

SENDİKAL TAZMİNAT-SENDİKAL HAKLARIN KULLANILMASININ ENGELLENMESİ SUÇU

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Sendika kurma hakkı, Anayasanın “*Sosyal Ve Ekonomik Haklar Ve Ödevler*” başlıklı bölümünde düzenlenmiştir. İlgili bölümün “*Sendika kurma hakkı*” başlıklı 51 inci maddesinde; “***Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.***” denilmiştir.

Konuya ilişkin düzenleme içeren 6356 sayılı “*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*”nda da bu hakka ilişkin koruyucu nitelikte düzenleme yapılmıştır. Kanunun 17 inci maddesinde; “***Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.***” denilmiştir. Yine söz konusu Kanunun 19 uncu maddesinde; “***İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.***” denilmiştir.

SENDİKAL TAZMİNAT NEDİR?

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 NE TUTARDADIR?

Yukarıda belirtmiş olduğumuz hallere aykırı hareket edilmesi halinde işçinin 1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedileceği belirtilmiştir. Hesaplama aylık çıplak ücret üzerinden yapılır.

SENDİKAL HAKLARIN KULLANILMASININ ENGELLENMESİNE İLİŞKİN CEZAI YAPTIRIM VAR MIDIR?

Sendikal hakların kullanılmasının güvencesi niteliğinde sendikal tazminat dışında, Türk Ceza Kanunu(TCK)nda da düzenleme yapılmıştır. **TCK`da sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi bir suç olarak kabul edilmiştir.** Gerçekten TCK`nın 118 inci maddesinde ;

“(1)Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” denilmiştir.

Yargıtay 18. C.D.`nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; ***“Bu suçun oluşabilmesi için amacın gerçekleşmesi, başka bir anlatımla kişinin sendikaya üye olmaktan veya faaliyetlerine katılmaktan vazgeçmesi veya sendikadaki görevinden ayrılması zorunlu değildir. Bu amaçla mağdura karşı cebir veya tehdit kullanılması suçun tamamlanması için yeterlidir. Bu nedenle bu suç bir tehlike suçudur.”*** denilmiştir(2015/16813 E. , 2015/10353 k. sayılı ve 05.11.2015 tarihli kararı). Görüldüğü üzere suçun gerçekleşmesi için sendikal hakkın kullanılmasının engellenmesi gerekmekte, sendikal özgürlüğün engellenmesi için cebir veya tehdidin kullanılmış olması yeterli sayılmaktadır.