TİS'te Sendikal Tazminata İndirim

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	09.02.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/10101	2026/992	TBK 182, TBK 420, STİSK 24, HMK 371

ÖZET

Belediye, sendika şube denetim kurulu başkanı işçiyi kadrosu yerinde kalmak üzere başka müdürlükte eş zamanlı görevlendirdi. Mahkemeler TİS 13/2 uyarınca 36 aylık ücret tazminatına hükmetti. Yargıtay hükmü cezai şart saydı, hak kazanmayı yerinde buldu; TBK 182/son indirimi yapılmadığı için bozdu.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/tis-sendikal-tazminat-cezai-sart-indirimi-2026-992/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2025/10101 E. , 2026/992 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2025/2100 E., 2025/280 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : İzmir 7. İş Mahkemesi

SAYISI : 2024/250 E., 2025/243 K.

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 uzun yıllar davalı işveren Belediye bünyesinde aralıksız şekilde çalıştığını, aynı zamanda ... Sendikası İzmir ...Nolu Şube Denetim Kurulu Başkanı (Yönetici) olduğunu, davalı ... İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü tarafından 13.05.2024 tarihli yazı ile davacının kadrosu ...Hizmetler Müdürlüğünden ... Müdürlüğüne aktarılarak 15.05.2024

tarihinden itibaren ...Müdürlüğünde görev yapmasının uygun görüldüğünün belirtildiğini, davacının sendika yöneticisi 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 ... Hizmetlerini Müdürlüğünde kalmak üzere eş zamanlı olarak ihtiyaç nedeniyle ...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 13/2 hükmü kapsamında davacının 36 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 13. maddesine dayanılarak açıldığını, davacının Sendika Denetim Kurulu Başkanı olduğunu, 6356 sayılı Kanun'da Denetim Kurulu üyelerinin yönetici olarak kabul edilmediğini, davacının kadrosunun ve görev yerinin değiştirilmediğini, yapılan eş zamanlı görevlendirmenin davacının vasfına ve eğitim durumuna uygun olduğunu, davacının ... Belediyesi ... Biriminde (...) “birim amiri” olarak görevlendirildiğini, ...Müdürlüğünün yeni kurulan bir birim olduğunu ve ...’un bu müdürlüğe bağlandığını, davacının görevlendirmeden önce ... Hizmetler Müdürlüğü bünyesinde tamamen kendini rızasıyla gönüllü biçimde ... biriminde görev yaptığını, davacının ilk yardım ve afetzedelere yardım için gereken tüm eğitimleri davalı ... aracılığıyla aldığını ve bu konuda donanımlı olduğunu, davacının dava konusu görevlendirme yapılmadan önce de ... Hizmetleri Müdürlüğü ile ... olmak üzere iki görev yerinin olduğunu, davacıya kadrosu ... Hizmetleri Müdürlüğünde devam etmek kaydıyla, hizmetlerinin bir kısmından ...Müdürlüğü bünyesinde, ... biriminde birim amiri olarak faydalanacağının kendisine bildirildiğini, davacı ... görevlisi olduğundan, işinde, görevinde ve işyerinde bir değişiklik olmadığını, davacının iş şartlarında bir ağırlaşma olmadığını, sendikal faaliyetlerini yürütmesine engel bir durumun bulunmadığını, talep edilen alacağın belirli olmasından kaynaklı ıslah edilemeyeceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının Sendika Denetim Kurulu Başkanı olduğu hususunda ihtilaf bulunmadığı, eş zamanlı görevlendirme de olsa davacının işinde değişikliğe gidildiği, bu değişikliğin esaslı bir değişiklik olduğu ve davacının işbu değişikliğe rızasının bulunmadığı, işverenin toplu iş sözleşmesi hükmüne açıkça aykırı hareket ettiği, nitekim işyeri değişikliğinin sendikal faaliyeti engelleme amacı taşıması gerektiğine dair düzenlemenin toplu iş sözleşmesinde yer almadığı, işyerinin ve işlerinin değiştirilmesi hâlinde işverenin talep edilen sendikal tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğacağının anlaşıldığı 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; ... Sendikası ... Nolu Şube Denetim Kurulu Başkanı olan davacının, davalı Belediyenin ... Hizmetleri biriminde görevli iken davalı işveren tarafından kadrosu bu birimde kalmak üzere "eş zamanlı" olarak ...Müdürlüğünde görevlendirildiğinin bildirildiği, ancak toplu iş sözleşmesinin 13/2 hükmünde "denetim kurulu üyelerinin rızaları dışında işleri ve işyerleri değiştirilemez" düzenlemesi bulunduğu, davalı tarafça "eş zamanlı" görevlendirme yapıldığı belirtilmiş ise de, bir taraftan da ... Hizmetlerindeki işlerin artık kadrolu devlet memurları tarafından yapılacağı belirtildiğinden, davacının ... Hizmetleri Müdürlüğünde fiilen çalışmayacağının anlaşıldığı, öncesinde de "eş zamanlı" olmaksızın doğrudan ...Müdürlüğünde görevlendirilip sonradan iptal edilerek "eş zamanlı" görevlendirme yapılmasının toplu iş sözleşmesinin 13/2 hükmünde bertaraf edilme gayreti içinde olunduğunu gösterdiği, davacının kadrosunun ... 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 ... Hizmetleri Biriminde görevlendirilebileceği kabulünü gerektirmediği, dolayısıyla iş değişikliğinin esaslı bir değişiklik olduğu ve davacının iş bu değişikliğe rızasının bulunmadığı, toplu iş sözleşmesinde iş değişikliğinin sendikal faaliyeti engelleme amacı taşıması gerektiğine dair bir düzenleme bulunmadığı, davalı işveren tarafından ... Hizmetleri biriminde ihale ve şartnamelerin hazırlandığı, davacı hakkında ihaleye fesat karıştırma suçundan cezalandırılması istemiyle kamu davası açıldığı beyan edilmiş ise de davanın henüz derdest olduğu, davacının zorunlu nedenle iş değişikliği yapılarak ... Hizmetleri biriminden ...birimine görevlendirildiğini kabule elverişli bir mahkumiyet hükmü bulunmadığı aşamada işyeri değişikliği yapılmasının toplu iş sözleşmesinin 13/2 hükmüne aykırı olduğu, dolayısıyla Mahkemece işverenin toplu iş sözleşmesinin 13/2 hükmüne 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. Sendikal neden iddiasına ilişkin davacı tarafça hiçbir kanıt sunulmadığını,
2. Toplu iş sözleşmesine afaki rakamlar konularak sendikal tazminat maddelerinin korunmaya çalışıldığını, işverenin yönetim hakkını ihlal boyutuna geldiğini,

