

**İş Güvencesi Hükümleri Karşısında  
Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği  
Tazminatlar**

**Dr.Ahmet TERZİOĞLU**  
Harran Üniversitesi İİBF  
Kamu Yönetimi Hukuk Anabilim Dalı

**Giriş**

Sendikal fesih sonucunda işçinin elde ettiği haklardan bir bölümünü de tazminatlar oluşturmaktadır. Bu tazminatlar, işçinin sendikal özgürlüğünü korumada büyük bir öneme sahiptirler. Bu tazminatların amacı; işvereni sendikal nedenle fesih yapmaktan alıkoymak ve işçiyi de bu fesih sonrasında bir ölçüde tazminat bağlamında korumaktır. Bu çalışmamızda sendikal tazminat, iş güvencesi tazminatı ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Bunun yanında, işçinin kazandığı diğer tazminatlardan ihbar ve kıdem tazminatları ile, maddi ve manevi tazminatlar da kısaca ele alınacaktır.

**A- Sendikal Tazminat**

Sendika özgürlüğü çalışanlar açısından ne derece önemliyse, bu özgürlüğün korunması da o derece önemlidir. Bu özgürlüğü korumak amacıyla getirilen güvence, özgürlüğün zedelenmesini önlemek ve bu özgürlük sahiplerinin karşılaşacağı zararları önlemek amacı taşır. Sendikalar Kanunu 31'inci maddede düzenlenen sendikal tazminat da bu anlamda düzenlenmiş bir hükümdür.<sup>1</sup> Bu tazminat SenK. 31'inci maddedeki yasaklara aykırı şekilde yapılan tüm fesihlerde işverenin,

<sup>1</sup> Ali Güzel, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul, 1998, 153.

işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere ödemekle sorumlu olduğu bir tazminattır. Bu tazminata uygulamada ve doktrinde sendikal tazminat veya bazen de sendikacılık tazminatı adı verilmektedir.<sup>2</sup>

Sendikal tazminat, sadece sendikal faaliyet nedeniyle yapılan fesihlerde değil, işverenin işyerinde yaptığı aynı zamanda sendikal ayrımcılık nedeniyle SenK. m. 31/6 uyarınca öngörülen; işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamayacak olan tazminattır.

İşçinin sendikal tazminata hak kazanabilmesi için; sendikal feshin, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle yapılmış olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Her iki durumda da sözleşmesi feshedilen işçi, sendikal tazminata hak kazanabilecektir. Görüldüğü gibi Sendikalar Kanununun 31'inci maddesinde işçinin bireysel sendika özgürlüğü, iş sözleşmesinin işveren tarafından sendikal nedenle feshi yönünden tazminat yaptırımıyla güvence altına alınmıştır.<sup>3</sup> Nitekim bu güvenceden faydalanma bakımından sendika üyesi olmak veya olmamak arasında bir fark bulunmamakta, bu güvenceden sendika üyesi olmayıp da sendikal faaliyetlere katılan diğer işçiler de faydalanabilmektedir.<sup>4</sup>

Sendikal tazminat, sendikal nedenlerle yapılan feshin en önemli hukuki sonuçlarından biridir. Bu yüzden, iş sözleşmesinin feshini haklı duruma getiren nedenlerin bulunması halinde, işçi sendikal tazminat talep edemeyecektir.<sup>5</sup> Sendikal tazminat talebinin, sadece sendikal fesih durumlarına özgü olduğu söylenemez. Bu tazminat, işin sevk ve idaresi ve diğer çalışma şartlarının sendikal nedenle farklı uygulanması durumlarında da söz konusu olacaktır.

Sendikal nedenle fesih dışında, işçilerin sendikaya üye olup olmamaları, ya da ayrı sendikalara üye bulunmaları sebebiyle ayırım yapılmasında veya sendikal faaliyetlere katılmaları nedeniyle işçilerin farklı işleme maruz bırakılmaları durumunda da, SenK. m. 31/3 gereği sendikal tazminat istenebilecektir. Yani iş sözleşmeleri feshedilmiş olmasa da bu hükme aykırılık nedeniyle işverenden, ayırımı maruz

<sup>2</sup> Mehmet Uçum, "Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması" İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul-2002, 209.

<sup>3</sup> Sendikalar Kanunu 31'inci maddesinin işçinin feshe karşı korunması açısından yeterli koruma sağlamadığı yönündeki görüşü için bkz.: Uçum, 211.

<sup>4</sup> Öner Eyrenci, **Sendikalar Hukuku**, Banksis Yayınları No: 3, İstanbul, 1984, 136-137.

<sup>5</sup> Haluk Hadi Sümer, **İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması**, Konya 1997, 120.

kalan işçi, asgari bir yıllık ücreti tutarında tazminat talep edebilecektir.<sup>6</sup>

### **1- Sendikal Tazminatın Hukuki Niteliği**

Hernekadar Sendikalar Kanunu'nun 31/6'ncı maddesinde "İşverenin, hizmet akdinin feshi dışında, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir... Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise... ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz." şeklindeki düzenlemede bu ödeme tazminat olarak adlandırılıyorsa da sendikal tazminat, niteliği itibarıyla teknik anlamda bir tazminat olmayıp "medeni ceza", "özel ceza" olarak kabul edilmektedir. Sendikal tazminat, iş sözleşmelerinin, işveren tarafından kötüniyetle feshini gösteren sendikal amaçlı işten çıkarmaların vasıflı bir şeklidir.<sup>7</sup>

İşverenin bildirimli fesih hakkının kötüniyetle kullanması, işyerinde çalışan diğer işçiler üzerinde olumsuz bir etki yaratacaktır. Özellikle işçilerin, fesih korkusu nedeniyle işlerinden olmamak için sendikaya üye olmamaları ve sendikal özgürlüklerini kullanmaktan çekinmeleri sonucunu doğuracaktır. Böylece, işverenin sendikal nedenle iş sözleşmesini fesih baskısı, işçilerin sendikal özgürlükleri, üyelik ve faaliyette bulunma anlamında baskı altında tutacak ve bu özgürlükleri kullanma yönünden caydırıcı bir etki yaratacaktır. Dolayısıyla, işverenin bildirimli fesih hakkını kötüniyetle kullanarak sendikal feshe gitmesinin yaptırımının, daha fazla korkutucu ve işvereni bu fiili yapmaktan caydırıcı olması gereklidir. Bu yaptırımın, özel bir ceza şeklinde ortaya çıkması gerekmektedir.<sup>8</sup>

Sendikal tazminat olarak adlandırılan bu tazminatın amacı, ortaya çıkan maddi bir zararı tazmin etmek olmayıp, işverenin fesih hakkını kötüye kullanmaktan kaçınmaya zorlamaktır.<sup>9</sup> Bu yüzden işçi, sendikal nedenle yapılan fesih dolayısıyla çok az zarara uğramış olsa

<sup>6</sup> Cevdet İlhan Günay, İş Hukuku, Yeni İş Yasaları, Ankara-2003, 774-775; Cevdet İlhan Günay, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara-1999, 601.

<sup>7</sup> Günay, Yeni İş Yasaları, 441.

<sup>8</sup> M.Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955, 282; Günay, Yeni İş Yasaları, 794; aynı yazar, Sendikalar, 601.

<sup>9</sup> Sarper Süzek, **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, Ankara, 1976, 163.

bile Sendikalar Kanunu 31/6 hükmünde öngörülen işçinin bir yıllık ücreti tutarındaki tazminatı isteyebilecektir.<sup>10</sup> Hatta, işçi bu fesihten dolayı hiçbir zarara uğramamış olsa bile talep halinde bu tazminatın kendisine ödenmesi gerekir. Çünkü bu tazminat, sendikal fesihten dolayı işverene verilmiş olan bir tür medeni ceza niteliğindedir.<sup>11</sup>

## **2- Sendikal Fesih Nedeniyle Sendikal Tazminata Hak Kazandıran Haller**

Sendikalar Kanunu'nun 31/6 ncı maddesinde sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata hak kazanılacaktır. Yine, aynı maddenin son fıkrasında "işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi iddiasıyla açacağı davada işçiye ödenecek tazminat miktarı için, altıncı fıkra hükmü esas alınır" düzenlemesi mevcuttur.

İşçinin sendikal fesih iddiasıyla açacağı davada dayanacağı sebeplerin, ancak sendika üyeliği ve sendikal faaliyetten dolayı olması gerektiği, Sendikalar Kanununun 31'inci maddesinden anlaşılmaktadır. Sendika üyeliğinden; işçinin çalıştığı iş kolunda kurulu herhangi bir sendikaya üye olma, sendika üyeliğinden ayrılma, işverenin istediği bir sendikaya üye olmama veya istemediği bir sendikaya üye olma veya hiçbir sendikaya üye olmama, sendikadan istifa baskısına direnme gibi nedenlerle fesih yapılması hallerini sayabiliriz. Diğer yandan, işçinin sendika üyesi olması yalnız başına iş sözleşmesinin sendikaya üyelik nedeniyle sona erdirildiğini göstermeyecektir. Üyelik nedeniyle feshin gerçekleştiğinin somut olay<sup>12</sup> ve olgularla ispatlanması gerekir. Yargıtay da, kararlarında, bu hususa vurgu yapmaktadır.<sup>13</sup>

Sendikal tazminata hak kazandıran faaliyetlerden, işverenin rızasıyla iş saatleri içinde veya iş saatleri dışında yapılan bir sendikal faaliyete katılmak veya böyle bir faaliyete öncülük etmek anlaşılacaktır.

<sup>10</sup> Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 179.

<sup>11</sup> Can Tuncay, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004**, Ankara, 2006, 116.

