

Dr. Ş. Esra BASKAN

Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Görevlisi

# İş Sözleşmesinin Feshinde Sendikal Tazminat ve 6356 Sayılı Kanun'un Getirdiği Yeni Düzenlemeler

## Giriş

7 Kasım 2012 tarihinde Resmi Gazete'de<sup>1</sup> yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, toplu iş ilişkilerine ilişkin getirdiği yeni düzenlemelerle bir yandan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer alan bazı aksaklıkların giderilmesini sağlamış, diğer taraftan iş hukuku öğretisinde önemli tartışmalara yol açan farklı sorunların doğmasına neden olmuştur. 6356 sayılı Kanun'un getirdiği en önemli düzenlemelerden biri de sendikal nedenle fesihle başvurulacak hukuki yollara ilişkindir. Özellikle iş güvencesinde olmayan işçiler bakımından sendikal tazminat talep edilebileceğine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiş olması yeni yasanın en çok tartışılan hükümlerinden biridir. Gerçekten sendikal nedenle feshine ilişkin anılan kanunun 25. maddesinde yer alan düzenlemelerin lafzi olarak yorumlanması suretiyle çıkarılan anlam ile amaçsal yorumlanması suretiyle çı-

karılan anlamın birbirine aykırı olması, uygulamada işçilerin önemli hak kayıplarına uğrama ihtimallerini artıracaktır. Bu nedenle, 6356 sayılı Kanun'un sendikal tazminata ilişkin getirdiği yeni düzenlemelerin incelenmesi oldukça önemlidir. Bu itibarla, çalışmamızda öncelikle sendikal nedenle fesih olgusu kısaca açıklanacak, daha sonra sendikal nedenle fesihte sendikal tazminat talep edilebilmesinin koşulları incelenecektir.

## 1. Sendikal Nedenle Fesih Kavramı

Sendikal nedenle fesih öğretide pek çok yazar tarafından benzer şekillerde tanımlanmış olup, en genel tanımıyla işçinin sendikaya üye olması veya olmaması ya da sendikal faaliyette bulunması, bir başka deyişle sendikal hakların kullanılması nedeniyle yapılan fesih olarak ifade edilebilir<sup>2</sup>. Sendikal nedenle feshin içeriğini, sendika özgürlüğü belirlemektedir. Zira bir işçinin olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü kapsamında sahip olduğu

hakları kullanması nedeniyle işveren tarafından işten çıkarılması sendikal nedenle fesih niteliği taşır. Bu itibarla sendikal nedenle feshin varlığından söz edebilmek için aranan en önemli unsurun, feshin temel nedeninin, işçinin sendikal haklarını kullanmasını engellemek olduğu belirtilmelidir. Bu noktada her şeyden önce işçinin sendika kurması veya mevcut sendikalardan birine üye olması ya da yasal sınırlar içinde kalmak koşuluyla sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle işten çıkartılması sendikal nedenle fesih olarak nitelendirilir. Diğer taraftan işçinin hiçbir sendikaya veya belirli bir sendikaya üye olmaması ya da üye olduğu sendikadan ayrılması nedeniyle iş sözleşmesine son verilmesi de sendikal nedenle fesih teşkil etmektedir<sup>3</sup>.

Türk hukukunda sendikal nedenle fesih anayasal güvence (AY m. 51) altına alınmış olan sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil ettiği için, hukuka aykırı kabul edilmektedir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin 3. fıkrasında da açıkça işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında ya da işverenin rızasıyla iş saatleri içinde sendika ve konfederasyonların faaliyetlerine katılmasından dolayı işten çıkarılmayacağı hükmü yer almaktadır.

## 2. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler Bakımından Sendikal Nedenle Fesih

### a) Feshin Hukuki Niteliği

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin süreli fesih yolu ile feshedilebilmesi için her şeyden önce geçerli bir nedenin varlığı şarttır. İş sözleşmesinin feshine yol açan sendikal nedenler, İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen işin, işletmenin ya da işyerinin gereklerinden kaynaklanan veya işçinin davranışları yahut yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedenlerden biri olarak kabul edilemez. Kaldı ki, 18. maddede sendika üyeliğinin, sendikal faaliyetlerin ve işyeri sendika temsilciliğinin geçerli neden teşkil

etmeyeceği açıkça belirtilmiştir. Bu noktada sendikaya üye olma ya da olmama, sendikadan ayrılma, üye olunan sendikayı değiştirme gibi sendika üyeliği ile ilgili herhangi bir durumun fesih için geçerli neden oluşturmayacağı açıktır<sup>4</sup>. Bu nedenle iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedilmesi için kanunun aradığı diğer koşullara uyulmuş olsa dahi, sendikal nedenle yapılan fesih tartışmasız olarak geçersiz kabul edilir.

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesi sendikal nedenle ve derhal fesih yoluyla sona erdirildiğinde ise haksız fesih söz konusu olur. Buna rağmen söz konusu işçiler için haksız fesih durumunda dahi, İş Kanunu'nun 18, 20 ve 21. madde hükümleri gereğince geçersiz feshine ilişkin hükümler uygulama alanı bulmaktadır (İK m. 25/son).

### b) Feshin Hukuki Sonuçları ve Sendikal Tazminat

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde yapılan atıf nedeniyle iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçiler, İş Kanunu'nun 18, 20 ve 21. maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanır. Anılan Kanunun 20. maddesi uyarınca "iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilir. Taraflar anlaşırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür."

