



# SENDİKAL TAZMİNAT\*

Berna ÖZTÜRK\*\*

---

\* Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK-ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.

\*\* Ankara Barosu, İş Hukuku master öğrencisi, bernaozturk88@gmail.com



## ÖZ

*Sendika özgürlüğü, Anayasa'nın "sosyal ve ekonomik hak ve ödevler" başlığı altında 51. maddede düzenlenmektedir. Ayrıca bu özgürlük 7.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nca da korunmaktadır. Kanunun 25.maddesi sendikal güvencenin teminatıdır. Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31.maddesi de sendikal hakları güvence altına almak için getirilmişti. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25.maddesi Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31.maddesine benzer olmakla beraber ciddi farklılıkları da içinde barındırmaktadır. İşte bu makalede sendikaya üyelik ve sendikal faaliyet kavramları incelendikten sonra sendikal özgürlüğün güvencesi olan "sendikal tazminat" kavramı iş akdinin kuruluşu, devamı ve sona ermesi başlıkları altında detaylı olarak incelenecektir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikal tazminat, sendika üyeliği, sendikal faaliyet, sendika.*



## TRADE UNION COMPENSATION

## ABSTRACT

*Constitution, article 51, regulates freedom of association under the title of "social and economic rights and duties". Apart from this execution, freedom of association is also protected by Trade Union and Collective Bargaining Law no 6356, which came into force on 7.11.2012. Trade Union and Collective Bargaining Law, no 6356, article 25 is indemnity of trade union assurance. In this article, first, the concept of "membership of trade unions" and "trade union activity" have been examined and then the institution of trade union compensation, which is the guarantee of freedom of association, has been analyzed in detail under the headings of establishment, continuation and termination of contract.*

**Keywords:** *Trade Union and Collective Bargaining Law, trade union compensation, membership of trade unions, trade union activity, trade union.*

## I. BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMI

**S**endika özgürlüğü, Anayasa'nın "sosyal ve ekonomik hak ve ödevler" başlığı altında 51. maddede düzenlenmektedir. Ayrıca bu özgürlük 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17. maddesi ve 19. maddesinin (üyeliğin sona ermesi) hükümleriyle de teyit edilerek yasal düzeyde korunmaktadır<sup>[1]</sup>.

Sendika özgürlüğü bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılır. Bireysel sendika özgürlüğü kavramı ilk olarak bir sendikaya özgürce üye olabilme hususunu, ikinci olarak da sendika kurma özgürlüğünü içerir<sup>[2]</sup>. Temel bir hak olan ve öncelikle en üst norm olan Anayasa tarafından 51. maddede düzenlenen<sup>[3]</sup> bireysel sendika özgürlüğü, doktrinde olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılmaktadır. Anayasanın 51. maddesine göre, "Çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalarını ve üst kuruluşlarını kurabilecekleri gibi, bunlara serbestçe üye olabilecekler ve üyelikte kalabileceklerdir... Hiç kimse üyelikten ayrılmaya zorlanamaz." Buna kısaca "olumlu sendika özgürlüğü" denilmektedir. Bu özgürlük, sadece bireylerin özgürce sendika kurma veya bir sendikaya üye olmalarını değil, aynı zamanda birden çok sendikadan dilediğini seçebilmeleri anlamını da gelmektedir<sup>[4]</sup>. Ayrıca, olumlu sendika özgürlüğü, bireylerin sendikaların iç faaliyetlerine (seçimlere katılma, oy kullanma gibi) ve dış faaliyetlerine katılma imkânı da verir<sup>[5]</sup>. Bu özgürlükten yararlanacaklar arasında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, mezhep, felsefi inanç, siyasi düşünce ve benzeri nedenlerle de ayırım yapılamaz (ANY m.10). Olumsuz sendika özgürlüğü ise, bireylerin sendikaya girmeme (üye olmama) veya girmiş oldukları sendikadan dilediği zaman ayrılma serbestisini ifade eder. Aynı zamanda olumsuz sendika özgürlüğü herhangi bir işyerinde çalışabilmenin de işçi sendikasına üye olmak şartına bağlı tutulamayacağı belirtir<sup>[6]</sup>.

O halde bireysel sendika özgürlüğü kavramı, bireyin dilediği zamanda dilediği sendikaya üye olma, üye olduğu sendikadan istediği zaman ayrılma,

[1] Şahlanan, 8. Sur, 36. Tuğ, 7.

[2] Demir, Sorularla Toplu İş Hukuku, II, 59 vd.

[3] "Her ne kadar Anayasanın 51.maddesinin başlığında sendika kurma hakkı deniliyor ve sendika özgürlüğü kavramına yer verilmiyorsa da bunun aynı zamanda bir özgürlük olduğu doktrinde kabul edilmektedir. Çünkü, özgürlük daha geniş kapsamlı ve soyut hak ise bunun özelleştirilmiş ve somutlaştırılmış bir ifadesidir." ,bu görüş için bkz. Tuncay, 44. Şahlanan, Sendikalar, 8. Tuğ, 7.

[4] Çelik, İş Hukuku, 402. Kılıçoğlu, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, 205. Tuğ, 9.

[5] Tuğ, 9. Şahlanan, Sendikalar,13.

[6] Şahlanan, Sendikalar, 13. Tuğ, 10. Özveri, 1523. Çelik, İş Hukuku, 406. Sur, 36.

bir başka sendikaya üye olabilmeye, sendika kurma ve sendikanın faaliyetlerine katılma özgürlüğünü ihtiva eder<sup>[7]</sup>.

Sendika özgürlüğü gerek işçi gerek işveren gerekse de demokrasinin vazgeçilemeyen bir unsurudur<sup>[8]</sup>. Bu amaçla, bireysel sendika özgürlüğü hem Anayasanın 51. maddesi hem de Kanunun bahsedilen hükümleriyle (17.ve 19.maddeler) güvenceye kavuşturulmuş olsa da, bu özgürlüğü ve ona sağlanan güvenceyi etkin kılabilecek başka güvence hükümlerine gerek vardır. Zira özgürlüğün tanınması kadar korunması da önem taşımaktadır. Güvence, hem bu özgürlüğü ihlal edenlere karşı korunmak; hem de özgürlüğe sahip olanlar açısından özgürlüğün kullanımının kötü sonuçlar doğurmasını önlemektir. Kısacası güvence özgürlüğün etkinliğini sağlamak anlamına gelir. Bu bağlamda sendika özgürlüğü subjektif bir hak düzeyine çıkmaktadır.<sup>[9]</sup> İşte çalışmamızın konusunu oluşturan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesi bu hakkı korumak amacıyla sendikal tazminat olarak adlandırılan yaptırımını öngörmüştür<sup>[10]</sup>.

## II. TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE SENDİKA ÜYELİĞİ VE SENDİKAL FAALİYETE KATILMA GÜVENCESİ

### 1. Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesi

#### A. Sendika Üyeliği Kavramı

Sendika ile üye arasında karşılıklı hak ve yükümlülükler doğuran hukuki ilişkiye “üyelik” denilmektedir. Üyelik niteliği itibariyle kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğu için devredilmez ve başkasına miras yoluyla geçmez<sup>[11]</sup>. Sendika üyeliği bir takım hak ve borçların da doğmasına sebep olur<sup>[12]</sup>. Sendika üyeliği kanunda işçi sendikası ve işveren sendikası üyeliği olarak iki şekilde düzenlenmektedir; ancak burada konumuzla ilgili olduğu için sadece işçi sendikası üyeliğinden bahsedeceğiz. Kanununun 17.maddesi sendika üyeliğinin şartlarını düzenlemektedir. Buna göre, işçi sendikasına üye olabilmek için işçinin

[7] Özveri, Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları, 1523.

[8] Güzel, Değerlendirme 1996,153.

[9] Güzel, Değerlendirme 1996,153.

[10] Y9HD, 20.5.1985, 2446/5437: “...yasanın sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı başlığını taşıyan 31.maddesinde hükümlerde kaynağını Anayasa kurallarından alan ve olumlu- olumsuz sendika özgürlüğünü güvence altına alan hükümlerden bir kısmını içermektedir. Sendikalar Kanununun 31.maddesi bireysel sendika özgürlüğünü gerçekleştirmek için öngörülmüştür.” Günay, 687.

[11] Şahlanan, Sendikalar,145. Tuğ, 109.

[12] Bu konuda ayrıca bkz. Sur, 128 vd, Çelik, İş Hukuku, 459 vd, Günay, 350 vd.

15 yaşını doldurması ve işbu kanun hükümlerine göre işçi sayılması gerekir. Ayrıca iş akdine göre çalışanlar ile iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet biçiminde yürüten gerçek kişiler de bu kanuna göre işçi sayılmaktadır.

Bu kişiler de işçi sendikasına üye olabilmektedir. Tüm bu şartların dışında sendikaya üye olabilmek için kanunda düzenlenen bir takım usuli işlemlerin de yapılması gerekmektedir. Şöyle ki; 2821 sayılı Mülga Sendikalar Kanununda işçi tarafından sendikaya üye olabilmek için noter tasdikli<sup>[13]</sup> beş nüsha üye kayıt fişi düzenlenerek sendikaya verilmesi gerekirdi. Ancak, 6356 sayılı Yasanın 17.maddesinin 5.fıkrası bu uygulamayı değiştirmiştir ve yeni bir sistem benimsemiştir. Bu sistem ise, yasanın yürürlüğe girdiği tarih olan 7.11.2012'den itibaren birinci yılın sonunda etkin hale gelecektir. 6356 sayılı Kanun uyarınca artık üyelik işlemleri T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sağlayacağı elektronik başvuru sistemi esasına göre e-devlet üzerinden yürüyecektir. Yani, sendikaya üyelik için noter şartı kalkmıştır. Bu işlemler elektronik yolla çözümlenecektir. Ayrıca, sendika üyeliği, işçinin yaptığı başvuruya kendiliğinden gerçekleşmez; sendikanın yetkili organınca (ki bu genellikle uygulamada yönetim kuruluna bırakılmaktadır.) kabulü gerekir<sup>[14]</sup> (m.17/5). Buna “üyelğe kabul özgürlüğü” denilmektedir<sup>[15]</sup>. Şüphesiz ki bu özgürlük de sınırsız ve dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanılamaz (m.17/5.).

Sendika üyeliği ile ilgili olarak şu hususu da bir daha önemle belirtelim ki, bir sendikaya üye olup olmamak tamamen serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya ve olmamaya zorlanamaz (m.17/3).

### ***B. Sendikal Faaliyet Kavramı***

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25.maddesinin üçüncü fıkrasına göre, “İşçiler, sendikaya üye olmaları ve olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.”<sup>[16]</sup> Dikkat edilecek olursa söz konusu maddede “işçiler” denilmektedir. Dolayısıyla bu hükmü sadece sendika üyesi işçiler olarak anlamamak gerekir. Yani, sendikaya üye olmayan işçiler de sendikal faaliyete katılırlarsa bu maddenin sunduğu güvenceden

[13] Y9HD, 29.4.1986, 3847/4425, Günay, 383.

[14] Y9HD, 1.8.1995, 26250/23900, Günay, 379.

[15] Bu konuda bkz. Akipek-Akıntürk, 466. Çelik, İş Hukuku, 457. Sur, 125.

[16] KGSK'na göre de “ Kamu görevlileri iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı işleme tabi tutulmazlar (m. 18/I).

yararlanabileceklerdir. Şu hususu da belirtelim ki, sendikal faaliyetin kapsamı belirlenirken işçinin faaliyetleri esas alınmalı ve konu bireysel sendika özgürlüğünden soyutlanmamalıdır.<sup>[17]</sup> Bu anlamda, sendikaya üye olmayan bir işçinin sendikanın düzenlediği bir toplantıya katılması ve sendikayı destekleyen davranışlarda bulunması, “sendikal faaliyet” olarak sayılabileceği gibi, yine sendika üyesi olmayan bir işçinin sendikanın karar verip uyguladığı bir greve katılması da “sendikal faaliyet” olarak nitelendirilecektir<sup>[18]</sup>. Bunun gibi, işçinin kurucu olarak bir sendikal faaliyete öncülük etmesi veya tek başına bir sendikal faaliyette bulunması (işçinin bildiri dağıtması, propaganda yapması gibi) halinde de sendikal faaliyete katılma güvencesinden işçi yararlanabilecektir<sup>[19]</sup>. Bu anlamda sendikal faaliyeti, sendika ve konfederasyonların Kanununun 26. maddesiyle sınırlı tutmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Yani, sendikal faaliyet işçinin tüm faaliyetlerini örneğin, sendikaya üye kaydetme, sendikayı tanıtmaya, temsilcilerin tüm yasa ve toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen görev ve yetkilerine ilişkin faaliyetleri içine almaktadır<sup>[20]</sup>. Ne var ki, Yargıtay vermiş olduğu kararlarında; sendikal faaliyeti 2821 sayılı Mülga Sendikalar Kanununun 32. ve 33.maddelerine giren faaliyetlerle sınırlandırmaktadır.<sup>[21]</sup>

Öte yandan, 25.maddenin 3. fıkrasında; “ ... iş saatleri dışında veya işverenin rızasıyla iş saatleri içinde...” hükmüne yer verilmiştir. Yani, maddede sendikal faaliyetin işyerinde veya işyeri dışında yapılması konusunda bu güvenceden yararlanma açısından bir ayrıma gidilmemiştir. Ancak, dikkat edilecek olursa, bahsedilen hükümde “iş saatleri içinde yapılacak olan sendikal faaliyet için işverenin rızası aranır.” denilmektedir. Diğer bir deyişle, iş saatleri dışında aranmayan sendikal faaliyete katılma izni, sendikal faaliyetin işyerinde gerçekleştirilmesi halinde yine aranacaktır<sup>[22]</sup>. Yani, işyerinde yapılacak sendikal faaliyet nedeniyle çalışmama ancak işverenin rızasıyla mümkün olacaktır.<sup>[23]</sup>

[17] Şahlanan, Sendikalar, 180.

[18] Demir, Sendika Üyeliği, Faaliyete Katılma Güvencesi, 269.

[19] Şahlanan, Sendikalar, 181. Demir, Sorularla Toplu İş Hukuku, 99. Sur, 47. Tuğ, 193.

[20] Demir, Sendika Üyeliği, Faaliyete Katılma Güvencesi,269. Şahlanan, Sendikalar, 181. Tuğ, 193.

[21] YHGK, 5.5.1982, 9-978/459: “... 274 sayılı Sendikalar Kanununun 19.maddesinde (şimdi 31) sözü edilen sendikal faaliyeti yasanın 14.maddesindeki (şimdiki 32. ve 33. maddeler) faaliyetler olarak anlamak gerekir.” Şahlanan, Sendikalar, 181. YHGK, 9.12.1987, 9-661/915: “...Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri Sendikalar Kanununun 32. ve 33.maddelerinde gösterilmiştir. Davada dayanılan davacıya ait faaliyetler az önce zikredilen maddelerle açıklanan faaliyetlerden değildir. Bu itibarla Sendikalar Kanununun 31/6. maddesinde öngörülen yaptırımın olayda uygulama yeri bulunmamaktadır...” Kılıçoğlu, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, 216.

[22] Y9HD, 19.9.1996, 5543/17537: “...Aksi halde yani iş saatleri içinde ve işverenin rızası olmaksızın faaliyetlerde bulunduğu takdirde sendikal tazminat isteğinin reddine karar vermek gerekir.” Kılıçoğlu, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, 226.

[23] Demir, Sendika Üyeliği, Faaliyete Katılma Güvencesi, 270.

Ancak, işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyete katılması, onun için iş akdinin kurulmasında, devamında yahut feshinde işverenle arasında bir takım sorunların meydana gelmesine sebep olabilir. Bu bağlamda sendikaya üye olma ve sendikal faaliyete katılma özgürlüğünün güvencesi üzerinde durulması gerekir.

### C. İşe Girişte

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25.maddesine göre; "İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. Bu hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmeleri geçersizdir." (m.25-1,8). Bu maddeyle işçinin işe girerken hem olumlu hem de olumsuz sendika özgürlüğü koruma altına alınmıştır. Bunların yanı sıra, işçilerin belli bir sendikaya girme veya girmemelerinin de zorunlu tutulamayacağı belirtilerek, bu şekilde "sendika seçme özgürlüğü" de koruma altına alınmıştır<sup>[24]</sup>. Zira, kanun bu hususu ayrıca belirtmeseydi, işveren, işçileri işe alırken kendisine yakın bir sendikaya üye olmalarını onlardan istenebilirdi. İşte 25.madde bu hükümlerle sarı sendikacılığı da önlemek istemiştir<sup>[25]</sup>.

