

T.C.
ÖZYEĞİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK BİLİM DALI
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU ÇERÇEVESİNDE
SENDİKAL GÜVENCELER

Gizem Sarıbaş Ansen

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Akın Kıvrakdal

İstanbul, Ocak 2024

T.C.
ÖZYEĞİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK BİLİM DALI
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU ÇERÇEVESİNDE
SENDİKAL GÜVENCELER

Gizem Sarıbaş Ansen

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Akın Kıvrakdal

İstanbul, Ocak 2024

Özyeğin Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Gizem Sarıbaş Ansen'in tezi,
aşağıda belirtilen jüri tarafından onaylanmıştır.

Dr. Öğr. Üyesi Akın Kıvrakdal

Jüri Üyesi

(Tez Danışmanı)

Dr. Öğr. Üyesi Şükriye Esra Başkan

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Bağcı

Jüri Üyesi

(Üniversite Dışından)

Ocak 2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ

I. Sendika Kavramı ve Sendika Özgürlüğü	6
1. Sendika Kavramı ve Unsurları	6
2. Sendika Özgürlüğü	7
3. İşçi Sendikası Üyeliği	11
3.1. İşçi Sendikasına Üye Olma Koşulları	11
3.1.1. İşçi Sıfatına Sahip Olmak	12
3.1.2. Yaş Koşulunu Sağlamış Olmak	13
3.1.3. Sendikanın Kurulu Bulunduğu İşkolunda Çalışıyor Olmak	13
3.1.4. Aynı İşkolunda Kurulu Başka Bir Sendikaya Aynı Anda Üye Olmamak	13
3.2. İşçi Sendikasına Üye Olma Usulü	14
3.3. Üyelik İlişkisinden Doğan Hak ve Yükümlülükler	16
3.4. İşçi Sendikası Üyeliğinin Sona Ermesi	18
II. Sendika Özgürlüğünün Güvencesi	20
1. İşe Alımda Tanınan Sendikal Güvence	21
2. İş Sözleşmesi Devam Ederken Sendikal Güvence	24
3. İş Sözleşmesinin Feshinde Sendikal Güvence	27
3.1. Sendikal Fesih Kavramı	27
3.2. Sendikal Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi Durumunda İşçinin Başvurabileceği Hukuki Yollar	29
3.2.1. Doğrudan Sendikal Tazminat Talep Edebilme Olanağı	30
3.2.2. Sendikal İşe İade Davası	34
3.2.2.a. Sendikal İşe İade Davasında Kanun Yolu	37

4. Sendikal Feshin ve Fesih Dışındaki Sendikal Ayrımcılığın İspatı	39
4.1.Fesih Halinde İspat.....	40
4.2.İşe Alım veya İş Sözleşmesinin Devamı Sırasındaki Sendikal Tazminat Taleplerinde İspat.....	43
5. Sendikal Tazminatın Miktarı.....	44
6. Türk Ceza Kanunu Yönünden Sendikal Özgürlüğün Engellenmesinin Yaptırımı	47
7. Sendikal Fesih Halinde İdari Yaptırımlar	48
8. Sendikal Fesih Sayılmayan Bazı Durumlar	49

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNE TANINAN GÜVENCELER

I. İşyeri Sendika Temsilciliği.....	52
1. İşyeri Sendika Temsilcisi Kavramı	52
2. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Kazanılması	53
3. İşyeri Sendika Temsilcisi Sayısının Belirlenmesi.....	56
4. İşyeri Sendika Temsilcisinin Görevleri.....	58
5. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Sona Ermesi	59
II. İşyeri Sendika Temsilcisine Tanınan Güvenceler	61
1. Feshe Karşı İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi	63
1.1.İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Sözleşmesini Feshedilebileceği Nedenler ve Fesih Usulü	63
1.2.Temsilci Güvencesi Kapsamında İşe İade Davası	66
1.2.1. Genel olarak	66
1.2.2. Dava Şartı: Arabuluculuk	68
1.2.3. Temsilcilik Güvencesi Kapsamında Açılacak İşe İade Davasının Sonuçları	70
1.2.3.a. Fesih Tarihi ile Kararın Kesinleşme Tarihi Arasındaki Ücret ve Diğer Alacaklar	71
1.2.3.b. Kararın Kesinleşmesinden Sonraki Döneme İlişkin Ücret ve Alacaklar	74
2. İşyeri Sendika Temsilcisinin İş veya İşyeri Değişikliğine İlişkin Güvencesi	79
2.1.İşyeri Sendika Temsilcisinin İşyeri Değişikliğine Karşı Korunması.....	81
2.2.İşyeri Sendika Temsilcisinin İşinde Yapılacak Esaslı Değişikliğe Karşı Korunması.....	82

2.3.İşyeri Sendika Temsilcisinin Yazılı Rızası Alınmadan İşyerinde Yapılan Değişiklik veya İşe İlişkin Esaslı Değişikliğin Sonucu	84
---	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİ SENDİKASI YÖNETİCİSİNE TANINAN GÜVENCELER

I. İşçi Sendikası Yöneticiliği	86
1. İşçi Sendikası Yöneticisi Kavramı ve Türleri	86
2. İşçi Sendikası Yöneticisi Olma Şartları	88
3. İşçi Sendikası Yöneticiliğinin Kazanılması	90
4. İşçi Sendikası Yöneticisi ile Sendika Arasındaki İlişkinin Türü	91
5. İşçi Sendikası Yöneticilerinin Ücret Hakkı.....	92
6. İşçi Sendikası Yöneticinin Mal Bildirme Yükümlülüğü.....	93
7. İşçi Sendikası Yöneticiliğinin Sona Ermesi	93
II. İşçi Sendikası Yöneticisine Tanınan Güvenceler	95
1. Profesyonel Sendika Yöneticisine Tanınan Güvenceler.....	96
1.1.Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşe Geri Dönme Güvencesi.....	96
1.1.1. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması	96
1.1.2. Görevi Biten Yöneticinin İşverene Başvurusu ve İşverenin İşe Başlatma Yükümlülüğü	99
1.1.2.a. İşverenin Görevi Biten Yöneticiyi İşe Başlatması	102
1.1.2.b. İşverenin Görevi Biten Profesyonel Sendika Yöneticisini İşe Başlatmaması	103
1.2.Profesyonel Sendika Yöneticisinin Kıdem Tazminatı Alma Hakkı	107
1.3.Profesyonel Sendika Yöneticisinin Sosyal Güvenliği	111
2. Amatör Sendika Yöneticisine Tanınan Güvenceler.....	112
SONUÇ	115
KAYNAKÇA	120

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
Anayasa	: 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
AÜHFD	: Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BİK	: Basın İş Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
DEÜHKD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİK	: Deniz İş Kanunu
E.	: Esas No
ed	: Editör
EÜHFD	: Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
f.	: Fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İMİ	: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar No

KVKK	: 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
m.	: Madde
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

ÖZET

ILO’nun Türkiye’ye mülga 2821 sayılı Kanun dolayısıyla eleştirilerde bulunmasına müteakiben başlatılan çalışmalar, adı geçen kanuna yöneltilen eleştirilere uyum sağlamak amacıyla hazırlanmış olan STİSK’in 18 Ekim 2012 tarihinde yürürlüğe girmesiyle neticelenmiştir. ILO tarafından getirilen eleştirilerin önemli bir bölümü mülga 2821 sayılı Kanun’da sendikal hak ve özgürlerin ve toplu pazarlık sürecinin ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri doğrultusunda düzenlenmemiş olmasından kaynaklanmaktadır.

STİSK kapsamında getirilen değişiklikler arasında dikkat çekici nitelikte olanlardan bir tanesi, sendika özgürlüğüne tanınan güvence hükümlerinin yeniden düzenlenmesidir. Bu kapsamda STİSK döneminde iş güvencesine tabi olan ve olmayan işçiler arasında herhangi bir ayırım gözetilmeksizin doğrudan sendikal tazminat davası açma veya işe iade istemli sendikal tazminat talep etme imkânı getirildiği ve işe başlarken ve iş ilişkisi devam ederken yapılan sendikal ayrımcılığın da yaptırıma bağlandığı görülmektedir. Yine sendika temsilciliğine bağlanan güvencelerin yaptırımı STİSK ile birlikte değiştirilmiş ve temsilcilere daha etkin bir koruma sağlanmıştır. Profesyonel sendika yöneticiliğinin güvencesi de mülga 2821 sayılı Kanun’dan farklı olarak açıkça yaptırıma bağlanmıştır. Amatör sendika yöneticileri ise ilk kez güvence altına alınmış ve işyeri sendika temsilcisine tanınan güvencelere tabi tutulmuştur. STİSK’in uluslararası alanda getirilen eleştirileri tam anlamıyla karşılamadığı ifade edilmekle birlikte, genel olarak sendika özgürlüğü bakımından önemli bir koruma getirdiği de belirtilmektedir.

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığımız bu çalışmanın amacı sendika özgürlüğü, sendika özgürlüğünün güvenceleri, sendika temsilciliğine tanınan güvenceler ve sendika yöneticiliğine tanınan güvencelerin incelenmesi ve değerlendirilmesidir.

ANAHTAR KELİMELEER: Sendikal Fesih, Sendika Özgürlüğü, Sendikal Tazminat, Sendika Üyeliği, İşyeri Sendika Temsilciliği, Sendika Yöneticiliği, Sendikal Güvenceler.

ABSTRACT

The studies initiated following the ILO's criticism of Turkey regarding the repealed Law No. 2821 resulted in the entry into force of STISK, which was prepared to comply with the criticisms directed to the said law, on 18 October 2012. A significant part of the criticism brought by the ILO stems from the fact that union rights and freedoms and the collective bargaining process are not regulated in the repealed Law No. 2821 in line with ILO Conventions No. 87 and 98.

One of the most striking changes brought within the scope of STISK is the rearrangement of the guarantee provisions on freedom of association. In this context, it is seen that during the STISK period, it was possible to file a direct union compensation lawsuit or to request union compensation with reinstatement, without any discrimination between workers who are subject to job security and those who are not, and that union discrimination when starting work and while the employment relationship continues is also subject to sanctions. Again, the sanctions of the guarantees attached to the union representation have been changed with the STISK and more effective protection has been provided to the representatives. The assurance of professional union management is also clearly sanctioned, unlike the repealed Law No. 2821. Amateur union managers were secured for the first time and were subject to the same guarantees granted to workplace union representatives. Although it is stated that STISK does not fully meet the international criticism, it is also stated that it provides important protection in terms of union freedom in general.

The purpose of this study, which we prepared as a master's thesis, is to examine and evaluate union freedom, guarantees of union freedom, guarantees given to union representation and guarantees given to union management.

KEY WORDS: Termination due to Union-Related Reasons, Freedom of Union, Trade Union Activities, Union Membership, Union Management, Trade Union Assurances.



GİRİŞ

18. yüzyılın sonlarında İngiltere merkezli olarak başlayan sanayi devrimi ile birlikte dünyanın birçok yerinde ekonomik üstünlüğe sahip işverenlerin karşısında çalışarak para kazanıp geçimini sağlamak zorunda olan işçi sınıfı yer almıştır. Dolayısıyla hukuki bir dengenin tesisine ihtiyaç duyulmuştur¹. Bu eşitsizliğin önüne geçebilmek adına işverene karşı zayıf konumda olan işçi sınıfı örgütlenme ihtiyacı duyarak sendikalaşmaya başlamıştır². Bu bağlamda sendikacılık, sanayi devrimi neticesinde ortaya çıkarak gelişme göstermiştir³. Sendikalar sanayi devrimi ile meydana gelen işçi sınıfının gerek sosyal gerek ekonomik haklarının korunmasını ve işçilerin insan onuruna yakışır şekilde yaşamlarını sürdürmelerini amaçlamaktadır. Ülkemizde de toplu iş ilişkileri sendikalar vasıtasıyla yürütülmektedir.

Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı 1924 Anayasasında koruma altına alınmamış olup Türk Hukukunda ilk kez 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun⁴ ile düzenleme bulmuştur⁵. Anayasal bir hak olarak sendika hakkı ise ilk kez 1961 Anayasası'nda yer bulmuştur⁶. 1961 Anayasası'na dayanılarak 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu⁷ ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu⁸ yürürlüğe girmiştir. 1982 Anayasası ile yapılan düzenlemelerden sonra ise 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (mülga 2821 sayılı Kanun)⁹ ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu¹⁰ yürürlüğe girmiştir. Ancak mülga 2821 sayılı Kanun, uluslararası sözleşmelerle belirli noktalardaki uyumsuzlukları nedeniyle hem ülkemizde hem de uluslararası alanda eleştirilere maruz kalmıştır¹¹. Özellikle ILO,

¹ E. Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2020, s. 67.

² M. Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, 9. Baskı, Ankara 2020, s. 13.

³ A. Tuncay / B. Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul 2019, s. 5.

⁴ RG, 26.02.1947, No: 6542.

⁵ Ö. Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayınları, 4. Bası İstanbul 2022, s. 1.

⁶ Ekmekçi, s.1.

⁷ RG, 15.07.1963, No: 274.

⁸ RG, 15.07.1963, No:275.

⁹ RG, 07.05.1983, No: 18040.

¹⁰ RG, 07.05.1983, No: 18040.

¹¹ Ekmekçi, s. 2.

mülga 2821 sayılı Kanun'un kabulünden itibaren Türkiye'ye karşı eleştirilerde bulunmuştur¹². Nitekim ILO'nun 87 sayılı "Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi" sendikalaşma özgürlüğünü oldukça geniş bir şekilde ele almasına karşın, mülga 2821 sayılı Kanun'da sendikalaşma oldukça dar kapsamlı ele alınmıştır¹³. Bu eleştirilerin önemli bir bölümü mülga 2821 sayılı Kanun'da sendikal hak ve özgürlerin ve toplu pazarlık sürecinin ILO'nun 87 sayılı (Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi) ve 98 sayılı (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi) sözleşmeleri doğrultusunda düzenlenmemiş olmasından kaynaklanmaktadır¹⁴. Sendikaların kuruluş ve örgütlenmesine ilişkin olarak 2821 sayılı Kanun döneminde, üst kuruluş olarak federasyonlara yer verilmemesi ve üst kuruluş olarak sadece konfederasyonların bulunması, sendikaların sadece işkolu esasına dayanarak kurulabilmesi, işyeri ve meslek esasına göre sendika kurulmasının yasaklanmış olması gibi hususlar 87 sayılı ILO sözleşmesinin işçi ve işverenlerin istedikleri kuruluşları kurma hakkına sahip olduklarına ilişkin olan m. 2 hükmüne aykırılığı konusunda eleştirilmiştir¹⁵. Bu nedenle eleştirilere uyum sağlamak ve ILO standartlarına yaklaşmak¹⁶ amacıyla 18.10.2012 tarihinde STİSK¹⁷ yürürlüğe girmiştir.

STİSK, 2821 ve 2822 sayılı Kanunları tek çatı altında toplamış ve bu kanunlar yürürlükten kaldırılmıştır. STİSK her ne kadar; ILO, Avrupa Sosyal Şartı ve AB normlarının karşılanması amacıyla hazırlanmış olsa da¹⁸ söz konusu kanunla yabancı hukuktaki normlara tam bir uyum sağlanamamış, birkaç küçük değişikliğin ötesine geçilememiştir¹⁹. STİSK ile getirilen düzenleme ile 2821 sayılı Kanun döneminde eleştirilen Türkiye çapında faaliyette bulunma koşulu kaldırılmıştır²⁰. Ancak STİSK'in işkolu esaslı sendikalaşmayı benimsemesi, üst kuruluş örgütlenmesi olarak

¹² U. Aydın / Ö. Keskin, "2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye'de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü", AÜHFD, S. 2, (2015), s. 5.

¹³ Ekmekçi, s.164; Tuncay / Savaş Kutsal, s. 11.

¹⁴ Sur, s. 24.

¹⁵ F. Şahlanan, Toplu İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2020, s. 40.

¹⁶ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 10.

¹⁷ RG, 07.11.2012, No: 28460.

¹⁸ Bkz. STİSK genel gerekçesi.

¹⁹ Şahlanan, s. 40.

²⁰ Şahlanan, s. 40.

federasyonlara yer verilmemiş olması adı geçen konularda ILO standartlarına uyum sağlandığını tartışmalı hale getirmektedir²¹.

İç hukukumuzda sendika özgürlüğü kavramının tanımı hususunda Anayasa m. 51 hükmü yol gösterici olmaktadır. İlgili hüküm gereği çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendika kurma, üye olma ve üyelikten çekilme haklarına haizdir. Doktrinde pozitif sendika özgürlüğü, sendika kurma ve üye olma hakkını ifade ederken; negatif sendika özgürlüğü ise sendikadan ayrılma ve sendikaya üye olmama haklarını ifade etmektedir²². STİSK sendikaya üye olma özgürlüğünün yanı sıra, sendikaya üye olmama ve sendikadan ayrılma özgürlüğünü yani başka bir deyişle hem pozitif hem de negatif sendika özgürlüğünü düzenlemiştir²³.

Uygulamada zaman zaman işverenlerin sendikal fesih yapmalarına rağmen işçinin izin almadan yaptığı devamsızlık ya da ekonomik güçlükler gibi sebeplerle fesih yaptıklarını iddia ettikleri görülmektedir²⁴. Belirtilen sebepler dışında işverenin ikale sözleşmesine dayandığı da zaman zaman uygulamada görülmektedir. İ kale sözleşmesi işçi ve işverenin karşılıklı olarak anlaşarak iş sözleşmelerini sona erdirmeleridir²⁵. İşverenlerin ikale sözleşmesini, işçilere işe giriş esnasında imzalattıkları durumlar ile karşılaşılabilir. Bu durumda işverenin amacı ikale sözleşmesini ileri sürerek aslında sendikal fesih yapmasına rağmen feshin sendikal olmadığı yönünde beyanda bulunmaktır²⁶.

²¹ Şahlanan, s. 41.

²² N. Çelik / N. Caniklioğlu / T. Canbolat / E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 35. Bası, İstanbul 2022, s. 826.

²³ Ekmekçi, s. 33.

²⁴ S. Ocak / B. Duman / D. Yılmaz, Yargı Kararları Işığında Sendikal Nedenle Feshin İspatı ve Sendikal Fesih Karineleri, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2021, s. 16.

²⁵ S. Esmer, Türk Hukukunda İ kale Sözleşmesi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s.3. (yayınlanmamış yüksek lisans tezi)

²⁶ A. Bulut, Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, Turhan Kitabevi, 1. Bası, Ankara 2016, s. 231.

Buna karşılık uygulamada işçilerin de zaman zaman sendikaya üye oldukları tarihten uzun süre geçtikten sonra daha önce işyerinde çalışan ve işverene karşı açtıkları sendikal tazminat davalarını kazanan ve tazminat alan diğer işçilerden her ne kadar sendikal bir neden olmasa da etkilenecek iş ilişkisini sonlandırıp (kendileri iş ilişkisini sonlandırmalarına rağmen işverenin fesih yaptığını beyan ederek), haksız olarak sendikal feshe dayandıkları ve diğer işçilik alacaklarının yanı sıra sendikal tazminat talep ettikleri ile de karşılaşabilmektedir.

Yukarıda açıkladığımız durumlar özelinde de görüleceği üzere somut olaya göre, feshin sendikal fesih olup olmadığının tespiti oldukça önemlidir ve bu tespit her zaman kolay olmayabilmektedir. Çalışmamızda Yargıtay ve BAM tarafından hangi hallerin sendikal fesih sayılıp hangi hallerin sayılmadığı hususu incelenecektir.

STİSK m. 25’te “sendika özgürlüğünün güvencesi” düzenlenmiş, aynı kanunun 23. maddesinde özel olarak “işçi kuruluştan yöneticisine tanınan güvenceler” hükme bağlanmış ve yine 24. madde ile “işyeri sendika temsilcisinin güvenceleri” özel olarak düzenlenmiştir. Çalışmamızda sendikal güvenceler üç bölüm şeklinde; sendika özgürlüğü ve sendika özgürlüğünün güvencesi, işyeri sendika temsilcisine tanınan güvenceler ve işçi kuruluştan yöneticisine tanınan güvenceler olarak ele alınacaktır.

Çalışmamızın birinci bölümünde sendika özgürlüğü kavramı üzerinde durulacak ve sırasıyla sendikaya üye olma koşulları ve usulleri ile sendikadan ayrılma hususu incelenecektir. Çalışmamızın konusu işçiye tanınan sendikal güvenceler olduğundan sendikaya üyelik, sendika üyeliğinin sona ermesi gibi durumlar yalnızca işçi yönünden incelenecek olup, işveren sendikasına üyelik koşulları, usulü ve işveren sendikasına üyeliğın sona ermesi çalışmamızın kapsamı dışındadır. Birinci bölüm de ayrıca STİSK m. 25 ayrıntılı şekilde ele alınacak olup, işe alım, iş sözleşmesinin devamı sürecinde ve fesih halinde sendika özgürlüğü çerçevesinde işçiye tanınan güvenceler incelenecektir. STİSK ışığında sendikal tazminat ve sendikal tazminatın işe iade talebi ile ilişkisi ortaya

konacaktır. Sendikal tazminatın ispatı, hesaplanması, zamanaşımı süresi de güncel yargı kararları ışığında ele alınacaktır. Son olarak ise yerleşik yargı kararları ışığında sendikal fesih sayılmayan bazı haller üzerinde durulacaktır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde STİSK m. 24 ile düzenlenen “işyeri sendika temsilcisine tanınan güvenceler” incelenecektir. Bu bölümde işyeri sendika temsilcisi kavramı incelenecek olup, temsilciliğin kazanılması ve sona ermesi, temsilcilik görevleri üzerinde durulacaktır. İşyeri sendika temsilcisine tanınan güvenceler; iş ve işyeri değişikliğine ilişkin güvence ve feshe karşı güvence olmak üzere iki ana başlıkta ele alınacak olup, mülga 2821 sayılı Kanun’da temsilcilik güvencesine bağlanan sonuçlar ile STİSK’de yer alan düzenleme karşılaştırılacaktır.

Çalışmamızın son bölümü olan üçüncü bölümde ise STİSK m. 23 ile özel olarak düzenlenen “işçi kuruluşu yöneticisine tanınan güvenceler” ele alınacaktır. Profesyonel sendika yöneticisi ve amatör sendika yöneticisi kavramları incelenecek olup, her iki durum için tanınan güvenceler ayrı ayrı irdelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ve SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ

I. Sendika Kavramı ve Sendika Özgürlüğü

1. Sendika Kavramı ve Unsurları

STİSK m. 2/1-ğ ile sendikanın tanımı; “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar(ı)” şeklinde yapılmıştır. TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL’a göre sendikacılığın temelindeki felsefe birleşerek güçlü olma, dayanışma yoluyla ortak çıkarları koruma ve geliştirmedir²⁷.

Kanun metninden anlaşıldığı üzere sendikanın varlığından söz edebilmemiz için en temel unsur işçi yahut işverenlerin yer aldığı bir örgütlenmenin varlığıdır²⁸. Sendikaların temel unsurlarından bir diğerinin “amaç unsuru” olduğu söylenebilir²⁹. Bu “amaç unsuru” kavramının içerisinde, sendika üyesi olan işçi veya işverenlerin ortak ekonomik ve sosyal menfaatlerinin korunması yer almaktadır³⁰. Yine belirtmek gerekir ki sendikalar tüzel kişiliğe sahiptir (STİSK m. 7/1). Tüzel kişilik, gerekli belgelerin valiliğe verilmesi ile kazanılır (STİSK m. 7/1).

²⁷ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 3.

²⁸ Sur, s. 32.

²⁹ Ekmekçi, s. 36; D. Küçük, Sendika Özgürlüğünün Güvencesi Bağlamında Sendikal Tazminat, Adalet Yayınevi, 1. Bası, Ankara 2019, S. 21; İ. Tan, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2019, s. 18. (yayınlanmamış yüksek lisans tezi)

³⁰ Ekmekçi, s. 36; Sur, s. 30.

Sendikaların en önemli özelliklerinden bir diğeri devlete karşı bağımsız olmalarıdır³¹. Dolayısıyla sendikaların kurulması için bir kamu makamından izin alınması gerekmediği gibi³² sendikalar devletin talimatları ile de hareket etmezler³³. Bu itibarla Anayasa m. 51 ve STİSK gereği sendikaların ortak amaç unsurunu barındırdığı, serbestçe kurulabildiği, bağımsız olduğu, demokratik ilkelere uymak zorunda olduğu ve bir özel hukuk tüzel kişisi olduğu ifade edilebilir³⁴.

Burada ayrıca belirtelim ki ülkemizde sendikalar işkolu esasına göre kurulmaktadır³⁵. İşkolu esaslı sendikalaşmada belirli bir işyeri veya meslek yerine, işkolu esas alınarak örgütlenilmektedir³⁶. Sendikalar işkolu esaslı kurulup, kuruldukları işkolunda faaliyet gösterirler. STİSK m. 8/1-c gereği sendikaların hangi işkolunda faaliyette bulunduklarını tüzüklerinde belirtmeleri gerekmektedir. STİSK m. 4/1'de belirtildiği üzere, STİSK'e ekli (1) sayılı cetvelde işkolları sayılmıştır. STİSK'e ekli (1) sayılı cetvele göre 20 adet işkolu belirlenmiştir.

2. Sendika Özgürlüğü

Sendikalaşmanın tarihi gelişimine bakıldığında kökeninin orta çağda yer alan lonca sistemine dayandığı ve 18. yüzyılın sonlarında gerçekleşen sanayi devriminin bir sonucu olarak İngiltere'de geliştiği söylenebilir³⁷. Ülkemizde ise sanayileşme dünyaya göre geç gerçekleştiğinden sendikalaşma da geç başlamıştır³⁸. Nitekim Osmanlı döneminde

³¹ Şahlanan, s. 6.

³² Ekmekçi, s. 37.

³³ Şahlanan, s. 5; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 106.

³⁴ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 105; Ekmekçi, s. 35.

³⁵ Ekmekçi, s. 39; Sur, s. 89; T. Esener / Y. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, 2. Bası, İstanbul 2017, s. 102.

³⁶ Ekmekçi, s. 39; Şahlanan, s. 41, 43.

³⁷ A. B. Boydak, 6356 Sayılı Kanun Bağlamında Sendika Özgürlüğünün Güvencesi, Adalet Yayınları, 1. Bası, Ankara 2019, s. 21.

³⁸ Boydak, s. 52.

önemli sayılabilecek bir sanayileşmeden söz edilemez. Cumhuriyet döneminde ise sendika özgürlüğüne ilişkin ilk anayasal düzenlemeye 1961 Anayasası'nda yer verilmiştir³⁹.

Ülkemizde sendika özgürlüğü Anayasa m. 51 ile anayasal bir hak olarak koruma altına alınmıştır. Anayasanın 51. maddesi “sendika kurma hakkı” başlığını taşır. Her ne kadar maddenin başlığında “hak” ifadesine yer verilmişse de maddenin sendika özgürlüğünü de düzenlediği tartışmasızdır⁴⁰. Hak ve özgürlük kavramları birbirine benzeyen kavramlar olmakla birlikte özgürlük kavramı, hak kavramını da içerisinde barındıran daha geniş bir kavramdır. Anayasa m. 51'in hem sendika hakkını hem de sendika özgürlüğünü barındırdığı kabul edilmektedir⁴¹.

Anayasa m. 51'de işçi ifadesi değil, çalışan ifadesi kullanılarak memurlara da sendika üyesi olma hakkı tanınmış olmasına da dikkat çekmek gerekir⁴². Öte yandan; Anayasa m. 51 ile açıkça gerek işveren gerekse işçilere önceden izin almadan sendika kurma hakkı tanınmıştır. Yine aynı maddenin son fıkrası ile hiçbir sendikanın işleyişinin Cumhuriyetin temel esaslarına ve demokrasiye aykırı olamayacağı yönünde bir hüküm getirilmiştir.

Sendika özgürlüğü bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü olarak iki ayrı başlık altında incelenmektedir⁴³. Bireysel sendika özgürlüğü, sendika özgürlüğünün bireylerin teminatına ilişkin kısmını ifade eder⁴⁴. Bireysel sendika özgürlüğünün yanında, işçi ve işverenlerin kurdukları sendikaların varlığını ve devamını güvence altına alan sendika

³⁹ Ekmekçi, s. 1.

⁴⁰ Boydak, s. 27.

⁴¹ Boydak, s. 27.

⁴² Ekmekçi, s. 4.

⁴³ Ş. E. Baskan, Sendikal Nedenle Fesih, Turhan Kitabevi Yayınları, 1. Bası, Ankara 2013, s. 7.

⁴⁴ Ekmekçi, s. 33.

özgürlüğüne ise kolektif sendika özgürlüğü ismi verilmektedir⁴⁵. Anayasa m. 51 hükmü bireysel sendika özgürlüğü ile birlikte, kolektif sendika özgürlüğünü de korunmaktadır⁴⁶.

Doktrinde bireysel sendika özgürlüğü pozitif ve negatif sendika özgürlüğü olmak üzere iki alt ayırında incelenmektedir⁴⁷. Pozitif sendika özgürlüğü, sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma hakkını ifade etmektedir⁴⁸. Bu bağlamda kişi sendikaya üye olma özgürlüğünün yanı sıra, hangi sendikaya üye olacağı noktasında da özgürdür⁴⁹. Negatif sendika özgürlüğü ise sendikadan ayrılma ve sendikaya üye olmama haklarını ifade etmektedir.⁵⁰ Anayasa m. 51 ve STİSK m. 17/3 ile hem pozitif sendika özgürlüğü hem de negatif sendika özgürlüğü açıkça düzenlenmiştir.

Sendika özgürlüğü bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü olmak üzere çok yönlü olarak korunmasına karşın elbette ki sendika hakkı da sınırsız bir hak değildir⁵¹. Anayasa m. 13 ile getirilen *“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlandırmalar anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz”* şeklindeki sınırlama sendika hakkı yönünden de geçerlidir⁵². Sendika hakkının diğer temel hakların sınırlanmasında olduğu gibi kamu güvenliği, genel sağlık gibi nedenlerle sınırlanabileceği söylenebilir⁵³ (Anayasa m. 51/2).

⁴⁵ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 832; Ekmekçi, s.33; Ü. Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 2016, s. 12.

⁴⁶ Ekmekçi, s. 33; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 30.

⁴⁷ Şahlanan, s. 22.

⁴⁸ Boydak, s. 36; Ekmekçi, s. 33; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 11.

⁴⁹ Ekmekçi, s.33.

⁵⁰ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 34; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 12.

⁵¹ Küçük, s. 27.

⁵² Küçük, s. 27.

⁵³ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 31.

Öte yandan, sendika özgürlüğü salt sendikaya üye olma, sendikadan ayrılma, sendika kurma gibi kavramlardan ibaret değildir. Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, grev hakkı, lokavt hakkı gibi haklar da sendika özgürlüğünün birer parçasıdır⁵⁴. Burada önemli olan husus kanuna uygunluk unsurudur. Kanuna uygun bir grev sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirilecek olmasına karşın, kanunda sayılan unsurları taşımayan dolayısıyla kanundışı sayılan bir grev ise sendika özgürlüğü kapsamında değerlendirilemeyecektir⁵⁵.

Sendika hakkı, ülkemiz mevzuatında korunmasının yanı sıra, uluslararası belgelerde de korunmaktadır. Bu bağlamda AİHS'nin 11. maddesi, Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesi, ILO'nun 87 numaralı sözleşmesi, ILO'nun 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi önemlidir⁵⁶. Sendika hakkının temel insan hakkı olduğu kabul edilmektedir⁵⁷.

