

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/18-21**  
**6356 S. STK/25**

**BURSA**  
**BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2026/1803  
Karar No. 2026/1880  
Tarihi: 10.09.2026

- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
- İŞÇİNİN SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE ÖNCÜ KONUMUNDA OLMASI
- İŞVERENİN İŞYERİNİ KAPATMA PAHASINA SENDİKAYA İZİN VERMEYECEĞİNİ SÖYLEMESİ
- GEÇERSİZ FESİH
- SENDİKAL TAZMİNAT

**ÖZETİ** Somut olayda; davacının davalı işyerinde düz boya jet operatörü olarak çalışmakta iken 03/01/2025 tarihinde Öz İplik-İş Sendikası'na üye olduğu, sendika tarafından 12/02/2025 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'ne yetki tespit başvurusunda bulunduğu ancak başvurunun olumsuz yetki tespiti olarak kabul edildiği, dinlenen davacı tanıklarının beyanlarından davacının işyeri dışında sendikal örgütlenmeye yönelik konuşmalar ve faaliyetler gerçekleştirdiği, bu süreçte işçiler arasında öncü bir konumda yer aldığı, davacının ve bir kısım işçinin sendikaya üye olması üzerine işveren yetkililerince "Sendikaya üye olursanız gerekirse fabrikayı kapatırım ancak sendikayı sokmam" şeklinde söylemlerde bulunduğu, davacının iş akdinin 05/02/2025 tarihinde feshedildiği, 05/05/2025 tarihli teftiş raporunda işyerinde Şubat/2025 ayında 04,43,49 SGK kodları ile iş sözleşmeleri sona erdirilen işçilerden sadece bir işçi

hariç diğer işçilerin sendika üyesi oldukları işten çıkışların sendika üyesi işçiler üzerinde yoğunlaştığı, aynı ay içerisinde aralarında davacının da bulunduğu sendika üyesi 11 işçinin iş sözleşmelerinin sonlandırıldığı, çıkarılan işçilerin yerine aynı ayda işe girişlerin olduğu, söz konusu işten çıkarmaların doğrudan sendikal saiklerle gerçekleştirildiği, işçilerin sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlandığı yönünde net tespitlere yer verilerek davalı şirket hakkında idarî para cezası uygulandığı, söz konusu raporun aksi sabit oluncaya geçerli belgelerden olduğu ve aksinin de dosya kapsamıyla kanıtlanamadığı, davacının iş akdinin feshinden 6 ay önceki dönem olan 05/08/2024 tarihi itibarıyla işyerinde çalışan toplam 79 işçiden Öz İplik-İş Sendikasına üye kimsenin bulunmadığı ve yalnızca Badis Sendikasına üye 4 işçinin olduğu görülmekteyken; sendikal yoğunlaşmanın zirveye ulaştığı fesih tarihi olan 05/02/2025 tarihinde Öz İplik-İş Sendikasına üye işçi sayısının 19'a yükseldiği (%22.619), fesih tarihinden sonra 07/04/2025 tarihinde 16 işçiye gerilediği (%17.777), dinlenen davacı tanıkları beyanlarından davacının davalı işyerindeki sendikal faaliyetlerin içerisinde olduğu ve faaliyetlere aktif olarak katıldığını belirttikleri, sendikal örgütlenmenin başladığı 2025/Şubat ayında davacının çıkışının yapıldığı, söz konusu feshin işyerinde başlamış bulunan sendikal örgütlenmeyi yavaşlatmak amacıyla yapıldığı, yapılan feshin geçersiz olduğu, mahkemece işe iadenin kabulü ile sendikal tazminata hükmedilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesi isabetsiz bulunmuş, davacının istinaf talebi yerinde görülmüştür.

Bursa 16. İş Mahkemesi'nin yukarıda esas ve karar numarası yazılı kararına ilişkin olarak davacı tarafından istinaf yoluna başvurulduğundan dosya incelendi.

#### TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; 23/10/2024-05/02/2025 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığı, iş akdinin sendikal faaliyetleri nedeniyle haksız şekilde feshetildiğini ileri sürmüştür. İşyerinde sendikalı işçilere baskı yapıldığını ve sendika öncüsü işçilerin toplu olarak işten çıkarıldığını belirterek işe iadesini ve feshin sendikal nedene dayandığının tespitini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının 23/10/2024-05/02/2025 tarihleri arasında jet boya makinesi operatörü olarak çalıştığını, feshin sendikal nedenle yapılmadığını ve davacının çalışmalarından memnun kalmaması ve işini gereği gibi yapmaması nedeniyle iş akdinin sona erdirildiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

#### İLK DERECE MAHKEMESİNİN KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece davanın reddine karar verilmiştir.

#### İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle: sendikal örgütlenme sürecinde sendika üyesi ve öncü işçilerin toplu şekilde işten çıkarıldığını, iş müfettişi raporu ve SGK kayıtları başta olmak üzere delillerin feshin sendikal nedeni olduğunu ortaya koyduğunu, ancak mahkemenin bu delilleri ve kronolojik süreci birlikte değerlendirmeyerek davayı reddetmesinin 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 gözeteyeceği" 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, davalıya ait işyerinde 23/10/2024-05/02/2025 tarihleri arasında düz boya jet operatörü olarak çalıştığı, davalı işveren tarafından davacının iş akdinin "işini gereği gibi yapması hususunda uyarılmasına karşın kendisinden beklenen özeni yerine getirmemekte ısrarcı olduğu" gerekçesiyle feshedildiği, SGK'ya verilen ayrılış bildirgesinde çıkış tarihinin 05/02/2025, çıkış kodunun 04 "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi" olarak gösterildiği anlaşılmaktadır.

1-Taraflara arasında, iş sözleşmesinin, işveren tarafından hatırlatıldığı halde işçinin görevlerini yapmamakta ısrar etmesi nedeniyle haklı olarak feshedilip-feshedilmediği noktasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 (II)-h "işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu" hükme bağlanmıştır.

İş görme edimi işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir. İşverenin talimatlarının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile getirilebilecek sınırlamalar ile işçinin eğitimi, yeteneği ve takati gibi hususlara aykırılık oluşturmamalıdır.

1475 sayılı Yasada işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı fesih nedeni olarak sayılmış ve işçinin bu anlık durumu yeterli görülüşken, 4857 sayılı Yasa ile işçinin “görevi yapmamakta ısrar etmesi” kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir.

İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir.

İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İşçiye yapılacak hatırlatmada, işçiden yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez.

İşçinin, verilen görevin bir kısmını yapmış olması halinde, bu davranışının nedenleri üzerinde durulmalı ve işverenin haklı fesih imkânının olup olmadığı, gerekirse uzman bilirkişilerce değerlendirilmelidir.

Çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik niteliğinde olan görevlendirmelerin, 4857 sayılı Yasanın 22’nci maddesi uyarınca işçiye bağlamayacağı açıktır. Bu kapsamda bir görevin yerine getirilmemiş olması işverene haklı fesih imkânı vermez.

Somut olayda; davacıya yapmakla ödevli olduğu görevlerin neler olduğunun tek tek açıklanmadığı, görevini gereği gibi yerine getirmediğine dair tutanak bulunmadığı, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevlerin neler olduğunun öncesinde davacıya hatırlatılmadığı hususları değerlendirildiğinde feshin tek taraflı haksız ve geçersiz olduğu anlaşılmıştır.

2-İş akdinin fesih bildiriminde gösterilenin aksine sendikal nedene dayandığını ileri süren davacı işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca bu iddiasını ispat ile yükümlüdür.

Sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, 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 ikinci 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 ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir.

İşverenin, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca iş sözleşmesini sendikal nedenlerle feshetmesi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 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 Kanunun 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

Sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, 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 bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gereklidir.

