

# İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SENDİKAL NEDENLERLE FESHİ VE SENDİKAL TAZMİNAT

## 1. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEME

Sendikal nedenlerle fesih halinde işçinin dava açma hakkı ve Sendikal Tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25 inci maddesinde düzenlenmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendika özgürlüğünün güvencesi" kenar başlıklı 25 inci maddesi şu şekildedir:

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

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

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

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

(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanun'un 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci 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 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır."

6356 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinde yer alan düzenleme uyarınca; işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, sendika üyeliklerini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri gibi şartlara bağlanamaz.



6356 sayılı Kanun'da işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından ayırım yapılamayacağı yanında ayrıca işçilerin iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılmayacağı veya farklı işleme tabi tutulamayacağı ifade edilerek sendikal faaliyetlere katılma da güvence altına alınmıştır.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın mahkeme tarafından sendikal tazminata ve dört aylık boşta geçen süre ücretine karar verilir.

İşçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen iş güvencesi tazminatına hükmedilmez.

İşçinin sendikal nedenlerle iş sözleşmesinin feshi halinde işe iade davası açmayıp sendikal tazminat talebi ile dava açması da mümkündür.

## 2. SENDİKAL NEDENLERLE FESİH

Sendikal nedenlerle fesih, işverenin sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılması nedeniyle gerçekleştirdiği fesih halleridir.

Bu haller sendika üyesi işçilerin maruz kaldığı fesih halleriyle sınırlı değildir.

Bu haller fesih, işçinin sendikaya üye olması veya sendikal faaliyeti sebebiyle gündeme gelebileceği gibi sendikaya üye olmaması yahut üyelikten ayrılması gibi sebeplere de dayanabilir.

Burada önemli olan husus, işçinin iş sözleşmesinin feshi ile sendikal neden arasında illiyet bağının bulunmasıdır.

İşverenin iş sözleşmesini feshetme saiki ile işçinin sendika özgürlüğü arasında bir bağlantı olması gerekmektedir.<sup>1</sup>

## 3. SENDİKAL NEDENLERLE FESİHTEN DOLAYI İŞE İADE DAVASI YA DA SENDİKAL TAZMİNAT DAVASI AÇILMASI

İş sözleşmesinin feshi suretiyle sendikal ayrımcılığa uğrayan işçi iş güvencesi kapsamında ise 6356 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca doğrudan sendikal tazminat davası açabileceği gibi bu yola başvurmayarak aynı maddenin beşinci fıkrası uyarınca işe iade davası da açabilir.

İş güvencesi bulunan işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata ve 4 aylık boşta geçen süre ücretine karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde ayrıca 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen iş güvencesi/işe başlatmama tazminatına hükmedilemez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre sendikal nedenlerle işe iade davası açmaması halinde sendikal tazminat talebinde bulunabilir. İşçinin bu durumda sendikal tazminat hakkı saklıdır.<sup>2</sup>



<sup>1</sup> Prof. Dr. Turhan Esener, Yard. Doç. Yeliz.B. Gümrükçüoğlu, Sendikalar Hukuku Vedat Kitapçılık İstanbul 2017 s.232, Y.9. HD.E. 2023/4856, K.2023/4476, T.28.03.2023

<sup>2</sup> Y.9.HD. E.2018/10818, K.2019/675, T.10.01.2019

Anayasa Mahkemesi 22.10.2014 tarihinde, 6356 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin dördüncü fıkrasındaki "feshin dışındaki" ibaresi ile beşinci fıkrasındaki iş güvencesi kapsamına atıf yapan "18 ibaresinin" iptaline karar vermiştir.<sup>3</sup>

Anayasa Mahkemesi'nin bu kararı sonucunda; işe alım sürecinde ve çalışma koşullarında yapılan sendikal ayrımcılığın yanı sıra, iş sözleşmesinin sona ermesinde sendikal ayrımcılık yapan işveren de işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun ve iş güvencesinin kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata mahkum edilecektir.<sup>4</sup>