Türkiye Cumhuriyeti adına uluslararası alanda imza altına alınan sözleşmelerin yasayla onaylanması ile uluslararası sözleşmeler artık iç hukukumuzda kanun hükmünde sayılmaktadır⁵⁸ (Anayasa m. 90). ILO sözleşmeleri, ülkelerin yasama organlarıncı onaylanmasıyla o ülke için bağlayıcı nitelik kazanmaktadır⁵⁹. Onaylanan sözleşmelerin üye ülkelerce uygulanıp uygulanmadığı ILO tarafından denetlenir⁶⁰. ILO sözleşmeleri nitelikleri itibari ile soyut olduklarından devletlerin iç hukuklarında doğrudan uygulanmaları zor olmasına karşın, taraf devletlerin yasalarını ILO sözleşmelerine uyumlu şekilde düzenlemeleri gerekmektedir⁶¹. Nitekim STİSK'in temel amaçları arasında mülga 2821 sayılı Kanun'a ILO tarafından yapılan eleştirilerin düzeltilmesi yer

⁵⁴ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 71.

⁵⁵ Ocak / Duman / Yılmaz, s. 102.

⁵⁶ Bulut, s. 62, 65, 69.

⁵⁷ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 14.

⁵⁸ Bulut, s. 74.

⁵⁹ S. Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 20. Bası İstanbul 2020, s. 89.

⁶⁰ Süzek, s. 89.

⁶¹ Şahlanan, s.17.

almaktadır⁶². Aksi takdirde ILO'nun denetimi sonucu devletler yaptırımlara tabi tutulabilmektedir⁶³.

3. İşçi Sendikası Üyeliği

STİSK m. 17 gereği işçiler, işçi sendikalarına serbestçe üye olma hakkına sahiptir. Sendika üyeliği, üye olan işçi ile işçi sendikası arasında karşılıklı hak ve borç doğuran iki taraflı hukuki bir işlemdir⁶⁴. Sendika üyeliği, kurulu bir sendikaya başvuru ve sendikanın yetkili organının kabulü ile (STİSK m. 17/5) yahut sendikanın kuruluş aşamasında kurucular arasında yer alınması ile kazanılabilir⁶⁵.

3.1. İşçi Sendikasına Üye Olma Koşulları

Üyelik kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olup, devredilmesi ya da miras yoluyla geçmesi mümkün değildir⁶⁶. Anayasa m. 51 ve STİSK m. 17/3 gereği sendikaya üye olmak, üye olmamak ve sendikadan ayrılmak serbesttir.

STİSK m. 17 işçinin sendika üyesi olması için bazı koşullar getirmiştir. Söz konusu hükme göre işçinin sendika üyesi olabilmesi için 15 yaşını doldurmuş olması, STİSK anlamında “işçi” sayılması, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışıyor olması ve aynı anda, aynı işkolunda kurulu başka bir sendikaya üye olmaması gerekmektedir (STİSK m. 17). Tüzel kişilerin işçi sendikasına üye olması ise mümkün değildir⁶⁷.

⁶² Tuncay / Savaş Kutsal, s. 10.

⁶³ Şahlanan, s. 18.

⁶⁴ N. Çoban, Üyeliğin Korunması, Seçkin Yayıncılık, 1. Bası, Ankara 2019, s. 97.

⁶⁵ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 95.

⁶⁶ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 161.

⁶⁷ Şahlanan, s. 175.

3.1.1.İşçi Sıfatına Sahip Olmak

STİSK ile getirilen işçi sendikasına üyelik koşullarından biri “işçi sayılma” koşuludur. STİSK “işçi” kavramını geniş biçimde ele almıştır. STİSK m. 2/4 ile yapılan işçi tanımında İK’daki işçi tanımına atıf yapılmış sonrasında işçi tanımı İK’daki işçi tanımına nazaran genişletilmiştir. İK m. 1’e göre işçi “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*” dir. Bununla birlikte STİSK m. 2/4 işçi tanımını genişletmiştir ve söz konusu maddeye göre “*İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.*”. Ancak İK’da tanımlanan işçiler dışında kalan fakat STİSK ile işçi sayılan yukarıda belirtilen kişilerin sadece sendika kurma ve sendikaların gelirleri, denetimi ve kapatılması hükümleri yönünden işçi olarak sayıldığının altı çizilmelidir⁶⁸. Nitekim STİSK m. 2/4 ile İK’daki işçi tanımı dışında sayılan yukarıdaki kişilerin yalnızca STİSK’in ikinci ve altıncı bölümleri için işçi sayıldığı düzenlenmiştir.

İşçinin sendika üyesi olabilmesi için belirli/belirsiz süreli iş ilişkisi ile çalışıyor olması, sözleşmede deneme süresi öngörülmüş olması, işin sürekli veya süresiz olması gibi hususlar önemli olmayıp işçinin sendika üyeliğine engel teşkil etmez⁶⁹. Bunlara ek olarak belirtelim ki, işçinin İK tabi olmaması sendika üyeliğine engel değildir. TBK, DİK, BİK⁷⁰ tabi olanlar da sendika üyesi olabilirler⁷¹.

⁶⁸ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 206.

⁶⁹ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 186; Ekmekçi, s. 186.

⁷⁰ RG, 13.06.1952, No: 5953.

⁷¹ Süzek, s. 135.

3.1.2.Yaş Koşulunu Sağlamış Olmak

STİSK m. 17/1 gereği işçi sendikasına üye olmak isteyen işçinin 15 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir. Sendika üyeliği için aranan 15 yaşını doldurmuş olma koşulu İK⁷² m. 71’de aranan asgari çalışma yaşı ile paralellik göstermektedir⁷³.

STİSK m. 17/1 açık hükmü gereği 15 yaşının altındaki kişilerin kanuni temsilcilerinin izni ile dahi sendikaya üye olamayacakları kabul edilmelidir⁷⁴.

3.1.3.Sendikanın Kurulu Bulunduğu İşkolunda Çalışıyor Olmak

İşkoluna göre sendikalaşmanın bir gereği olarak işçiler ancak çalıştıkları işyerinin bağlı bulunduğu işkolunda kurulu bir işçi sendikasına üye olabilirler⁷⁵. İşyerinin tabi olduğu işkolunun belirlenmesinde önemli olan işçinin çalıştığı işyerinde yürütülen asıl işin hangi işkoluna girdiğidir⁷⁶. Belirleyici olan, işyerinin girdiği işkolu olduğundan işçinin hangi işi yaptığının bir önemi yoktur⁷⁷. Yardımcı işlerde çalışanlar da işyerinin girdiği işkolunda kurulu olan sendikaya üye olabilmektedir (STİSK m. 17/4)

3.1.4. Aynı İşkolunda Kurulu Başka Bir Sendikaya Aynı Anda Üye Olmamak

İşçiler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz⁷⁸. Bununla birlikte bir işçinin aynı anda, aynı işkolunda iki farklı işyerinde kısmi zamanlı olarak

⁷² RG, 10.06.2003, No: 25134.

⁷³ Ekmekçi, s. 128.

⁷⁴ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 181.

⁷⁵ Ekmekçi, s. 128; Sur, s. 143.

⁷⁶ Ekmekçi, s. 45.

⁷⁷ Ekmekçi, s. 128.

⁷⁸ Ekmekçi, s. 128; Sur, s. 143.

alışıyor olması halinde birden çok sendikaya ye olması mümkündür (STİSK m. 17/3). Kanunun söz konusu düzenlemesine aykırı şekilde işçi veya işveren birden fazla sendikaya ye olması halinde ise sonraki yelikleri geçersiz olacaktır (STİSK m. 17/3). İşçilerin değişik işkolunda çalışmaları halinde birden fazla sendikaya ye olabilmeleri mmkndr⁷⁹.

İşçi sendikasına üyelik için STİSK ile aranan 15 yaşı doldurmuş olma, işçi olma ve çalıştığı işkolunda tek bir sendikaya ye olma koşullarının yanı sıra ye olunacak sendikanın tüzüğünde de ayrıca üyelik için koşullar getirilmiş olabilir. Bu halde işçinin sendika tüzüğünde aranan koşulları da sağlaması gerekecektir⁸⁰. Ancak sosyal devlet ve sendika özgürlüğünün bir gereği olarak sendikaların tüzükleri ile getirdikleri üyelik koşullarının, yeliği aşırı zorlayıcı ve demokrasinin temel ilkelerine aykırı olmaması gerekmektedir⁸¹. Örneğin sendika tüzüğü ile sendika yeliği için en az 2 ye tarafından önerilme şartı getirilebilir⁸².

3.2. İşçi Sendikasına ye Olma Usulü

Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde sendika yeliği için noterden üyelik başvurusu koşulu aranmakta iken, STİSK ile birlikte artık e-devlet kapısı üzerinden sendikaya ye olmak mümkün hale getirilmiştir (STİSK m. 17/5). Kanaatimce sendika yeliğine başvuru için noter şartının kaldırılarak e-devlet kapısı üzerinden başvuru imkânı tanınması, işçilerin başvuru imknını kolaylaştırdığından ve daha pratik olduğundan faydalı bir düzenleme olmuştur. Burada belirtelim ki noterden başvuru sistemi ye olmayı zorlaştırdığından mülga 2821 sayılı Kanun döneminde eleřtirilmekteydi⁸³.

⁷⁹ Ekmekçi, s.129.

⁸⁰ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 98.

⁸¹ şahlanan, s. 176.

⁸² Tuncay / Savaş Kutsal, s. 98.

⁸³ Ekmekçi, s. 130.

İşçinin e-devlet üzerinden sendika üyeliği başvurusu yapması mümkün olmasına karşın, başvuru ile birlikte doğrudan sendika üyeliği kazanılmamaktadır. STİSK m. 17/5 gereği sendika üyeliği sendikanın yetkili organının sendikaya üyelik başvurusunu kabulü ile kazanılır. Uygulamada sendika tüzüklerinde yetkili organ yönetim kurulu olarak belirlenmektedir⁸⁴. Üyelik başvurusunun, sendika tarafından reddedilebilmesi de mümkündür. Sendika üyeliğinin kazanılmasının yetkili organın kabulüne bağlı olması doktrinde “üyeliğe kabul özgürlüğü” olarak adlandırılmaktadır⁸⁵.

Sendikanın 30 gün içinde üyelik başvurusunu reddetmemesi halinde ise üyelik talebi kabul edilmiş sayılacaktır (STİSK m. 17/5; Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik m. 5/3). Bu ihtimalde üyeliğin kazanılacağı tarih, 30 günlük sürenin bitimi tarihidir⁸⁶.

Üyelik başvurusu haklı bir neden gösterilmeksizin ilgili işçi sendikası tarafından kabul edilmeyen işçi ise kararın kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde iş mahkemesinde dava açma hakkına sahiptir (STİSK m. 17/5). Dolayısıyla her ne kadar sendikalara üyeliğe kabul özgürlüğü tanınmışsa da sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğünün haklı sebeple sınırlandırıldığı görülmektedir⁸⁷. Örneğin sendikaların üyelik başvurusunu siyasi görüş nedeni ile reddetmesi haklı sebep olmaz⁸⁸. Dolayısıyla bu gibi hallerde üyelik başvurusunun reddine otuz gün içerisinde itiraz edilebilir⁸⁹. Mahkemenin itirazı kabul ederek, işçi lehine karar vermesi halinde üyelik, sendikadan red kararının alındığı tarihte kazanılmış olacaktır (STİSK m. 17/5 son cümle). Buna karşılık tek bir işyerinde çalışan işçi aynı işkolunda yalnızca tek bir sendikaya üye olabileceğinden aynı

⁸⁴ Ekmekçi, s. 130.

⁸⁵ B. Öztürk, “Sendikal Tazminat”, Ankara Barosu Dergisi, S. 4, (2013), s. 84.

⁸⁶ Ekmekçi, s. 131.

⁸⁷ Şahlanan, s. 183; Çoban, Üyeliğin Korunması, 108.

⁸⁸ Sur, s. 148.

⁸⁹ Çoban, Üyeliğin Korunması, s. 108; Sur, s. 148.

işkolunda başka bir sendikaya üyeliği olan işçinin üyelik başvurusunun diğer bir işçi sendikası tarafından reddedilmesi haklı bir nedene dayanacaktır⁹⁰.

STİSK m. 17/5 ile getirilen üyelik talebi reddedilen işçinin otuz günlük itiraz süresi hak düşürücü süre niteliğindedir⁹¹. Bu nedenle süresi içerisinde itirazda bulunulup bulunulmadığı mahkeme tarafından re'sen incelenmelidir⁹². Mahkemenin üyelik talebi reddedilen işçinin itirazını yerinde görmesi halinde vereceği karar, sendikanın üyelik başvurusunu kabulünün yerine geçecektir⁹³. İş mahkemesinin işçinin sendikaya üyelik başvurusunun reddine ilişkin sendika tarafından verilen kararı hatalı bulması halinde karar geriye dönük olarak etki gösterecek ve işçinin üyeliği, sendika tarafından üyeliğin reddine karar verildiği tarihten itibaren başlayacaktır⁹⁴. İş mahkemesinin bu durumda vereceği karar kesindir (STİSK m. 17/5).

3.3. Üyelik İlişkisinden Doğan Hak ve Yükümlülükler

Sendika üyeliğinin kazanılması ile birlikte üyenin sendikaya karşı bir takım hak ve yükümlülükleri söz konusu olacaktır. Üyenin hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi noktasında üyesi bulunduğu sendika tüzüğü de önemlidir⁹⁵.

Sendika üyeliği ile birlikte kişinin elde edeceği en temel haklardan bazıları seçme (oy kullanma), yönetime katılma ve yönetime aday olma haklarıdır⁹⁶. Yine STİSK m. 26/3 uyarınca sendikalar faaliyetlerinden yararlanmada eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına uymak zorundadır. Sendikaların üyeleri arasında siyasi görüş, din, dil, ırk vb.

⁹⁰ Şahlanan, s. 184; Sur, 147.

⁹¹ Şahlanan, s. 184.

⁹² Şahlanan, s. 184.

⁹³ Şahlanan, s. 185; Ekmekçi, s. 131.

⁹⁴ Sur, s. 148; Çoban, Üyeliğin Korunması, s. 109.

⁹⁵ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 213.

⁹⁶ Ekmekçi, s. 138.

nedenler ile ayırım yapmaması, tüm üyelerine eşit imkân sağlaması gerekmektedir⁹⁷. Dolayısıyla sendika üyelerinin sendikadan eşit biçimde yararlanma hakkı mevcuttur⁹⁸.

Sendika üyeliği neticesinde kişinin elde ettiği hakların yanı sıra birtakım yükümlülükleri söz konusudur. Sendika üyesinin temel yükümlülüklerinden biri aidat ödeme yükümlülüğüdür. STİSK m. 8/1-ğ gereği sendika aidatının ne kadar olacağı sendika tüzüğünde belirtilmelidir. Aidat sendika tüzüğünde belirtilmekte olup, aidat miktarı ile ilgili kanunda herhangi bir üst sınır yer almamaktadır⁹⁹. Aidat ödeme yükümlülüğü, sendika üyelerinin sendikanın sağladığı imkânlardan yararlanabilmelerinin bir karşılığıdır¹⁰⁰.

Aidat sendikaların en önemli gelir kaynağıdır¹⁰¹. Sendikaların varlığının devamı açısından aidatlar önemli rol oynamakla birlikte sendikanın üye işçiden aidat tahsil etmesi zor olabilmektedir. Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi STİSK döneminde de kaynakta kesme usulü (check-off usulü) benimsenmiştir¹⁰². Kaynakta kesme usulü ile işverene aidat miktarını işçinin ücretinden keserek yetkili işçi sendikasına gönderme yükümlülüğü düzenlenmiştir¹⁰³. Yetkili sendikanın yazılı talebi üzerine işverenin aidatları işçinin ücretinden kesip sendikanın hesabına yatırması gerekmektedir¹⁰⁴. Yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine işverenin işçinin ücretinden kesmek suretiyle bir ay içerisinde aidat miktarını sendikaya göndermesi yükümlülüğüne uymaması halinde ise STİSK m. 18/3 gereği bildirim şartı aranmaksızın işverenin aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödeme yükümlülüğü söz konusu olacaktır. Dolayısıyla işveren tarafından ödenmeyen aidat borcuna ihtara gerek olmaksızın yetkili işçi sendikası tarafından faiz işletilebilecektir¹⁰⁵.

⁹⁷ Şahlanan, s. 190; Sur, s. 150.

⁹⁸ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 107.

⁹⁹ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 109.

¹⁰⁰ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 204, 205.

¹⁰¹ Ekmekçi, s. 139; Tuncay / Savaş Kutsal, s. 107.

¹⁰² Tuncay / Savaş Kutsal, s. 110.

¹⁰³ Ekmekçi, s. 140.

¹⁰⁴ Sur, s. 152.

¹⁰⁵ Ekmekçi, s. 142.

Bununla birlikte Yargıtay 9. HD. 2021 tarihli ilgili kararında¹⁰⁶, toplu iş sözleşmesinde aidatın ne zaman ödeneceğinin kararlaştırılmış olması halinde ihtara gerek kalmaksızın temerrüdün gerçekleşeceği yönünde karar vermiştir¹⁰⁷.

Yine sendika üyeliğinin sonucu olarak üyelerin sendika içi düzene uyma yükümlülükleri söz konusudur¹⁰⁸. Sendika üyelerinin sendikanın yetkili organlarınca alınan hukuka uygun kararlara uyması zorunludur¹⁰⁹.

3.4. İşçi Sendikası Üyeliğinin Sona Ermesi

Sendika üyeliği kendiliğinden sona erebileceği gibi, sendikadan çekilme (istifa) ya da sendika üyeliğinden çıkarılma (ihraç) ile de sona erebilir.

Sendika üyesinin ölümü¹¹⁰, ayırt etme gücünü sürekli olarak kaybetmesi¹¹¹, ilgili sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi¹¹², üye işçinin SGK'dan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılması (STİSK m. 19/6), işçinin işkolunun değişmesi (STİSK m. 19/7) gibi hallerde işçinin işçi sendikası üyeliği kendiliğinden sona ermektedir. Bununla birlikte SGK'dan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin bir yıl içerisinde aynı işkolunda çalışmaya devam etmesi halinde veya ara verdikten sonra bir yıl içerisinde tekrar çalışmaya başlaması halinde sendika üyelikleri devam edecektir (Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik m. 12/4).

¹⁰⁶ Yargıtay 9. HD., E. 2020/8731, K. 2021/5946, T. 11.03.2021, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 26.11.2023.

¹⁰⁷ Ekmekçi, s. 142.

¹⁰⁸ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 208.

¹⁰⁹ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 208.

¹¹⁰ Ekmekçi, s. 148.

¹¹¹ Sur, s. 159.

¹¹² Ekmekçi, s. 148.

Mülga 2821 sayılı Kanun'da geçici işsizliğin sendika üyeliğine etki etmeyeceği düzenlenmiştir¹¹³. STİSK m. 19/9 ile işçinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalmasının işçi sendikası üyeliğine etki etmeyeceği belirtilmiştir. Böylece SGK'dan yaşlılık, malullük aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin bir yıl içerisinde aynı işkolunda çalışmaya devam etmesi halinde sendika üyelikleri de devam eder¹¹⁴.

İşçi sendikası üyeliğinin sona erme hallerinden bir diğeri ise işçinin sendika üyeliğinden çekilmesidir. STİSK ile birlikte sendikaya üye olma durumunda olduğu gibi sendika üyeliğinden çekilmede de noter koşulu kaldırılarak e-devlet üzerinden üyelikten çekilme mümkün hale getirilmiştir (STİSK m. 19/2).

Sendika üyesinin çekilme bildiriminden bir ay sonra çekilme geçerlilik kazanmaktadır (STİSK m. 19/3). Bu nedenle işçinin çekilmeden itibaren bir ay içerisinde başka bir sendikaya üye olması durumunda yeni üyelik söz konusu bir aylık sürenin bitiminde kazanılmış olmaktadır¹¹⁵.

Bazı hallerde sendikalar da üye işçileri üyelikten çıkarabilmektedir. Sendikaların hangi nedenle üye çıkarabilecekleri açıkça kanunda düzenlenmemiştir. Sendikalar tüzüklerinde belirttikleri çıkarma nedenleri ile bağlıdır¹¹⁶. Bu nedenle sendikaların tüzüklerinde belirlenen nedenler dışında bir nedenle sendika üyesini üyelikten çıkartmaları mümkün değildir¹¹⁷. Sendikalar tüzüklerinde yer alan üyelikten çıkarma nedenleriyle bağlı oldukları için tüzüklerinde genel nitelikte hükümlere yer vermektedir¹¹⁸. Belirtilmelidir ki sendikalar her ne kadar tüzüklerinde yer alan nedenlerle

¹¹³ 2821 sayılı Kanun madde 24/4.

¹¹⁴ Ekmekçi, s.149.

¹¹⁵ Ekmekçi, s. 150.

¹¹⁶ Ekmekçi, s. 152.

¹¹⁷ M. Çekirdek, "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, C. 2, S. 2, (2019), s. 43.

¹¹⁸ Ekmekçi, s. 152.

üye çıkarabilmekte ise de, tüzüklerinde yer alan nedenlerin hukuken geçerli bir çıkarma nedeni olabilmesi için haklı bir neden olması gerekmektedir¹¹⁹.

Sendika tüzüğünde çıkarma nedenlerinin gösterilmemiş olması halinde ise, sendikanın genel hükümler uyarınca haklı bir nedene dayanarak sendika üyesinin üyelikten çıkarılmasına karar vermesi mümkündür¹²⁰. Sendika üyeliğinden çıkarma kararı üyeye yazılı olarak bildirilir (STİSK m. 19/4). STİSK m. 19/4 gereği üye çıkarılma kararına karşı otuz gün içerisinde mahkemeye itiraz edebilir ve mahkeme iki ay içerisinde kesin olarak karar verir. Mahkemenin sendika üyeliğinden çıkarılma kararını haklı bulması halinde, üyelik mahkeme kararının kesinleştiği tarihe kadar devam edip, kesinleşme tarihinde son bulur¹²¹. Mahkemenin sendika üyeliğinden çıkarılma kararını haklı bulmaması halinde ise, üyelik hiç kesintiye uğramadan devam eder¹²².

Üye üyelikten çıkarma kararına karşı itiraz etmemişse bu durumda üyelik üyelikten çıkarma kararının üyeye bildirildiği tarihte sona erer¹²³.

II. Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

STİSK m. 25 ile sendika özgürlüğünün güvencesi düzenlenmiştir. STİSK sendikal özgürlüğü sadece iş ilişkisinin feshi halinde değil, işe alımda ve iş sözleşmesinin devamı süresince de korumaktadır. Çalışmamızda da kanunda yapılan bu üçlü ayrıma paralel şekilde konu ele alınacaktır.

¹¹⁹ Ekmekçi, s. 152.

¹²⁰ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 137.

¹²¹ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 263.

¹²² Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 263.

¹²³ Ekmekçi, s. 152; Sur, s. 159.

1.İşe Alımda Tanınan Sendikal Güvence

STİSK m. 25/1 ile işçilerin işe alımlarının, sendikadan ayrılma ya da sendikaya üye olma şartlarına tabi tutulamayacağı düzenlenmiştir. Söz konusu 25. madde ile mülga 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi iş ilişkisinin salt sendikal sebeple feshi halinde değil, bunun yanı sıra işe alım ve iş sözleşmesinin devamı süresince de sendikal ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiştir. Ancak mülga 2821 sayılı Kanun'da işe başlarken yapılan sendikal ayrımcılığın yaptırımını ortaya konulmamıştı¹²⁴. Bir başka anlatımla mülga 2821 sayılı Kanun döneminde işe alım sırasında sendikal ayrımcılık yapılması halinin yasak olduğu düzenlenmiş ancak işe alım sırasında sendikal ayrımcılık yapılması hali sendikal tazminat yaptırımına bağlanmamıştı¹²⁵. STİSK m. 25/4 ile birlikte ise işe alımda yapılan sendikal ayrımcılık halinde işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedileceği düzenlenmiştir. STİSK ile birlikte işe alımda yapılan sendikal ayrımcılığın açıkça sonuca bağlanması yerinde olmuştur. Nitekim sendikal özgürlük ne kadar önemliyse, sendikal özgürlüğün korunması da o denli önemlidir. Yaptırıma bağlanmayan bir düzenlemenin tam anlamıyla güvence sağladığından söz edilemez¹²⁶.

Uygulamada işverenlerin işe alım sürecinde de sendikal ayrımcılık yaptıklarına rastlanılmaktadır¹²⁷. İşverenler işe alım sürecinde zaman zaman işçinin sendika üyesi olup olmadığına ve üye ise hangi sendikaya üye olduğuna ilişkin sorular yöneltmekte ve işe alım sırasında bu kişisel veriler göz önünde tutularak değerlendirme yapılmaktadır. Hatta kimi zaman işverenlerin sendika üyesi olan işçileri “kara liste” olarak anılan listelere kaydedip, bu bilgileri diğer işverenlerle paylaştığı bilinmektedir¹²⁸.

¹²⁴ B. Güneş, Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması, On İki Levha Yayınları, 1. Bası İstanbul 2020, s. 250; Ekmekçi, s.157, 159; Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 227.

¹²⁵ Ekmekçi, s.159; Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 227.

¹²⁶ Ekmekçi, s. 159.

¹²⁷ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 81.

¹²⁸ Güneş, s. 244.

KVKK¹²⁹ m. 6/1 ile sendika üyeliğine ilişkin bilgiler tıpkı kişinin genetik verileri gibi özel nitelikte kişisel veri olarak kabul edilmiştir. İşe alım aşamasında işçi adayına sendikaya üye olup olmadığına, üye ise hangi sendikaya üye olduğuna veya gelecekte hangi sendikaya üye olmayı düşünüp düşünmediğine ilişkin soru yöneltilmesi mümkün değildir¹³⁰. Yine işçinin bu soruları yanıtlama yükümlülüğü de yoktur¹³¹. İşçinin soruya yanlış yanıt vermesi halinde ise bu durum işvereni yanıltma olarak kabul edilemez ve iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı veya geçerli sebeple feshine imkan vermez¹³². Bu itibarla işe alım aşamasında işçiye sendikaya üye olup olmadığına, üye ise hangi sendikaya üye olduğuna ilişkin sorular yöneltilerek işe alım esnasında sendikal ayırım yapılması Anayasa m. 51 ve STİSK m. 25/1 ile de güvence altına alınan sendikal özgürlüğe aykırıdır¹³³.

Kanun koyucunun işe alımda işçiye tanıdığı sendikal güvence salt pozitif sendika özgürlüğünü değil, negatif sendika özgürlüğünü de kapsamaktadır. İşverenlerin işe alımda işe alım koşulu olarak işçilerin sendika üyesi olmasını istemedikleri durumların yanı sıra, işverenin işçiye işe alırken işyerinde desteklediği sendikaya işçinin üye olmasını istediği durumlarla da karşılaşabilmektedir¹³⁴. Bu noktada kanun koyucunun negatif sendika özgürlüğünü de koruma altına almış olması, işçinin işe başlarken sendikaya üye olmama veya sendikaya üye kalmaya zorlanmama gibi haklarının güvence altına alınması bakımından önemlidir¹³⁵.

Yargıtay 9. HD.’nin konuya ilişkin kararı¹³⁶; “...İşçinin 6356 sayılı Yasanın 25/1.- 2.-3. maddesine dayalı sendikal tazminat talebinde bulunması halinde iş aktinin devam edip etmemesine bakılmaksızın davanın esasına girilmesi gerekirken mahkemece yasal

¹²⁹ RG, 07.04.2016, No: 29677.

¹³⁰ Ö. Eyrenci / S. Taşkent / D. Ulucan / E. Baskan, İş Hukuku, Beta, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 509.

¹³¹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 509.

¹³² Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, 510; Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.226; Süzek s. 308.

¹³³ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.225.

¹³⁴ Öztürk, s. 86.

¹³⁵ Ekmekçi, s. 33.

¹³⁶ Yargıtay 9. HD., E. 2016/9512, K. 2019/17896, T. 10.10.2019, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 04.10.2021.

düzenleme yanlış yorumlanarak sendikal tazminat talebinin fesih şartına bağlanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklindedir. Yargıtay ilgili kararında sendikal tazminata hükmedilmesi için mutlaka bir sendikal fesih olmasının zorunlu olmadığına, fesih olmadan da sendikal ayrımcılık yapılması halinde sendikal tazminata hükmedilebileceğini belirtmiştir.

İşe alımda yapılan sendikal ayrımcılığı işçi ispat etmekle yükümlüdür (STİSK m. 25/7). İlgili maddede kanun koyucu “fesih dışında” yapılan sendikal ayrımcılığın ispatının işçi üzerinde olduğunu belirtmiş ancak kanun maddesinin devamında işçiye ispat anlamında kolaylık sağlanmıştır¹³⁷. Şöyle ki STİSK m. 25/7 gereği işçinin ayrımcılığı güçlü bir şekilde ortaya koyması halinde bu kez işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olacaktır.

Konu ile ilgili üzerinde durulması gereken bir diğer nokta ise sendikal tazminatın hangi ücret üzerinden hesaplanacağıdır. Zira işe alımda henüz işe başlamamış işçinin sendikal tazminat hesabında esas alınacak ücretinin ne olacağı hususu gündeme gelecektir. Doktrinde, işe alımda yapılan sendikal ayrımcılıkta hükmedilecek sendikal tazminata esas alınacak ücretin emsal ücret olması gerektiği belirtilmektedir¹³⁸. Diğer bir görüş ise, işe alım esnasında sendikal ayrımcılığa uğrayan işçi için asgari ücret esas alınarak sendikal tazminat hesaplaması yapılması gerektiği yönündedir¹³⁹.

Kanaatimce de işe alımda işçinin sendikal tazminata hak kazanması halinde yapılacak sendikal tazminat hesaplamasının emsal ücret üzerinden yapılması gerekmektedir. Nitekim henüz işe başlamayan bir işçinin ücreti ancak emsal ücret üzerinden hakkaniyete uygun bir şekilde belirlenebilecektir.

¹³⁷ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.230.

¹³⁸ Güneş, s. 252; Tuncay / Savaş Kutsal, s.118; Sur, s. 59.

¹³⁹ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.89.

2. İş Sözleşmesi Devam Ederken Sendikal Güvence

STİSK m. 25/2 ile işverenin sendikaya üye olan işçi ile sendikaya üye olmayan işçi ve farklı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma şartları ve çalıştırmaya son verilmesi bakımından ayırım yapamayacağı açıkça düzenlenmiştir. İş ilişkisinin devamı sırasında sendikal ayırım yasağını düzenleyen söz konusu düzenleme “işverenin eşit davranma yükümlülüğünün” bir görünümüdür¹⁴⁰. Eşit davranma yükümlülüğü İK m. 5 ile düzenlenen, aynı durumdaki işçilerin farklı muameleye uğramasını engellemeyi hedefleyen işverenin kanuni bir yükümlülüğüdür¹⁴¹.

