

İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLMANIN GÜVENCESİ

Doç Dr. Nüvit GEREK*

İşçinin bireysel sendika özgürlüğünün güvencesi ile ilgili düzenlemeler 1475 sayılı Kanunun 13. maddesi ile, 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinde yer almaktadır.

1475 sayılı Kanunun 13. maddesinde, işverenin fesih hakkını kötüniyetle kullanması halinde, işverenin kanunda belirtilen bildirim sürelerine (feshi ihbar süreleri) ait ücretlerin üç katı tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu hükmüne bağlanmıştır. Kötüniyetli fesihle, hizmet akdi kanunda gösterilen usul ve sürelerle uygun olarak sona erdirilmekte, ancak akdi feshetmekteki amaç kötüniyetli olduğundan, fesih hakkı kötüye kullanılmış olmaktadır. Kanunda buna örnek olarak «işçinin sendikaya üye olması», «işvereni ilgili mercilere şikayet etmesi» gibi nedenlerle akdin feshi halleri gösterilmektedir.

İşverenin kötüniyetli fesihle hizmet akdini sona erdirdiğini ispat zorunluluğu işçiye düşmektedir (1). İşçinin iddiasını ispatlayabilmesi halinde, işveren kanunda belirtilen bildirim sürelerine ait ücretlerin üç katı tutarında tazminat ödemek zorunda kalacaktır. Buna kötüniyet tazminatı denmektedir. Elbette işçinin, sendikaya üye olduğu için işten çıkartıldığını ispatlaması kolay değildir.

2821 Sendikalar Kanununun 31. maddesindeki, işçinin sendikal ilişkisi ve faaliyetlerinden ötürü işten çıkartılmasıyla ilgili düzenleme daha ağır bir tazminatı öngörmektedir. Benzer bir düzenleme 274 sayılı Sendikalar Kanununun 19. maddesinde de yer almaktaydı (2).

(*) Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi.

(1) Bkz.: Yarg. 9. HD., 26.4.1984 T., E. 1984/3864, K. 1984/4693, **Yasa Dergisi**, (Ağustos 1984), s. 1118.

(2) Bkz.: İhsan ERKUL, **Türk İş Hukuku Dersleri 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir, 1977, s. 64-69.

2821 sayılı Kanununun 31. maddesinde öngörülen «Sendikacılık Tazminatı» işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamayacaktır. 2821 sayılı Kanundaki düzenlemede 274 sayılı Kanundaki düzenlemeden farklı olarak, sendikacılık tazminatına hükmedilmesi halinde 1475 sayılı Kanundaki kötüniet tazminatının ayrıca verilemeyeceği açıkça ifade edilmiştir (3).

Bu durumda işçinin sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkartılması halinde, 1475 sayılı Kanunun 13. maddesindeki kötüniet tazminatının mı yoksa 2821 sayılı Kanununun 31. maddesindeki sendikacılık tazminatının mı ödenmesi gerektiği hususunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Bu konudaki Yargıtay kararları incelendiğinde kolaylıkla görülebilecek bir kriter ileri sürülemediği anlaşılmaktadır. Yargıtay kararlarında, işçinin sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkartılması halinde, sendikacılık tazminatına değil, kötüniet tazminatına hükmedileceği ifade edilmiştir (4). Örnek kararların gerekçelerinin çoğunda, sendikacılık tazminatının «sendikal faaliyetlere katılma» nedeniyle işten çıkartılmalarda uygulanması gerektiği, bu durumun ise ancak «sendikaya üyelik» aşamasından sonra gerçekleştirilebileceği ifade edilmiştir. 1475 sayılı Kanununun 13. maddesinde «işçinin sendikaya üye olması» nedeniyle işten çıkartılması durumu açıkça yazılıyken 2821 sayılı Kanununun 31. maddesinde bunun açıkça ifade edilmediği bu nedenle sendikacılık tazminatına hükmedilemeyeceği ileri sürülmüştür.