Toplu iş sözleşmesine veya hizmet akdine Kanununun 25.maddesinin birinci fıkrasına aykırı hükümler konulamaz; aksi halde bu hükümler Türk Borçlar Kanunu'nun 27.maddesine göre hükümsüz olacaktır. Burada kesin hükümsüzlük yaptırımının söz konusu olması için sözleşmenin taraflarının sendika özgürlüğünü sınırlama veya ortadan kaldırma niyetinin bulunması gerekmez. Sözleşmenin bu özgürlüğü fiilen sınırlamış veya kaldırmış olması yeterlidir<sup>[26]</sup>. Türk Borçlar Kanunu'nun 27.maddesinin ikinci fıkrasına göre; sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur. Dolayısıyla, eğer bir hizmet akdinde veya toplu iş sözleşmesinde 25.maddenin birinci fıkrasına aykırı bir hüküm mevcutsa, burada Türk Borçlar Kanunu'nun ikinci fıkrası göz önüne alınmalı, sözleşme buna göre değerlendirilmeli ve ona göre tam ya da kısmi kesin hükümsüzlük yaptırımı uygulanmalıdır<sup>[27]</sup>. Ancak şu hususu da önemle belirtelim ki, İş hukukunda işçinin korunması ilkesi<sup>[28]</sup> temeldir. Dolayısıyla, sözleşmenin tamamının hükümsüz olması işçinin zararına yol açabilir.

[24] Şahlanan, Sendikalar, 177. Tuğ, 190.

[25] Günay, 566.

[26] Tuncay, Sendika Üyeliği, 98. Şahlanan, Sendikalar, 177. Tuğ, 190. Günay, 571.

[27] Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku, 69. Şahlanan, Sendikalar, 177. Tuğ, 191.

[28] Süzek, İş Hukuku, 15.



Bu yüzden sözleşmedeki işçinin aleyhine olan hükümlerin hükümsüz sayılması (kısmi butlan) ve sözleşmenin ayakta tutulması daha yerinde olacaktır<sup>[29]</sup>.

İşe almada ayırım yasağına aykırı uygulamalara sadece hizmet akdine yahut toplu iş sözleşmesine konulan hükümlerde rastlanmaz. Bunun dışında işverenler bir takım hareketleriyle de bu yasağı aykırı davranabilirler. Şöyle ki, işverenler kimi zaman kara liste uygulaması yapabilirler. Bu uygulamayla bazı sendika üyelerinin ve özellikle işçi liderlerinin isimlerinin veya önceden sendikal faaliyete katılan işçilerin listelerini yayınlarak işe alınmalarını önleme yoluna gidebilirler<sup>[30]</sup>. Şüphesiz ki; kara liste uygulaması olumlu sendika özgürlüğünü ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca kara liste uygulaması, işçinin kişilik haklarına da saldırı teşkil eder. Kara liste uygulamasına karşılık, kişilik haklarının korunmasına ilişkin olarak Medeni Kanunu'nun 24.maddesi, Türk Borçlar Kanunu'nun 49. ve 58.maddeleri yoluyla işverence yapılan yayının durdurulması ve eğer şartları varsa maddi veya manevi tazminat talep edilebilir<sup>[31]</sup>.

Aynı şekilde, olumsuz sendika özgürlüğüne aykırı davranışlar da söz konusu olabilir. Örneğin İngiltere'de 1971 tarihli "Industrial Relations Act" ile kaldırılan ve fakat 1974 yılında "Trade Union and Labor Relations Act" ile yeniden kabul edilen; ancak sonraki uygulamalarla önemini yitiren, Amerika Birleşik Devletlerinde eskiden çok geniş bir uygulama alanı bulmuş olan ve fakat sonraları "Taft-Hartley Act" ile kaldırılmış bulunan kapalı işyeri şartı (closed shop-clause)<sup>[32]</sup> ile kısmen de olsa halen uygulanan sendikal işyeri şartı<sup>[33]</sup> şüphesiz ki Türk Hukukunda Alman Hukukunda olduğu gibi hükümsüz olacaktır.

Kanununun 25.maddesinin dördüncü fıkrasına göre; "İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir." Buna göre, işe girişte işçi herhangi bir sendikal ayrımcılıkla karşılaşması durumunda 25.maddenin 4.fıkrasına göre tazminat talep edebilecektir<sup>[34]</sup>. Doktrinde bu tazminata

[29] Tunçomağ, 345. Günay, 571. Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku, 70.

[30] Şahlanan, Sendikalar, 178.

[31] Şahlanan, Sendikalar, 178.

[32] "Kapalı işyeri şartı ile işyerine alınma veya işyerinde kalabilmenin sadece toplu sözleşmeye taraf sendikaya önceden üye olanlar için mümkün olabileceği kararlaştırılmaktadır." bkz. Demir, Sendika Üyeligi, Faaliyete Katılma Güvencesi, 262. Günay, 568. Çelik, İş Hukuku, 405. Eren, Dernek ve Sendikalara Üye Olma Hakkı, 267.

[33] "Sendikal işyeri şartı ile işe; işçilerin işyerine alınmaları veya işyerinde kalabilmeleri için, işe alınmadan önce veya toplu sözleşmenin yürürlüğe girişinden itibaren belirli bir süre sonra sözleşmeye taraf sendikaya üye olmaları kararlaştırılmaktadır." bkz. Demir, Sendika Üyeligi, Faaliyete Katılma Güvencesi, 263. Günay, 569. Çelik, İş Hukuku, 406. Eren, Dernek ve Sendikalara Üye Olma Hakkı, 268.

[34] 2821 sayılı Mülga Sendikalar Kanununun 31. maddesinde işe girişte sendikal nedenle ayrımcılığa uğrayıp işe giremeyen işçiler için herhangi bir hukuki yaptırım öngörülmemiştir. Zira 31.maddenin 6. fıkrası; "işveren 3. ve 5.fıkralara aykırı hareket etmesi halinde

“sendikal veya sendikacılık tazminatı” denilmektedir<sup>[35]</sup>. Burada sendikal ayırmacılık yapıldığını kanıtlama yükümlülüğü işçi üzerindedir (m.25/7).

Son olarak, iş akdinin kurulması görüşmelerinde, görüşmeci işverenle yapacağı konuşmada işverenin iş ilişkisiyle ilgili olarak sorduğu sorulara doğru yanıtlar vermekle yükümlüdür. Bu aşamada da tarafların birbirlerine karşı dürüstlük kurallarına uygun olarak davranmaları gerekmektedir. Anayasanın 51.maddesi sendikal özgürlüğü güvence altına almaktadır. Bu nedenle, işveren adaya sendikaya üye olup olmadığını veya daha önce herhangi bir sendikal faaliyete katılıp katılmadığını sorma yetkisini haiz değildir. İşçinin de bu soruya cevap verme zorunluluğu yoktur<sup>[36]</sup>. Peki, eğer görüşmeci kendisine sorulan sendika üyeliği ile ilgili bir soruya doğru yanıt vermezse ve bu durum iş akdi kurulduktan sonra ortaya çıkarsa ne olacaktır? Şüphesiz ki, işçinin bu soruya doğru yanıt vermemesi işvereni yanıltma olarak kabul edilmeyecektir. Dolayısıyla işveren için haklı bir fesih nedeninden bahsedilmesi mümkün değildir. Zira, “hiç kimse kendi kusuruna dayanarak hak iddia edemez.”<sup>[37]</sup> Eğer işveren iş akdini bu yüzden feshederse, yapılan fesih geçersiz olur ve artık bir iş akdi kurulmuş olduğundan işçi feshine bağlı haklarının yanı sıra; feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiasıyla sendikal tazminat da talep edebilecektir.

#### ***D. İş akdinin Devamında***

İşveren iş akdinin devamı sırasında da işçiler arasında sendikalı-sendikasız ayırımı yapamaz<sup>[38]</sup>. Kanun bunu engellemek için ayrıca bir hüküm koymuştur.

işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata mahkûm edilir.” hükmünü getirmektedir. 31.maddenin 3. ve 5.fıkraları ise iş akdinin kurulmasından sonraki hususları düzenlemektedir. Bu bağlamda işe girişte işçi bireysel sendika özgürlüğünü zedeleyici farklı bir muameleyle karşılaşır ve sırf bu yüzden iş akdi kurulmazsa, kusurlu davranan işveren için Sendikalar Kanununda herhangi bir hukuki yaptırım öngörülmemiştir. Bu bağlamda genel hükümlere gidilmesi ve henüz bir sözleşme ilişkisi de kurulmadığı için “culpa in contrahendo” (sözleşme öncesi sorumluluk) hükümlerinin işletilmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Zira görüşme esnasında görüşmeciler dürüstlük kurallarına uygun davranmalı, birbirlerinin kişilik ve malvarlığı değerlerine zarar vermemeli, bunun için gerekli özeni göstermelidirler. Burada işveren işe girişte işçiyi sendika üyesi olduğu için veya bir sendikaya üye olmadığı için iş akdini kurmaz ve işçinin zarara uğramasına neden olursa sözleşme öncesi sorumluluk hükümleri çerçevesinde zararını gidermelidir. Ancak, taraflar arasında sözleşme ilişkisi kurulmuş ya da haksız fiilin unsurları mevcutsa, asıl olan sözleşme veya haksız fiil sorumluluğu olduğu için bu hükümlerin uygulanması, bunların koşullarının mevcut olmadığı halde ise sözleşme öncesi sorumluluk hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

[35] Sümer, İş İlişkisinin Devamında Sendikal Nedenle Feshe Karşı Koruma,115. Tuğ, 194. Şahlanan, Sendikalar, 181. Çelik, İş Hukuku, 410. Günay, 577.

[36] Süzek, İş Hukuku, 268.

[37] Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 24.

[38] Kamu Görevlileri Sendikası Kanununa göre de; “ Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz” (m. 18/II).

Buna göre, “işveren, 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 paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.” Bu hüküm dışında kanunun üçüncü fıkrasına göre; “işçiler sendikaya üye olmaları veya olmamalar... işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.” Kanundaki bu düzenleme iş hukukundaki “eşit davranma ilkesi” ve “işverenin yönetim hakkıyla” da yakından ilgilidir<sup>[39]</sup>. Öncelikle, bu maddelerde açıklanan işverenin sendikal işçilerle sendikasız işçiler veya sendikal faaliyete katılan işçiler arasında ayırım yapma yasağı, işverenin eşit işlem yapma borcu kapsamında içerisinde değerlendirilmelidir. Zira, eşit davranma borcu; işverenin yükümlülüklerinden birisidir. İşveren, aynı işte ve aynı koşullarda, eşit verimde çalışan işçilere herhangi bir ayırım yapmadan eşit davranmakla yükümlüdür. Kısaca, eşit davranma borcu, işverenin haklı bir neden olmadan, keyfi ve haksız olarak işçiler arasında farklı davranmamasını ifade eder<sup>[40]</sup>. Bu noktada şunu söyleyebiliriz ki, Kanunu’nun 25.maddesindeki bu düzenleme eşit davranma ilkesinin bireysel sendika özgürlüğü açısından somutlaştırılmış bir şeklidir<sup>[41]</sup>. Yani, işverenin Kanunu’nun 25.maddesine aykırı davranışı hem bireysel sendika özgürlüğüne hem de eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eder<sup>[42]</sup>. Böylece, işveren örneğin sendikaya üye oldukları için işçilere mesleki ilerlemelerinde veya disiplin hükümlerinde belirtilen kanun hükümlerine aykırı olarak davranamayacaktır.

Bununla beraber, işverenin; işçiler arasında sendikalılık durumuna bakmaksızın, kıdem, eğitim, yetenek, deneyim, çalışkanlık gibi hususları göz önüne alarak, işçiler arasında özellikle ücret, prim, ikramiye ve çalışma koşulları arasında farklı bir uygulamaya gitmesi eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir<sup>[43]</sup>. Şüphesiz ki burada önemli olan husus, işverenin 25.maddeye aykırı hareket etmemesidir. Nitekim, Yargıtay vermiş olduğu bir kararında<sup>[44]</sup>; “...Gördükleri işin özelliğine göre bazı işçilerin ücretlerine işverence zam yapılması, işçiler arasında eşitsizlik yaratmak ve toplu iş sözleşmesine taraf işçi kuruluşunu zayıflatmak olarak nitelendirilmez.” demektedir. Yeter ki işverenin

[39] Şahlanan, Sendikalar, 179. Tuğ, 191.

[40] Süzek, İş Hukuku, 398. Mollamahmutoglu, 429.

[41] Şahlanan, Sendikalar, 179.

[42] Şahlanan, Sendikalar, 179. Tuncay, Eşit Davranma İlkesi, 127. Sümer, İş İlişkinin Devamında Sendikal Nedenle Feshe Karşı Koruma, 110.

[43] Süzek, İş Hukuku, 405. Demir, Sendika Üyeliği, Faaliyete Katılma Güvencesi, 264. Günay, 575. Sur, 312.

[44] Y9HD, 30.3.1973, 37337/8164, Günay, 575.

bu uygulaması, sendikalı sendikasız işçi ayrımı dışında yukarıda belirttiğimiz gibi objektif ölçülere dayandırılın.

İşverenin, sendikalı işçilerle sendikasız işçiler arasında ayırım yapma yasağının istisnasını teşkil edebilecek olan bir hüküm Kanununun 25.maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir: “ Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.” Yani bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin hususları, işverenin eşit işlem yapma borcunun istisnasını teşkil eder. Gerçekten de Kanununun 39. maddesine göre; “ toplu iş sözleşmesinden sadece bir işyerinde sendikaya üye olan veya dayanışma aidatı ödeyenler yararlanabilir” hükmü düzenlenmektedir. Yani, bu iki maddeyle; toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerine ilişkin olarak işçiler arasında bir ayırım yapılabilecek (parasal hükümlerden sadece sendikaya üye olan işçilerle, dayanışma aidatı ödeyen işçiler yararlanabilecek); buna karşılık, parasal olmayan konularda örneğin, iş sürelerine, disiplin hükümlerine, iş akdinin feshine, iş sağlığı ve güvenliğine... ilişkin hükümlerde ise işveren eşit işlem borcuna aykırı olarak davranamayacaktır<sup>[45]</sup>. Yani parasal konular dışındaki hallerde toplu iş sözleşmesinin hükümleri tüm işçilere uygulanacaktır. Ancak şunu da hemen belirtelim ki, işverenin toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümlerini taraf işçi sendikasına üye olmayanlarla, üye olmayıp ayrıca dayanışma aidatı ödemeyen işçilere de uygulanması Sendikalar Kanunu'nun 25.maddesinin ikinci fıkrasına aykırılık teşkil edecektir<sup>[46]</sup>.

İşverenin işçiler arasında sendikal ayırım yapması, işverenin yönetim hakkıyla da yakından ilişkilidir. Yönetim hakkı<sup>[47]</sup>; kabaca, işverenin vereceği talimatlarla, yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş akdine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına denilmektedir<sup>[48]</sup>. Kanununun 25.maddesinin ikinci fıkrasında; “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.” denilmektedir. Maddede yer alan “ çalışma şartları (2821 sayılı Kanunda işin sevk ve idaresi olarak geçmektedir)” ibaresinin işin yürütümü yerine kullanıldığı, dolayısıyla işverenin yönetim hakkını amaçladığı açıktır.<sup>[49]</sup> İşte bu açıdan bakıldığında söz konusu madde, işverenin yönetim hakkını sendikal nedenlerle sınırlar. Ayrıca, işverenin yönetim hakkını kötüye kullanmasını da engeller. Gerçekten de, eğer bu husus kanunda düzenlenmeseydi, işveren sendikaya üye

[45] Süzek, İş Hukuku, 406. Demir, Sendika Üyeliği, Faaliyete Katılma Güvencesi, 112. Çelik, İş Hukuku, 560. Tuğ, 192.

[46] Sümer, İş İlişkisinin Devamında Sendikal Nedenle Feshe Karşı Koruma, 113.

[47] Detaylı bilgi için bkz. Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı.

[48] Süzek, İş Hukuku, 72.

[49] Taşkent, 134.

olan veya sendikal faaliyette bulunan işçileri sendikasız işçilere göre daha ağır ve zor şartlar altında çalıştırabilir ve böylece onların bireysel sendika özgürlüğünü zedeleyebilirdi. Böyle bir durumda ise, işçinin serbestçe bireysel sendika özgürlüğünü kullanma hakkından bahsedilemezdi. İşte bu nedenlerle işveren yönetim hakkını hukuka uygun olarak kullanmak zorundadır<sup>[50]</sup>.