2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçiler, mahkemenin verdiği işe iade kararı üzerinde işveren tarafından işe başlatıldıklarında boşa geçen süre ücretine hak kazanıyorlardı. Buna karşılık işe iade kararına rağmen işveren işçiyi işe başlatmadığında, işçi iş güvencesi tazminatına hak kazanmaktaydı. Ancak bu durumda iş güvencesi tazminatının miktarı, en az dört en çok sekiz aylık ücret tutarında değil, işçinin sendikal nedeni ispat etmesi koşuluyla<sup>5</sup>,

Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesine göre işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleniyordu<sup>6</sup>. Bu itibarla söz konusu tazminatın ağırlaştırılmış iş güvencesi tazminatı olduğu kabul ediliyordu<sup>7</sup>. Yargıtay sendikal nedenle fesihle ödenecek iş güvencesi tazminatının miktar olarak değil, süre olarak belirlenmesi gerektiğine hükmetmekteydi<sup>8</sup>.

2821 sayılı Kanun'da getirilen bu düzenlemenin en önemli sakıncası, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin doğrudan söz konusu tazminatı talep edememeleriydi. Gerçekten iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçilerin en az bir yıllık ücret tutarında iş güvencesi tazminatına hak kazanabilmeleri ancak, işe iade davası sonucunda, mahkemenin verdiği işe iade kararına rağmen işverenin işe başlatmaması halinde söz konusu olabilmekteydi. Bir başka deyişle iş güvencesi kapsamındaki işçiler, işe iade yoluna başvurmak yerine, kapsam dışındaki işçiler gibi doğrudan sendikal tazminat talebinde bulunamamaktaydı<sup>9</sup>. Öğretide de işçinin, işe iade davası açmaksızın doğrudan sendikal tazminat talep edemeyeceği ileri sürülmekteydi<sup>10-11</sup>. Yüksek Mahkemenin görüşü de aynı yöndeydi<sup>12</sup>.

2821 sayılı Kanun döneminde iş güvencesi kapsamındaki işçinin işe iade davası açmak yerine sendikal tazminat talep edememesinin birtakım sakıncaları bulunmaktaydı. Bu sakıncalardan ilki, işe iade yolunun uzun süren bir dava süreci içermesi, iş güvencesi tazminatının işverenin işe başlatmayı kabul etmemesi gibi şarta bağlanan, doğrudan icraya konulamayan ulaşılması zor bir tazminat olmasıydı<sup>13</sup>.

Diğer taraftan, işçinin doğrudan sendikal tazminat talep edememesi, mahkemenin verdiği işe iade kararı doğrultusunda, işçinin işveren tarafından işe başlatılması halinde sendikal nedenle feshin hiçbir yaptırıma bağlanmaması sonucunu doğurmaktaydı. Gerçekten, mahkemenin verdiği işe iade kararı üzerine işveren işçiyi işe geri aldığı anda, işçi sadece boşta geçen süre ücretine hak kazanmakta, işverenin sendika özgürlüğünü ihlal eden hukuka aykırı eylemine ise ayrıca

bir yaptırım uygulanmamaktaydı. Bu durum, haklı olarak, öğretilere eleştirilere yol açmıştı<sup>14</sup>. Zira işveren iş sözleşmesini feshetmeksizin, iş ilişkisinin devamında sendikal nedenle ayırım yaptığı anda, işçiye yoksun kalınan hakları yanında en az bir yıllık ücret tutarında sendikal tazminat ödemekteyken, sendikal nedenle ayrımcılık yapmak yerine iş sözleşmesini feshettiğinde, işçiyi işe başlatarak, sadece boşta geçen süre ücretinden sorumlu olmaktaydı<sup>15</sup>.

İş güvencesi kapsamındaki bir işçinin doğrudan sendikal tazminat talebinde bulunamamasının bir diğer sakıncası, işçinin bir aylık işe iade davası açma süresini kaçırmaması veya mahkemenin vermiş olduğu işe iade kararına rağmen, on iş günü içinde işverene başvuramaması durumunda kendisini göstermekteydi. Zira her iki durumda da fesih geçerli olarak kabul edilmekte ve işçi tazminat talep edememekteydi<sup>16</sup>.

Diğer taraftan, iş güvencesi hükümleri kapsamında işe iade yerine sendikal tazminat talep edilememesi, işçinin işe iade kararına ve işverenin davetine rağmen işe dönememesi veya dönmek istememesi halinde de<sup>17</sup>, işverenin sendikal nedenle fesih eylemine hiç bir yaptırım uygulanmamasına yol açmaktaydı<sup>18</sup>. Zira uygulamada söz konusu ihtimalde, feshin geçerli hale geldiği kabul edilmekteydi<sup>19</sup>. Bu durumda işçi, işe iadede yararlanamaması yanında tazminat hakkından da yoksun kalmaktaydı ki, iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler işe iade hakkına sahip olmamalarına rağmen, en azından sendikal tazminata hak kazanıyorlardı<sup>20</sup>.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ise iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından sendikal tazminat yaptırımını önceki kanuna nazaran farklı bir şekilde düzenlenmiştir. Zira anılan kanunun 25. maddesine göre, "Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21. madde hükümlerine göre, dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 21. 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. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.”