<sup>12</sup> "İş aktinin sendikal nedenlerle feshedildiğini ileri süren işçi, bu durumu kanıtlamakla yükümlüdür. Tanık beyanlarında da somut bir olaydan söz edilmiyorsa, sadece bu beyanlara dayanılarak sendikal tazminat talebi yerinde görülmez." Y.9.HD. 01.10.1992, E.1992/3250, K.1992/10598, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>13</sup> "...iş akti feshedilen bir işçinin sırf sendika üyesi olması bu sebeple işten çıkarıldığının kabulü için yeterli görülmez." Y.9.HD. 14.06.1993, E.1992/14365, K.1993/10178, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

Bunun yanında, işçinin sendikanın toplantılarına katılması ve sendikanın çeşitli organlarında görev alması, sendikanın propagandasını yapması, örgütlenme faaliyetlerine katkıda bulunması da sendikal faaliyeti oluşturacaktır. Bu saydığımız ve buna benzer olarak sendikal faaliyetler dolayısıyla yapılacak olan fesih de sendikal fesih olacak ve sendikal tazminata hak kazandıracaktır.

### 3- Sendikal Tazminatın Miktarı

Sendikal tazminatın miktarı, Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi gereği, işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere yargıç tarafından belirlenir. Bir yıllık ücret tutarı Kanunda da belirtildiği gibi asgari miktardır. Bu tutarın altında bir tazminat miktarının belirlenmesi imkânı bulunmamaktadır. Çünkü bu tutar, sendika özgürlüğünü koruma amaçlı olarak, işvereni sendikal fesihden vazgeçirmeyi güden bir amacı taşımaktadır. Bu durumda, hükmedilecek tazminat için talep edilen miktarı aşmamak, işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak koşuluyla, yargıç tarafından olayın özellikleri ve sözleşmesi feshedilen işçinin kıdemi gözönünde tutularak takdir edilecektir.<sup>14</sup> Hatta, kıdemiyle orantılı olarak iki yıllık ücret tutarında veya daha fazla sendikal tazminata hükmedilmesi dahi mümkün olabilecektir.<sup>15</sup>

Sendikal tazminat miktarının, olayın özelliklerine göre, yargıç tarafından işçinin bir yıllık ücretinin üzerinde belirlenme imkânı bulunmaktadır.<sup>16</sup> Sendikalar Kanunu gereği bir yıllık ücret tutarı, asgari miktardır. Oysa ki Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda; taleple bağlılık gereği bir yıllık değil daha az talep edilen tazminata hükmedilmesi gerektiği yönünde görüş belirtmiştir.<sup>17</sup> İşçi daha az olan

<sup>14</sup> Fevzi Şahlanan, "İş Güvencesi Kanunu'nun Kapsamı ve Yasal Süreç", **MESS, MERCEK**, Nisan, 2003, Y.8, S.30, 19; Kutal, Sendikacılık Faaliyetleri, 54; Osman Usta, İş Hukukunda Akdi Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara, 1998, 956.

<sup>15</sup> Günay, Sendikalar, 601.

<sup>16</sup> Sümer, 121.

<sup>17</sup> "2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31/6 fıkrasına göre, sendikal nedenle fesihlerde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilmesi gerekir ise de davacının talebinin gözönünde tutulması gerekmiştir... davacının yasal sürede başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının, işçinin 8 aylık ücreti olarak belirlenmesine..." Y.9.HD. 29.07.2004, E.2004/5523, K.2004/19994, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası; "Her ne kadar feshin sendikal nedenle yapıldığı ve bu nedenle de belirlenecek tazminatın 2821 sayılı Yasanın değişik 31. maddesi uyarınca bir yıllık ücret olması gerekir ise de, davacının 8 aylık ücret talep etmiş olması karşısında bu husus bozma nedeni yapılmamıştır." Y.9.HD. 24.05.2004, E.2004/5027, K.2004/12407, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

miktarı belirtmek yerine sadece sendikal tazminat istemiş olması halinde bile bir yıllık ücret tutarında bir tazminatın belirlenmesi mümkündür. Ancak, talep sahibi kanundaki miktardan habersiz bir şekilde daha az bir tazminat talebinde bulunması halinde mahkeme de isabetli olarak HUMK. m. 74 gereği, taleple bağlılık kuralınca davacının istemiş olduğu daha az tutarı tazminat olarak tespit etmiştir. Bu uygulama doktrinde de bazı yazarlarca isabetli bulunmuştur.<sup>18</sup> Hatta Yargıtay tarafından verilen bir kararda; davacı işçi, dava dilekçesinde 'sendikal kötünîyet' istemesine rağmen Yüksek Mahkeme, davacının bu ifade ile sendikal tazminatı kastettiğini ve Sendikalar Kanununun 31 inci maddesindeki bir yıllık ücret tutarındaki tazminatı istediğini kabul etmiştir.<sup>19</sup>

Kanunda sendikal tazminatın, bir yıllık ücret tutarından az olamayacağını belirtilmiş olması karşısında, toplu iş sözleşmelerine konulacak bir hükümle bu miktarın üzerinde bir tazminat belirlenebilir.<sup>20</sup> Yargıtay'ın kararları da, bu yöndedir. Yargıtay tarafından belirtildiğine göre, "anılan maddenin buyuruculuğu, mutlak olmayıp nisbi niteliktedir ve bu yönden işçi yararına aşılması mümkündür."<sup>21</sup> Toplu iş sözleşmesinde öngörülen tazminatla sendikal tazminatın aynı anda istenmesi mümkün değildir. Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda, toplu iş sözleşmesi ile Sendikalar Kanununun 31 inci maddesindeki tazminatın mukayese edilerek işçi lehine olan miktara hükmedilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.<sup>22</sup>

Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinin altıncı fıkrasında "ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz" denilmekte olup, kanun hükmünde, işçinin çıplak ücretinin mi yoksa giydirilmiş ücretinin mi esas alınacağı belirtilmemiştir. Yargıtay

<sup>18</sup> Tuncay, 2004 Yılı Kararları, 119.

<sup>19</sup> Y.9.HD. 22.12.1992, E.1992/14562, K.1992/13897, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>20</sup> Nuri Çelik, , İş Hukuku II Kolektif İş Hukuku, SENDİKALAR 2.Bası, Sermet Matbaası, İstanbul

<sup>21</sup> "Toplu iş sözleşmesinin... maddesinde yer alan hükmü, 274 sayılı Kanunun 19'uncu maddesinde öngörülen tazminattan daha fazla hak bahşeden hükmün konulmasına kanuni ve hukuki bir engel yoktur. Zira anılan maddenin buyuruculuğu mutlak olmayıp nisbi niteliktedir ve bu maddenin işçi yararına aşılması mümkündür." Y.9.HD. 22.12.1969, E.1969/10072, K.1969/11806, Sümer, sayfa 121 dn.433.

<sup>22</sup> Y.9.HD. 12.06.2003, E.2002/27592, K.2003/11207, TÜBA/MEVZUATBANK ,<http://www.ajanstuba.com.tr/yazdirmng.asp?dosyaid=2311207.9HD>, 04.09.2007; "Sendikal tazminat kararlaştırılmış olması halinde ayrıca kötünîyet tazminatı talep edilemez." Y.9.HD. 10.10.1991, E.1991/8090, K.1991/13007, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası; Y.9.HD. 22.09.1998, E.1998/10081, K.1998/13447, TÜBA/MEVZUATBANK, <http://www.ajanstuba.com.tr/yazdirmng.asp?dosyaid=9813447.9hd>, 04.10.2007.

içtihatlarında ve öğretide işçiye ödenecek tazminatın hesabına esas alınacak ücret, işçinin aldığı brüt çıplak ücret olarak kabul edilmektedir.<sup>23</sup> Buna göre, Sendikalar Kanununun 31'inci maddesi uyarınca hükmedilecek tazminatın hesabında, temel ücrete ek olarak işçiye sözleşme ve yasa gereğince sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatler gözönünde bulundurulmayacaktır.<sup>24</sup> Hesaplama çıplak brüt ücrete göre yapılacak ve prim, ikramiye, yemek parası gibi ücret ekleri hesaba katılmayacaktır.<sup>25</sup>

Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda "2821 sayılı Sendikalar Kanunu 31/son maddesinde öngörülen sendikal tazminatın çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Yasada giydirilmiş ücret üzerinden ödenmesi gereken teminatlar ayrıık biçimde ve sınırlı olarak düzenlenmiştir. Bu ayrıık durumda bulunmayan sendikal tazminatın giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması hatalıdır" şeklinde verdiği kararlar, sendikal tazminatın hesabına açıklık getirmiş bulunmaktadır.<sup>26</sup>

Sendikal tazminatın hesaplanmasında işçinin son ücreti dikkate alınır. Bu "son ücret" dikkate alınırken, olay tarihinden geriye doğru bir yıl içinde ödenen ücret miktarına göre değil, ileriye dönük olarak işçi bir yıl daha çalışsaydı alacağı ücret göz önüne alınarak, sendikal tazminatın hesaplanması gerekir.<sup>27</sup> Tazminata esas alınacak son ücret, işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki ücretidir.<sup>28</sup>

#### 4- Sendikal Tazminat Talebinde Bulunabilecek İşçiler

Sendikalar Kanununun 31'inci maddesinin "işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları... dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar" anlatımından, sadece sendika üyesi işçilerin değil sendika üyesi olmayan işçilerin de sendikal faaliyet nedeniyle güvence altına alındıkları anlaşılmaktadır.<sup>29</sup> 2821

<sup>23</sup> Eyrenci, 140; Çelik, Sendikalar, 129; Abdullah Berksun/İbrahim Eşmelioğlu, **Açıklamalı Gerekeçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu**, Ankara 1989, 561; Usta, 956; Sümer, 121.