STİSK m. 25/2’den anlaşıldığı üzere sendikal güvence, işe alım ve fesihte olduğu gibi iş ilişkisinin devam ettiği süreci de kapsamaktadır. Dolayısıyla işverenin sendika üyesi olan işçilere işe alım ve iş sözleşmesinin devamı sürecinde yaptığı farklı muamele de sendikal özgürlüğe aykırı olmakta ve işçinin sendikal tazminata hak kazanmasına yol açmaktadır¹⁴². Örneğin işverenin sendikasız işçilerden farklı olarak sendikalı işçileri ağır işlerde çalıştırması¹⁴³, işçilerin mesleki ilerlemelerine engel olması¹⁴⁴, gerekmediği halde sıklıkla disiplin cezası vermesi¹⁴⁵, düş imkânı tanımaması gibi durumlarda sendikal ayrımcılıktan söz edilebilecektir¹⁴⁶. Ancak STİSK m. 25/2 ve 25/3 hükümleri ile düzenlenen sendikal işçilere ayırım yapma yasağı, işverenin sendikalı sendikasız ayırımı yapmadan işçilerin eğitim, kıdem gibi nitelikleri doğrultusunda ücret, prim, ikramiye gibi koşullarda farklılık yapmasına engel değildir¹⁴⁷. Burada önemli olan konu sendikal ayrımcılık yapılıp yapılmamasıdır.

¹⁴⁰ Şahlanan, s. 198; E. Yuvalı / H. Kayırgan, “6356 Sayılı Kanun Bakımından Sendikal Güvencelerin Değerlendirilmesi”, EÜHFD, S. 1, (2014), s. 112.

¹⁴¹ Sütçek, s. 462; S. Narter, İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar, Adalet Yayınları, 3. Baskı, Ankara 2018, s. 688.

¹⁴² Ekmekçi, s. 170.

¹⁴³ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 171.

¹⁴⁴ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 171.

¹⁴⁵ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 171.

¹⁴⁶ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 171.

¹⁴⁷ Şahlanan, s. 199.

STİSK m. 25/3 gereği, işveren, işçinin sendikaya üye olması veya olmaması, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılması veya sendikal faaliyette bulunmasından dolayı farklı muamelede bulunamaz. Sendikaya üye kazandırmak amacıyla toplantılar yapma, bildiri dağıtma, sendikanın propagandasını yapma, sendikanın düzenlediği mitinge katılma sendikal faaliyetler arasındadır¹⁴⁸.

İşçilerin sendikal faaliyette bulunma hakları vardır. Ancak sendikal faaliyette bulunma hakkı işçilere işverenin izni olmadan istedikleri her faaliyeti işyerinde yapma hakkı vermez¹⁴⁹. Bu cümleden olmak üzere sendikal faaliyette bulunma hakkı işçiye, çalıştığı işyerinde afiş asma, bildiri yapma ve toplantı yapma hakkı vermez. İşçinin sayılan eylemleri yapmak için işverenden izin alması gerekmektedir, aksi halde işveren işçilerin sözleşmelerini haklı yahut geçerli sebeple feshedebilecektir¹⁵⁰.

Burada belirtelim ki STİSK m. 25'te "işçiler" ifadesi kullanılmış, sendikaya üye olup olmama bakımından bir ayrıma gidilmemiştir. Dolayısıyla sendikaya üye olmayan işçiler de sendikal faaliyete katıldıkları takdirde STİSK m. 25 ile düzenlenen sendikal güvenceden yararlanabilecektir¹⁵¹.

İşe alımda yapılan sendikal ayrımcılığa bağlanan sonuç gibi iş sözleşmesinin devamı sırasında yapılan sendikal ayrımcılığın yaptırımını olarak işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilmektedir (STİSK m. 25/4). Sendikal tazminata ilişkin ayrıntılı bilgi "3." numaralı başlık altında verilmektedir.

¹⁴⁸ Bulut, s.223.

¹⁴⁹ Ekmekçi, s. 189.

¹⁵⁰ Ekmekçi, s.189.

¹⁵¹ Öztürk, s. 84.

İşe alımda sendikal ayrımcılığın ispatı ile paralel olarak iş ilişkisi devam ederken yapılan sendikal ayrımcılığın ispatı da işçi üzerindedir (STİSK m. 25/7). Ancak STİSK m. 25/7’de yer alan “*Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.*” hükmü ile işçinin ispat yükü bir nebze de olsa kolaylaştırılmıştır. Çalışmamızda daha önce ifade edildiği gibi bu durum yine işe alımda yapılan sendikal ayrımcılık halinin ispatı açısından da geçerlidir¹⁵².

STİSK bir durumda sendikal ve sendikasız işçi arasında ayırım yapılmasına izin vermiştir. STİSK m. 25/2’de “*Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.*” düzenlemesine yer verilmiştir. Bu hüküm gereği işveren, işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanan çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında “*ücret, prim, ikramiye ve paraya ilişkin konularda*” ayırım yapabilecektir¹⁵³. STİSK m. 39/1 ve 39/4 gereği toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olan işçiler ve dayanışma aidatı ödeyen işçiler yararlanabilmektedir. STİSK m. 25/2’den hareketle toplu iş sözleşmesinden yararlanmamayı tercih eden işçilerle toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler arasında “*ücret prim, ikramiye ve paraya ilişkin konularda*” meydana gelen farklılık işverenin sendikal ayırım yaptığı anlamına gelmez¹⁵⁴.

Uygulamada zaman zaman iş sözleşmelerinde işçinin sendika faaliyetlerine katılamayacağına yönelik maddelere rastlanmaktadır. İşverenin iş sözleşmesine eklediği STİSK m. 25 düzenlemesine aykırı olan söz konusu maddeler, hem STİSK m.25/8 gereği, hem de TBK m. 27 gereği kesin olarak hükümsüz olacaktır¹⁵⁵.

¹⁵² Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.230.

¹⁵³ Şahlanan, s. 199.

¹⁵⁴ Ekmekçi, s. 170.

¹⁵⁵ Öztürk, s. 86.

3. İş Sözleşmesinin Feshinde Sendikal Güvence

3.1. Sendikal Fesih Kavramı

Fesih, Türk Dil Kurumu'na göre; “*bozma, dağıtma*” anlamına gelmektedir¹⁵⁶. Hukukumuzda TBK m. 26 gereği “sözleşme serbestisi” ilkesi geçerlidir. Sözleşme serbestisi ilkesine göre sözleşmenin taraflarının kanun sınırları çerçevesinde fesih hakkına sahip olduğu açıktır¹⁵⁷. Tarafların fesih hakkını dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanması gerekmektedir¹⁵⁸. Bu bağlamda feshin sendikal bir nedene dayanması halinde, yapılan fesih sözleşme serbestisi kapsamında değerlendirilemeyecektir. Zira hukuk sisteminin korumadığı bir fesih, kötüniyetli, haksız ya da geçersiz bir fesih olacaktır¹⁵⁹.

Sendikal ayrımcılıktan söz edilebilmesi için mutlaka sendikal bir feshin söz konusu olmasının zorunlu olmadığını, işe alım ve iş ilişkisinin devamı sürecinde de sendikal ayrımcılıkla karşılaşılabilceğini çalışmamızın önceki bölümlerinde belirtmiştik. Ancak uygulamada karşılaşılan sendikal ayrımcılık ve dolayısıyla tazminat davalarının önemli bir kısmını sendikal fesih iddialı davalar oluşturmaktadır¹⁶⁰. Bu bağlamda sendikal fesih kavramı önemlidir. Nitekim sendikal ayrımcılık hallerinin en ağır görünümü sendikal fesih halidir¹⁶¹.

Uygulamada işverenlerin aslında sendikal sebeplerle fesih yapmalarına rağmen işçinin izinsiz devamsızlığı ya da ekonomik güçlükler gibi sebeplerle fesih gerçekleştirdiklerini iddia ettikleri görülmektedir. Belirttiğimiz feshe ilişkin işveren iddialarının yanında uygulamada işverenler her ne kadar sendikal feshi amaçlasalar da

¹⁵⁶ <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi 16.01.2022.

¹⁵⁷ Boydak, s. 100.

¹⁵⁸ Boydak, s. 100.

¹⁵⁹ Boydak, s. 98.

¹⁶⁰ Güneş, s. 263; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 512.

¹⁶¹ Ekmekçi, s.231.

işverenlerin ikale sözleşmesine dayandıkları da zaman zaman görülmektedir¹⁶². Burada işverenin asıl amacı sendikal fesih olmakla birlikte, bu amaç fesih beyanında yer alan başka neden ya da nedenlerin arkasına gizlenir¹⁶³.

Buna karşılık uygulamada işçilerin de zaman zaman sendikaya üye oldukları tarihten uzun süre geçtikten sonra daha önce işyerinde çalışan ve işverene karşı açtığı sendikal tazminat davalarını kazanan ve tazminat alan diğer işçilerden etkilenecek iş ilişkisini sonlandırıp (kendileri iş ilişkisini sonlandırmalarına rağmen işverenin fesih yaptığını beyan ederek), haksız olarak sendikal feshe dayandığı ve diğer işçilik alacaklarının yanı sıra sendikal tazminat talep ettikleri ile de karşılaşabilmektedir. Gerçekten de feshin sendikal fesih olup olmadığının tespiti önemlidir. Nitekim TMK m. 2¹⁶⁴ anlamında herkes haklarını kullanırken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.

Sendikal fesih, işverenin işçinin sendikal hak ve özgürlüklerini kullanması sebebiyle yaptığı fesihtir¹⁶⁵. İşveren tarafından yapılan feshin sendikal fesih kabul edilebilmesi için işçinin sendika üyesi olması zorunlu olmayıp, fesih ile sendikal sebepler arasında illiyet bağı olması gerekmektedir¹⁶⁶. Sendikal fesih, sendikal ayrımcılık hallerinin en ağır görünümüdür¹⁶⁷. STİSK ile, sendikal feshe karşı düzenlenen güvenceden işçinin yararlanılabilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş olması gerekmektedir¹⁶⁸.

Sendikal fesih ile sadece işçinin sendikaya üye olması nedeni ile yapılan fesih akla gelmemelidir. İşçinin sendika üyeliği nedeni ile iş akdinin işveren tarafından feshinin yanı

¹⁶² Bulut, s. 231.

¹⁶³ Bulut, s. 232.

¹⁶⁴ RG, 22.05.2003, No: 246.

¹⁶⁵ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.231.

¹⁶⁶ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.231.

¹⁶⁷ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.231.

¹⁶⁸ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.231; Bulut, s. 233.

sıra, işçinin işverenin istediği sendikaya üye olmaması veya işverenin istediği sendikadan ayrılması halinde yapılan fesihler de sendikal fesihtir¹⁶⁹, zira STİSK m. 25 ile pozitif sendika özgürlüğünün yanı sıra negatif sendika özgürlüğünün de korunduğu açıktır.

Bir diğer konu olarak deneme süresinde yapılan feshin sendikal bir fesih sayılıp sayılmayacağı da incelenmelidir. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren karşılıklı olarak deneme süresine ihtiyaç duyabilirler¹⁷⁰. İşçi çalışma koşullarının kendisine uygun olup olmadığını, işveren ise işçinin çalışkanlığını iş sözleşmesinin başında anlamak isteyebilir¹⁷¹. Sayılan bu nedenlerle iş sözleşmesine İK m. 15 gereği en çok iki ay süreyle deneme süresi konulabilir ve bu süre toplu iş sözleşmesiyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresinde yapılan işveren feshinin sendikal nedene dayanması ve ispatı halinde de sendikal tazminat söz konusu olabilmektedir¹⁷². Nitekim Yargıtay 9. HD.'nin 2008 tarihli bir kararında deneme süresinde yapılan feshin sendikal fesih olması halinde işçinin sendikal tazminata hak kazanabileceğine hükmedilmiştir¹⁷³

3.2.Sendikal Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi Durumunda İşçinin Başvurabileceği Hukuki Yollar

4773 numaralı kanun¹⁷⁴ ile mülga 2821 sayılı Kanun'un 31. maddesinde 09.08.2002 tarihinde yapılan değişiklik iş güvencesine tabi olan ve iş güvencesine tabi olmayan işçiler bakımından ayırım yapılmıştır. Buradan hareketle iş güvencesine tabi olan işçiler sendikal fesih yapılması durumunda sendikal tazminata sadece sendikal işe iade davası ile ulaşabiliyorken, iş güvencesine tabi olmayan çalışanlar ise mülga 2821 sayılı Kanun

¹⁶⁹ Süzek, s. 649; Ocak / Duman / Yılmaz, s. 35.

¹⁷⁰ Süzek, s. 254.

¹⁷¹ Süzek, s. 254.

¹⁷² Ekmekçi, s. 186; Baskan, Sendikal Nedenle Fesih, s. 161; Küçük, s. 44.

¹⁷³ “..Deneme süresinde çalışan bir işçiye yasalarca toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı, grev hakkı, sendikaya üye olma hakkı verilirken onu koruyucu normlardan yararlandırmamak mümkün değildir....”(Yargıtay 9. HD., E. 2008/30130, K. 2008/27285, T. 16.10.2008, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 18.07.2021.)

¹⁷⁴ RG, 15.08.2002, No: 24847.

döneminde sendikal fesih durumunda ancak doğrudan sendikal tazminat talep edebiliyorlardı¹⁷⁵.

STİSK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte artık iş güvencesine tabi olan işçiler açısından sendikal fesih halinde sendikal tazminata sadece sendikal işe iade davası açarak ulaşma zorunluluğu kalkmıştır. Şöyle ki STİSK ile birlikte iş güvencesine tabi işçilerin sendikal işe iade davası açmaları mümkün olduğu gibi, bu kişilerin işe iade talebinde bulunmadan doğrudan sendikal tazminat talepli dava açmaları da mümkün kılınmıştır¹⁷⁶.

STİSK m. 25 ile birlikte sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçinin iş güvencesine tabi olsun ya da olmasın doğrudan sendikal tazminat talep edebilme imkanı vardır. Aynı zamanda iş güvencesine tabi olsun veya olmasın sendikal feshe maruz kalan işçinin sendikal işe iade davası açma imkanı vardır¹⁷⁷.

Aşağıdaki bölümlerde sendikal feshe maruz kalan işçinin doğrudan sendikal tazminat talep etme hakkı ve sendikal işe iade davası açma hakkı ayrı başlıklar altında incelenecektir.

3.2.1. Doğrudan Sendikal Tazminat Talep Edebilme Olanakları

STİSK ile birlikte artık İK m.18-21'de düzenlenen iş güvencesine tabi olup olmamasına bakılmaksızın işçilere doğrudan sendikal tazminat davası açma imkânı tanınmıştır¹⁷⁸. Dolayısıyla iş güvencesine tabi işçilerin artık seçimlik bir hakkı söz konusudur. Bu anlamda iş güvencesine tabi olan işçiler doğrudan sendikal tazminat

¹⁷⁵ Ekmekçi, s. 158.

¹⁷⁶ Ekmekçi, s. 163.

¹⁷⁷ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 237.

¹⁷⁸ Ekmekçi, s. 160; Süzek, s. 653; Sur, s. 62.

açabilecekleri gibi sendikal işe iade davası da açabilirler. Bu hususta İstanbul BAM 48. HD.’nin işçinin sadece sendikal tazminat talepli açtığı dava ile ilgili olarak 28.01.2021 tarihli bir kararı¹⁷⁹; “*Davanın, işe iadeyi içerir fesih bildirimine itiraz edilmeksizin sadece sendikal tazminat talepli açılması pek tabii mümkündür.*” şeklindedir.

EKMEKÇİ’ye göre STİSK m.25/5 ile sendikal tazminat talebine bağımsız nitelik kazandırılarak işe iade sisteminden kopartılması son derece doğru ve ihtiyaçlara uygun bir adım olmuştur¹⁸⁰. Kanaatimce de STİSK ile birlikte sendikal tazminat talebinin işe iade talebinden ayrılması ve işçiye işe iade talebi olmaksızın sendikal tazminat talep etme hakkı tanınması yerinde bir düzenleme olmuştur.

Sendikal sebeple işten çıkarılan işçinin işe dönmek istemeyeceği yine aynı şekilde sendikal sebeple işçinin iş akdine son veren işverenin de işçiye işe başlatmak istemeyeceği açıktır. Kaldı ki yargılama sürecinin uzunluğu dikkate alındığında işçinin çoğu kez bu süreçte yeni bir iş bulmuş olduğu görülmektedir. Dolayısıyla mülga 2821 sayılı Kanun’da yer alan iş güvencesine tabi işçilerin doğrudan sendikal tazminat talep edemeyecekleri, sendikal işe iade davası açmaları gerektiği şeklindeki düzenleme ne işçi ne de işverene aslında hiçbir menfaat sağlamamaktaydı¹⁸¹. Tüm bu nedenlerle, STİSK ile iş güvencesine tabi işçilere işe iade talep etmeksizin, yani sendikal işe iade davası açmaksızın doğrudan sendikal tazminat talep etme hakkının tanınmış olmasının her iki taraf açısından da yerinde bir düzenleme olduğu görüşümdedir. Zira aslında pek çok durumda işçinin amacı sendikal fesihle iş sözleşmesini fesheden işverenin işinde tekrar çalışmak değil ve fakat sendikal tazminat hakkından faydalanmaktadır.

İş güvencesine tabi olmayan işçiler bakımından mülga 2821 sayılı Kanun’da sendikal fesih durumunda sendikal tazminat imkânı tanınmasına rağmen, AYM’nin 2014

¹⁷⁹ İstanbul BAM 48. Hukuk Dairesi, E. 2020/2095, K. 2021/169, T. 28.01.2021. (Kişisel Arşiv)

¹⁸⁰ Ekmekçi, s. 160.

¹⁸¹ Güneş, s. 266.

tarihli iptal kararı öncesinde STİSK m. 25/4 ve m. 25/5 ile iş güvencesine tabi olmayan işçiler sendikal fesih durumunda sendikal tazminat kapsamı dışında tutulmuştur¹⁸². STİSK gerekçesinde mülga 2821 sayılı Kanun'daki düzenlemenin uluslararası normların gerisinde kaldığı ifade edilmesine rağmen iş güvencesine tabi olmayan işçiler açısından mülga 2821 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeden daha aleyhe bir düzenlemeye gidilmesi STİSK'in gerekçesi ile örtüşmemiştir¹⁸³. STİSK'in gerekçesinde mülga 2821 sayılı Kanun'un Türk çalışma hayatına dar geldiği ifadesi yer almasına rağmen, STİSK'in AYM'nin iptal kararından önceki halinde m. 25/4 ve m. 25/5 ile iş güvencesine tabi olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi halinde sendikal tazminat kapsamı dışında tutulmuş olmaları haklı olarak doktrinde eleştirilmiş¹⁸⁴ ve STİSK'in konuyu düzenleyen maddelerindeki "18" ve "fesih dışında" ifadeleri AYM tarafından Anayasa m. 2'de düzenlenen sosyal hukuk devleti ilkesine, Anayasa m. 10'da düzenlenen eşitlik ilkesine ve Anayasa m. 51'de yer alan sendika özgürlüğüne aykırı bulunarak iptal edilmiştir.

AYM'nin 2014 tarihli iptal kararından önce STİSK m. 25/4'te "*...İşverenin **fesih dışında** yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir...*" şeklindeki bir ifadeye yer verilmiştir. Hükümde "*fesih dışında*" ifadesi kullanılarak sendikal fesih halinde iş güvencesi dışındaki işçiler sendikal tazminatın dışında tutulmuştur¹⁸⁵. STİSK m. 25/5'te ise AYM'nin iptal kararından önce "*... Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir... İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.*" ifadelerine yer verilerek sendikal fesih halinde sendikal tazminatın sadece İK m. 18, 20 ve 21 kapsamında olan yani bir başka anlatımla iş güvencesine tabi işçiler tarafından talep edilebileceği

¹⁸² Ekmekçi, s. 163.

¹⁸³ Ekmekçi, s. 164.

¹⁸⁴ Ekmekçi, s. 164.

¹⁸⁵ Ekmekçi, s. 164.

düzenlenmiş ve iş güvencesi dışındaki işçiler sendikal fesih halinde sendikal tazminat kapsamının dışında tutulmuştur¹⁸⁶.

Burada belirtelim ki iş güvencesine tabi olanlar için AYM'nin söz konusu iptal kararı ile bir değişiklik olmamıştır. İş güvencesine tabi olanlara iptal kararı öncesinde de sonrasında da doğrudan sendikal tazminat talep etme hakkı tanınmıştır¹⁸⁷.

AYM tarafından verilen 2014 tarihli söz konusu iptal kararı ile birlikte STİSK m. 25/4'te yer alan "*fesih dışında*" ifadesinin iptaline karar verilmiştir. Dolayısıyla artık iş akdinin sendikal nedenle feshi durumunda, iş güvencesine tabi olan işçiler gibi iş güvencesine tabi olmayan işçiler de doğrudan sendikal tazminat talep edebilirler¹⁸⁸.

TBK m. 146 ve 147 ile ücretler için zamanaşımı süresi 5 yıl iken, ücret dışındaki alacaklar için ise zamanaşımı süresi 10 yıl olarak belirlenmiştir¹⁸⁹. Sendikal tazminat için özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediğinden sendikal tazminat TBK' da düzenlenen 10 yıllık genel zamanaşımı süresine tabidir¹⁹⁰. Doktrinde sendikal fesih halinde doğrudan sendikal tazminat talebinin 5 yıl, fesih dışındaki ayrımcılık nedenlerine dayanan sendikal tazminat talebinin 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu da savunulmaktadır¹⁹¹. *EKMEKÇİ*'ye göre yapılan bu ayırım isabetsiz olup, tüm doğrudan sendikal tazminat talepli davalarda zamanaşımı süresi 10 yıldır¹⁹². Yargı kararları da sendikal tazminat zamanaşımı süresinin 10 yıl olduğu yönündedir¹⁹³.

¹⁸⁶ Ekmekçi, s. 164.

¹⁸⁷ Ekmekçi, s. 160, 163.

¹⁸⁸ Süzek, s. 649; Ekmekçi, s. 167.

¹⁸⁹ Sur, s. 70.

¹⁹⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 180; Ekmekçi, s. 176.

¹⁹¹ E. Özkaraca, Uygulama Sorunları, Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu, 2019, Ankara, s.60.

¹⁹² Ekmekçi, s. 178.

¹⁹³ Yargıtay 9. HD., E. 2017/24801, K. 2017/15006, T. 05.10.2017, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 18.09.2023.

3.2.2. Sendikal İşe İade Davası

AYM'nin 2014 tarihli kararı ile STİSK'in 25/5 hükmünün ilk halinde yer alan “18” ifadesinin iptaline karar vermesi ile birlikte artık iş güvencesine tabi olan işçiler gibi iş güvencesine tabi olmayan işçiler de sendikal işe iade davası açabilme imkânına sahip hâle gelmiştir¹⁹⁴. Belirtelim ki iş güvencesine tabi olmayan işçilere işe iade davası açma hakkının sadece sendikal fesih iddiasına ilişkin olarak tanındığı görülmektedir¹⁹⁵.

AYM tarafından verilen 2014 tarihli iptal kararı ile birlikte *EKMEKÇİ*'ye göre DİK ve TBK'ya tabi olanlar dışında, hem iş güvencesine tabi olan hem de iş güvencesine tabi olmayan işçiler sendikal işe iade davası açabileceklerdir¹⁹⁶. Doktrindeki aynı görüşe göre AYM'nin iptal kararı ile STİSK m. 25/5'te yer alan “4857 sayılı Kanun'un” ifadesi kaldırılmadığından, DİK ve TBK'ya tabi işçilerin sendikal işe iade davası açmaları mümkün değildir¹⁹⁷. Buna karşılık doktrinde *SUR* ve *AKYİĞİT*'e göre DİK ve TBK'ya tabi olan işçilerin de sendikal işe iade davası açabilmeleri mümkündür¹⁹⁸.

Yukarıdaki paragraflarda da ifade ettiğimiz üzere işçilerin sendikal işe iade davası açabilmesi için iş güvencesine tabi olması gerekmez¹⁹⁹. Dolayısıyla işyerindeki çalışan sayısının otuz işçinin altında olması veya işçinin kıdeminin altı aydan az olması işçinin sendikal işe iade davası açmasına engel değildir²⁰⁰. Doktrinde bir görüşe göre AYM'nin vermiş bulunduğu iptal kararının bir sonucu olarak belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar da sendikal işe iade davası açma hakkına sahip olmuştur²⁰¹. Doktrindeki aynı görüşe göre belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların sendikal işe iade davası

¹⁹⁴ Ekmekçi, s. 167.

¹⁹⁵ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 877.

¹⁹⁶ Ekmekçi, s. 167, 168.

¹⁹⁷ Ekmekçi, s. 167, 168.

¹⁹⁸ Sur, s. 62; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 84.

¹⁹⁹ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 84; Ekmekçi, s. 167; Şahlanan, s. 205.

²⁰⁰ Süzek, s. 651; Sur, s. 61; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 514.

²⁰¹ Ekmekçi, s. 167.

açabileceklerine ilişkin bu sonuç kanunun lafzından kaynaklanmaktadır²⁰². Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise AYM'nin iptal kararı ile "İK m. 18" STİSK m. 25/5'ten çıkarılmış olmasına rağmen, iş sözleşmesinin belirsiz olması koşulu yine de aranmalıdır²⁰³. Bu görüşe göre belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sendikal işe iade davası açamamalarının nedeni, teknik anlamda iş güvencesinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence feshine karşı getirilen bir kurum olmasıdır²⁰⁴.

İş güvencesine tabi olan ve olmayan işçiler bakımından fark sendikal işe iade yargılaması sonucunda feshin sendikal nedene dayanan bir fesih olmadığının mahkemece tespit edilmesi halinde ortaya çıkmaktadır²⁰⁵. İş güvencesine tabi işçinin açtığı sendikal işe iade davası sonucunda feshin sendikal nedene dayanmadığına karar verilmesi halinde dahi fesih eğer geçerli bir nedene de dayanmıyorsa mahkeme tarafından işe iade kararı verilebilmektedir²⁰⁶. Buna karşın iş güvencesine tabi olmayan işçinin açtığı sendikal işe iade davasında feshin sendikal nedene dayanan bir fesih olmadığının tespit edilmesi halinde, işçi iş güvencesine tabi olmadığı için artık feshin geçerli bir fesih olup olmadığı araştırılmaz ve işçinin işe iadesine karar verilemez²⁰⁷.

Sendikal işe iade davalarında sendikal tazminata hükmedildiği takdirde İK m.21'de düzenlenmiş olan işe iade davasının sonuçlarından farklı olarak, hükmedilecek sendikal tazminat işverenin işçiyi işe başlatma veya başlatmama koşuluna bağlı olmadığı gibi yine işçinin işe başlama başvurusu koşuluna da bağlı değildir (STİSK m. 25/5). Dolayısıyla işveren, davacı işçiyi işe başlatsa ya da işçi işverene işe başlamak için başvuruda bulunmasa dahi işveren hükmedilen sendikal tazminatı ödemek durumundadır²⁰⁸. İK m. 21'de düzenlenen işe iade davasında işçinin işe iadesine karar verilirse işçinin gerek en çok dört aya kadar alabileceği boшта geçen süre ücreti ve gerekse de iş güvencesi

²⁰² Ekmekçi, s. 167.

²⁰³ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 98.

²⁰⁴ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 98.

²⁰⁵ Ekmekçi, s. 168.

²⁰⁶ Ekmekçi, s. 168.

²⁰⁷ Ekmekçi, s.168; Şahlanan, s. 206.

²⁰⁸ Ekmekçi, s.172; Sur, s.61.

tazminatını alabilmesi için işverene on iş günü içerisinde başvurusu şarttır²⁰⁹. Yine işçinin iş güvencesi tazminatını alabilmesi için işverenin de işçinin on iş günü içerisinde yapmış olduğu başvurusuna rağmen işçiye işe başlatmamış olması şarttır (İK m. 21).

Sendikal işe iade davalarında feshin sendikal nedenle yapıldığı mahkeme tarafından tespit edilirse, sendikal tazminatın yanında dört aya kadar boşta geçen süre ücretine de hükmedilmektedir. Ancak sendikal tazminat işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşullarına bağlanamazken, işçinin boşta geçen süre ücretine hak kazanabilmesi için işe başlama başvurusu yapması koşulu aranmaktadır. İşçinin işe başlama başvurusu için herhangi bir şekil şartı aranmamakta olup, işçinin işe başlama başvurusunu kesinleşen kararın kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içerisinde yapması gerekmektedir²¹⁰. İşçinin on iş günü içerisinde işverene işe başlama başvurusunda bulunmaması halinde işçi sadece sendikal tazminata hak kazanabilir²¹¹.

Sendikal işe iade davalarında sendikal tazminatın yanında İK m. 21/1’de düzenlenen işe başlatmama tazminatına hükmedilemeyeceği (STİSK m. 25/5) gibi İK m. 17/6’da düzenlenen kötü niyet tazminatına hükmedilemez²¹².

Yine İK m. 5 f. 6 hükmü gereği sendikal tazminat ile birlikte ayrımcılık tazminatına da hükmedilemez²¹³. Nitekim Yargıtay 22.HD.’nin ilgili kararı²¹⁴; “...İşe iade davası sonucunda verilen işe başlatmama tazminatının sendikal sebebe dayalı fesih gerekçesiyle bir yıllık ücret olarak belirlendiği dikkate alındığında işverenin sendikalaşmaya karşı olan bu eylemi için kanuni bir yaptırıma maruz kaldığı artık aynı sebep için ikinci defa tazminat ödeme durumunda bırakılmasının mümkün olmadığı düşünülmelidir.

²⁰⁹ Süzek, s. 639.

²¹⁰ Süzek, s. 636.

²¹¹ Ekmekçi, s. 161.

²¹² Sur, s.70; Süzek, s. 656.

²¹³ Süzek, s. 656.

²¹⁴ Yargıtay 22. HD., E. 2012/13064, K. 2012/16519, T. 12.07.2012, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 17.07.2021.

Mahkemece aksi yönde yorum yapan bilirkişinin raporuna dayanılarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre tazminata karar verilmesi bozma sebebidir.” şeklindedir.

Sendikal işe iade davası sonucunda işveren mahkeme kararı sonrası yukarıda da ifade ettiğimiz üzere işçiyi işe başlatsa da başlatmasa da aynı sendikal tazminatı ödemek durumunda kalacaktır. Bu nedenle uygulamada işverenler sendikal işe iade davaları neticesinde işçileri işe başlatmayabilmektedir. Nitekim işveren açısından işe başlatmama halinde ayrıca bir tazminat doğmamakta, sendikal tazminatı ise işe başlatsa da başlatmasa da hiçbir koşula bağlı olmaksızın ödemesi gerekmektedir.

Sendikal işe iade davası açmak için öngörülen hak düşürücü süre, işe iade talebi olmadan açılacak sendikal tazminat davası için öngörülen zamanaşımı süresinden farklıdır. Sendikal işe iade davası açmak isteyen işçinin feshin kendisine bildiriminden itibaren bir ay içerisinde arabulucuya başvurması ve anlaşmamaya ilişkin arabuluculuk son tutanağının imzalanmasından itibaren iki hafta içerisinde ise dava açması gerekmektedir (İK m. 20). Oysa çalışmamızda daha önce de ifade ettiğimiz üzere sendikal tazminat on yıllık zamanaşımı süresine tabidir²¹⁵.

3.2.2.a. Sendikal İşe İade Davasında Kanun Yolu

25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren İMK²¹⁶ ile İK'da bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu itibarla yapılan değişikliklerden bir tanesi de İK m. 20 uyarınca açılacak işe iade davalarının BAM nezdinde kesinleşmesi ve temyize tabi olmamasıdır. Ayrıca İMK m. 8'de temyiz edilemeyen kararlar arasında İK m. 20 uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davaları sonucunda verilecek kararlar da sayılmıştır²¹⁷. Bu durum STİSK m. 25

²¹⁵ Ekmekçi, s. 178.