Görüldüğü üzere, 6356 sayılı Kanun'a göre iş güvencesi kapsamındaki işçiler öncelikle İş Kanunu hükümlerine dayalı olarak işe iade davası açma hakkına sahiptirler. Buna karşılık 25. maddenin 5. fıkrasının son cümlesinde açıkça belirtildiği üzere, işçi işe iade davası açmasa veya işe iade kararı üzerine işe başlatılması için işverene başvurmasa dahi, sendikal tazminata hak kazanabilir. Belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun'la getirilen bu düzenleme oldukça isabetlidir. Zira 2821 sayılı Kanun'da yer almayan bu hüküm, özellikle işçinin işe iade istememesi, dava açma veya işverene başvurma süresini kaçırmaması gibi durumlarda sendikal tazminattan da yoksun kalması şeklinde ortaya çıkan sakıncaları ortadan kaldırmaktadır.

6356 sayılı Kanun'la getirilen yeni düzenlemelerin bir başka önemli sonucu, sendikal nedenle fesih iddiasıyla açılan işe iade davası sonucunda, işveren tarafından işe başlatılması halinde dahi, işçinin sendikal tazminata hak kazanmasıdır. Kanımızca anılan düzenleme de yeni Kanunun isabetli hükümlerinden biridir. Zira aksi yönde bir uygulama, işverenin sendika özgürlüğünü ihlal eden eyleminin, işçinin işe başlatılması halinde yaptırımsız kalmasına neden olmaktadır.

Diğer taraftan işçinin açmış olduğu işe iade davası sonucunda mahkemenin vermiş olduğu işe iade kararına rağmen işveren işçiyi işe başlatmazsa, işçi yine sendikal tazminat talebinde bulunabilir. Buna karşılık, bu durumda işçi 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ayrıca iş güvencesi tazminatına hak kazanamaz. Sendikal tazminatın işe iadeden bağımsız olarak düzenlenmesi ve sendikal nedenle fesih tespiti halinde her durumda işçinin sendikal tazminata hak kazanabilmesi kanı-

mızca isabetlidir. Buna karşılık, mahkemenin verdiği işe iade kararına rağmen işçiyi işe başlatmayan işverenin sadece sendikal tazminattan sorumlu olması, ayrıca iş güvencesi tazminatına hükmedilmemesi eleştiriye açık bir düzenlemedir. Zira iş güvencesi tazminatı ile sendikal tazminat farklı amaçlara hizmet eden yaptırımlardır ve bu nedenle birbirinin alternatifi değildir. Gerçekten iş güvencesi tazminatı işe başlatmamanın, sendikal tazminat ise sendika özgürlüğünü ihlal eden davranışın yaptırımıdır. Diğer taraftan işçiyi işe başlatsa da, başlatmasa da sadece sendikal tazminattan sorumlu olacağını bilen işveren yüksek bir olasılıkla, işe başlatmama yolunu seçecektir. Bu nedenle kanımızca kanunda değişiklik yapılarak, sendikal tazminata hükmedilmesi halinde iş güvencesi tazminatına hükmedilemeyeceğini öngören düzenlemenin kanundan çıkarılması gerekir.

### 3. İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İşçiler Bakımından Sendikal Nedenle Fesih

#### a) Feshin Hukuki Niteliği

İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından sendikal nedenle feshin hukuki niteliği ve buna bağlı olarak uygulanacak hukuki sonuçlar, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasına, kullanılan fesih hakkına dayalı olarak farklılık göstermektedir. Bu nedenle feshin hukuki niteliğinin anılan ihtimallere göre ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta olan ve iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi durumunda fesih kötüniyetli fesih olarak nitelendirilmektedir. Gerçekten iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesinin süreli fesih yolu ile sona erdirilmesinde işverenin neden gösterme zorunluluğu olmamakla birlikte, fesih hakkının objektif iyiniyet kuralına uygun kullanılması gerekir. Bu kapsamda işçinin anayasal güvence altına alınmış sendika özgürlüğünden

## İşçilerin sendikal haklarını kullanması nedeniyle işten çıkarılması objektif iyiniyet kuralına aykırıdır.

yararlanmasını engelleyen tüm fesihlerin objektif iyiniyet kuralına aykırı olduğu savunulmaktadır<sup>21</sup>. Bu nedenle sendikal nedenle fesih kötüniyetli fesih olarak değerlendirilmekte, hatta kötüniyetli feshin en önemli örneklerinden biri olduğu kabul edilmektedir<sup>22</sup>. Zira işçilerin sendikal haklarını kullanması nedeniyle işten çıkarılması objektif iyiniyet kuralına aykırıdır. Bu noktada her sendikal nedenle feshin, kötüniyetli fesih olduğu söylenebilir<sup>23</sup>.

İş güvencesi kapsamında olmayan ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin iş sözleşmesinin sendikal nedenle ve fakat derhal fesih yoluyla sona erdirilmesi halinde ise, haksız fesih söz konusu olmaktadır. Zira belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından haklı nedenle derhal fesih, kanunda öngörülen haklı nedenlerden birinin varlığı halinde sözleşmeyi bildirim süresi vermeksizin sona erdirmeye yetkisi veren fesih türüdür. İşçinin sendika kurması, sendikaya üye olması veya sendikal faaliyete katılması ya da sendikaya üye olmaması yahut sendika üyeliğinden ayrılması şeklinde karşımıza çıkan sendikal nedenler ise hiçbir şekilde haklı neden olarak değerlendirilemez. Zira sendikal neden ne işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanıyan İş Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan nedenler kapsamında değerlendirilebilir, ne de dürüstlük kuralı gereğince iş ilişkisinin devamını çekilmez hale getiren bir nedendir. Buna rağmen işveren iş sözleşmesini sendikal nedenle derhal feshederse, fesih haksız fesih olarak nitelendirilmelidir.