İşverenlerin ayrıca, işçilerin işini ve işyerini sendikal nedenlerle değiştirdiği de görülmektedir<sup>[51]</sup>. İş akdi devam ederken, işin ve işyerinin işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilmesi, kimi zaman sendikal özgürlüğü zedeleyebilecek nitelikte olabilir. İşveren, işçinin sözleşme ile saptanan işini, onun iznini almadan tek taraflı olarak değiştiremez. Aynı şekilde, işveren birden çok bağımsız işyerinin bulunduğu hallerde de, bunlardan birinde çalıştırılmak üzere işe alınan işçinin, diğer işyerinde çalıştırması da yine işçinin iznine tabidir<sup>[52]</sup>. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu bu konuda özel bir hüküm getirmiş ve işçinin yazılı olarak kabul etmediği esaslı değişiklik hallerinin işçiyi bağlamadığına hükmetmiştir (m.22/1). Şunu da önemle belirtelim ki, işverence çalışma koşullarında yapılan değişiklik onun yönetim hakkı içinde kalıyorsa, esaslı değişiklik sayılmayacaktır<sup>[53]</sup>. Diğer bir deyişle, işveren yönetim hakkı içinde kalan hususlarda tek taraflı değişiklik yapabilecektir. Ancak, işveren işçinin rızası olmadan işini veya işyerini sendika üyesi olduğu için esaslı bir surette değiştirirse yani işçinin bireysel sendika özgürlüğünü zedeleyecek şekilde davranırsa, işveren iş koşullarında esaslı bir değişiklik yapmış olacak ve ayrıca eşit işlem borcuna da aykırı davranmış olacaktır. Öncelikle işçinin böyle bir talimata uyma zorunluluğu yoktur. Böyle bir durumda, sözleşmede tespit edilen işi yapmak üzere hazır bekleyen işçiye iş verilmemesi işvereni temerrüde düşürür. Yani işçi, iş görme borcunu yerine getirmeksizin Türk Borçlar Kanunu'nun 408.maddesine göre ücrete hak kazanır<sup>[54]</sup>. Üstelik işçi isterse, " sendikal nedenle işinin veya işyerinin değiştirildiğini belirterek Sendikalar Kanununun 25.maddesinin dördüncü fıkrasındaki tazminatı da talep edebilir. Hatta işçi dilerse iş akdini haklı nedenle feshedip hem kıdem tazminatına hem de söz konusu maddedeki tazminata hak kazanır.

İşverenin sendikal- sendikasız, farklı sendikalara üye olan veya sendikal faaliyete katılan işçiler arasında Kanunun ikinci ve üçüncü fıkralarına aykırı

[50] Taşkent, 135, Sümer, İş İlişkisinin Devamında Sendikal Nedenle Feshe Karşı Koruma, 111.

[51] Y9HD, 9.10.1987, 8303/8938: "...davacının 22.5.1984 tarihinde... Sendikasına üye olması nedeniyle davacı ile işveren arasındaki ilişkinin bozulduğu, davacının bu sendikadan diğer üyelerle beraber istifaya zorlandığı, istifa etmemesi üzerine ustalık işiyle bağdaşmayan kağıt taşıma işine verildiği... anlaşılmaktadır." Sümer, İş İlişkisinin Devamında Sendikal Nedenle Feshe Karşı Koruma, 112.

[52] Demir, Sendika Üyeliği, Faaliyete Katılma Güvencesi, 265. Taşkent, 147. Süzek, 603-605.

[53] Süzek, İş Hukuku, 601.

[54] Tuğ, 192.

hareket etmesi halinde, bunun hukuki yaptırımını aynı maddenin dördüncü fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, “İşveren fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir.” İşçinin sendikal tazminata hak kazanabilmesi için, sözleşmenin sendikal nedenle feshedilmiş olması zorunlu değildir. İşverenin sendikal nedenle ayırım yapması da doğrudan bu tazminata hak kazanmak için yeterlidir<sup>[55]</sup>,<sup>[56]</sup>. Örneğin, Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “davacının halen işyerinde çalıştığı ve bir fesih söz konusu olmadan sendikal tazminat isteme hakkının doğmadığı görüşünü benimseyen mahalli mahkeme kararını bozmuştur.”<sup>[57]</sup> Anılan kararda sendikal tazminat için ayırım yapmanın yeterli olduğu, sözleşmenin feshinin gerekli bulunmadığı Kanununa uygun olduğu vurgulanmıştır.

İşçinin bu tazminata hak kazanabilmesi için, işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı hareket ettiğini, yönetim yetkisini kötüye kullandığını ve bunun sebebinin kendisinin sendika üyesi veya sendikal faaliyete katılması olduğunu ispat etmesi gerekir (m.25/7). Ayrıca işçinin bu tazminata hak kazanabilmesi için zarara uğramasına da gerek yoktur. Zira daha sonra detaylı bir şekilde açıklayacağımız üzere, sendikal tazminat teknik anlamda bir tazminat değildir. Ayrıca işverenin bu davranışı haksız fiil niteliği kazanırsa işçi eğer şartları mevcutsa Türk Borçlar Kanununun 49. ve 58. maddelerine de göre tazminat talebinde de bulunabilir<sup>[58]</sup>.

[55] Demir, Sendika Üyeliği, Faaliyete Katılma Güvencesi, 266. Taşkent, 136. Günay, 579. Kılıçoğlu, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, 206.

[56] Y9HD, 8.11.1993, 6484/15794: “Sendikalar Kanununun 31.maddesinin üçüncü fıkrasına göre, işveren sendikaya üye olan işçilerle sendikaya üye olmayan işçiler arasında ücret bakımından bir ayırım yapamaz. Aksi halde işçi, aynı maddenin son fıkrasına göre bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata karar verilmesini isteyebilir. Bu hükmün uygulanması işçinin iş akdinin feshi ile sınırlandırılmış değildir. Bu nedenle yerel mahkemenin gerekçesi benimsenemez. O halde, ücret zammı yönünden işverenin sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında bir ayırım yapıp yapmadığı incelenerek varılacak sonuca göre karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.” Sümer, İş İlişkinin Devamında Sendikal Nedenle Feshe Karşı Koruma, 118. Y9HD, 15.4.1969, 16546/ 4398: “... iş sözleşmesinin halen devam etmesi, anılan tazminatın istenmesine engel teşkil etmez.” Taşkent, 136. Y9HD, 3.11.1998, 12905/15522: “...davacının da işverence benimsenmeyen sendikaya üye olduğu ve bu nedenle işinde değişiklik yapıldığı anlaşılmaktadır. Sendikalar Kanununun 31.maddesinde sendikal tazminat için öngörülen koşullar somut olayda gerçekleşmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, böyle bir istekte bulunabilmek için ortada bir hizmet akdinin feshinin olması şart değildir.” Günay, 622.

[57] Y9HD, 8.11.1993, 6484/15794, Günay.

[58] Sümer, İş İlişkinin Devamında Sendikal Nedenle Feshe Karşı Koruma, 116.

## 2. İşçinin Sendika Üyeliği veya Sendikal Faaliyete Katılması Sonucu İş Akdinin Feshi

### A. Sendikal Nedenle Fesih

İşçinin sendikal nedenle feshe karşı korunması, işçinin sendika üyesi olması veya olmaması, farklı sendika üyesi olması ya da sendikal faaliyete katılmasından dolayı işten çıkarılmamasını ifade eder<sup>[59]</sup>. İşverence fesih hakkının işçinin sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını önlemek amacıyla kullanması, bu hakkın kötüye kullanılması, yani fesih hakkının kötüye kullanılması olarak nitelendirilecektir<sup>[60]</sup><sup>[61]</sup>. İşçi sendikal nedenle feshe karşı korunduğu ölçüde onun çalışma hakkı, bireysel sendikal özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı güvence altına alınmış olacaktır<sup>[62]</sup>. Bu nedenle işçinin feshe karşı korunması onun sendikal haklarını özgürce kullanabilmesi için ayrıca bir öneme sahiptir.

Sendikalar Kanununun 25.maddesinin üçüncü fıkrasına göre; “İşveren sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında... çalışmaya son verme bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.” Yani işveren, işçinin iş akdini sendika üyesi olması veya olmaması ya da sendika üyeliğinde çekilmesinden dolayı feshedemez<sup>[63]</sup>. Ayrıca yine işveren, iş akdinin feshinde sendikal-sendikasız işçi ayrımı yapamaz. Aksi halde işveren, 25.maddenin üçüncü fıkrasına aykırı davrandığı için feshe bağlanan sonuçlar dışında ayrıca sendikal tazminat ödemek zorunda kalacaktır. Örneğin, işçinin sendika üyesi olmasından hemen sonra veya işçinin işverenin baskısına rağmen sendika üyeliğini sürdürmesi halinde yapılan fesih, sendikal nedenle yapılmış bir fesih olarak nitelendirilecektir<sup>[64]</sup>. Nitekim Yargıtay, işverenin isteğine rağmen

[59] Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 94.

[60] Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 132.

[61] Y9HD, 9.2.2009, 43768/1802: “ İşverenin fesih hakkını işçinin sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını engellemek amacıyla kullanması fesih hakkının kötüye kullanılmasının en önemli örneğidir. Sendikal feshin arkasındaki gerçek neden, işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlere katılmasıdır.” (www.hukukturk.com).

[62] Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 10. Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 133.

[63] Y9HD, 19.1.2009, 16528/51: “... Öte yandan davalı Sağlık Bakanlığına ait hastane işyerinde alt işveren işçisi olarak çalışan davacının sendika üyesi olduğu ve 1.5.2007-30.6.2009 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden yararlandığı anlaşılmaktadır. Dosya içeriği ve tanık anlatımlarına göre davalı Piramit Makine San. İnş.Ltd.Şti. tarafından yeni ihalenin alınmasından 1,5 gün sonra şirket yetkililerince sendika üyesi işçilerle çalışılmayacağı belirtilmiş ve sendika üyeliğinden istifa etmeyen davacı ve bir kısım arkadaşlarının iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Mevcut maddi ve hukuki olgulara göre iş sözleşmesinin feshi sendikal nedene dayanmaktadır...” Legal İHSGHD, Nisan 2009, 307-309.

[64] Y9HD, 28.4.2008, 34008/10346: “... Somut uyumsuzlukta, davacının 22.5.2006 tarihinde sendikaya üye olduğu ve bu işlemden birkaç gün sonra çıkarıldığı, işyerinde sendikaya üye olduktan sonra işverence üyelikten çekilmeleri konusunda işçilere baskı yapıldığı, istifa

sendikadan istifa etmediği için işten çıkarılan işçinin iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğini kabul etmiştir ve sendikal tazminata hükmetmiştir.<sup>[65]</sup>

Ancak Yargıtay, işçinin salt sendika üyesi olmasını, yapılan feshin sendikal nedenle olduğunu göstermeyeceğini de kabul etmektedir<sup>[66]</sup>. Yüksek mahkeme, gerçek maddi olayların kronolojik sırayla incelenmesi ve diğer işçilerin durumlarına bakılması gibi hususların irdelenmesi gerektiğini belirtmektedir. Nitekim, Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “Davacı, 25.1.1991 tarihinde sendikaya üye olmuş, yaklaşık iki yıl sonra da hizmet sözleşmesi davalı işveren tarafından feshedilmiştir. Olayda sendikal nedenin varlığı ispat edilmediği gibi fesih tarihinden beş yıl sonra da dava açılmış olması anlamlıdır. Bu isteğin de reddine karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.”<sup>[67]</sup>

Aynı şekilde işveren, işçinin bir sendikaya üye olmaması nedeniyle ya da sendika üyeliğinden çekilmesi nedeniyle de iş akdini feshedemez. Aksine bir uygulama şüphesiz ki, sendikal fesih olarak nitelendirilecektir. İşçilerin yukarıda bahsettiğimiz gibi, herhangi sendikaya üye olmamaları da onların bireysel sendika özgürlüklerinin bir parçasıdır. İşverence iş akdinin sırf işçinin istediği sendikaya üye olmadığı için feshedilmesi iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayacaktır.<sup>[68]</sup> Ancak, işveren, işçiye, sendikadan ayrılmasını veya başka bir sendikaya girmesini tavsiye edebilir. Bu davranış sırf tavsiye niteliğinde kaldığı sürece hukuka aykırı olmayacaktır<sup>[69]</sup>. Eğer işveren herhangi bir sendikaya, toplu iş sözleşmesi ile sadece bu sendikanın üyelerini çalıştıracakını taahhüt eder ve söz konusu sendikaya üye olmayan işçilerin işine son verirse, fesih sendikal nedenle yapılmış demektir<sup>[70]</sup>. Ayrıca, toplu iş sözleşmesine bu şekilde hükümler koymak Anayasal bir hak olan sendika özgürlüğünü zedeleyecektir. Dolayısıyla

---

etmedikleri takdirde iş sözleşmesinin feshedileceğinin belirtildiği, işyerine noter getirilerek işçilerin sendika üyeliğinden çekilmelerinin sağlanmaya çalışıldığı, sendika üyeliğinden istifa etmeyen davacının işten çıkarıldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Fesih, sendikal nedene dayanmaktadır...” Legal İHSGHD, Ekim 2008, 1139-1142.

[65] Y9HD, 22.1.1990, 1989/310, Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma,96.

[66] Y9HD, 17.9.2007, 30166/26744: “... Gerçekten salt sendika üyesi olmak, feshin sendikal nedene dayandığını göstermez. ...” Kamu-İş 2005-2006-2007 Yargıtay Kararları, 960.

[67] Y9HD, 9.11.1998, 13302/15741, Günay, 622.

[68] Y9HD, 3.3.1997, 20348/3466: “...Davacının 16.7.1987 tarihinde Banksisen Sendikasına üye olduğu ve 30.10.1994 tarihinde bu sendikadan ayrılarak Bank-Sen Sendikasına katıldığı ve bu sendikanın Genel Kuruluna işyeri delegesi olarak iştirak ettiği görülmektedir... Davacının iş akdinin feshinde, mahkemenin de kabul ettiği şekilde işveren yönünden haklı bir neden bulunmadığı ve işverence sempati ile bakılmayan bir sendikaya üye olması... gibi nedenlerle fesih kararı alınmış olduğu tartışmasız olup, mahkemenin işvereni sendikal tazminatla sorumlu tutmak yerine kötü niyet tazminatına karar verilmesi hatalı olup, kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.” Kılıçoğlu, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, 223.

[69] Eren, Dernek ve Sendikalara Üye Olma Hakkı, 260.

[70] Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 134.



konulan bu tip hükümler Borçlar Kanununun 19.maddesi gereğince hükümsüz sayılacaktır. Ayrıca, konulan bu hükümler işçinin sendika seçme özgürlüğüne de aykırıdır. İşveren işçiye sendika seçme konusunda bir baskı yapamaz. Sırf işçinin sendika seçme özgürlüğüne engel olmak için yapılan fesihler de hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilecektir<sup>[71]</sup>.

Eğer işçinin iş akdi sendika üyeliğinden çekilmesi neticesinde feshedilirse, yine fesih hakkının işverence sendikal nedenle kullanıldığı söylenebilecektir. Sendika üyeliğinden çekilme hakkı, sendikaya üye olma veya olmama gibi sendika özgürlüğünün bir sonucudur. Sendikadan ayrılma hakkı kabul edilmediği takdirde, işçinin sendikaya üye olmama hakkı da anlamsız olacaktır. Eğer işçinin sendika üyeliğinden çekilme hakkı kabul edilmezse, işçi o sendikanın zorunlu üyesi haline gelecektir. Böylece işçinin olumsuz sendika özgürlüğü anlamını yitirecek, bu, sadece teorik bir düzenleme olarak kalacaktır<sup>[72]</sup>. Nitekim Kanunun 19.maddesi de bu hususu düzenlemektedir. Ayrıca, işçinin sendika üyeliğinden çekilmesini zorlaştıran hükümlere de yer verilemez. Aksi halde, bu hem sendika özgürlüğünü hem de kişilik haklarını zedeleyeceğinden geçersiz sayılacaktır<sup>[73]</sup>. Yargıtay bir kararında, işçinin belli bir sendikadan çekilmesi ve başka bir sendikaya üye olması nedeniyle, işten çıkartılmasında yapılan feshi sendikal nedenlerle yapılmış bir fesih olarak kabul etmiştir<sup>[74], [75]</sup>.

İşveren Kanununun 25.maddesinin üçüncü fırcasına göre, işe son verme bakımından sendika üyesi işçilerle üye olmayan işçiler veya farklı sendikaya üye olan işçiler arasında bir ayırım yapamaz. Dikkat edilecek olursa, işe son verme bakımından da işverenin eşit davranma yükümlülüğü söz konusudur. Hizmet akdinin feshinde sendikal nedenle yapılan ayırım özellikle işyerinden toplu işçi çıkarma durumunda önem arz eder. İşveren, işyeri veya işletmenin ekonomik ve teknik gereklerinden dolayı işyerinden toplu işçi çıkarma ihtiyacı duyduğunda, işyerinden çıkarılacak işçileri belirlerken herhangi bir şekilde sendikal- sendikasız işçi ayırımı yapamaz. İşverenin iş akdine son vermede devamsızlık, uygunsuz davranışlar gibi haklı sebepleri olsa da, eğer işveren işçiler arasında sendikal nedenle ayırım yaparsa, bu iyi niyet kurallarına aykırılık olacaktır. Yani işveren

[71] Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 99. Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 137.