Oysa sendika özgürlüğü ve sendika üyeliği güvencesi bir bütün olarak düşünülmelidir. Sendikal ilişki ve faaliyetler iç içedir. Sendika üyeliği ve sendikal faaliyetler ayrı düşünülemez. Sendika üyeliği sendikal faaliyetlerin başlangıcıdır. İlk adımdır. Üyelik gerçekleşmeden sendikal faaliyetler nasıl ve kimler tarafından yürütülecektir?

Kanımızca 2821 sayılı Kanununun 31. maddesi, yürürlüğe girdiği andan itibaren, madde metninde açıkça yer almasa bile, sendika üyeliği de dahil olmak üzere her türlü sendikal ilişki ve faaliyetler nedeniyle işten çıkarmalar ile ilgili olarak daha yüksek bir tazminat öngörmektedir. Sendika üyeliğinin güvencesi ile ilgili bu özel nitelikte-

(3) Bkz.: Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, 7. b., İstanbul, 1985, s. 170.

(4) Örnek Kararlar İçin Bkz.: Yarg. HGK., 5.5.1982 T., E. 1980/9-38, K. 1982/459, İHU, Sen. K. 19 (No. 12); Yarg. 9. HD., 25.2.1987 T., E. 1987/2137, K. 1987/2411, Kamu-İş Dergisi, 1987, C. I, S. 1 (Temmuz 1987), s. 65.

ki düzenleme yapıldıktan sonra 1475 sayılı Kanununun 13. maddesindeki «işçinin sendikaya üye olması» ifadesi yürürlükten kaldırılmış olsaydı Yargıtay kararları ile doktrinde hakim olan görüş arasında farklılık kalmayabilirdi. Ancak bunun yapılmamış olması gene de değinilen kararlardaki Yargıtay görüşüne haklılık kazandırmaz. Çünkü sonraki tarihteki özel nitelikli bir hüküm ile önceki tarihteki genel nitelikli bir hüküm çatışmaktadır. Ayrıca işçi için daha yararlı olan hükmün uygulanması da İş Hukukunun «işçinin korunması»na ilişkin temel ilkesinin bir gereğidir.

Nitekim Yargıtay Kararları ile doktrinde ileri sürülen görüşler arasındaki farklılıklar (5) ve haklı şikayetler kanun koyucuyu harekete geçirerek yeni bir düzenleme yapılmasına yol açmıştır. 25.5.1988 tarihli ve 3449 sayılı Kanun ile 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 5. fıkrasına «Sendikaya üye olmaları veya olmamaları» ifadesi eklenmiştir. 31. maddenin 5. fıkrası, bugün «**İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar**» şeklinde yürürlükte bulunmaktadır (6).

3449 sayılı Kanunun değişiklik gerekçesi,

«274 sayılı Kanunun 19. maddesi gibi 2821 sayılı Kanunun 31. maddesi de işçinin sendikaya üye olması ve olmamasını da kapsamak üzere sendika hürriyetini korumakta ve bu hususta teminat sağlayıcı müeyyideler getirmektedir. Kanundaki açık hükümlere ve doktrinde hakim olan görüşe karşı, Yargıtay kararlarında sendikal faaliyet üyelikten sonra başlar şeklindeki gerek kanuna ve gerek uluslararası normlara ters düşen bir yorumdan hareketle bir işçinin sendikaya üye olması sebebiyle işten çıkarılması halinde 31. maddenin 6. fıkrasındaki özel tazminatın değil, İş Kanununun 13. maddesinde genel olarak öngörülen kötüniyet tazminatının ödenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.

(5) Bu konuda, ayrıntılı bilgi için bkz.: İbrahim EŞMELİOĞLU, **Gerekçeli Açıklamalı İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı**, Ankara, 1986, s. 186-188.

(6) 5. Fıkranın değişmeden önceki şekli: «**İşçiler iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar**».

