

BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ VE YARGITAY KARARLARI İŞIĞINDA ÖZGÜRLÜĞE AYKIRILIĞIN TESPİTİ

Assurance of Freedom of Association and Determination of Contradiction with Freedom in the Light of The Supreme Court Decisions

Seda ÖZGÜL EKİZ*

Özet

Çalışanların istediği zaman, istediği sendikaya üye olup olmaması, istediği zaman üyelikten ayrılması, istediğinde üye olduğu sendikayı değiştirebilmesi ve üyesi olduğu sendikanın faaliyetlerine dilediğinde katılması olarak tanımlanabilen bireysel sendika özgürlüğü, Anayasa’da ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda düzenlenmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25’inci maddesinde bireysel sendika özgürlüğü kavramı ve sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin hükümlere yer verildiği görülmektedir.

Bu çalışmada öncelikle bireysel sendika özgürlüğü ele alınmıştır; ardından bu özgürlüğe yasalarla getirilen güvenceye yer verilmiştir. Son olarak sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin Yargıtay, Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Bireysel Sendika Özgürlüğü, Sendika Özgürlüğünün Güvencesi.

Abstract

Individual union freedom, which can be defined as the employees’ being a member of a union whenever they want, resigning from membership at any time, changing the union they are a member of, and participating in the activities of the union they are a member of, is regulated in the Constitution and the Law on Trade Unions and Collective Bargaining No. 6356. Article 25 of Law No. 6356 includes provisions regarding the concept of individual freedom of association and the guarantee of freedom of association.

In this study, first of all, individual freedom of union will be discussed; Then, the guarantee brought to this freedom by the laws was included. Finally, the decisions of the Court of Cassation, the Constitutional Court and the European Court of Human Rights regarding the guarantee of freedom of association were examined.

Keywords: Union, Individual Freedom of Association, Assurance of Freedom of Association.

➤ Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 19.12.2023

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 04.04.2024

* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi, ekizseda@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3571-0139>.

GİRİŞ

Geçmişten günümüze toplumdaki ekonomik güç dağılımına bakıldığında, işçi kesimi ekonomik olarak görece güçsüz; işveren kesimi ise daha güçlü konumda olmuştur. Bu güç dengesizliği de İş Hukukunun temel ilkesi olan “işçinin korunması” ilkesinin doğmasına yol açmıştır.

Özellikle sanayi devrimi sonrasındaki dönemde, işverenlerin sınırsız istekleri neticesinde, işçilere kaldırılabileceklerinin üzerinde yükler yüklenmiş, emeklerinin karşılığı olan ücretleri düşük kalırken, çalışma saatleri ise gitgide artmıştır. Bu durum sermaye sahiplerini daha da güçlendirirken, emek kesiminin daha çok sömürülmesine yol açarak gelir dağılımında adaletsizlikle birlikte işçinin korunması ihtiyacını da artırmıştır.

İşçilerin haklarını elde etmeleri bakımından toplu olarak mücadele vermeleri, bireysel olarak mücadele vermelerinden çok daha etkilidir. Bu bakımdan işçiler sendikalar kurarak örgütlenmeye ve güçlerini birleştirme yoluna gitmeye başlamışlardır.

Sendika kurmak, sendikaya üye olmak, sendikal faaliyetlere katılmak, sendika organlarına dahil olmak gibi pozitif sendikal haklar olduğu gibi, sendikadan ayrılmak, sendikaya üye olmamak gibi negatif sendikal haklar da gerek Anayasamızda gerekse de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda düzenlenmiştir. Fakat çalışanlara sendikal hakların verilmesi, uygulama bakımından yeterli olmamakta ve bu hakların hayata geçirilmesi bakımından birtakım güvencelerin de ortaya konulması gerekmektedir. Bu bakımdan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25’inci maddesinde düzenlenen bireysel sendika özgürlüğünün güvencesi çalışmamızın konusu oluşturmaktadır.

Çalışmamızda, öncelikle bireysel sendika özgürlüğü kavramı ele alınacak, ardından bireysel sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin uygulamalar, yasal düzenlemeler, Yargıtay kararları ve öğretici görüşleri kapsamında incelenecektir. Son olarak bireysel sendika özgürlüğüne aykırılığın tespitine ilişkin Yargıtay, Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından verilen kararlar ortaya konulacaktır.

I. BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

A. Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Hakkı Kavramı

Anayasanın 51’inci maddesinde, çalışanlar ve işverenlerin çalışma hayatında ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurma haklarına sahip oldukları düzenlendiği gibi; aynı şekilde söz konusu sendika ve üst kurul üyeliklerinden serbestçe çekilme haklarına sahip oldukları da düzenlenmiştir. Anayasa’ya göre hiç kimse

bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.¹

Bir diğer ifadeyle bireysel sendika özgürlüğü, çalışanların istediği zaman, istediği sendikaya üye olması ya da olmaması, istediği zaman üyelikten ayrılması, istediğinde üye olduğu sendikayı değiştirebilmesi ve üyesi olduğu sendikanın faaliyetlerine dilediğinde katılması² olarak tanımlanabilir.

1. Pozitif Sendika Özgürlüğü

Pozitif sendika özgürlüğü serbestçe sendika kurabilme ve serbestçe sendikaya üye olabilme hakkını ifade eder.³ Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurabilir, bunlara serbestçe üye olabilir ve üyelikte kalabilirler.⁴ Anayasanın 51'inci maddesinde: “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”, ifadelerine yer verilmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 3'üncü maddesinde de kuruluş serbestisine yer verilerek, ilgili ilke “Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.” şeklinde ifade edilmiştir.

Mezkûr kanunun 17'nci maddesinin 3'üncü fıkrasında da “Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.” hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, belirtilen maddeden başvuran herkesin sendikaya üye olabileceği anlaşılmalıdır, zira sendika üyeliği bakımından engel teşkil eden bir durumun olmaması gerekmektedir.⁵

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17'nci maddesinin 3'üncü fıkrasında sendikaya üye olma özgürlüğü düzenlenirken aynı fıkranın devamında “...İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki

¹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18/10/1982, RG. 9/11/1982/17863.

² Murat Özveri, “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları” (2005) 2 (8) Legal İHSGHD 1521,1523.

³ Fevzi Demir, “Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Uygulama Kritiği”, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Başbakanlık Basımevi 2010) 40.

⁴ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayınları 2021) 894.

⁵ Demir, (n.3) 41.



üyelikler geçersizdir.” hükmü yer almaktadır. Buna göre çalışanlar, çalıştıkları iş kolunda yalnızca tek bir sendikaya üye olabilir. Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden çok işte çalışanlar bu kuralın istisnasını oluşturmaktadır. Aynı zamanda ve aynı işkolunda farklı işverenlerin yanında çalışanlar, aynı işkolunda çalıştıkları işyeri sayısı kadar sendikaya üye olabilirler. Çalışanların aynı anda, aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olabilmesi, toplu iş sözleşmesi yetki tespitinde sorun yaratacak bir durumdur. Bu sebeple aynı işkolunda ve aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olunamamasına ilişkin düzenleme isabetlidir.

Öğretide, sendika ve üst kuruluşların kurulmasının hiçbir surette zorunlu tutulamayacağı “ihtiyarilik ilkesi”; bir iş kolunda birden çok sendikanın kurulabilmesi de “sendika çokluğu ilkesi” ile ifade edilmektedir. Öte yandan aynı işkolunda ve aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olunamamasına da “tek üyelik kuralı” denilmektedir.⁶ Belirtmek gerekir ki sendika çokluğu ilkesi, içerisinde sendika seçme özgürlüğünü de barındırır. Nitekim tek bir sendikanın olduğu işkolunda sendika seçim hakkından bahsedilemeyecektir. Sendikaya serbestçe üye olabilmeye özgürlüğü Anayasa ile güvence altına alındığından, sendikanın faaliyetlerine özgürce katılabilme, sendika içi çalışmalarda yer alabilme, sendika seçimlerine katılabilme, sendika organlarında görev alabilme ve sendikaya üye çekme çalışmalarına da özgürce katılabilme haklarının da korunması gerekir.⁷

2. Negatif Sendika Özgürlüğü

Negatif sendika özgürlüğü, sendikadan çıkma ve uzak kalma özgürlüğü olarak da adlandırılabilir.⁸ Buna göre Anayasanın 51’inci maddesinde ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 17’nci maddesinin 3’üncü fıkrasında belirtildiği üzere, sendikaya üye olan çalışanlar dilediği zaman üyelikten ayrılmakta serbesttir. Negatif sendika özgürlüğü ile sendikalar tarafından toplu iş sözleşmesi ile işe alınma, işe devam edebilme ve çalışma koşullarında işçi lehine getirilen düzenlemelerden yararlanma bakımından sendika üyeliğinin zorunlu tutulmasının önüne geçmek amaçlanmıştır.⁹

B. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Kapsamı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 6’ncı maddesinde fiil ehliyetine sahip olan ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilerin sendika kurma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Aynı Kanunun 17’nci maddesinde ise sendikalara üyelik koşullarına yer verilmiştir. Buna göre on beş yaşını dolduran ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre işçi sayılanların işçi sendikalarına üye olabileceği belirtilmektedir. Burada dikkat çeken husus, “işçi” ifa-

⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, (n.4) 895; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (Güncelleştirilmiş 9. Bası, Turhan Kitabevi 2020) 50-51.

⁷ Turhan Esener, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Sendika Hukuku (Yenilenmiş 2. Bası, Vedat Kitapçılık 2017) 42.

⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, (n.4) 898.

⁹ Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, (n.7) 43.

desi ile yetinilmeyerek “bu kanuna göre işçi sayılanlar” ifadesinin tercih edilmesidir. Bu kapsamda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 2’nci maddesinde “işçi” tanımının 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan tanımının kabul edildiği belirtilerek, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacağına eklendiği görülmektedir. Böylelikle İş Kanunu, Deniz-İş Kanunu, Basın-İş Kanunu ve Borçlar Kanunu’na göre çalışanlar ile birlikte belirtilen sözleşme türlerine göre çalışanlar da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun kapsamındadır.¹⁰

C. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Hukuki Dayanakları

1. Anayasa’da Düzenlenen Sendika Kurma Hakkı

Anayasa’nın 51’inci maddesinde sendika kurma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre çalışanların ve işverenlerin, çalışma ilişkilerinde üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ya da serbestçe üyelikten çekilme haklarının bulunduğu; bir diğer ifadeyle pozitif ve negatif sendika özgürlüğünün mevcut olduğu ifade edilmektedir. Aynı maddenin 2’nci fıkrasına sendika kurma hakkının ancak millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabileceği de ayrıca eklenmiştir.

