İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/10071
Karar No. 2026/1513
Tarihi: 19.02.2026

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH İDDİASINDA ARAŞTIRILMASI GEREKEN OLGULAR

ÖZETİ Bu hâlde gerekirse bilirkişi raporu almak suretiyle; iş sözleşmesinin son bulduğu 31.08.2023 tarihinden önceki ve sonraki altı ayda iş sözleşmesi feshedilen veya yenilenmeyen işçilere ait kayıtlar gerek Sosyal Güvenlik Kurumundan gerekse işverenden getirtilmek suretiyle, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen veya yenilenmeyen işçiler ile (varsa) bu işçiler arasından yeniden işe alınan işçiler tespit edilip, tespit edilen işçilerin üyelik ve/veya üyelikten çekilme tarihleri, üyeliğin devam edip etmediğine ilişkin bilgi ve belgeler ilgili Sendikadan getirtilmeli, anılan dönemde iş sözleşmesi son bulan işçilerden hangilerinin sendika üyesi olduğu tespit edilmeli, böylece davacının sözleşmesinin son bulduğu dönemde Sendikaya üye olmayıp, iş sözleşmesi feshedilen veya yenilenmeyen işçilerin bulunup bulunmadığı, Sendikaya üye olan ve davalı işyerinde çalışan toplam işçi sayısı ve üyelik tarihleri, sendika üyeliğinden istifa etmesine karşın iş sözleşmesi sonlandırılan veya yenilenmeyen işçilerin olup olmadığı, sendikalı olup iş sözleşmeleri feshedilen veya yenilenmeyen işçilerin yerlerine yeni işçi alınıp alınmadığı ve bunlar arasında sendikaya üye olan olup olmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağıtlanıp bağıtlanmadığı hususları yeterince araştırılmalıdır. Bundan sonra toplanacak

deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tâbi tutularak davacının sendikal tazminata hak kazanıp kazanmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır. Eksik inceleme ile 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; müvekkilinin 01.09.2017 tarihinde davalıya ait işyerinde çalışmaya başladığını, davacının işyerinde asgari ücret ile çalıştığını ve ücretlerinin banka hesabına yatırıldığını, iş sözleşmesinin davalı işverence 31.08.2023 tarihinde haksız ve geçersiz olarak Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası (Sendika) üyesi olması nedeniyle feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları ile sendikal tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 2017-2023 yılları arasında Bahçeşehir Koleji Eskişehir Kampüsünde öğretmen olarak çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin, 31.08.2023 tarihinde taraflarca yenilenmeyerek kendiliğinden sona erdiğini, kıdem tazminatına hak kazanamayacağını, tüm işçilik hak ve alacaklarının da yasalara uygun olarak, zamanında ve eksiksiz ödendiğini, zamanaşımı def'i ileri sürdüklerini, Şirket nezdinde sendikalı olup yıllardır çalışan 50'ye yakın öğretmen bulunduğunu, işverenin sendika hakkına saygı gösterdiğini, sendika üyesi olan hiçbir işçinin sendika üyesi olduğu için ayrımcılığa maruz kalmadığını, davacı tarafından dosyaya sunulan ve sendikal eylemlere katılan öğretmenlerin bir çoğunun hâlen davalı Şirkette çalışmaya devam ettiklerini, iş sözleşmesinin sona ermesinde sendikal faaliyetlerin hiçbir etkisi olmadığını, davacının haftada 30 saat derse girse de girmese de haftalık 30 saat derse girmiş gibi ücret aldığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyeri olan okul binasının kapalı olduğunu, çalışma yapılması hâlinde ücretlerin tam olarak ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; kıdem tazminatı, sendikal tazminat ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti talebi kabul edilmek diğer talepleri reddedilmek suretiyle davanın kısmen 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; davacının iş sözleşmesinin davalı tarafça yenilenmediği ve süre sonunda sona erdiği, davacının kıdem tazminatına hak kazandığı ve ulusal bayram ve genel tatil çalışması yaptığının da sabit olduğu, karşılığı ücretinin ise ödenmediği, davacı tarafça işverence davacı ve sendika üyesi diğer öğretmenlerin sendikal faaliyette bulunma haklarının engellendiğinin, Sendika kararı ile yapılan bir kısım eylemler ve sendikal faaliyetlere bağlı olarak işverence Genel Merkeze özür e-postası gönderilmesi istendiğinin, özür e-postası göndermeyen öğretmenlerin iş sözleşmelerinin haksız ve geçersiz olarak feshedildiğinin ileri sürüldüğü, Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Sendikadan gelen yazı cevaplarıyla davalı işyerinde üyelikten çekilmelerin 2023 yılının 2. yarı yılında yoğunlaştığı, sendikalılaşma oranının 2023 yılından başlamak üzere 1 yıl içerisinde %45'lerden %25'lere kadar düştüğünün görüldüğü, davacı iddiaları, tanık beyanları, dosya içerisinde belgeler hep birlikte değerlendirildiğinde feshin sendikal nedenle yapıldığına ilişkin Mahkeme kabulünün yerinde olduğunun anlaşıldığı belirtilerek davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının iş sözleşmesinin davacı tarafından yenilenmeyerek süresi sonunda sona erdiğini, davacının kıdem tazminatına hak kazanmadığını,