[72] Eren, Dernek ve Sendikalara Üye Olma Hakkı, 273.

[73] Şahlanan, Sendikalar, 193. Sur, 136.

[74] Y9HD, 10.9.1987, 6796/7705: "Davacının iş akdinin işverence... Sendikası üyeliğinden başka bir sendikaya geçmek istemeleri sebebiyle bozulduğu, davacı ve davalı tanıklarının sözleri beraber değerlendirildiğinde anlaşılmaktadır. Bu hal hiçbir zaman iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz." Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 101.

[75] Y9HD, 22.12.1998, 15408/18842: "...davacının sendikal tercihi nedeniyle iş akdine davalı tarafından son verildiği, bu haliyle iddianın sübuta erdiği kanaatine varılmış, ..." Günay, 616.

sendikal fesih yapmış kabul edilecektir<sup>[76]</sup>. Ancak, şu hususu da hemen belirtelim ki, işverenin işten çıkardığı işçilerin büyük çoğunluğunun sendika üyesi olması, feshi sendikal nedenle yapılan, iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayan bir fesih haline getirmez<sup>[77]</sup>. Eğer işveren işten çıkarılan işçilerin seçiminde işletmenin ihtiyacı, işçinin yeterliliği gibi kriterlere uygun olarak bir seçim yapmışsa, feshin sendikal nedenle olduğu iddia edilemez<sup>[78]</sup>. Bu sebeple Yargıtay, toplu iş çıkarmalarda, bu hususların özenle araştırılması gerektiğini belirtmektedir<sup>[79]</sup>.

[76] Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 134.

[77] Y9HD, 28.6.1994, 8277/10145: “ Karara konu uyumsuzlukta işveren niteliğindeki tüzel kişi yönetim kurulunun işyerinin verimliliğini kaybetmesi ve kapasite daralması gibi ekonomik nedenlerle işçi sayısının azaltılması ve ... hakkındaki kararın uygulamaya konulması üzerine davacı ile 29 işçinin hizmet akdi feshedilmiştir. İşçinin feshe karşı korunması amacıyla işverenin belirsiz süreli hizmet akitlerini geçerli bir nedene dayanarak feshedilmesinin öngörüldüğü ülkelerde dahi ekonomik sebepler bireysel ve toplu işçi çıkarmalarda işveren yönünden fesih için geçerli neden olarak kabul edilmektedir. Bu açıdan ve işverenin davacı işçiyi sendikal faaliyet sebebiyle işten çıkardığını gösteren başka bir işlem bulunmadığı, ayrıca davacı ve arkadaşlarının çok eski tarihlerden beri sendika üyesi oldukları da dikkate alındığında, işçinin hizmet akdinin sendikal nedenle yapıldığı iddiası yerinde görülmemektedir.” Günay, 590. Y9HD, 10.2.2004, 10263/1795: “ ...Belirtmek gerekir ki, davacı işçinin sendikaya üyeliğinden önce işyerinin kapasite düşüklüğü ve yüksek maliyetlerle ilgili yönetim kurulu kararları alınmış ve zaman içinde uygulamaya koyulmuştur. İşyeri tamamen kapatılmış ve sendikali-sendikasız ayırım yapılmaksızın tüm işçiler çıkarılmıştır... Yapılan bu açıklamalara göre feshin sendikal nedene dayandığının kabulüne olanak bulunmamaktadır. Mahkemece, sendikal tazminat isteğine ilişkin “ Bu davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Akyiğit, 609. Y9HD, 22.4.1996, 6831/9239: “... Dosyadaki belge ve bilgilerden davalı işverenin üretimi arttırmak günün şartlarına uygun işyeri reorganizasyonu gerçekleştirmek için işyerinde çalışan ve işlerinde davalıların da bulunduğu bir kısım işçileri peyderpey çıkarmak yoluna gittiği anlaşılmaktadır. Gerçekten davalı işveren 14.8.1992 tarihinde işyerinde belirtilen şekilde reformu sağlamasını öneren danışman raporunu aldıktan sonra yönetim kurulunu toplamış ve yönetim kurulunca da gösterilen hedefe ulaşabilmek için işçi çıkarılması görüşünü benimsemiştir... Davacı işçilerin toplu iş sözleşmesine taraf sendikadan istifa etmeleri ve... bu gelişmelerden sonraki tarihlere rastlamaktadır... Tüm bu nedenlerle sendikal tazminat isteminin hüküm altına alınması isabetsizdir.” Kılıçoğlu, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, 227. Y9HD, 7.10.1998, 11156/14077: “...Tüm işçilerin sendikali olsa da çıkarılmasının ekonomik nedene dayandığı, böylece tespit edildiğine göre, artık davacı ve diğer işçilerin hizmet sözleşmelerinin sendikal nedenle bozulduğunu ileri sürmek olanağı yoktur...” Günay, 627. Ayrıca bkz. YHGK, 10.11.1999, 9-32/ 943, (www.hukukturk.com). Y9HD, 29.5.1996, 37746/12105, Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 102. Y9HD, 10.2.2004, 10263/1795, Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, 104-105.

[78] Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 102. Günay, 590.

[79] Y9HD, 9.9.1988, 6092/7898: “...İşçi sendikasının işyerinde gerekli üye çoğunluğuna sahip olduğunun saptandığı 29.4.1986 tarihinden itibaren davacı ve arkadaşlarının fesih tarihine kadar 108 gibi çalışan ve sendika üyesi olan işçi sayısı nazara alındığında çok miktarda işçinin işyerinde yetki alan sendikadan istifa etmiş olmaları da hayatın normal akışına uygun bulunmadığından davacı tanıklarının bu gelişmeleri doğrulayan ifadelerine de itibar olunarak davacının hizmet akdinin sendikal nedenlerle ve kötüniyetle

İşverenin belirli bir sendikanın toplu sözleşme çağrısına engel olmak amacıyla sendikalı işçileri işten çıkarması da sendikal nedenle fesih sayılır<sup>[80]</sup>.

Bunların dışında, eğer bir iş alt işverene devredilirken hizmet akdinin sendikalı işçiler yönünden sona erdirilip sendika üyesi olmayan işçiler açısından devam etmesi halinde, işveren iş akdinin feshinde sendikalı-sendikasız işçiler arasında ayırım yapmış olacaktır. Bu da Kanununun 25.maddesinin üçüncü fıkrasına aykırılık teşkil edecektir<sup>[81]</sup>. Bu halde de sendikal tazminata hükmedilecektir. Bunun gibi, alt işverenle ilgili olarak sıkça karşılaşılan bir diğer durum ise, sendikal örgütlenmeyi engellemek amacıyla muvazaalı alt işveren uygulamasına gidilmesidir. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararında<sup>[82]</sup>, "...Dosya içeriğine göre, davacı gibi birçok işçi davalı K.P.A.Ş. işçisi iken 2002 yılından başlayarak işçilik hizmeti teminine yönelik sözleşme yapılan taşeron işçisi olarak kayıtlarda gösterildikleri, işçilerin hangi taşeron işçisi olarak kayıtlarda gösterildikleri, işçilerin hangi taşeron işçisi olduklarını dahi bilmedikleri, asıl işverenin işçileri ile birlikte aynı üretim işinde çalıştıkları, asıl işverenin üye sendikanın Toplu İş Sözleşmesi yetkisini almaması için bu yollara başvurduğu, davalılar arasında muvazaalı işlem olduğu ve feshin sendikal nedenle gerçekleştiği anlaşılmaktadır..." diyerek bu konuyu karara bağlamıştır.

İşçinin sendikal faaliyete katılması nedeniyle de iş akdi işverence feshedilirse, sendikal nedenle yapılan bir fesih söz konusu olacaktır. Sendikalar Kanununun 25.maddesinin üçüncü fıkrasına göre; "İşçiler, sendikaya üye olmaları, olmaları veya işverenin rızası ile iş saatlerinin içinde, işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamazlar..." Yukarıda da açıkladığımız

feshedildiği sonuç ve kanısına varılmış...davacının hizmet akdinin sona ermesinin asıl nedeninin sendikal nedenler olduğu sonucuna varıldığından, davalının teknik ve ekonomik nedenlerle (işveren 33 sendikal işçinin işine son vermiş ve gerekçe olarak da otomatik makinelerin gelmesini, elle yapılan işlerin artık makinelerle yapılacağını, istihdam fazlası olduğunu belirtmiştir) hizmet akitlerinin feshedildiği yolundaki savunması kabule şayan bulunmamıştır." Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 103.

[80] Y9HD, 28.5.1997, 5895/10247: "...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının sendikaya üyelik için 17.12.1993 tarihinde noterliğe başvurduğu 24.12.1993 tarihinde sendika yönetim kurulunca üyeliğinin kabul edildiği üyesi bulunduğu sendikaca 30.12.1993 tarihinde Toplu İş Sözleşmesi yapmak üzere çoğunluk tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurduğunu tüm bu sendikal faaliyetlerin yoğunlaştığı bir dönemde davacı işçinin sözleşmesinin önel verilme suretiyle davalı işveren tarafından feshi yoluna gidildiği yanı tarihlerde yine sendikaya üye olan birçok işçinin de işlerine son verildiği öte yandan işverenin işyerinde kapasite artırımı için girişimlerde bulunduğu bu cümleden olarak İzmir'de ki işyerinden aynı işleri yapmak üzere işçi nakli yapmak istediği anlaşılmaktadır. Olayların gelişiminden işçinin işine sendikal nedenle son verildiği anlaşılmaktadır..." Günay, 645. Ayrıca bkz. 10.2.1998, 18257/1257, Kılıçoğlu, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları,220-221.

[81] Günay, 589.

[82] Y9HD, 21.2.2005, 32666/5738, 170.

üzere, Yargıtay sendikal faaliyeti Kanununun 26.maddesinde (2821 sayılı Mülga Sendikalar Kanunu 32. ve 33.maddelerinde) düzenlenen durumlarla sınırlı olarak kabul etmektedir<sup>[83]</sup>. Bu bağlamda, yüksek mahkeme, Kanununun 26. maddesinde sayılmayan faaliyetler nedeniyle iş akdi feshedildiğinde sendikal tazminata hükmedilemeyeceği görüşündedir. Ayrıca, yine Yargıtay, işçilerin işyerinde örneğin posta başının işveren tarafından değiştirilmesini protesto etmek amacıyla oturma eylemi yapmalarını; işçinin itaatsizliğini ve disiplinsiz davranışlarını vb. sendikal neden olarak kabul etmemiştir<sup>[84]</sup>. Ancak, işçinin propaganda yapması, yasal bir greve katılması, bildiri dağıtması işçinin korunan menfaatleri arasında yer alır<sup>[85], [86]</sup>. Yargıtay bir kararında; bir işçinin piknik düzenleyerek burada işçilerin örgütlenmeleri doğrultusunda faaliyette bulunduğu için işten çıkarılmasını, feshin sendikal nedene dayandığını belirterek sendikal tazminata hükmetmiştir<sup>[87], [88]</sup>. Ancak, yüksek mahkeme söz konusu kararında, feshin sendikal nedenle yapıldığını kabul etmeden önce, işçinin faaliyetinin Sendikalar Kanununun (6356 sayılı Kanun m.26) 32. ve 33. maddeleri arasında sayılıp sayılmadığını araştırmamıştır. Zaten yukarıda da detaylı olarak belirttiğimiz gibi, sendikal faaliyeti sadece kanunun ilgili maddeleriyle sınırlamak doğru değildir. Doktrindeki hakim görüşte bu yöndedir. Dolayısıyla, işbu Kanunu bağlamında yapılan tüm faaliyetler de, Kanununun 25.maddesinin kapsamına dahildir ve işverence iş akdi bu nedenlerle feshedilirse, işçi beşinci fıkradaki güvenceden yararlanabilecektir<sup>[89]</sup>.

İşçinin katıldığı veya bireysel olarak yürüttüğü sendikal faaliyetin, işçinin üyesi olduğu sendikayla ilgili olması zorunlu değildir. Eğer işçi, başka bir sendikanın veya konfederasyonun düzenlendiği toplantıya katılırsa, bu yine sendikal faaliyet olarak nitelendirilecektir<sup>[90]</sup>.

[83] YHGK, 9.12.1987, 9-661/915. Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 105.

[84] Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 105.

[85] Sur, 47.

[86] Y9HD, 19.9.1996, 5543/17537: "...Sendikalar Kanununun 31/5.maddesi uyarınca sendikaya üye işçilerin, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde sendikal faaliyete katılmaları güvence altına alınmıştır. Bu koşullarda imza toplama, propaganda yapma ve benzer şekilde sendika ile ilgili faaliyetlerde bulunulmasından dolayı hizmet akdinin feshedilmesi halinde sendikal tazminata karar verilmelidir. ..." Günay, 586.

[87] Y9HD, 27.2.1995, 17383/5947. Sur, 47.

[88] Y9HD, 19.9.1996, 5545/17537: "Davacının işyerinde sendika yönetimini beğenmemesinden dolayı sendika şube yönetiminin değiştirilmesi için girişimlerde ve üyeler nezdinde propagandalarda bulunduğu ve olağanüstü genel kurul yapılabilmesi için imza toplamaya çalıştığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır... Bu koşullarda imza toplama, propaganda yapma ve benzer şekilde sendika ile ilgili faaliyetlerde bulunulmasından dolayı hizmet akdinin feshedilmesi halinde, sendikal tazminata karar verilmelidir..." Günay, 658-659. Ayrıca bkz. Y9HD, 16.9.1996, 6023/ 16933, Günay, 659.

[89] Tuğ, 193. Şahlanan, Sendikalar, 181.

[90] Şahlanan, Sendikalar, 180. Tuğ, 193. Çelik, İş Hukuku, 407.

Ayrıca, işçi üyesi bulunduğu sendikanın organlarında, yani yönetiminde, denetlemede veya disiplin kurullarında görev alabilir, delege olarak seçilebilir. İşçinin iş akdinin bu yüzden feshedilmesi sendikal nedenle fesih<sup>[91]</sup> olarak nitelendirilir<sup>[92]</sup>. Zira, işçinin üyesi olduğu sendikanın yönetiminde yer alması onun bireysel sendika özgürlüğünün bir parçasıdır.

İşçi işverenle herhangi bir konu üzerinde uyuşmazlık yaşarsa ve bu uyuşmazlığın çözümü için üyesi olduğu sendikaya başvurur ve sendikada bu duruma müdahale ederse, işverenin bu yüzden işçinin iş akdini feshi kötü niyetli bir fesih olarak nitelendirilecektir<sup>[93]</sup>. İşçi, iş akdinin sendikal nedenle feshi yüzünden, kanununun kendisine sunduğu sendikal güvenceden yararlanacaktır.

Bunun dışında işçinin yasal bir greve katılması da sendikal faaliyet olarak nitelendirilir. Zira Kanununun 26.maddesinde grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek sendikal faaliyet arasında sayılmıştır. Ayrıca, Kanununun 66.maddesinin ikinci fıkrasına göre; “ Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş akdi feshedilemez.” Görüldüğü üzere, işçinin greve katılması sonucu eğer iş akdi feshedilirse bu sendikal nedenle yapılmış bir fesih olarak nitelendirilecektir<sup>[94]</sup>. Ayrıca, hükümden anlaşılacağı üzere, feshe karşı güvence altına alınan sadece “ yasal grevdir.” Kanun dışı greve katılma halinde feshe karşı koruma söz konusu olmayacaktır<sup>[95]</sup>,<sup>[96]</sup>. Şu hususu da hemen belirtelim ki, işçilerin sendikal faaliyette bulunma hakları sınırsız değildir. İşçinin feshe

[91] Y9HD, 25.6.1998, 9290/10962: “...Davacının Genel-İş Sendikası Genel Merkez Denetim Kurulu, 1. Bölge Yönetim Kurulu üyesi bulunduğu ve bu görevleri kapsamı içerisinde yer alan Sendika Genel Merkezince düzenlenen bir açık hava basın toplantısına katıldığı için iş akdi işverence feshedilmiştir...Davacının sendika üst kurullarında görevli olması nedeniyle toplantıya katılması hem hakkı hem de görevidir. ..Sendika üst kurulunda çalışanın bu görevi dolayısıyla iş akdinin feshi sendikal nedene dayanmaktadır...” Kılıçoğlu, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları,219. Ayrıca bkz. Y9HD, 3.7.1997, 116614/13563, Günay, 642.

[92] Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 108.

[93] Stüzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 136.

[94] Y9HD, 5.3.2007, 32146/5741: “... İş sözleşmesinin feshinin, sendika tarafından alınan grev kararının cezalandırılması niteliğinde ve diğer sendikal işçilerin gözünü korkutmak amacıyla yapılmış olduğu kanaatine varıldığında, ... iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğinin kabulüne...” Kamu-İş 2005-2006-2007 yılı Yargıtay Kararları, 950.