Belirli süreli iş sözleşmesinde ise sendikal nedenle fesih yine haksız fesih niteliği taşır. Zira belirli süreli iş sözleşmesi, iş ilişkisinin devam edeceği sürenin taraflarca önceden kararlaştırıldığı sözleşmedir ve kararlaştırılan sürenin bitimiyle kendiliğinden sona erer.

Nitekim, Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesine göre "Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, süre bitiminde kendiliğinden sona erer". Tarafların bu süre içinde süreli fesih hakları yoktur. Bu nedenle söz konusu sürenin sona ermesinden önce sendikal nedenle fesih, kötüniyetli fesih olarak nitelendirilemez. Aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanamadıklarından, geçersiz feshe ilişkin sonuçların uygulanması da söz konusu olmamaktadır. Bilindiği gibi belirli süreli iş sözleşmesi yalnızca haklı nedenle feshedilebilmektedir. Oysa sendikal neden derhal fesih hakkı veren haklı neden teşkil etmez. Bu nedenle böyle bir fesih haksız fesih olarak kabul edilmelidir.

### b) Feshin Hukuki Sonuçları ve Sendikal Tazminat

Yukarıda açıklandığı üzere, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından sendikal nedenle fesih kötüniyetli veya haksız fesih teşkil etmektedir. Ancak bu nitelikteki işçiler bakımından sendikal nedenle fesih hukuka aykırı bir fesih olmasına rağmen, iş sözleşmesini sona erdirir. Zira bilindiği üzere iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin, işe iade talebinde bulunma hakları bulunmaktadır. Öğretide bu durum isabetli olarak eleştirilmiş ve sendikal fesihte bütün işçilere işe iade hakkı tanınması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>24</sup>. Zira işe iade hakkının olmasının özellikle otuzdan daha az işçi çalıştıran işyerlerinde sendikal örgütlenmeye zarar verdiği savunulmuştur<sup>25</sup>. Buna rağmen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da işe iade davası açma hakkı sadece İş Kanunu kapsamında iş güvencesinden yararlanma hakkına sahip olan işçilere tanınmıştır. Zira anılan kanunun 25. maddesinde "Sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanununun 18, 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir." ifadesine yer verilerek, işe iade davası açmak için işçinin İş Kanunu'nun

18. maddede yer alan koşulları taşıması gerektiği belirtilmiştir<sup>26</sup>.

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin işe iade talebinde bulunmaları söz konusu olmamakla birlikte, sendikal nedenle fesihle karşılaşan işçiler kötüniyetli feshe ve haksız feshe ilişkin hukuki sonuçlardan yararlanabilirler. Ancak söz konusu yaptırımlar dışında işçilerin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen sendikal tazminattan yararlanıp yararlanamayacakları özellikle üzerinde durulması gereken önemli bir husustur<sup>27</sup>.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinde iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin sendikal nedenle iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda miktarı en az bir yıllık ücret tutarında olan sendikal tazminat talep edebileceklerine ilişkin açık bir düzenleme yer almaktaydı. Sendikal tazminatı düzenleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde ise, sendikal tazminat iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından özel olarak düzenlenmiş olmakla birlikte, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için açık bir hükme yer verilmemiştir. Gerçekten söz konusu düzenlemede iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçilerin İş Kanunu'nun 18, 20 ve 21. maddelerinde göre işe iade davası açabilecekleri, ayrıca işçinin anılan hükümlere göre dava açmaması halinde sendikal tazminat talep edebileceği belirtilmiştir. Buna karşılık, söz konusu düzenleme içerisinde iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından özel bir hüküm yer almamıştır. Bu durum, yeni kanunla sendikal tazminata ilişkin getirilen düzenlemelerin sadece iş güvencesi kapsamında olan işçiler için geçerli olduğu, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından uygulama alanı bulmayacağına ilişkin bir görüşün doğmasına neden olmuştur. 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin lafzi olarak yorumlanması halinde söz konusu görüş isabetli görülmektedir. Buna karşılık, öğretide bizim katılmakta olduğumuz görüşe göre<sup>28</sup>, iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin sendikal tazminat hakkın-

dan yoksun bırakılması kabul edilemez. Zira işe iade davası açma hakkına da sahip olmayan bu nitelikteki işçilerin sendikal tazminat da talep edememesi, 25. maddenin amacına aykırı olmakta ve iş güvencesinden yararlanamayan işçileri sendikal nedenle feshe karşı koruma noktasında 2821 sayılı Kanuna göre daha güvencesiz hale getirmektedir. Bu itibarla, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin geniş yorumlanması ve iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin sendikal tazminat talep edebileceğine olanak tanınması daha isabetli olacaktır. Nitekim, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde yer alan, "İşçinin 4857 sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez." hükmünün İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan iş güvencesinden yararlanma koşullarını taşımayan ve bu nedenle işe iade davası açamayan işçilerin, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin 5. fıkrasının son cümlesine göre sendikal tazminat talebinde bulunabileceği şeklinde yorumlanması mümkündür.

