İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3922
Karar No. 2026/3457
Tarihi: 20.04.2026

●SENDİKAL TAZMİNAT
●İŞYERİ BAŞ TEMSİLCİSİNİN GEÇİCİ İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİNE OLUR VERMESİ
●SENDİKAL NEDENLERLE AYRIMCILIK YAPILDIĞININ KANITLANAMAMIŞ OLMASI

ÖZETİ **Sendikal tazminat, 6356 sayılı Kanun'un 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.**
6356 sayılı Kanun'un 25/7 hükmü uyarınca fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren, davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.
Somut uyuşmazlıkta davacı, Tez-Koop İş Sendikası üyesi olduğunu ve Sendika tarafından işyeri sendika baş temsilcisi olarak atandığını, davalı işverenin işçi hakları ile ilgili hassasiyetinden dolayı kendisinden hoşnut olmadığını ve sendikal faaliyetlerini engellemek için sürekli görev yerinin değiştirildiğini, psikolojik tacize maruz bırakıldığını iddia ederek

sendikal tazminat talebinde bulunmuştur. İlk Derece Mahkemesi karar gerekçesinde davacının farklı tarihlerde farklı birimlerde görevlendirildiği ve davalı işverenin sendikal güvenceye aykırı hareket ettiğinden bahisle sendikal tazminat talebinin kabulüne karar verilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurusunun esastan reddine hükmedilmiş ise de karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Dosya kapsamına göre; davacının 29.09.2023 tarihinde işyerinde çalışan bir başka işçiye sataştığı, bu eylem nedeniyle geçmişte disiplin cezası bulunmadığı gözetilerek işten çıkarma yerine bir alt ceza olan yevmiye kesme cezası verildiği, akabinde davacının 28.11.2023 tarihinde işverenin ihtiyacı doğrultusunda başka bir birimde geçici olarak görevlendirildiği ve bu görevlendirmeye yazılı muvafakatinin bulunduğu; 06.03.2024 tarihli görevlendirmenin ise 28.11.2023 tarihli geçici görevlendirmenin sona ermesi üzerine yapıldığı ve uygulamaya konulmadığı; davacının 12.03.2024 tarihinde asıl işyerinde göreve başlatıldığı anlaşılmaktadır.

6356 sayılı Kanun'un 25/4 hükmü uyarınca sendikal tazminata hükmedilebilmesi için işverenin aynı maddenin ilk üç fıkrasındaki yasaklara aykırı hareket etmesi gerekmektedir. Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde davacıya sendikal ayrımcılık yapıldığına ilişkin somut bir delil bulunmadığı ve gerçekleştirilen görev yeri değişikliklerinin sendikal ayrımcılıktan kaynaklandığının ispat edilemediği görülmektedir. Bu itibarla sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne hükmedilmesi 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 davalı Atatürk Üniversitesinde (Üniversite) çalıştığını, işyeri sendika baş temsilcisi olduğunu, işçi hakları ile ilgili

