

İŞE İADE DAVASI-SENDİKAL TAZMİNAT-İŞE BAŞLATMAMA

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Sendika hakkı, işçilerin, işveren karşısında örgütlenmesi ve haklarını savunmada daha güçlü olabilmesini sağlayan önemli bir haktır(Şunu da belirtmek gerekir ki sendika hakkı sendikaya üye olmama ya da üyelikten çekilme hakkını da içinde barındırmaktadır.). Sendika hakkını korumaya yönelik olarak gerek Anayasa`da(md. 51) gerekse de 6356 sayılı “*Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*”nda(md. 17, 19, 25 vb.) koruyucu düzenlemeler yer almıştır. Her ne kadar bu düzenlemelerle işçilerin sendika hakkı korunmaya çalışılmış olsa da uygulamada bazı işverenler, işçinin sendikaya üye olmasını, sendikal faaliyette bulunmasını ya da üyeliğinin devamını istememesi vb. nedeniyle iş akdinin feshi yoluna gidebilmektedir.

İşe iade davası, işverenlerin keyfi davranışlarıyla iş akdini sona erdirmesini engellemek ve bu yolla işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmelerini sağlamak amacıyla getirilmiştir.

6356 sayılı İş Kanunu`nun 25 inci maddesinde; “*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.*” denilmiştir. İş akdinin sendikal hakların kullanılması nedeniyle feshedilmesi haline “sendikal nedenle fesih” denilmektedir. Bizde bu yazımızda işçinin sendikal sebeple iş akdine son verilmesi halinde işe iade davası açması haline ilişkin açıklamalar getireceğiz.

İŞ AKDİ SENDİKAL SEBEPLE SONA ERDİRİLEN İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASI AÇABİLMESİ HANGİ KOŞULLARA BAĞLIDIR?

İş akdinin işverence sendikal nedenle feshedilmesi halinde, fesih bildiriminin yapılmasından sonra bir ay içerisinde işçi tarafından işe iade davası açılması gerekmektedir.

Burada şu hususu önemle belirtmek gerekir ki iş akdi sendikal sebeple feshedilen işçinin, işe iade davası açabilmesi için ayrıca işçinin iş güvencesi kapsamında bulunması gerekmez. Yani 4857 s. İş Kanununun 18 inci maddesinde sayılan; 30 işçinin bulunması, işçinin 6 ay kıdeminin bulunması vb. gibi şartlar ayrıca aranmaz. Konuya ilişkin düzenleme içeren 6356 s. Kanunun 25 inci maddesinin ilk halinde bu şartlar aranırken Anayasa Mahkemesi`nin 2013/1 E. 2014/161 K. ve 22.10.2014 tarihli kararında; maddenin ilgili kısmında yer alan 4857 s. İş Kanununun 18 inci maddesindeki şartların aranmasını sendika hakkına müdahale niteliğinde olduğunu, sendikal örgütlenmeyi engelleyecek olan bu tür yasakların demokratik toplum düzeninin gerekleriyle örtüşmediğini ortaya koymuştur. Bu nedenle de 6356 s. Kanunun 25 inci maddesinde geçen “18” ibaresinin iptaline karar vermiştir. **Bu doğrultuda sendikal nedenle iş akdinin feshedilmesi durumunda, işe iade davası açabilmek için 4857 s. İş Kanununun 18 inci maddesindeki şartlar aranmayacaktır.**

DAVADA İSPAT YÜKÜ KİMDEDİR?

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(6356 s. K. md. 25).

İŞÇİ SENDİKAL SEBEPLE FESHİ KANITLARSA HANGİ TAZMİNATLARI ALABİLİR?

İşçi, işe başlatılsa da başlatılmasa da kararın kesinleşmesine kadar boşta geçen süre ücreti işverence işçiye ödenir(4857 s. K. md. 21/3). İşçinin tek geçim kaynağı aldığı ücretidir. Ücretin geçersiz işten çıkarma nedeniyle kesilmesi halinde, işçiye işe iade davası neticesinde 4 aya kadar boşta geçen süre ücretinin ödenmesi suretiyle işçinin bu dönemde uğradığı mağduriyet bir nebze de olsa giderilmeye çalışılmıştır.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir(6356 s. K. md. 25).

Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen “işe başlatmama tazminatı”na hükmedilmez(6356 s. K. md. 25).

SENDİKAL TAZMİNAT TALEBİ İŞE BAŞLATILMAMA ŞARTINA BAĞLANABİLİR Mİ?

6356 s. Kanununun 25 inci maddesinde açıkça, işe iade davasında sendikal tazminata karar verilebilmesi için işverenin işe başlatması ya da başlatmamasına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verileceği belirtilmiştir. Ancak bu konuda dava açan işçinin talebi, işe başlatılmaması halinde kendisine sendikal tazminat ödenmesi şeklinde olması halinde hukuk yargılamasında taleple bağlılık ilkesi gereği Mahkeme, işçinin işe başlatılmaması şartına bağlı olarak sendikal tazminat ödenmesine karar vermektedir.

Yargıtay 7. H.D.`nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; *“Davacı, dava dilekçesinde yasal sürede başvurusuna rağmen süresi içerisinde işe başlatılmama şartına bağlı olarak tazminat talep ettiğinden, bu tazminatın davacının talebi, fesih nedeni ve çalışma süresi dikkate alınarak işe başvuru ve başlatmama şartına bağlı olarak 12 aylık ücreti oranında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.*” şeklinde değerlendirme yapılmıştır(2016/618 E. , 2016/8163 K. sayılı ve 13.04.2016 tarihli kararı). Benzer değerlendirme aynı dairenin 2015/40099 E. , 2016/5091 k. sayılı ve 02.03.2016 tarihli kararında da yapılmıştır.

SENDİKAL NEDENLE FESİH DURUMUNDA SADECE SENDİKAL TAZMİNAT TALEP EDİLEBİLİR Mİ?

Edilebilir. İşe iade davasının, 1 aylık süre içerisinde açılmaması halinde işe iade davası açma hakkı, 1 aylık sürenin hak düşürücü süre niteliğinde olmasından dolayı ortadan kalkacaktır. Ancak sendikal tazminat talep hakkı 10 yıllık zamanaşımı süresine bağlıdır (Prof. Dr. H. Hadi SÜMER, İŞ HUKUKU, 21. Bası, Ankara 2016, syf. 216). Bu nedenle de işe iade davası açma süresini kaçıran işçinin, 10 yıllık süre içinde sendikal tazminat talepli dava açması mümkündür.