²¹⁶ RG, 12.10.2017, No: 7036.

²¹⁷ Ekmekçi, s. 191.

gereği açılacak sendikal işe iade davalarında temyiz kanun yoluna başvurulup başvurulamayacağı sorusunu beraberinde getirmiştir. Zira STİSK m. 25 gereği açılacak işe iade davalarına ilişkin başvurulacak kanun yoluna ilişkin açık bir düzenlemeye gidilmemiştir. Çalışmamızda doğrudan sendikal tazminat talepli davalarda kanun yolu konusu özel olarak incelenmemiştir zira sendikal tazminat davalarında parasal sınırın sağlanması halinde temyiz kanun yoluna başvurulabilecektir ve bu hususta bir tartışma bulunmamaktadır²¹⁸.

Sendikal işe iade davalarının İMK m. 8 hükmüne ve İK m. 20/3’de yer alan *“Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.”* hükmüne tabi olup olmadığı, bir başka deyişle bu davalarda temyiz kanun yolunun açık olup olmadığı doktrinde tartışmalıdır. Yargıtay 9. HD. ve 22. HD. benzer olarak işe iade istemli sendikal tazminat davalarının temyize tabi olmadığı yönünde karar vermişlerdir²¹⁹.

Doktrinde bir görüşe göre çelişkinin önlenmesi adına doğrudan sendikal tazminat davalarında olduğu gibi sendikal işe iade davalarında da parasal sınırın sağlanması halinde temyiz kanun yolunun açık olduğunun kabulü gerekmektedir²²⁰. Nitekim doğrudan sendikal tazminat davalarında temyiz kanun yolu açık olmasına rağmen, işe iade istemli sendikal tazminat davalarında temyiz kanun yolunun kapalı tutulması, benzer durumdaki işçiler hakkında farklı kararlar verilmesine yol açabilir²²¹.

Doktrinde bir diğer görüşe göre de doğrudan sendikal tazminat davası ile sendikal işe iade davası arasında dava açma süresi ve dört aylık boşta geçen süreye ilişkin ücret

²¹⁸ Ekmekçi, s. 191; Süzek, s. 660.

²¹⁹ Yargıtay 9. HD., E. 2018/7335, K. 2018/15060, T. 04.09.2018, www.kazancı.com, Erişim Tarihi: 29.07.2021; Yargıtay 22. HD., E. 2018/16354, K. 2019/944, T. 15.01.2019, www.kazancı.com, Erişim Tarihi: 18.11.2022.

²²⁰ E. Özkaraca / S. D. Özkan, “Sendikal Nedene Dayanan İade Davalarında Kanun Yolu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 41, 2019, s. 48.

²²¹ Güneş, s. 279.

dışında bir fark söz konusu olmadığından sendikal işe iade davalarının da parasal sınırı aştığı takdirde temyize tabi olabilmesi gerekmektedir²²². *EKMEKÇİ* de aynı görüşü benimsemektedir. *EKMEKÇİ*'ye göre STİSK m. 25/5 ile düzenlenen sendikal işe iade davası açma hakkı sadece dava açma süresi ve talep konusu bakımından İK m. 20 ve 21' deki işe iade davası ile ilişkilendirilmiştir. Dolayısıyla işe iade istemli sendikal tazminat davaları, iş kanundaki işe iade davası ile aynı değildir.²²³

Kanaatimce de her ne kadar Yargıtay 9. HD. ve kapatılan 22. HD.'nin kararları²²⁴ aksi yönde olsa da, İMK'de STİSK m. 25'e dayanılarak açılacak sendikal işe iade davalarının temyiz kanun yoluna tabi olmadığı yönünde bir düzenleme yer almadığından ve benzer olaylar arasında farklı kararların oluşmasının engellemesi ve dolayısıyla da adil yargılanma hakkının sağlanması adına sendikal işe iade davalarında da miktarın temyiz sınırını sağlamış olması halinde temyiz kanun yoluna başvurulabilmelidir.

4. Sendikal Feshin ve Fesih Dışındaki Sendikal Ayrımcılığın İspatı

Sendikal davalarda ispat yükü STİSK'te "*fesih halinde ispat yükü*" (STİSK m. 25/6) ve "*fesih dışı hallerde ispat yükü*" (STİSK m. 25/7) olmak üzere ikili bir ayırım yapılarak düzenlenmiştir.

²²² Şahlanan, s. 213, 214.

²²³ Ekmeççi, s. 194.

²²⁴ Yargıtay 9. HD, E. 2018/7335, K. 2018/15060, T. 04.09.2018, www.kazancı.com, Erişim Tarihi: 29.07.2021; Yargıtay 22. HD., E. 2018/16354, K. 2019/944, T. 15.01.2019, www.kazancı.com, Erişim Tarihi: 18.11.2022.

4.1. Fesih Halinde İspat

STİSK m. 25/6 ile sendikal fesih halinde ispat yükünün nasıl olacağı konusu “..*feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.*” şeklinde düzenlenmiştir. Fesih halinde ispat yükü öncelikle işveren tarafında olup, işverenin fesih nedeni ispatlaması halinde bu kez ispat yükü işçiye geçecektir²²⁵.

STİSK m. 25/6 ile işçinin iş güvencesine tabi olup olmaması fark etmeksizin, sendikal tazminat alabilmesi için işçinin herhangi bir zarara uğradığının ispatı gerekmemekle birlikte²²⁶, işverenin sendikal fesih nedeni dışında bir fesih nedenini ispatlaması halinde artık işçinin feshin sendikal bir nedene dayandığını ispat etmesi gerekecektir²²⁷.

Belirtelim ki bu bağlamda işverene feshin sendikal nedene dayanmadığını değil, yapılan feshin nedenini ispat etme yükümlülüğü getirilmiştir²²⁸. İşverenin yapılan feshin nedenini ispatlaması ile birlikte artık feshin sendikal nedene dayandığının ispatı işçi üzerinde olacaktır.²²⁹

İş sözleşmesinin feshinin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının tereddütsüz olarak tespiti önemlidir²³⁰. Yargı kararlarında da kendine yer bulan sendikal fesih karinesine yargılamada ihtiyaç duyulmasının sebebi işverenin gerçek saikinin ispatlanmasının oldukça zor olmasıdır²³¹. Bu bağlamda işçinin feshin sendikal nedene dayandığını ispat etmesi yönünden birtakım ölçütler benimsenmiştir. Sendikal fesih

²²⁵ Ekmekçi, s. 178.

²²⁶ Ekmekçi, s. 154.

²²⁷ Süzek, s. 657; Bulut, s. 261.

²²⁸ Süzek, s. 656; Şahlanan, s. 211.

²²⁹ Süzek, s. 656; Şahlanan, s. 211; Bulut, s.260.

²³⁰ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 841.

²³¹ Bulut, s. 265.

karinesini Yargıtay 22. HD. kararında²³² şu şekilde açıklamıştır; “*Sendikal fesih karinesi; işçi ve işveren tarafın işverenin görünüşteki fesih iradesinin arkasına geçerek, gerçek fesih iradesi ve amacını sorgulayacak nitelikte açık ve kesin olan, iş ilişkisinin devamı sürecinde kronolojik olarak gerçekleşen olaylardan hareketle işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetinin işvereni fesih işlemine yönettiği şeklinde hakimin çıkardığı sonuçlardır. Sendikal fesih karinesi iş hukukuna özgü fiili karine olup işçi ve işveren tarafının iddialarının doğruluğu hakkında hakimin kanaat oluşturmaya yarayan; çalışma yaşamı, sendikal yaşam, toplu görüşmeler, iş ilişkileri ve iş yargısı tecrübelerine dayanan değer yargılarıdır...*”.

Burada belirtelim ki sendikal tazminat davalarında mahkeme tarafından sendikaya üye olan toplam işçi sayısı, davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihinden geriye dönük altı ay ve iş sözleşmesinin feshedildiği tarihinden ileriye dönük altı ayda işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilen işçilerin yüzde kaçının sendika üyesi olduğu, bu süreçte işyerinden istifa edenlerin yüzde kaçının sendika üyesi olduğu, işyerine yeni işçi alınıp alınmadığı, yeni işçi alımı olduysa yeni işçilerin sendika üyeliği olup olmadığı gibi hususların araştırılması gerekmektedir. Sendikal fesih nedeni ile açılan tazminat davalarında feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının tespiti için üyelik ve fesih tarihleri nazara alınarak işyerinde iş sözleşmesi feshedilen işçilerden kaç tanesinin sendika üyesi olduğunun tespiti ile sendika üyesi olan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçilerin sayısal oranlaması sendikal fesih karinelerinden kabul edilmektedir²³³.

İstanbul BAM 30. HD. 06.10.2020 tarihli kararında²³⁴ sendikal tazminatın ispatı açısından öngörülen ölçütleri sıralamıştır. Kararda;

²³² Yargıtay 22. HD., E. 2018/5476, K. 2018/12605, T. 21.05.2018, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 30.11.2023.

²³³ Ocak / Duman / Yılmaz, s. 65.

²³⁴ İstanbul BAM 30. HD., E. 2020/381, K. 2020/19760, T. 06.10.2020. (Kişisel Arşiv)

“Sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.”

İfadesi kullanılmış ve mahkeme devamında;

“...feshin yapıldığı dönemde sendikaya üye olmayıp, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin bulunup bulunmadığı, sendikaya üye olan ve davalı iş yerinde çalışan toplam işçi sayısı ve üyelik tarihleri, sendika üyeliğinden istifa etmesine karşın iş akdi sonlandırılan işçilerin olup olmadığı, sendikalı olup iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin yerlerine yeni işçi alınıp alınmadığı, alınmış ise alınan işçilerin sendika üyesi olup olmadıkları hususlarının araştırılmalıdır.”

şeklinde hüküm kurmuştur. BAM ilgili kararından görüldüğü üzere yargı kararlarında sendikal feshin ispatı noktasında birtakım ölçütler aranmaktadır. Yargıtay’ın istikrar kazanmış kararları da bu yöndedir²³⁵.

İşten çıkarılan işçilerin büyük oranla sendikalı işçi olması, işyerinde çalışan sendika üyesi sayısının yok denecek kadar az veya hiç kalmamış olması sendikal feshe karine oluşturmaktadır²³⁶.

²³⁵ Yargıtay 7. HD., E. 2013/10762, K. 2013/9583, T. 23.05.2013, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 24.09.2023.

²³⁶ Baskan, Sendikal Nedenle Fesih, s. 98; Boydak, s. 115.

Tanık beyanları sendikal feshin ispatı açısından önemli olmakla birlikte, sendikal tazminata hak kazanmak için tek başına yeterli değildir²³⁷. Ayrıca çelişik tanık beyanlarının da değerlendirilmesi gerekmektedir²³⁸.

Bazı durumlarda işverenin sendika üyesi olan işçilerle çalışmayacağını açıkça beyan ettiği durumlarla karşılaşılabilmektedir²³⁹. Örneğin Yargıtay 9. HD. 2009 tarihli bir kararında²⁴⁰; “...şirket yetkililerince sendika üyesi işçilerle çalışılmayacağı belirtilmiş ve sendika üyeliğinden istifa etmeyen davacı ve bir kısım arkadaşlarının iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Mevcut maddi ve hukuki olgulara göre iş sözleşmesinin feshi sendikal nedene dayanmaktadır.” şeklindeki ifadeyle işverenin doğrudan sendika üyesi işçilerle çalışmak istememesini, sendikal fesih olarak kabul etmiştir.

4.2. İşe Alım veya İş Sözleşmesinin Devamı Sırasındaki Sendikal Tazminat Taleplerinde İspat

STİSK m. 25/7 uyarınca işveren feshi dışındaki bir diğer ifade ile işe alım sırasında veya iş sözleşmesinin devamı sırasındaki sendikal ayrımcılık iddiasının ispatı işçi üzerindedir (STİSK madde 25/7). Ancak kanun koyucu STİSK m. 25/7’nin devamında; “Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.” diyerek işçiye bir kolaylık sağlamıştır. İşveren feshi dışındaki bu hallerde sendikal ayrımcılığı işçinin güçlü bir biçimde ortaya koyması halinde işverenin davranışının nedenini ispatlaması gerekecektir²⁴¹.

²³⁷ Ekmekçi, s. 184; Yargıtay 7. HD., E.2013/14708, K. 2013/10496, T. 05.06.2013, Çalışma ve Toplum; Yargıtay 9. HD, E. 2017/3032, K. 2018/15935, T. 17.09.2018, Çalışma ve Toplum.

²³⁸ Ekmekçi, s. 183.

²³⁹ Ekmekçi, s. 179.

²⁴⁰ Yargıtay 9. HD., E. 2008/16528, K. 2009/51, T. 19.01.2009, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 30.11.2023.

²⁴¹ Sur, s. 59; Şahlanan, s. 210.

5. Sendikal Tazminatın Miktarı

STİSK m. 25/4'e göre sendikal tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere belirlenir. Sendikal tazminat fesih tarihindeki son çıplak brüt ücret üzerinden on iki aydan az olmamak üzere hesaplanır²⁴². Nitekim Yargıtay da kararında²⁴³ “sendikal tazminat hesabında çıplak(giydirilmemiş) brüt ücret esas alınır.” şeklinde karar vermiştir. Sendikal tazminatın işçinin on iki aylık ücret tutarına ilişkin kısmı götürü nitelikte olduğundan, işçinin herhangi bir zarara uğradığının ispatı gerekmez²⁴⁴.

Sendikal işe iade davalarında tazminatın süre olarak belirlenmesi yeterli görülmekte rakamsal olarak belirleme yapılmamaktaydı. Yargıtay 9. HD. Konuya ilişkin olarak 2016 tarihli kararında²⁴⁵ “Feshin sendikal nedene dayanması nedeni ile davacının başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat miktarını takdiren davacının 1 yıllık brüt ücreti tutarında belirlenmesine...” şeklinde hüküm kurulmuştur. Bu konuda 2017 tarihli İMK m. 12 ile İK m. 21'e eklenen 4. fıkra²⁴⁶ gereği artık yargılama neticesinde sendikal tazminata hükmedilmesi halinde sendikal tazminatın miktar olarak kararda ifade edilmesi gerekmektedir²⁴⁷. Sendikal tazminata yasal faiz uygulanmaktadır. Faiz başlangıcı ise dava açma tarihidir²⁴⁸.

²⁴² H. H. Sümer / H. Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı Ankara 2022, s.645; Başkan, Sendikal Nedenle Fesih, s. 170; ; Ekmekçi, s. 175; Sur, s. 68; Bulut, s. 300; konuya ilişkin Yargıtay 9. HD E. 2022/766, K. 2022/1844, T. 16.02.2022 kararı ve kararın incelenmesi için E. Özkaraca, “Sendikal Tazminata Esas Ücret”, Tekstil İşveren Hukuk Eki, S. 143, 2022, s. 6.

²⁴³ Yargıtay 9. HD, E. 2014/37547, K. 2015/333, T. 13.01.2015, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 07.09.2021.

²⁴⁴ Süzek, s. 653.

²⁴⁵ Yargıtay 9. HD., E. 2016/26885, K. 2017/16188, T. 19.10.2017, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 30.11.2023.

²⁴⁶ 4857 sayılı İK'nın 21/4; “Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkra düzenlenenden tazminat ile üçüncü fıkra düzenlenenden ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.”

²⁴⁷ Süzek, s. 655; Çoban, Üyeliğin Korunması, s. 197; Ankara BAM 9. HD., E. 2018/4181, K. 2020/1292, T. 30.06.2020, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 30.11.2023.

²⁴⁸ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 242; Güneş, s. 293; Z. Güçyeter Bilmez, Sendikal Tazminat, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2019, s. 109. (yayınlanmamış yüksek lisans tezi)

Kanun koyucu tarafından sendikal tazminata alt sınır getirilmiş olmasına karşın bir üst sınır belirtilmemiştir. Sendikal tazminat miktarının, somut olaya göre bir yıllık ücret tutarından az olmamak kaydıyla hakim tarafından takdir edileceği söylenebilir²⁴⁹. Ancak hakimin bir yılın üzerinde sendikal tazminata karar vermesi halinde mutlaka gerekçe belirtmesi gerekmektedir²⁵⁰. STİSK m. 25, f. 8'e göre taraflar sendikal tazminatın miktarında değişiklik yapamaz²⁵¹.

Belirtmek gerekir ki davacının bir yıldan az miktarda sendikal tazminat talep etmesi halinde, taleple bağıllık ilkesi gereği sadece talep edilen miktarda sendikal tazminata hükmedilebilecektir²⁵². Hükümün emredici nitelikte olması taleple bağıllık ilkesini ortadan kaldırmaz²⁵³. Nitekim Yargıtay da 2015 tarihli kararında bu yönde karar vermiştir²⁵⁴.

Yargıtay kararlarında, 5 yıla kadar kıdemi olan işçiler açısından 1 yıllık ücret tutarında sendikal tazminata hükmedilmesi, 5 yıl ile 15 yıl arası kıdemi bulunan işçilerin sendikal tazminat hesaplamasının 1 yıl 1 ay üzerinden yapılması, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçiler açısından ise sendikal tazminat hesaplamasının 1 yıl 2 ay üzerinden yapılması gerektiği ifade edilmektedir²⁵⁵. Sendikal tazminatın belirlenmesinde yıllık izin süreleriyle ilişki kurulması ve buna göre sendikal tazminat miktarının belirlenmesinin isabetli olmadığı, zira sendikal tazminat ile yıllık izin gibi işçinin dinlenmesi ile ilgili bir sürenin bir ilişkisinin bulunmadığı doktrinde ifade edilmektedir²⁵⁶.

²⁴⁹ Narter, s. 690; Yargıtay 7. HD., E. 2015/9209, K. 2015/5525, T. 25.03.2015, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 17.11.2022.

²⁵⁰ Ekmekçi, s.172.

²⁵¹ Güneş, s.291; Süzek, s. 255; Ekmekçi, s. 174.

²⁵² Ekmekçi, s. 174; Baskan, Sendikal Nedenle Fesih, s. 169; Tuncay / Savaş Kutsal, s. 126; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 516.

²⁵³ Ekmekçi, s. 174.

²⁵⁴ Yargıtay 22. HD., E. 2015/4863, K. 2015/9296, T. 09.03.2015, legalbank.net, Erişim Tarihi: 07.02.2024.

²⁵⁵ Yargıtay 7. HD., E.2015/9209, K. 2015/5525, T. 25.03.2015, Çalışma ve Toplum, Erişim Tarihi: 24.09.2023; Şahlanan, s. 208.

²⁵⁶ Ekmekçi, s. 173.

İş sözleşmesi sendikal bir sebeple feshedilen işçinin bu nedenle manevi zarara uğraması halinde doğrudan sendikal tazminat talebinin yanı sıra TBK m. 58'e dayanarak manevi tazminat talep etmesi de mümkündür²⁵⁷. Manevi tazminat talebinin kabul görebilmesi için işçinin kişilik haklarını zarara uğratabilecek eylemin ispat edilmesi gerekmektedir²⁵⁸. Yine koşullarının sağlanmış olması halinde doğrudan sendikal tazminat talepli davada sendikal tazminatın yanında kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının talep edilmesi mümkündür²⁵⁹.

Sendikal tazminat davası belirsiz alacak davası şeklinde açılamaz, zira işçinin son çıplak ücretini bilmesi mümkündür²⁶⁰. Yargıtay kararları sendikal tazminat istemiyle açılacak davaların miktar belirtilerek açılması ve bu miktar üzerinden harçlandırma yapılması gerektiği şeklindedir²⁶¹.

Belirtmek gerekir ki, sendikal tazminat davası kabul edildiği takdirde neden kabul edildiği yahut reddedildiği takdirde neden reddedildiği kararda gerekçeli olarak açıklanması gerekmektedir²⁶². Nitekim bir mahkeme ilamı, tarafların delillerini ve iddialarını tartışmalı, verdiği kararda bunların hukuki temeldeki haklılığını değerlendirmelidir. Böylece hem hukuki dinlenilme hakkı sağlanacak hem de Yargıtay nezdinde denetime elverişli bir hüküm kurulmuş olacaktır. Aksi takdirde tarafların adil yargılanma hakkı ihlal edilmiş olacaktır²⁶³.

²⁵⁷ Çoban, Üyeliğin Korunması, s. 205.

²⁵⁸ Güneş, s. 294.

²⁵⁹ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 96.

²⁶⁰ Ekmekçi, s. 175.

²⁶¹ Yargıtay 22. HD., E. 2014/35092, K. 2016/5844, T. 29.02.2016, Erişim Tarihi: 18.07.2021, www.lexpera.com; Yargıtay 9 HD., E. 2018/8159, K. 2019/9546, T. 17.11.2022, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 18.07.2021.

²⁶² Yargıtay 9. HD., E. 2013/9591, K. 2014/4491, T. 13.02.2014, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 27.07.2021; YHGK, E. 2003/4-776, K. 2003/720, T. 03.12.2003, www.legal.com.tr, Erişim Tarihi: 27.07.2021.

²⁶³ YHGK E. 2003/4-776, K. 2003/720, T. 03.12.2003, www.legal.com.tr, Erişim Tarihi: 17.11.2022.

6.Türk Ceza Kanunu Yönünden Sendikal Özgürlüğün Engellenmesinin Yaptırımı

İşe alım sırasında veya iş ilişkisi devam ederken sendikal ayrımcılıkta bulunmak yahut iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi halleri STİSK ile yaptırıma bağlanmış ve doğrudan sendikal tazminat veya sendikal işe iade gibi güvenceler sağlanmıştır. Ancak yukarıdaki bölümlerde açıklanan bu güvencelerin yanı sıra TCK²⁶⁴ m. 118 ile “*sendikal faaliyete engel olma suçu*” düzenlenerek, sendika özgürlüğüne aykırılık TCK anlamında cezai yaptırıma bağlanmıştır.

TCK m. 118 şu şekildedir; “(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.*”

TCK m. 118 ile düzenlenen sendikal faaliyete engel olma suçu hem bireysel sendika özgürlüğünü, hem de kolektif sendika özgürlüğünü kapsamaktadır. Nitekim işçiye karşı sendikaya üye olma veya olmama şeklinde yapılan tehdit ve baskının yanı sıra sendikanın faaliyetine engel olma durumu da suçun kapsamına girmektedir²⁶⁵.

TCK m. 118/1, bireysel sendika özgürlüğünün ihlalinin yaptırıma bağlarken, m. 118/2 ise kolektif sendika özgürlüğünü yaptırıma bağlamaktadır²⁶⁶. Burada koruma altına alınan sendikanın mevzuata uygun olan faaliyetleridir²⁶⁷. Bireysel sendika özgürlüğünün engellenmesi suçunun faili işveren olmakla birlikte, işveren vekilinin suçu işlemesi

²⁶⁴ RG, 12.10.2004, No: 25611.

²⁶⁵ Ekmekçi, s.201.

²⁶⁶ Ekmekçi, s. 202; Baskan, Sendikal Nedenle Fesih, s. 219.

²⁶⁷ Ekmekçi, s. 201.

halinde cezaların şahsiliği ilkesi gereği fail işveren vekili de olabilmektedir²⁶⁸. Yine herhangi bir işçinin sendikal faaliyet nedeni ile diğer bir işçiye tehdit ve baskı uygulaması durumunda işçinin de TCK m. 118’de düzenlenen sendikal özgürlüğe engel olma suçunun faili olması mümkündür²⁶⁹. Kolektif sendika özgürlüğünün engellenmesi suçunun faili herhangi bir kimse olabilir²⁷⁰.

TCK m. 118/1’de düzenlenen bireysel sendika özgürlüğünün engellenmesi suçu ile TCK m.118/2’de düzenlenen kolektif sendika özgürlüğünün engellenmesi suçunun tamamlanmış sayılma halleri farklıdır²⁷¹. TCK m. 118/1 gereği bireysel sendika özgürlüğünün engellenmesi suçunun tamamlanmış sayılması için sonucun gerçekleşmiş olması gerekmez²⁷². Örneğin suçun mağdurunun sendika üyeliğinden ayrılmış olması aranmaz²⁷³. TCK m. 118/2’de düzenlenen kolektif sendika özgürlüğünün engellenmesi suçunun oluşabilmesi için ise suçun tamamlanmış olması gerekir²⁷⁴. Yani sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi sonucunun meydana gelmiş olması gerekir²⁷⁵.

7. Sendikal Fesih Halinde İdari Yaptırımlar

Çalışmamızda daha önce incelediğimiz üzere sendika özgürlüğünün engellenmesi STİSK ile özel hukuk bağlamında yaptırımlara bağlanmıştır. Yine sendikal özgürlüğün engellenmesi TCK m. 118 ile cezai olarak yaptırıma bağlanmıştır. Tüm bu yaptırımların yanı sıra STİSK m. 78 ile sendika özgürlüğünün engellenmesine ilişkin bazı idari yaptırımlar da düzenlenmiştir. Şöyle ki STİSK m. 78/1-c hükmü ile aynı kanunun 19. maddesine aykırı olarak sendika üyeliğinden ayrılmaya yahut sendikada üye kalmaya

²⁶⁸ H. E. Saltoğlu Arap, “İş Akdinin Sendikal Nedenlerle Feshi”, Terazi Hukuk Dergisi, Sayı:131, (2017), s. 16.

²⁶⁹ Sur, s. 56.

²⁷⁰ Ekmekçi, s. 201.

²⁷¹ Ekmekçi, s.202.

²⁷² Ekmekçi, s.198.

²⁷³ Ekmekçi, s. 198.

²⁷⁴ Ekmekçi, s.202.

²⁷⁵ Ekmekçi, s. 202.

zorlayanlar veya aynı kanunun 17. maddesine aykırı olarak sendikaya üye kaydedenler hakkında her bir sendika üyeliği idari para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir. STİSK m. 78/3 gereği bu idari yaptırım Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından gerekçesi belirtilmek suretiyle verilir.

8. Sendikal Fesih Sayılmayan Bazı Durumlar

Yargıtay bazı hallerde yapılan feshi ekonomik nedenle yapılmış fesih olarak değerlendirerek feshin sendikal olmadığı yönünde kararlar vermektedir. Bu hususta Yargıtay 9. HD. 'nin 14.12.2010 tarihli kararı²⁷⁶;

"Davalının savunmalarında davacının kadrolaşmak amacıyla işe alındığı, ekonomik sebeplerle işten çıkarıldığı, yeni yönetim aleyhine çalışma ve siyasi propaganda yaptığı ve birden fazla işçi çıkarılma yoluna gidildiğine göre feshin sendikal amaçla olmadığı anlaşılmaktadır."

şeklindedir. Yine Yargıtay'ın ekonomik sebeple işçinin çalıştığı bölümün kapatılması halinde sendikal tazminata hükmedilmemesi gerektiği yönünde kararları mevcuttur²⁷⁷. Buradan hareketle belirtelim ki işçinin sendika üyesi olması yapılan feshin sendikal fesih olduğu anlamına her zaman gelmemektedir²⁷⁸.

İşçinin sendikal fesih iddiasına karşılık işverenin ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshedildiği iddiası olması halinde, Yargıtay tarafından feshin, geçerli bir fesih olmasına ilişkin kriterlere uygun olup olmadığı hususunun araştırılması, bir başka

²⁷⁶ Yargıtay 9. HD., E. 2010/40998, K. 2010/37710, T. 14.12.2010.

²⁷⁷ Yargıtay 9. HD., E. 2018/4525, K. 2018/14932, T. 09.07.2018, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 05.04.2022.

²⁷⁸ Ekmekçi, s. 184.

anlatımla fesih denetimi yapılması gerekmektedir. Bu anlamda yapılacak fesih denetiminde feshin tutarlılık, keyfilik, ölçülülük ve son çare olması gibi ilkelere uyup uymadığı ve yapılan fesih sonrası yeni bir işçi alınıp alınmadığı hususlarının mahkemece değerlendirilmesi gerekmektedir²⁷⁹.

İşverence feshin ekonomik nedene dayandığının ileri sürülmesi halinde, iş sözleşmesi feshedilen sendika üyesi işçinin yerine kısa sürede yeni bir işçinin alınması durumunda geçerli bir fesih sebebinden söz edilemeyecek olup, sendikal feshe ilişkin karineler doğrultusunda karar verilebilecektir²⁸⁰. Yani çalışmamızda daha önce açıkladığımız üzere bu durumda mahkemenin sendikaya üye olan toplam işçi sayısı, davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihinden geriye dönük altı ay ve iş sözleşmesinin feshedildiği tarihinden ileriye dönük altı ayda işveren tarafından yapılan diğer fesihlerin yüzde kaçının sendika üyesi olduğu, bu süreçte işyerinden istifa edenlerin yüzde kaçının sendika üyesi olduğu, işyerine yeni işçi alınıp alınmadığı, işyerine yeni işçi alımı olduysa yeni işçilerin sendika üyeliği olup olmadığı gibi hususların araştırması ve bu şekilde karar vermesi gerekir. Nitekim YHGK 2009 tarihinde vermiş olduğu bir kararında işverenin ekonomik darlık savunmasına karşın işe alımların devam etmesi ve çalışmamızda daha önce açıkladığımız sendikal fesih karinelerinin varlığı gözetilerek feshin sendikal fesih olduğu yönünde karar vermiştir²⁸¹.

Burada ayrıca belirtelim ki feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının tespiti noktasında işçinin sendikaya üye olduğu tarih ile fesih tarihlerinin tespiti gereklidir. Nitekim işçinin sendikaya üye olduğu gerekçesi ile yapılan sendikal feshin varlığı için bu tarihler arasında makul bir süre olmalıdır²⁸². Örneğin Yargıtay sendika üyeliğinden iki

²⁷⁹ Yargıtay, 22. HD., E. 2015/29769, K. 2015/31667, T. 25.11.2015, www.kazancı.com, Erişim Tarihi: 14.12.2023.

²⁸⁰ Ocak / Duman / Yılmaz, s. 88.

²⁸¹ YHGK, E. 2009/373, K. 2009/417, T. 07.10.2009, www.kararara.com, Erişim Tarihi: 26.07.2021.

²⁸² Öztürk, s. 104; A. Koyuncu, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir 2020, s. 114. (yayınlanmamış yüksek lisans tezi)

buçuk yıl sonra yapılan feshin başkaca sendikal sebepler de olmaması nedeniyle sendikal nedenle olmadığı yönünde karar vermiştir²⁸³.

TMK m. 2 gereği herkes hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşverenin kötü niyetinin önüne geçilmesinin önemi kadar işçinin kötü niyetli taleplerinin önüne geçilebilmesi önemlidir. Dolayısıyla yargılamada hakim işçinin sendikaya üyelik tarihini ve iş sözleşmesinin fesih tarihini tespit etmelidir. Söz konusu iki tarih arasında geçen sürenin işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmesindeki saikinin altında sendikal neden olup olmadığının tespiti için önemli olduğu kanaatindeyim.