#### 4. Sonuç

Sendikal nedenle fesih, işverenin bir işçiyi bireysel sendika özgürlüğünün tanıdığı hakları kullanması nedeniyle işten çıkarması durumunda karşımıza çıkar. Bu noktada her şeyden önce işçinin sendika kurması veya mevcut sendikalardan birine üye olması ya da yasal sınırlar içinde kalmak koşuluyla sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle işten çıkartılması sendikal nedenle fesih olarak nitelendirilmektedir. Diğer taraftan işçinin hiçbir sendikaya veya belirli bir sendikaya üye olmaması ya da üye olduğu sendikadan ayrılması nedeniyle iş sözleşmesine son verilmesi de sendikal nedenle fesih teşkil etmektedir.

Türk hukukunda sendikal nedenle fesih sendika özgürlüğünü güvence altına alan Anayasa'nın 51. maddesine ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesine aykırılık teşkil etmekte, bu nedenle hukuka aykırı kabul edilmektedir.

Sendikal nedenle fesih, iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından geçersiz fesih,

iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından ise kötüniyetli veya haksız fesih niteliği taşımaktadır. Bu itibarla iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçiler anılan hukuka aykırı fesihler için öngörülen haklardan yararlanabilirler. Buna karşılık sendikal nedenle fesih 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da özel olarak düzenlenmiş ve ayrıca yaptırıma bağlanmıştır.

6356 sayılı Kanun'un 25. maddesine göre iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçi İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca feshe itiraz davası açarak işe iade talebinde bulunabilir. Buna karşılık işçi işe iade davası açmasa dahi, sendikal tazminat talebinde bulunabilir. İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçinin açmış olduğu işe iade davasında, sendikal nedenle feshin ispatı üzerine, mahkeme feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verir. Söz konusu karara dayalı olarak işe başlatılması için işverene başvuran işçi, işe başlatıldığı takdirde kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar ücrete (İK m. 21) ve sendikal tazminata hak kazanır (STİSK m. 25). Hatta işçi mahkemenin verdiği işe iade kararına rağmen, işe başlatılması için işveren başvurmamış olsa dahi, sendikal tazminat talep edebilir (STİSK m. 25). Sendikal nedenle fesih iddiasıyla açılan işe iade davası sonucunda mahkemenin vermiş olduğu işe iade kararına rağmen işveren işçiyi işe başlatmadığında sendikal tazminat ödemek zorundadır. Buna karşılık bu durumda işçi ayrıca iş güvencesi tazminatına hak kazanamaz.

6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde getirilen düzenlemelerin en olumsuz yönlerinden biri, sendikal nedenle fesih halinde işe iade davası açma hakkını sadece iş güvencesi kapsamındaki işçilere tanımış olmasıdır. Bunun yanı sıra anılan düzenlemede iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin sendikal tazminat talep edebileceğine ilişkin bir hüküm de yer almamıştır. Ancak kanımızca, anılan Kanunun 25. maddesinin geniş yorumlanarak iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin sendikal tazminat talep edebileceklerinin ka-

bul edilmesi isabetli olacaktır.

## DİPNOTLAR

- 1 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete.
- 2 Okur, Zeki, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi İddiasında İspat Yükü, Can Tunca'y'a Armağan, İstanbul 2005, s. 745, 746, Manav, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s. 207, Sümer, Haluk Hadi, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, s. 1625, Bayram, Fuat, Sendikal Fesih Karinesi, Legal İHSGHD, S. 12, 2006, s. 1224.
- 3 Ayrıntılı bilgi için bkz. Baskan, Esra, 6356 sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Ankara 2013, s. 91 vd.
- 4 Manav, s. 209. Okur, Z, s. 746.
- 5 Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2012, s. 426, Ertürk, Şükran, 4857 sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 276, Okur, Z, s. 762, Özdemir, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006, s. 348, Güzel, Ali, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004, s. 96.
- 6 Y9HD, 23.9.2004, 5319/19683, Y9HD, 8.7.2004, 17868/17365, Y9HD, 6.2.2006, 1067/2418, Y9HD, 5.5.2005, 8527/15825, Y9HD, 17.3.2005, 10550/14720, Y9HD, 30.12.2004, 17837/30098. Bu kararlar için bkz. Çankaya, Osman Güven/Günay, Cevdet İlhan/Göktaş, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006, s. 840, 900, 923, 928, 943.
- 7 Tunca, Can, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2010, s. 91, aynı yazar, Birden Fazla Tazminat Kapsamına Giren Bir Eylemde Hangi Tazminata Hükmedilecektir?, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 3, S. 10, Haziran 2008, s. 109, Narmanlıoğlu, Ünal, Karar İncelemesi, İş Güvencesi Hükümleri Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi, Legal İHSGHD, S.5, 2005, s. 247, Sümer, Sendikal Nedenle Fesih, s. 1651.
- 8 "2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 6. fıkrasına göre sendikal nedenle fesihlerde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilmesi gerekir ise de davacının talebinin göz önünde tutulması gerekmiştir. ... Dairemizin kararlılık gösteren uygulamasına göre tazminatın süre olarak belirlenmesi yeterli olup, rakamsal olarak tutarın gösterilmesine gerek bulunmamaktadır. Zira işe başlatmama tazminatı ve dört aya kadar boşa geçen süre için öngörülen ücret alacağı feshin geçersizliği sonucuna bağlanmış tespit niteliğinde hükümlerdir. Böyle olunca mahkemenin yazılı şekilde miktar hükme bağlaması hatalıdır. 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinin 3. fıkrası gereğince ücretin kesin bir süre belirtilmeden ve tutar gösterilmeden hüküm altına alınması gerekir". Y9HD, 29.7.2004, 5523/19994, Bkz. Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal, İş Kanunu

