu hâllerde taraflar sözleşmeden doğan bir yükümlülük yüklenmekte ve cezai şart ile söz konusu taahhütlerin etkinliği

sağlanmaktadır.

Son olarak belirtmek gerekir ki 6098 sayılı Kanun'un 182. maddesinde belirtildiği üzere, taraflar cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler. Ancak hâkim aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.

Davacı işçi, davalı Belediyenin üyesi olduğu Sodemsen Sosyal Demokrat Kamu İşverenleri Sendikası ile Genel-İş Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin 14. maddesi uyarınca 609.300,00 TL'nin sendikal tazminat olarak ödenmesini talep etmiştir. İlk Derece Mahkemesince toplu iş sözleşmesi hükmü gereğince sendika temsilcisinin işyerinin ve işlerinin değiştirilmesi hâlinde işverenin talep edilen sendikal tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğacağı, bilirkişi raporu doğrultusunda davacının toplu iş sözleşmesinin 14. maddesi hükmüne göre 22 aylık ücreti tutarında 1.117.050,00 TL brüt sendikal tazminat hakkı olduğu, fakat davacı talebiyle bağlı kalındığı gerekçesiyle609.300,00 TL sendikal tazminat hüküm altına alınmıştır.

Davalı Belediyenin üyesi olduğu Sodemsen Sosyal Demokrat Kamu İşverenleri Sendikası ile Genel-İş Sendikası arasında 01.03.2024 tarihinde imzalanan 01.03.2024-31.12.2025 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 14. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

" Sendika Baş temsilcisi ve Temsilcileri ile sözleşme uyarınca iş yerinde kurulan kurulların üyeleri, işten çıkarılamaz. İşleri ve işyerleri değiştirilemez ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabii tutulamazlar. İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde işçiye 22 aylık ücreti tutarında tazminat ödenir..."

İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi tarafından; toplu iş sözleşmesinin 14. maddesindeki düzenleme, sendikal tazminat olarak nitelendirilmişse de sözü edilen düzenlemenin cezai şart niteliğinde olduğu anlaşılmış olup dosya kapsamına göre davacı lehine cezai şarta hükmedilmesinde isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki 6098 sayılı Kanun'un 182/son hükmü gereği, makul oranda bir indirim yapılmak suretiyle cezai şart miktarının tespit edilmesi ve oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekmektedir. Bu husus gözetilmeden karar verilmesi 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,

09.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.