²⁸³ Yargıtay 9. HD., E. 2015/33939, K. 2016/15616, T. 29.06.2016, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 27.07.2021.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNE TANINAN GÜVENCELER

I. İşyeri Sendika Temsilciliği

1. İşyeri Sendika Temsilcisi Kavramı

İşyeri sendika temsilcisi, yetkili sendikayı işyerinde temsille görevli kişidir²⁸⁴. Bu itibarla, işyerinde çalışanların sorunları ile ilgilenmek ve işyerindeki sendika işleyişini takip etmekle görevlidir²⁸⁵. Bunun yanı sıra toplu iş sözleşmesi hükümlerinin işyerinde uygulanıp uygulanmadığını takip etmekle de yükümlüdür²⁸⁶. İşyeri sendika temsilcisinin bu görevleri nedeni ile işyerindeki diğer işçilere nazaran daha fazla işveren baskısı ile karşılaşabileceği açıktır. Bu nedenle işyeri sendika temsilcileri, diğer sendika üyelerinden daha fazla korumaya ihtiyaç duymaktadır²⁸⁷. İşyeri sendika temsilcisi, üyesi olduğu sendika ile emrinde çalıştığı işveren arasında adeta köprü görevi üstelenir²⁸⁸. Temsilciler sendikanın ilgili işyerindeki gözü kulağı gibidir²⁸⁹. İşyeri sendika temsilcileri görevleri iş yeriyle sınırlıdır²⁹⁰.

İşyeri sendika temsilciliği STİSK m. 27 ile düzenlenmiş olup, aynı kanunun 24. maddesi ile sendika özgürlüğü güvencesinden farklı olarak güvence altına alınmıştır.

²⁸⁴ A. Bağcı, Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017, s. 28. (yayınlanmamış yüksek lisans tezi); Bulut, s. 135.

²⁸⁵ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 147.

²⁸⁶ Ekmekçi, s. 222.

²⁸⁷ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 275.

²⁸⁸ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 147.

²⁸⁹ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 296.

²⁹⁰ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 537.

STİSK m. 24 ile işyeri sendika temsilcilerinin iş ilişkilerinin devam etmesi ve böylelikle temsilcilerin işyerindeki görevlerini yerine getirebilmeleri hedeflenmiştir²⁹¹.

STİSK m. 24 ile işyeri sendika temsilcilerine feshe karşı koruma sağlanmış olmasının yanı sıra, işverence temsilcinin başka işyerine nakline yahut işinde esaslı değişiklik yapılmasına karşı da güvence getirilmiştir.

Yine belirtmek gerekir ki STİSK m. 24/5 ile işyeri sendika temsilciliğine tanınan güvencelerin uygulama alanı genişletilerek amatör işyeri yöneticilerinin de bu güvenceden yararlanması mümkün hale getirilmiştir. Çalışmamızın bu bölümünde işyeri sendika temsilciliği kavramı, temsilcinin atanması, görevleri gibi konular incelenecektir. Temsilciye tanınan güvenceler “iş ve işyerinin değiştirilmesine karşı güvence” ve “feshe karşı güvence” olmak üzere iki ana başlıkta çalışmamızın yine bu bölümünde ele alınacaktır.

2. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Kazanılması

STİSK m. 27 ile işyeri sendika temsilcisinin nasıl belirleneceği düzenlenmiştir. İşyeri sendika temsilcisi toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen işçi sendikası tarafından görevlendirilmektedir. İşyeri sendika temsilcisi veya temsilcilerinin o işyerinde çalışan yetkili sendika üyeleri arasından atanması gerekmektedir (STİSK m. 27/1). İlgili düzenlemeden anlaşıldığı üzere her işçi sendikasının işyeri sendika temsilcisi atama imkânı bulunmamaktadır. Sendikanın işyeri temsilcisi atayabilmesi için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine haiz olması gerekmektedir (STİSK m. 27/1). Bu konuda Yargıtay 9. HD., yetkili olmayan sendika tarafından işyeri sendika temsilcisi olarak

²⁹¹ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 282.

atanan kişinin STİSK m. 24 ile sendika temsilcisine tanınan güvencelerden yararlanamayacağı yönünde karar vermiştir²⁹².

İşçi sendikasının tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçim ile belirlenmesine yönelik düzenleme bulunması halinde, işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenerek atanacağı STİSK m. 27 ile düzenlenmiştir. İşyeri sendika temsilcisi veya temsilcilerinin sendika tarafından atanması yerine seçilmesi daha yerinde ve demokratik olacaktır²⁹³. Nitekim işyerinde çalışan işçiler tarafından istenmeyen bir temsilcinin görevini gereği gibi verimli yapması düşünülemez. Bununla birlikte uygulamada temsilcinin seçimle belirlenmesi sendikalar tarafından tercih edilmemektedir²⁹⁴. Belirtmek gerekir ki sadece işçi sendikaları işyeri sendika temsilcisi atayabilirler²⁹⁵. Konfederasyonların ve işveren sendikalarının işyeri sendika temsilcisi atamaları mümkün değildir²⁹⁶.

STİSK m. 27 ile öngörülen koşullara uyulmaksızın temsilcinin atanması halinde, söz konusu atama yetkili sendika tarafından yapılmış olsa dahi, ilgili kişiye STİSK m. 24 ile getirilen korumalardan yararlanma hakkı vermeyecektir²⁹⁷.

Bir diğer önemli konu işyeri sendika temsilcilerinin “işyeri” kapsamında atanabileceğidir²⁹⁸. Bu anlamda toplu iş sözleşmesinin, işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi olarak imzalanması önemli değildir. İşletme toplu iş sözleşmesi imzalanmış olsa dahi işletme sendika temsilcisi gibi bir kavram ülkemizde mevcut değildir. İster işyeri ister işletme söz konusu olsun her iki durumda da işyeri kavramı temel alınarak toplu iş sözleşmesi kapsamındaki her bir işyeri için ayrı ayrı işyeri sendika temsilcisi

²⁹² Yargıtay 9. HD., E. 2018/8455, K. 2018/21083, T. 21.11.2018, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 22.03.2022.

²⁹³ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 148.

²⁹⁴ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 299.

²⁹⁵ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 298.

²⁹⁶ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 298.

²⁹⁷ Bulut, s. 135; Süzek, s. 664.

²⁹⁸ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 297; Sur, s. 180.

atanır²⁹⁹. İşyeri sendika temsilcilerinin, sendikanın işyerinde çalışan üyeleri arasından belirlenmesi zorunluluğu bulunmaktadır³⁰⁰. Dolayısıyla işverene ait işletme kapsamındaki işyerlerinde yetkili işçi sendikasının üyesi işçi olmaması halinde, işçi sendikasının üyesinin bulunmadığı işyeri için işyeri sendika temsilcisi atayamama ihtimali söz konusu olacaktır³⁰¹.

Yetkili işçi sendikası tarafından belirlenen işyeri sendika temsilcisi veya işyeri sendika temsilcileri sendika tarafından on beş gün içerisinde işverene bildirilmelidir (STİSK m. 27/1). İşyeri sendika temsilcisinin atanması işverenin onayına bağlı olmamakla birlikte, yetkili sendika atamış olduğu işyeri sendika temsilcisi veya temsilcilerinin kimliklerini işverene bildirmediği, bu kişilerin işyeri sendika temsilcilerine tanınan güvencelerden yararlanması mümkün olmayacaktır³⁰². Nitekim *NARMANLIOĞLU*'na göre temsilcilik sıfatı sendika tarafından atanma ile kazanılmaktadır ancak temsilcilik güvencesinden yararlanılabilmesi için atanan temsilcilerin kimliklerinin işverene bildirilmiş olması gerekmektedir³⁰³.

Kanaatimce de temsilcilik güvencelerinden yararlanabilmesi için temsilcinin işverene bildirilmiş olması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle işverene bildirim temsilcilik sıfatının kazanılması için kurucu bir unsur değildir ancak işyeri sendika temsilcisi güvencesinden yararlanılabilmesi için bildirim yapılmış olmalıdır. Zorunlu olmamakla beraber bildirim yapıldığının ispatlanmasındaki kolaylık bakımından bildirimin noter kanalıyla yapılması önerilmektedir³⁰⁴.

²⁹⁹ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 297.

³⁰⁰ Ekmekçi, s. 220.

³⁰¹ Bulut, s. 139.

³⁰² Şahlanan, s. 256.

³⁰³ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 269.

³⁰⁴ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 299.

STİSK’de, işçi sendikasının işyeri temsilcisi ataması için herhangi bir süre öngörülmemiştir. Bu bağlamda toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşen işçi sendikasının bu yetkisinin devamı süresince işyeri temsilcisi atayabileceği söylenebilir³⁰⁵. Yine belirtmek gerekir ki yetkisi kesinleşen işçi sendikası atamış olduğu temsilcileri istediği zaman görevden alabilir³⁰⁶.

3. İşyeri Sendika Temsilcisi Sayısının Belirlenmesi

İşyeri sendika temsilcisi olarak bir işçi belirlenebileceği gibi, işyerindeki çalışan sayısına göre birden fazla işyeri sendika temsilcisi de görevlendirilebilir. Kanun koyucu işyerindeki çalışan sayılarına göre işyerinde görevlendirilebilecek azami işyeri sendika temsilcisi sayısını açıkça düzenlemiştir (STİSK m. 27/1).

STİSK m. 27/1 gereği çalışan sayısı elli kişiye kadar olan işyerlerinde bir, çalışan işçi sayısı elli bir ile yüz arasında olan işyerlerinde en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı olan işyerlerinde en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında en çok dört, bin bir ile iki bin arasında en çok altı ve son olarak iki binden fazla çalışanı olan işyerlerinde ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisi görevlendirilebilecektir.

Kanunda düzenlenen azami temsilci sayıları emredici nitelikte olup, bu sayılar toplu iş sözleşmesiyle değiştirilemez³⁰⁷. Kanun koyucu azami temsilci sayısı bakımından sınırlama getirmiş olduğundan temsilci sayıları kanunun emredici hükmünden fazla olamaz ancak kanun koyucu herhangi bir alt sayı belirtmediğinden bu sayılardan az temsilci atanması mümkündür³⁰⁸. STİSK m. 27/1 gereği birden fazla işyeri sendika

³⁰⁵ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 298.

³⁰⁶ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 151; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 271.

³⁰⁷ Çoban, “İş Yeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması”, Ankara Barosu Dergisi, C. 78, S. 1, (2020), s. 102; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 300.

³⁰⁸ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 256.

temsilcisi atanan işyerlerinde atanan temsilciler içerisinde bir kişi baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

Kanun koyucu tarafından azami işyeri sendika temsilci sayısı belirlenmiş olmasına karşın, işyerindeki çalışan sayısında değişiklik meydana gelmesi halinde söz konusu işyerindeki temsilci sayısının bundan nasıl etkileneceği konusu kanunda düzenlenmemiştir. Doktrinde bir görüşe göre işyerindeki işçi sayısının değişmesinin o işyerindeki sendika temsilci sayısını etkilememesi gerekmektedir³⁰⁹. Yargıtay 9. HD. “..İşverenin işyerindeki işçi sayısının azaldığını ileri sürerek tek yanlı bir işlemle temsiliğin düştüğüne karar veremeyeceği..” şeklindeki kararı³¹⁰ ile çalışan sayısında meydana gelecek değişikliğin temsilci sayısını etkilemeyeceğini ifade etmiştir. Daha sonraki tarihlerde ise Yargıtay 9. HD.’ nin 1992 tarihli kararı ile aynı yönde karar verdiği görülmektedir³¹¹.

Bu noktada STİSK m. 27/1’de düzenlenen azami temsilci sayısının işyerindeki hangi tarihteki işçi sayısı esas alınarak belirleneceği konusu önem teşkil etmektedir. Doktrindeki bir görüşe göre, işyeri sendika temsilcisi veya temsilcileri yetkili sendika tarafından belirlenebildiğinden, azami temsilci sayısı belirlenirken yetki belgesinin ilgili işçi sendikasına tebliği tarihindeki işyerinde çalışan işçi sayısının esas alınması doğru olacaktır³¹². AKYİĞİT’e göre temsilci sayısına esas alınacak işçi sayısı, sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmesi yetkisi için başvuru tarihindeki işçi sayısıdır³¹³. TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL’a göre ise, atanacak işyeri sendika temsilcisi sayısının belirlenmesinde atamanın yapıldığı tarihteki işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınmalıdır³¹⁴.

³⁰⁹ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 857; Tuncay / Savaş Kutsal, s. 148.

³¹⁰ Yargıtay 9. HD., E. 1991/17583, K. 1992/4966, T. 04.05.1992, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 22.03.2022.

³¹¹ Yargıtay 9. HD., E. 2018/2391, K. 2018/6044, T. 22.03.2018, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 22.03.2022.

³¹² Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 857.

³¹³ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 301.

³¹⁴ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 148.

Bir diğ er önemli konu ise işyerindeki çalışan sayısının belirlenmesinde hangi çalışanların sayıya d ahil olacağı konusudur. İşyeri sendika temsilcisi sayısının belirlenmesi noktasında işyerindeki sendika  yesi olan ve sendika  yesi olmayan tüm işçiler dikkate alınacaktır³¹⁵. Stajyer ve çıraklar işçi sayılmadıkları için bu sayıya d ahil olmayacaklardır³¹⁶. Yine STİSK m. 2 ile bu kanun anlamındaki işveren vekilleri “*işveren adına işletmenin bütününü yönetenler*” olarak tanımlanarak bu kanun uygulamasında işveren sayıldığından işçi sayısına d ahil edilemez³¹⁷. Buna karşın belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işçi sayısına d ahil edilmeleri gerekmektedir³¹⁸.

4. İşyeri Sendika Temsilcisinin Görevleri

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri STİSK m. 27 ile düzenlenmiştir. Yine STİSK’in yanı sıra İK ve 6331 sayılı İş Sağığı ve Güvenliğı Kanunu³¹⁹ gibi diğ er bazı kanunlarda da işyeri sendika temsilcilerinin görevlerine yer verilmiřtir³²⁰.

STİSK m. 27/3 gereğı temsilcilerin görevleri işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şik yetlerini   z lemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğıni, çalışma barışını ve uyumunu sağılamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde   ng r len çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmaktır.

³¹⁵ Akyiğ it, Toplu İş Hukuku, s. 300; Ekmekçi, s. 221; şahlanan, s. 255; Bulut, s. 139.

³¹⁶ Bulut, s. 139.

³¹⁷ Bulut, s. 139.

³¹⁸ Bulut, s. 139.

³¹⁹ RG, 30.06.2012, No: 28339.

³²⁰ Ekmekçi, s. 222.

Sendika temsilcilerinin görevlerinin kanunda sınırlı sayıda sayıldığından söz edilemez³²¹. Kanunda belirlenmiş görevlerinin yanında sendika tüzüğü ve toplu iş sözleşmesi ile başkaca görevlerin verilebilmesi de mümkündür³²². Örneğin toplu iş sözleşmelerinde işyeri sendika temsilcilerinin işçilere dağıtılacak kıyafetlerin seçimiyle görevli komisyonda yer alacağına veya işçilere verilecek yemeğin belirlenmesine ilişkin komisyonda yer alacağına ilişkin düzenlemelere yer verilebilmektedir³²³.

İşyeri sendika temsilcilerinin görevlerini yerine getirirken, işyerindeki işlerini aksatmamaları ve iş disiplinine aykırı davranmamaları gerekmektedir (STİSK m. 27/4). Nitekim *EKMEKÇİ*'ye göre sendika temsilcisi olmak çalışmamayı haklı kılmamaktadır³²⁴. STİSK m. 27/4 ile temsilcilere görevlerini hızlı ve etkili yapmaları adına kolaylık sağlanacağı düzenlenmiştir. Ancak söz konusu düzenleme sadece bir öneri niteliğindedir ve açıkça ne tür kolaylıklar sağlanması gerektiği yönünde bir hüküm konulmamıştır. Uygulamada toplu iş sözleşmesi ile işyeri sendika temsilcilerine “temsilci izni” ismi altında izin verildiği ve ücret almaya devam eden temsilcilerin izinli oldukları görülmektedir³²⁵.

5. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Sona Ermesi

STİSK m. 27/1 gereği temsilcinin görevi sendikanın yetkisi sürecinde devam eder. Dolayısıyla işçi sendikasının yetkisini kaybetmesi halinde işyeri sendika temsilcisinin görevi de sona erecektir³²⁶. Toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde, sendika yeni dönem için

³²¹ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 257.

³²² Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 273.

³²³ Ekmekçi, s. 223.

³²⁴ Ekmekçi, s. 222.

³²⁵ Ekmekçi, s. 222.

³²⁶ Ekmekçi, s.223.

yetki alamazsa toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte temsilcilik sıfatı da sona erer³²⁷.

STİSK m. 35/4 uyarınca işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden önceki 120 gün içerisinde yetki başvurusunda bulunulabilir. Bu dönemde toplu iş sözleşmesi tarafı sendikanın yeniden yetki alamaması ve başka bir sendikanın yetki alması durumunda yetkisi kesinleşen yeni sendikanın temsilci ataması mümkün olacaktır.³²⁸ Böyle bir durumda imzaladığı toplu iş sözleşmesi yürürlükte olan ancak tekrar yetki alamayan işçi sendikasının temsilcileri ile yetkisi kesinleşen ancak henüz toplu iş sözleşmesi imzalamamış olan diğer işçi sendikasının atayacağı işyeri sendika temsilcilerinin aynı anda işyerinde görev yapması ihtimali vardır³²⁹.

İşyeri sendika temsilcisinin sendika üyeliğinin bitmesi halinde işyeri sendika temsilciliği görevi de sona erer³³⁰. Nitekim STİSK m. 27 gereği işyeri sendika temsilcisi olabilmek için yetkili sendikaya üyelik koşulu mevcuttur. STİSK m. 27 gereği temsilcilik için getirilen koşullardan olan yetkili işçi sendikasına olan üyeliğin sona ermesi halinde işyeri sendika temsilciliği görevi de sona erecektir.

Yetkili sendikanın, atamış olduğu sendika temsilcisini her zaman görevden alması mümkündür³³¹. Sendikanın atadığı temsilciyi görevden alması için herhangi bir nedene gerek yoktur³³² ancak sendikanın tüzüğünde temsilcinin seçimle belirlenmesine yönelik bir düzenlemenin yer alması halinde seçimle atanan işyeri sendika temsilcisinin artık görev süresinden önce sendika tarafından görevden alınabilmesi için yetkili sendikanın haklı bir nedene dayandığını ispat etmesi gerekecektir³³³. Yargıtay 9. HD. ilgili kararında

³²⁷ Ekmekçi, s. 223.

³²⁸ Bulut, s. 145; Tuncay / Savaş Kutsal, s. 150.

³²⁹ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 150.

³³⁰ Ekmekçi, s. 224.

³³¹ Ekmekçi, s.224.

³³² Ekmekçi, s. 224.

³³³ Ekmekçi, s. 224.

sendikaların niteliği gereği demokratik kuruluşlar olduğunu ve tüzüklerinde her ne kadar seçilen sendika temsilcilerini değiştirebilecekleri yönünde madde yer alsa da sendika temsilcilerini keyfi olarak değiştiremeyeceklerini ifade etmiştir³³⁴. Nitekim STİSK m. 31 gereği sendika yönetim kurulu veya şube yönetim kurulunun aldıkları kararların demokratik olması gerekmektedir³³⁵.

İşyeri sendika temsilciliğinden istifa edilmesi, temsilcinin ayırt etme gücünü kaybetmesi³³⁶, temsilcinin yazılı rızası ile başka işyerine nakli³³⁷ hallerinde de temsilcilik görevi sona erecektir. Sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi halinde de sona ermiş bir sendikanın temsilcisi olamayacağından temsilcilik kendiliğinden sona erecektir³³⁸. Son olarak, yetkili sendikanın temsilciyi süreli olarak ataması da mümkündür. Bu durumda sürenin sona ermesi ile birlikte temsilcinin görevi de kendiliğinden sona erecektir³³⁹.

II. İşyeri Sendika Temsilcisine Tanınan Güvenceler

İşyeri sendika temsilcileri görevleri nedeni ile diğer işçilere göre daha fazla işveren baskısı ile karşılaşabilmektedir³⁴⁰. Bu nedenle STİSK m. 24 ile işyeri sendika temsilciliğine özel güvenceler getirilmiştir. STİSK m. 24 ile işyeri sendika temsilcilerine feshe karşı koruma sağlanmış olmasının yanı sıra işverence temsilcinin başka işyerine nakline veya işinde esaslı değişiklik yapılmasına karşı da güvence getirilmiştir. Burada belirtelim ki uygulamada “işyeri sendika temsilcisi yardımcısı” olarak isimlendirilen

³³⁴ Yargıtay 9. HD., E. 2018/2891, K. 2018/6044, T. 22.03.2018, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 22.03.2022.

³³⁵ M. Kılıçoğlu / Ö. F. Tüfek, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, Bilge Yayınevi, 2. Bası Ankara 2021, s. 252.

³³⁶ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 271.

³³⁷ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 271.

³³⁸ Ekmekçi, s. 223.

³³⁹ Ekmekçi, s. 224.

³⁴⁰ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 302.

kişilerin STİSK m. 24 ile getirilen işyeri sendika temsilcisi güvencelerinden yararlanması mümkün değildir³⁴¹.

İşyeri sendika temsilciliği sıfatının sona ermesi ile birlikte kanun koyucu tarafından temsilciliğe bağlanan güvencelerden yararlanma hakkı da son bulacaktır³⁴². Dolayısıyla temsilcilik görevi sona eren eski temsilci artık sendikal sebeple bir fesih veya ayrımcılık olması halinde ancak STİSK m. 25 ile sendika özgürlüğüne tanınan güvencelerden yararlanabilecektir. Bu durum doktrinde eleştiri konusu olmuştur³⁴³. Zira temsilcilik görevi sona eren işçi her ne kadar STİSK m. 25 korumasından yararlanabilecek olsa da temsilcilik görevi sona eren işçinin feshe karşı yeteri kadar korunduğundan söz edilemez³⁴⁴. Bu durumda işverenin eski temsilci olan işçinin iş sözleşmesini feshedebilme ihtimali yüksektir³⁴⁵.

SÜZEK'e göre temsilciliğe tanınan güvencenin görevin sona ermesinden sonra makul bir süre daha devam etmesi gerekmektedir³⁴⁶. *BULUT*'a göre ise işyeri sendika temsilciliği hususunda etkin bir koruma sağlanabilmesi için temsilcilik görevinin sona ermesinden sonra da işverenin olumsuz davranışları ile karşılaşması muhtemel olan işçinin aynı korumadan yararlanması gerekmektedir³⁴⁷. Yine *ESENER / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU*'na göre de temsilcilik görevinin sona ermesi ile temsilcilik güvencesinin de sona ermesi kanunda yer alan önemli bir eksikliktir³⁴⁸.

Alman Hukuku'ndaki düzenleme de doktrinde yukarıdaki paragrafta açıklanan görüş doğrultusundadır. Alman Hukukunda işyeri sendika temsilcilerinin görev

³⁴¹ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 281.

³⁴² Süzek, s. 663.

³⁴³ Güneş, s.156.

³⁴⁴ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 281.

³⁴⁵ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 275.

³⁴⁶ Süzek, s. 664.

³⁴⁷ Bulut, s. 143.

³⁴⁸ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 260.

sürelerinin bitmesinden itibaren bir yıl boyunca haklı neden olmadan iş sözleşmeleri feshedilememektedir³⁴⁹. Kanaatimce tarafı olduğumuz 135 sayılı ILO sözleşmesi m. 1 de³⁵⁰ dikkate alındığında işyeri sendika temsilciliği anlamında etkin bir koruma sağlanabilmesi için temsilcilik görevinin sona ermesinden sonra makul bir süre daha temsilciliğe bağlanan güvencelerin devam etmesi yerinde olacaktır. Aksi takdirde görevi sona eren temsilci işverenin kötü muamelesi ile karşı karşıya kalabilir. Ancak bu korumanın da süresiz bir koruma olmaması gerektiği kanaatindeyim. Burada makul süre koşulu getirilerek bir koruma sağlanması her iki tarafın da menfaatlerini dengeleyici bir çözüm olacaktır.

1. Feshe Karşı İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi

1.1. İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Sözleşmesini Feshedilebileceği Nedenler ve Fesih Usulü

STİSK m. 24/1 ile işyeri sendika temsilcileri feshe karşı korunmaktadır. İşyeri sendika temsilcilerinin iş akdi diğer çalışanlardan farklı olarak “haklı bir neden olmadıkça” ve bu haklı neden “açık” bir şekilde ve “yazılı” olarak temsilciye bildirilmedikçe feshedilemez (STİSK m. 24/1). Bir başka ifadeyle işveren, işyeri sendika temsilcisini ancak haklı bir nedenle ve bu haklı nedeni yazılı ve açık olarak bildirmek suretiyle işten çıkarabilir. Aksi takdirde işyeri sendika temsilci olan işçiye ve bağlı bulunduğu sendikaya temsilcilik güvencesi kapsamında işe iade davası açma imkanı tanınmaktadır. Feshin geçersizliği ve işe iade istemli söz konusu dava için kanun koyucu

³⁴⁹ Özkaraca, “Uygulama Sorunları”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Şubat 2014, s. 192.

³⁵⁰ 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi m. 1: “İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.”

tarafından fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüştür (STİSK m. 24/1).

STİSK m. 24/1 gereği işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin ancak haklı nedenle feshedilebileceği söylenebilir. Yine haklı feshin işveren tarafından işçiye açık, kesin ve yazılı olarak bildirilmesi gerekir³⁵¹. Fesih bildirimin açık ve kesin olarak bildirilmesinden anlaşılması gereken ise haklı fesih nedeninin somut bir şekilde ve işçi tarafından kolayca anlaşılabilir biçimde bildirilmesidir³⁵². Bir başka anlatımla soyut ve genel bir neden bildirilmesi açık ve kesin bir bildirim olmayacaktır. Örneğin “işyeriyle bağdaşmayan davranışlarınız” şeklindeki bir gerekçe açık ve somut olmadığından STİSK m. 24/1 ile aranan “fesih sebebinin açık şekilde belirtme” koşulunu sağlamayacaktır³⁵³. İşyeri sendika temsilcisine verilen yazılı fesih bildiriminde fesih nedenin açık ve basit şekilde yazılması yeterli olup, ispat kolaylığı açısından noter kanalıyla bildirim yapılması mümkündür³⁵⁴.

İşverenin fesih beyanında bildirdiği nedenler önemlidir zira işveren fesih bildiriminde belirttiği nedenlerle bağlıdır ve bu nedenler sonradan değiştirilemez³⁵⁵. Dolayısıyla işverenin fesih bildiriminde açıkça bildirmemiş olduğu herhangi bir sebebi işyeri sendika temsilcisinin STİSK m. 24’e dayanarak açmış olduğu davada ileri sürmesi mümkün değildir³⁵⁶. Yine işverenin fesih beyanında bildirmiş olduğu sebebi dava esnasında değiştirmesi de mümkün değildir³⁵⁷.

³⁵¹ Bulut, s. 159.

³⁵² Bulut, s. 159.

³⁵³ Bulut, s. 160.

³⁵⁴ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 309.

³⁵⁵ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Başkan, s. 541.

³⁵⁶ F. Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, ed: A. Güzel / D. U. Çatalkaya, 1. Bası, Ankara, 2013, s.35.

³⁵⁷ Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, s. 35.

STİSK m. 24/1 ile işyeri sendika temsilcilerinin feshe karşı korunması bağlamında söz konusu maddedeki haklı neden kavramının kapsamı önemlidir. Doktrindeki bir görüşe göre STİSK m. 24 /1’de ifade edilen haklı neden kavramı İK m. 25 ile düzenlenen haklı sebeplerin yanı sıra TBK m. 435’teki haklı sebepleri de kapsamaktadır.³⁵⁸ TBK m. 435 anlamında haklı sebeple fesihten söz edilebilmesi için sözleşmenin devamının dürüstlük kuralları gereği fesheden taraftan beklenemiyor olması gerekmektedir. Doktrindeki bir diğer görüşe göre ise STİSK m. 24/1’de ifade edilen haklı neden işyeri sendika temsilcisinin tabi olduğu iş kanunu veya tabi olduğu TBK’da haklı neden olarak sayılan hallerdir³⁵⁹.

İK m. 25 ile haklı fesih nedenleri ve İK m. 18 ile geçerli fesih nedenleri düzenlenmiştir. STİSK m. 24’e göre işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi yalnızca haklı bir nedenin varlığı halinde feshedilebilecektir³⁶⁰. Ancak ÖZKARACA’ya göre geçerli fesih nedenlerinin süreklilik kazanması halinde artık geçerli sebebin haklı sebebe dönüştüğünün kabulü gerekmektedir³⁶¹. Kanaatimce de geçerli sebebin süreklilik kazanması halinde bu durumun haklı fesih sebebi sayılmaması işverenin aleyhine bir düzenleme olacak ve temsilcinin de kötü niyetli davranışlarının önünü açabilecektir. Bu nedenle geçerli fesih nedeninin süreklilik kazanması halinde haklı sebep sayılması hakkaniyete kanımca uygun olacaktır.

Bir diğer önemli durum ise işyerinin kapatılması halinde işyeri sendika temsilcisinin STİSK m. 24 ile tanınan güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı durumudur. Bu durumda işyeri sendika temsilcileri işyeri temelli atandığından işyerinin kapatılması halinde temsilcilik görevi sona erecektir. İşyerinin kapatılması halinde temsilcinin görevi sona ereceğinden işyeri sendika temsilcisinin STİSK m. 24 ile tanınan

³⁵⁸ Sur, s. 73; Tuncay / Savaş Kutsal, s. 155; Şahlanan, s. 262; H. H. Sümer, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 23. Bası, Ankara, 218, s. 227; Akyiğit, s. 307-308.

³⁵⁹ Ekmekçi, s.225; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Başkan, s. 540-541.

³⁶⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 275; Süzek, s. 665; Ekmekçi, s. 225.

³⁶¹ Özkara, “Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum, S, 38, (2013), s. 195.

güvenceden yararlanması da mümkün olmayacaktır³⁶². Meğer ki işyerinin kapatılması muvazaalı olsun. Muvazaalı bir işyeri kapatması söz konusu ise temsilcinin STİSK m. 24’te düzenlenen güvenceden yararlanması gerekecektir³⁶³.

1.2. Temsilci Güvencesi Kapsamında İşe İade Davası

1.2.1. Genel olarak

İşyeri sendika temsilcisinin haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesinin feshedilmesi veya haklı bir neden olsa da haklı nedenin yazılı, kesin ve açık olarak temsilciye bildirilmeden temsilcinin işten çıkarılması halinde temsilciye temsilcilik güvencesi kapsamında işe iade davası açma hakkı tanınmıştır. STİSK m. 24 uyarınca temsilcilik güvencesi kapsamında işyeri sendika temsilcisinin açabileceği işe iade davası basit yargılama usulüne tabidir (STİSK m. 24/2). Yerel mahkemenin vermiş olduğu karara karşı ise BAM’a başvurulabilmesine karşın, BAM’ın vermiş olduğu kararlara karşı temyiz kanun yoluna gidilemez. Dolayısıyla bu tür davalarda BAM’ın vermiş olduğu kararlar kesindir (STİSK m. 24/2).

STİSK m. 24’e dayanılarak açılacak feshin geçersizliği ve işe iade davasında mahkeme tarafından feshin yazılı ve açık olup olmadığı, feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı hususları araştırılarak değerlendirme yapılmaktadır³⁶⁴. Söz konusu davanın konusu işyeri sendika temsilcisinin işe iadesidir³⁶⁵.

³⁶² Özkaraca, “Sendikal Güvenceler”, s. 195.

³⁶³ Bağcı, s. 116.