<sup>24</sup> Eyrenci, 140; Sümer, 121.

<sup>25</sup> Tuncay, 2004 Yılı Kararları, 116.

<sup>26</sup> Metin Kutal, "İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı İktisadi ve Sosyal Boyutları", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul-2002, 54; Sümer, 122.

<sup>27</sup> Metin Kutal, "İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı İktisadi ve Sosyal Boyutları", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul-2002, 54; Sümer, 122.

<sup>28</sup> Ercan Akyiğit, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, B.5, Ankara, 2006, 432.

<sup>29</sup> Fevzi Demir, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir-2003, 237.

sayılı Sendikalar Kanununun 3'üncü maddesinin 7'nci fıkrası hükmü gereği; Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanununa tabi işçiler ile 4857 sayılı İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21'inci maddelerinin uygulama alanı dışında kalan işçiler ancak iş sözleşmelerinin feshi halinde sendikal tazminat isteyebileceklerdir. Bu kapsama giren işçilerin sendikal tazminat isteyebilmeleri, hem sendikal nedenle ayırımı tabi tutulmaları hem de sendikal nedenle iş sözleşmelerinin feshi durumunda mümkün iken; iş güvencesi kapsamına giren işçilerin doğrudan sendikal tazminat isteyebilmeleri, ancak sendikal ayırım halinde söz konusu olacaktır.<sup>30</sup>

Sendikal tazminat alacaklarının malvarlığı kapsamında olduğu ve tereddütsüz bir şekilde mirasçılara geçeceği, doktrinde bazı yazarlarca savunulmuştur. Sendikal tazminatın manevi tazminata kıyasla, manevi tazminat talebinin mirasçılara geçmesi nedeniyle sendikal tazminatın da mirasçılara geçeceği öne sürülmüştür.<sup>31</sup> Sendikal tazminat alacağı mirasçılara geçebileceği gibi, BK. Madde 162 gereğince; işçi sağlığında bunu başkalarına da devredebilir. Ayrıca sendikal tazminat, ücret olmadığından bundan SSK primi de kesilmez.<sup>32</sup>

## **5- Sendikal Tazminata Uygulanacak Zamanaşımı**

Sendikal tazminat, Sendikalar Kanununun 31'inci maddesi uyarınca açıkça bir tazminat olarak ifade edilmiştir.<sup>33</sup> Ayrıca, yasalarda sendikal tazminat için özel bir zamanaşımı da öngörülmemiştir. Bu yüzden, söz konusu tazminat istemi genel hükümlere tabidir.<sup>34</sup> BK. 125'inci madde; "Bu kanunda başka suretle hüküm mevcut olmadığı takdirde, her dava on senelik müruru zamana tabidir" hükmünü içermektedir. Buna göre, sendikal tazminat da, zamanaşımı bakımından on yıllık süreye tabi olacaktır.

Sendikal tazminata uygulanacak zamanaşımı hususunda Yargıtay, açık bir karar vermiştir. Yerel bir mahkemenin, bu tazminat

---

<sup>30</sup> Fevzi Şahlanan, "İş Güvencesi Sistemi İçerisindeki Sendikal Tazminat, (Karar İncelemesi)", **Tekstil İşveren**, Nisan, 2006, 52.

<sup>31</sup> Uçum, 210.

<sup>32</sup> Akyiğit, 433.

<sup>33</sup> Günay, Sendikalar, 603.

<sup>34</sup> Usta, 957.



için bir yıllık zamanaşımına tabi olduğu yönündeki kabulünün hatalı olduğuna karar vererek, kabul ederek, tazminata ilişkin sürenin bir yıl değil on yıllık zamanaşımına tabi olduğunu açıkça ifade etmiştir.<sup>35</sup>

## 6- Sendikal Tazminata Uygulanacak Faiz

Sendikal tazminata uygulanacak faiz hususunda bize Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar ışık tutmaktadır. Çünkü, bu konuda, zamanaşımı hususunda da olduğu gibi, yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konudaki bir Yargıtay kararına göre, sendikal tazminat için faiz yürütümü, dava açma tarihinden itibaren olması gerekir. Fesih tarihinden itibaren faiz yürütümü bozma nedeni olarak kabul edilmiştir.<sup>36</sup> Bu konuya ilişkin verilen bir kararda Yargıtay, kıdem tazminatı haricinde diğer tazminat türlerine fesih tarihinden itibaren faiz hükmedilemeyeceğini açıkça belirtmiştir. Böylece, ihbar tazminatına da fesih tarihinden itibaren faiz yürütümü söz konusu olamayacaktır.<sup>37</sup>

Sendikal fesih için uygulanacak faiz, yasal faiz oranıdır. Yargıtay, sendikal tazminata reeskont faiz uygulanmasının hatalı olduğunu ve bu konuda 3095 sayılı Kanun ve bunu değiştiren metinlerde öngörülen faizin yürütülmesi gerektiğini kabul etmiştir.<sup>38</sup> Ayrıca, sendikal tazminata, mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi de hatalıdır. Bu faiz oranı, 1475 sayılı İş Kanunu madde 14/11'de kıdem tazminatı için öngörülmüştür. Bu yüzden bu miktarda faiz uygulamasını Yargıtay, hatalı bulmuştur.<sup>39</sup> Yüksek Mahkeme, bir yerel mahkeme tarafından sendikal tazminata işletme kredisi faizi uygulanmasını da hatalı bularak, yasal faiz yürütülmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.<sup>40</sup>

<sup>35</sup> Y.9.HD. 09.04.1996, E.1995/38298, K.1995/7481, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>36</sup> Y.9.HD. 06.07.1999, E.1999/10607, K.1999/12142, TÜBA/MEVZUATBANK, <http://www.ajanstuba.com.tr/yazdirmg.asp?dosyaid=9912142.9hd>, 09.04.2007; "... faizin dava tarihinden yürütülmesi gerekirken dava öncesi fesih tarihinden yürütülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y. 9.HD. 24.10.1995, E.1995/12071, K.1995/32879, Günay, Sendikalar, 669.

<sup>37</sup> Y.9.HD. 13.12.2006, E.2006/13948, K.2006/32792, **YKD**, C.33, S.5, Mayıs 2007, 902.

<sup>38</sup> Y.9.HD. 10.06.1998, E.1997/7422, K.1998/10196, Günay, Sendikalar, 634.

<sup>39</sup> Y.9.HD. 29.06.1998, E.1998/9343, K.1998/10978, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, aynı karar için bkz.: Günay, Sendikalar, 633.

<sup>40</sup> "... 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." Y.9.HD. 31.03.2004, E.2003/18398, K.2004/6634, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

## B- İş Güvencesi Tazminatı

İş Hukukunun temel amaçlarından biri, işçinin feshe karşı korunmasıdır.<sup>41</sup> İşçinin feshe karşı korunması çerçevesinde başvuru hukuki önlemlerin bir yönü, işçinin yapmakta olduğu işini koruması amacına yöneliktir. Böylelikle, çağdaş iş hukuku, iş güvencesi ile öncelikle işçinin işini korumayı amaçlar.<sup>42</sup> İşçinin feshe karşı korunmasının bir diğer amacı da, aynı zamanda geçim kaynağı olan ücretten yoksun kalmasını önlemektir. Dolayısıyla, işçinin işini kaybetmesini zorlaştıran ve işini kaybetmesinden dolayı uğradığı zararı azaltmaya yönelik önlemlere iş güvencesi adı verilir.<sup>43</sup> Bununla beraber iş güvencesinin amacı, mutlak olarak iş ilişkisinin devam ettirilmesi değildir. İş güvencesi ile amaçlanan, işçinin işine sebepsiz ve sınırsız olarak son verilmesi durumunun ortadan kaldırılmasıdır.<sup>44</sup> İş güvencesi tazminatı, işe iadeye ilişkin mahkeme kararına uymaması durumunda, işveren tarafından ödenmekte ve bu yolla işveren, işe iadeye zorlanmaktadır.<sup>45</sup>

Feshe karşı korumayı amaçlayan iş güvencesi, doktrinde dar ve geniş anlamda olmak üzere iki kısımda ele alınmaktadır. Dar anlamda iş güvencesiyle, işverenin yeterli bir neden olmaksızın fesih yapmasını önleme; geniş anlamda iş güvencesiyle ise, feshin getirdiği sonuçları işçi açısından en aza indirmeyi amaçlamaktadır.<sup>46</sup> Bu amaçla 4857 sayılı Yasa ile iş güvencesi kavramı getirilmiş bulunmaktadır.

Sendika özgürlüğüne güvence sağlanması, sendikal faaliyette bulunan işçinin feshe karşı etkili bir korumaya kavuşturulmasıyla mümkün olacaktır.<sup>47</sup> İş güvencesinin en önemli hukuki etkisi olarak

<sup>41</sup> Nuri Çelik, "Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunmasına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Bu Hakkın Sözleşmelerle Sınırlandırılması Konusundaki Uygulamalar", **Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri**, 3-4 Nisan 1997, Alkim Yayınevi, İstanbul, 51.

<sup>42</sup> Ali Güzel, "Türkiye'de Feshe Karşı Korumanın Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İle İlişkileri", **Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri**, 3-4 Nisan 1997, Alkim Yayınevi, İstanbul, 194; Şahlanan, Feshe Karşı Koruma, 143; Uçum, 165.

<sup>43</sup> Metin Kutal, "İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı İktisadi ve Sosyal Boyutları", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul-2002, 15-16.

<sup>44</sup> Fevzi Şahlanan, "Bireysel İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul-2002, 144.