2. Türk Ceza Kanunu’nda Düzenlenen Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 118’inci maddesinde “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu” düzenlenmektedir. Bu kapsamda maddenin ilk fıkrasında, bir kimseye karşı sendikaya üye olmasa ya da olmaması; sendikanın faaliyetlerine katılması ya da katılmaması yönünde ve sendikadan ya da sendika yönetimindeki görevinden ayrılması yönünde zorlamak amacıyla cebir veya tehdit kullanan kişinin altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı düzenlenmiştir. Madde metni incelendiğinde, kişilerin sendika kurma haklarının engellenmesi halinin düzenlenmemiş olması, eksiklik olarak nitelendirilmektedir.¹¹

Öte yandan TCK m.118/1’de düzenlenen suç “tehlike suçu” olması itibarıyla, suçun tamamlanması bakımından çalışan kişinin sendika üyeliğinden ya da sendikal faaliyetlere katılmaktan vazgeçmesi veya sendikadan, sendika yönetimindeki görevinden ayrılması gerekmemekte; kişiye bu yönde cebir veya tehdit uygulanması, suçun tamamlanması bakımından yeterli olmaktadır.¹²

¹⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, (n.4) 894; Sur, (n.6) 49.

¹¹ Barış Duman, “Ceza Hukuku Boyutuyla Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi” (2012) 25, Sicil İş Hukuku Dergisi 258, 264.

¹² Demir, (n.3) 302; Sur, (n.6) 56; Duman, (n.11) 266.



3. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Düzenlenen İdari Para Cezası

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 78'inci maddesinin birinci fıkrasının c bendinde, Kanunun 17'nci maddesine aykırı olarak üye kaydedenler ile 19'uncu maddesine aykırı olarak üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde her bir üyelik için yedi yüz Türk lirası idari para cezası ile cezalandırılacağı belirtilmiştir. Maddenin 3'üncü fıkrasında da söz konusu idari para cezasının Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından gerekçesi belirtilerek verileceği ifade edilmektedir.

II. BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ GÜVENCESİ

Çalışanlara sendikal hakların verilmesi, uygulama bakımından yeterli olmamakta ve söz konusu hakların hayata geçirilmesi bakımından birtakım güvencelerin de hayata geçirilmesi gerekmektedir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda "Güvenceler" bölümünde üç ayrı maddede sendikal hak ve faaliyetlere ilişkin düzenlemelerin getirildiği görülmektedir. Bunlar; 23'üncü maddede ve 24'üncü maddenin 5'inci fıkrasında düzenlenen "işçi kuruluşu yöneticiliği güvencesi"; 24'üncü maddede düzenlenen "işyeri sendika temsilciliği güvencesi" ve 25'inci maddede düzenlenen "sendika özgürlüğünün güvencesi"dir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin ilk üç fıkrasında sendika özgürlüğüne ilişkin haklar düzenlenirken; aynı maddenin 4'üncü fıkrasında ilk üç fıkraya aykırılık hallerinde uygulanacak olan sendikal tazminata; 5'inci fıkrasında sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde uygulanacak olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda bulunan iş güvencesi hükümlerine; 6'ncı ve 7'nci fıkralarında da sendikal nedenle fesihle ispat yükümlülüğüne yer verildiği görülmektedir.

Sendika özgürlüğünün güvencesi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu dönemi ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu dönemi olarak ayrı ayrı incelemek daha isabetli olacaktır. Bu bakımdan 2821 sayılı Kanun dönemindeki hükümler de 4773 sayılı Kanun ile getirilen İş güvencesinden önceki ve sonraki dönem olarak; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu dönemindeki hükümler de Anayasa Mahkemesi tarafından 2014 yılında verilen iptal kararından önceki ve sonraki dönem olmak üzere incelenecektir.

A. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Dönemi

2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu döneminde de olduğu gibi; sendika özgürlüğünün güvencesi, İş Kanunlarına ve Borçlar Kanunu'na tabi olan bütün işçiler için ortak olarak düzenlenmişti.¹³

¹³ Ercüment Özkaraca, "6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler" (2013) 3 (38), Çalışma ve Toplum Dergisi 173, 198.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerinden önceki halinde, çalışma koşullarının belirlenmesi ve iş sözleşmesinin sona ermesi hallerinde sendikal bir ayrımcılık yapılması durumunda sendikal tazminat öngörülmüş fakat işe girişte yapılan sendikal ayrımcılık durumunda herhangi bir tazminat ödemesi öngörülmemiş olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, işe giriş aşamasında yapılan sendikal ayrımcılık yasaklanmış olmakla birlikte, buna aykırılık halinde sendikal tazminat yaptırımı düzenlenmemiştir. İş güvencesi hükümlerinin geçerli olmadığı bu dönemde, sendikal ayrımcılığa uğrayan işçiler arasında dava açma süresi ve ispat yükü bakımından herhangi bir ayırım yapılmadığı görülmektedir. Bu kapsamda sendikal tazminat talebine uygulanacak olan zamanaşımı süresi olarak genel zamanaşımı süresi olan on yılın geçerli olduğu ve gerek fesih gerekse de fesih dışı sendikal aykırılığın bulunması halinde, bu durumun ispat yükünün iddia sahibi işçinin üzerinde olduğu düzenlenmiştir.¹⁴

4773 sayılı Kanun ile getirilen iş güvencesi hükümlerinden sonra da sendikal tazminata hak kazandıran haller bakımından herhangi bir farklı düzenleme yapılmamıştır. Bu durumda da yalnızca çalışma koşullarının belirlenmesi ve iş sözleşmesinin sona ermesi hallerinde sendikal tazminat öngörülmüş, işe alım aşamasında yapılan sendikal ayrımcılık bakımından yine sendikal tazminat düzenlenmemiştir.¹⁵

Diğer taraftan 4773 sayılı Kanun sonrasında sendikal nedenle yapılan fesihler bakımından işçiler arasında önemli farklılıklar yaratan, oldukça önemli değişiklikler öngörülmüştür. İş güvencesi hükümlerine tabi olan ve İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerin iş sözleşmesi, sendikal nedenle feshedildiğinde, işçilerin haklarını işe iade davası açarak aramaları ve feshin sendikal nedenlerle yapıldığı sonucuna varıldığı takdirde, işe başlatmama tazminatının, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olarak belirlenemeyeceği 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31'inci maddesine 6'ncı fıkra olarak eklenmişti. Aynı maddeye eklenen 7'nci fıkrada ise, Deniz-İş Kanunu, Basın-İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçiler ile tarımdan sayılan işlerde çalışanlar ve İş Kanunu'nun 18,19,20 ve 21'inci maddelerinin kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin sendikal nedenlerle feshedilmesi durumunda ise, işçilerin açacakları davada ispat yükü işverene yüklenilmiş ve feshin sendikal nedenle yapıldığı sonucuna ulaşıldığı durumda ödenecek olan tazminatın işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamayacağı düzenlenmişti. Her ne kadar feshin sendikal nedenle yapıldığının tespiti halinde hükmedilecek olan tazminat miktarı bakımından herhangi bir fark yaratılmamışsa da; işçiler arasında dava açma süresi ve ispat yükü bakımından gerekli olmayan bir fark yaratılmış olduğu görülmektedir. Buna göre iş güvencesi kapsamındaki işçiler fesih tarihinden itibaren bir aylık süre içerisinde işe iade davası açmak ve fesih nedeninin sendikal

¹⁴ Özkaraca, (n.13) 199; Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri (3. Bası, Onikilevha Yayıncılık 2021)130.

¹⁵ Özkaraca, (n.13) 198; Ekmekçi, (n.14) 129-130.



bir nedene dayandığını ispat etmekle yükümlü tutulurken; iş güvencesi kapsamı dışında çalışanlar ispat yükü kendilerinde olmaksızın genel hükümlere göre on yıllık zamaşımı süresi içerisinde dava açabilmektedirler.¹⁶ Üstelik Yargıtay da bu dönemde vermiş olduğu kararlarında, iş güvencesi kapsamında olan işçilerin bir aylık dava açma süresi içerisinde işe iade davası açmama halinde, fesih sebebi sendikal bir neden dayanıyor olsa dahi, sendikal tazminat isteyemeyeceklerini ve hatta toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen iş güvencesi tazminatlarının da uygulanamayacağını kabul etmiştir.¹⁷ Söz konusu dönemde iş güvencesi kriteri getirilerek işçiler arasında farklı uygulamalara gidilmiş olsa da; yapılan düzenleme, Basın İş Kanunu kapsamında çalışanlar ile elli bir ve üzeri işçinin çalıştığı tarım işyerlerinde çalışan işçilerin de iş güvencesi kapsamında olduklarının gözden kaçırılmış olması bakımından öğretilere eleştirilmiştir.¹⁸

B. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Dönemi

Sendika özgürlüğünün güvencesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinde düzenlenmektedir. Kanunun 25'inci maddesinde;

“(1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve para-ya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

(4) İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.” denilmektedir.

Söz konusu kanun maddesi incelendiğinde; birinci fıkrada işe alım aşamasında işçiler arasında sendikalı-sendikasız ayırımının yapılamayacağı düzenlenmektedir. İkinci fıkrada işverenin ücret, prim ikramiye ve parasal sosyal yardımlar dışında, çalışma şartları ve çalışmaya son verilmesi bakımından sendikalı-sendikasız ayırımı yapamayacağı düzenlenmektedir. Üçüncü fıkrada da sendikalı olmaları sebebiyle ya da iş saatleri dışında ya da işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluş-

¹⁶ Özkaraca, (n.13) 199; Ekmekçi, (n.14) 130-131.

¹⁷ Özkaraca, (n.13) 200, Yarg.9 HD, 28.04.2009, E. 2007/34507, K. 2009/12111 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 05.02.2024).

¹⁸ Özkaraca, (n.13) 200.

larının faaliyetlerine katılmaları ya da sendikal faaliyette bulunmaları dolayısıyla işverenin işçileri işten çıkaramayacağı ya da farklı muamelede bulunamayacağı belirtilmektedir.