³⁶⁴ Kılıçoğlu / Tüfek, s. 255.

³⁶⁵ Ekmekçi, s. 225.

İşyeri sendika temsilciliğine STİSK m. 24 ile tanınan güvenceden işyeri sendika temsilcisinin yararlanabilmesi için feshin işveren tarafından yapılması gerekmektedir³⁶⁶. Dolayısıyla işveren feshi olarak nitelendirilemeyen durumlarda STİSK m. 24 güvencesinin kullanılması mümkün olamamaktadır.

Belirtilmedir ki işyeri sendika temsilcisinin STİSK m. 24 düzenlemesinden yararlanarak temsilcilik güvencesi kapsamındaki işe iade davasını açabilmesi için İK m. 18’de düzenlenen iş güvencesi koşullarına (otuz işçi ve altı aylık kıdem şartı) sahip olması aranmaz³⁶⁷. Dolayısıyla iş güvencesine tabi olmayan işyeri sendika temsilcisi de STİSK m. 24 düzenlemesinden yararlanabilir. Yine STİSK ile işyeri sendika temsilcilerine herhangi bir sınırlama getirilmeden güvence sağlandığından temsilcinin İK kapsamına girmesi şart değildir³⁶⁸. İşyeri sendika temsilcisi DİK, BİK ve TBK kapsamında çalışıyor olsa da STİSK m. 24 güvencesinden yararlanabilecektir³⁶⁹.

Fesih bildiriminin işyeri sendika temsilcisine tebliği ile birlikte iş sözleşmesi sona erecektir³⁷⁰. Ancak feshin haklı bir nedene dayanmaması halinde, temsilci olan işçi yahut bağlı bulunduğu sendikanın STİSK m. 24 uyarınca açtığı dava sonucunda, fesih işlemi hukuka aykırı bulunacak ve fesih işlemi geriye dönük olarak geçersiz olacaktır³⁷¹.

STİSK m. 24/1 son cümlesi uyarınca işe iade davasını fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir aylık süre içerisinde işyeri sendika temsilcisi açabileceği gibi temsilcinin üyesi olduğu sendika da bu davayı açabilir. Temsilcinin tek başına davayı açmaya çekinebileceği düşünülerek sendikaya da dava açma yetkisi tanınmış ve bu şekilde

³⁶⁶ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 283.

³⁶⁷ G. Alpagut, “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, ed: A. Güzel / D. U. Çatalkaya, 1. Bası, Ankara, 2013, s.126; Ekmekçi, s. 225.

³⁶⁸ Süzek, s. 663.

³⁶⁹ Süzek, s. 663.

³⁷⁰ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 455.

³⁷¹ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 287.

temsilci korunmak istenmiştir³⁷². *EKMEKÇİ*'ye göre temsilcinin dava açmaktan çekinmesi günümüz şartlarında gerçekçi olmadığından sendikaya dava açma yetkisi verilmesi de gereksizdir³⁷³.

STİSK m. 24 ile işyeri sendika temsilcilerine etkin bir güvence getirilmiştir. Ancak işyeri sendika temsilcisinin her zaman m. 24'e dayanarak dava açması yararına değildir. Bazı hallerde temsilcinin STİSK m. 24'e dayanarak dava açmak yerine STİSK m. 25 ile sendika özgürlüğüne tanınan güvencelere başvurması daha faydalı olabilmektedir. Örneğin, işyeri sendika temsilcisinin, temsilcilik görevinin bitmesine çok az bir süre kalmış ise ve işe devam etmek de istemiyorsa bu durumda doğrudan STİSK m. 25'e dayanarak sendikal tazminat talep etmesi daha yararına olabilmektedir³⁷⁴.

1.2.2. Dava Şartı: Arabuluculuk

STİSK m. 24/1 ile işyeri sendika temsilcisi olan işçinin yahut üyesi olduğu sendikanın fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içerisinde temsilcilik güvencesi kapsamındaki işe iade davasını açması gerektiği düzenlenmiştir. Ancak kanunda işyeri sendika temsilcisinin açacağı işe iade davasından önce dava şartı olan arabuluculuğa başvurmasına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır.

İMK m. 3/1'de yer alan "*Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.*" ifadesi gereği işe iade davalarında dava şartı olarak arabuluculuk getirilmiştir. Ancak bu düzenlemenin STİSK m. 24 gereği işyeri sendika

³⁷² Ekmekçi, s. 225.

³⁷³ Ekmekçi, s. 226.

³⁷⁴ Özkara, "Uygulama Sorunları", s. 191.

temsilcilerinin temsilcilik güvencesi kapsamında açacakları işe iade davalarında uygulanacağına ilişkin açık bir düzenleme İMK ya da STİSK’te yer almamaktadır.

EKMEKÇİ’ye göre işyeri sendika temsilcisinin STİSK m. 24’te düzenlenmiş olan işe iade konulu davayı açmadan önce arabulucuya başvurması gerekmektedir³⁷⁵. Yine *AKYİĞİT*³⁷⁶ ve *ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA*³⁷⁷ da arabulucuya başvurulması gerektiği görüşündedir. *AKYİĞİT*’e göre işyeri sendika temsilcisinin işe iade talebi bakımından yasada arabuluculuktan söz edilmemesi doğrudan dava açmayı akla getirir de İMK m. 3/1 işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshine karşı da işletilecek şekilde yorumlanabilir³⁷⁸. Dolayısıyla *AKYİĞİT* de STİSK m. 24’e dayanarak işe iade konulu davayı açmadan önce arabulucuya başvurulması gerektiğini ifade etmektedir³⁷⁹.

Kanaatimce de İMK m. 3/1 hükmünde “*bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan... işe iade davaları*” ifadesi yer aldığından STİSK m. 24 gereği açılacak işe iade davalarında da arabuluculuk dava şartıdır. Dolayısıyla STİSK m. 24 gereği temsilci olan işçi yahut yetkili sendikanın işe iade davası açması için öncelikle arabulucuya başvurması gerekmektedir³⁸⁰.

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin bildirimin tebliğinden itibaren işleyecek bir aylık süre hak düşürücü süre niteliğinde olup bu süre içerisinde arabulucuya başvurulmaması halinde dava şartı sağlanmamış olacağından STİSK m. 24 düzenlemesi gereği işyeri sendika temsilcisinin veya yetkili sendikanın işe iade davası açma hakkından söz edilemeyecektir³⁸¹.

³⁷⁵ Ekmekçi, s. 226.

³⁷⁶ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 310, 311.

³⁷⁷ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 861.

³⁷⁸ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 310, 311.

³⁷⁹ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 310, 311.

³⁸⁰ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 541.

³⁸¹ Sur, s. 74.

1.2.3. Temsilcilik Güvencesi Kapsamında Açılacak İşe İade Davasının Sonuçları

İşyeri sendika temsilcisinin haklı bir neden olmaksızın işten çıkarılamayacağı çalışmamızda daha önce de ifade ettiğimiz üzere STİSK ile güvence altına alınmıştır. Ancak kanun koyucunun güvence tanınması kadar o güvenceyi yaptırıma bağlaması da önemlidir. STİSK m. 24/3 ile temsilcilik güvencesinin ihlaline bağlanan yaptırım da düzenlenmiştir. İşyeri sendika temsilcisinin açtığı işe iade davası sonucunda işe iadesine karar verilmesi halinde, işverence yapılan fesih geçersiz sayılacak ve temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleştiği tarih arasındaki ücret ve diğer haklar işveren tarafından temsilciye ödenecektir. STİSK m. 24/3 son cümlesi gereği kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, temsilcinin altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edecektir.

Öncelikle belirtelim ki işverenin, sendika temsilcisinin iş ahdini haklı bir nedenle ve bu haklı nedeni yazılı olarak ve açık bir şekilde bildirerek feshetmesi durumunda, STİSK m. 24'e dayanarak açılmış olan davanın reddi gerekecektir. Mahkemenin işvereni haklı bularak davayı reddettiği durumda iş sözleşmesi işverenin fesih beyanının işçiye ulaştığı tarih itibarıyla ortadan kalkacaktır³⁸².

Buna karşılık işveren feshinin haklı bir nedene dayanmaması veya haklı bir nedene dayanmasına rağmen bu haklı nedenin açık ve yazılı olarak temsilciye bildirilmemiş olması hallerinde ise STİSK m. 24'e göre açılmış olan davanın kabulü ile feshin geçersizliğine ve işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verilir³⁸³. Belirtmek gerekir ki STİSK m. 24'e dayanarak açılan işe iade davalarında hâkimin yapılan feshi haklı bulmaması halinde artık feshin geçerli bir fesih olup olmadığı tartışmasına

³⁸² Şahlanan, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 36; Süzek, s. 667.

³⁸³ Güneş, s. 168; Süzek, s. 667.

girilmez³⁸⁴. Nitekim feshin haklı olmadığına mahkeme tarafından kanaat getirilmesi halinde olayda geçerli bir fesih sebebi olup olmadığına bakılmaksızın STİSK m. 24 ile düzenlenen işe iadeye ilişkin sonuçlar meydana gelecektir³⁸⁵.

STİSK m. 24'e dayanarak açılan işe iade davalarının kabulü halinde ortaya çıkacak sonuçlar kanun koyucu tarafından kararın kesinleşme tarihine kadar olan süreç ve sonrası olmak üzere iki ayrı dönemde ele alınmıştır. Çalışmamızda da dava sonucunda işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verilmesi halinde meydana gelecek sonuçlar *“fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve alacaklar”* ve *“kararın kesinleşmesinden sonraki döneme ilişkin hak ve alacaklar”* olmak üzere ikili ayırım yapılarak incelenecektir.

1.2.3.a. Fesih Tarihi ile Kararın Kesinleşme Tarihi Arasındaki Ücret ve Diğer Alacaklar

İşyeri sendika temsilcisinin STİSK m. 24/3 uyarınca açmış olduğu işe iade davasında mahkeme tarafından işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verilmesi halinde, yapılan fesih geçersiz sayılacak ve temsilcilik süresi aşılmamak koşuluyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklar işveren tarafından ödenecektir³⁸⁶.

STİSK m. 24 düzenlemesi gereğince temsilcinin işe iade kararını kesinleşme tarihine kadarki süreye ilişkin ücret ve alacaklara hak kazanması için altı işgünü içerisinde işverene işe başlama başvurusunda bulunmasına gerek yoktur³⁸⁷. Bu itibarla temsilcinin işe iadesine karar verilmesi halinde mahkemece fesih geçersiz sayılacak ve temsilcilik

³⁸⁴ Güneş, s. 168.

³⁸⁵ Güneş, s. 168.

³⁸⁶ Bağcı, s. 120.

³⁸⁷ Süzek, s. 667; Ekmekçi, s. 227.

süresini aşmamak kaydıyla temsilciye fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları temsilcisinin işverene işe başlamak için herhangi bir başvurusu olmasa dahi ödenecektir (STİSK m. 24/3).

Belirtelim ki işyeri sendika temsilcisinin fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve alacaklara hak kazanabilmesi için işe başlamak için işverene başvuru şartı aranmadığı gibi³⁸⁸, başvuru halinde işverenin temsilciyi işe başlatıp başlatmaması da önemli değildir³⁸⁹. Şöyle ki, temsilci işe başlama başvurusunda bulunsa da bulunmasa da, yine işveren temsilciyi işe başlatsa da başlatmasa da temsilci fesih tarihi ile mahkeme kararının kesinleştiği tarih arasındaki ücret ve diğer haklara hak kazanır. Diğer taraftan İK m. 21 gereğince açılan işe iade davasında iş sözleşmesinin feshinin mahkeme tarafından geçersizliğine karar verildiği durumlarda işçinin on iş günü içerisinde işverene başvuruda bulunması gerekir, aksi takdirde yapılan fesih geçerli hale gelir³⁹⁰ ve İK m. 21'e göre en çok dört aya kadar olan boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı alınmaz. Buradan hareketle belirtelim ki İK m.21' deki düzenlemeden farklı olarak, yani İK'da düzenlenmiş olan iş güvencesi kapsamındaki işçilerin açabileceği işe iade davasından farklı olarak, işyeri sendika temsilcisinin STİSK m. 24 uyarınca temsilcilik kapsamında açacağı işe iade davasında temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihinden işe iadeye ilişkin kararın kesinleştiği tarihe kadar olan boşta geçen süre için ödenecek ücret işverene başvuru şartına tabi değildir³⁹¹.

STİSK m. 24'ün boşta geçen süreye ilişkin olarak İK m.21'den diğer bir farkı ise boşta geçen sürenin İK m. 21'den farklı olarak dört ay ile sınırlı olmamasıdır³⁹². STİSK m. 24 temel alınarak açılan işe iade davası sonucunda temsilcilik süresini aşmamak

³⁸⁸ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 542.

³⁸⁹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 542.

³⁹⁰ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 565.

³⁹¹ Kılıçoğlu / Tüfek, s. 256.

³⁹² Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 313.

kaydıyla fesih tarihi ile mahkemenin vereceği kararın kesinleştiği tarih arasındaki tüm ücret, hak ve alacakların ödenmesine mahkeme tarafından hükmedilmektedir.

STİSK m. 24'e dayanılarak açılacak işe iade davalarında feshin geçersizliğine hükmedildiği takdirde talep olmasa dahi boşta geçen süre için ücret ve diğer alacakların ödenmesi yönünde karar verilmektedir³⁹³. Yargıtay, bu durumu hukuk davalarında geçerli olan taleple bağlılık ilkesinin bir istisnası olarak kabul etmiştir, nitekim Yargıtay 22. HD. kararında *"Belirtmek gerekir ki temsilci veya yöneticinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, yasanın düzenlemesi gereği feshin sonucuna bağlandığı için talep olsun veya olmasın, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir. Bu düzenleme taleple bağlılık kuralının istisnasıdır."* şeklinde hüküm kurmuştur³⁹⁴.

İşyeri sendika temsilcisinin STİSK m. 24'e göre açmış olduğu işe iade davasında, mahkemenin feshin geçersizliği ile işe iade davasının kabulüne karar vermesi halinde temsilcilik süresini aşmamak koşulu ile fesih tarihinden kararın kesinleşme tarihine kadar olan döneme ilişkin hak ve alacakların tahsiline ilişkin hüküm kurup kuramayacağı hususu da önemlidir. Mahkemenin davayı kabul etmesi halinde işçinin başvuru şartına tabi olmadan kararın kesinleşmesine kadar olan döneme ilişkin ücret ve diğer alacakların işveren tarafından ödenmesi gerektiğini yukarıda belirtmiştik. Hal böyle iken mahkeme tarafından bu döneme ilişkin hak ve alacakların tahsiline ilişkin karar kurulabileceği düşünülebilir. Ancak işyeri sendika temsilcisinin açmış olduğu işe iade davasının kabulü halinde, kararın kesinleşmesine kadar olan döneme ilişkin hak ve alacakların ödenmesi noktasında mahkeme tarafından kararın ne zaman kesinleşeceği bilinemeyeceğinden tahsile yönelik karar verilmesi de mümkün değildir. Dolayısıyla bu hususta verilecek karar eda hükmünde olmayacaktır³⁹⁵.

³⁹³ Kılıçoğlu / Tüfek, s. 256.

³⁹⁴ Yargıtay 22. HD., E. 2016/33409, K. 2017/1107, T. 06.02.2017, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 11.12.2023.

³⁹⁵ Ekmekçi, s. 227, 228; Özkara, "Uygulama Sorunları", s. 190.

1.2.3.b. Kararın Kesinleşmesinden Sonraki Döneme İlişkin Ücret ve Alacaklar

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin fesih tarihi ile temsilcilik güvencesi kapsamında açılmış olan işe iade davasına ilişkin kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve alacaklara hak kazanılmasından farklı olarak, mahkeme tarafından verilen işe iade kararının kesinleşmesinden sonraki dönem için işçinin ücrete hak kazanması kesinleşmeden itibaren altı iş günü içerisinde işverene başvuruda bulunma şartına tabidir (STİSK m. 24/3). Dolayısıyla işyeri sendika temsilcisi, kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içerisinde işverene işe başlama başvurusunda bulunmadıkça kararın kesinleşmesinden sonraki döneme ilişkin ücret ve alacaklara hak kazanamaz³⁹⁶. İşverenin temsilciyi işe başlatma yükümlülüğünden söz edilebilmesi için, işyeri sendika temsilcisinin kararın kesinleşmesi tarihinden itibaren altı iş günlük hak düşümü süresi içerisinde işverene başvurması şarttır³⁹⁷.

Kanun koyucu STİSK m. 24/3'te “*kararın kesinleşmesinden itibaren 6 işgünü*” ifadesini kullanmıştır. Bu ifade kesinleşmiş kararın tebliğinden itibaren altı işgünü olarak değerlendirilmelidir³⁹⁸.

İşyeri sendika temsilcisi, kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içerisinde işverene başvuru yapmaz ise artık işveren açısından temsilciyi işe başlatma zorunluluğu kalmayacaktır³⁹⁹. İşyeri sendika temsilcisi tarafından işe başlamak için süresinde işverene başvurulmadığı takdirde iş sözleşmesi işe iadeye ilişkin mahkeme kararının kesinleşmesi ile sona erer⁴⁰⁰. Temsilcinin altı işgünü içerisinde başvuruyu nasıl yapması gerektiğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından başvurunun sözlü olarak dahi yapılması

³⁹⁶ Ekmekçi, s.228; Süzek, s. 668.

³⁹⁷ Süzek, s. 668.

³⁹⁸ Özkaraca, s. 196, Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.295.

³⁹⁹ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 295; Ekmekçi, s. 232.

⁴⁰⁰ Ekmekçi, s. 232.

mümkündür⁴⁰¹. Kanaatimce, ispat açısından işverene başvurunun noter kanalı ile yapılması daha uygun olacaktır.

Temsilcinin altı iş günü içerisinde başvuru yapmış olması şartı sağlandıktan sonra işverenin temsilciyi işe başlatması veya başlatmaması şeklinde iki farklı durumla karşılaşılabılır.

İşyeri sendika temsilcisinin süresinde yapmış olduğu başvurunun ardından işverenin altı işgünü içerisinde işyeri sendika temsilcisini hiçbir şart ileri sürmeden işe başlatması gerekmektedir⁴⁰². İşverenin, işyeri sendika temsilcisi olan işçiyi işe başlatması halinde iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi devam edecektir⁴⁰³.

İşyeri sendika temsilcisinin altı iş günü içerisinde işverene başvurmasının ardından, işveren altı iş günü içerisinde temsilciyi işe başlatmaz ise bu durumda temsilci, çalışmaya devam ediyormuş gibi temsilcilik süreci boyunca ücret ve diğer haklarını almaya devam edecektir (STİSK m. 24/3). Temsilcinin görevinin yenilenmesi ve tekrar temsilci olarak atanması halinde de bu durum devam edecektir⁴⁰⁴. Burada belirtelim ki, STİSK m. 24'e dayanan bir davada işçinin sadece dava açma anında temsilcilik sıfatına sahip olması yeterli olmayıp, hakkın ilişkin olduğu sürede de temsilcilik sıfatının devam etmesi gerekmektedir⁴⁰⁵. Temsilcinin görevinin, görev süresinden önce sona ermesi halinde (örneğin, temsilcinin sendika tarafından görevine son verilmesi, sendikanın yetkiyi kaybetmesi halleri) işçi sona erme tarihinden sonraki süreye ilişkin bir hak talebinde bulunamaz.⁴⁰⁶

⁴⁰¹ Güneş, s. 169.

⁴⁰² Güneş, s. 170.

⁴⁰³ Süzek, s. 668; Bulut, s. 176; Güneş, s. 170.

⁴⁰⁴ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 296.

⁴⁰⁵ Ekmekçi, s. 229.

⁴⁰⁶ Ekmekçi, s. 229.

İşyeri sendika temsilciliğine getirilen etkin güvence ile “mutlak şekilde işe iade” amaçlanmış olduğundan işverenin işe başlatmaması halinde temsilci iş ilişkisi devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklara sahip olmasına karşın iş güvencesi tazminatı şeklinde bir tazminat gündeme gelmemektedir⁴⁰⁷.

Kanun koyucu tarafından işverenin altı işgünü içerisinde temsilciyi işe başlatması gerektiği düzenlenmiştir. Bu noktada işverenin altı işgünü olan süre içerisinde temsilciyi işe başlatmaması ve fakat bu süre geçtikten sonra temsilci olan işçiyi işe başlatmak istemesi halinde temsilcinin işe başlamak zorunda olup olmaması konusu doktrinde tartışmalıdır.

GÜNEŞ'e göre kanunda açıkça altı işgünü içerisinde işverenin temsilciyi işe başlatması gerektiği yer aldığından bu sürenin dolmasının ardından işverenin temsilciyi işe başlatmak istemesinin bir önemi olmayacaktır. Bu durumda temsilci işçi ücrete hak kazanmak için işe başlamak zorunda değildir⁴⁰⁸. *BULUT*'a göre işverenin süresi içerisinde işçiyi işe başlatmaması, işveren temerrüdü şeklinde yorumlanmalıdır. Bu halde işveren altı işgünü geçtikten sonra temsilciyi işe başlatmak isterse, bu durum işverenin ifayı kabule hazır olduğunu bildirmesi niteliğini taşıyacaktır ve temsilci işe başlarsa iş ilişkisi kaldığı yerden devam edecektir⁴⁰⁹. Buna karşın, temsilci işe başlamak istemezse temsilcinin feshe karşı güvencesi özel bir iş güvencesi olduğu için işçinin bu davranışı istifa olarak değerlendirilmelidir⁴¹⁰. *EKMEKÇİ*'ye göre ise altı işgünü içerisinde temsilciyi işe başlatmayan işverenin sürenin bitiminden sonra temsilciyi işe başlatmasında bir engel yoktur⁴¹¹. Nitekim temsilci işe başlatılmadığı dönemde de işverenin işçisi olmaya devam edecek ve çalışmadığı halde ücret almaya hak

⁴⁰⁷ Bulut, s. 178.

⁴⁰⁸ Güneş, s.170.

⁴⁰⁹ Bulut, s. 177.

⁴¹⁰ Bulut, s. 177.

⁴¹¹ Ekmekçi, s. 233.

kazanacaktır⁴¹². Temsilcinin işverenin davetine icabet etmemesi halinde iş sözleşmesinin istifa suretiyle sona erdiği kabul edilmelidir⁴¹³.

Bir diğer ihtimal ise, işçinin altı işgünü içerisinde işverene başvurmasının ardından işverenin altı işgünü içerisinde işçiyi davet etmesine rağmen işçinin işe başlamaması halidir. Bu duruma ilişkin kanunda açık bir hüküm olmamakla birlikte, Yargıtay 9.HD.'nin 2008 tarihli kararında⁴¹⁴ “...İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir.” şeklinde tespitte bulunulmuştur. Yine Yargıtay 9. HD. sonraki kararlarında da işçinin işe başlama başvurusunun samimi olması gerektiği, aksi takdirde işçinin işverene hiç başvurmamış sayılacağı yönündeki tespitini tekrarlamıştır⁴¹⁵. Bu paragrafta belirtilen kararlar İK m. 18 vd. maddelerinde düzenlenen işe iade davasına ilişkin olmasına rağmen kanaatimce STİSK m. 24’te düzenlenen işyeri sendika temsilcisinin işe iadesi için de aynı sonuca varılmalıdır. Nitekim işveren tarafından süresinde davet edilmesine rağmen işyeri sendika temsilcisinin işe başlamaması halinde temsilcisinin iş sözleşmesinin kararın kesinleştiği tarih itibarıyla işçinin istifasıyla sona erdiğini kabul etmek gerekecektir⁴¹⁶.

Kanaatimce de, temsilcinin STİSK m. 24’te düzenlenen kararın kesinleşmesinden sonraki döneme ilişkin güvenceden yararlanabilmesi için işe iade başvurusunda samimi olması gerekmektedir. Aksi takdirde işe başlama başvurusunda hiç bulunulmamış gibi

⁴¹² Ekmekçi, s. 233.

⁴¹³ Ekmekçi, s. 233.

⁴¹⁴ Yargıtay 9. HD., E. 2008/29383, K. 2008/27243, T. 14.10.2008, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 31.08.2021.

⁴¹⁵ Yargıtay 9. HD., E. 2014/31540, K. 2016/4642, T. 03.03.2016, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 31.08.2021.

⁴¹⁶ Ekmekçi, s. 232.

sonuç doğması gerekmektedir. Yani işyeri sendika temsilcisi olan işçinin kararın kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içerisinde işverene başvurması ve bu başvuruda samimi olması halinde işveren işe başlatmasa dahi iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilmektedir⁴¹⁷. Yine işverenin altı işgünü geçtikten sonraki çağrısına rağmen işçinin işe başlamamasının istifa niteliğini taşıması gerektiği kanaatindeyim. Nitekim işveren altı işgünü içerisinde temsilciyi işe çağırmasa da temsilci ile işveren arasındaki iş ilişkisi devam ediyor kabul edilmektedir.

İşyeri sendika temsilcisi tarafından STİSK m. 24 kapsamında açılan işe iade davasında ispat yükümlüğünün hangi tarafta olduğu konusu da önemlidir. STİSK m. 24 gereği temsilci ya da sendika tarafından açılacak feshin geçersizliği ve işe iade davasında öncelikle iş sözleşmesinin fesihle sona erdiğini ve fesih anında işyeri sendika temsilcisi olduğunu ispat etme yükü temsilci üzerindedir⁴¹⁸. Buna karşın işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin haklı bir nedenle feshedildiğini ve haklı feshin kesin, açık ve yazılı olarak işçiye bildirildiğini ispat yükü ise işveren üzerindedir⁴¹⁹.

İşyeri sendika temsilcisinin, STİSK m. 24 ile temsilciliğe bağlanan etkin güvencelerden yararlanması mümkün olduğu gibi STİSK m. 25 ile sendika özgürlüğüne tanınan güvenceden yararlanması da mümkündür. Burada dikkat edilmesi gereken konu, temsilcinin 24. madde veya 25. madde güvencelerinden yalnız birine dayanabileceği, her iki güvenceye aynı anda dayanamayacağıdır⁴²⁰.

Nitekim Yargıtay 9. HD. 2016 tarihli bir kararında; “*Elbette sendika temsilcisi 24. madde yerine 25. madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek dava açabilecektir. Ancak her iki hükmün amacı, uygulanma şartları ve sonuçları farklı olduğundan, Dairemiz uygulamasına göre karma talepli açılmaz ve karma*

⁴¹⁷ Bulut, s. 175.

⁴¹⁸ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 312.

⁴¹⁹ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 312.

⁴²⁰ Ekmekçi, s. 236.

uygulanamaz.”⁴²¹ şeklinde tespitte bulunarak bu durumu ortaya koymuştur. Dolayısıyla işyeri sendika temsilcisinin hem STİSK m. 24 ile işyeri sendika temsilcilerine tanınan hakları talep etmesi hem de aynı zamanda STİSK m. 25 ile düzenlenen sendikal tazminatı talep etmesi mümkün değildir.

Yargıtay 22. HD.’nin 2018 tarihli ilgili kararında hem STİSK m. 24 hem de STİSK m. 25’e dayanarak açılan davada, sendika temsilciliği güvencesini düzenleyen m. 24’ün mü, yoksa m. 25’te yer alan sendikal tazminatın mı talep edildiğinin açıklığa kavuşturulması gerektiği yönünde karar verilmiştir⁴²².

2. İşyeri Sendika Temsilcisinin İş veya İşyeri Değişikliğine İlişkin Güvencesi

STİSK m. 24/4 ile işyeri sendika temsilcilerinin iş veya işyeri değişikliğine ilişkin güvenceleri de düzenlenmiştir. İşverenin, işyeri sendika temsilcisi olan işçiden yazılı rıza almadıkça temsilcinin işyerini değiştirmesi veya işinde esaslı bir değişiklik yapması mümkün değildir. Aksi halde işveren tarafından yapılan bu değişiklikler geçersiz sayılacaktır.

STİSK m. 24/4 ile işyeri sendika temsilcisine tanınan güvenceye oldukça benzer bir düzenleme de İK m. 22’ de yer almaktadır. İK m. 22’ye göre işveren, işçinin yazılı onayını almadıkça iş koşullarında esaslı değişikliğe gidemez. İşçiye yazılı olarak bildirilen esaslı değişikliğe işçi altı işgünü içerisinde yazılı onay vermezse, söz konusu değişiklik işçiyi bağlamayacaktır. İşçi eğer esaslı değişiklik teklifini kabul etmezse, işveren feshin geçerli bir nedene dayandığını yazılı olarak açıklayarak iş sözleşmesini feshedebilmektedir.

⁴²¹ Yargıtay 9. HD., E. 2015/25304, K. 2016/1474, T. 21.01.2016, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 30.08.2021.

⁴²² Yargıtay 22. HD., E. 2018/13823, K. 2018/22787, T. 22.10.2018, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 30.08.2021.

İşyeri sendika temsilciliğine tanınan güvencede ise eğer temsilci işyeri değişikliği veya işinde esaslı değişikliği kabul etmezse işverene feshin geçerli nedene dayandığını yazılı olarak açıklayarak iş sözleşmesini feshetme imkan tanınmamıştır⁴²³. STİSK m. 24 ile düzenlenmiş olan işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızası olmadan işyerinin değiştirilememesine veya işinde esaslı değişiklik yapılamamasına ilişkin güvence, İK m. 22 ile düzenlenen çalışma koşullarına ilişkin güvence ile aynı değildir.⁴²⁴ STİSK m. 24/4 ile getirilen koruma İK m. 22'ye göre daha özel ve kapsamlı bir korumadır⁴²⁵.

Her ne kadar İK m. 22 ve STİSK m. 24/4'teki düzenleme birbirine benzer nitelikte olsa da, STİSK m. 24/4 hükmü İK'ya tabi olan ve olmayan, iş güvencesinden yararlanan ve yararlanmayan tüm işyeri sendika temsilcilerine tanınmış bir güvencedir⁴²⁶. Buna karşın, İK m. 22 koruması sadece İK'ya tabi işçileri kapsamaktadır⁴²⁷.

STİSK m. 24/4 ile işyeri sendika temsilcisinin işyerinin değiştirilmesi veya işinde esaslı değişiklik yapılması temsilcinin onayına tabi tutulmuştur. Aksi halde yapılan değişiklik geçersiz sayılmıştır. İşyeri sendika temsilcilerine tanınan bu güvenceye ilişkin hüküm emredici nitelikte olup, toplu iş sözleşmesine konulacak hüküm ile temsilcinin işyerinin değiştirilmesi veya işinde esaslı değişikliğe gidilmesi mümkün değildir⁴²⁸. İşyeri sendika temsilcisi olan işçinin iş sözleşmesinde işyerinin değiştirilmesi veya işinde esaslı değişiklik yapılmasına ilişkin değişiklik kaydının yer alması dahi STİSK m. 24'teki güvencenin geçersizliğine sebep olamaz⁴²⁹.

⁴²³ Bağcı, s. 130.

⁴²⁴ Bağcı, s. 130.

⁴²⁵ Bağcı, s. 128.

⁴²⁶ Süzek, s. 672; Bağcı, s. 130.

⁴²⁷ Bulut, s. 190.

⁴²⁸ Bağcı, s. 130.

⁴²⁹ Özkara, "Uygulama Sorunları", s. 193.