<sup>45</sup> Tankut Centel, "İş Güvencesi Tazminatından Vergi Kesintisi", **MESS, SİCİL, İş Hukuku Dergisi**, Eylül, 2007 175

<sup>46</sup> Şahlanan, Feshe Karşı Koruma, 144; Kutal, İktisadi ve Sosyal Boyutlar, 16.

<sup>47</sup> Uçum, 169.

sendika özgürlüğüne işlerlik kazandırması olduğu öne sürülse de<sup>48</sup>, iş güvencesi kavramı ile aslında işverenin fesih hakkının sınırlandırılması amaçlanmıştır. Böylece, iş sözleşmesi, ancak Yasada gösterilen geçerli nedenlerin varlığı halinde işveren tarafından feshedilebilecektir. Bu güvence ile işçinin işinin güvence altına alınması ve çalışma hakkının korunması hedeflenmiştir.<sup>49</sup> İşçi fesih için geçerli neden bulunmaması halinde koşulları mevcut ise işe iade talebinde bulunabilecek, işe iade edilmemesi halinde mahkemenin belirlemiş olduğu 4–8 aylık bir ücret tutarında tazminata hak kazanacaktır.<sup>50</sup>

4857 sayılı Yasanın 118 inci maddesiyle getirilen düzenleme sonrası bu yasa kapsamında iş güvencesi hükümlerine tabi olan işçiler açısından doğrudan sendikal tazminat talep etmek imkânı kalmamıştır.<sup>51</sup> İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçi, öncelikle işe iade davası açmak zorundadır. İşe iade istemeden sendikal tazminat isteme imkânı bulunmamaktadır. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda bu hususu özellikle vurgulamaktadır.<sup>52</sup> Getirilen düzenleme sonrası 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31/6 ncı maddesi hükmü; "... Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümleri uygulanır. Ancak, İş Kanununun 21'inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz." şekline dönüşmüştür.

4857 sayılı Yasa öncesi bütün işçiler için sendikal tazminat isteme imkânı mevcut iken, artık iş güvencesi kapsamında bulunan

<sup>48</sup> Metin Kutsal, "İş Güvencesinin İktisadi ve Sosyal Etkileri Üzerine Bazı Düşünceler", **Münir Ekonomi**, 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara-1993, 208; Savaş Taşkent, "Uluslar arası Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul-2002, 66.

<sup>49</sup> Güzel, Feshe Karşı Korumanın, 210.

<sup>50</sup> İbrahim Subaşı, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshinde İş Güvencesi Tazminatı ile Sendikal Tazminat İlişkisi (Karar İncelemesi)", **Çalışma ve Toplum**, 2005/1, 190–191.

<sup>51</sup> İş güvencesi hükümlerinin sendikal örgütlenmede yeteri kadar koruma sağlayamadığı yolundaki görüşü için bkz.: Fevzi Demir, "Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006, 541.

<sup>52</sup> "2821 sayılı Yasanın 4773 sayılı Yasa ile değişik 31. maddesine göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinde doğrudan sendikal tazminat talep edilmesi mümkün değildir. Gerçekten iş güvencesi kapsamında olan işçiler için anılan yasaya göre feshin geçersizliğinin tespitinin istenmesi gerekir." Y.9.HD. 19.04.2006, E.2006/9–169, K.2006/221; "... 4857 sayılı Yasa maddelere gereği iş güvencesinden yararlanması mümkün olan işçilerin işe iade davası açmadan sendikal tazminat davası açması mümkün değildir." Y.9.HD. 29.05.2006, E.2005/35647, K.2006/15502, **Legal, İHSGHD**, 1527

işçiler için fesih halinde bundan dolayı doğrudan sendikal tazminat isteme imkânı kalmamıştır.<sup>53</sup> Çünkü, yasal düzenleme, sendikal nedenle fesih olması halinde ödenmesi gereken tazminat için doğrudan İş Kanunu m. 21'in birinci fıkrasını işaret etmektedir. Hernekadar bu tazminat tutarının bir yıllık ücretten az olamayacağı işaret edilmiş olsa da, ödenecek olan bu tazminatın iş güvencesi tazminatı olduğu açıkça ortadadır.<sup>54</sup> Bu durumda iş güvencesi kapsamında olup sözleşmenin sendikal nedenle feshi durumunda sendikal tazminat yerine iş güvencesi tazminatı sözkonusu olacaktır.<sup>55</sup> Nitekim, Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda, iş güvencesi kapsamındaki işçinin sendikal nedene dayanan fesihlerde sendikal tazminat talep etmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir.<sup>56</sup> Uygulamada bu şekilde hükmedilen tazminata sendikal tazminat denilse de bu bir sendikal tazminat olmayıp İş Kanunu madde 21 deki koşulların oluşmasıyla talep edilebilir hale gelen iş güvencesi tazminatıdır.<sup>57</sup> Yargıtay da, vermiş olduğu bazı kararlarda, sendikal fesih sonucu verilen 12 aylık tazminatı bu şekilde isimlendirmiştir.<sup>58</sup>

İş güvencesi kapsamında bulunan işçinin açacağı işe iade davasında feshin sendikal nedenle olduğu ispat edildiği takdirde, mahkeme yasa ile belirlenmiş olan 4-8 aylık olan işe iade etmeme nedeniyle verilmesi gereken iş güvencesi tazminatını sendikal nedenlerden dolayı bir yıllık ücret olarak belirleyecektir. Dolayısıyla bu tazminat, sendikal tazminat olmayıp en fazla 8 ay olarak belirlenebilen

<sup>53</sup> 'İş güvencesi kapsamında kalıp, sendikal nedenle feshin yapıldığını ve feshin geçersizliğine karar verilmesini istemeyen işçi, sendikal tazminat isteğinde bulunamaz.' Y.9.HD. 27.12.2004, E.2004/20181, K.2004/29411 Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, **İş Güvencesi Hukuku**, İstanbul 2007, 1411-1412.

<sup>54</sup> İşe başlatmama halinde ödenecek olan en az bir yıllık tazminata sendikal tazminat değil, iş güvencesi tazminatı denmesi daha uygun olacağı görüşü için bkz.: Abbas Bilgili, İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları, Adana, 2005, 258; Sendikalar Kanunu madde 31 deki tazminatın 4 ila 8 aylık ücret tutarındaki tazminatla İş Kanununun 5 inci maddesindeki tazminatın birleştirilmiş biçimi olduğu yönündeki görüş için bkz.: Murat Engin, "İşe İade ve Uygulama Sorunları", **İş Hukuku Sorunları ve Çözüm Önerileri**, Cep Kitapları III, 2005, 66.

<sup>55</sup> Ünal Narmanlıoğlu, "Karar İncelemesi İş Güvencesi Hükümleri Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi", **Legal İHSGHD**, 2005/5, 249; Şahlanan, Sendikal Tazminat, 52; Akyiğit, 431.

<sup>56</sup> "Davacı işçinin 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca işe iadeyle ilgili iş güvencesi hükümlerinden yararlanması durumunda 2821 sayılı yasanın değişik 31. maddesi uyarınca davacının sendikal nedene dayanan fesihlerde sendikal tazminat talep etmesi mümkün değildir. Bu yönde gerekli araştırmaya gidilmeksizin sendikal tazminata karar verilmesi hatalı olmuştur." Y.9.HD. 20.12.2005, E.2005/29192, K.2005/40139, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>57</sup> Şahlanan, Sendikal Tazminat, 52.

<sup>58</sup> "Mahkemece davacının iş sözleşmesinin sendika üyeliğinden istifa etmemesi nedeniyle feshedildiği kabul edilerek iş güvencesi tazminatı bir yıl olarak belirlenmişse de..." Y.9.HD. 26.09.2005, E.2005/22864, K.2005/31221, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

iş güvencesi tazminatına 4 aylık bir tazminat tutarı daha eklenerek ağırlaştırılmış bir iş güvencesi tazminatı durumuna gelmiş olmaktadır.<sup>59</sup> Buna rağmen, sendikal fesih iddiasındaki işçinin bir yıllık ücret yerine 8 aylık ücreti tutarında tazminat istemesi halinde Yargıtay, haklı olarak taleple bağlılık gereğince 8 aylık tutara hükmedilmesi gerektiğini verdiği bir kararda ifade etmiştir.<sup>60</sup>

İş güvencesi kapsamında olan bir işçinin açmış olduğu bir işe iade davasında, feshin sendikal nedenle yapılmış olduğunun tespit edildiği durumda işe iadeden ayrı olarak, işe iade olsun olmasın, eğer bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat öngörülmüş olmuş olsaydı ancak bunun sendikal tazminat olduğu söylenebilirdi. Nasıl ki, işverenin sendikal nedenlerden dolayı işçiler arasında yaptığı ayırım nedeniyle hem bir yıllık ücret tutarında sendikal tazminat alabilme hem de işe devam edebilme imkânları varsa, sendikal ayırımdan daha kötü bir durum olan sendikal fesih nedeniyle de işe iade yanında sendikal tazminat alabilme imkânı olabilmeliydi.

Hernekadar işçi işine dönmüş olsa bile, sendikal nedenle yapılmış olan feshin sendika özgürlüğünü zedelediği, işçiyi sendika üyeliği ve faaliyetlerinden yıldırma sonucu ve sendikalaşma faaliyetlerine zarar verme sonucunu taşıdığı söylenebilecektir.<sup>61</sup> Bu yüzden, sendikal nedenle yapılan fesihlerin işe iadeyle sonuçlanması durumunda işverenin sadece boşa geçen 4 aylık süre tutarındaki ücret yanında sendikal özgürlüğün korunması açısından başka bir tazminatla cezalandırılması uygun olacaktır. Aksi halde, 4 aylık boşa geçen süreye ilişkin ücreti ödemeyi göze alıp; sendika üyeliği ve sendikal faaliyetleri nedeniyle rahatsız olduğu işçisinin sözleşmesini fesheden işverenin, mahkemenin işe iade kararı vermesi sonunda tekrar işe alarak bir süre sonra yeniden feshetmesinin önüne geçilemeyecektir. Sendika özgürlüğünün gerçek anlamda bir güvenceye sahip olabilmesi için sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğinin mahkeme tarafından tespit edilmesi

<sup>59</sup> Bir yıllık işe başlatmama halinde ödenecek olan tazminata iş güvencesi tazminatı denmesinin uygun olacağı görüşü için bkz.: Akyiğit, 431.