[95] Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 111.

[96] Y9HD, 15.9.1997, 12580/15275: “... Davacı, davalıya ait işyerinde çalıştığı sırada işveren tarafından üç işçinin işten çıkarılması nedeni ile 24.6.1994 günü diğer işçiler ile birlikte kanun dışı direniş yaptığı, bu fiilleri sebebi ile... ve sonradan sözleşmenin işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacı, sendikaya üye olması sebebiyle feshin gerçekleştirildiğini iddia etmiş olsa da,... feshin sendikal nedene değil, yasa dışı greve dayandığının kabulü gerekir. Böyle olunca davacı işçi sendikal tazminata hak kazanamaz.” Günay, 640.

karşı korunmadan faydalanabilmesi için, faaliyetin anayasal ve kanuni sınırlar içerisinde olması gerekir. Gerçekten, işçinin katıldığı sendikal faaliyet eğer işyerinin disiplinini ve huzurunu ciddi bir şekilde bozuyorsa, bu yüzden iş akdinin feshi kötü niyetli bir fesih olarak nitelendirilmeyecektir. İşyerinin dışında ve işverenin izniyle işyerinde yapılmaya başlanan sendikal faaliyet, işletmenin idaresini bozmamalı ve işin gereği şekilde yapılmasına engel olmamalıdır. Eğer işyerinde sendika lehine yapılan propaganda ya da bildiri dağıtma, işçileri sendikaya üye kaydetme, işyerinin ahengini ve düzenini bozacak nitelikteyse, bu durum işverence yapılan feshi meşru hale getirebilecektir<sup>[97]</sup>. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, işverence gerçekte iş akdinin sendikal nedenle feshedilmiş olmasına rağmen, bu sorumluluktan kurtulmak isteyen işverenin feshin yukarıda belirttiğimiz nedenlere dayandırarak meşru saydırma çabasıdır. Gerçekten de, işverence iş akdi sendikal nedenle feshedilse dahi, işveren yapılan feshin meşru sebeplere dayandığı iddia ederek, feshi bağlanan sonuçlardan kurtulmaya çalışacaktır. Bu yüzden, işveren tarafından ileri sürülen sebebin varlığı mutlaka yargıç tarafından araştırılmalıdır<sup>[98]</sup>. Örneğin bir Yargıtay kararına konu olan olayda; “İşveren davada, işçinin müesseseyi zarara sokmuş olduğunu ve yapılan zararın işçinin on günlük yevmiyesini aştığını ileri sürmüştür. Bunun üzerine yüksek mahkemece kurulan hükümde, makineyi kullanan işçinin kastı veya ihmali zararı doğurmuş değildir, denilmektedir. Şahitler makine ile doğrudan doğruya hiçbir ilgisi olmayan davacı işçinin işyerinde sendika kurucusu olduğunu, çalışma saatleri dışında sendikaya üye kaydetmek amacı ile faaliyet gösterdiğini ve işverenin bu tutumundan hoşlanmayan ve bu yüzden işyerini birkaç kez değiştiren işverenin, iş akdini bu yüzden feshettiğini belirtmişlerdir.”<sup>[99]</sup>

Üzerinde durulması gereken diğer bir husus ise, acaba sendikal tazminata hak kazanmak için, iş akdinin işveren tarafından feshedilmesi mi gerekir? Diğer bir deyişle işçi iş akdini haklı nedenle feshederse bu tazminata hak kazanabilecek midir? Sendikal tazminat için hizmet sözleşmesinin işverence feshi koşul değildir. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararında<sup>[100]</sup>; “...Sendikalar Kanununun 31.maddesi açıkça, sendikaya üye olup olmama bakımından işçiler arasında bir ayırımı yapılmasını kabul etmemiş ve bunu son fıkrada yaptırıma bağlamıştır. Sendikal tazminata hak kazanmak için iş akdinin işverence feshedilmesi şart değildir.” demiştir.

[97] Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 139.

[98] Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 135.

[99] Y9HD, 29.1.1968, 12051/893. Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 136.

[100] Y9HD, 9.4.1996, 38296/7479, Kılıçoğlu, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, 228.

### **B. Sendikal Fesih Karinesi**

Sendikal fesih, yukarıda da detaylı bir şekilde açıklamaya çalıştığımız üzere, kötü niyetli feshin özel bir şeklidir. Diğer bir deyişle, sendikal fesih, iş hukukunda dürüstlük kurallarına uyulmamasının somut bir görünümüdür<sup>[101]</sup>. İşverenin iş akdini sendikal nedenle feshetmesi üzerine Kanununun 25.maddesinde düzenlenen sendikal tazminat kurumunun işletilmesinde çoğunlukla sıkıntı yaşanmasının temel nedenlerinden biri, daha sonra detaylı olarak açıklayacağımız üzere, ispat konusunda gündeme gelmektedir.<sup>[102]</sup> 6356 sayılı Sendikalar Kanununun 25.maddesinin altıncı fıkrasına göre; “İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, fesih nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.” İşveren uygulamada, iş akdini sendikal nedenle feshetmesine rağmen, bu feshin geçerli veya haklı bir nedenle yapıldığını iddia etmektedir. Yani işverenin gerçek iradesi ile görünen iradesi birbirinden tamamen farklıdır. Bu durumu kanıtlayamayan işçi de sendikal tazminat talep edememektedir. İşte bu durumda, işverenin yaptığı fesih işlemi ile gerçek iradesi arasındaki perdeyi kaldırmanın tek yolu Yargıtay içtihatlarınca geliştirilen fiili karinelere dayanır. Yargıtay, vermiş olduğu kararlarla fiili karinelere dayanan bir yapı oluşturmuş ve adını bu şekilde koymamakla beraber, “sendikal fesih karinesi” teorisini geliştirmiştir<sup>[103]</sup>. Yargıtayın sendikal feshlere ilişkin olarak verdiği kararların çoğunda hareket noktasını fiili karineler teşkil etmektedir. Bu amaçla, yukarıda genel olarak bahsettiğimiz sendikal nedenle fesih konusunu bu bölümde, Yargıtayın dayandığı esasları yani fiili karineleri temel alarak inceleyeceğiz.

Fiili karineler; belli bir olaydan belli olmayan bir olay için hakim tarafından çıkarılan sonuçlardır. Fiili karine lehine olan taraf, o hususu ispat etmiş sayılır. Ancak, fiili karinenin aksini karşı taraf ispat edebilir<sup>[104]</sup>. Fiili karinelere bir hukuk kuralına dayanılmaz. Burada varlığı bilinen bir olaydan hareket edilerek, hayat tecrübelerine dayalı bir değerlendirme yapılır ve tartışmalı olan vakianın gerçekleşmiş olduğu sonucu varılır.

[101] Bayram, 1223.

[102] Y9HD, 21.5.2002, 9339/8723: “...Davacı işçi sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürerek sendikal tazminat isteğinde bulunmuş... Yine davacı tanıkları aynı nedenle işverene karşı dava açan işçiler olup salt bu tanık anlatımlarına göre sonuca gidilmesi doğru olmaz...” Bayram, 1223. Y9DH, 4.5.2004, 15999/10499: “...Yine davacı tanıkları aynı nedenle işverene karşı dava açan işçiler olup salt bu tanık anlatımlarına göre sonuca gidilmesi doğru olmaz...” (www.hukukturk.com). Ayrıca bkz. 30.5.2000, 5800/7424 (www.hukukturk.com).

[103] Bayram, 1224.

[104] Kuru-Arslan-Yılmaz, 381.

Sendikal fesih karinesi ise; hakim tarafından açık ve kesin olan, iş ilişkisinin devamında kronolojik olarak gerçekleşen olaylardan yola çıkarak, işveren tarafından yapılan fesih işleminin gerçek nedeninin işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Sendikal fesih karinesi, iş hukukuna özgü fiili karine olup, işçi ve işverenin iddialarının doğruluğu hakkında hakimin kanaat oluşturmasına yarayan, çalışma yaşamı, sendikal yaşam, toplu görüşmeler, iş ilişkileri ve iş yargısı tecrübelerine dayanan değer yargılarıdır<sup>[105]</sup>. Yapılan bu değerlendirmeler feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiasını arttırıyorsa, sendikal fesih karinesinin varlığı kabul edilmeli; işverence feshin aslında başka bir nedenle yapıldığının ispatlanamaması halinde de uyumsuzluk işçi lehine çözümlenmelidir<sup>[106]</sup>. Yargıtay içtihatlarında<sup>[107]</sup>; fesih işleminin yapıldığı tarihe yakın tarihlerde, işyerinde çalışan işçilerin sayısı, sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, çekilenlerin işyerinde çalıştırılmaya devam edilip edilmediği, işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi 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 hususlarının araştırması gerektiği belirtilmektedir.

Ayrıca, Yargıtay tüm bu olayların açık, kesin ve hiçbir kuşkuya yer vermeyecek şekilde tespit edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu tespitlerin yapılmasında da işyeri kayıtlarının fesih öncesi dönem, fesih dönemi ve sonrasına ait Sosyal Güvenlik Kurumu (SSK) prim bordroları ve işe giriş-çıkış

[105] Bayram, 1228.

[106] Şahlanan, Sendikalar,184.

[107] Y9HD, 25.1.2010, 3779/ 1311. Legal İHSGHD, Nisan 2010, 279. Y9HD, 18.4.2005, 10579/13711: "...Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre; akdin feshine yakın tarihlerde işyerinde çalışan sayısı, sendika üyesi olan, sendika üyesi olmayan, işten çıkarılan, işten çıkarılanlardan sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan, sendika üyeliğinden istifa eden, sendika üyeliğinden istifa edenlerden mevcutsa işyerinde çalıştırılan işçi sayılarının, işyerinde sendikaca toplu iş sözleşmesi yapılması için yetki başvurusu olup olmadığı yeni işçi alınıp alınmadığının, alınmış ise davacı işçinin yerine alınıp alınmadığının, iş yeri kayıtları üzerinden saptanması ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekir..." (www.hukukturk.com). Y9HD, 26.9.2005, 22864/ 22864: "...Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre; akdin feshine yakın tarihlerde işyerinde çalışan sayısı, sendika üyesi olan, sendika üyesi olmayan, işten çıkarılan, işten çıkarılanlardan sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan, sendika üyeliğinden istifa eden, sendika üyeliğinden istifa edenlerden mevcutsa işyerinde çalıştırılan işçi sayılarının, işyerinde sendikaca toplu iş sözleşmesi yapılması için yetki başvurusu olup olmadığı yeni işçi alınıp alınmadığının, alınmış ise davacı işçinin yerine alınıp alınmadığının, iş yeri kayıtları üzerinden saptanması ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekir." (www.hukukturk.com). Ayrıca bkz. 21.5.1997, 5603/9635., 28.3.2002, 6095/5481, Bayram, 1229.



bildirgelerinin<sup>[108]</sup> ve tanık ifadelerinin birlikte değerlendirilmesini; bu konuda uzman bilirkişiden yardım alınmasını ilke edinmiştir<sup>[109]</sup>. Yine Yargıtaya göre, tanık ifadeleri tek başına karara esas alınmamalı, çelişkili tanık ifadeleri üzerinden hüküm kurulmamalıdır<sup>[110]</sup>. Bunun dışında eğer işverenin fesih nedeni olarak ekonomik kriz vb. gibi hususlarla kendini savunması da değerlendirmeye alınmalıdır<sup>[111]</sup>. Yani, Yargıtay sendikal nedenle fesih iddiasının salt tanık

[108] Y9HD, 2.5.2005, 12557/ 15054: "...Dosyada fesih öncesi, fesih dönemi ve sonrasına ait SSK prim bordroları, işe giriş- çıkış bildirgeleri bulunmamaktadır. Bu belgeler getirilerek işyerinde kaç işçinin çalıştığı, kaç kişinin akdinin feshedildiği ve çıkarılanların yerine yenilerinin alınıp alınmadığı belirlenmeli; ayrıca davalı işverenin kayıt ve belgeleri üzerinde uzman bilirkişi marifetiyle inceleme yaptırılarak, davacının iş sözleşmesinin işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan zorunlu nedenle sona erdirilip erdirilmediği araştırılmalı ve sonucuna göre bir karar verilmelidir..." Bayram, 1230.

[109] Bayram, 1230.

[110] Y9HD, 4.5.2004, 15999/10499: "...Yine davacı tanıkları aynı nedenle işverene karşı dava açan işçiler olup salt bu tanık anlatımlarına göre sonuca gidilmesi doğru olmaz. Mahkemeye mütalaaasına başvuru bilirkişi tarafından işyerinde çalışan işçi sayısı belirlenmişse de, bunlardan kaçının sendika üyesi olduğu, sendikaya üyelik tarihleri, baskılar sonucu bu üyeliklerden çekilen olup olmadığı, iş sözleşmesi feshedilen işçilerden kaçının sendika üyesi olduğu, işyerinde halen çalışan sendika üyesi işçi olup olmadığı ve varsa bunların sayısı ve işyerinde anılan tarihlere başlayan bir yetki prosedürü olup olmadığı, yine çıkarılan işçilerin yerine sendikası işçi alınıp alınmadığı konulan açıklığa kavuşturulmamıştır..." (www.hukukturk.com). Y9HD, 26.3.1993, 15692/ 3676: "...Bundan başka davacı, işyerinin kendisinin sendikaya üye olmamasını istediğini bildirmiştir. Oysa ihbar ve kıdem tazminatı hesabında davacı işyerinde uygulanan TİS`den yararlandırılmıştır. Bu çelişkili durum da açıklığa kavuşturulmamıştır. Tüm bu hususlar üzerinde durulup gerekli inceleme yapılarak olayın aydınlatılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi doğru değildir." (www.hukukturk.com). Y9HD, 25.1.1993, 6488/ 916: "...Sendikaya üye olduktan üç yıl sonra işten çıkarılan işçiler sırf tanık beyanlarına dayanarak iddialarını kanıtlayamazlar..." Sur, 53.

[111] Y9HD, 28.6.1994, 8277/10145: "...Dosyadaki bilgi ve belgelere ve özellikle, 28.08.1992 tarihli yönetim kurulu kararına göre, işyerinin verimliliğini kaybetmesi ve kapasite daraltılması gibi ekonomik nedenlerle davacı ile birlikte 29 işçinin 11.06.1993 tarihinde iş akitlerinin feshedildiğini ve işyerinin bir bölümünün taşeronla verildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, sendikal tazminat isteğinin reddine karar vermek gerekir. Zira; işten çıkarılan işçinin salt sendikal olması feshin sendikal nedene anlaşılmaktadır. O halde karar bozulmalıdır." (www.hukukturk.com). Y9HD, 19.3.1997, 4763/5474: "... Sendika işçilerinin sendikadan istifa etmelerini destekleyen, özendirilen işverenin, istifalar tamamlandıktan sonra işçilerin iş sözleşmelerini ekonomik nedenler ileri sürerek feshetmesi halinde sendikal tazminata hükmedilmemesi hukuka aykırıdır..." Bayram, 1231. Y9HD, 8.7.2003, 12442/13123: "...Davalı işveren talep ve sipariş azalması, ülkede yaşanan ekonomik kriz gibi işyeri dışından kaynaklanan sebeplere dayanmıştır. Belirtmek gerekir ki, söz konusu Yasanın gerekçesinde de açıklandığı üzere, bu uygulamaya giderken öncelikle fazla çalışmalar kaldırılmalı, işçinin rızası ile çalışma süreleri kısıtlanmalı, iş zamana yayılmalı, kısacası fesih son çare olarak düşünülmelidir. Somut olayda işverenin, bu tür uygulamalara başvurmadığı aksine, üretimde ve fazla mesailerde artışa gittiği belgelerden anlaşılmıştır. Yukarıda ki açıklamalara göre, mahkemeye işveren tarafından yapılan feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesiyle işçinin işe iadesine ve..." Bayram, 1231.

beyanlarıyla ispatlanamayacağını ortaya koymaktadır. Gene, yüksek mahkeme, toplu iş sözleşmesi prosedürünün başlatıldığı bir dönemde işyerinin ekonomik nedenle kapatılması sonucu işçilerin işten çıkarılmalarının sendikal nedeninin varlığını ortaya koymak açısından yetersiz olduğunu belirtmektedir<sup>[112]</sup>.

Yargıtayın içtihatlarıyla geliştirdiği sendikal fesih karinesi olgusunu şimdi de özel dairenin bazı somut olaylarda aradığı kriterleri inceleyerek açıklamaya çalışalım.