Kanunun 25'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında; ilk üç fıkrada belirtilen hususlara aykırılık söz konusu olduğunda; işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak kaydıyla tazminata hükmedileceği belirtilmektedir. Söz konusu tazminata "sendikal tazminat" denilmektedir.¹⁹

İşveren, işçi alımı yaparken adaylar arasında sendikalı-sendikasız ayrımı yaparsa; işçiler arasında ücret, prim, ikramiye ve parasal sosyal yardımlar dışında, çalışma şartları ve çalışmaya son verilmesi bakımından sendikalı-sendikasız ayrımı yaparsa ya da sendikaya üye olan işçilerine iş saatleri dışında ya da işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları ya da sendikal faaliyette bulunmaları sebebiyle işten çıkarır veya farklı muamele yaparsa, sendikal tazminat ödemekle yükümlü olacaktır.

1. İşe Alım Aşamasında Sendikal Tazminat

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sendikal ayırım yasağı düzenlenmiş fakat herhangi bir yaptırım öngörülmemişti. Bu durumda 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak, işe alım aşaması için düzenlenmiş olan sendikal ayırım yasağı bakımından da sendikal tazminatın öngörülmesi oldukça isabetli bir düzenleme olmuştur.²⁰ İşverenin sendika üyeliği olmayan adayları işe alıp, sendika üyeliği olan adayları salt bu sebeple işe almaması bu duruma örnek gösterilebilir. İşverenin kendi istediği sendikaya üye olmayan adayları işe almaması da aynı şekildedir. Her iki durumda da işe alım aşamasında yapılan sendikal ayrımcılık söz konusudur. Bu şekilde işe alım aşamasında sendikal ayrımcılığa uğrayan kişi, sendikal tazminat talep edebilir.²¹ Fakat bu durumda iş sözleşmesi yapılmadığından ayrımcılığa uğrayan taraf işçi değildir. Bu noktada, sendikal ayrımcılık sebebi ile işe alınmayan bir kişiye ödenecek olan sendikal tazminatın belirlenmesinde esas alınacak olan ücretin ne olduğu üzerinde tereddütler hasıl olmuştur. Bu bakımdan öğretide adayın yaşına uyan yasal asgari ücret ya da varsa işyerindeki toplu iş sözleşmesinde belirlenen sözleşmesel asgari ücret tutarının dikkate alınabileceğini savunan görüşler olduğu gibi²², kişinin başvurduğu iş için öngörülen emsal ücretin de dikkate alınabileceğini savunan görüşler mevcuttur.²³ Öte yandan henüz işe alım aşamasında sendikal ayrımcılığa uğrayan birinin bu durumu ispat etmesi de oldukça güçtür.²⁴

¹⁹ Sur, (n.6) 57-58.

²⁰ Ekmekçi, (n.14) 132.

²¹ Anayasa Mahkemesi, Başvuru No:2014/15627, K.T.05.10.2017, RG 15.10.2017/30241.

²² Ercan Akyiğit, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi", (2013) 2 (37), Çalışma ve Toplum Dergisi 41, 78; Sur, (n.6) 59.

²³ Özkaraca, (n.13) 201; Devrim Ulucan ve Seçkin Nazlı, "Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi", Sarper Süzek'e Armağan Cilt II, (Beta Yayıncılık, 2011) 160-1681; Sur, (n.6) 59.

²⁴ Ekmekçi, (n.14) 132.



2. İş Güvencesinden Yararlananlar Bakımından İşe Son Verme Aşamasında Sendikal Tazminat

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu döneminde, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminden farklılık yaratan bir diğer değişiklik de iş güvencesinden yararlanan işçiler bakımından sendikal tazminat talebi ile işe iade davası arasındaki zorunlu bağın koparılması olmuştur. Kanunun 25'inci maddesinin 5. fıkrası ile getirilen düzenleme ile birlikte, işçinin sendikal fesih nedeniyle işe iade davası açabileceğinin kabulü ile birlikte, işe iade davası açmaksızın salt sendikal tazminat davası açabilmesinin yolu açılmıştır. Kanun bu bakımdan işçiye seçimlik hak tanımaktadır. Bu halde sendikal tazminat bakımından işverenin işçiyi işe başlatması ya da başlatmamasının önemi yoktur. İşçinin başvurusu üzerine işe başlatılmaması, 4857 sayılı Kanunun 21'inci maddesinin 3'üncü fıkrasında düzenlenen boşa geçen süre alacağı bakımından önem arz etmektedir. Sendikal bir nedenle yapılan ve geçersiz olduğu kesinleşen bir fesih kararının ardından işçi işe başlamak üzere işverene başvurduğu takdirde işveren işçiyi işe başlatmaz ise, sendikal tazminat ile birlikte boşa geçen ücret alacağına hükmedilir. Öte yandan sendikal tazminata hükmedildiği takdirde ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinin ilk fıkrasında yer alan iş güvencesi tazminatına hükmedilmeyecektir.²⁵

Görüldüğü üzere, sendikal sebeplerle işten çıkarıldığını iddia eden işçi, sendikal tazminat talepli işe iade davası açabileceği gibi; işe iade davası açmadan sadece sendikal tazminat talebinde de bulunabilir. Bu şekilde işçiye seçimlik hak tanınması, isabetli olmuştur. İşveren tarafından sendika özgürlüğüne aykırı hareketler sonucu işine son verilen işçi aynı işyerinde çalışmak istemeyebilir. Bu durumda işe iade talebi olmadan sadece sendikal tazminat talep edebilir. Bu sayede, işe iade davası bakımından arabulucuya başvurma, dava açma, işverene başvurma gibi süreleri kaçıran işçiler için de, yapılan sendikal ayrımcılık yaptırımsız kalmamış olacaktır. Öte yandan sendikal tazminat talepli işe iade davası açık haklı bulunan işçi, işveren tarafından tekrar işe başlatılsa dahi sendikal tazminata hak kazanacaktır. Çünkü işverenin işçiyi tekrar işe başlatması, sendikal özgürlüğe aykırı davranışta bulunduğu gerçeğini değiştirmeyecektir. Tüm bu hususlar oldukça isabetliyen; Kanunun 25'inci maddesinin 5. fıkrasında işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21'inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmeyeceğinin belirtilmesi tarafımızca isabetli bulunmamıştır. 4587 sayılı İş Kanunu'nun 21'inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminat, iş güvencesi tazminatıdır. İş güvencesi tazminatı ve sendikal tazminat farklı amaçlara hizmet eden iki farklı yaptırımdır. İş güvencesi tazminatı geçerli olmayan bir nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe başlatılmamasının yaptırımıyken; sendikal tazminat sendikal özgürlüğe aykırılığın yaptırımıdır. İş güvencesi tazminatı işçinin en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında belirlenebileceken,

²⁵ Ekmekçi, (n.14) 132 vd; Sur, (n.6) 60-61.

sendikal tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak kaydıyla belirlenebilmektedir. Dolayısıyla gerek amaçları gerekse tutarları birbirinden farklı olan bu iki tazminat türünün birbirine alternatifmiş gibi değerlendirilmesi, tarafımızca isabetli bulunamamıştır.

Sendikal tazminata hükmedilmesi bakımından işçinin işe başlamak üzere başvurması ya da işverenin işe başlatıp başlatmaması gibi koşullar öngörülmediğinden, öğretide sendikal tazminat davasının bir eda davası olduğu ve bu bakımdan hükmedilecek olan tazminat tutarının miktar olarak belirtilmesi gerektiği ve hükmün ilamlı icraya konulabileceği belirtilmektedir.²⁶

3. İş Güvencesinden Yararlanamayanlar Bakımından İşe Son Verme Aşamasında Sendikal Tazminat

İş güvencesi kapsamı dışında olan çalışanlar bakımından iş akdinin sendikal nedenle feshi sonucunda hükmedilecek olan sendikal tazminat hükümlerini, Anayasa Mahkemesi tarafından 22.10.2014 tarihinde verilen ve 11.11.2015 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanan iptal kararı öncesi ve sonrası olarak ayırmak mümkündür.

Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararından önce, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25’inci maddesinin 4’üncü fıkrasında: “...İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi, halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir...” ifadesi yer almaktaydı. Aynı maddenin 5’inci fıkrasında da “...Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21’inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir...” denilmektedir. Söz konusu hükümler değerlendirildiğinde, iş güvencesi kapsamı dışında kalan çalışanlar bakımından iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshi halinde, sendikal tazminata hükmedilemeyeceği düzenlenmişti. Bu durumda iş güvencesi kapsamı dışında kalanlar için, işe alım aşamasında sendikal ayrımcılık yapıldığında sendikal tazminata hükmedilebilirken; işten çıkarma aşamasında sendikal tazminat verilemeyeceği durumu ortaya çıkmıştır.²⁷ Bu durumun Anayasa’ya aykırı olduğu öğretide ileri sürülürken, Yargıtay da açık kanun hükmüne rağmen, 2014 yılında iş güvencesi kapsamı dışındaki çalışanların da sendikal fesih halinde sendikal tazminat alabilecekleri yönünde kararlar vermiştir.²⁸

²⁶ Fevzi Şahlanan, “Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması)” (2013) 10 (37) Legal İHSGHD 3, 10; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, (n.4) 905; Ercüment Özkaraca, “Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları”, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi (AYBÜ) İşbirliği ile Gerçekleştirilen Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu (2019), 57.

²⁷ Ekmekçi, (n14) 137; Özkaraca, (n.25) 54.

²⁸ Yarg. 9HD, 25.03.2014, E.2013/13993, K. 2014/10049 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 05.02.2024); Yarg.9HD, 20.10.2014, E.2014/31309, K.2014/30175 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 05.02.2024); Özkaraca, (n.25) 54-55.



Nitekim Anayasa Mahkemesi de, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında bulunan "feshin dışında" ibaresi ile aynı maddenin 4'üncü fıkrasında yer alan "18" ibaresini Anayasa aykırı bularak iptal etmiştir.²⁹

Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararı sonucunda, iş güvencesine tabi olmayan çalışanlar da sendikal fesih halinde sendikal tazminat isteyebileceklerdir. Bununla birlikte "18" ibaresinin iptali sonucunda da, işçi sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiğini iddia ettiğinde, iş güvencesine tabi olmasa da işe iade davası açabilecektir. Söz konusu dava sonucunda mahkeme feshin sendikal nedenlerle yapıldığı sonucuna vardığı takdirde, sendikal tazminata hükmedecektir. Bununla birlikte işçinin boşa geçen süre alacağını alabilmesi için, işçinin usulüne uygun bir biçimde işverene başvurması aranmaktadır. Ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin 5'inci fıkrası gereği, usulüne uygun bir biçimde başvuran işçiyi işveren işe başlatmasa dahi, ayrıca iş güvencesi tazminatı ödemeyecektir.³⁰

Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar isabetli olmuştur. Bu sayede 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde yer alan ve işe iade davası açmak için aranan "işyerinde en az 30 işçinin çalışması" ve "işçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması" şartları aranmaksızın, iş sözleşmesi sendikal bir sebeple feshedilen işçiler, işe iade davası açabilecek ve bu işçiler için sendikal tazminata hükmedilmesi mümkün olacaktır. Sendikal sebeplerle iş sözleşmesinin feshi ile iş güvencesi farklı amaçlara hizmet eden kavramlardır.