<sup>60</sup> "Sendikal sebeple fesih yapılmış olsa da, dava dilekçesinde işe başlatmama tazminatının sekiz aylık ücretle sınırlandırılması nedeniyle, HUMK. nun 74. maddesine aykırı şekilde istekten fazlasına hüküm kurulamaz." Y.9.HD. 07.10.2004, E.2004/21425, K.2004/22545; 29.07.2004, E.2004/5523, K.2004/19994, , Osman Güven Çankaya/Cevdet İlhan Günay/Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, 612-613; Bir başka karar; Y.9.HD. 20.12.2004, E.2004/12310, K.2004/28268, Kılıçoğlu/Şenocak, 1436-1437.

<sup>61</sup> 4857 sayılı Yasa ile getirilen iş güvencesi hükümlerinin sendikal faaliyetin güvencesini arttırmayıp 4773 sayılı Yasa ile Sendikalar Yasasının 31/6 hükmünde yapılan değişiklikle daha da geriye götürdüğü yönündeki görüşü için bkz.: Murat Özveri, "Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları", **Legal İHSGHD**, 2005/81538.

durumunda, fesih işleminin tüm hukuki sonuçlarıyla geçersiz sayılarak, işçinin yargıç kararıyla işe iadesi söz konusu olmalıdır.<sup>62</sup>

İş Kanununun 21/2 inci maddesine göre, “Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.” Bu yasa hükmü, mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi durumunda, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarının da mahkeme kararında belirtilmesi esasını getirmiştir. Böylece, işe alınmayan işçinin bu konuda yeniden bir dava açarak zaman kaybına uğraması engellenmek istenmiştir.<sup>63</sup> İş güvencesi kapsamında olup da sözleşmesi geçersiz bir nedenle feshedilen işçinin, işe iade istemeden tazminat talebinde bulunması mümkün değildir.<sup>64</sup> Bunun gibi, mahkemenin de, işe iade yerine tazminata karar vermesi sözkonusu olamaz.<sup>65</sup> İşe iade davası açan işçinin işe iade talep edip bunun yanında 4–8 aylık ücreti karşılığı iş güvencesi tazminatını talep etmemiş olması durumunda bile, mahkemenin bu tazminata karar vermesi gerekir. Zira işe iade talebi, işe iade edilmeme halinde gündeme gelecek olan iş güvencesi tazminatını da içermektedir.<sup>66</sup>

Kuşkusuz işe iade kararı verilirken tespit edilen 4 ile 8 aylık tutar arasındaki tazminata karar verilirken göz önüne alınan “kıdem, hizmet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin nedenler ve işverenin hukuka aykırı davranışının ağırlığı kriterleri”,<sup>67</sup> sendikal nedenden dolayı hükmedilen bir yıllık tazminattan fazla bir tutara karar verilirken de gözönünde tutulabilir. Çünkü bilindiği gibi Sendikalar Kanununun 31/6 ncı maddesinin anlatımından belirlenecek bir yıllık tazminat tutarının üstünde bir miktara hükmedilmesi mümkündür. Sendikalar Kanunu madde 31/6’daki “Ancak, İş Kanununun 21 inci

<sup>62</sup> Ali Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri** Mayıs 2004 130.

<sup>63</sup> Ömer Ekmekçi, , “4773 sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine”, **MESS, MERCEK**, S.28, Ekim–2002/109.

<sup>64</sup> “2821 sayılı Yasanın 4773 sayılı yasa ile değişik 31.maddesine göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinde doğrudan sendikal tazminat talep edilmesi mümkün değildir. Gerçekten iş güvencesi kapsamında olan işçiler için anılan yasaya göre feshin geçersizliğinin tespitinin istenmesi gerekir.” Y.9.HD. 24.05.2005, E.2004/30766, K.2005/19241, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>65</sup> Ekmekçi, İş Güvencesi, 108.

<sup>66</sup> Murat Özveri, , “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları”, **Legal İHSGHD**, 2005/8 , 485.

<sup>67</sup> İşe iade etmeme halinde 4773 sayılı yasanın gerekçesinde belirtilen kıdem yerine, hizmet sözleşmesinin sona erdirilme sebeplerinin gözönünde tutulmasının isabetli olduğu görüşü için bkz.: Ekmekçi, İş Güvencesi, 109.

maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz.” şeklindeki hükümden bunu rahatlıkla çıkarabiliriz.

Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere; mahkemenin iş güvencesi tazminatına hükmetmesi tespit niteliğindedir. Süre olarak belirtilmesi yeterli olup rakamsal olarak tutar gösterilmesine gerek bulunmamaktadır.<sup>68</sup> Ayrıca, Yargıtay, 4773 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu bir esnada yapılmış olan iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesinin feshi nedeniyle açılmış bir işe iade davasında, “4773 sayılı Yasanın 13/D<sup>69</sup> maddesinde ‘mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler’ kuralına yer verilmiş olup, mahkemece bu tazminat miktarının belirlenmesi ile yetinilmelidir. Ayrıca, tahsili yönünde hüküm kurulması hatalıdır” şeklinde karar vermiştir.<sup>70</sup> Yargıtay kararlarından anlaşılacağı üzere; iş güvencesi tazminatına karar veren mahkeme, sadece süre olarak tazminat miktarını belirtebilir; tutar olarak belirtilmesi ve tahsili yönünde karar verilemez.<sup>71</sup>

İşçinin kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on gün içinde başvurusu ve işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatmaması üzerine ödemekle yükümlü olduğu tazminatın hesabında; işçinin son aldığı brüt çıplak ücret esas alınacaktır.

İşçinin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurmaması halinde, işverence yapılan fesih geçerli sayılacaktır. Bu durumda işçi, iş güvencesi tazminatı talep etme hakkını kaybedecek ve işveren geçerli nedenle yapılmış bir feshin sonuçlarıyla yükümlü olacaktır.<sup>72</sup> Ayrıca, iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin işçiye sağladığı güvenceden önceden feragat etmek mümkün değildir. Böyle bir feragat, geçerli olmayacaktır. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda bunu bu şekilde ifade etmiştir.<sup>73</sup>

<sup>68</sup> “İş akdinin sendikal sebeplerle feshedilmesi durumunda 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi hükmüne göre ödenecek tazminatın işçinin ücretinin 1 yıllık tutarından az olmaması gerekir. **Ayrıca tazminat ve ücretin süre olarak belirlenmesi yeterli olup rakamsal tutarın belirtilmesine gerek yoktur.**” Y.9.HD. 15.03.2004, E.2004/2164, K.2004/6486; Y.9.HD. 29.07.2004, E.2004/5523, K.2004/19994; Y.9.HD. 15.03.2004, E.2004/2171, K.2004/6493, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, Yargıtay bu iki kararında da tazminatın süre olarak belirlenmesinin kararlık kazanan bir uygulama olduğunu ifade etmiştir.

<sup>69</sup> (4857 sayılı Yasanın 21. maddesi)

<sup>70</sup> Y.9.HD. 08.07.2003, E.2003/12442, K.2003/13123, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>71</sup> Yüksek Mahkemenin bu yöndeki uygulamasını isabetli bulan görüşü için bkz.: Güzel, İş Güvencesine İlişkin, 159.

<sup>72</sup> Güzel, İş Güvencesine İlişkin, 131.

<sup>73</sup> Y.9.HD. 23.12.2004, E.2004/16670, K.2004/29135, Çankaya/Günay/Göktaş, 606.

İş güvencesi tazminatından gelir vergisi kesilmesi hususunda doktrinde değişik görüşler bulunmakta ve Yargıtay ile Danıştay kararları arasında da bu yöndeki kararlarda çelişki göze çarpmaktadır.<sup>74</sup> İş güvencesi tazminatının, Gelir VK.25/1'de yeralan, gelir vergisinden istisna kalemler arasında sayılmaması ve aynı kanunun 61 inci maddesinde zikredilen ücret kavramına da girmemesi bu konuda farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu konuda uygulamanın nasıl olacağı yönünde bir belirsizlik bulunmaktadır. Dolayısıyla, bu konuda yapılacak bir yasal düzenlemenin, sorunun ortadan kaldırılması açısından gerekliliği muhakkaktır. Ancak, bugünkü düzenleme çerçevesinde; hem sendikal tazminatı hem de iş güvencesi tazminatını sadece bir tazminat olarak alabilen işçinin, alacağı tazminattan ayrıca gelir vergisi kesilmemesi, işçi açısından daha yararlı olacaktır.<sup>75</sup>

### **1- Sendikal Fesih Dolayısıyla İş Güvencesi Tazminatına Hak Kazanan İşçiler**

İşçiyi feshe karşı koruma amacıyla getirilen iş güvencesi kurumunun en olumsuz etkisi, bu kapsama girecek olan işçilerin artık doğrudan sendikal tazminat isteme olanağını ortadan kaldırmış olmasıdır. Sendikalar Kanununun 31/6 hükmü gereği, sendikal nedenle feshe maruz kalan işçiler hakkında İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21'inci maddeleri uygulanır. İş Kanununun belirtilmiş olan bu maddeleri, iş güvencesi hükümlerini düzenlemektedir.