İş güvencesine tabi olmayanların işe iade davası açma hakkı sadece sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshine ilişkin olarak bulunmaktadır.<sup>5</sup>

İş güvencesine tabi olmayanların açacağı sendikal işe iade davasında mahkeme incelemesi, feshin geçerli bir nedenle yapıp yapılmadığı konusunda değil, sadece ve sadece feshin sendikal bir nedenle yapıp yapılmadığı konusunda olacaktır.<sup>6</sup>

İş güvencesine tabi olmayan işçinin açabileceği sendikal işe iade davasında mahkeme, feshin sendikal nedenle yapıldığı sonucuna vardığı takdirde, tıpkı iş güvencesi kapsamındaki işe iade davasında olduğu gibi, işçinin dava tarihindeki ücretini esas alarak, geriye doğru 4 aylık ücretine (boşta geçen süre ücreti) ve ayrıca işçinin başvurup başvurmaması, işe başlatılıp başlatılmaması olgusundan bağımsız olarak 1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedecektir.<sup>7</sup>

Bu davada feshin sendikal nedenle yapılmadığı tespit edildiğinde, artık fesihte geçerli neden bulunup bulunmadığı, feshin haksız olup olmadığı incelenmeksizin işe iade davası reddedilecektir. Fesihte sendikal neden ispatlanamadığı takdirde feshin için geçerli bir neden bulunmasa bile açılan işe iade davasının reddine karar verilecektir.<sup>8</sup>

Buna karşın, iş güvencesi kapsamındaki işçinin açacağı sendikal işe iade davasında mahkeme fesihte sendikal neden tespit edemediğinde, bu kez 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20 ve 21 inci maddeleri uyarınca feshin nedeninin geçerli olup olmadığı yönünde inceleme yaparak karar verecektir.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Feshin dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda işveren, davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür.

<sup>3</sup> 6356 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin dördüncü fıkrasında daha önce, birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine feshin dışında aykırılık hâlinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata tâbi olduğu açıklanmış ise de Anayasa Mahkemesinin 22.10.2014 tarihli ve 2013/1 Esas, 2014/161 Karar sayılı kararı ile "... feshin dışında ..." ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline karar verilmiştir. Ayrıca yine 6356 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin beşinci fıkrasındaki iş güvencesi kapsamına atıf yapan "18 ibaresinin" de iptaline karar vermiştir.

<sup>4</sup> N.Çelik, N.Canıklıoğlu, T.Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 35.Bası, sayfa 837

<sup>5</sup> Y.9 HD. 19.10.2017-2016/26885-2017/16188

<sup>6</sup> Prof.Dr.Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri Onikilevha Yayınları İstanbul 2. Bası S.129

<sup>7</sup> A.g.e.sayfa 129

<sup>8</sup> N.Çelik, N.Canıklıoğlu, T.Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 35.Bası, sayfa 837

#### 4. SENDİKAL TAZMİNATIN TUTARI

Sendikal tazminat miktarı en az işçinin 1 yıllık çıplak ücret tutarındır. Bu ücret iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücrettir.<sup>9</sup>

Uygulamada çoğunlukla sendikal tazminat alt sınırdan belirlenmektedir.

Yüksek Mahkeme uygulamasında 1 yılın üzerinde sendikal tazminata karar verilmesi için mutlaka gerekçe belirtilmesi zorunluluğu aranmaktadır.<sup>10</sup>

Sendikal tazminat miktarına asgari sınır çizilerek, miktarının tespiti ihlalin ağırlığına ve somut olayın özelliğine göre hakim takdirine bırakılmıştır.<sup>11</sup>

Somut olayda ne kadar tazminata hükmedileceği hakim tarafından belirlenir. Bununla birlikte hakim takdirini kullanırken, alt sınırdan ayrılmayı gerektiren sebebi ortaya koyması gerekir<sup>12</sup>.