4. Sendikal Tazminatın Miktarının Belirlenmesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında belirtildiği üzere; işe alma sürecinde, işin devamı sürecinde ve işe son verme aşamasında işçiye sendikal bir ayrımcılık yapıldığının tespiti halinde işveren, işçiye bir yıllık ücret tutarından az olmamak kaydıyla sendikal tazminat ödemekle yükümlüdür. Her ne kadar "tazminat" ifadesi kullanılsa da, işçi fesihten dolayı hiçbir zarar uğramamış olsa dahi sendikal tazminata hak kazanır.³¹ Bu bakımdan sendikal tazminat, öğretide bir tür medeni ceza olarak yorumlanmaktadır.³²

Kanun hükmünde, işçinin bir yıllık ücret tutarı, sendikal tazminatın alt sınırı olarak belirlenmiştir. Kanunda aksi belirtilmediğinden, söz konusu ücretin hesabında ise dikkate alınacak olan ücret, çıplak brüt ücrettir. Bu kapsamda ikramiye,

²⁹ Anayasa Mahkemesi, 22.10.2014, E.2013/1, K. 2014/161, RG. 11.11.2015/29529.

³⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, (n.4) 904-905.

³¹ Sur, (n.6) 68.

³² Ünal Narmanlıoğlu, "İş Güvencesi Hükümleri Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi" (2005) 2 (5), Legal İHSGHD 239, 249; A. Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku (7. Bastı, Beta Basım Yayın 2019) 126.

prim ve diğer ekler hesaba dahil edilmemektedir.³³ Yargıtay ayrıca sendikal tazminata dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğini ve söz konusu tazminatın gelir vergisi indirimi yapılmasının zorunlu olduğunu kabul etmektedir.³⁴

Öte yandan asgari sınır kanunla belirtilmiş olmakla birlikte, uygulamada verilen kararların çoğunlukla alt sınırdan verilmiş olduğu görülmektedir. Bunun bir nedeni de Yargıtay'ın asgari sınırın üzerinde verilecek olan sendikal tazminatlar için mutlaka gerekçesinin belirtilmesi gerektiğini aramasıdır.³⁵ Buna göre kararı veren mahkeme, dosya içeriğine göre sendikal ayrımcılığın ya da sendikal feshin nedenini açıkça ortaya koyması, davacının çalışma süresi gibi asgari sınırın üzerinde tazminat belirlenmesinin nedenlerini açıkça belirtmesi gerekmektedir.

Alt sınır belirtilerek tazminat tutarının belirlenmesini hakim takdir yetkisine bırakan yasa hükümleri, birbirinden farklı sonuçlara ulaşılması sonucunu doğurduğundan, Yargıtay bu konuda yeknesak bir uygulama olması için sendikal tazminatın tutarının belirlenmesinde işçinin kıdemini esas almaktadır. Nitekim 6 ay ile 5 yıl arası kıdemi olan işçiye alt sınır olan bir yıllık ücret tutarında sendikal tazminatın ödenmesine hükmedilirken; 5 ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçiye 1 yıl 1 ay; 15 yıl ve üzeri kıdemi olan işçiye ise 1 yıl 2 aylık ücret tutarında sendikal tazminatın ödenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Yargıtay kararında işe başlatma tazminatının belirlenmesinde de işçinin kıdemini dikkate alınmasının kıyasen sendikal tazminat miktarının belirlenmesinde de kullanılabileceğinin hakkaniyete uygun olacağını belirtmiştir.³⁶ Yargıtay tarafından kanunda yer almayan bir tavan miktarın belirlenmiş olması öğretide eleştirilse de uygulamada çok farklı sonuçlara ulaşabilecek farklı mahkeme kararları sebebiyle sarsılabilecek hukuki güvenlik ve hukuki belirliliği sağlaması bakımından da olumlu karşılanmaktadır.³⁷ Öte yandan görülen odur ki mahkemelerin alt sınır dışında verdiği kararlar oldukça azdır ve Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin kapanması ile birlikte söz konusu yaklaşımın da Yargıtay'ın diğer daireleri tarafından uygulandığı da söylenememektedir.³⁸

³³ Sur, (n.6) 68; Ekmekçi, (n.14) 142, Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku (Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021) 57-58.

³⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, (n.4) 906; Yarg. 9HD, 28.03.2016, E. 2015/14168, K. 2016/7406 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 05.02.2024).

³⁵ Sur, (n.6) 68; Ekmekçi, (n.14) 142; Yarg.9HD, 13.11.2006, E.2006/29857, K.2006/29758; Yarg. 22 HD, 09.10.2018, E.2018/11780, K.2018/21575; Yarg. 9. HD., 10.09.2018 E. 2018/6657 K. 2018/15319; Yarg. 9. HD., 10.09.2018 E. 2018/6660 K. 2018/15322; Yarg. 9. HD., 14.05.2018 E. 2018/2273 K. 2018/10557 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 05.02.2024).

³⁶ Yarg. 7 HD, 25.03.2015, E. 2015/9209, K. 2015/5525 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 05.02.2024).

³⁷ Ekmekçi, (n.14) 143.

³⁸ Muhittin Astarlı, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye Kararı Ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar" (2019) 2 (61), Çalışma ve Toplum Dergisi 1237, 1247.



Öğretide sendikal tazminatın miktarının belirlenmesi bakımından yaşanan bir diğer görüş ayrılığı da, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin 8'inci fıkrasında, aynı maddenin ilk yedi fıkrasındaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olacağı hükmü dolayısıyla yaşanmaktadır. Buna göre sendikal tazminat miktarını düzenleyen kanun maddesinin mutlak emredici mi yoksa nispi emredici mi olduğu tartışma konusudur. Öğretide bir görüş, işçi lehine bile olsa tazminat miktarının değiştirilemeyeceği; söz konusu kanun maddesinin mutlak emredici olduğu yönündedir.³⁹

Öğretide bizim de katıldığımız diğer görüş ise, kanunen işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamayacağı fakat bu miktarın arttırılabileceği yönündedir. Sendikal tazminat miktarını düzenleyen maddenin nispi emredici nitelikte olduğu ve sendikal tazminat tutarının iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile daha yüksek bir tutar olarak belirlenmesinin söz konusu düzenlemeye aykırılık oluşturmadığı savunulmaktadır.⁴⁰

5. İspat Yükü

Sendikal ayrımcılığın ve sendikal feshin önemli problemlerinden bir tanesi de ispat sorunudur. İspat yükümlülüğü bakımından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin 6'ncı ve 7'nci fıkralarında özel düzenleme bulunmaktadır. Kanun ispat yükümlülüğü bakımından sendikal fesih ve sendikal ayrımcılık hallerini ayrı olarak ele almıştır. Buna göre 6'ncı fıkrada, sendikal fesih iddiası ortaya atıldığında, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverenin üzerindedir. İşçi de yapılan feshin işverenin iddia ettiği nedene değil; sendikal nedene dayandığını ispat etmekle yükümlü tutulmuştur.

Maddenin 7'nci fıkrasında ise, fesih dışındaki sendikal ayrımcılık hallerindeki ispat yükümlülüğüne yer verilerek işçi, kendisine sendikal ayrımcılık yapıldığını iddia etmesi halinde, iddiasını ispat etmekle yükümlü tutulmuştur. Eğer işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyabilirse, bu durumda da işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olmaktadır.

Yürürlükteki hükümlerin anlaşılabilmesi için Yargıtay tarafından konu hakkına verilen kararlara yer verilmiştir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında aynen: "...davalı işverenin 15.3.2003 tarihinde yürürlüğe gireceği önceden bilinen 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanununa getirilen iş güvencesine ilişkin hükümleri bertaraf etmek amacıyla işçilere belirli süreli iş sözleşmelerini imzalatmaya çalıştığı izlenimi edinilmekte, işçilerin bu durumu kabul etmemesi üzerine davacının da aralarında bulunduğu bir kısım işçilerin durumu kabul etmemesi üzerine davacının da aralarında bulunduğu bir kısım işçilerin 17.3.2003 tarihinde sendikaya üye oldukları görülmektedir. Keza, davalı işveren temsilcisi tarafından sendika üyeli-

³⁹ Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku (1. Baskı, Oniki Levha Yayıncılık 2020) 207; Ekmekçi, (n.14) 144.

⁴⁰ Özkaraca, (n.13) 210; Akyiğit, (n.32) 58-59; Demir, (n.3) 294.

ğinden çekilme konusunda baskılar yapıldığı işçilerin kabul etmemesi üzerine bu kez 25.3.2003 tarihinde iş sözleşmelerinin feshi yoluna gidildiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan bu fesihlerden sonra çoğunluğunu sendika üyeliğinden çekilenlerin oluşturduğu bir kısım işçiler tekrar işe alınmıştır... Açıklanan nedenlerle, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ilişkin verilen hüküm yerinde olduğu... ”⁴¹ şeklinde ifade etmiştir.