- Şerhi, C.2, İstanbul 2008, s. 46, 47, Y9HD, 30.1.2006, 38852/1802, Y9HD, 17.1.2006, 38731/36, Y9HD, 31.5.2004, 2034/13161, Y9HD, 17.1.2006, 38724/33, Y9HD, 11.5.2004, 751/11565. Bu kararlar için bkz. Çankaya/Günay/Göktaş, s. 902, 976, 978, Y9HD, 10.4.2007, 32996/10191, Y22HD, 26.7.2011, 50/248. Bu kararlar için bkz. www.kazanci.com.tr.
- 9 “Davacı işçi davalı işveren tarafından iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek sendikal tazminat ve toplu iş sözleşmede öngörülen iş güvencesi tazminatının ödetilmesini talep etmiştir. İş güvencesi hükümlerinin uygulandığı işyerleri bakımından davacı işçinin doğrudan sendikal tazminat talep hakkı bulunmamaktadır. İşçinin süresi içinde işe iade davası açması halinde işe başlatmama tazminatı 12 aylık ücretinden az olmamak üzere belirlenebilecek iken, davacı işçi bu yola gitmemiştir. Bu nedenle davacının sendikal tazminat isteginin reddine karar verilmelidir”. Y9HD, 4.5.2010, 3695/12612, bkz. www.kazanci.com.tr. Aynı yönde Y9HD, 24.5.2005, 30766/19241, bkz. www.kazanci.com.tr. YHGK, 19.4.2006, 9-170/222, bkz. Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal, İş Kanunu Şerhi, C.1, İstanbul 2008, s. 1424, Y9HD, 22.12.2008, 39832/34819, Y9HD, 20.10.2008, 29425/27963, Y9HD, 21.4.2008, 10110/9470. Bu kararlar için bkz. www.kazanci.com.tr.
- 10 Zira bu görüşe göre, işçi feshe itiraz davası açmadığında fesih geçerli sayılır, bu durumda sendikal tazminat talebi de reddedilmelidir. Kaldı ki, işe iade davası sonucunda işe başlatmama halinde işçinin hak kazanacağı en az bir yıllık ücret tutarındaki tazminatın sendikal tazminat değil, miktari artırılmış iş güvencesi tazminatı olduğu kabul edilmektedir. Bu itibarla sendikal tazminat sadece iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler için geçerli bir tazminat türü olarak kabul edilmelidir. Süzek, Sarp, İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2012, s. 665, Bakırcı, Kadriye, İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi, Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 2, Haziran 2006, s. 117, Çankaya/Günay/Göktaş, s. 48, Çil, Şahin, Karar İncelemesi Sendikal Tazminat, Legal İHSGHD, S.6, 2005, s. 669, Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2011, s. 55, Tuncay, Can, Toplu İş İlişkileri Bakımından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi) Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011, s. 232, Baştürk, Faruk, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve İspat Sorunları, Legal İHSGHD, S. 22, 2009, s. 588, Şahlanan, Fevzi, İş Güvencesi Sistemi İçerisinde Sendikal Tazminat (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, S. 315, Nisan 2006, s. 52, Demir, Fevzi, Sorularla Toplu İş Hukuku, Ankara 2006, s. 110, Narmanlıoğlu, Sendikal Tazminat Talebi, s. 249, Sur, Melda, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2009, s. 224, Terzioğlu, Ahmet, İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar, Kamu-İş, C.10, S.1, 2008, s. 60.
- 11 Buna karşılık, öğretilerde iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinde Avrupa Sosyal Şartı’nın 24. maddesine göre doğrudan sendikal tazminat talep edilebilmesinin mümkün olduğu da ileri sürülmüştü. Söz konusu görüşe göre, Türkiye Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı onaylarken bazı maddelere çekince koymuş olmasına rağmen, Şartın 24. maddesine çekince koymamıştır. Anılan maddeye göre “Tüm çalışanlar iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkına sahiptir.” Dolayısıyla işçiye doğrudan tazminat isteme hakkı tanımayan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesi ile Sosyal Şart’ın 24. maddesi çelişmektedir. Anayasa’nın 90. maddesine göre ise temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerle kanun hükümleri çeliştiğinde sözleşme hükümleri uygulanır. Gerçekten söz konusu düzenlemeye göre “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.” Bu itibarla iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçiler İş Kanunu’nun 18. maddesi yerine Sosyal Şart’taki 24. maddeye dayalı olarak doğrudan sendikal tazminat talep edilebilir, Özveri, Murat, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunmasına İlişkin Bir Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S. 5, Mart 2007, s. 116, 117, ancak bu görüş, işe iade hakkının tazminattan daha güvenceli olduğu, bu bağlamda Kanunun 18. maddesinin Avrupa Sosyal Şartı’nın öngördüğü korumayı sağladığı gerekçesiyle isabetsiz bulunmuştur. Bkz. Çil, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Yeni Düzenlemelerin Toplu İş Hukukuna Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S.9, Mart 2008, s. 35.
- 12 Yargıtay 2004 yılında vermiş olduğu bir kararda işe iade davası sonucunda sendikal tazminata hükmeden mahkeme kararını aynen onamıştır. Y9HD, 10.5.2004, 7196/11144, bu karar ve incelemesi için bkz. Narmanlıoğlu, Sendikal Tazminat Talebi, s. 239-251, Yüksek Mahkeme anılan kararda işçinin gerçekte altı aylık kıdeme sahip olmasına rağmen SGK’ya geç bildirildiğini tespit etmiştir. Söz konusu tespiti rağmen sendikal tazminata hükmedilmesi ise öğretilerde eleştirilmiş, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin işe iade yerine sendikal tazminat talep etmesinin söz konusu olamayacağı belirtilerek mevzuata açık aykırılık olduğu ileri sürülmüştür. Bkz. Narmanlıoğlu, Sendikal Tazminat Talebi, s. 250, 251. Buna karşılık öğretilerde, sözü edilen kararda işçinin altı aylık kıdeme sahip olmadığı için iş güvencesi kapsamında olmadığı, dolayısıyla Yargıtay kararının isabetli olduğu ileri sürülmüştür. Bkz. Çil, Sendikal Tazminat, s. 667, Yargıtay daha sonraki kararlarında işe iade davasından bağımsız sendikal tazminat davası açılmayacağına karar vermiştir. Zira 2004 yılında verdiği bir kararda iş güvencesinden yararlanan işçinin sendikal tazminat talep edemeyeceğine ilişkin iş mahkemesi kararını onamıştır, Y9HD, 14.12.2004, 26418/27790. Bkz. www.kazanci.com.tr.; aynı yıl bu durumda sendikal tazminata hükmeden ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur, Y9HD, 27.12.2004, 20181/29411, bu kararın incelemesi için bkz. Çil, Sendikal Tazminat, s. 665 vd. Özetle Yüksek Mahkemenin önceki kanun döneminde iş güvencesi

