

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

SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/644
Karar No. 2026/1464
Tarihi: 10.06.2026

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●SENDİKAL TAZMİNAT

ÖZETİ: Davacı tanıkları davacının sendika toplantılarına katıldığı ve sendikali işçiler ile sendikali olmayan işçiler arasında ücret, zam, izin, bölüm değişikliği konusunda ayrımcılık yapıldığı, sendikali işçiler asgari ücret ile çalışırken, sendikasız işçilere daha fazla zam yapıldığı, sendikadan istifa konusunda baskı yapıldığı, davacının sendikayla yapılan toplantıya ve sendikali işçi çıkartılması nedeniyle yapılan eylemlere katıldığını özellikle 70-80 kişi sendikacılarla berceste toplandıklarını bunun üzerine işverenin baskı uyguladığını temmuzun 5 inde eylem gerçekleştirdiklerini ayrıca davalı tanıkları da işyerinde eylem yapıldığını beyan etmiştir.

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının cevabi yazısına göre davalı işyerinde çalışmakta olup, davacının iş akdinin feshi ve öncesi 6 aylık dönem de sendikadan 7 kişinin istifa ettiği anlaşılmaktadır.

Öte yandan -10.08.2021 tarihli Hüseyin Buğra Uyak tarafından düzenlenen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İnceleme raporunda, 15.04.2020 tarihinde iş akdi feshedilen toplam 22 işçiden davacının da aralarında bulunduğu 10 işçinin iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği tespit edilmiş ve davalı firmaya idari para cezası uygulandığı da anlaşılmaktadır.

Yukarıda yapılan tespitler ile tüm dosya kapsamı incelendiğinde davacı işçi tarafından sendikal faaliyetlerde bulunduğunu ve sendikal ayrımcılık

yapıldığı hususunun ispatlandığı, davalı tarafından yapmış olduğu ayrımcılık konusunda geçerli bir beyanının bulunmadığı, davacının iş akdinin davalı tarafından sendikal nedenle feshedildiği, mahkemece hükme esas alınan 15.02.2022 tarihli hesap raporu kapsamında fesih nedeni de gözetildiğinde takdiren 12 aylık sendikal tazminata hükmedilmesi gerektiği (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10.09.2018 tarih 2018/6660 Esas, 2018/15322 K) anlaşılmakla sendikal fesih talebinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

Anayasa Mahkemesinin hak ihlali kararı doğrultusunda yapılan araştırma neticesi ve tüm dosya kapsamındaki delillere ve yukarıda açıklanan nedenlere göre; davalının istinaf başvurusunun esastan reddine, davacının istinaf başvurusunun kabulü ile davanın esasına dair aşağıdaki şekilde oybirliğiyle hüküm kurulmuştur.

DAVA,

Davacının iş akdinin ihtarname ile feshedilmiş olduğunu, yapılan feshin haksız ve kötü niyetli olup feshe dayanak gösterilen olayların da gerçek dışı olduğunu, davacının iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğini ve feshin sendikal nedene dayandığının tespitini talep ve dava etmiştir.

CEVAP,

Davacının iş akdinin dava dilekçesinde belirtildiği gibi haksız ve sendikal nedenlerden dolayı değil, fesih bildirim yazısında da belirtildiği üzere; bölüm şefine sözlü olarak sataşması ve tartışması sonucu feshedildiğini beyanla h davanın reddini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Feshin haksız ve geçersiz olduğu gerekçesiyle işe iadeye ispatlanamayan sendikal tazminat isteminin reddine karar verilmiştir.

İSTİNAF KARARI

Tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI VE İHLAL KARARINDAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bireysel Başvuru ve Anayasa Mahkemesi Kararı

Kesinleşen karara karşı davacı tarafın Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda bulunması üzerine Anayasa Mahkemesinin 2018/8151 Başvuru No.'lu ve 16.09.2025 tarihli kararı ile; mahkemeler; sendikal fesih emareleri bulunduğu sonucuna ulaşmakla birlikte; salt başvurucunun sendika üyelik tarihi ve başvurucunun sendikada görevinin bulunmaması nedenleriyle sendikal feshin

gerçekleşmediğini belirtmekle yetinmiş, daha ileri bir değerlendirmede bulunmamışlardır. Dolayısıyla gerek ilk derece gerek Bölge Adliye Mahkemesinin Anayasa Mahkemesinin yukarıda ortaya koyduğu kriterleri (bkz. § 11) uygulamadığından Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmiş ve ihlalin sonuçlarının giderilmesi için yeniden yargılama yapılmasına ve dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