Üye oldukları sendikadan topluca ayrılarak bir başka sendikaya üye olduktan hemen sonra işten çıkarılan işçilerin yerine, kısa zaman sonra yeni işçi alınması halinde de işverenin durumu makul şekilde açıklayabilmelidir. İşveren yeterince makul bir açıklama getiremiyorsa, “*olayın cereyan şekli feshin sendikal nedene dayandığını gösterir.*”⁴² Bir işçinin sendikaya üye olduğunun işverene bildirilmesi sonrasında işçinin işten çıkarılması, işçilerin baskılar sebebiyle sendikadan ayrılması, sendikadan ayrılmayan işçilerin işten çıkarılması durumunda da sendikal nedenin varlığı ortadadır.⁴³

Yargıtay tarafından verilen bir diğer karar da şu şekildedir: “*Somut olayda davacı işçi işyerinde 6 aydan daha az süreyle çalışmış olup 4857 sayılı İş Kanununun 18 – 21. maddeleri arasında düzenlenen iş güvencesinden yararlanması mümkün değildir. Yukarıda belirttiği üzere iş güvencesine tabi olmayan işçiler yönünden sendikal nedenin bulunmadığının ispat yükü davalı işveren üzerindedir. Bu itibarla mahkemece, sendikal nedenin davacı işçi tarafından kanıtlanamadığı gerekçesiyle sözü edilen isteğin reddi hatalı olmuştur. Davalı tanıkları feshi ve sendikal nedene dair bir bilgi vermemişlerdir. Dosya içeriğine göre, davacı işçinin sendika üyeliği 3.3.2007 tarihinde işverene bildirilmiş ve iş sözleşmesi 1 gün sonra hizmet alım sözleşmesinin iptali gerekçe gösterilerek feshedilmiştir. Bu arada sendika üyeliğinden çekilen işçiler çalışmaya devam etmiş, sendika üyeliğinin bildirilmesi üzerine iş sözleşmesi feshedilen işçilerin yerine daha fazla sayıda işçi alınmıştır. Mevcut delil durumuna göre davacı işçinin sendikal tazminata hak kazandığının kabulü gerekir.*”⁴⁴ Kararda dikkat çekilen husus şudur: işçinin sendikaya üyeliği işverene bildirildikten bir gün sonra işçinin iş sözleşmesine son verildiği görülmektedir. Sendikalı olup işten çıkarılan işçilerin yerine de daha fazla sayıda yeni işçi alınmıştır. Sendikadan ayrılan işçilerin işe çalıştırılmaya devam ettiği tespit edilmiştir. İşten çıkarılan işçilerle, çalıştırılmaya devam eden işçiler arasındaki tek farkın sendika üyeliği olduğu bu durumda, yapılan feshin sendikal nedene dayandığı aşikâr olduğundan, Yargıtay tarafından verilen karar isabetli olmuştur.

⁴¹ Yarg. 9HD, 08.07.2003, E. 2003/12442, K. 2003/13123 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 05.02.2024); Sur, (n.6) 64.

⁴² Sur, (n.6) 64.

⁴³ Sur, (n.6) 64-65.

⁴⁴ Yarg. 9HD, 01.02.2010, E. 2009/21120, K.2010/1962 (Çalışma ve Toplum Yargıtay Kararları Arşivi)



Uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir diğer durum da işyerinde toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde sendika üyesi işçilerin işten çıkarılmasıdır. Bu konuda Yargıtay vermiş olduğu bir kararında aynen: “Somut olayda davalı işyerinde sendikal örgütlenmeye başlanması ve örgütlenme süreci, toplu iş sözleşmesi yetki süreci, sendika üyesi işçilerin işten çıkarılmaları ve sendika üyesi olmayan ya da üyelikten istifa eden işçilerin görev yerlerinin değiştirilerek çalışmaya devam etmeleri, 11 aylık süreç içinde işyerindeki Ş.-İş Sendikası üyesi işçilerin çalışan işçilere oranının %50’den %13’e kadar düşmesi birlikte değerlendirildiğinde olayların kronolojik gelişimine bakıldığında davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkeme kararı bu noktada isabetlidir.” ifadelerine yer vermiştir.⁴⁵

İşverenin sendikanın yetkisine itiraz ettiği bir dönemde de muvazaalı bir şekilde alt işveren ilişkisi kurarak yeni işçi alması, sendikaya üye işçileri sendikadan istifaya zorlaması ve istifa etmeyenleri işten çıkarması da feshin sendikal olduğunu gösterir.⁴⁶

Sendikal nedeni ortaya koyan unsurlar bu kadar belirgin olmadığı takdirde, mahkemeler salt tanık beyanlarına itibar etmemektedirler. Toplu iş sözleşmesi sürecindeyken işyerinin ekonomik nedenle kapatılması sonucunda işçilerin işten çıkarılması, tek başına sendikal neden olduğunu göstermez.⁴⁷

İşçi, iş sözleşmesinin sendikal nedenle sonlandırıldığını iddia ediyorsa, bunu ispat etmekle kendisi yükümlüdür. Uygulamada güvencenin işletilebilmesi için sendikal nedenin varlığının belirgin bir biçimde ortaya konulması aranmaktadır. Yargıtay salt tanık beyanlarını yetersiz görmekte ve işyerinde kaç işçinin çalıştırıldığının, kaçının sendikalı olduğunun, sendikalı işçilerin hangi tarihte sendikaya üye olduğunun, aynı dönemde yeni işçi alınıp alınmadığının, alınmışsa hangi iş için alındığının, işyerinde halen çalışan sendikalı işçi olup olmadığının araştırılması gerektiğini ve sendikal neden olgusunun kuşkuyla yer vermeyecek şekilde ortaya konulması gerektiğini belirtmektedir.⁴⁸

6. Kanun Yolu

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 8’inci maddesinde temyiz edilemeyecek kararlar düzenlenmiştir. Buna göre maddenin 1’inci fıkrasının (a) bendinde, “4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar.” yer alırken; (c) bendinde de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda düzenlenen ve temyiz edilemeyecek olan ka-

⁴⁵ Yarg. 22HD, 11.06.2016, E. 2014/15027, K. 2014/16870 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 05.02.2024); Sur, (n.6) 65.

⁴⁶ Yar. 9HD, 16.04.2007, E. 2007/9474, K. 2007/10635 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası); Sur, (n.6).65.

⁴⁷ Sur, (n.6) 67.

⁴⁸ Sur, (n.6) 67.

rarlar tek tek sayılmıştır. Buna göre 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından temyiz edilemeyecek olan kararlar; 24'üncü maddesinin birinci ve beşinci fıkraları, 34'üncü maddesinin dördüncü fıkrası, 53'üncü maddesinin birinci fıkrası ve 71'inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında açılan davalarda verilen kararlar olarak belirtilmiştir.

Öte yandan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin 5'inci fıkrasında; "*Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 ve 2'nci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir*" denilmektedir.

Söz konusu hükümler bir arada değerlendirildiğinde karışıklık ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia eden işçi, sendikal tazminat talepli işe iade davası açmaz sadece sendikal tazminat davası açarsa, söz konusu karar bakımından temyiz yolunun açık olduğu şüphesizdir.⁴⁹ Fakat sendikal tazminat talepli işe iade davaları, İş Kanunu'nun 20'nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davası olarak kabul edildiğinde, dava sonucunda verilen kararın istinaf aşamasında kesinleşeceği, temyiz edilemeyeceği anlamı çıkmaktadır. Diğer taraftan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda temyiz edilemeyecek olan kararların tahdidi olarak sayıldığı görülmektedir ve sendikal tazminatın düzenlendiği 25'inci maddeye yer verilmemiş olduğu dikkat çekicidir.

Bu konuda İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi 24.05.2018 tarihinde vermiş olduğu kararında; sendikal sebeple iş sözleşmesinin feshi iddiasıyla açılan davada verdiği kararda temyiz yasa yolunun açık olduğunu belirtmiştir. Kararda aynen: "*...Dairemiz kararının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi" başlıklı 25. maddesi kapsamında verilmiş bir karar olması yani "temyiz edilemeyen kararları" gösteren 7036 sayılı Kanunun 8/1-c kapsamında açılan bir davaya ilişkin olmayışı gözetildiğinde işbu karara karşı temyiz kanun yolunun açık olduğu da kararda ayrıca belirtilmiştir. Zira aksinin kabulü, anılan Kanunun 25/5. bent, son cümle kapsamında açılacak salt sendikal tazminat davasında verilecek istinaf kararı temyiz yoluna açık iken işe iade davasıyla birlikte aynı 25. madde kapsamında açılan sendikal tazminat davasındaki kararın temyiz yoluna açık olmadığı sonucunu doğuracaktır...*" ifadelerine yer verilerek, temyiz yolunun açık olması gerektiği belirtilmiştir.⁵⁰

Diğer taraftan Yargıtay, bu durumda sendikal talepli işe iade davalarının da sonuç itibarıyla işe iade davası olduğunu ve dolayısıyla istinaf aşamasında kesinleşeceğini, temyiz edilemeyeceğini kabul etmektedir.⁵¹

⁴⁹ Ekmekçi, (n.14) 161.

⁵⁰ İstanbul BAM, 27HD, 24.05.2018, E. 2018/1476, K. 2018/834 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 14.02.2024); Ercüment Özkara ve Sema Deniz Özkan, "Sendikal Nedene Dayanan İş İade Davalarında Kanun Yolu" (2019) 41, Sicil İş Hukuku Dergisi 36, 49.

⁵¹ Yarg. 9HD, 04.09.2018, E. 2018/7335, K. 2018/15060 (Kazancı Mevzuat Bilgi Bankası); Yar. 22HD, 15.01.2019, E.2018/16305, K.2019/945 (Kazancı Mevzuat Bilgi Bankası); Özkara ve



Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre, sendikal fesih iddiasını içeren bir işe iade davasının, İş Kanunu'nun 20'nci maddesinde düzenlenen klasik işe iade davasından daha geniş bir koruma alanı içerdiği, sendikal sebeple yapılan feshe karşı açılan işe iade davasında Anayasal bir hak olan bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünün korunduğu belirtilerek, temyiz kanun yolunun kapalı olmaması gerektiği yönündedir. Hak arama özgürlüğü çerçevesinde kanun yoluna başvurma da, Anayasa'nın 36'ncı maddesi gereğince anayasal bir hak olup; İş Mahkemeleri Kanunu'nda açıkça düzenlenmeyen bu durumun yorum yoluyla genişletilerek kısıtlanmaması gerekir. İş Mahkemeler Kanunu'nun 8'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (c) bendinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenen ve temyiz edilemeyecek olan kararlar tek tek sayılmış ve 25'inci maddeye yer verilmemiş olması tesadüf değildir.⁵²

7. Zamaşımı

Sendikal tazminatın zamaşımı süresi, 2821 sayılı Kanun döneminde de, 6356 sayılı Kanun döneminde de on yıl olarak uygulanmıştır. Fakat bilindiği üzere, iş ilişkisinden kaynaklanan bazı alacaklara ilişkin zamaşımı süreleri, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na eklenen ek 3'üncü madde ile yeniden düzenlenmiştir. Mezkûr düzenlemeye göre, hangi kanuna tabi olduğuna bakılmaksızın, iş sözleşmesinden kaynaklanmak şartıyla, yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, kötü niyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat beş yıllık zamaşımı süresine tabidir.