### ***a. İşverenin, İşçinin Sendikaya Üye Olmasından Sonra İş Akdini Feshetmesi***

İşçinin iş akdinin sendikaya üye olduğu için feshedilmesi, feshin kötü niyetli olduğunu gösterir. Ancak, işvereni fesih işlemi yapmaya iten nedenin işçinin sendika üyeliği olduğuna karar verebilmek için; işçinin sendikaya üye olduğu tarih ile fesih tarihi arasındaki süre, makul bir süre olmalıdır. Yani, bu süre fesih işlemi ile üyelik arasında bir neden-sonuç ilişkisinin var olduğuna kanaat oluşturacak şekilde kısa olmalıdır<sup>[113]</sup>. Yargıtay bu süreye ilişkin olarak verdiği kararlarında, “birkaç gün, birkaç hafta veya birkaç ayı” feshin sendikal nedenle yapıldığına neden olabilir şekilde yorumlamaktadır<sup>[114]</sup>. İşçinin sendikaya

[112] YHGK, 10.11.1999, 9-32/943: “... İşyerinde Toplu İş Sözleşmesi prosedürünün davacının üyesi olduğu işçi sendikası tarafından başlatıldığı ve grev aşamasına kadar da sürecin devam edip, bu konuda bir hayli mesafe kastedildiği de bellidir. Görüldüğü üzere Toplu İş Sözleşmesi prosedürü başlatıldığı dönemde davalı vakıf, ekonomik nedenle işini daraltmıştır. Bir bakıma işçilerin çalıştığı işyerini kapatmıştır. Burada işçinin menfaati ile işverenin menfaati karşı karşıya gelmektedir. Davalı vakıf, varlığını koruyabilmek için işyerini kapatma kararı aldığına göre onun iradesine üstünlük tanımak gerekir. aksi halde iflasa gitmesinin beklenmesi gerekir ki, böyle bir sonucun iş hukukunda benimsenmesi olanağı yoktur. Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında sendikal tazminat isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü isabetsizdir...” Sur, 53.

[113] Bayram, 1232.

[114] Y9DH, 8.3.2005, 13318/ 7728: “...Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının 30.8.2002 tarihinde sendika üyeliğine kabul edildiği, 3.9.2002 tarihinde de işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedildiği, diğer bir ifade ile davacının fesih tarihine yakın bir günde sendikaya üye olduğu, davacı tanıkları davacının sendikaya üye olunması yönünde çalışmalarının bulunduğunu...” (www.hukukturk.com). Y9HD, 9.7.1996, 7541/ 15517: “...Dosya içeriğine göre davacı işçinin işyerinde çalışmakta iken sendikaya üye olmak noterliğe başvurduğu ve sendika üyeliğinin sendika üyeliğinin sendikaca kabulünden sonra durumun işverene bildirmesinden bir hafta geçmesi üzerine iş akdinin davalı tarafca feshedildiği anlaşılmaktadır...” Bayram, 1232. Y9DH, 25.1.1999, 17961/304: “...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi işyerinde çalışırken 3.12.1996 tarihinde sendikaya üye olmuş ve üyelikten birkaç ay gibi kısa bir süre sonra sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir...” Bayram, 1232. Y9HD, 19.2.2002, 17566/2925: “...Toplanan delillere ve özellikle Bölge Çalışma Müdürlüğünce yapılan soruşturma sonucu düzenlenen rapora göre davacı işçinin 11.2.2000 tarihinde sendikaya üye olduktan üç gün sonra 14.2.2000 tarihinde sözleşmesi feshedildiğinden olayda sendikal tazminat koşullarının gerçekleştiği kabul edilmelidir. Esasen mahkemece de sendikaya üyelik nedeniyle işverenin iş

üye olabilme prosedürü Mülga 2821 Sendikalar Kanununun 22.maddesinde farklı olarak düzenlenmişti. Buna göre, sendika üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin bir örneği sendika tarafından on beş gün içerisinde Bakanlığa, işverenin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğüne gönderilmelidir (m.22/IV). Mülga Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 13. maddesine göre ise, yetki başvurusunda bulunan sendika üç işgünü içinde kendisindeki üyelik fişlerini işverene vermek zorundadır. İşveren işçinin sendikaya üye olduğunu üyelik fişlerinin kendisine ulaştığı zaman öğrenecektir. Ancak bazen, işveren işçinin sendikaya üye olduğunu başka şekillerde de öğrenebilir. Dolayısıyla burada karineyi uygulamak için üyelik başvurusunun kesinleşmesi veya üyelik fişinin işverene ulaşma tarihi değil; üyelik başvurusunun işverence öğrenilme tarihi esas alınmalıdır<sup>[115]</sup>. Ancak, sendikal fesih karinesinin uygulanabilmesi için öncelikle işçinin, işverenin sendikaya üyelik başvurusunu öğrendiğini ispat etmesi gerekir. Nitekim Yargıtay; işçi, sendikaya üye olduğunun işverence öğrenildiğini, ispatlayamadığı için sendikal nedenle fesih karinesini işletmemiştir<sup>[116]</sup>.

### ***b. Toplu İşçi Çıkarmalar ve Sendikal Nedenle İş Akdinin Feshi***

İş Kanununun 29.maddesi toplu işçi çıkarmayı düzenlemektedir. İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek zorundadır.

Toplu işçi çıkarmada işveren herhangi bir şekilde ayırım yapmamalıdır. Objektif kriterlere göre seçimini yapmalıdır. Yukarıda, sendikal nedenle fesih konusunda değindiğimiz gibi, işveren işçilerin iş akdine son verirken sendikal-sendikasız işçi ayırımı yapıyorsa, yapılan fesih sendikal nedenledir. Ancak, Yargıtaya göre, işten çıkarılan işçilerin sendikal olması feshin sendikal nedenle yapıldığını göstermez<sup>[117]</sup>. Yargıtay bu gibi durumlarda, geçmiş aylardan başlan-

---

ilişkinin bozulduğu kabul edilmiş, fakat bu durumun sendikal fesih nedeni oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması belirtilen şekilde fesih halinde sendikal nedenle feshin kabulü doğrultusundadır. Bu itibarla hesap edilmiş olan sendikal tazminat miktarı bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınmalıdır...” Bayram, 1233.

[115] Bayram, 1232.

[116] Y9HD, 27.12.2004,15026/ 29674: “... Davacı 28.5.2003 tarihinde sendikaya üye olmuştur. Dosyada mevcut işten ayrılma bildirgesinden davacının sendika üyeliğinden önce 22.5.2003 tarihinde işten çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Davalı işverenin bu tarihten önce davacının sendika üyeliğinden haberdar olduğu ve davacının başka sendikal faaliyette bulunduğu da kanıtlanamamıştır. Buna göre davacı sendikal nedenlerle hizmet akdinin feshedildiğini ispatlayamadığından bu yöndeki talebinin reddi gerekir...” Bayram, 1233.

[117] Y9HD, 7.4.1994, 17306/5277: “...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının, sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarıldığı kanıtlanmamıştır. Davacının, salt sendikada görevli

rak işyerindeki sendikalı işçi sayısının, çıkarılan toplam işçi sayısının, çıkarılan işçilerden kaç tanesinin sendikalı kaçının sendikasız olduğunun belirlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Kısaca Yargıtay bu gibi olaylarda sürecin tamamının değerlendirilmesi gerektiğini (yani teknolojik, ekonomik, reorganizasyonu gerektiren nedenler mevcut mu gibi... ) ilke edinmiştir<sup>[118]</sup>. Yine Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, işten çıkarılan işçilerin büyük çoğunluğunun sendikalı olması ve çok az bir kısmının sendikasız olması durumunda dahi bunun sendikalı- sendikasız işçi ayrımı yapıldığını göstermez, görüşündedir. Yani bu durumu bir sendikal fesih karinesi olarak kabul etmemektedir. Burada da yüksek mahkeme, tüm olayların beraber ele alınıp incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Toplu işçi çıkarmalarda Yargıtayın sendikal fesih karinesi olarak kabul ettiği tek durum; işyerinde sendika üyesi kalmayacak şekilde yapılan toplu işçi çıkarmalardır<sup>[119], [120]</sup>. Bu karineyi güçlendiren bir diğer durum ise, sendikalı işçileri de içeren toplu işçi çıkarmalarda, çıkarılan işçilerin yerine alınan işçilerin işe alınma gereklileridir.

### ***c. Sendikanın Toplu Sözleşmesi Yapma Yetkisini Düşürecek Nitelikte ve Süreçte Yapılan Fesihler***

Yetki koşullarına (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 41-42) sahip olan bir işçi sendikası toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı bir işyerinde sözleşmeye yapmaya yetkili olduğunun tespiti için her zaman Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurabilir. İşyerinde faaliyet gösteren sendikanın sahip olduğu üye sayısının işyerinde çalışan işçilerin yarısı (işletmede ise yüzde kırk) oranına yaklaştığı dönemlerde ve sendikanın yetki tespiti için başvuru yaptığı döneme kadar sendikalı işçilere yönelik olarak yapılan fesihler

olması TİS'nin 10. maddesinde düzenlenen tazminata hak kazandırmaz...” Bayram, 1237.  
 [118] YHGK, 4.11.1992, 9-469/ 639: “...davacı ile birlikte işten çıkarılan 534 işçiden, 500 işçinin sendikaya üye olan işçilerden seçilmesi, işverenin, işten çıkarmada açıkça sendikalı-sendikasız işçi ayrımı yaptığını, Sendikalar Kanununun 31/3,5. maddesi hükmüne ve eşit işlem yapma borcuna aykırı davrandığını, kötü niyetli olduğunu göstermeye yeterlidir. Böyle olunca artık, işletmenin ekonomik ve teknik gereklerinin varlığını araştırmaya da gerek kalmamaktadır. Öte yandan işveren, işçi çıkarırken sendikalı nedenle bir ayırım yapmadığını gösterir herhangi bir delille de dayanmamıştır. Kaldı ki, olayların kronolojik akışı, işyerindeki gelişmeler ve yapılan açıklamalar işçi çıkarmanın işyeri gereklerinden doğmadığını, sendikalı nedenlere dayandığını, bu konuda ileri sürülen savunmanın da somut olgulara dayanmayan, ciddi ve inandırıcı olmaktan uzak, soyut bir savunmadan ibaret kaldığı anlaşılmaktadır...” (www.hukukturk.com).

[119] Bayram, 1239.

[120] Y9HD, 25.1.1999, 17961/ 304: “...bu gelişmelerden sonra davacının ve diğer sendikaya üye olan işçilerin tamamının işlerine son verildiği görülmektedir. Olayların bu gelişme seyri ve ayrıca tarafların müşterek tanığının fesih ile ilgili açıklamaları davacının sözleşmesinin sendikalı nedenle fesh edildiğini açıkça göstermektedir. Sendikanın yazısından da işyerinde hiçbir sendikalı üyenin kalmadığı anlaşılmaktadır...” (www.hukukturk.com).

sendikal fesih karinesi olarak nitelendirilebilecektir<sup>[121]</sup>. Zira sendikanın yetki tespiti, başvuru tarihindeki kayıtlara göre yapılır (6356 sayılı Kanun m. 41). Yargıtay, işverenin işyerinde sendikayı ve toplu iş sözleşmesini etkisiz hale getirmek amacıyla sendikalı işçileri işten çıkarmasının kesin olarak saptanması halinde, yapılan fesih işleminin sendikal nedenle olduğu görüşündedir<sup>[122]</sup>. Hatta bazen, işveren yetki tespiti için Bakanlığa yapılan başvurudan sonra dahi işçinin iş akdini feshedebilir. Bu nedenle Yargıtay, bu dönemden sonra yapılan feshihlerin<sup>[123]</sup> de sendikal nedenle yapılmış olabileceğinin ve bu yüzden bu hususun araştırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla sendikal fesih karinesinin uygulanacağı süreç yetki tespiti için Bakanlığa yapılan başvuru öncesini ve sonrasını da kapsayacak şekilde değerlendirmeye tabi tutulmalıdır<sup>[124]</sup>.

İşveren, Sendikalar Kanununun 25.maddesine aykırı hareket ederek işçinin iş akdini sendikal nedenle feshederse aşağıda inceleyeceğimiz sendikal tazminat olarak nitelendirilen hukuki bir yaptırımla karşı karşıya kalır.

### C. 6356 sayılı Kanun Uyarınca Fesihle Sendikal Tazminat

2821 sayılı Mülga Sendikalar Kanunu iş akdinin sendikal nedenle feshi konusunda iş güvencesine tabi olan işçilerle kapsam dışında kalan işçiler arasında farklı bir uygulama öngörmüştü. Mülga Sendikalar Kanununun 31.maddesinin altıncı fıkrasına göre, sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerinden dolayı hizmet akdinin işverence feshi halinde İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21.madde hükümleri uygulanır. Ancak, İş Kanununun 21.maddesinin birinci fıkrası

[121] Bayram, 1240.

[122] Y9HD, 26.11.1998, 12166/16786: "...Nisan ayı ortalarında da iş akdi feshedilen işçilerin üyesi bulunduğu sendikaca Toplu İş Sözleşmesi yapmak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunulduğu da görülmektedir. Birbirini doğrulayan bu olgu ve verilen feshin sendikal nedene dayandığını göstermektedir..."Günay, 621. Y9HD, 6.2.1997, 19201/2000: "Dosya içeriğine göre davacının hizmet sözleşmesi 1992 yılında feshedilmiş olup, tarih itibariyle Toplu İş Sözleşmesi zammının yürürlüğünden kısa bir süre önceye rastlamaktadır. Fesih tarihine yakın günlerde iş yerinde yüze yakın sendikal işçinin çıkarıldığı ve yerlerine daha fazla sayıda sendikasız ve daha düşük ücretle işçinin işe alındığı görülmektedir. Bu olgular işyeri kayıtlarında yazılı olduğu gibi tanıklar da doğrulamış bulunmaktadır...bir yandan da yürürlüğe girecek olan Toplu İş Sözleşmesi zamlarından işçinin yararlandırılmaması ve diğer yandan sendikasız işçiler alınması düşüncesiyle sendikal tazminatın hüküm altına alınması gerekir." Günay, 651.

[123] YHGK, 6.11.1996, 9-645/755: "...12.4.1990 tarihinde davacıların üyesi bulunduğu sendikanın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 'na yetki tesbiti için başvurduğu bu gelişmelerden sonra davacıların işlerine 7.8.1990 tarihinde son verildiği, daha sonraki tarihlerde de gruplar halinde sendikal işçilerin işten çıkarıldıkları dosya içeriğinden ve toplanan bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Yukarıda ayrıntılı biçimde açıklanan olayların gelişme seyrinden davacı işçilerin hizmet sözleşmelerinin sendikaya üye olmaları nedeniyle feshedildiğinin kabulü..."Bayram, 1241.

[124] Bayram, 1241.

uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz.” Buna göre, iş güvencesi kapsamında olan ve iş akitleri sendikal nedenlerden dolayı feshedilen işçiler doğrudan sendikal tazminat talep edemeyeceklerdi. İş güvencesinde olan işçiler İş Kanununun 20.maddesine göre işe iade davası açmak zorundaydılar. Mahkemece işe iadelerine karar verilmesi halinde ve fakat işverence işe başlatılmamaları durumunda ödenecek tazminatın miktarı bir yıllık ücret tutarından az olamayacaktı. İş güvencesi kapsamında dışında kalan işçilerin ise, farklı olarak, doğrudan sendikal tazminat talep etme hakları mevcuttu. Yapılan bu yasal düzenlemeyle iş güvencesi kapsamında olan işçilerle olmayan işçiler arasında farklı bir uygulamaya gidilmişti. Aynı şekilde, iş güvencesi kapsamında olan işçiler, işe iade davası açmak yerine kötü niyet tazminatı da talep edemeyecekti<sup>[125]</sup>. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararında<sup>[126]</sup>, “ iş güvencesi kapsamında kalan bir işçi, kötü niyet tazminatı olan, bildirim sürelerinin üç katı tutarında tazminat isteyemez.” demiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise eski uygulamayı tamamen değiştirmiştir. Kanunun 25.maddesinin beşinci fıkrasına göre; “ Sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanununun 18,20 ve 21.madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 21.maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak, işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21.maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilemez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.”

6356 sayılı Kanununun getirdiği en önemli yenilik, iş güvencesine tabi işçilerin işe iade davası yoluna başvurmadan doğrudan doğruya sendikal tazminat talep edebilmeleridir. Böylece işçi çalışmak istemediği işverene mecbur olmaktan kurtulmakta ve uğradığı ayrımcılığın karşılığı olarak sendikal tazminat davası açabilmektedir. Yani iş akdi sendikal nedenle feshedilen işçi işe iade davası açmadan doğrudan doğruya sendikal tazminat talep edebilmektedir.