İş Kanununun 18'inci maddesi, feshin geçerli sebebe dayandırılması, 19'uncu madde, sözleşmenin feshinde usul, 20'inci madde, fesih bildirimine itiraz ve usulünü ve 21'inci madde de geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarını düzenlemektedir. Bu durumda 18'inci madde gereği, bir işçinin iş güvencesi kapsamında olabilmesi için; otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aylık kıdeme sahip, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmak gerekir. Ayrıca, bu işçilerin, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinden olmaması gerekir. Belirtilen şartları taşıyan işçiler, iş güvencesi hükümleri kapsamında olacaklardır.

<sup>74</sup> Bu konuda geniş bilgi için bak.: Tankut Centel, "İş Güvencesi Tazminatından Vergi Kesintisi", MESS, SİCİL, İş Hukuku Dergisi, Eylül, 2007, 176.

<sup>75</sup> İş güvencesi tazminatından gelir vergisi kesilmemesi yönündeki görüş için bak: Ercan Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Birinci Cilt, Ankara, 2006, 811.



İş güvencesi kapsamında olan işçiler, Sendikalar Kanunu 31/6 hükmü gereğince, doğrudan sendikal tazminat talep edemeyeceklerdir. İş akitlerinin feshinde sendikal neden etkili olmuş olsa bile öncelikle işe iade davası açmak zorunda olacaklardır.<sup>76</sup> Eğer işveren, işe iadeye rağmen işçiyi işe iade etmezse İş Kanununun 21/1 inci maddesi gereği ödemek zorunda olduğu en az dört en çok sekiz aylık tazminat yerine SenK. m. 31/6 uyarınca bir yıllık ücret tutarında iş güvencesi tazminatı ödemek durumunda kalacaktır.

## 2- İspat Yükü

İş güvencesinin en önemli unsurlarından biri, feshin geçerli nedene dayandığına ilişkin ispat yükünün işverene yükletilmiş olmasıdır. Bu yükümlülüğün işverende olması 158 sayılı ILO sözleşmesinin 9/2-a maddesine uygundur.<sup>77</sup> İş güvencesi kapsamında bulunan işçiler açısından sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedildiği iddiasında bulunan işçinin işe iade davasında, ispat yükü ile ilgili olarak Sendikalar Kanunu 31/6'daki hüküm gereği, İş Kanununun 20/2 maddesi uygulanacaktır. Bu maddeye göre; “feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.”

İş Kanunu 20'inci madde hükmünde getirilmiş bulunan bu düzenleme gereğince, iş güvencesi kapsamında bulunan işçinin açtığı işe iade davasında ispat yükümü işverene yükletilmiştir. Bu düzenleme, iş güvencesinin getirmiş olduğu olumlu bir noktadır. Fakat bu olumluluk, sendikal neden iddiasında bulunan iş güvencesi kapsamındaki işçi için uygulama alanı bulmamıştır. Çünkü, iş güvencesi kapsamı dışında bulunan işçilerin iş sözleşmelerinin sendikal faaliyet nedeniyle feshinde doğrudan işverene yüklenmiş bulunan ispat yükümü, feshe karşı koruma amacı taşıyan iş güvencesi anlayışına aykırı olarak, iş güvencesi kapsamındaki işyerlerinde sendikal faaliyet nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmesi durumunda işçiye yüklenmiş bulunmaktadır.<sup>78</sup> İşK. m. 20/2' deki, “Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür” düzenlemesi gereğince, feshin sendikal nedene dayan-

<sup>76</sup> Bilgili, 267.

<sup>77</sup> Gülsevil Alpagut, “Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması”, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul-2002, 100.

<sup>78</sup> Fevzi Demir, Sorularla Toplu İş Hukuku, İkinci Cilt, Sorularla Hukuk Dizisi 3, Ankara, 2006, 106.

dığını ispat yükümü her halükarda işçiye yüklenmiştir.<sup>79</sup> Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda uygulamanın da bu yönde olduğunu görmekteyiz. Bu durum tabii ki uygulamanın değil yasal düzenlemele-  
rin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>80</sup>

Dolayısıyla işçinin, İş Kanununun 20'inci maddesindeki tazminat yerine Sendikalar Kanunu 31 inci maddedeki tazminat tutarını talep edebilmesi için, iş sözleşmesinin sendikaya üyelik veya sendikal faaliyetlerden ötürü feshedildiğini ispat etmesi gerekir.<sup>81</sup> 31'inci maddenin yedinci fıkrası gereği, işverene yüklenmiş olan ispat yükü, altıncı fıkra işçiye yükletilmiştir. Böylece, Sendikalar Kanunu 31'inci maddenin altıncı ve yedinci fıkraları arasında, ispat yükü bakımından gereksiz bir ayırım ortaya çıkmıştır.<sup>82</sup> Sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedildiğine dair ispat yükünün işçiye yüklenmesi, iş güvencesi konusunda işverene yüklenen ispat yükünü sendikal fesih iddiası yönünden anlamsız kılmaktadır.<sup>83</sup> Bunun yanında, sendikal nedenlere dayalı olarak yapılan fesihlerde ispat yükünün işçiye ait olmasının genel hukuk ilkeleriyle uyumlu olduğu savunulmuştur.<sup>84</sup>

### **3- Faiz ve Zamanaşımı**

İş güvencesi kapsamında bulunan ve iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedildiği tespit edilerek işe iade kararı verilen işçinin 12 aylık bu tazminata hak kazanabilmesi için, mahkeme kararına rağmen işe başlatılmamış olması gerekir. İş güvencesi tazminatına uygulanacak faizin başlangıcı, geçersiz fesih tarihi itibarıyla değil; en erken, işveren

<sup>79</sup> İşverenin gösterdiği geçerli sebep ispatlanmadığı takdirde, ayrıca sendikal sebeple feshin yapıldığının işçi tarafından ispatına gerek olmadığı yönündeki görüşü için bkz.: Fevzi Demir, Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller, 551.

<sup>80</sup> "Davacı hizmet aktinin sendikal nedenlerle feshedildiğini iddia ederek sendikal tazminat isteğinde bulunmuş mahkemece istek hüküm altına alınmıştır. Aynı işyerinde çalışan işçiler tarafından açılan seri davaların aynı gün yapılan temyiz incelemesi sonucunda işyerinde üretim alanlarında yeni bir yapılanmaya gidildiği bu nedenle yalnız sendika üyesi işçilerin değil, sendika üyesi olmayan işçilerin de çıkarıldığı, sendikal işçi çıkarmada sendikal-sendikasız işçi ayırımı yapıldığına dair somut bir delil bulunmadığı, sendika üyesi olmanın sendikal tazminat talebi için yeterli olmadığı üyelik dışında, davacının sendikal faaliyette bulunduğu bu nedenle hizmet aktinin sona erdiği iddia edilip kanıtlanmadığı anlaşıldığından davacının sendikal tazminat isteğinin reddi gerekirken..." Y.9.HD. 14.04.2005, 10880/13247, Ercan Akyiğit, **Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, Ankara-2007, 816.

<sup>81</sup> "İşçi, aktin geçerli olmayan nedenle sendikal faaliyetleri yüzünden feshedildiğini iddia ettiğinden onun da aktin sendikal nedenle feshedildiğini ispatlaması gerekir." Y.9.HD. 13.06.2005, E.2005/17441, K.2005/20762, Kılıçoğlu/Şenocak, 1417-1419.

<sup>82</sup> Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul-2006,384; Güzel, İş Güvencesine İlişkin, 131.

<sup>83</sup> Demir, Sendikal Örgütlenme, 551.

<sup>84</sup> Erdem Özdemir, **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, İstanbul, 2006, 349.

tarafından, işe iade kararı alan işçinin süresi içinde işe başlatılmadığı tarih olacaktır. Bu nedenle, sendikal nedenle yapıldığı işçi tarafından ispat edilip hak kazanılan iş güvencesi tazminatına fesih, dava veya hüküm tarihinden itibaren değil, temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülecektir.<sup>85</sup>

İşverenin temerrüde düştüğü tarih, işçinin işe iade kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işverene başvurması sonrasında başlayacak olan bir aylık işe başlatma süresinin bitimi ve işveren tarafından işe iade etmeme ile başlayan tarihtir.<sup>86</sup> Dolayısıyla, bu tarih dışında başka bir tarihten itibaren faiz yürütülmesi sözkonusu olamaz. İşe iade etmeme halinde ödenecek olan tazminat, bir mahkeme kararına dayandığı için, işe alınmayan işçinin bu tazminattan ötürü faiz alabilmesi için ayrıca işverene ihtarda bulunmasına gerek yoktur.<sup>87</sup> İş Kanununun 21 inci maddesinin ilk fıkrasına göre, "işçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur". Böylece, öncelikle işçi on günlük süre içinde işverene işe iade için başvurmak zorundadır. Aksi halde, işçinin işe iade veya tazminat alma imkânı kalmayacaktır.

Sendikal nedenlerden dolayı 12 aydan az olmayan işe iade etmeme tazminatını işçinin talep edebilmesi için öncelikle bu tazminatın hak edilmiş olması lazımdır. Bunun için de, öncelikle bu tazminata karar verilmiş olması, ikinci olarak da işçinin süresi içinde işverene işe iade amacıyla başvurmuş olması ve son olarak da işverenin işçiyi bir aylık sürede işe başlatmamış olması gerekir. Bu sürecin sonunda hak edilen bu tazminata da, diğer tazminatlar da olduğu gibi, genel hükümler uygulanacaktır ve sendikal tazminatta olduğu gibi BK. madde 125 gereği bu tazminatlar da on yıllık zamanaşımına tabi olacaktır.<sup>88</sup> Zamanaşımı süresi, işçinin bunu talep etme hakkına sahip olduğu andan itibaren başlayacaktır.