İş Kanunundaki genel hükme nazaran sendika hürriyetinin teminat altına alınması amacıyla getirilen 31. maddenin özel tazminat hükmüne, maddenin kapsamı kadar «sendikaya üye olup olmama hürriyeti» olarak ifade edilen başlığına uygun düşecek şekilde uygulanma imkanı kazandırmak üzere 31. maddenin 5. fıkrasına «sendikaya üye olmaları veya olmamaları» ibaresi eklenmiştir» şeklindedir (7).

Görüldüğü gibi 31. maddenin 5. fıkrasında 3449 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten sonra, önceki Yargıtay kararları geçerliliğini yitirmiş ve sendikaya üyelik nedeniyle işten çıkarılma halinde son fıkra hükmündeki tazminat müeyyidesinin uygulanacağı açıkça ifade edilmiştir (8).

3449 sayılı Kanunun gerekçesinde de belirtilmiş olduğu gibi, 31. madde başlığı «sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı» şeklindedir. Bu nedenle madde metninin fıkraları itibariyle ayrı ayrı değil, bir bütün olarak değerlendirilerek yorumlanması daha doğru olacaktır. Ayrıca müeyyideyi düzenleyen 6. fıkra sadece 5. fıkraya değil 3. fıkraya da atıfta bulunmaktadır. 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinin 3. fıkrasına göre «işveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz». Burada hizmet akdine son verilmesinde işverenin eşit davranma borcu söz konusu edilmektedir. Bu borcun kapsamı geniş olarak düşünülmeli ve işverenin fesih hakkını kullanırken işçilerin sendika özgürlüğüne aykırı davranmama borcunun da hizmet akdine son vermede işverenin eşit davranma borcu içinde olduğu kabul edilmelidir (9).

3449 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra Yargıtay kararlarında ortaya çıkacak olan yeni değerlendirmelerin ilk örneklerinden birisi aşağıda değinilecektir (10).

-
- (7) Bkz.: Abdullah BERKSUN/İbrahim EŞMELİOĞLU, **Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Sendikalar Kanunu**, Ankara, 1989, s. 548-549.
- (8) Bkz.: Nüvit GEREK, «3449 ve 3451 Sayılı Yasalarla Toplu İş Hukukumuzda Ortaya Çıkan Değişiklikler» **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. VII, S. 1 (Haziran 1989), s. 452.
- (9) Öner EYRENCİ, «Sendikal İlişkiler Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi», **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, 1987, Basisen Eğitim ve Kültür Ya., No. 20, İstanbul, 1989, s. 148-149.
- (10) Bkz.: Yarg. 9. HD., 1.11.1990 T., E. 1990/11647, K. 1990/11684, **TÜHİS**, C. 12, S. 3 (Kasım 1990), s. 16-17.

İlgili Yargıtay kararında, özetle «işçinin bir sendikaya üye olması veya olmaması sebebiyle hizmet akdinin ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi suretiyle feshedilmesi halinde, olayda İş Kanunu'nun 13. maddesindeki kötüniyet tazminatına değil, 2821 sayılı Kanunun 3449 sayılı Kanunla değişik 31. maddesindeki tazminata hükmedilmesi gerektiği » ifade edilmektedir.

Karar biraz daha ayrıntılı olarak incelendiğinde, fesih olayının davacı işçinin bir sendikaya üye olması veya olmaması sebebine dayandığının yani kısaca sendika üyeliğine dayandığının kabul edildiği görülmektedir. Kararda ayrıca bu durumda olaya 1475 sayılı Kanunun 13. maddesindeki kötüniyet tazminatını içeren fıkra hükmünün uygulanamayacağı, 25.5.1988 tarihli ve 3449 sayılı Kanun ile değiştirilen 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 5. ve 6. fıkralarının uygulanması gerektiği ifade edilmiştir. Söz konusu fıkraların uygulanması açısından sendikal faaliyette bulunma şartının gerekli olmadığı, bir sendikaya üye olmak veya olmamak şartının yeterli görülmesi belirtilmiştir. Ayrıca 3449 sayılı kanun ile yapılan değişiklikten önceki içtihatlar doğrultusunda kötüniyet tazminatına karar verilemeyeceği de açıkça ifade edilmiştir.