3. Davacının ...Müdürlüğü kadrosuna atanmasının tamamen kamu yararı ve hizmetin gerekleri doğrultusunda yapıldığını, sendikal faaliyetlerle ilgisi bulunmadığını,

4. Davacının kendi rızası ile ve aktif organizasyonuyla kurduğu ... biriminin fiilen yöneticisi olduğunu, bu birimin oluşumunun bizzat davacının girişimiyle gerçekleştiğini, nitekim

Cumhurbaşkanlığı tarafından ... adına verilen madalyayı da, davacının bizzat ...'u temsilen teslim aldığını,

5. ... birimi daha önce ... Hizmetlerine bağlı iken davacının bu iki işi tek müdürlük çatısı altında yerine getirdiğini, ihtisas müdürlüğü olarak ...Müdürlüğünün kurulması ve ...'un bu müdürlüğe bağlanması ile iki görevini iki farklı müdürlük bünyesinde yürütme zorunluluğunun hasıl olduğunu,

6. Söz konusu yapılanma sonucu olarak görev veya işyeri değişikliğinden bahsedilmesinin mümkün olmadığını,

7. Eş zamanlı görevlendirme işlemleri sırasında davacının hiçbir sendikal faaliyet içerisinde olmadığını,

8. Bilirkişi raporuna itirazlarının dikkate alınmadığını 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'nun 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 ... 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 ... Demokrat Kamu ... Sendikası ile ... Sendikası

arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin 13/2 hükmü uyarınca 609.300,00 TL'nin sendikal tazminat olarak ödenmesini talep etmiştir. İlk Derece Mahkemesince toplu iş sözleşmesi hükmü gereğince işyerinin ve işlerinin değiştirilmesi hâlinde işverenin talep edilen sendikal tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğacağı, bilirkişi raporu doğrultusunda davacının 1.827,900 TL brüt sendikal tazminat hakkı doğduğu, fakat davacı talebinin gözetildiği gerekçesiyle 609.300,00 TL sendikal tazminat hüküm altına alınmıştır.

Davalı Belediyenin üyesi olduğu ... Demokrat Kamu ... Sendikası ile ... Sendikası arasında 01.03.2024 tarihinde imzalanan 01.03.2024-31.12.2025 yürürlük süreli süreli toplu iş sözleşmesinin 13/2 hükmü şöyledir:

" Sendika Şube, Bölge Şube, Konfederasyon Yöneticiliğine veya bunların Disiplin ve Denetim Kurulu üyeliğine seçildikleri halde iş yerlerinden ayrılmayan işçiler işten çıkarılamaz, rızaları dışında işleri ve işyerleri değiştirilemez ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde ilgili işçiye 36 aylık brüt ücreti tutarında tazminat ödenir."

İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi tarafından; toplu iş sözleşmesinin 13/2 hükmündeki 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.