B. İlk Derece Mahkemesi Kararı

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Feshin sendikal saiklerle yapıldığının ispat yükü davacı üzerindedir. Davacı taraf iddialarını ispatlamak amacıyla 2 tane tanık bildirmiştir. Her iki tanık da davalı tarafın fesih gerekçesi yapmış olduğu olaya şahit olmamışlardır. Ancak gerek davacının savunması ve davalı tanıklarının beyanları dikkate alındığında davacı ile şefi konumunda olan Ahmet Naci isimli çalışan arasında tartışma boyutunda da kalsa bir olayın yaşandığı sabittir. Feshin davacının şefi ile tartışması sebebiyle yapıldığı anlaşılmaktadır. Davacı tanıklarının davacının sendikal saiklerle işten çıkartıldığına dair genel beyanları o dönem aynı mahiyette açılan dosyalar için vermiş oldukları genel beyanlar olup, davacı özelinde ve davalı tarafın feshe konu ettiği olay özelinde bilgi sahibi olmadıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca davacı tanıklarının davalı işverene karşı aynı mahiyette davaları olan husumetli tanıklardır. Davacı tanıklarının beyanları somut ve itibar edilebilir yan delillerle desteklenmediği, davacının işten çıkarıldığı tarihte yani 09/07/2021 tarihinde sendikaya üye olduğu, bu tarihten önce sendikada herhangi bir görevinin bulunmadığı, sendikada öncü ve lider konumunda olmadığı, fesih tarihinde sendikada bir görevinin bulunmadığı da dikkate alındığında feshin sendikal saiklerle yapıldığı hususunun davacı tarafından ispat edilemediği sonuç ve kanaatine varılarak sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

GEREKÇE

Dava sendikal tazminat talepli işe iade davası olup, mahkemece sendikal tazminat talebinin reddine, işe iade kararının kabulüne karar verilmiş davacı tarafça istinaf edilmiştir.

Davacının 26.06.2014-09.07.2021 tarihleri arasında davalı işverenlikte mekanik bakım işçisi olarak çalıştığı, Kuruma verilen işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış kodu "45-4857/25-II-D İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması olarak gösterildiği, Davalı tarafından düzenlenen 12.07.2021 tarihli fesih bildiriminde; 6.06.2014 tarihinden itibaren işyerimiz, CPL bölümünde formen operatörü olarak çalışmaktasınız. İş sözleşmesiyle oluşan yükümlülüklerinize ve çalışma şartlarına aykırı davranarak 25.06.2021 tarihinde 16:00/24:00 saat 16:15 sularında Bölüm şefinize sözlü olarak sataştığınız ve tartıştığınız tespit edilmiştir. Yukarıda belirtilen

olumsuz davranış neticesinde ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranmak sebebi ile; Amirinize sataşmanız sonucu iş akdinizin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi gereğince haklı nedenlerle derhal feshedilmiştir denildiği görülmüştür.

Davacının 25.06.2021 tarihli savunmasında; "şahitler ve kamera kayıtlarıyla haklı olduğu" şeklinde beyanda bulunduğu görülmüştür.

Davalı tarafından davacının iş akdinin İş Kanunu 25/II-d maddesi gereğince, sataşma nedeni ile feshedildiği belirtilmiş ise de, davacının eylemi yönünden somut olgu ortaya konulmadığı açıktır. Tanık beyanları gözetildiğinde davacının söylem ve hareketlerinin somut olarak ortaya konulmaması nedeni ile davacının iş akdinin haklı olarak sona erdirildiği hususu davalı tarafından ispat edilememiştir. Geçerli fesih yönünden davacının savunması ve iddiaların somut olarak belirtilmemesi soyut nitelikte kaldığı dikkate alındığında fesih ölçüsüz olduğu anlaşılmakla, Mahkemece davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir. Davalının istinaf isteminin reddi gerekir.

Anayasa Mahkemesinin 2018/8151 Başvuru No.'lu ve 16.09.2025 tarihli kararı üzerine de, ilk derece mahkemesi tarafından dosya yeniden ele alınıp, yargılama yapılmıştır.

İlk derece mahkemesi tarafından, Anayasa Mahkemesi kararında belirtilen " Anayasa Mahkemesinin yukarıda ortaya koyduğu kriterleri (bkz.Ş 11) uygulamadığından karar verildiği" belirtilmekle ilk derece mahkemesi tarafından ilgili koşulların belirlenmesi ve incelenmesi gereklidir.

İşverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

Feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

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 yükümlüdür.

Dosya kapsamında dinlenen davalı tanıkları davacının davacı tanıklarının doğrular şekilde işyerinde eylem yapıldığı şeklinde beyanda bulunduğu görülmektedir.