### **C- İhbar Tazminatı**

Haklı nedenle fesih dışında işçinin iş sözleşmesinin ihbar önellerine uyulmadan feshedilmesi halinde İş Kanununun 17'nci

---

<sup>85</sup> Ekmekçi, İş Güvencesi, 110.

<sup>86</sup> "İş güvencesine ilişkin tazminat işe iadeye dair kararın kesinleşmesini takiben işçinin süresi içinde işverene başvurması ve bir aylık süre içinde işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olur..." Y.9.HD. 08.07.2003, E.2003/12442, K.2003/13123, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>87</sup> Ekmekçi, İş Güvencesi, 110.

<sup>88</sup> Bilgili, 271.

maddesinin 4 üncü fıkrası uyarınca, “bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.” Bu tazminat, brüt ücret üzerinden hesaplanır. İhbar tazminatının hesaplanmasında çıplak ücrete ek olarak, işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden ya da kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulacaktır. Ayrıca, ihbar tazminatına on yıllık zamanaşımı süresi uygulanır.<sup>89</sup>

İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçi de, sendikal tazminat yanında, ihbar tazminatı isteme hakkına sahiptir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31’inci maddesinin son fıkrasında “işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır.” hükmü, sendikal tazminata hükmedilmesinin, işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre dayanarak talep edebileceği hakları engellemeyeceğini belirtmektedir.<sup>90</sup> Buna göre, sendikal nedenlerle iş akdi ihbar önellerine uyulmadan feshedilen işçi, mahkemeden sendikal tazminatın yanında ihbar tazminatı da isteme hakkına sahiptir. Sendikalar Kanunundaki bir yıllık ücret tutarı tazminatın yanında bildirim sürelerine uyulmamasının yaptırımını olan ihbar tazminatının da istenebileceğinin isabetli olduğu, eskiden beri kabul edile gelmektedir.<sup>91</sup> Ancak, işçinin sendikal nedenle fesihle olduğu gibi ihbar tazminatında da, iş akdini kendisinin feshetmemiş olması gerekir. İşçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiş olsa bile, ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır.

Esasında ihbar tazminatı ile sendikal tazminat arasında nitelik farkı bulunmaktadır. Çünkü, ihbar tazminatı, iş sözleşmesinin feshinden önce karşı tarafa verilmesi gereken süreye uyulmadan ve bu süreye ilişkin ücreti peşin olarak da ödemedi yapılan fesihlerde söz konusudur. Dolayısıyla, feshin şekil itibarıyla hukuka aykırı olmasının bir yaptırımıdır.<sup>92</sup> Oysa, sendikal tazminat, işçinin sendikal özgürlüğünü koruma amaçlı olan ve sendikal nedenle yapılan ayırım ve fesihlerde ortaya çıkan kötüniyetli davranışa karşı bir güvencedir.

İhbar tazminatı ile sendikal tazminatın, üstlendikleri görev bakımından da, birbirinden ayrı bir konumda oldukları açık bir şekilde

<sup>89</sup> Çelik, 193–196.

<sup>90</sup> Usta, 975; Günay, Sendikalar, 602.

<sup>91</sup> Münir Ekonomi, “Hizmet Akdinin Feshi ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi”, **Yargıtay Dergisi**, C.15, S.1–4, Ocak-Ekim 1989, Özel Sayı, 453; Güzel, İş Güvencesine İlişkin, 133.

<sup>92</sup> Sümer, 127.

görülmektedir. Bu yüzden, kötüniyetli bir davranışın göstergesi olan sendikal nedenle yapılan fesihte, ihbar önellerine uyulmaması nedeniyle ayrıca şekil itibariyle bir hukuka aykırılık da sözkonusu ise, sendikal tazminat ile birlikte ihbar tazminatının da ödenmesine hukuki bir engel bulunmamaktadır.<sup>93</sup> Yargıtay'ın da, başlangıçta verdiği kararları bu konuda birbirine aksi yönde olsa da<sup>94</sup> daha sonra verdiği kararlarda istikrarlı bir biçimde sendikal tazminatla ihbar tazminatının bir arada istenebileceğini kabul etmiş bulunmaktadır.<sup>95</sup>

İş güvencesi kapsamında olan kişilerin de işverenin ihbar önellerine uymaması halinde ihbar tazminatına hak kazanacağı muhakkaktır. Ancak, Yargıtay'ın bir kararında da belirttiği gibi, “sendikal sebeple fesih halinde 4857 sayılı İş Kanununun 21'inci maddesine göre işe iadesine karar verilen işçiye, işverene süresi içinde başvurması halinde ödenecek ücret ve sosyal haklara ilişkin alacaktan işe başlatılma halinde, ödenen ihbar ve kıdem tazminatının mahsubu gerekir.”<sup>96</sup>

#### D- Maddi Tazminat

Sendikalar Kanunu madde 31/son hükmü gereğince, işçinin İş Kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün haklar saklıdır. Böylece işçinin sendikal tazminata hak kazanması, diğer kanunlara dayanarak talep edebileceği diğer hakları ortadan kaldırmaz. Sendikal nedenle feshe etken olan olaylar, haksız fiil niteliği kazanırsa işçi, BK. m. 41'deki şartların gerçekleşmesi durumunda maddi tazminat isteme hakkına sahip olacaktır. Çünkü işçinin sendikaya üye olma, olmama veya sendikadan ayrılma hakkı genel kişilik hakları içinde yer alır. Dolayısıyla, bu hakkı ihlal niteliğini taşıyan fiil ve davranışlar, failin kusurlu olması halinde BK. m. 41 gereğince tazminat ödenmesini gerektirir.<sup>97</sup>

<sup>93</sup> Sümer, 127.

<sup>94</sup> Yargıtay kararları için bkz.: Sümer, dn.458 ve dn.459 daki kararlar.

<sup>95</sup> “Davacı feshin sendikal nedenle gerçekleştirildiğini iddia ederek ihbar ve kıdem tazminatı ile birlikte sendikal tazminat isteğinde de bulunmuştur... Böyle olunca gerçekleşen sözkonusu tazminatların hüküm altına alınması gerekirken yanlış şekilde reddine karar verilmesi isabetsizdir.”Y.9.HD. 25.01.1999, E.1998/17961, K.1998/304, Günay, Sendikalar, 612-613; “... Böyle olunca davacının ihbar, kıdem ve sendikal tazminat isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken...” Y.9.HD. 11.11.1996, E.1996/11041, K.1996/20778, Günay, Sendikalar, 654; Y.9.HD. 30.12.1998, E.1999/5957, K.1999/7071, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>96</sup> Y.9.HD. 15.03.2004, E.2004/2164, K.2004/6486; Y.9.HD. 24.05.2004, E.2004/5027, K.2004/12407, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>97</sup> Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınları, İstanbul, 2005, 247; Demir, Toplu İş Hukuku, 109; Sümer, 127.

İşçinin BK. md. 41 gereği maddi tazminat talep edebilmesi için zararın varlığını ve miktarını ispat etmesi gerekir. Ayrıca, bu tazminatın talep edilebilmesi için ortaya çıkan zararın sendikal tazminatla karşılanmamış ve bu miktarı aşmış olması gerekir. Eğer işçinin sendikal nedenlerle yapılan fesih sonucu uğramış olduğu zarar sendikal tazminat ile karşılanmışsa, ayrıca maddi tazminat istenmesi mümkün değildir.<sup>98</sup>

### **E- Manevi Tazminat**

Manevi tazminat, kişilik haklarında uğranılmış zararları karşılamak amacı taşıyan bir tazminat çeşididir.<sup>99</sup> İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçinin, bu fesih nedeniyle manevi bir zarara uğramış olması halinde manevi tazminat talebinde bulunabilir. Bu tazminatı talep edebileceğini SenK. m. 31/son' daki hükümden çıkarabiliriz. Hüküm gereğince; işçi diğer kanunlara göre haiz olduğu hakları işverenden talep edebilir.

BK. m. 49'da bulunan şartların gerçekleşmesi halinde işçi manevi tazminat isteyebilir. BK. m. 49/1'e göre,"Şahsiyet hakkı hukuka aykırı bir şekilde tecavüze uğrayan kişi, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat namıyla bir miktar para ödenmesini dava edebilir." Böylece, iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshinde işçinin kişilik haklarında bir zarar oluşmuşsa, işçi diğer haklarının yanında manevi tazminat da talep etme hakkına sahiptir.

İşçinin sendikal nedenle fesihten dolayı manevi tazminat talep edebilmesi için, kişilik haklarına yöneltilmiş haksız bir tecavüzün varlığının kanıtlanmış olması gerekir. Manevi tazminata hak kazandıracak olguların, somut bir şekilde ortaya konmuş olması gerekir. Hernekadar feshin sendikal nedenle yapıldığı ortaya konmuş olsa bile, bu feshin manevi tazminatı gerektirecek kişilik haklarına zarar verici duruma geldiğinin sadece iddia edilmesi yeterli olmaz. İşçinin bu tazminatın şartlarının oluştuğunu ispatlaması gerekir. Nitekim, Yargıtay da, vermiş olduğu kararlarda, manevi tazminat isteğinin somut bir şekilde ispatlanmış olmasını ve Borçlar Kanunu madde 49'da öngörülen koşulların gerçekleşmiş olmasını aramıştır.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> Sümer, 128.

<sup>99</sup> Tunçomağ/Centel,132.