Bunun dışında eğer işçi doğrudan doğruya sendikal tazminat talep etmek yerine işe iade davası yoluna başvurursa durum ne olacaktır? İşçinin açtığı dava neticesinde mahkeme feshin sendikal nedenle yapıldığına ve işe iadeye hükmederse işçinin 10 işgünü içinde işverene başvurmasına veyahut işverenin kendisini 1 ay içinde işe başlatıp/başlatmamasına bakılmaksızın kendisine sendikal tazminat ödenecektir. Yani, işçi işe iade davasını kazanır ve fakat işverene başvurmaz,

[125] Narmanlıoğlu, 429.

[126] Y9HD, 1.4.2008, 38216/7138, Legal İHSGHD, Temmuz 2008, 606.

işe başlamaz/başlatılmaz ise yine kendisine sendikal tazminat ödenecektir. İşe iade davasını kazanıp işine geri dönen yani yeniden çalışmaya başlayan işçi de sendikal tazminat talep edebilecektir. Nitekim, sendikal tazminat adeta bir medeni cezadır. İşverenin sendikal ayrımcılık nedeniyle iş akdini feshetmesinin bir bedelidir. Bu yüzden de işçi işine iade edilirken kendisine sendikal tazminat da ödenmelidir.

Bu noktada sorulması gereken soru şudur: Boşta geçen süre ücreti ne olacaktır? Burada sendikal tazminat talebinden farklı bir yoruma varmak gerekecektir. Şöyle ki, işçi feshin geçersizliğinin tesbiti ve işe iade kararının ardından 10 işgünü içinde işe geri dönme talebiyle işverene başvurmazsa boşta geçen süre ücretini talep edemeyecektir. Yani, boşta geçen süre ücretine hak kazanmak için 10 işgünü içerisinde işçinin işverene samimi bir başvurusu aranacaktır.

Ne var ki, 6356 sayılı Kanun, mülga Sendikalar Kanununu sendikal tazminat hususunda daha da geriye götürerek 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde yani iş güvencesinin olmadığı işyerlerinde sendikal tazminat talebini engellemiştir. 30'dan az işçinin çalıştığı işyerlerinde zaten İş Kanunu işe iade imkanı vermemektedir. Bu tip işyerlerinde çalışan işçilerin iş akitleri sendikal nedenle feshedildiğinde işe iade davası açamadıkları gibi sendikal tazminat dahi talep edemeyeceklerdir. Nitekim 25.madde açıkça 4857 sayılı İş Kanununun 18,20 ve 21.maddelerine atıf yapmaktadır. Doktrindeki bir görüşe göre; 6356 sayılı Kanunun 25.maddesinin 5.fıkrasındaki hükmü geniş yorumlamak ve iş güvencesi kapsamı dışında kalan tüm işçilerin sendikal tazminat talebinde bulunma hakkına sahip olduklarını kabul etmek gerekir<sup>[127]</sup>. Bu görüş her ne kadar hakkaniyetli ve iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin sendikal tazminat talep etmelerinin önünü açmaya yönelik olsa da kanımızca mevcut düzenleme karşısında yetersiz kalmaktadır.

### III. SENDİKAL TAZMİNATIN HUKUKİ NİTELİĞİ

Sendikalar Kanununun 25.maddesine göre, "...ödenek tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz." Her ne kadar kanunda bu miktar tazminat olarak düzenleniyorsa da, aslında sendikal tazminat niteliği itibariyle teknik anlamda bir tazminat değildir. Bu bir tür "medeni ceza" ya da "özel ceza" olarak kabul edilmektedir<sup>[128]</sup>. Sendikal tazminat olarak adlandırılan bu tazminatın amacı, ortaya çıkan bir zararı gidermek değildir. Bu, işvereni kötü niyetli bir fesih yapmasına ya da bir ayrımcılık da bulunmasına engel olmak amacıyla getirilen

[127] Dereli, 47.

[128] Terzioğlu, 51. Tuncay, Değerlendirme 2004, 116. Süzek, Fesih Hakkının Kötiye Kullanılması, 163.

caydırıcı bir hükümdür. Dolayısıyla işçi çok az bir zarara uğramış olsa da veya hiç zarara uğramasa da bu tazminatı talep edebilecektir. Zaten bir zarar olmadan bu şekilde bir talepte bulunmak tazminat kavramı ile de bağdaşmamaktadır<sup>[129]</sup>.

#### IV. SENDİKAL TAZMİNATIN MİKTARI VE TARAFLARCA ARTTIRILMASI

Sendikal tazminatın miktarı kanunun 25.maddesine göre; işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz. Yargıç, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere bir tazminata hükmeder<sup>[130]</sup>. Nitekim, kanunda öngörülen bir yıllık ücret tutarı, asgari miktardır. Bu tutarın altında bir tazminatın belirlenmesi mümkün değildir. Çünkü bu tutar, sendika özgürlüğünü koruma amaçlı olarak, işvereni sendikal fesihden vazgeçirme amacını taşır<sup>[131]</sup>. Yargıç olayın özelliğine göre, işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak koşuluyla bir tazminata hükmeder. Yargıç takdir hakkını kullanırken genel hükümlere göre yani Türk Borçlar Kanununun 51.maddesine göre hareket etmelidir. Hatta yargıcın, işçinin kıdemiyle orantılı olarak iki yıllık ücret tutarında veya daha fazla sendikal tazminata karar vermesi de mümkündür<sup>[132]</sup>. Ancak, yüksek mahkeme, sendikal tazminatın kural olarak alt sınırdan belirlenmesini karar altına almaktadır. Yargıtay bir kararında bu konuda şu anlatıma yer vermiştir; “ Mahkemece sendikal nedene dayandığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine, 14 aylık ücret tutarı ile işe başlatmama tazminatı ile çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının belirlenmesine karar verilmiştir... Dosya içeriğine ve davacının çalışma süresine göre sendikal nedenle iş sözleşmesi feshedilen davacı için işe başlatmama tazminatının alt sınırdan ayrılarak belirlenmiş olması isabetli görülmemiştir... tazminatın bir yıllık ücret tutarı olarak belirlenmesi uygun görülmüştür.”<sup>[133]</sup> Fakat, sendikal nedenle fesihlerde alt sınırdan tazminata hükmedilmesinin otomatik bir hale dönüşmesinden kaçınılmalıdır<sup>[134]</sup>. Yukarıda belirttiğimiz şekilde olayın özellikleri de dikkate alınmalıdır.

Ayrıca taraflar, sözleşmelerle veya toplu iş sözleşmeleriyle bu tazminatın miktarını da arttırabilecektir. Gerçekten de, Yargıtay vermiş olduğu bir kararında<sup>[135]</sup>;

[129] Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 163.

[130] Y9HD, 23.9.2004, 5319/19683. Y9HD, 29.7.2004, 5523/19994, Çankaya- Günay-Göktaş, 840,841.

[131] Terzioğlu, 53.

[132] Günay, 601.

[133] Y9HD, 22.5.2006, 10439/ 15150, Legal İHSGHD, Temmuz 2006, 1005-1006.

[134] Süzek, İş Hukuku, 594.

[135] Y9HD, 22.12.1969, 10072/11806, Demir, Sendika Üyeliği, Faaliyete Katılma Güvencesi, 277.



“...anılan maddenin buyuruculuğu mutlak olmayıp, nispi niteliktedir ve bu yönden işçi yararına aşılması mümkündür.” demiştir.

Ancak taraflarca sözleşmeyle veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan sendikal tazminatın miktarı çok yüksekse yani fahiş bir meblağ öngörülmüşse o zaman bu miktar hala geçerli kabul edilebilecek midir? Kanımızca, eğer toplu iş sözleşmesiyle çok yüksek bir miktar öngörülmüşse, yargıç sözleşmeye müdahale ederek bu fahiş meblağı indirime tabi tutmalıdır. Ve yargıç sözleşmeyi uyarlarken kendi iradesini değil, hak ve adaletin gerektirdiği objektif bir iradeyi ortaya koymalıdır. Yargıç bu şekilde sözleşmeye müdahale yetkisini de hukuktan ve dürüstlük kurallarından almaktadır<sup>[136]</sup>. Eğer taraflar sözleşmeyle çok yüksek bir miktar belirlemişlerse yargıç, genel hükümlere göre bir indirim yapmalıdır.

Sendikal tazminatın miktarı kanuna göre, işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz. Oysa Yargıtay; “ ... Her ne kadar feshin sendikal nedenle yapıldığı ve bu nedenle de belirlenecek tazminatın Sendikalar Kanununun 31.maddesi uyarınca bir yıllık ücreti olması gerekirse de, davacının sekiz aylık ücret talep etmiş olması karşısında bu husus bozma nedeni yapılmamıştır...”<sup>[137]</sup> şeklinde bir karar vermiştir. Yani Yargıtay taleple bağlılık ilkesi gereği bir yıllık değil de daha az talep edilen tazminata hükmetmiştir. Bu halde Hukuk Muhakemeleri Kanununa göre taleple bağlılık ilkesine mi itibar edilmeli yoksa 6356 sayılı Kanunundaki hükme mi? Bizce burada Yargıtayın görüşü isabetlidir. Zira burada HMK’da ki taleple bağlılık kuralından ayrılmayı haklı gösterecek herhangi bir neden mevcut değildir. Davacı taraf dilekçesinde açıkça belli bir miktar talep etmiştir. Bu andan itibaren de talebiyle bağlıdır. Oysa doktrindeki bir görüşe göre, tazminatın tabanında taleple bağlılık kuralı uygulanmaz. Zira anlaşmayla dahi miktarı yasal sınırdan aşağıya çekemeyen tarafın tek taraflı isteğiyle yasal sınırın altında tazminata imkan sağlanması kabul edilemez. Fakat bu tazminatın işçi tarafından örneğin 3 yıllık ücret olarak yani tabandan yüksek olarak talep edilmesi halinde yargıç, talep edilen miktarı aşmayan ve fakat bir yıllık ücretten aşağı olmayan bir miktara karar vermelidir<sup>[138]</sup>.

Peki, sendikal tazminatın hesabında hangi ücreti esas almak gerekir? Tazminatın hesabında işçinin son aldığı çıplak brüt ücreti esas alınacaktır<sup>[139]</sup>. Bir başka deyişle, sendikal tazminatın hesabında, temel ücrete ek olarak işçiye sağlanan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatler göz önüne alınmayacaktır.

[136] Alpagut, 175.

[137] Y9HD, 24.5.2004, 5027/12407, Terzioğlu, 53.

[138] Akyiğit, 328.

[139] Mollamahmutoğlu, 699. Demir, Sendika Üyeliği, Faaliyete Katılma Güvencesi, 277. Terzioğlu, 55. Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 121. Akyiğit, 328. Tuğ, 195.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, sendikal tazminatın hesaplanmasında işçinin son ücreti esas alınır. Bu son ücret belirlenirken, olay tarihinden geriye doğru bir yıl içinde ödenen ücret miktarına göre, ileriye dönük olarak işçi bir yıl daha çalışsaydı alacağı ücret göz önüne alınır<sup>[140]</sup>.

## V. SENDİKAL TAZMİNATIN DİĞER TAZMİNATLARLA İLİŞKİSİ

### 1. Sendikal Tazminat ve Kötü Niyet Tazminatı İlişkisi

İş akdinin sendikal nedenle feshedilmesi halinde, sendikal tazminatla kötü niyet tazminatına beraber hükmedilemez. Başka bir deyişle, yargıç aynı sebebe dayanarak işvereni hem bir yıllık ücret tutarında sendikal tazminata hem de ihbar önellerinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatına mahkûm edemez<sup>[141]</sup>. Zira sendikal nedenle yapılan fesih kötü niyetin özel bir şeklidir. Diğer bir deyişle, sendikal nedenle yapılan fesih kötü niyetli bir fesihtir. Dolayısıyla, her iki tazminat da temelde aynı hukuki niteliktedir<sup>[142]</sup>.

6356 sayılı Kanun, iş güvencesine tabi olmayan işçiler için sendikal tazminat yolunu tıkamıştır. Ancak, bu işçilerin sendikal tazminat talep edemeyecek olmaları sendikal ayrımcılığa uğramayacakları anlamına gelmemektedir. Bu noktada işçi, kendisine ayrımcılık yapıldığını kanıtlaması suretiyle kötü niyet tazminatı talep edebilmelidir.

Doktrindeki bir görüşe göre, işverence yapılan fesih işlemi sendikal nedene dayanmasına karşın işçi sendikal tazminat yerine İş Kanunundaki kötü niyet tazminatını talep edebilir. İşverence yapılan fesih sendikal nedene dayanıyorsa ve fakat işçi buna rağmen sendikal tazminat yerine İş Kanunu uyarınca bildirim önellerinin üç katı tutarında bir tazminat talep etmişse, artık işçiye Kanununun 25.maddesinin değil, İş Kanununun 17.maddesinin altıncı fıkrası hükmünün uygulanması gerekir<sup>[143]</sup>. Yine bir başka görüşe göre, HMK'nın taleple bağlılık kuralını düzenlemektedir. Eğer işçi sendikal nedene dayalı olarak yapılan bir fesih üzerine sendikal tazminat yerine kötü niyet tazminatı talep ederse, yargıç miktar yönünden taleple bağlı kalacaktır. Ancak olayın hukuki nitelendirmesini yapma görevi yargıcıdır. Yani yargıç feshin sendikal nedenle yapılan bir fesih olduğunu belirtse de talepten fazlasına hüküm kuramayacaktır<sup>[144]</sup>. Öte

[140] Sümer, Sendika Üyeliği, Faaliyete Katılma Güvencesi, 122.

[141] Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 181.

[142] YHGK, 23.2.1967, 217/613, Çelik, Tazminatlar, 487. YHGK, 23.10.1971, 9-299/608, Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 181.

[143] Süzek, İş Hukuku, 482.

[144] Günay, 776,777.

yandan doktrinde savunulan bir diğer görüşe göre ise, işçiye dilediği tazminatın değil sendikal tazminatın uygulanması gerekecektir. Aksi halde, yani iki ayrı tazminattan dilediğini isteyebilme olanağının verilmesi halinde ispat yükümlülükleri çatışacaktır. Zira kötü niyeti ispat etmek işçinin üzerindedir. Sendikalar Kanununun 31.maddesinin yedinci fıkrasına göre ise, işveren işçinin iddiasının aksini ispat etmelidir<sup>[145]</sup>.

## 2. Sendikal Tazminat ve İş Güvencesi Tazminatı İlişkisi

İş güvencesi kapsamında bulunan ve sendikal nedenlerle iş akdi sona erdirilen işçiler, isterlerse doğrudan sendikal tazminat talep edebilirler veyahut işe iade davası yoluna başvurabilirler. İşçiler işe iade talep etmeden doğrudan sendikal tazminat davası açmaları halinde zaten iş güvencesi tazminatından söz edilemeyecektir. Ancak, işçi işe iade davasını kazanırsa burada kendisine ödenmesi gereken tazminat ne olmalıdır? Burada işçiye bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilmelidir. Ayrıca, 4-8 ay arasında değişen iş güvencesi tazminatı ödenmeyecektir. Nitekim, 6356 sayılı Kanuna göre; “Ancak, işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21.maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.”

## 3. Sendikal Tazminat ve Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi

İş Kanununun 5.maddesinin altıncı fıkrasına göre, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31.maddesi hükümleri saklıdır. Kanun değişikliğiyle beraber bu hükmü 6356 sayılı Kanunun 25.maddesi olarak anlamak gerekmektedir (m82/2). Bu bağlamda sendikal tazminatla ayrımcılık tazminatına beraber hükmedilebilir mi? 6356 sayılı Kanun, iş güvencesine tabi olmayan işçiler için sendikal tazminat talebini engellemiştir. İş güvencesine tabi olmayan bir işçi, sendikal nedenle ayrımcılığa uğrarsa işverenden ayrımcılık tazminatı talep edebilecektir. Hatta, doktrinde aksi yönde görüşler<sup>[146]</sup> olmasına karşın, işçi ayrımcılık tazminatıyla kötü niyet tazminatını beraber talep edebilmelidir. Zira, İş Kanununun 5.maddesinin 6.fıkrası sadece 6356 sayılı Kanunun 25.maddesini saklı tutmuştur. Anılan hükmün mefhumu muhalifinden söz konusu tazminatın kötü niyet tazminatı ile birlikte istenebileceği sonucuna varılmalıdır<sup>[147]</sup>. Peki iş güvencesi kapsamında olan işçiler için durum nasıldır? Sendikal tazminatla ayrımcılık tazminatına beraber hükmedilemez. İşçi doğrudan sendikal tazminat talebinde bulunduğu anda ayrıca ayrımcılık tazminatı talep edemeyecektir. Bunun ötesinde, işçi işe iade davası açar ve feshin sendikal nedenle yapıldığı

[145] Çelik, İş Hukuku, 488.

[146] Süzek, İş Hukuku, 489’da adı geçen yazarlar.