Öğretide sendikal tazminatın tabi olduğu zamaşımı süresi bakımından farklı görüşler mevcuttur. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, 7036 sayılı Kanun'un ek 3'üncü maddesinde beş yıllık zamaşımı süresi uygulanacak olan ücret ve tazminatlar tahdidi olarak sayılmış olup; burada sayılmayanlar bakımından Türk Borçlar Kanunu'nun 146'ncı maddesi uyarınca genel zamaşımı süresi olan on yıllık sürenin uygulanması gerektiği yönündedir.⁵³

Öğretide yer alan bir diğer görüş de, sendikal tazminata uygulanacak olan zamaşımı süresini İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde düzenlenen "eşit davranma ilkesi"ne aykırı davranış neticesinde hükmedilecek tazminata uygulanan zamaşımı süresi ile ilişkilendirmektedir. Buna göre 7036 sayılı Kanun'un ek 3'üncü maddesinde iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat beş yıllık zamaşımı süresine tabi tutularak, feshe özel bir düzenleme yapıldığı; iş ilişkisi sürerken yaşanan ayrımcılık hallerinde hükmedilebilecek olan tazminat bakımından genel zaman aşımı süresi olan on yılın uygulanmaya devam ettiği görülmektedir. Sendikal tazminat da esasen işverenin eşit dav-

Özkan, (n.49) 49-50; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, (n.4) 907;

⁵² Özkaraca ve Özkan, (n.49) 51-52.

⁵³ Ekmekçi (n.14) 146-147.

ranma borcunu ihlal eden ve sendikal ayrımcılık neticesinde ödenen bir tazminat miktarı olduğu kabul edildiğinde, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi halinde talep edilebilecek olan sendikal tazminatın beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu; fesih dışında kalan sendikal ayrımcılık hallerinde istenebilecek olan sendikal tazminatın ise on yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu ileri sürülmektedir. Söz konusu görüşe göre, fesih ve fesih dışı haller bakımından farklı zamanaşımı sürelerinin getirilmesi bakımından, iş ilişkisinin devamı süresince işçinin dava açma konusunda çekinebileceğinden on yıllık zamanaşımı süresinin uygulanmasının; iş ilişkisi sona eren işçinin bakımından ise işçinin bağımlılık ilişkisinden kurtulduğu ve beş yıllık zamanaşımı süresinin uygulanmasının tutarsızlık olmadığı savunulmaktadır.⁵⁴

Fesih dışındaki durumlarda sendikal tazminat için zamanaşımı süresinin on yıl olduğu hususunda herhangi bir tartışma bulunmamaktadır. Öğretideki görüş farklılığı, sendikal nedenle yapılan fesih durumunda ödenecek olan sendikal tazminata ilişkin zamanaşımı süresinin beş yıl mı, yoksa on yıl mı olacağı noktasındadır. Kanaatimce, on yıllık zamanaşımı süresinin kabulü, işçinin lehine bir yorum olacaktır. Diğer taraftan sendikal tazminat bakımından uygulanacak olan zamanaşımı süresinin fesih halinde ayrı, fesih dışındaki hallerde ayrı uygulanması uygulamada karışıklık yaratabileceği düşüncesindeyim.

III. BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE AYKIRILIĞIN TESPİTİNE İLİŞKİN KARARLAR

A. Yargıtay Kararları

Bireysel sendika özgürlüğü ve bireysel sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin nispeten güncel Yargıtay Kararlarına yer verilerek, Yargıtay'ın konu hakkındaki yaklaşımı ortaya konulacaktır.

Dava konusu olan bir olayda, bir işçi işyerinde çalışmakta iken iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğini belirterek fesih işleminin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine, boşa geçen süre ücreti ile sendikal tazminata karar verilmesini istemiştir. Bu kapsamda verilen kararda Yargıtay'ın belirlemiş olduğu “*işyerinde sendikal faaliyetlerin hangi tarihte başladığı, sendikaya üye olan işçi sayısı, varsa üyeliklerin hangi tarihte ve ne şekilde sonlandırıldığı, sendikadan istifa edip etmedikleri, işyerinde çalışmaya devam edip etmedikleri, iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilmiş ise fesihlerin hangi tarihlerde gerçekleştiği ve işverenin fesih gerekçesinin ne olduğu, üyelikten istifa edilmiş ise istifa edenlerin işyerinde çalışmaya devam edip etmedikleri, halen sendika üyesi olup işyerinde çalışan kişilerin bulunup bulunmadığı gibi*” ölçütlere yer verildiği görülmektedir.

“*Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye*

⁵⁴ Özkaraca, (n.25) 58; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, (n.4) 908.



oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki kurallarının işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususların araştırılmasına yönelik ölçütler belirlenmiştir.” Söz konusu kararın devamında işyerinde sendikal faaliyetlerin ne zaman başladığı, işyerindeki sendikaya üye olan işçilerin sayısı, sendika üyeliği son bulan işçilerin üyeliklerinin ne şekilde sonlandığı, işçilerin sendika üyeliğinin son bulmasının ardından işyerinde çalışmaya devam edip etmedikleri iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilmiş olanlar varsa feshin tarihi ve gerekçesi, sendika üyeliğinden istifa sonucunda ayrılanlar varsa bu işçilerin işyerinde çalışmaya devam edip etmedikleri, işyerinde halen sendikaya üye işçilerin çalışmaya devam edip etmedikleri hususlarının tespit edilerek feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hakkında karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir.”⁵⁵

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda da aynı ölçütlere yer verildiği görülmektedir:

“Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu halde, 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 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 mahkemece dinlenen tanık beyanları, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün cevabı ve ekleri incelendiğinde davacının sendikal faaliyetlerde aktif olduğu iş akdinin feshi sonrası davalı işyerinde sendikaya üyeliklerinden toplu istifalar olduğu, bu durum ile davacının feshi arasında bağlantı bulunduğu ortadadır.

Kaldı ki iş akitleri aynı zamanda feshedilen diğer dört işçinin sendikal faaliyetlerde aktif olduğu anlaşılmış ve yerel mahkemece bu yönde verilen kararlar dairemizce onaylanmıştır. Bu durumda da sendikal nedenle fesih iddiası kanıtlanmaktadır. Feshin sendikal nedene dayandığı açıktır. Davanın kabulü gerekirken, davacının iş akdinin sağlık sorunları nedeniyle feshedildiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır...”⁵⁶

⁵⁵ Yarg. 22 HD, 12.11.2018, E. 2018/14305, K. 2018/24227 16870 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 05.02.2024); Seracettin Göktaş ve Gökhan Yılmaz, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun Şerhi (Seçkin Yayıncılık 2021) 544-546.

⁵⁶ Yarg. 9 HD, 02.11.2017, E. 2016/34608, K.2017/17263 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 05.02.2024); Göktaş ve Yılmaz, (n.54) 551-553.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir diğer karar da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24'üncü maddesinde yer alan işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi ile 25'inci madde düzenlenen sendika özgürlüğü güvencesinin bir arada uygulanamamasına ilişkindir. Söz konusu kararda aynen:

“Görüldüğü gibi “işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi”, temsilcisinin feshe karşı korunması 24. maddede, sendika özgürlüğünün güvencesi, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeni ile feshe karşı koruma ise 25. madde de ayrı ayrı ele alınmıştır.... Görüldüğü üzere 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine dayanılarak açılan işe iade davası ile, 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesinde düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan davanın uygulanma şartları ve sonuçları birbirinden farklıdır.... Elbette davacı 24. madde yerine 25. madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek de dava açabilecektir. Ancak her iki hükmün amacı, uygulanma şartları ve sonuçları farklı olduğundan, dairemiz uygulamasına göre karma talepli açılmaz ve karma uygulanamaz. Bu bakımdan dava dilekçesinde hem 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinin uygulanmasını hem de 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca tazminat talep eden davacıya öncelikle “sendika işyeri temsilciliğinin güvencesi”ni düzenleyen 24. maddenin mi uygulanmasını yoksa koşulları farklı 25. maddenin mi uygulanmasını istediği hususu açıklattırılmalı sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.”⁵⁷ denilmektedir. Bu kapsamda verilen kararda dava dilekçesinde 24'üncü maddenin uygulanması aynı zamanda da 25'inci maddede yer alan tazminatın ödenmesini talep eden davacıya öncelikle 24'üncü maddede düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesinin mi yoksa 25'inci maddede düzenlenen sendika özgürlüğü güvencesinin mi uygulanmasını istediğinin açıklanmasının gerektiği belirtilmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi 24'üncü maddede düzenlenirken; sendika özgürlüğünün güvencesi 25'inci maddede düzenlenmektedir. 24'üncü maddede düzenlenen güvence, işyeri sendika temsilcisine özel bir düzenlemedir. Bu durumda işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi, haklı bir neden olmadan ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmeden sonlandırıldığı takdirde, işyeri sendika temsilcisi isterse 24'üncü maddeye göre, isterse de 25'inci maddeye göre dava açabilmektedir. Bu konuda işyeri sendika temsilcisine seçimlik hak sağlanmaktadır. Dolayısıyla seçimin işyeri sendika temsilcisine bırakıldığı bir durumda her iki maddenin bir arada uygulanmaması kanaatimce isabetlidir.

⁵⁷ Yarg. 22HD, 22.10.2018, E. 2018/13823, K.2018/22787 (Lexpera Hukuk Veritabanı, Erişim Tarihi: 05.02.2024); Gökteş ve Yılmaz, (n.54) 546-549.

B. Anayasa Mahkemesi Kararı

Anayasa Mahkemesi'ne taşınan bir olay da, henüz sendika üyesi olmadan, sendikal nedenle iş akdinin feshine ilişkindir. Somut olayı kısaca özetlemek gerekir; Düzce ve Manisa'da faaliyet gösteren bir işyerinin Düzce yerleşkesinde toplu iş sözleşmesi yetkisi alan Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası'nın (Petrol-İş), Manisa'da bulunan işyerinde de örgütlenme çalışmalarına başlaması ve başvuru Anıl Pınar ve Ömer Bilgen'in de bu çalışmalarda aktif rol almasıyla başlayan süreç, "performans düşüklüğü" sebebiyle iş akdinin feshiyle sonuçlanmıştır. Başvurucular, sendikanın Düzce'de toplu iş sözleşmesi yetkisi almasının ardından oldukça fazla sayıda işçiyi işten çıkardığını ve mesai saatleri dışında katıldıkları sendika toplantılarından işverenin haberdar olması neticesinde de sendikal nedenlerle işlerine son verildiğini belirtmiştir. İlk derece mahkemesi, feshin sendikal nedenle yapıldığı sonucuna ulaşsa da, söz konusu karar Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından bozulmuştur. Yargıtay, mahkeme tarafından belirtilen feshin haklı nedene dayanmadığı sonucunu paylaşmış fakat başvuruların iş sözleşmelerinin sendikal faaliyet nedeniyle feshedildiğinin yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlanmadığı görüşünü açıklamıştır. Bunun sonucunda Anıl Pınar ve Ömer Bilge'nin Anayasa Mahkemesi'ne başvurması neticesinde Anayasa Mahkemesi olayda Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiği sonucuna varmıştır.