Sendikal tazminata dava tarihinden itibaren faiz yürütülecektir.

Yüksek Mahkemeye göre, bu tazminattan gelir vergisi kesintisi zorunludur<sup>13</sup>.

#### 5. SONUÇ

6356 sayılı Kanunu'nun 25 inci maddesinde yer alan sendikal hak ve özgürlüklere aykırı olarak işveren tarafından bir fesih gerçekleştirildiğinde sendikal tazminat söz konusu olacaktır.

Sendikal tazminat, işçinin sendikal nedenle ayrımcılığa maruz kalmasının yaptırımıdır.

Yüksek Mahkeme her somut olayda sendikal hak ve özgürlüklere aykırı hareket edilip edilmediğini ve sendikal tazminat koşulları oluşup oluşmadığını inceleyip hüküm kurmaktadır.

Mahkemece iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, İş Kanunu'nun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata ve 4 aylık boşa geçen süre ücretine karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde ayrıca İş Kanunu'nun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen işe başlatmama tazminatına hükmedilmez.

Anayasa Mahkemesinin kararı sonrasında iş güvencesi kapsamında bulunan işçilerin yanında, iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçiler de yalnızca sendikal fesih iddiasıyla işe iade davası açma hakkını kazanmıştır.

İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiye, işe iade davası açma imkanı yalnızca sendikal fesih iddiası nedeniyle tanınmıştır.

<sup>9</sup> "Sendikal tazminat, İş Kanunu'nun 21 inci maddesinde düzenlenen iş güvencesi tazminatından farklı ve bağımsız bir tazminat türü olup, işçinin işe başvurusu veya işe başlatılıp başlatılmaması şartlarına bağlı değildir. Bu nedenle, sendikal tazminata esas ücret, işçinin iş sözleşmesinin geçersiz olarak sona erdirildiği tarihteki çıplak ücreti olacaktır." Y.9.HD. E.2018/8159, K.2019/9546, T.24.04.2019

<sup>10</sup> Prof.Dr.Prof.Ömer Ekmekçi,Toplu İş Hukuku Dersleri Onikilevha Yayınları İstanbul 2. Bası S.130

<sup>11</sup> Prof.Dr.Ömer Ekmekçi,Toplu İş Hukuku Dersleri Onikilevha Yayınları İstanbul 2. Bası S.130

<sup>12</sup> A.g.e. S.131

<sup>13</sup> Y.HGK. E.2004/9-255, K.2004/290, T.12.05.2004, Prof.Dr. Nuri Çelik, Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu, Prof. Dr. Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri Beta Yayınları S.749

İş güvencesine tabi olmayan işçinin açabileceği sendikal işe iade davasında mahkeme feshin sendikal nedenle yapıldığı sonucuna vardığı takdirde, tıpkı iş güvencesi kapsamındaki işe iade davasında olduğu gibi, işçinin dava tarihindeki ücretini esas alarak, geriye doğru 4 aylık ücretine (boşta geçen süre ücreti) ve ayrıca işçinin başvurup başvurmaması, işe başlatılıp başlatılmaması olgusundan bağımsız olarak 1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür. Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekte yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekte yükümlü olur.

Sendikal tazminat miktarı en az işçinin 1 yıllık çıplak ücret tutarıdır. Bu ücret iş sözleşmesinin geçersiz olarak sona erdiği tarihteki ücrettir.

Sendikal tazminat, İş Kanunu'nun 21 inci maddesinde düzenlenen iş güvencesi tazminatından farklı ve bağımsız bir tazminat türü olup, işçinin işe başvurusu veya işe başlatılıp başlatılmaması şartlarına bağlı değildir.

Sendikal tazminata dava tarihinden itibaren faiz yürütülecektir. Yüksek Mahkemeye göre, bu tazminattan gelir vergisi kesintisi zorunludur.

isVerenim.com

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