Davacı 02.03.2017-19.05.2017, 08.11.2018-19.11.2000 ve 09.07.2021

tarihinde Ağaç - İş Sendikasına üye olmuş olup, sendikanın yetki tespiti devam ettiği sendika cevabından anlaşılmaktadır.

Davacı tanıkları davacının sendika toplantılarına katıldığı ve sendikalı işçiler ile sendikalı olmayan işçiler arasında ücret, zam, izin, bölüm değişikliği konusunda ayrımcılık yapıldığı, sendikalı işçiler asgari ücret ile çalışırken, sendikasız işçilere daha fazla zam yapıldığı, sendikadan istifa konusunda baskı yapıldığı, davacının sendikayla yapılan toplantıya ve sendikalı işçi çıkartılması nedeniyle yapılan eylemlere katıldığını özellikle 70-80 kişi sendikacılarla berceste toplandıklarını bunun üzerine işverenin baskı uyguladığını temmuzun 5 inde eylem gerçekleştirdiklerini ayrıca davalı tanıkları da işyerinde eylem yapıldığını beyan etmiştir.

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının cevabi yazısına göre davalı işyerinde çalışmakta olup, davacının iş akdinin feshi ve öncesi 6 aylık dönem de sendikadan 7 kişinin istifa ettiği anlaşılmaktadır.

Öte yandan -10.08.2021 tarihli Hüseyin Buğra Uyak tarafından düzenlenen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İnceleme raporunda, 15.04.2020 tarihinde iş akdi feshedilen toplam 22 işçiden davacının da aralarında bulunduğu 10 işçinin iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği tespit edilmiş ve davalı firmaya idari para cezası uygulandığı da anlaşılmaktadır.

Yukarıda yapılan tespitler ile tüm dosya kapsamı incelendiğinde davacı işçi tarafından sendikal faaliyetlerde bulunduğunu ve sendikal ayrımcılık yapıldığı hususunun ispatlandığı, davalı tarafından yapmış olduğu ayrımcılık konusunda geçerli bir beyanının bulunmadığı, davacının iş akdinin davalı tarafından sendikal nedenle feshedildiği, mahkemece hükme esas alınan 15.02.2022 tarihli hesap raporu kapsamında fesih nedeni de gözetildiğinde takdiren 12 aylık sendikal tazminata hükmedilmesi gerektiği (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10.09.2018 tarih 2018/6660 Esas, 2018/15322 K) anlaşılmakla sendikal fesih talebinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

Anayasa Mahkemesinin hak ihlali kararı doğrultusunda yapılan araştırma neticesi ve tüm dosya kapsamındaki delillere ve yukarıda açıklanan nedenlere göre; davalının istinaf başvurusunun esastan reddine, davacının istinaf başvurusunun kabulü ile davanın esasına dair aşağıdaki şekilde oybirliğiyle hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

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

1-Alınması gereken istinaf karar harcı davalı tarafından peşin olarak yatırıldığından tekrar harç alınmasına yer olmadığına,

2-Davalı tarafından yapılan istinaf giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

II-Davacının istinaf başvurusunun KABULÜNE HMK'nın 353/1-b.2 gereği, İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,

III-Davanın KABULÜ ile;

1-Davalı tarafından gerçekleştirilen feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

2-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde davalı tarafça ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık ücreti olarak brüt 19.582,90 TL olarak belirlenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

3-Feshin sendikal nedenle olduğu anlaşıldığından 6356 sayılı Yasanın 25/5.fıkrası uyarınca; davacının işverene başvurusu, işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat tutarının fesih nedeni dikkate alınarak davacının 12 aylık ücreti olarak brüt 49.998,96 TL olarak BELİRLENMESİNE,

5-Davacının süresinde işe başlatılması durumunda varsa bu alacaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının mahsubuna,

6-Alınması gerekli 732,00 TL harçtan davacı tarafça peşin olarak yatırılan 59,30 TL harcın mahsubu ile bakiye 672,70 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

7-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yatırılan 59,30 TL başvurma harcı ile 59,30 TL peşin harç olmak üzere toplam 118,60 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan toplam 78,20 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

9-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince hesap ve takdir edilen 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

10-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereği 680,00 TL maktu Arabuluculuk ücreti yeniden yargılama kararı öncesi 2021/395 Esas sayılı dosyasında alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

11-Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde ilgisine iadesine,

12-Davacı tarafından istinaf aşamasında yapılan 510,00 TL yargılama gideri ile yatırılan 2.002,00 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcı olmak üzere toplam 2.512,00 TL'nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

13-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

14-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararın tebliği ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil/ iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince KESİN olmak üzere 10/06/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.