Söz konusu kararda özellikle dikkat çeken husus, Anayasa Mahkemesi'nin sendikaya üyelik için yapılan ikna çalışmalarını da sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirmesi olmuştur.⁵⁸ Bu durum mezkur kararda aynen şu şekilde ifade edilmiştir.

"Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı, öncelikle çalışanların istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmalarını koruma altına almaktadır. Sendika kurma hakkı, çalışanların sendika üyeliği sebebiyle yaptırımı uğramamasını teminat altına almaktadır. Öte yandan bu teminat, sendikaya üye olma iradesinin oluşumu aşamasındaki faaliyetleri de kapsamaktadır. Bu açıdan sendikaya üye olma hakkı, üye olma sürecindeki aktivitelerin de güvence altına alınmasını gerektirmektedir. Diğer bir ifadeyle sendikaya üye olma güvencesi, henüz sendikaya üye olunmadığı hâlde sendika tarafından gerçekleştirilen "ikna" çalışmalarlarıyla ilgili faaliyetlere katılımı da içermekte ve bu faaliyetlere katılım nedeniyle yaptırım veya ayırmacılığa düşürülmemeyi dışlamaktadır. Anayasa'nın 51. maddesinin birinci fıkrasında «Çalışanlar[ın] ... sendikalar ve üst kuruluşlar[a]... serbestçe üye olma ... haklarına sahip" olduklarının belirtilmesinin anlamı da budur. Sendikaya üye olma hakkı bu hususta bir tercihte bulunabilme yetkisini içermektedir. Bu tercih, işçi sendikasının çalışanı bilgilendirme ve iknaya yönelik çalışmalarda bulunmasına bağlı olarak farklı yönlerde biçimlenebilmektedir. Bu itibarla sendikaya üye olma hakkı bu hususta bilgilendirilme ve ikna edilebilme serbestisini de kapsamaktadır.»⁵⁹

⁵⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, (n.4) 919; Sur, (n.6) 55.

⁵⁹ Anayasa Mahkemesi, Başvuru No:2014/15627, K.T.05.10.2017, RG 15.10.2017/30241.

C. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne konu olan bir olayda, bir işyerine ait üç farklı yerde bulunan fabrikalarda çalışan işçilerin Tek-Gıda İş Sendikası'na üye olması ile birlikte sendika 20.02.2004 tarihinde Bakanlığa başvurarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi talebinde bulunmuş ve yeterli çoğunluğa sahip olduğunun Bakanlıkça tespitinin ardından 26.05.2004 tarihinde yetki belgesini elde etmiştir. Fakat işveren sendikanın yetkisine itirazda bulunmuş ve iş mahkemesi tarafından kabul edilen dava, Yargıtay tarafından da onaylanmıştır. Öte yandan 2004 yılı başlarında, işyerinin söz konusu sendikaya üye olan işçileri işten çıkarmakla tehdit ettiği de bilinmektedir. İşten çıkarma tehdidi karşısında birtakım işçiler sendika üyeliklerinden istifa etmiş, kırk işçi ise sendika üyeliklerinden vazgeçmemiştir. Kısa süre içerisinde sendika üyeliğinden istifa etmeyen kırk işçi, ekonomik nedenler ya da mesleki yetersizlikler gibi bahanelerle işten çıkarılmıştır. İşten çıkarılan işçiler işe iade talebi ile açtıkları davalar sonucunda, mahkemeler yapılan fesihlerin sendikal fesih olduğu yönünde karar vererek, işçilerin işe iadesine ve işe iade edilmemeleri halinde ise bir yıllık ücretleri tutarında sendikal tazminatın ödenmesine hükmetmiştir. Yargıtay tarafından onanan kararlar doğrultusunda, işveren işçileri işe başlatmamayı ve bir yıllık ücretleri tutarında sendikal tazminatlarını ödemiştir. Buraya kadar her ne kadar hukuki süreç işletilmiş gibi görünse de, 2005 yılında başvuran sendikanın söz konusu işyerinde hiç üyesinin kalmadığı görülmüştür.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Tek Gıda İş Sendikası Türkiye kararında, işverenin işyerindeki sendikal örgütlenmeyi ortadan kaldırmayı amaçladığını belirterek, işe iade davalarının o dönemde kanunda öngörülen üç aylık süre yerine ortalama bir, bir buçuk yıllık süre içinde görülmesi ve bu süre sonucunda işçilerin işe başlatılmayarak asgari düzeyde belirlenen sendikal tazminat ödemesine karar verilmesini ihlal olarak nitelendirmiştir. Çünkü bir yıllık ücret tutarındaki sendikal tazminatın kanunda belirlenen asgari tutar olduğu ve işverenin ekonomik gücü, işçilerin ücretlerinin düşüklüğü, işverenin fesihlerle ulaşmak istediği amaç gibi hususlar dikkate alınmadan alt tutardan belirlenmesi ile işverene mahkemelerin öngördüğü düşük tazminatları ödemek ve işçiyi işe başlatmak konusunda bir seçim hakkı tanınması nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.⁶⁰

Mahkeme süreçlerinin uzun sürmesi, işçilerin açtıkları işe iade davaları neticesinde dava lehlerine sonuçlansa dahi işe başlatılmamaları ve hükmedilen tazminat tutarlarının asgari seviyede kalması bir arada değerlendirildiğinde, sendikal tazminatın caydırıcı etkisinin kalmadığı ve işyerinde sendikasızlaşmaya neden olduğu görülmektedir.

Mevcut hukuki yaptırımların, aykırı davrananlar bakımından caydırıcı nitelikte olmaması hususunda devletin sorumluluğu mevcuttur. Nitekim yukarıda bahsedil-

⁶⁰ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Tek Gıda İş v. Türkiye, 04.04.2017, Başv. No: 35009/05; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, (n.4) 906; Astarlı, (n.37) 1239 vd.



len 05.10.2017 tarih ve 2014/15627 başvuru numaralı Anayasa Mahkemesi kararında, sendika hakkının devlete pozitif yükümlülükler yüklediği ve devletin bu yükümlülüğü gereği koruyucu ve düzeltici önlemler alması gerektiği belirtilmektedir. Devlet, işçilerin sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlere katılma haklarını kullanmalarına engel olmaya çalışan, söz konusu haklarını kullanan işçilerine yaptırım uygulayan, ayrımcılık yapan üçüncü kişilere ve özellikle işverene karşı, bu tutum ve davranışları önleyici tedbir almakla yükümlüdür. Bu sebeple devletin alacağı tedbirlerin, caydırıcı nitelik taşıması gerekmektedir.⁶¹

Bu durum aynı zamanda taraf olduğumuz Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 11'inci madde, Avrupa Sosyal Şartı 5'inci madde, 87 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi 11'inci madde ve 98 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi 1'inci madde hükümlerinin de gereğidir. Bu doğrultuda öğretide getirilen öneri, sendikal tazminat tutarının belirlenmesinde alt sınırdan tazminat hükmedilmesi uygulamasından vazgeçilerek, işverenin hukuka aykırı davranışının ağırlığı, feshin nedeni ve fesihle ulaşmak istediği sonuç, feshin şekli, işverenin mali gücü, işçinin ücret seviyesi, kıdemi, pozisyonu, uğradığı kayıplar gibi kriterler belirlenerek tazminat tutarının buna göre belirlenmesi yönündedir.

SONUÇ

Bireysel sendika özgürlüğü, çalışanların istediği zaman, istediği sendikaya üye olup olmaması, istediği zaman üyelikten ayrılması, istediğinde üye olduğu sendikayı değiştirebilmesi ve üyesi olduğu sendikanın faaliyetlerine dilediğinde katılması olarak tanımlanabilir. Anayasanın 51'inci maddesinde, çalışanlar ve işverenlerin çalışma hayatında ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurma haklarına sahip oldukları düzenlendiği gibi; aynı şekilde söz konusu sendika ve üst kurul üyeliklerinden serbestçe çekilme haklarına sahip oldukları da düzenlenmiş olup; hiç kimsenin bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı eklenmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 6'ncı maddesinde fiil ehliyetine sahip olan ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilerin sendika kurma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Aynı Kanunun 17'nci maddesinde ise sendikalara üyelik koşullarına yer verilmiştir. Buna göre on beş yaşını dolduran ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sayılanların işçi sendikalarına üye olabileceği belirtilmektedir. Burada dikkat çeken husus, "işçi" ifadesi ile yetinilmeyerek "bu kanuna göre işçi sayılanlar" ifadesinin tercih edilmesidir. Dolayısıyla İş Kanunu, Deniz-İş Kanunu, Basın-İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'na göre çalışanlar ile birlikte belirtilen sözleşme türlerine göre çalışanlar da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun kapsamındadır.

⁶¹ Anayasa Mahkemesi, Anıl Pınar ve Ömer Bilge Başvurusu, 05.10.2017, 2014/15627.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerinden önceki halinde, çalışma koşullarının belirlenmesi ve iş sözleşmesinin sona ermesi hallerinde sendikal bir ayrımcılık yapılması durumunda sendikal tazminat öngörülmüş fakat işe girişte yapılan sendikal ayrımcılık durumunda herhangi bir tazminat ödemesi öngörülmemiştir. Sendikal tazminat talebine uygulanacak olan zamanaşımı süresi olarak genel zamanaşımı süresi olan 10 yılın geçerli olduğu ve ispat yükünün iddia sahibi işçinin üzerinde olduğu düzenlenmiştir.

4773 sayılı Kanun ile getirilen iş güvencesi hükümlerinden sonra da sendikal tazminata hak kazandıran haller bakımından herhangi bir farklı düzenleme yapılmamıştır. Bu durumda da yalnızca çalışma koşullarının belirlenmesi ve iş sözleşmesinin sona ermesi hallerinde sendikal tazminat öngörülmüş, işe alım aşamasında yapılan sendikal ayrımcılık bakımından yine sendikal tazminat düzenlenmemiştir.