Somut olayda; davacının davalı işyerinde düz boya jet operatörü olarak çalışmakta iken 03/01/2025 tarihinde Öz İplik-İş Sendikası'na üye olduğu, sendika tarafından 12/02/2025 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'ne yetki tespit başvurusunda bulunulduğu ancak başvurunun olumsuz yetki tespiti olarak kabul edildiği, dinlenen davacı tanıklarının beyanlarından davacının işyeri dışında sendikal örgütlenmeye yönelik konuşmalar ve faaliyetler gerçekleştirdiği, bu süreçte işçiler arasında öncü bir konumda yer aldığı, davacının ve bir kısım işçinin sendikaya üye olması üzerine işveren yetkililerince "Sendikaya üye olursanız gerekirse fabrikayı kapatırım ancak sendikayı sokmam" şeklinde söylemlerde bulunulduğu, davacının iş akdinin 05/02/2025 tarihinde feshedildiği, 05/05/2025 tarihli teftiş raporunda işyerinde Şubat/2025 ayında 04,43,49 SGK kodları ile iş sözleşmeleri sona erdirilen işçilerden sadece bir işçi hariç diğer işçilerin sendika üyesi oldukları işten çıkışların sendika üyesi işçiler üzerinde yoğunlaştığı, aynı ay içerisinde aralarında davacının da bulunduğu sendika üyesi 11 işçinin iş sözleşmelerinin sonlandırıldığı, çıkarılan işçilerin yerine aynı ayda işe girişlerin olduğu, söz konusu işten çıkarmaların doğrudan sendikal saiklerle gerçekleştirildiği, işçilerin sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlandığı yönünde net tespitlere yer verilerek davalı şirket hakkında idarî para cezası uygulandığı, söz konusu raporun aksi sabit oluncaya geçerli belgelerden olduğu ve aksinin de dosya kapsamıyla kanıtlanmadığı, davacının iş akdinin feshinden 6 ay önceki dönem olan 05/08/2024 tarihi itibarıyla işyerinde çalışan toplam 79 işçiden Öz İplik-İş

Sendikasına üye kimsenin bulunmadığı ve yalnızca Badis Sendikasına üye 4 işçinin olduğu görülmekteyken; sendikal yoğunlaşmanın zirveye ulaştığı fesih tarihi olan 05/02/2025 tarihinde Öz İplik-İş Sendikasına üye işçi sayısının 19'a yükseldiği (%22.619), fesih tarihinden sonra 07/04/2025 tarihinde 16 işçiye gerilediği (%17.777), dinlenen davacı tanıkları beyanlarından davacının davalı işyerindeki sendikal faaliyetlerin içerisinde olduğu ve faaliyetlere aktif olarak katıldığını belirttikleri, sendikal örgütlenmenin başladığı 2025/Şubat ayında davacının çıkışının yapıldığı, söz konusu feshin işyerinde başlamış bulunan sendikal örgütlenmeyi yavaşlatmak amacıyla yapıldığı, yapılan feshin geçersiz olduğu, mahkemece işe iadenin kabulü ile sendikal tazminata hükmedilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesi isabetsiz bulunmuş, davacının istinaf talebi yerinde görülmüştür.

Sonuç olarak; dosya kapsamı, mevcut delil durumu, istinaf nedenleri ile resen nazara alınacak kamu düzenini ilgilendiren hususlar gözetildiğinde açıklanan nedenlerle davacının istinaf başvurusunun 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-Davacının istinaf başvurusunun kabulü ile Bursa 16. İş Mahkemesinin 21/04/2026 tarih ve 2025/137 E. - 2026/185 K. sayılı kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2- Davanın **KABULÜNE**,

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

b) Davacının iş akdinin feshi, sendikal nedenlerle gerçekleştirildiğinden, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25 (4). maddesi gereğince davacının 1 yıllık brüt ücreti tutarındaki 458.239,80 TL brüt sendikal tazminatının davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

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 152.746,60 TL'nin davalıdan tahsilinin gerektiğinin **BELİRLENMESİNE**,

Alınması gereken harç 732,00 TL olduğundan, davacının peşin olarak yatırdığı 615,40 TL harcının mahsubu kalan 104,40 TL harcın davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden AAÜT üzerinden hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Davacı tarafından yapılan 1.230,80 TL peşin ve başvurma harcı ile tebligat, posta masrafı: 5.905,00 TL olmak üzere toplam: 7.135,80 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi uyarınca Hazine tarafından karşılanan 1.570,00 TL arabulucu ücretinin davalıdan alınarak Hazineye gelir kaydedilmesine,

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

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) yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

HMK 333. maddesi uyarınca artan gider avanslarının yatırana 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'nun 8(1)-a maddesi gereğince KESİN olmak üzere 10/09/2026 tarihinde oybirliği ile karar verildi.