[147] Süzek, İş Hukuku, 489.

ve geçersizliğine hükmedilirse işçi sendikal tazminata hak kazanacaktır. Ancak sendikal tazminatın yanında ayrıca ayrımcılık tazminatı talep edemeyecektir.

#### 4. Sendikal Tazminat ve Kıdem-İhbar-Maddi-Manevi Tazminat İlişkisi

kanunlara göre haiz olduğu bütün haklar saklıdır. Böylece işçinin sendikal tazminata hak kazanması, diğer kanunlara göre talep edebileceği hakları ortadan kaldırmaz. Eğer işçi kıdem tazminatına hak kazanma koşullarına taşıyorsa, sendikal tazminatın yanında kıdem tazminatı istemesine de herhangi bir engel yoktur. Ayrıca iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçi sendikal tazminatın yanında, ihbar tazminatı isteme hakkına da sahiptir. Buna göre, sendikal nedenlerle iş akdi ihbar önellerine uyulmadan feshedilen işçi, mahkemen sendikal tazminatın yanında ihbar tazminatı da talep edebilecektir. Gerçekten de, ihbar tazminatıyla sendikal tazminatın nitelikleri itibariyle farklı konumda oldukları görülmektedir. Dolayısıyla, her iki tazminat da beraber talep edilebilecektir<sup>[148]</sup>. Nitekim Yargıtay da; “Dairemizin kararlılık kazanan uygulamaları doğrultusunda davacının, davalı şirketin doğrudan işçisi kabul edilerek yararlanma koşulları araştırılarak hasil olacak sonuca göre fark ihbar ve kıdem tazminatları konusunda hüküm kurulmalıdır...davacı işçinin sendikal tazminat isteğine gelince;... davacı işçinin sendikal tazminata hak kazandığı kabul edilmelidir.”<sup>[149]</sup> diyerek bu hususu açıkça vurgulamıştır.

Eğer sendikal nedenle feshe etken olan olaylar, haksız fiil niteliğini kazanırsa işçi, Türk Borçlar Kanununun 49.maddesindeki şartların gerçekleşmesi halinde maddi tazminat isteminde de bulunabilecektir. İşçinin Türk Borçlar Kanununun 49.maddesi gereğince maddi tazminat talep edebilmesi için zararın varlığını ve miktarını ispat etmesi gerekir<sup>[150]</sup>. Ayrıca, bu tazminatın talep edilebilmesi için ortaya çıkan zararın sendikal tazminatla karşılanmamış ve bu miktarı aşmış olması gerekir.

Manevi tazminat ise, kişilik haklarında uğranılmış zararları karşılamak amacını taşıyan bir tazminat çeşididir. İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçi, bu fesih nedeniyle manevi bir zarara uğramışsa Borçlar Kanununun 58.maddesine göre sendikal tazminatın yanı sıra manevi tazminat da talep edebilecektir. Manevi tazminat talep edebilmek için kişilik haklarına yöneltilmiş haksız bir tecavüzün varlığının kanıtlanmış olması gerekir. Nitekim Yargıtay da, manevi tazminat isteğinin somut bir şekilde ispatlanmış olması gerektiğini vurgulamaktadır

[148] Sümer, Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunma, 127.

[149] Y9HD, 9.2.1999, 17926/ 1750, Terzioğlu, 71.

[150] Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku, 197.

## VI. SENDİKAL TAZMİNATA UYGULANACAK FAİZ

Sendikal tazminata dava açma tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir. Yargıtayın verdiği kararlar da bu yöndedir<sup>[151]</sup>. Zira yüksek mahkeme, fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesini bozma nedeni olarak kabul etmektedir<sup>[152]</sup>. Bu konuya ilişkin Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “kıdem tazminatı haricinde diğer tazminat türlerine fesih tarihinden itibaren faiz hükmedilemez.”<sup>[153]</sup> diyerek bu hususu açıkça belirtmiştir.

Sendikal tazminata uygulanacak faiz oranı ise yasal faizdir<sup>[154]</sup>. Yargıtay sendikal tazminata reeskont faizi uygulamasını da hatalı bulmuş ve bu konuda 3095 sayılı Kanun ve bunu değiştiren metinlerde öngörülen faizin yürütülmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>[155]</sup>. Ayrıca yüksek mahkeme vermiş olduğu bir kararında, “Hüküm altına alınan sendikal tazminat için mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi hatalıdır. Gerçekten bu faiz 1475 sayılı İş Kanununun 14/11 maddesinde kıdem tazminatı için öngörülmüştür. Böyle olunca sendikal tazminat için ... oranlarında yasal faize karar vermekle yetinilmelidir.”<sup>[156]</sup> diyerek sendikal tazminata mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesini hatalı bulmuştur. Yine Yargıtay verdiği bir başka kararında, sendikal tazminata işletme kredisi faizi uygulanmasını bozma nedeni olarak kabul etmiştir<sup>[157]</sup>.

## VII. SENDİKAL TAZMİNAT VE GELİR VERGİSİ –PRİM KESİNTİSİ

Gelir Vergisi Kanununun 25.maddesi gelir vergisine tabi tutulmayan tazminat ve yardımları belirlemektedir. Söz konusu maddenin birinci fırcasına göre; “Ölüm, sakatlık, hastalık ve işsizlik sebepleriyle (işe başlatmama tazminatı dahil) verilen tazminat ve yapılan yardımlar” gelir vergisinden muaftır. Buna

[151] Y9HD, 10.6.1998, 7422/ 10196: “...hüküm altına alınan sendikal tazminat için fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesi hatalı olup...” Günay, 634.ayrıca bkz. Y9HD, 25.1.2000, 18244/ 579. Çelik, İş Hukuku,414. Y9HD, 24.10.1995, 12071/ 32879: “Hüküm altına alınan sendikal tazminat için davalı daha önce temerrüde düşürülmediğinden faizin dava tarihinden yürütülmesi gerekir...” Günay, 669.

[152] Y9HD, 6.7.1999, 10607/12142, Terzioğlu, 57. Y9HD, 25.1.2000, 18244/379, Şahlanan, Değerlendirme 2000, 126.

[153] Y9HD, 13.12.2006, 13948/32792, Terzioğlu, 57.

[154] Dönmez, 180.

[155] Y9HD, 10.6.1998, 7422/ 10196, Günay, 634.

[156] Y9HD, 29.6.1998, 9343/ 10978, Günay, 633.

[157] Y9HD, 31.3.2004, 18398/ 6634: “... hüküm altına alınan miktar için aynı yasanın 61.maddesinde yer alan ve sadece sendika üye aidat alacağı için öngörülen en yüksek işletme kredisi faizine hükmedilmesi hatalıdır. Böyle olunca sendikal tazminata yasal faiz yürütülmelidir.” (www.hukukturk.com).

göre sendikal tazminattan gelir vergisi indirimi yapılmalı mıdır? Yargıtaya göre bu tazminattan gelir vergisi indirimi zorunludur

Öte yandan, sendikal tazminat ücret niteliğinde değildir. Bu yüzden sendikal tazminattan prim kesintisi yapılamaz<sup>[158]</sup>. (SSGSSK m. 80)

## VIII. SENDİKAL TAZMİNAT VE İBRANAME

İbra; alacaklının borçluyu borçtan kurtarması sonucu borcun son bulmasıdır<sup>[159]</sup>. İş Hukukunda oldukça yaygın olarak kullanıldığı görülen ibraname ise, alacaklı durumunda bulunan işçinin borçlu işverene karşı sahip olduğu alacaklarını ortadan kaldıran bir sözleşmedir<sup>[160]</sup>.

İbraname adı altında düzenlenen belgelerin dar yorumlanması gerekir. Zira ibraname, o tarihe kadar doğmuş olan işçinin haklarını ortadan kaldıran bir hukuki araçtır. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında bu hususu vurgulamaktadır. “ Öğretide benimsenen dairesinin kararlılık kazanmış uygulamasına göre, iş hukukunun işçiyi koruyucu temel ilkesi gereği ibranamenin sınırlı yorumlanması, uyuşmazlıkların çözümünde göz önünde tutulmalıdır.”<sup>[161]</sup>

Peki, işçinin alacaklarını alması üzerine verdiği “ herhangi bir alacağım kalmamıştır” şeklindeki bir ibra sendikal tazminatı da kapsamına alır mı? Yargıtaya göre; “...5.2.1998 tarihinde ibraname metninde gerçekten işçilik hakları sayılmak suretiyle bunların her birinin ödendiğinin ve başka herhangi bir hak ve alacağının kalmadığını davacının imzalı beyanı ile belirtmiş ise de, bu ibranameye dayanılarak sonuca gidilemez. İbramenin sendikal tazminatı kapsadığı da düşünülemez, gerçekten de bir işçi ihbar ve kıdem tazminatlarıyla birlikte hak ettiği diğer uyuşmazlık dışı alacaklarını tahsil etmiş ve bunun akabinde de ibraname düzenlemek suretiyle herhangi bir hakkın kalmadığını belge düzenlemek suretiyle beyan etmesi doğal bir durumdur. Böyle bir belgenin İş Hukuku uygulamasında sınırlı biçimde yoruma tabi tutulması, gerek öğretide gerek uygulamada benimsenen bir görüştür. Ayrıca belirtmek gerekir ki, sendikal tazminat yasalarda özel düzenlemeyle işçi yararına kabul edilmiş olduğundan bu tür tazminatların “herhangi bir alacağım kalmamıştır” şeklindeki sözcük kapsamı içinde kaldığının kabulüne olanak yoktur.”<sup>[162]</sup> Gerçekten de, işverenin işçiyi sendikal nedenle işten çıkarması sonucu, ona sendikal tazminat vermesi hayatın olağan akışı içinde mümkün değildir. Dolayısıyla, ibramenin sendikal tazminatı kapsadığı kabul edilemez.

[158] Akyiğit, 331. Terzioğlu, 56.

[159] Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku, 629.

[160] Süzek, İş Hukuku, 721.

[161] YHGK, 27.4.1983, 9-3055/ 427, Süzek, İş Hukuku, 722.

[162] YHGK, 4.10.2000, 9-1204/ 1214, Şahlanan, Değerlendirme 2000, 127.

## IX. SENDİKAL TAZMİNATA UYGULANACAK ZAMANAŞIMI

Kanunda sendikal tazminat için özel bir zamanaşımı da belirtilmemiştir. Dolayısıyla, sendikal tazminat talepleri genel hükümlere tabidir. Yani, sendikal tazminatta zamanaşımı Türk Borçlar Kanununa göre on yıllık süreye tabidir. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında; "...mahkemece sendikal tazminat taleplerinin on yıllık zamanaşımı süresi içinde ileri sürülebileceği ve davada zamanaşımının dolmadığı..."<sup>[163]</sup> diyerek bu hususu açıkça vurgulamıştır.

### SONUÇ

**A**nayasanın 51.maddesi "Çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz." diyerek sendikal özgürlüğü hüküm altına alınmıştır. Sendika özgürlüğü bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılır. Bireysel sendika özgürlüğü; işçinin istediği zamanda dilediği sendikaya üye olma, üye olduğu sendikadan istediği zaman ayrılma, bir başka sendikaya üye olabilme, sendika kurma ve sendikanın faaliyetlerine katılma özgürlüğünü ifade eder. Ancak özgürlük onu koruyacak bir güvenceye kavuşturulmadan herhangi bir anlam ifade etmeyecektir. Bu bağlamda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25.maddesi ayrıca bir öneme sahiptir. Zira bu madde sendikaya üye olup olmama özgürlüğünü güvence altına almaktadır.

İşveren iş akdinin kurulması, devamı ve sona ermesi bakımından işçiler arasında sendikalı- sendikasız işçi ayrımı yapamaz. İşçiler sendikaya üye olmak, üyelikten çekilmek, üye olmamak veya sendikal faaliyete katılmak açısından özgürdür. İşveren işçilerin anayasal bir hak olan ve kanunlar tarafından hükme bağlanan sendikal özgürlüğünü zedeleyecek herhangi bir davranışta bulunamaz.

Eğer işveren işçilerin sendikal özgürlüğüne aykırı fiillerde bulunursa Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25.maddesinde düzenlenen sendikal tazminat yaptırımlarıyla karşılaşır.

Bu tazminatın hesabında işçinin son aldığı çıplak brüt ücreti esas alınacaktır. Ayrıca taraflar toplu iş sözleşmesi veya sözleşmeyle sendikal tazminatın miktarını arttırabilir.

Sendikal tazminata dava açma tarihinde itibaren yasal faiz işletilmelidir. Ayrıca sendikal tazminatta zamanaşımı ise Borçlar Kanununun 125.maddesine göre on yıllık süreye tabidir.

[163] Y9HD, 3.7.2010, 15255/ 18578, (www.hukukturk.com).

## KAYNAKÇA

- AKİPEK, J.-AKINTÜRK, T.: Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku, C.I, İstanbul 2004.
- AKYİĞİT, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007.
- ALPAGUT, Gülsevil: Toplu İş Sözleşmesinde İşlem Temelinin Çökmesi, İstanbul 2002.
- BAYRAM, Fuat: Sendikal Nedenle Fesih Karinesi, Legal İHSGHD, 12, Ekim 2006.
- BİLGİLİ, Abbas: İş Güvencesi Hukuku- İşe İade Davaları, Adana 2005.
- CENDEL, Tankut: Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler, Çimento İşveren, Eylül 2005.
- ÇANKAYA, O.G- GÜNAY, İ.C- GÖKTAŞ, S.: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2010.
- ÇELİK, Nuri: İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar, Legal İHSGHD, 14, Mayıs 2007.
- ÇİL, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9.HD 2008-2009-2010 Yılları, Ankara 2010.
- DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005.
- DEMİR, Fevzi: Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyete Katılma Güvencesinin Uygulama Kritiği, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010.
- DEMİR, Fevzi: Sorularla Toplu İş Hukuku, C.II, Ankara 2006.
- DERELİ, Toker: 6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1 sayı:36.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2009.
- EREN, Fikret: Dernek ve Sendikalara Üye Olma, Olmama ve Üyelikten Ayrılma Hakkı, AÜHFD, 1974, Cilt 31, 1-4, (<http://www.auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv>).
- GÜNAY, İlhan Cevdet: Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999.
- GÜZEL, Ali: Toplu İş İlişkileri, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1996, İstanbul 1998.
- KILIÇOĞLU, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2007.
- KILIÇOĞLU, Mustafa: Sendikalar ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açıklamalar, Kararlar, Ankara 1999.
- KURU, B.-ARSLAN, R.-YILMAZ, E.: Medeni Usul Hukuku, Ankara 2008.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2005.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Güvencesi Hükümleri Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi, Legal İHSGHD, 5, 2005.
- ODAMAN, Serkan: Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla Birlikte Mevcudiyeti Sorunu Üzerine Görüşler, Sicil, 14, Haziran 2009.
- ÖZVERİ, Murat: Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları, Legal İHSGHD, 8, 2005.



SUBAŞI, İbrahim: İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshinde İş Güvencesi Tazminatı ile Sendikal Tazminat İlişkisi, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 4,2005.

SUR, Melda: İş Hukukunda Toplu İlişkiler, Ankara 2010.

SÜMER, Haluk Hadi: İşçinin İş İlişkinin Devamı Süresince Sendikal Nedenlerle Ayrılma Karşı Korunması, Prof. Dr. Şakir Berki'ye Armağan, Ankara 1996.

SÜMER, Haluk, Hadi: İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997.

SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2009.

SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasını Genel Teorisi, Ankara 1989.

ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995.

ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Kamu-İş 2002.

TAŞKENT, Savaş: İşveren Yönetim Hakkı, İstanbul 1981.

TERZİOĞLU, Ahmet: İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar, Kamu-İş 2008, S.1.

TUĞ, Adnan: Sendikalar Hukuku, Ankara 1992.

TUNCAY, A.Can: İşçi Sendikası Üyeliliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul 1975.

TUNCAY, A.Can: Toplu İş İlişkileri, Yargıtayın 2004 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2006.

TUNCAY, A.Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982.

TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, C.1, B.4, İstanbul 1986.

ULUCAN, Devrim: Sendikal Tazminat, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2003, Ankara 2005.

YÜCEL, Kazım: İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 2008.

Yararlanılan Diğer Kaynaklar:

[www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com)

[www.belgenet.com](http://www.belgenet.com)

Legal İHSGHD, 11, Temmuz 2006.

Legal İHSGHD, 22, Temmuz 2009.

Legal İHSGHD, 18, Temmuz 2008.

Legal İHSGHD, 21, Nisan 2009.

Legal İHSGHD, 19, Ekim 2008.

Legal İHSGHD, 15, Ağustos 2007.

Legal İHSGHD, 17, Nisan 2008.

Legal İHSGHD, 25, Nisan 2010.

Kamu-İş, Yargıtay Kararları (2005-2007), Ankara 2008.