2.1. İşyeri Sendika Temsilcisinin İşyeri Değişikliğine Karşı Korunması

İş sözleşmesinin objektif unsurlarına müdahale eden, sözleşme ile kurulan dengeyi bozan aleyhe değişiklikler esaslı değişikliktir⁴³⁰. İşyeri değişikliği somut olaya göre esaslı değişiklik sayılabileceği gibi esaslı değişiklik sayılmayacağı durumlar da söz konusu olabilmektedir. Örneğin aynı il sınırları içerisinde yapılan bazı işyeri değişiklikleri esaslı değişiklik olarak kabul edilmemektedir⁴³¹. İK m. 22'nin uygulanması gerekmez⁴³². Bununla birlikte her ne kadar aynı il içindeki işyeri değişiklikleri esaslı değişiklik sayılmayabiliyorsa da, STİSK m. 24/4 ile işyeri sendika temsilcisine tanınan güvencede işyeri değişikliği esaslı değişiklik olup olmaması fark etmeksizin, işyeri sendika temsilcisi işyeri değişikliğine karşı korunmaktadır⁴³³. Bir başka ifadeyle işyeri sendika temsilcisinin işyeri değişikliği, bu değişiklik esaslı değişiklik olmasa dahi temsilcinin yazılı rızası alınmadan yapılamaz⁴³⁴. Kaldı ki işyeri sendika temsilcisi yetkili sendikanın işyerindeki üyeleri arasından görevlendirildiğinden, yani işyeri sendika temsilcisi işyeri esaslı atandığından, temsilcinin işyerinin değiştirilmesinin esaslı değişiklik olup olmadığının tartışılması anlamlı da olmayacaktır, zira işyeri değişmesi halinde temsilcilik görevi de sona erecektir⁴³⁵.

İşyeri sendika temsilcileri daha önce de ifade ettiğimiz üzere “işyeri” kapsamında atanır⁴³⁶. Dolayısıyla işletme genelinde temsilci atanamayacağı gibi sendika temsilcisi yalnızca sendikanın yetkili olduğu işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından atanabilmektedir⁴³⁷. Hal böyle olunca uygulamada işverenlerin sendika temsilcilerinin görevlerinin sona ermesi amacıyla işyeri sendika temsilcilerini kendilerine ait başka bir

⁴³⁰ Süzek, s. 673.

⁴³¹ Süzek, s. 677.

⁴³² Süzek, s. 677, 678.

⁴³³ Ekmekçi, s. 234.

⁴³⁴ Bulut, s. 19; Ekmekçi, s. 180.

⁴³⁵ Bağcı, s. 128.

⁴³⁶ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 297; Sur, s. 180.

⁴³⁷ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 266.

işyerine nakletmek istedikleri durumlar söz konusu olmaktadır⁴³⁸. İşverenin bu kötü niyetli düşüncesinin önüne geçebilmek adına STİSK m. 24/4 ile sendika temsilcisinin yazılı rızası olmadan işyerinin değiştiremeyeceği yönünde getirilen düzenleme oldukça isabetlidir. Nitekim bu düzenleme ile işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini gereği gibi yerine getirebilmeleri hedeflenmiştir⁴³⁹.

2.2. İşyeri Sendika Temsilcisinin İşinde Yapılacak Esaslı Değişikliğe Karşı Korunması

STİSK m. 24/4 gereği işverenin, işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızası olmadan temsilcinin işinde esaslı değişiklik yapması mümkün değildir. İşveren, işyeri sendika temsilcisinin işini ancak esaslı değişiklik sayılmayan hallerde yazılı rıza olmadan değiştirebilir⁴⁴⁰. Bu konuda iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde aleyhe hüküm bulunması, bir başka deyişle temsilcinin işinde esaslı değişikliğin rıza olmadan yapılabileceği yönündeki sözleşme kayıtları temsilciyi bağlamayacaktır⁴⁴¹.

STİSK m. 24/4 gereği işyeri sendika temsilcisinin işi ile ilgili ancak esaslı bir değişiklik olması halinde yazılı rızası aranacaktır. Nitekim kanun koyucu STİSK m. 24/4 hükmünde esaslı değişiklik niteliğinde olsun ya da olmasın her türlü işyeri değişikliği için yazılı rıza koşulunu aramışken işyeri sendika temsilcisinin işinde yapılacak yalnızca esaslı değişiklikler için yazılı rıza koşulunu aramıştır.

Bu noktada hangi durumların esaslı değişiklik teşkil edeceği önemlidir. Zira işyeri sendika temsilcisinin işinde yapılacak esaslı değişiklik halinde temsilcinin yazılı rızası aranacak olup, esaslı olmayan bir değişiklik için böyle bir rızaya ihtiyaç duyulmayacaktır.

⁴³⁸ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 320.

⁴³⁹ Süzek, s. 662.

⁴⁴⁰ Ekmekçi, s. 234.

⁴⁴¹ Süzek, s. 658; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 322; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 543.

Çalışma süresinde yapılan değişiklik, ücret değişikliği, işçinin görev tanımının değiştirilmesi gibi durumlar esaslı değişik sayılmaktadır⁴⁴². SÜZEK'e göre iş sözleşmesinin objektif unsurlarına müdahale eden, sözleşme ile kurulan dengeyi bozan aleyhe değişiklikler esaslı değişikliktir⁴⁴³. AKYİĞİT'e göre ise işin türü, niteliği, işçinin pozisyonu, unvanı gibi işle doğrudan ilgili olan değişiklikler esaslı değişiklik kabul edilmelidir⁴⁴⁴. Her bir somut durum için değerlendirme yapılarak değişikliğin esaslı olup olmadığının tespiti gerekmektedir. İşçinin işinde işçinin lehine değişiklik yapılması halinde ise STİSK m. 24/4 hükmü uygulanmayacaktır⁴⁴⁵.

Yargıda, iş sözleşmesindeki hangi değişikliklerin esaslı değişiklik olduğu konusunda kararlar vermiştir. Yargıtay'a göre işçinin görev tanımı içinde olmayan bir işe verilmesi esaslı değişiklik oluşturmaktadır. Buna karşılık vasıfsız bir işçinin işi ağırlaştırılmadığı takdirde başka işe verilmesi ise esaslı değişiklik oluşturmaz⁴⁴⁶.

İşçinin ücretinin düşürülmesi esaslı değişiklik oluşturmaktadır⁴⁴⁷. Yargıtay 9. HD. 2018 tarihli ilgili kararında; *"İşçinin ücretinin düşürülmesi ya da ücretin eki niteliğindeki sosyal haklarının kaldırılması veya eksiltilmesi, iş şartlarında esaslı değişikliktir."* ifadesiyle sadece ücretin değil ücret haricindeki sosyal haklarda yapılacak aleyhe değişikliklerin de esaslı değişiklik teşkil edeceğine hükmetmiştir⁴⁴⁸.

Bir diğer önemli konu ise temsilcinin yazılı onayı olmaksızın işinde yapılan esaslı değişikliğe uzun süre itiraz etmeden çalışması halinde STİSK m. 24/4 hükmünden yararlanıp yararlanamayacağıdır. AKYİĞİT, uzun süre işyeri değişikliğine veya işinde yapılan esaslı değişikliğe itiraz etmeden çalışan temsilciyi yapılan değişikliğin bağlaması

⁴⁴² SÜZEK, s. 675.

⁴⁴³ SÜZEK, s. 673.

⁴⁴⁴ AKYİĞİT, Toplu İş Hukuku, s. 193.

⁴⁴⁵ SÜZEK, s. 674.

⁴⁴⁶ Yargıtay 9. HD., E. 1971/14123, K. 1971/4889, T. 25.03.1971, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 08.09.2021; SÜZEK, s. 677.

⁴⁴⁷ SÜZEK, s. 675.

⁴⁴⁸ Yargıtay 9. HD., E. 2015/20587, K. 2018/13156, T. 18.06.2018, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 08.09.2021.

gerektiği görüşündedir⁴⁴⁹. *AKYİĞİT*, temsilcinin bu halde STİSK m. 24/4'teki güvenceden yararlanması halinin dürüstlük kuralına aykırı olacağını savunmaktadır⁴⁵⁰.

Kanaatimce temsilci sıfatına sahip işçinin güvencelerini biliyor olması yani kendisinin yazılı rızası olmadıkça işinde esaslı değişiklik veya işyerinde değişiklik yapılamayacağını biliyor olması ve bu güvenceden makul süre içerisinde yararlanması gerekmektedir. Aksi takdirde değişiklikten makul olmayan bir süre sonra değişikliğe itiraz etmesi işverene karşı kötü niyetli bir davranış olarak değerlendirilebilir.

2.3. İşyeri Sendika Temsilcisinin Yazılı Rızası Alınmadan İşyerinde Yapılan Değişiklik veya İşe İlişkin Esaslı Değişikliğin Sonucu

İşyeri sendika temsilcisinin yazılı rızası alınmadan işyerinde yapılan değişiklik veya işinde yapılan esaslı değişiklik geçersizdir ve temsilciyi bağlamaz⁴⁵¹. Böyle bir durumda birden fazla ihtimalle karşılaşılabılır.

İlk ihtimal olarak işyeri sendika temsilcisi olan işçi İK m. 25/2'ye dayanarak haklı nedenle iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talep edebilir⁴⁵².

Bir diğer ihtimal ise, değişikliği kabul etmeyen işyeri sendika temsilcisinin iş akdi işveren tarafından sonlandırılabilir. Böyle bir durumda işyeri sendika temsilcisi STİSK m. 25 ile düzenlenen sendika özgürlüğü güvencesi uyarınca sendikal tazminat veya sendikal işe iade talebinde bulunabileceği gibi STİSK m. 24 ile işyeri sendika

⁴⁴⁹ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 323.

⁴⁵⁰ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 323.

⁴⁵¹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 543.

⁴⁵² Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 326.

temsilciliğine tanınan güvenceden yararlanarak feshin geçersizliği ile işe iade talebinde de bulunabilir⁴⁵³.

Diğer bir ihtimal ise işyeri sendika temsilcisinin işyeri değişikliği veya işinde yapılan esaslı değişikliği kabul etmemesi ancak gerek işverenin gerekse temsilcinin iş sözleşmesini feshetmemesi halidir. Bu durumda temsilcinin değişikliği kabul etmemesi ile işveren TBK m. 408 gereği temerrüde düşeceğinden, temsilci çalışmadığı döneme ilişkin ücret ve diğer haklarını talep edebilecektir⁴⁵⁴.



⁴⁵³ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 859.

⁴⁵⁴ Ekmekçi, s. 181; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 325; Bağcı, s. 131.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİ SENDİKASI YÖNETİCİSİNE TANINAN GÜVENCELER

I. İşçi Sendikası Yöneticiliği

Çalışmamızın bu kısmında STİSK kapsamında işçi sendikası yöneticisine tanınan güvenceler incelenecektir.

1. İşçi Sendikası Yöneticisi Kavramı ve Türleri

Türk Dil Kurumuna göre yönetici “*yönetme gücünü elinde bulunduran kişi, yöneten kişi, idareci*” şeklinde tanımlanmıştır⁴⁵⁵. STİSK m. 2/1-g ile kuruluş kavramı, “*sendika ve konfederasyonlar*” şeklinde tanımlanmıştır. STİSK m. 2/1-i ile yönetici kavramı ise “*kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri*” şeklinde tanımlanmıştır. STİSK m. 2/1-i gereği işçi sendikasının denetleme ve disiplin kurulu üyeleri açıkça yönetici sıfatının dışında bırakılmıştır⁴⁵⁶. Konfederasyonun ve sendikanın yönetim kurulu üyeleri yönetici olarak kabul edilmiştir⁴⁵⁷. Yönetim kurulu STİSK m. 9 gereği sendikanın zorunlu organlarından biridir. Dolayısıyla aranan şartları taşıyan her sendika üyesinin sendika yöneticisi olabilme hakkının mevcut olduğu söylenebilir⁴⁵⁸.

Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünün tesisi, sendikacılığın ilerlemesi, sendikal faaliyetlerin gereği gibi yerine getirilebilmesi ve etkin sendikacılık adına sendika yöneticiliği büyük önem taşımaktadır⁴⁵⁹. Sendika yöneticilerinin görevleri sendikayı

⁴⁵⁵ <https://sozluk.gov.tr/> , Erişim Tarihi 05.10.2021.

⁴⁵⁶ Ekmekçi, s. 206.

⁴⁵⁷ Ekmekçi, s. 206.

⁴⁵⁸ Bulut, s. 82.

⁴⁵⁹ S. Hafızoğlu, Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Seçkin Yayıncılık, 1. Bası, Ankara 2015, s. 82.

temsil etmek ve sendikanın işlerini görmek şeklinde ifade edilebilir⁴⁶⁰. Sendika yöneticilerinin bu özel konumu nedeni ile etkin bir korumaya ihtiyaç duyduğu açıktır⁴⁶¹. Sendika yönetiminde bu kadar etkin rol oynayan işçilere işverenlerin olumlu yaklaşmayacağı düşünülebilir. Bu nedenle STİSK m. 23 ile konfederasyon ve sendika yöneticilerine bir takım özel güvenceler tanınmıştır. Sendikaların şube yönetim kurulu başkan ve üyeleri de bu güvence kapsamındadır⁴⁶². Denetleme ve disiplin kurulu üyeleri kanun koyucu tarafından açıkça yönetici sıfatının dışında bırakıldığından bu korumadan yararlanmaları mümkün değildir (STİSK m. 2/1-ğ).

Sendika yöneticileri uygulamada ve yargı kararlarında işyerindeki çalışmalarına devam edip etmemeleri esas alınarak farklı isimlendirilmekte ve farklı güvencelere tabi olmaktadır. Sendika üyesi işçi, yönetici olarak seçilmesinin ardından işyerindeki işinden ayrılarak yöneticilik görevlerini yerine getiriyorsa “profesyonel sendika yöneticisi” olarak adlandırılmaktadır⁴⁶³. Buna karşılık işçinin yönetici olarak seçilmesinin ardından işyerindeki işinden ayrılmaksızın yöneticilik görevini sürdürmesi durumunda, yönetici “amatör sendika yöneticisi” olarak adlandırılmaktadır⁴⁶⁴. Nitekim kanun koyucu tarafından “amatör sendika yöneticisi”, “*işyerinde çalışmaya devam eden yönetici*” şeklinde ifade edilmektedir (STİSK m. 24/5).

Sendika yöneticilerinin profesyonel veya amatör sendika yöneticisi olarak görev yapmaları bağlı bulundukları sendikaların kararıdır⁴⁶⁵. Yöneticiliğin profesyonel yahut amatör olarak gerçekleştirilmesinde sendikaların mali gücünün de etkili olduğu söylenebilir⁴⁶⁶. Sendikacılığın gelişmesi, faaliyetlerin gereği gibi yürütülmesi adına profesyonel sendika yöneticiliği bir başka ifadeyle tam zamanlı çalışan sendika

⁴⁶⁰ Şahlanan, s. 150.

⁴⁶¹ Ekmekçi, s. 210.

⁴⁶² Şahlanan, s. 152; Ekmekçi, s. 206.

⁴⁶³ Ekmekçi, s. 208; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 165; Ş. Esra Baskan, “Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, DEÜHKD, C.15, (2013), s. 710; Bulut, s. 77.

⁴⁶⁴ Ekmekçi, s. 208; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 166; Baskan, “Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi” s. 710; Bulut, s. 77.s

⁴⁶⁵ Ekmekçi, s. 208.

⁴⁶⁶ Hafizoğlu, s. 83.

yöneticilerinin varlığı gereklidir⁴⁶⁷. Sendikalar tüzüklerinde görevlendirecekleri yönetici sayılarına da yer vermektedirler⁴⁶⁸. Burada belirtelim ki, STİSK m. 9 ile yönetim kurulu üye sayısı bakımından alt ve üst sınır getirilmiştir⁴⁶⁹. İşçi sendikası yönetim kurulunun üye sayısı üçten az dokuzdan fazla olamaz (STİSK m. 9).

2. İşçi Sendikası Yöneticisi Olma Şartları

STİSK m. 6 ile sendika kuruculuğu için aranan şartlar düzenlenmiştir. Yine STİSK m. 9/3’de, sendika kuruculuğu için aranan şartların işçi sendikası genel kurul dışındaki organlara yani yönetim kuruluna seçilebilmek için de arandığına yer verilmiştir. Sendika yöneticileri ise daha önce ifade ettiğimiz üzere sendika yönetim kurulu üyeleridir. STİSK m. 6 ile sendika kurucusu olabilmek için düzenlenen şartlar, işçi sendikası yöneticiliğine, yani yönetim kuruluna seçilebilmek için de aranmaktadır⁴⁷⁰.

Bir işçi sendikası üyesinin sendika yöneticisi olabilmesi için öncelikle “*fiil ehliyetine*” haiz olması gerekmektedir⁴⁷¹. TMK m. 10’da fiil ehliyetine sahip olmanın koşullarına yer verilmiştir. Buna göre bir kişinin fiil ehliyetine sahip olabilmesi için 18 yaşını doldurmuş olması, kısıtlı olmaması ve ayırt etme gücüne sahip olması gerekmektedir. Görüldüğü üzere sendika üyeliği için 15 yaşını doldurmuş olmak (STİSK m. 17) yeterli görülürken, yöneticilik için 18 yaşını doldurmuş olma koşulu aranmıştır⁴⁷².

İşçi sendikası yöneticiliği için bir diğer koşul ise “*filen çalışıyor olma*” koşuludur. Mülga 2821 sayılı Kanun m. 5 ile “*sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır*

⁴⁶⁷ Hafizoğlu, s. 85.

⁴⁶⁸ Hafizoğlu, s. 85; Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 157.

⁴⁶⁹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 486.

⁴⁷⁰ Bulut, s. 82; Ekmekçi, s. 122.

⁴⁷¹ Ekmekçi, s. 123; Hafizoğlu, s. 99.

⁴⁷² Hafizoğlu, s. 99.

olmak” şeklinde düzenlenen koşul STİSK ile “*fiilen çalışıyor olmak*” şeklinde değiştirilmiştir.

EKMEKÇİ’ye göre “*fiilen çalışıyor olmak*” ifadesinden sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda fiilen çalışıyor olmanın anlaşılması gerekmektedir⁴⁷³. Kanaatimce STİSK’deki düzenleme kanunun amacı ile örtüşmemektedir. Nitekim STİSK işkolu temelli sendikacılığı benimsemesine⁴⁷⁴ sendika yöneticiliği için kişinin fiilen çalışması yeterli görülerek sendikanın bağlı bulunduğu işkolunda çalışıyor olma şartının aranmaması isabetli olamamıştır.

Sendika yöneticiliği için aranan bir diğer koşul STİSK m. 6’da sayılan, zimmet, irtikâp, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, güveni kötüye kullanma, sahtecilik, hileli iflas, edimin ifasına fesat karıştırma, ihaleye fesat karıştırma, kaçakçılık, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerini aklama suçlarından herhangi birinden sendika yönetim kuruluna seçilecek kişinin mahkumiyetinin bulunmamasıdır.

Sendika yöneticisi olmanın diğer bir koşulu da yönetici olduğu işçi sendikasının üyesi olmaktır⁴⁷⁵. İşçi sendikası üyesi olmayan birinin sendika yöneticisi olması mümkün değildir.

Mülga 2821 sayılı Kanun m. 5 ile sendika yöneticisi olabilmek için ayrıca Türk vatandaşı olma ve Türkçe okur-yazar olma koşulu aranmakta iken, STİSK ile bu koşul kaldırılmıştır. Nitekim yöneticilik için aranan Türk vatandaşlığı koşulu ILO’nun 87

⁴⁷³ Ekmekçi, s. 122.

⁴⁷⁴ Ekmekçi, s. 40.

⁴⁷⁵ Şahlanan, s. 138; Bağcı, s. 52.

numaralı sözleşmesinin 2. maddesine⁴⁷⁶ de aykırılık teşkil etmekteydi⁴⁷⁷. Kanaatimce STİSK’de yöneticilik için Türk vatandaşı olma ve Türkçe okur-yazar olma koşullarına yer verilmemesi Anayasa’nın temel ilkelerinden olan eşitlik ilkesi de gözetildiğinde yerinde bir değişim olmuştur.

Yukarıda ifade ettiğimiz sendika yöneticisi olma koşullarının yanı sıra ilgili sendika tüzüğünde başka koşulların öngörülmesi de mümkündür⁴⁷⁸. Bu durumda ilgili sendikanın yöneticisi olabilmek için sendika tüzüğünde yer alan koşulların da sağlanmış olması gerekecektir. Ancak bu koşulların kanunun emredici düzenlemelerine aykırılık teşkil etmemesi gerekmektedir⁴⁷⁹.

3. İşçi Sendikası Yöneticiliğinin Kazanılması

STİSK m. 11/1-a gereği yönetim kurulu üyelerini, bir başka deyişle sendika yöneticilerini seçme yetkisi genel kurula aittir. STİSK m. 9 ile yönetim kurulu üye sayısı asgari ve azami olarak belirlenmiştir. STİSK m. 9/1 gereği sendika yönetim kurulu üye sayısı 3 kişiden az ve 9 kişiden fazla olamayacaktır. Konfederasyonların yönetim kurulu üye sayısı ise 5 kişiden az ve 22 kişiden fazla olamayacaktır. Kanun koyucu sendika şubelerinin yönetim kurulu için de asgari ve azami bir rakam belirleyerek sendika şubelerinin yönetim kurulu üye sayısının 3 kişiden az ve 5 kişiden fazla olamayacağını düzenlemiştir.

Kanun koyucu tarafından belirtilen asgari ve azami üye sayılarını aşmamak kaydıyla her sendikanın yönetim kurulu üye sayısını, dolayısıyla yönetici sayısını

⁴⁷⁶ ILO 87 Numaralı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi Madde 2; “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.”

⁴⁷⁷ Hafizoğlu, s. 98.

⁴⁷⁸ Şahlanan, s. 138; Hafizoğlu, s. 103.

⁴⁷⁹ Hafizoğlu, s. 103.

belirleme yetkisi mevcuttur⁴⁸⁰. Yine STİSK m. 9/1 gereği asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilmesi gerekmektedir. Asıl üye sayısında azalma olduğu takdirde asıl üyelerin yerleri yedek üyeler ile doldurulacaktır⁴⁸¹.

4. İşçi Sendikası Yöneticisi ile Sendika Arasındaki İlişkinin Türü

İşçi sendikası yönetim kurulu üyesi (sendika yöneticisi) ile sendika arasındaki ilişkinin ne olduğu kanunda açıkça yer almamakla birlikte bu ilişkinin TBK m. 502 bağlamında bir vekâlet ilişkisi olduğu kabul edilmektedir⁴⁸². Nitekim Yargıtay 9. HD. ilgili kararında da sendika yöneticileri ile sendika arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığı vekâlet ilişkisine dayandığı ifade etmiştir⁴⁸³.

Sendika ile yönetici arasında bir iş sözleşmesi olmadığından ve aralarındaki ilişki Yargıtay tarafından ve doktrinde vekâlet ilişkisi olarak kabul edildiğinden profesyonel sendika yöneticilerinin görevlerinin sona ermesi halinde sendikadan kıdem tazminatı almaları mümkün olmayacaktır⁴⁸⁴. Ancak sendika tüzüklerinde görev süresi sona eren profesyonel sendika yöneticilerine “hizmet ödeneği” olarak isimlendirilen bir toplu ödeme yapılacağı düzenlenebilmektedir⁴⁸⁵.

⁴⁸⁰ Hafizoğlu, s. 85; Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 157.

⁴⁸¹ G. Başcı, 6356 Sayılı Kanun Bakımından İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2016, s. 96 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

⁴⁸² Ekmekçi, s. 207; Şahlanan, s. 148; Bulut, s. 78; Sur, s. 131; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 487.

⁴⁸³ “...Öncelikle belirtmek gerekir ki, seçimle Sendika profesyonel yöneticisi olarak göreve getirilenler ile sendika arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanamaz. Profesyonel sendika yöneticileri bu göreve seçilmekle işyerinden ayrılmakta ve sendika genel kurulunca alınan karar uyarınca belirlenen ücret, ödenek, yolluk ve tazminatlarla vekalet akdine dayanarak çalışmalarının karşılığını almaktadırlar.” (Yargıtay 9. HD, E. 2011/12735, K. 2011/13050, T. 03.05.2011, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 04.10.2021.) “...Sendika ile sendika yöneticileri arasındaki ilişkinin kural olarak vekalet ilişkisi olduğu kabul edilmelidir.” (Yargıtay 22. HD., E. 2016/19657, K. 2016/25606, T. 21.11.2016, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 04.10.2021.)

⁴⁸⁴ Bulut, s. 80.

⁴⁸⁵ Şahlanan, s. 147.

Profesyonel sendika yöneticisinin sendika ile arasındaki ilişki bir vekâlet ilişkisi olduğundan İK uyarınca yıllık izin ücretine hak kazanması da mümkün değildir⁴⁸⁶. Ancak sendika tüzüğünde bu konuda bir düzenleme yer alması halinde yöneticinin yıllık ücretli izin hakkını kullanması mümkün olacaktır⁴⁸⁷. Fazla çalışma ücreti bakımından da Yargıtay 22. HD. ilgili kararında sendika ile sendika yöneticisinin arasında bir iş ilişkisi değil bir tür vekâlet ilişkisi söz konusu olduğundan yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğine hükmetmiştir⁴⁸⁸.

5. İşçi Sendikası Yöneticilerinin Ücret Hakkı

STİSK m. 8/1-ğ gereği sendika yöneticilerinin ücretlerine ilişkin esasların sendika tüzüğünde yer alması gerekmektedir. Yine belirtmek gerekir ki sendika yöneticilerine verilecek ücret sendikanın genel kurulunca tespit edilir⁴⁸⁹. Burada genel kurul ifadesinden şubenin genel kurulu değil sendika genel kurulu anlaşılmalıdır⁴⁹⁰. Aksi halde şubeler arası farklılıklar ortaya çıkacaktır. Bu konuda STİSK m. 11/f ile yönetim kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat ve sosyal hakların genel kurul tarafından belirleneceği hükme bağlanmıştır.

Sendika yöneticilerinin profesyonel sendika yöneticisi mi, yoksa amatör sendika yöneticisi mi olduğu konusu alacakları ücret bakımından da önem arz etmektedir. Profesyonel sendika yöneticileri, işyerindeki çalışmalarına devam etmeyip sendikadaki yöneticilik görevlerini tam zamanlı olarak yapmaktadır⁴⁹¹. Amatör sendika yöneticileri ise işyerinde çalışmalarına devam etmekte ve bu çalışmalarının yanında yöneticilik

⁴⁸⁶ Şahlanan, s. 148.

⁴⁸⁷ Şahlanan, s. 149.

⁴⁸⁸ Yargıtay 22. HD., E. 2017/24357, K. 2020/265, T. 14.10.2020, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 31.03.2021.

⁴⁸⁹ Yargıtay 22. HD., E. 2016/22549, K. 2016/23015, T. 10.10.2016, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 04.10.2021; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 161; Sur, s. 133.

⁴⁹⁰ S. R. Kurt, İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Yalova 2020, s. 66.

⁴⁹¹ Ekmekçi, s. 208.

görevlerini de ifa etmektedirler⁴⁹². Bu nedenle her iki durumda yapılacak ödemeler farklı olacaktır⁴⁹³. Nitekim amatör sendika yöneticileri işyerindeki çalışmalarına devam ettiklerinden işyerinden ücret almaya devam edecek buna karşılık, profesyonel sendika yöneticilerinin iş sözleşmeleri kural olarak askıda kalacak ve yöneticilik süresince işyerinden ücret almaya devam edemeyeceklerdir. Profesyonel sendika yöneticilerine sendika tarafından her ay çalışmalarının karşılığı olarak ödeme yapılmasına karşılık, amatör sendika yöneticilerine “huzur hakkı” olarak adlandırılan ödemeler yapılmaktadır⁴⁹⁴.

6. İşçi Sendikası Yöneticinin Mal Bildirme Yükümlülüğü

Sendika yöneticilerinin görevleri gereği sendikayı kendi çıkarları doğrultusunda kullanma ihtimallerine karşı “mal bildirme yükümlülüğü” bulunmaktadır⁴⁹⁵. Söz konusu yükümlülük STİSK’in “kuruluşların denetimi ve şeffaflık başlıklı” 29. maddesinin, 4. fıkrası ile düzenlenmiştir. Buna göre sendika yöneticileri kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ilişkin mal bildiriminde bulunmak zorundadır.

7. İşçi Sendikası Yöneticiliğinin Sona Ermesi

İşçi sendikası yönetim kuruluşu üyesinin görevi farklı şekillerde sona erebilir. İşçi sendikası yöneticisinin STİSK m. 6’da sayılan zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkum olması hallerinde sendika yöneticiliği

⁴⁹² Ekmekçi, s. 208; Bulut, s. 126

⁴⁹³ Hafizoğlu, s. 107.

⁴⁹⁴ Sur, s. 132; Hafizoğlu, s. 107; Şahlanan, s. 145; Bulut, s. 126.

⁴⁹⁵ Hafizoğlu, s. 112.

kendiliğinden son bulacaktır. Yine STİSK m. 9 gereği milletvekili veya belediye başkanı seçilen yönetim kurulu üyesinin de yöneticilik görevi kendiliğinden sona ermektedir.

Sendikanın sona ermesi, yöneticinin ölümü veya ayırt etme gücünü kaybetmesi hallerinde sendika üyeliği sona ereceğinden sendika yöneticiliği görevi de sona erecektir⁴⁹⁶. Sendika yöneticileri seçildikleri dönemle sınırlı olarak görevli olduklarından, bir sonraki dönem seçilmemeleri halinde yöneticilik görevleri sona erecektir⁴⁹⁷. Sendika yöneticilerinin kendi iradeleriyle yöneticilik görevinden ayrılmaları da mümkündür⁴⁹⁸. Bir diğer ihtimal ise, yönetici olan kişinin genel kurul tarafından haklı sebeple yöneticilikten alınmasıdır, bu durumda da yöneticilik görevi sona erecektir⁴⁹⁹.

STİSK m. 19/10 ile sendika üyesinin askeri ödev sebebiyle silah altına alınması halinde üyeliğin askıda kalacağı düzenlenmiştir. STİSK’de sendika üyeliğinin askıda kaldığı hal olarak yalnızca askerlik durumu sayılmıştır. *SUR*’a göre sendika üyesi olan kişinin askeri ödevi nedeni ile silah altına alınması hali sendika üyeliğini askıya aldığından bu askı sürecinde diğer görevleri de askıda olacaktır⁵⁰⁰. STİSK sendika üyeliğinin askıda kalacağı hal olarak sadece askerlik halinin sayılmış olması başka hallerin de askı haline dâhil edilip edilemeyeceği konusunu akla getirmektedir. Doktrinde sendika tüzüğünde başkaca hallerin de sendika üyeliğinin askıda kalacağı haller arasında düzenlenebileceği şeklinde bir görüş mevcuttur⁵⁰¹.

⁴⁹⁶ Hafizoğlu, s. 116, 117; Bağcı, s. 70.

⁴⁹⁷ Bağcı, s.100.

⁴⁹⁸ Bağcı, s. 72.

⁴⁹⁹ Hafizoğlu, s. 124.

⁵⁰⁰ Sur, s. 155.

⁵⁰¹ Hafizoğlu, s. 121.