- kapsamındaki işçilerin doğrudan sendikal tazminat talebinde bulunamayacağını kabul ettiği söylenebilir. Aynı yönde Y9HD, 24.5.2005, 30766/19241, Y9HD, 1.5.2008, 14688/10987, bu kararlar için bkz. www.kazanci.com.tr. Y9HD, 20.12.2005, 29192/40139, Y9HD, 29.9.2005, 20551/31698, Y9HD, 2.3.2005, 16558/6620, Y9HD, 31.1.2005, 391/2724, Y9HD, 27.12.2004, 20181/2941, bu kararlar için bkz. Çankaya/Günay/Göktaş, 825 vd.
- 13 Çil, Sendikal Tazminat, s. 670.
- 14 Çil, s. 35.
- 15 Çil, s. 35. Aksi görüş için bkz. Tuncay, Birden Fazla Tazminat, s. 109. Bu görüşe göre, hukukta saik değil hukuka aykırı eylem cezalandırılır. İşverenin işçiyi işe başlatmasıyla birlikte hukuka aykırı eylem sona erer. Bu nedenle bu ihtimalde sendikal nedenle feshe ilişkin ayrıca bir yaptırım uygulanmaması isabetlidir.
- 16 Sözü edilen ihtimallere uygulamada sıklıkla rastlanmaktadır. Gerçekten bildirim süresi içinde işveren yanında çalışmaya devam eden işçinin, dava süresini kaçırmaması muhtemeldir. Diğer taraftan işe iade için işverene noter kanalıyla yapılacak olan başvurularda, postadaki gecikmeler (Belirtmek gerekir ki, Yargıtay işe iade davası sonunda işçinin işverene yapacağı işe başlatma başvurusunda postadaki gecikmeleri işçi aleyhine sonuçlandırmamaktadır. Zira Yüksek Mahkemeye göre "Postadaki gecikmeler nedeniyle iradenin 10 iş günlük süreden sonra işverene ulaşmış olması başvurunun süresinde yapılmadığını göstermez. Önemli olan iradenin 10 iş günlük süre içinde yöneltilmiş olmasıdır. Davacının kesinleşen işe iade kararına rağmen süresinde işe başlatılmadığı anlaşıldığından dava konusu tazminat ve alacağın hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir". Y9HD, 16.6.2010, 35175/19236. Bkz. www.kazanci.com.tr.) işçinin işe iade veya sendikal tazminat haklarından yoksun kalmasına neden olmaktadır. Bu görüş ve öneriler için bkz. Demir, Fevzi, Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 549 vd. Belirtmek gerekir ki, mahkeme kararı üzerine işverene yapılacak olan işe iade başvurusunun noter kanalıyla yapılması bir geçerlilik koşulu değildir, bkz. Manav, s. 350. Buna rağmen, işverene başvuruda bulunulduğunu ispat etme yükümlülüğünün işçide olması göz önüne alındığında, başvurunun noter aracılığıyla yapılması işçiye ispat kolaylığı sağlamaktadır, bkz. Demir, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005, s. 240, Manav, s. 350.
- 17 İşe iade kararı ve işverenin davetine rağmen işçinin işe dönememesinin çeşitli nedenleri olabilir. Her şeyden önce, iş sözleşmesi geçerli neden olmaksızın feshedilen işçi işine dönmek istemeyebilir. Diğer taraftan işçi, uzun süren yargılama sırasında kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak üzere yeni bir işe girmiş ya da iş kurmuş olduğu için, fesih sırasında kendisine peşin olarak ödenen ihbar ve kıdem tazminatını iade etmek zorunda kalacağı için işe dönemeyebilir. Bununla birlikte işçi işe başlasa dahi kısa bir süre sonra başka bir bahane ile işten çıkarılabileceğini bilerek işe dönmek istemeyebilir, bkz. Soyer, Polat, Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s. 65. Öğretide böyle bir ihtimalin gerçekleşme olasılığına karşı, ilk davada işe iade talep etmesi zorunlu olan işçinin, en azından ikinci davada doğrudan sendikal tazminat talep edebilmesinin uygun olacağı görüşleri sürülmüştür. Demir, Hukuksal Engeller, s. 553.
- 18 Manav, s. 201, Doğan Yenisey, Kübra, İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 80.
- 19 "Davacı işçinin işe iade başvurusunda bulunmamış olması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesi uyarınca işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Böyle olunca işe iade davasında tespit edilen işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücretine hak kazanılması söz konusu olmaz. Yine, sözkonusu fesih geçerli hale gelmekle, 4 aylık sürenin ilavesine ve ücret artışına bağlı olarak ihbar ve kıdem tazminatı talep edilmesi de mümkün değildir". YHGK, 15.7.2009, 9-354/392. Aynı yönde Y9HD, 14.10.2008, 29383/27243, bu kararlar için bkz. www.kazanci.com.tr.
- 20 Soyer, s. 65.
- 21 Günay, Cevdet İlhan, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması, Ankara Barosu Dergisi, 1994/3, s. 401, aynı yazar, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s. 581.
- 22 Yıldız, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008, s. 149, Süzek, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, s. 132, Akyiğit, Ercan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Ankara 2007, s. 133, Kılıçoğlu/Şenocak, Şerh I, s. 367, Kaplan, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987, s. 102, Bayram, s. 1223.
- 23 Çil, Sendikal Tazminat, s. 671.
- 24 Okur, Z, s. 761.
- 25 Demir, Hukuksal Engeller, s. 548.
- 26 Mevcut düzenlemede sadece iş güvencesi koşullarından yararlanan işçilere iş güvencesi hükümlerine başvurma hakkı tanınmış olmasına rağmen, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Taslağında sendikal nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçilerin İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan işyerinde en az otuz işçinin çalışıyor olması ve işçinin en az altı aylık çalışma süresini doldurması koşulları aranmaksızın işe iade davası açabileceği öngörülmüştür. Ancak Taslakta yer alan bu düzenleme kanun metnine alınmamıştır.
- 27 Sendikal tazminatın işçinin talep edebileceği diğer tazminatlarla ilişkisi için bkz. Baskan, s. 166 vd.
- 28 Dereli, Toker, 6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Genel Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum, 2013/1, s. 47, Senyen Kaplan, Emine Tuncay (Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, Emine Tuncay), İş Hukuku, Ankara 2013, s. 184, Arıcı, Kadir (Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, Emine Tuncay), İş Hukuku, Ankara 2013, s. 316, Kılıçoğlu, Mustafa, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara 2013, s. 197.

