

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMAYAN İŞÇİLERİN SENDİKAL TAZMİNAT İSTEYEBİLECEĞİNE HÜKMETTİ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; işyerinde 6 aydan az kıdemi olan bir işçinin açtığı davada Uluslararası Sözleşmelere dayanılarak sendikal tazminat ödenmesi gerektiğine hükmetti. Yerel Mahkeme, “6356 sayılı Yasanın 25. maddesi gereğince sendikal işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi 4857 sayılı Yasanın 18. maddesinde düzenlenen şartların gerçekleşmesi koşuluna tabi tutulduğu, davacının işyerinde kıdeminin 6 aydan az olduğu, iş güvencesi kapsamında olmadığı, bu nedenle sendikal tazminat talep edemeyeceği gerekçesi ile davanın reddine” karar vermişti. İşçinin davayı temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.03.2014 tarihinde 2013/13993 E., 2014/10049 K. sayılı kararıyla ülkemizin onayladığı Avrupa Sosyal Şartı, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerindeki sendika kurma, üye olma hak ve özgürlüğüne ilişkin hükümler ile Anayasamızın 90. maddesindeki “...usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler ulusal hukukun üstündedir. Kanunlar bu sözleşmelere aykırı olamaz” hükmünü esas alarak kararı bozmuştur. Bozma gerekçesinde “Mahkemece 25. maddenin 5. fıkrasının düzenleniş şekli dikkate alınarak iş güvencesi kapsamında kalmayan davacı işçinin sendikal tazminat isteyemeyeceği anlamı yükletilmiş ve gerekçe yapılmıştır. Aslında düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen kuralın aynısıdır. Kurala başkaca bir anlam ve özellikle iş güvencesi kapsamında olmayanların sendikal tazminat güvencesinden yoksun olacağı anlamı yüklenmemelidir. Zira aynı maddede işe alınırken ve iş sözleşmesi devam ederken sendikal ayrımcılığa bağlanan yaptırımın, fesih gibi daha ağır sonuçlar doğuran bir haksız fiile (ki sendikal nedenle fesih) uygulanmayacağını düşünmek yukarıda sayılan Uluslararası sözleşmelere, insan haklarına, Anayasa'daki temel hak ve hürriyetlere, eşitlik ilkesine ve sosyal hukuk devletinin gereklerine aykırıdır. Kanun koyucunun hangi gerekçeyle olursa olsun, hele insan hakları konusunda farklı davranabileceği, onları daha etkin bir güvenceden mahrum bırakabileceği düşünülmemelidir. Bir iş hukuku kuralının, bu hukuk alanına ait ilkelerden bağımsız yorumlanması da söz konusu olamaz. Kaldı ki maddede ve maddenin gerekçesinde açıkça iş güvencesi kapsamında olmayanların sendikal tazminat isteyemeyecekleri yönünde bir ifade de yoktur” denilerek iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için de sendikal güvence sağlanmasının önü açılmıştır.