Diğer taraftan iş güvencesi hükümlerine tabi olan ve İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerin iş sözleşmesi, sendikal nedenle feshedildiğinde, işçilerin haklarını işe iade davası açarak aramaları ve feshin sendikal nedenlerle yapıldığı sonucuna varıldığı takdirde, işe başlatmama tazminatının, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olarak belirlenemeyeceği düzenlenmiştir. Aynı maddede Deniz-İş Kanunu, Basın-İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçiler ile tarımdan sayılan işlerde çalışanlar ve İş Kanunu'nun 18,19,20 ve 21'inci maddelerinin kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin sendikal nedenlerle feshedilmesi durumunda ise, işçilerin açacakları davada ispat yükü işverene yüklenilmiş ve feshin sendikal nedenle yapıldığı sonucuna ulaşıldığı durumda ödenecek olan tazminatın işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamayacağı düzenlenmiştir. Buna göre iş güvencesi kapsamındaki işçiler fesih tarihinden itibaren bir aylık süre içerisinde işe iade davası açmak ve fesih nedeninin sendikal bir nedene dayandığını ispat etmekle yükümlü tutulurken; iş güvencesi kapsamı dışında çalışanlar ispat yükü kendilerinde olmaksızın genel hükümlere göre on yıllık zamanaşımı süresi içerisinde dava açabilmekteydiler.

Günümüzde yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında; ilk üç fıkrada belirtilen hususlara aykırılık söz konusu olduğunda; işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak kaydıyla tazminata hükmedileceği belirtilmektedir. Maddenin ilk üç fıkrasında yer alan haller ise; işe alım aşamasında sendikalı-sendikasız ayrımının yapılması (m.25/I); işverenin ücret, prim ikramiye ve parasal sosyal yardımlar dışında, çalışma şartları ve çalışmaya son verilmesi bakımından sendikalı-sendikasız ayrımı yapması (m.25/II) ve sendikalı olmaları sebebiyle ya da iş saatleri dışında ya da işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları ya da sendikal faaliyette bulunmaları dolayısıyla işverenin işçileri işten çıkarması ya da farklı muamelede bulunması (m.25/III) olarak sayılmaktadır.

Kanunun 25'inci maddesinin ilk üç fıkrasında sayılan hallerin varlığının tespiti halinde, işçiye bir yıllık ücreti tutarından az olmamak kaydıyla ödenen tazminata "sendikal tazminat" denilmektedir.



6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu döneminde, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminden farklılık yaratan bir değişiklik, iş güvencesinden yararlanan işçiler bakımından sendikal tazminat talebi ile işe iade davası arasındaki zorunlu bağın koparılması olmuştur. İşçinin sendikal fesih nedeniyle işe iade davası açabileceğinin kabulü ile birlikte, işe iade davası açmaksızın salt sendikal tazminat davası açabilmesinin yolu açılmıştır. Kanun bu bakımdan işçiye seçimlik hak tanımaktadır.

Sendikal tazminat bakımından işverenin işçiyi işe başlatması ya da başlatmamasının önemi yoktur. İşçinin başvurusu üzerine işe başlatılmaması, boşa geçen süre alacağı bakımından önem arz etmektedir. Sendikal bir nedenle yapılan ve geçersiz olduğu kesinleşen bir fesih kararının ardından işçi işe başlamak üzere işverene başvurduğu takdirde işveren işçiyi işe başlatmaz ise, sendikal tazminat ile birlikte boşa geçen ücret alacağına hükmedilir. Öte yandan sendikal tazminata hükmedildiği takdirde ayrıca iş güvencesi tazminatına hükmedilmeyecektir.

İş güvencesi kapsamı dışında olan çalışanlar bakımından iş akdinin sendikal nedenle feshi sonucunda hükmedilecek olan sendikal tazminat hükümlerini, Anayasa Mahkemesi tarafından 22.10.2014 tarihinde verilen iptal kararı öncesi ve sonrası olarak ayırmak mümkündür.

Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararından önce, iş güvencesi kapsamı dışında kalan çalışanlar bakımından iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshi halinde, sendikal tazminata hükmedilemeyeceği düzenlenmişti. Bu durumda iş güvencesi kapsamı dışında kalanlar için, işe alım aşamasında sendikal ayrımcılık yapıldığında sendikal tazminata hükmedilebilirken; işten çıkarma aşamasında sendikal tazminat verilemeyeceği durumu ortaya çıkmıştır. Nitekim Anayasa Mahkemesi de, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında bulunan "fesih dışında" ibaresi ile aynı maddenin 4'üncü fıkrasında yer alan "18" ibaresini Anayasa aykırı bularak iptal etmiştir.

Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararı sonucunda, iş güvencesine tabi olmayan çalışanlar da sendikal fesih halinde sendikal tazminat isteyebileceklerdir. Bununla birlikte "18" ibaresinin iptali sonucunda da, işçi sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiğini iddia ettiğinde, iş güvencesine tabi olmasa da işe iade davası açabilecektir. Söz konusu dava sonucunda mahkeme feshin sendikal nedenlerle yapıldığı sonucuna vardığı takdirde, sendikal tazminata hükmedecektir. Bununla birlikte işçinin boşa geçen süre alacağını alabilmesi için, işçinin usulüne uygun bir biçimde işveren başvurması aranmaktadır. Ayrıca sendikal tazminat ödenmesine karar verilen bir işçiye ayrıca iş güvencesi tazminatı ödenmeyecektir.

Kanun hükmünde, işçinin bir yıllık ücret tutarı, sendikal tazminatın alt sınırı olarak belirlenmiştir. Kanunda aksi belirtilmediğinden, söz konusu ücretin hesabında ise dikkate alınacak olan ücret, çıplak brüt ücrettir. Bu kapsamda ikramiye, prim ve diğer ekler hesaba dahil edilmemektedir.

Kanun ispat yükümlülüğü bakımından sendikal fesih ve sendikal ayrımcılık hallerini ayrı olarak ele almıştır. Buna göre 6'ncı fıkrada, sendikal fesih iddiası ile açılan bir davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverenin üzerindedir. İşçi de yapılan feshin işverenin iddia ettiği nedene değil; sendikal nedene dayandığını ispat etmekle yükümlü tutulmuştur. Maddenin 7'nci fıkrasında ise, fesih dışındaki sendikal ayrımcılık hallerindeki ispat yükümlülüğüne yer verilerek işçi, kendisine sendikal ayrımcılık yapıldığını iddia etmesi halinde, iddiasını ispat etmekle yükümlü tutulmuştur. Eğer işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyabilirse, bu durumda da işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olmaktadır.

Sendikal tazminat talepli işe iade davalarında ilk derece mahkemeleri tarafından verilen kararlar için temyiz kanun yolunun açık olup olmadığı hakkında Kanun'da açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte; bu konuda öğreti ve Yargıtay arasında görüş farklılığı bulunmaktadır. Yargıtay sendikal tazminat talepli işe iade davalarına ilişkin kararların istinafta kesinleşeceği, temyiz kanun yolunun kapalı olduğunu savunurken; öğreti temyiz yolunun açık olması gerektiğini ileri sürmektedir. Salt sendikal tazminat talebi ile açılan dava neticesinde verilen kararlara karşı temyiz yolu açıkken, sendikal tazminat talebi de içeren işe iade davası neticesinde verilen kararlara karşı temyiz yolunun kapalı olmasının adil bir yaklaşım olmadığı düşüncesindeyim. Kaldı ki sendikal tazminat talepli olsun ya da olmasın, her türlü işe iade davaları bakımından temyiz yolunun açılmasının daha isabetli olacağı kanaatindeyim.

Öğretide sendikal tazminatın tabi olduğu zamanaşımı süresi bakımından farklı görüşler mevcuttur. Doktrinde yer alan bir görüşe göre bu durumda genel zaman aşımı süresi olan on yıllık sürenin uygulanması gerekirken; diğer görüş de iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi halinde talep edilebilecek olan sendikal tazminatın beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğunu; fesih dışında kalan sendikal ayrımcılık hallerinde istenebilecek olan sendikal tazminatın ise on yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğunu ileri sürmektedir. Sendikal tazminat bakımından uygulanacak olan zamanaşımı süresinin fesih halinde ayrı, fesih dışındaki hallerde ayrı uygulanması uygulamada karışıklık yaratabileceği ve on yıllık zamanaşımı süresinin kabulünün, işçinin lehine olacağı düşüncesiyle, on yıllık zaman aşımı süresinin uygulanmasının isabetli olacağı kanaatindeyim.

KAYNAKLAR

- Akyiğit E, Toplu İş Hukuku, (Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021)
- Akyiğit E, Ercan Akyiğit, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi", (2013) 2 (37), Çalışma ve Toplum Dergisi, 41-90.
- Astarlı M, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye Kararı Ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar" (2019) 2 (61), Çalışma ve Toplum Dergisi, 1239-1258.



Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T, Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayınları 2021).

Demir F, “Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Uygulama Kritiği”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Başbakanlık Basımevi 2010).

Duman, B, “Ceza Hukuku Boyutuyla Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi” (2012) 25, Sicil İş Hukuku Dergisi, 256-273.

Ekmekçi, Ö, Toplu İş Hukuku Dersleri, (3. Bası, Onikilevha Yayıncılık 2021)

Esener, T, Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y, Sendika Hukuku, (Yenilenmiş 2. Bası, Vedat Kitapçılık 2017)

Göktaş S, Yılmaz G, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun Şerhi, (Seçkin Yayıncılık 2021)

Narmanlıoğlu Ü, “İş Güvencesi Hükümleri Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi” (2005) 2 (5), Legal İHSGHD, 239-251.

Özkaraca E, “Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları”, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi (AYBÜ) İşbirliği ile Gerçekleştirilen Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu, 14.01.2019, Ankara, 35-78.

Özkaraca E, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler” (2013) 3 (38), Çalışma ve Toplum Dergisi, 173-216.

Özkaraca E, Özkan S.D, “Sendikal Nedene Dayanan İşe İade Davalarında Kanun Yolu” (2019) 41, Sicil İş Hukuku Dergisi, 36-61.

Özveri, Murat, “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları” (2005) 2 (8), Legal İHSGHD, 1521-1544.

Sur M, İş Hukuku Toplu İlişkiler, (Güncelleştirilmiş 9. Bası, Turhan Kitabevi 2020).

Şahlanan F, Toplu İş Hukuku, (1. Baskı, Onikilevha Yayıncılık 2020).

Şahlanan, Fevzi, “Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması)” (2013) 10 (37), Legal İHSGHD, 3-13.

Tuncay A. C, Savaş Kutsal B, Toplu İş Hukuku, (7. Bası, Beta Basım Yayım 2019).

Ulucan D, Nazlı S, “Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi”, Sarper Süzek’e Armağan Cilt II, (Beta Yayıncılık 2011) 1665-1720.