## KAYNAKLAR

- Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Seneyen Kaplan, Emine Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2013.
- Akyiğit, Ercan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Ankara 2007.
- Bakırcı, Kadriye, İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi, Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 2, Haziran 2006.
- Başkan, Esra, 6356 sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Ankara 2013.
- Baştürk, Faruk, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve İspat Sorunları, Legal İHSGHD, S. 22, 2009.
- Bayram, Fuat, Sendikal Fesih Karinesi, Legal İHSGHD, S. 12, 2006.
- Çankaya, Osman Güven/Günay, Cevdet İlhan/Göktaş, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006.
- Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2012.
- Çil, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Yeni Düzenlemelerin Toplu İş Hukukuna Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S.9, Mart 2008.
- Çil, Şahin, Karar İncelemesi Sendikal Tazminat, Legal İHSGHD, S.6, 2005.
- Demir, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005.
- Demir, Fevzi, Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006 (Hukuksal Engeller).
- Demir, Fevzi, Sorularla Toplu İş Hukuku, Ankara 2006 (Sorularla).
- Dereli, Toker, 6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Genel Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum, 2013/1.
- Doğan Yenisey, Kübra, İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası, Çalışma ve Toplum, 2006/4.
- Ertürk, Şükran, 4857 sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.
- Günay, Cevdet İlhan, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması, Ankara Barosu Dergisi, 1994/3.
- Günay, Cevdet İlhan, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999 (Şerh).
- Güzel, Ali, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004.
- Kaplan, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987.
- Kılıçoğlu, Mustafa, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara 2013.
- Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal, İş Kanunu Şerhi, C.1, İstanbul 2008 (Şerh I).
- Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal, İş Kanunu Şerhi, C.2, İstanbul 2008 (Şerh II).
- Manav, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.
- Narmanlıoğlu, Ünal, Karar İncelemesi, İş Güvencesi Hükümleri Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi, Legal İHSGHD, S.5, 2005.
- Okur, Zeki, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi İddiasında İspat Yükü, Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005.
- Özdemir, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006.
- Özveri, Murat, Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunmasına İlişkin Bir Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2, S. 5, Mart 2007.
- Soyer, Polat, Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005.
- Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2011.
- Sur, Melda, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2009 (Değerlendirme 2006).
- Sümer, Haluk Hadi, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011.
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2012.
- Süzek, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976 (Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması).
- Şahlanan, Fevzi, İş Güvencesi Sistemi İçerisinde Sendikal Tazminat (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, S. 315, Nisan 2006.
- Terzioğlu, Ahmet, İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar, Kamu-İş, C.10, S.1, 2008.
- Tuncay, Can, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2010.
- Tuncay, Can, Birden Fazla Tazminat Kapsamına Giren Bir Eylemde Hangi Tazminata Hükmedilecektir?, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 3, S. 10, Haziran 2008 (Birden Fazla Tazminat).
- Tuncay, Can, Toplu İş İlişkileri Bakımından Yargıtay'ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi) Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011 (Değerlendirme 2009).
- Yıldız, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008.