

SENDİKAL TAZMİNATIN BELİRLENMESİ ÖLÇÜTÜ

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Sendikal özgürlüğün kullanılmasını engelleyici nitelikte eylemlere girişilmesi halinde uygulanacak tazminata **sendikal tazminat** denir. Sendikal tazminat, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi halinde yaptırım niteliğinde olmak üzere düzenlenmiştir.

HANGİ HALLERDE SENDİKAL TAZMİNAT SÖZ KONUSU OLUR?

Sendikal tazminata ilişkin düzenleme içeren 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nun 25 inci maddesinde;

“(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.” denilmiştir. İlgili düzenlemelere aykırı hareket edilmesi halinde sendikal tazminat söz konusu olur.

SENDİKAL TAZMİNAT TUTARI NASIL BELİRLENİR?

Yukarıda belirtmiş olduğumuz sebeplerden birinin varlığı halinde **işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedileceği Kanun`da belirtilmiştir**.¹ Görüldüğü üzere Kanun sendikal tazminatın alt sınırını belirlemiştir. Ancak bu konuda üst sınırın nasıl belirleneceğine dair Kanun`da düzenleme söz konusu değildir. Bu nedenle Yargıtay, uygulamada sendikal tazminatın belirlenmesi konusunda vermiş olduğu kararlarla bir takım kriterler ortaya koymuştur.

Yargıtay 7. H.D.`nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikaltazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir.

Davacının kıdeminin 15 yılı aşkın olduğu gözetildiğinde sendikal tazminatın 1 yıl 2 ay ücreti tutarında belirlenmesi gerekirken 1 yıllık ücreti tutarında belirlenmiş olması hatalı olmuştur.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir. ” şeklinde değerlendirme yapmıştır². Yargıtay`ın yerleşik uygulaması da bu yöndedir³.

¹ 6356 s. Kanun md. 25/IV.

² 2016/15502 E. , 2016/19468 K. sayılı ve 15.11.2016 tarihli kararı, aynı dairenin benzer yönde değerlendirmesi 2015/9859 E. , 2015/12116 K. sayılı ve 15.06.2015 tarihli kararı.

³ Aynı dairenin benzer yönde değerlendirmesi için bakınız 2015/9859 E. , 2015/12116 K. sayılı ve 15.06.2015 tarihli kararı.