2. Davacının sendika üyesi olduğu gerekçesiyle işten çıkarıldığı yönündeki iddianın ve sendikal tazminat talebinin kabulünün hatalı olduğunu, bu konudaki incelemenin eksik yapıldığını,

3. Davacının ulusal bayram ve genel tatil alacağı bulunmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının kıdem tazminatı ile sendikal tazminata hak kazanıp kazanmadığı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının ispatı hususlarındadır.

Sendikal tazminat, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 25. maddesinde düzenlenmiş olup işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrada hükme bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin 2. fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

İşverenin 6356 sayılı Kanun'un 25/5 hükmü uyarınca iş sözleşmesini sendikal nedenlerle feshetmesi hâlinde işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı

Kanun)20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21/1 maddesinde belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin, 4857 sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hâllerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağıtlanıp bağıtlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesi 31.08.2023 tarihinde sona ermiş olup Mahkemece özellikle, bu tarihin öncesi ve sonrasında işe alınan ve iş sözleşmesi feshedilen veya yenilenmeyen işçiler ile sendika kayıtlarında üye olduğu veya üyelikten ayrıldığı tespit edilen işçiler arasında yöntemince bir karşılaştırma yapılmadan, eksik inceleme ile sonuca gidildiği anlaşılmıştır.

Bu hâlde gerekirse bilirkişi raporu almak suretiyle; iş sözleşmesinin son bulduğu 31.08.2023 tarihinden önceki ve sonraki altı ayda iş sözleşmesi feshedilen veya yenilenmeyen işçilere ait kayıtlar gerek Sosyal Güvenlik Kurumundan gerekse işverenden getirtilmek suretiyle, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen veya yenilenmeyen işçiler ile (varsa) bu işçiler arasından yeniden işe alınan işçiler tespit edilip, tespit edilen işçilerin üyelik ve/veya üyelikten çekilme tarihleri, üyeliğin devam edip etmediğine ilişkin bilgi ve belgeler ilgili Sendikadan getirtilmeli, anılan dönemde iş sözleşmesi son bulan işçilerden hangilerinin sendika üyesi olduğu tespit edilmeli, böylece davacının sözleşmesinin son bulduğu dönemde Sendikaya üye olmayıp, iş sözleşmesi feshedilen veya yenilenmeyen işçilerin bulunup bulunmadığı, Sendikaya üye olan ve davalı işyerinde çalışan toplam işçi sayısı ve üyelik tarihleri, sendika üyeliğinden istifa etmesine karşın iş sözleşmesi sonlandırılan veya yenilenmeyen işçilerin olup olmadığı, sendikalı olup iş sözleşmeleri feshedilen veya yenilenmeyen işçilerin yerlerine yeni işçi alınıp alınmadığı ve bunlar arasında sendikaya üye olan olup olmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağıtlanıp bağıtlanmadığı hususları yeterince araştırılmalıdır. Bundan sonra toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tâbi tutularak davacının sendikal tazminata hak kazanıp kazanmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

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,

19.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.