hassasiyetinden dolayı davalı işverenin kendisinden hoşnut olmadığını ve görev yerinin sürekli değiştirildiğini, müvekkilinin yazılı muvafakati olmaksızın görev yerinin değiştirilemeyeceği hususu toplu iş sözleşmesiyle güvence altına alındığı hâlde işverence buna aykırı olarak sürekli görev yeri değiştirilmek suretiyle davacıya mobbing (psikolojik taciz) uygulandığını, müvekkilinin işyeri sendika baş temsilcisi olması sebebiyle görevini hakkıyla yerine getirmesini engellemek, müvekkilini itibarsızlaştırmak amacıyla yapılan görev yeri değişlikleri nedeniyle bir yıllık ücreti tutarınca sendikal tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili Üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi idari amiri olan Fakülte sekreterine yumruk atmak suretiyle fiziksel şiddet uyguladığını, davacı hakkında yürütülen disiplin soruşturması neticesinde düzenlenen 30.10.2023 tarihli soruşma raporunda davacı hakkında işten çıkarma cezası uygulanmasının teklif edildiğini, davacıya söz konusu yumruk atma eyleminden ötürü 24.11.2023 tarihli Üst Disiplin Kurulu kararı ile dört yevmiye kesme cezası verildiğini, davacının dava dilekçesinde bahsettiği bir kısım görevlendirmenin müvekkili İdarece kamu hizmetinin aksamaması adına ihtiyaç sebebiyle yapıldığını, bir görevlendirmenin ise davacının talebi üzerine gerçekleştiğini, dava konusu sendikal tazminatın doğması için söz konusu görev yeri değişikliklerinin sendikal faaliyeti engelleyici nitelikte olduğunun somut olarak ispata yarar delillerle ortaya konulması gerektiğini, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 25. maddesinde sayılan hususların hiçbirisinin somut olayda mevcut olmadığını, aksine müvekkilinin kamu kurumu olduğunu ve işçi hakları konusunda daha fazla hassasiyet gösterdiğini, davacının iddialarının soyut olduğunu beyan ederek davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının dava dışı Sendika tarafından 04.04.2022 tarihinde işyeri sendika baş temsilcisi olarak atandığı, davalı işverence 06.04.2023, 28.04.2023, 28.11.2023, 06.03.2024 ve 12.03.2024 tarihlerinde farklı birimlerde görevlendirildiği, 6356 sayılı Kanun'un 2 ve 24/5 hükümleri gereği işyerinde çalışmaya devam eden işçiler için sendikal güvencenin uygulanacağı, aynı Kanun'un 25. maddesi uyarınca işverenin sendikal güvenceye aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat ödeyeceğinin düzenlendiği gerekçesi ile 397.908,00 TL sendikal tazminatın davalıdan alınarak davacıya verilmesine 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; başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde; sendikal tazminata hükmedilmesi için davalı işverenin sendikal faaliyeti engelleyici eylem ve işlemlerinin ispatının gerektiğini, ancak davacının görev yeri değişikliklerinin kamu hizmetinin aksamaması adına ihtiyaç sebebiyle yapıldığını, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde sayılan koşulların mevcut olmadığını, davacının ispat yükünü yerine getiremediğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının sendikal tazminata hak kazanıp kazanmadığına ilişkindir.

Sendikal tazminat, 6356 sayılı Kanun'un 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.

6356 sayılı Kanun'un 25/7 hükmü uyarınca fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren, davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

Somut uyuşmazlıkta davacı, Tez-Koop İş Sendikası üyesi olduğunu ve Sendika tarafından işyeri sendika baş temsilcisi olarak atandığını, davalı işverenin işçi hakları ile ilgili hassasiyetinden dolayı kendisinden hoşnut olmadığını ve sendikal faaliyetlerini engellemek için sürekli görev yerinin değiştirildiğini, psikolojik tacize maruz bırakıldığını iddia ederek sendikal tazminat talebinde bulunmuştur. İlk Derece Mahkemesi karar gerekçesinde davacının farklı tarihlerde farklı birimlerde görevlendirildiği ve davalı işverenin sendikal güvenceye aykırı hareket ettiğinden bahisle sendikal tazminat talebinin kabulüne karar verilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurusunun esastan reddine hükmedilmiş ise de karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Dosya kapsamına göre; davacının 29.09.2023 tarihinde işyerinde çalışan bir başka işçiye sataştığı, bu eylem nedeniyle geçmişte disiplin cezası bulunmadığı gözetilerek işten çıkarma yerine bir alt ceza olan yevmiye kesme cezası verildiği, akabinde davacının 28.11.2023 tarihinde işverenin ihtiyacı doğrultusunda başka bir birimde geçici olarak görevlendirildiği ve bu görevlendirmeye yazılı muvafakatinin bulunduğu; 06.03.2024 tarihli görevlendirmenin ise 28.11.2023 tarihli geçici görevlendirmenin sona ermesi üzerine yapıldığı ve uygulamaya konulmadığı; davacının 12.03.2024 tarihinde asıl işyerinde göreve başlatıldığı anlaşılmaktadır.

6356 sayılı Kanun'un 25/4 hükmü uyarınca sendikal tazminata hükmedilebilmesi için işverenin aynı maddenin ilk üç fıkrasındaki yasaklara aykırı hareket etmesi gerekmektedir. Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde davacıya sendikal ayrımcılık yapıldığına ilişkin somut bir delil bulunmadığı ve gerçekleştirilen görev yeri değişikliklerinin sendikal ayrımcılıktan kaynaklandığının ispat edilemediği görülmektedir. Bu itibarla sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne hükmedilmesi 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,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

20.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.