<sup>100</sup> "Mahkemece davacının manevi tazminat isteğinin de kabulüne karar verilmiş ise de, kural olarak hizmet akdinin mücerret feshi manevi tazminatı gerektirmez. Davacının kişilik haklarına

## E- Kıdem Tazminatı

İş sözleşmesi sendika üyeliği veya sendikal faaliyet gibi bir sendikal nedenle feshedilen işçinin, koşullarını taşıması halinde, sendikal tazminat yanında kıdem tazminatı almasına herhangi bir engel bulunmamaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi uyarınca aynı işverene ait bir veya değişik işyerlerinde en az bir yıl çalışmış olması durumunda iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi halinde işçi sendikal tazminat yanında kıdem tazminatına da hak kazanır.<sup>101</sup> Yargıtay da, vermiş olduğu kararlarda sendikal tazminat yanında ihbar, kıdem tazminatlarının istenebileceğini hüküm altına almıştır.<sup>102</sup> Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda; işe iadenin yanında ihbar ve kıdem tazminatlarının istenmesinin bir çelişki oluşturacağı ve işe iade ile diğer işçilik haklarının talep edildiği hallerde bu davaların ayrılması gerektiği ileri sürülmüştür. Esasen bu davaların farklı yargılama usullerine tabi olduğu ve davaların ayrılması gerektiği ileri sürülmüştür.<sup>103</sup> İş güvencesine tabi işçinin kıdem tazminatına esas hizmet ve süresi, işverenin işe iade kararı alan işçisini işe başlatmayacağı bildirildiği tarih olacaktır.<sup>104</sup>

## SONUÇ

Sendikaların varlıklarını devam ettirebilmeleri için, üyelere ihtiyacı vardır. İşçilerin sendikalara üye olabilmeleri için de herhangi bir baskı veya korkuya düşmemeleri gerekir. Sendikaya üyelik veya sendikal bir faaliyet sonucunda iş sözleşmesinin feshedileceği korkusu- nu yaşayan işçilerin bir sendikaya üye olmaları ya da sendikal bir

---

yöneltmiş haksız bir tecavüzün varlığını ispatlaması gerekir. Ne var ki dosya içinde davacının soyut iddiasından başka bir delil mevcut değildir. Borçlar Kanununun 49. maddesinde öngörülen koşullar gerçekleşmediğine göre manevi tazminata ilişkin isteğin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır." Y.9.HD. 06.07.1999, E.1999/8657, K.1999/12093; Y.9.HD. 06.07.1999, E.1999/10607, K.1999/12142, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>101</sup> Güzel, İş Güvencesine İlişkin, 133.

<sup>102</sup> "Dairemizin kararlılık kazanan uygulamaları doğrultusunda davacının, davalı şirketin doğrudan işçisi kabul edilerek yararlanma koşulları araştırılarak hâsıl 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." Y.9.HD. 09.02.1999, E.1998/17926, K.1999/1750, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası; Bu konudaki diğer kararlar için bkz.: Y.9.HD. 22.12.1998, E.1998/17169, K.1998/18990; 24.11.1992, E.1992/9430, K.1992/12779; 17.04.2002, E.2002/9-255, K.2002/331, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası .

<sup>103</sup> Y.9.HD. 11.09.2003, 2003/14994-14267; Karar ve kararı olumlu bulan görüşü için bkz.:Güzel, İş Güvencesine İlişkin, 159-160.

<sup>104</sup> Güzel, İş Güvencesine İlişkin, 161.

faaliyette bulunmaları düşünülemez. Sendikal özgürlük, öncelikle Anayasamızın 51/1 inci maddesinde düzenlenerek koruma altına alınmıştır. Anayasa hükmünde; serbestçe üye olma, üyelikten ayrılma ve de üye olmama hakları açıkça ifade edilmiştir. Anayasanın dışında Sendikalar Kanunu 31 inci madde ve İş Kanunu 21 inci maddeler de önem taşımaktadır.

Sendikal nedenle feshe karşı işçiyi koruyucu hükümlerin gerekliliği ve önemi tartışılmaz. Ancak, mevcut hükümlerin sendikal nedenle yapılan fesihleri ortadan kaldırdığı da söylenemez. İş sözleşmelerinin geçerli sebebe dayanmadan feshedilmesini önlemek amacıyla getirilen iş güvencesine ilişkin hükümlerin gerekliliği tartışılmaz bir gerçektir. Sendikal sebebin geçerli bir neden sayılmaması yanında, ispat yükümünün işverene yükletilmesi de kayda değer bir yeniliktir. Ancak, iş güvencesi hükümleriyle getirilen ve işverene yükletilen ispat yükümünün, sendikal nedenle fesih durumlarında iş güvencesi kapsamındaki işçinin üzerinde olması, bu yasanın eksik bir yanını oluşturmaktadır. Sendikalar Kanunu Madde 31 uyarınca; sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle açılan davalarda işçi, iş güvencesi kapsamı dışındaysa ispat yükümü işverende olmakta, aynı nedenden dolayı açılan bir başka davadaysa işçi, iş güvencesi kapsamındaysa sendikal fesih iddiasını kendisi ispat etmek zorunda kalmaktadır. Bu konuda yapılacak bir yasal düzenlemeyle bu durumun düzeltilmesi yerinde olacaktır.

#### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

Akyiğit, Ercan: **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2.Baskı, Birinci Cilt, Ankara, 2006

Akyiğit, Ercan: **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, B.5, Ankara, 2006

Alpagut, Gülsevil: "Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul-2002

Berksun, Abdullah/Eşmelioğlu, İbrahim: **Açıklamalı Gerekeçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu**, Ankara 1989

Bilgili, Abbas: **İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları**, Adana, 2005



- Centel, Tankut "İş Güvencesi Tazminatından Vergi Kesintisi", **MESS, SİCİL, İş Hukuku Dergisi**, Eylül, 2007
- Çankaya, Osman Güven/ Günay, Cevdet İlhan/ Göktaş, Seracettin: **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara 2005 (İşe İade Davaları)
- Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul 2006 (İş Hukuku)
- Çelik, Nuri: **İş Hukuku II Kolektif İş Hukuku, SENDİKALAR** 2.Bası Sermet Matbaası, İstanbul 1979 (Sendikalar)
- Demir, Fevzi: **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir–2003
- Demir, Fevzi: **Sorularla Toplu İş Hukuku, İkinci Cilt, Sorularla Hukuk Dizisi** 3, Ankara, 2006 (Toplu İş Hukuku)
- Demir, Fevzi: "Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller", **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006 (Sendikal Örgütlenme)
- Ekmekçi, Ömer: "4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu Ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine", **MESS, MERCEK**, S.28, Ekim–2002 (İş Güvencesi)
- Ekonomi, Münir: "Hizmet Akdinin Feshi Ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi", **Yargıtay Dergisi**, C.15, S.1–4, Ocak-Ekim 1989, (Özel Sayı)
- Engin, Murat: "İşe İade Ve Uygulama Sorunları, İş Hukuku Sorunları Ve Çözüm Önerileri", **Cep Kitapları III**, 2005
- Eyrenci, Öner: **Sendikalar Hukuku**, Banksis Yayınları No: 3, İstanbul, 1984
- Günay, Cevdet İlhan: **Sendikalar Kanunu Şerhi**, Ankara, 1999 (Sendikalar)
- Günay, Cevdet İlhan: **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, Ankara, 2003 (Yeni İş Yasaları)
- Güzel, Ali: "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2004 Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Yasası Semineri** Mayıs 2004

**Kamu-İş; C:10, S:1/2008**

Güzel, Ali:Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul, 1998 (1996 Yılı Kararları)

Güzel, Ali:"Türkiye'de Feshe Karşı Korumanın Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İle İlişkileri", **Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, 3-4 Nisan 1997**, Alkım Yayınevi, İstanbul (Feshe Karşı Korumanın)

Kılıçoğlu, Mustafa ve Şenocak, Kemal **İş Güvencesi Hukuku**, İstanbul 2007

Kutal, Metin:"İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı İktisadi ve Sosyal Boyutları", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul-2002 (İktisadi ve Sosyal Boyutlar)

Kutal, Metin:"İş Güvencesinin İktisadi Ve Sosyal Etkileri Üzerine Bazı Düşünceler", **Münir Ekonomi, 60.Yaş Günü Armağanı**, Ankara-1993, 201-213

Narmanlıoğlu, Ünal: "Karar İncelemesi İş Güvencesi Hükümleri Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi", **Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2005/5 (Karar İncelemesi)

Oğuzman, M.Kemal: **Türk Borçlar Kanunu Ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955 (Fesih)

Özdemir, Erdem:**İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü Ve Araçları**, İstanbul, 2006

Özveri, Murat: "Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat Ve Yargı Kararları", **Legal İHSGHD**, 2005/8 (Sendikal Tazminat Ve Yargı Kararları)

Subaşı, İbrahim:"İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshinde İş Güvencesi Tazminatı İle Sendikal Tazminat İlişkisi (Karar İncelemesi)", **Çalışma Ve Toplum**, 2005/1

Sümer, Haluk Hadi: **İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması**, Mimoza Yayınları, Konya 1997

Süzek, Sarper: **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, Ankara, 1976 (Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması)

Şahlanan, Fevzi:"Bireysel İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması",  
**İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı  
Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı  
Toplantısı**, İstanbul–2002 (Feshe Karşı Koruma)

Şahlanan, Fevzi:"İş Güvencesi Kanunu'nun Kapsamı Ve Yasal Süreç", **MESS,  
MERCEK**, Nisan, 2003, Y.8, S.30

Tuncay, Can:Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi  
2004, Ankara 2006 (2004 Yılı Kararları)

Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut: **İş Hukukunun Esasları**, Beta, İstanbul,  
2005

Uçum, Mehmet:"Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması",  
**İktisadi, Sosyal Ve Uluslar Arası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe  
Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri  
2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul–2002

Usta, Osman:**İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar Ve  
Uygulamaları**, Ankara, 1998