Değinilen Yargıtay Kararı, bundan sonraki konuyla ilgili Yargıtay kararlarına hangi düşünce ve değerlendirmelerin hakim olacağı konusunda olumlu düşünülebileceğini göstermektedir. Bu bakımdan aynı doğrultuda yaygınlaşacak Yargıtay kararları sonucu, doktrin ile Yüksek Mahkeme kararları arasındaki görüş farklılıklarının ortadan kalkacağını ümit etmekteyiz.

SONUÇ:

İşçi sendikası üyeliğinin güvencesi Yargıtay Kararları açısından uzun yıllar 1475 sayılı Kanunun 13. maddesi kapsamında değerlendirilmiştir. Yargıtay kararlarında sendikal faaliyet ancak üyelikten sonra başlar şeklinde gerek Kanunun asıl amacına gerekse uluslararası normlara ters düşen bir yorumdan hareket edilmiştir.

Aslında daha önce de değinmeye çalıştığımız gibi, 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinde, 3449 sayılı Kanunla konuya açıklık kazandıran bir değişiklik yapılmadan önceki dönemlerde de sendika üyeliği nedeniyle işten çıkartılmalarda sendikacılık tazminatının ödenmesi çok daha doğru olurdu.

Ancak şimdi 3449 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra, sendika üyeliği ile ilgili fesih hallerinde sendikacılık tazminatının ödenmesi gerektiği bir kanun hükmü olarak kesinlik kazanmış bulunmaktadır. Bu doğrultudaki Yargıtay Kararları da görülmeye başlanmıştır. Bu durumda 1475 sayılı Kanunun 13. maddesindeki kötüniet tazminatının uygulama alanı daralmış olmaktadır. Sendika üyeliği de dahil her türlü sendikal ilişki ve faaliyetler nedeniyle işten çıkarmalarda sendikacılık tazminatı uygulanacaktır. Bunlar dışındaki kötünietle yapılan fesih hallerinde ise kötüniet tazminatı uygulanacaktır.

Burada açıklığa kavuşturulması ve vurgulanması gereken husus, 3449 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra, sendika üyeliği de dahil olmak üzere sendikal faaliyet özgürlüğünün yeterli sayılabilecek bir güvence altına alınıp alınamadığıdır.

Güvence zorunluluğunu doğuran nedenlerden en başta geleni işverenlerin sendikal faaliyetlere gösterdikleri olumsuz yaklaşımlardır. Bu yaklaşımlar kısmen yönetim anlayışlarından, kısmen de toplu iş sözleşmeleri yoluyla karşılaşabilecekleri parasal yükten kaynaklanmaktadır.

31. maddenin bütünü itibarıyla amacı, sendika üyeliği özgürlüğünün işveren veya başkalarından gelebilecek her türlü olumsuz davranışlara karşı korunması ve olumsuz davranışların etkisiz hale getirilmesidir.

3449 sayılı Kanunla yapılan değişiklik bir tür olumsuz davranışlara karşı daha yüksek olan sendikacılık tazminatının ödenmesi gerektiğini açıklığa kavuşturmuştur. Bununla beraber sendikal özgürlüklerin tam anlamıyla güvence altına alındığı ileri sürülemez.

Ülkemizde istihdam güvencesi sorununun yasal olarak düzenlenmemiş olması işverene resih hakkını istediği anda ve tehdit unsuru olarak kullanabilme olanağını vermektedir. İşverenin haksız olduğu, usulsüz ve hatta kötünietli davrandığı ispatlansa bile fesih geçersiz sayılmamakta işveren kötüniet tazminatı veya en çok sendikacılık tazminatı ödemek zorunda kalmaktadır.

Keyfi ve kötünietli işten çıkartılmaların ancak istihdam güvencesi sorununun yasal açıdan düzenlenmesiyle sınırlandırılabilceği düşünülürse, böyle bir düzenleme yapılmadan sendikal özgürlüklerin tam anlamıyla güvence altına alınamayacağı açıktır.