II. İşçi Sendikası Yöneticisine Tanınan Güvenceler

İşçi sendikası yöneticilerinin işçi sendikasının yönetim kurulu üyesi olmaları ve sendika içinde etkin rol almalarından dolayı işverene karşı özel olarak korunmaları gerekmektedir⁵⁰². Sendikacılığın ilerlemesi adına sendika yöneticilerinin korunması oldukça önemlidir⁵⁰³. Bu nedenle profesyonel sendika yöneticilerinin güvenceleri STİSK m. 23 ile düzenlemeye konu olmuştur.

Sendika yöneticilerine tanınan güvenceler, yöneticinin amatör sendika yöneticisi veya profesyonel sendika yöneticisi olmasına göre farklılık göstermektedir. Profesyonel sendika yöneticilerinin güvenceleri STİSK m. 23 ile düzenlenmiştir. Amatör sendika yöneticilerine ise STİSK yürürlüğe girinceye kadarki dönemde özel bir güvence tanınmamış olup⁵⁰⁴, STİSK ile birlikte amatör sendika yöneticileri işyeri sendika temsilcilerine tanınan güvenceye (STİSK m. 24/5) tabi tutulmuştur⁵⁰⁵. STİSK ile amatör sendika yöneticilerinin de güvenceye tabi tutulması oldukça önemli bir adımdır. STİSK ile işyerinde çalışmaya devam eden amatör sendika yöneticilerine, profesyonel sendika yöneticilerine nazaran daha etkin bir koruma sağlandığı dahi söylenebilir⁵⁰⁶.

Çalışmamızın bundan sonraki bölümlerinde sendika yöneticilerine tanınan güvenceler, “profesyonel sendika yöneticisine tanınan güvenceler” ve “amatör sendika yöneticisine tanınan güvenceler” olmak üzere iki ana başlıkta ele alınacaktır.

⁵⁰² Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 166.

⁵⁰³ N. Akay Pişken, Sendika Özgürlüğü Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Yargıtay Kararları Bağlamında İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2019, s. 42. (yayınlanmamış yüksek lisans tezi)

⁵⁰⁴ Bağcı, s. 92; Sur, s. 86.

⁵⁰⁵ Sur, s. 79.

⁵⁰⁶ Özkaraca, “Uygulama Sorunları”, s. 169.

1. Profesyonel Sendika Yöneticisine Tanınan Güvenceler

STİSK m. 23 profesyonel sendika yöneticiliğine tanınan güvenceleri, bir başka deyişle işyerinde çalışmaya devam etmeyen sendika yöneticilerine tanınan güvenceleri düzenlemektedir. Profesyonel sendika yöneticilerine STİSK m. 23 ile iki farklı güvence tanınmıştır. Bunlar işe geri dönme güvencesi ve kıdem tazminatı güvencesidir.

1.1. Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşe Geri Dönme Güvencesi

1.1.1. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması

İşçi sendikası üyesi olan işçinin yönetici olması ve işyerinde çalışmaya devam etmemesi durumunda bu kişi yukarıda da belirttiğimiz üzere profesyonel sendika yönetici olarak adlandırılmaktadır⁵⁰⁷. Yargıtay da profesyonel sendika yöneticisi ifadesini kullanmaktadır⁵⁰⁸. Böyle bir durumda profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin hukuki durumunun ne olacağı akla gelmektedir. Bu durumda profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesi askıda kalacak dolayısıyla iş sözleşmesi feshedilmiş sayılmayacaktır⁵⁰⁹ (STİSK m. 23/1). Dolayısıyla STİSK m. 23 gereği kural, yönetici seçilen işçinin işini bırakması halinde iş sözleşmesinin yöneticilik görevi döneminde askıda kalacağıdır⁵¹⁰. İlgili hüküm ile profesyonel sendika yöneticilerinin görevlerinin sona ermesi halinde işsiz kalmalarının engellenmesi amaçlanmıştır⁵¹¹. STİSK m. 23 ile yöneticilik görevini yerine getirmek amacıyla işyerinden ayrılan yöneticilerin görevlerinin sona ermesi ile eski işlerine dönebilmeleri hedeflenmiştir⁵¹².

⁵⁰⁷ Ekmekçi, s.208; Bağcı, s.50.

⁵⁰⁸ Yargıtay 22. HD. E. 2016/20417, K. 2016/24352, T. 31.10.2016, www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 13.12.2023.

⁵⁰⁹ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 168.

⁵¹⁰ Sur, s. 80; Şahlanan, s. 153.

⁵¹¹ Hafizoğlu, s. 127.

⁵¹² Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, s. 25.

Sendika yöneticisi seçilen işçi, işyerindeki çalışmasını bırakması halinde iş sözleşmesini feshetmemiş ise iş sözleşmesinin askıda kaldığı kabul edilecektir⁵¹³. Böyle bir durumda askı hali kanun gereği kural olup, sözleşmenin askıda kalması için ayrıca bir sözleşme yapılmasına gerek yoktur⁵¹⁴. Bununla birlikte belirtelim ki profesyonel sendika yöneticisi olan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi de mümkündür⁵¹⁵. Burada profesyonel sendika yöneticisine seçimlik bir hak tanınmıştır⁵¹⁶. Kural, işçi sendikası yöneticisi seçilmesi dolayısıyla işyerindeki işini bırakması neticesinde iş sözleşmesinin askıda kalması olsa da, yöneticinin sözleşmeyi feshederek kıdem tazminatı alma hakkı da mevcuttur (STİSK m. 23). Profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı alma olanağı aşağıdaki bölümde ayrıca incelenecektir.

İş sözleşmesinin askıda kalmasının sonuçları kanunlarımızda açıkça düzenlenmemiştir⁵¹⁷. İş sözleşmesinin askıda kalması ile iş sözleşmesi varlığını devam ettirecek ancak tarafların sözleşmeden kaynaklı temel yükümlükleri askı döneminde devam etmeyecektir⁵¹⁸. Bu bağlamda sözleşmenin askıda sayıldığı dönemde asli edim yükümlülükleri olan işverenin ücret ödeme yükümlüğü ve işçinin iş görme borcu devam etmeyecektir⁵¹⁹. Buna karşılık askı döneminde tarafların yan edimlerinin devam ettiği söylenmelidir⁵²⁰. Dolayısıyla sendika yöneticisi olan işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü devam etmektedir⁵²¹. Nitekim yönetici seçilen işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi sona ermemiş olduğundan sadakat yükümlülüğünün sona ermesinden söz edilemeyecektir.

⁵¹³ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Başkan, s. 489.

⁵¹⁴ Özkara, “Uygulama Sorunları”, s. 172; Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 168.

⁵¹⁵ Şahlanan, s. 155; Sur, s. 80.

⁵¹⁶ Sur, s. 80.

⁵¹⁷ Süzek, s. 509.

⁵¹⁸ H. A. Kaplan, “Profesyonel Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, İÜHFM, C. 74, (2016), s. 955; Hafizoğlu, s. 138; Süzek, s. 509.

⁵¹⁹ Süzek, s. 509; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 171.

⁵²⁰ Başkan, “Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi” s. 713; Hafizoğlu, s. 139; Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 170.

⁵²¹ Ekmekçi, s. 219; Özkara, “Uygulama Sorunları”, s. 173.

İş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde yani profesyonel yöneticilik döneminde profesyonel sendika yöneticisinin işyerindeki çalışan sayısına dâhil edilip edilmemesi hususu önemlidir. Nitekim sendikanın yetki tespiti sürecinde veya iş güvencesine tabi olup olmama konusundaki otuz işçi barajının tespitinde profesyonel sendika yöneticinin işyerindeki toplam işçi sayısına dâhil edilip edilmemesi farklı sonuçlara yol açabilecektir.

Sözleşmesi askıda olan yöneticilerin işyerindeki işçi sayısına dâhil edilmesi gerektiği ilk bakışta düşünülebilirse de, fiilen uzun süre işyerinde çalışmayan bu kişilerin işyerinde çalışan kişi sayısına dâhil edilmesinin hakkaniyete uygun düşmeyeceği doktrinde ifade edilmektedir⁵²². Kanaatimce, profesyonel sendika yöneticileri işyerinde çalışan kişi sayısına dâhil edilmemelidir.

Askı halinin başlangıç ve bitiş tarihlerinin belirlenmesi de önemli bir konudur. Nitekim kıdem süresinin hesaplanması gibi önemli hususlarda bu durum gündeme gelmektedir. Askı hali yöneticiliğe seçilen işçinin işe devam etmeyerek ayrılması halinde başka işleme gerek olmaksızın başlamaktadır⁵²³. Askı halinin başlaması için yöneticinin sözleşmenin askıda kalması yönündeki iradesini işverene bildirmiş olması gerekmemektedir⁵²⁴. Profesyonel sendika yöneticisi olan işçinin fesih iradesi olmadığı takdirde, kural iş ilişkisinin askıda kalmasıdır⁵²⁵. Dolayısıyla yönetici olan işçinin fesih iradesini ortaya koymaması halinde askı halinin başlayacağı söylenebilir.

Askı halinin sona ermesi, iş sözleşmesinin sona ermesi hallerinde⁵²⁶ veya işe geri dönme güvencesi kapsamındaki yöneticinin işe başlama talebinde bulunmasına rağmen işveren tarafından bir ay içerisinde işe alınmaması halinde işverenin işe almayacağını bildirdiği tarihte veya işe almayacağını bildirmemişse bir aylık sürenin bitiminde söz

⁵²² Şahlanan, s. 154; Kaplan, s. 961; Özkaraca, “Uygulama Sorunları”, s. 173.

⁵²³ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 171; Ekmekçi, s. 217.

⁵²⁴ Şahlanan, s. 153; Ekmekçi, s. 217.

⁵²⁵ Hafizoğlu, s. 140.

⁵²⁶ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 171.

konusu olacaktır⁵²⁷. Yöneticinin yöneticilik sıfatını mahkeme kararı ile kaybetmesi veya STİSK m. 6’da sayılan suçlardan herhangi biriyle mahkum olması halinde de yönetici eğer fesih yolunu seçmezse askı hali kendiliğinden sona erecek ve yöneticinin işyerine dönerek kaldığı yerden iş ilişkisini devam ettirmesi gerekecektir⁵²⁸. İşverenin işe geri dönme güvencesine sahip olan yöneticiye usulüne uygun bir şekilde işe başlatma davetinde bulunması ve işçinin işe başlaması halinde askı hali ortadan kalkacak ve askıda kalan iş ilişkisi kaldığı yerden devam edecektir⁵²⁹.

Profesyonel sendika yöneticisi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması halinde askı süresinin belirli süreli iş sözleşmesine etkisine değinmekte fayda vardır. Profesyonel sendika yöneticisi olan işçi ile işveren arasında belirli süreli bir iş sözleşmesinin olması halinde iş sözleşmesinin askıda kalması sözleşme süresini durdurmaz⁵³⁰. Dolayısıyla askı döneminde belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesi halinde sözleşme kendiliğinden sona erecektir.

1.1.2. Görevi Biten Yöneticinin İşverene Başvurusu ve İşverenin İşe Başlatma Yükümlülüğü

İşyerinden ayrılan ve aşağıda açıklayacağımız koşulları sağlayan profesyonel sendika yöneticileri askıda olan işlerine geri dönmeyi istedikleri takdirde işverenin söz konusu profesyonel sendika yöneticilerini işe başlatma yükümlülüğü söz konusudur⁵³¹.

Profesyonel sendika yöneticisi olan işçinin işe geri dönme hakkından yararlanabilmesi için öncelikle yöneticiliği nedeni ile işten ayrılmış olması ve iş

⁵²⁷ Ekmekçi, s. 217.

⁵²⁸ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 172.

⁵²⁹ Ekmekçi, s. 213.

⁵³⁰ Hafizoğlu, s. 140; R. Yaman, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, İÜHFM, C. 74, (2016), s. 779.

⁵³¹ Şahlanan, s. 157.

sözleşmesinin askıda kalmış olması gerekmektedir⁵³². Başka bir nedenle işten ayrılan yöneticinin veya işten ayrıldıktan sonra yönetici olan işçinin bu güvenceden yararlanması mümkün değildir⁵³³. Profesyonel sendika yöneticisinin seçimlik hakkını kullanarak iş sözleşmesini feshetmiş olması halinde de artık işverenin işe başlatma yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır⁵³⁴.

STİSK m. 23/2 gereği yönetici olan işçinin işe geri dönme güvencesinden yararlanabilmesi için sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi gerekmektedir⁵³⁵. STİSK m. 23/2’de sayılan bu haller dışında yöneticilik görevinin sona ermesi halinde ise profesyonel sendika yöneticisinin başvurması koşulu ile işyerinde çalıştığı süre göz önünde bulundurularak yönetici kıdem tazminatına hak kazanabilecektir (STİSK m. 23/3).

ŞAHLANAN’a göre kanun metninde sayılan ve yukarıdaki paragrafta belirttiğimiz bu halleri sınırlı sayıda yorumlamamak gerekir. Aksi takdirde haksız sonuçlar meydana gelebilecektir. Örneğin sendika şubesinin kapatılması hali kanunda sayılmamış olmasına rağmen işe geri dönme güvencesinden yararlanma hali olarak kabul edilmelidir⁵³⁶. Nitekim sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi halinin güvenceye tabi tutulmasına karşın, şubenin kapanmasının bu kapsama alınmaması hakkaniyete uygun olmayacaktır⁵³⁷.

Profesyonel sendika yöneticisinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir aylık süre içerisinde işverene işe dönme

⁵³² Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 173.

⁵³³ Hafizoğlu, s.143.

⁵³⁴ Hafizoğlu, s. 143.

⁵³⁵ Ekmekçi, s. 211; Hafizoğlu, s. 143.

⁵³⁶ Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, s. 29.

⁵³⁷ Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, s. 29; Ekmekçi, s. 215.

başvurusunda bulunması işe dönme güvencesinden yararlanabilmesi için şarttır (STİSK m. 23/2). Kanunda öngörülen bir aylık sürenin kaçırılması durumunda ise yönetici olan işçinin artık işe dönme güvencesinden yararlanması mümkün olmayacaktır⁵³⁸. Nitekim işe geri dönme hakkına sahip profesyonel sendika yöneticisinin kanunda öngörülen bir aylık süre içerisinde işverene işe geri dönme başvurusunda bulunmaması halinde iş sözleşmesi sendika yöneticisi tarafından feshedilmiş sayılacaktır⁵³⁹.

İşe geri dönme için öngörülen bir aylık süre hak düşürücü süre niteliğindedir⁵⁴⁰. Bir aylık hak düşürücü süre içerisinde yöneticinin işverene başvurmamış olması halinde iş sözleşmesinin yönetici tarafından feshedilmiş sayılacağını belirtmiştik, bu halde yöneticinin kıdem tazminatını talep edip edemeyeceği hususu önemli bir konudur. Bu konuda doktrinde farklı görüşler mevcuttur.

KAPLAN'a göre yöneticinin bir aylık hak düşürücü sürede işverene başvuru yapmaması halinde iş sözleşmesi yönetici tarafından feshedilmiş sayılsa da STİSK m. 23/3'te ifade edilen *“Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir.”* hükmü uyarınca yöneticinin bir aylık süre içerisinde başvuruda bulunmaması kıdem tazminatını talep etmesine engel olmayacaktır⁵⁴¹.

ÖZKARACA da görevi sona eren profesyonel sendika yöneticisi olan işçinin bir aylık hak düşürücü süre içerisinde işverene başvuruda bulunmamış olmasının kıdem tazminatı talebini etkilemeyeceğini ifade etmektedir⁵⁴².

⁵³⁸ Ekmekçi, s. 212.

⁵³⁹ Narmanlıoğlu, “Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Kapsamı”, s. 21; Şahlanan, s. 160; Ekmekçi, s. 212.

⁵⁴⁰ Kaplan, s. 961; Şahlanan, s. 160.

⁵⁴¹ Kaplan, s. 962.

⁵⁴² Özkaraca, “Uygulama Sorunları”, s. 181.

ŞAHLANAN'a göre ise, görevi biten profesyonel sendika yöneticisi olan işçinin bir aylık hak düşürücü süre içerisinde işverene başvuruda bulunmaması halinde iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş sayılacaktır. Bu nedenle işe başlama hakkını kaybeden işçi kıdem tazminatı da talep edemez⁵⁴³. *EKMEKÇİ*'ye göre ise yöneticilik görevi sona eren profesyonel sendika yöneticisinin bir aylık süre işe dönüş başvurusunda bulunmamış olması iş sözleşmesinin işçinin istifası ile sonlandığı anlamına gelecektir⁵⁴⁴.

Kanaatimce bir aylık hak düşürücü sürenin kaçırılması sonucu yönetici olan işçi işe başlamayı talep etme hakkını kaybedecek ve iş sözleşmesi işçinin istifası ile sonlanmış sayılacaktır. Dolayısıyla istifa eden işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkından söz edilemeyeceğinden, görevi sona eren profesyonel sendika yöneticisinin de bir aylık hak düşürücü süre içerisinde işe dönüş başvurusu yapmaması halinde kıdem tazminatı talep edemeyeceği görüşündeyim.

1.1.2.a. İşverenin Görevi Biten Yöneticiyi İşe Başlatması

İşe geri dönme koşullarını sağlayan işçi sendikası yöneticisinin, görevinin sona ermesinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içerisinde işverene başvurmuş olması halinde işverenin talep tarihinden itibaren yine bir aylık süre içerisinde görevi biten yöneticiyi eski işine, aynı koşullarda başlatması gerekmektedir (STİSK m. 23/2). İlgili kanun metninde işçinin bir aylık süre içerisinde başvurması halinde işveren işçiye aynı koşullarda işe başlatmak “*zorundadır*” şeklinde bir ifade kullanılmıştır. Ancak “*zorundadır*” ifadesi mutlak bir zorunluluğu ifade etmemektedir⁵⁴⁵. Nitekim kanun koyucu işverenin görevi sona eren yöneticiyi süresi içerisinde işe başlatmamasına iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi sonucunu bağlamıştır⁵⁴⁶.

⁵⁴³ Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, s. 31.

⁵⁴⁴ Ekmekçi, s. 216.

⁵⁴⁵ Özkara, “Uygulama Sorunları”, s. 177; Hafizoğlu, s. 154.

⁵⁴⁶ Şahlanan, s. 161.

İşverenin görevi biten yöneticiyi eski işine başlatma imkânı olmaması halinde ise görevi biten yöneticiyi eski işine uygun bir diğer işte başlatması gerekmektedir. Aksi takdirde işverence yapılan işe başlatma daveti geçerli bir davet olarak nitelenemez⁵⁴⁷.

İşverenin usulüne uygun bir şekilde işe başlatma davetinde bulunması ve işçinin işe başlaması halinde askıda kalan iş ilişkisi kaldığı yerden devam edecektir⁵⁴⁸. İşyerinde boş yer olmaması işverenin görevi biten sendika yöneticisini işe başlatma zorunluluğunu ortadan kaldırmaz. İşverenin koşulları sağlayan işçiyi, yani görevi biten sendika yöneticisini, işyerinde boş yer olup olmasına bakılmaksızın işe başlatması gereklidir⁵⁴⁹. İşverenin bir ay içerisinde görevi biten profesyonel sendika yöneticisini işe başlatmaması halinde işveren iş sözleşmesini feshetmiş sayılacaktır (STİSK m. 23/2).

İşveren tarafından işe geri başlatılan görevi biten sendika yöneticisinin ücretinin nasıl belirleneceği hususu önemlidir. Bu durumda işçinin askıdan önceki kıdem süresi ve ücreti de dikkate alınarak emsal kıdem ve emsal ödenmesi gereken ücret ölçüt alınabilir⁵⁵⁰. Yani görevi sona eren yöneticisinin eski çalışmakta olduğu işin günümüzdeki koşulları her neyse işe tekrar başladığındaki koşullar o şekilde olmalıdır⁵⁵¹.

1.1.2.b. İşverenin Görevi Biten Profesyonel Sendika Yöneticisini İşe Başlatmaması

İşverenin profesyonel sendika yöneticisini işe başlatma yükümlülüğünden söz edilebilmesi için öncelikle sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek hallerinden bir tanesiyle yöneticilik görevi sona ermelidir (STİSK m. 23/2). Bunun yanı sıra, yönetici olan işçinin işvereni ile olan iş sözleşmesini feshetmemiş olması, bir başka deyişle iş sözleşmesinin askıda olması

⁵⁴⁷ Ekmekçi, s. 213.

⁵⁴⁸ Ekmekçi, s. 213.

⁵⁴⁹ Kaplan, s. 958.

⁵⁵¹ Ekmekçi, s. 213.

gerekmektedir⁵⁵². Ayrıca m. 23/2’de sayılan ve yukarıda ifade ettiğimiz yöneticiliğin sona ermesi hallerinin oluşmasından itibaren bir ay içerisinde görevi sona eren yönetici, işverene işe başlamak için başvuruda bulunmalıdır. İşveren de, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır (STİSK m. 23/2).

Çalışmamızda yukarıda da ifade edilen profesyonel sendika yöneticisinin işe geri dönme şartlarını sağlamış bulunan işçinin süresinde ve usulüne uygun olarak işe başlama yönünde yaptığı başvuruya rağmen, işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılmaktadır (STİSK m. 23/2). Dolayısıyla bir aylık sürede işverenin yöneticilik görevi sona eren işçiyi işe başlatmaması halinde iş sözleşmesi bu sürenin sonunda işveren tarafından feshedilmiş olacaktır⁵⁵³. Mülga 2821 sayılı Kanun’dan farklı olarak, STİSK ile işverenin görevi biten profesyonel sendika yöneticisini işe başlatmama hali açıkça işveren feshi olarak nitelendirilmiştir.

Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde de işverenin başvurudan itibaren bir aylık süre içerisinde görevi biten profesyonel sendika yöneticisini işe başlatması gerektiği düzenlenmiş olmasına karşın, işverenin işe başlatmaması haline bağlanan tek sonuç idari para cezasıydı⁵⁵⁴ (Mülga 2821 sayılı Kanun m. 59). Ancak söz konusu idari para cezasının caydırıcılığı yoktu⁵⁵⁵.

İşverenin, işe başlamak için başvuru yapan ve işe geri dönme koşullarını sağlayan yöneticilik görevi sona eren işçiyi bir aylık süre içerisinde işe başlatmaması, işveren feshi olarak kabul edilmiştir. Sendikal güvencenin tanınması ne kadar önemli ise güvencenin

⁵⁵² Hafizoğlu, s. 143.

⁵⁵³ E. Akyiğit, “Yöneticilerin Kıdem Tazminatı”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 8, S. 79, (2013), s. 22.

⁵⁵⁴ Güneş, s. 207.

⁵⁵⁵ Güneş, s. 207.

korunması da o kadar önemli olduğundan STİSK ile getirilen açık düzenlemenin yerinde olduğu kanaatindeyim.

İşverenin yöneticilik görevi biten profesyonel sendika yöneticisini işe başlatmaması halinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş sayılması hükmünden işverence yapılan feshin, “haksız fesih” anlamına geldiği anlaşılmalıdır⁵⁵⁶. Bu durumda işverenin haksız feshine bağlanan sonuçlar gündeme gelecektir. Burada işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı ve işe iade davası açıp açamayacağı konuları önemlidir.

Doktrindeki bir görüş tarafından sendika yöneticilerinin işe başlatılmamaları durumunda yöneticilerin iş güvencesine tabi olmaları halinde işe iade davası açabilecekleri savunulmaktadır⁵⁵⁷. *TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL*’a göre, görevi biten profesyonel sendika yöneticisi olan işçi, iş güvencesine tabi olması halinde işe başlatmayan işverene karşı işe iade davası açılabilecektir⁵⁵⁸. *EKMEKÇİ*’nin görüşü de bu yöndedir. *EKMEKÇİ*’ye göre işe başlamak için başvuru yapmış olmasına rağmen işe başlatılmayan ve iş güvencesine tabi olan görevi biten profesyonel sendika yöneticisi bir ay içerisinde arabulucuya başvurabilir ve anlaşma sağlanamaması halinde iki haftalık süre içerisinde işe iade davası açabilir⁵⁵⁹. *ALPAGUT*’a göre de eski sendika yöneticisinin işe iade davası açma hakkının varlığı kuşkusuzdur⁵⁶⁰. Fakat görevi biten profesyonel sendika yöneticisinin işe iade talebinde bulunabilmesi iş güvencesi koşullarının varlığına tabidir⁵⁶¹.

Kanaatimce de STİSK m. 23 ile düzenlenen işe geri dönme güvencesinin şartlarına sahip olduğu halde işe başlatılmayan sendika yöneticisinin iş güvencesine tabi olması

⁵⁵⁶ Narmanlıoğlu, “Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Kapsamı”, s. 22.

⁵⁵⁷ Kaplan, s. 969.

⁵⁵⁸ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 83.

⁵⁵⁹ Ekmekçi, s. 213, 214.

⁵⁶⁰ Alpagut, s. 125.

⁵⁶¹ Ekmekçi, s. 213; Alpagut, s. 125.

koşulu ile işe iade davası açabilecek olduğunun kabulü gerekir. Aksi takdirde STİSK m. 23/2 ile getirilen koşulların sağlanması halinde işe başvurma imkânı tanınmasının bir anlamı da olmayacaktır. Yine STİSK ile görev süresi sona eren profesyonel sendika yöneticisinin işe başlatılmaması için özel bir yaptırım öngörülmemiş olması da işçinin koşulları sağlaması halinde işe iade davası açabileceğini destekler niteliktedir⁵⁶².

STİSK m. 23/2 ile sayılan “*sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi*” hallerinden birinin olmaması halinde yöneticinin işe başlama talebinde bulunma hakkından söz edilemeyecektir. Söz konusu dört halden biriyle yöneticilik görevi sona ermemiş yöneticinin her ne kadar işe geri dönme hakkı bulunmamaktaysa da çalışmamızda aşağıdaki bölümde inceleneceği üzere kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Belirtelim ki, görevi sona eren profesyonel sendika yöneticisi olan işçinin işe geri alınmaması tek başına sendikal fesih yapıldığı anlamına gelmez⁵⁶³. Profesyonel sendika yöneticisi olan işçi, sendikal sebeple yapılan bir fesih olmadığı takdirde STİSK m. 25’te düzenlenen sendikal tazminat hükmünden yararlanamayacaktır⁵⁶⁴. *EKMEKÇİ*’ye göre, feshin (işe almamanın) sendikal nedene dayandığının tespiti halinde sendikal tazminattan söz edilebilir⁵⁶⁵.

Doktrinde *ŞAHLANAN*’a göre görevi biten profesyonel sendika yöneticisinin usule uygun talebine rağmen işverenin eski yöneticiyi süresinde işe başlatmaması işveren feshi sayılacağından, görevi biten profesyonel sendika yöneticisi olan işçinin feshin geçersizliği ile işe iade davası açması mümkündür⁵⁶⁶. Yine *ŞAHLANAN*’a göre bu durumda açılacak işe iade davası STİSK m. 23 güvencesinden kaynaklı açılmış

⁵⁶² Özkaraca, “Uygulama Sorunları”, s. 179.

⁵⁶³ Ekmekçi, s. 214.

⁵⁶⁴ Ekmekçi, s. 214.

⁵⁶⁵ Ekmekçi, s. 214.

⁵⁶⁶ Şahlanan, s. 162.

olacağından bu durum işveren tarafından yapılan feshin sendikal fesih olduğuna karine teşkil etmektedir⁵⁶⁷.

Kanaatimce, işverenin feshinin haksız fesih sayılmasına bağlı sonuçların ötesinde işveren tarafından yapılan fesih yani aslında görevi biten yöneticinin işe alınmaması bir sendikal fesih karinesi oluşturmamalıdır. İşçinin, feshin sendikal nedene dayandığını ispat etmesi halinde işçi sendikal tazminata ya da sendikal işe iadeye hak kazanabilmelidir.

1.2. Profesyonel Sendika Yöneticisinin Kıdem Tazminatı Alma Hakkı

Sendika yöneticisi olan işçi çalışmamızda daha önce de ifade ettiğimiz üzere yönetici seçildikten sonra işyerindeki işinden ayrıldığı takdirde uygulamada ve yargı kararlarında profesyonel sendika yöneticisi olarak adlandırılmakta ve iş sözleşmesi askıda kabul edilmektedir⁵⁶⁸. Ancak bu durum profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesini kendisinin feshetmesine engel değildir. Profesyonel sendika yöneticisine tanınan iş sözleşmesinin askıda kalması hali bir zorunluluk değildir. Kanun koyucu tarafından yöneticiye seçimlik hak tanınmıştır⁵⁶⁹.

Profesyonel sendika yöneticisinin kural olarak iş sözleşmesi askıda olmasına karşın yönetici seçimlik hakkını kullanarak sözleşmesini derhal feshedebilme hakkına da sahiptir⁵⁷⁰. Profesyonel sendika yöneticisine STİSK m. 23/1 ile ihbar süresine uymaksızın ve tazminat ödemeksizin iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınmıştır⁵⁷¹. Burada aslında

⁵⁶⁷ Şahlanan, s. 162.

⁵⁶⁸ Sur, s. 80; Şahlanan, s. 153.

⁵⁶⁹ Yaman, s. 770; Şahlanan, s. 155.

⁵⁷⁰ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 170; Şahlanan, s. 156; Akyiğit, “Yöneticilerin Kıdem Tazminatı”, s. 21.

⁵⁷¹ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 171.

kanun koyucu tarafından haklı fesih nedeni yaratıldığı söylenebilir⁵⁷². Görüldüğü üzere profesyonel sendika yöneticisine STİSK ile kıdem tazminatına hak kazanır şekilde iş sözleşmelerini feshedebilme hakkı getirilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan profesyonel sendika yöneticilerine ise sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesih hakkı tanınmıştır⁵⁷³.

Profesyonel sendika yöneticisi olan işçinin iş sözleşmesini fesih hakkını ne kadar süre içerisinde kullanması gerektiğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. *EKMEKÇİ*'ye göre yönetici, fesih hakkını görevi sona erinceye kadar istediği bir zamanda kullanabilir⁵⁷⁴. Yine *ESENER / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU*'na göre de profesyonel sendika yöneticisinin fesih hakkını askı süresince istediği zaman kullanması mümkündür⁵⁷⁵.

Profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesini fesih hakkını yönetici seçilir seçilmez kullanma zorunluluğu yoktur. Dolayısıyla profesyonel sendika yöneticisinin fesih hakkını askı süresinin başlangıcında mı yoksa askı süresinin devamında mı kullandığı konusu kıdem tazminatının hesaplanması noktasında farklılığa neden olmaktadır. Profesyonel sendika yöneticisinin fesih hakkını askı süresinin başlangıcında hemen kullanmayıp, yöneticilik süresi içerisinde kullanması halinde, kıdem tazminatına esas olacak ücret emsal ücrete göre belirlenmektedir (STİSK m. 23/1). Emsal ücret, profesyonel sendika yöneticisinin yönetici seçildiği tarihte işyerindeki pozisyonu göz önünde tutularak aynı işçinin iş sözleşmesini feshettiği tarihte alacağı ücret ve ekleridir⁵⁷⁶. Profesyonel sendika yöneticisinin fesih hakkını askı sürecinin başlangıcında hemen kullanması halinde ise kıdem tazminatı yönetici olan işçinin işyerindeki ücretine göre

⁵⁷² Ekmekçi, s. 215; Alpagut, s. 124; Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 171.

⁵⁷³ Şahlanan, s. 156.

⁵⁷⁴ Ekmekçi, s. 162.

⁵⁷⁵ Hafızoğlu, s. 142; Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 171.

⁵⁷⁶ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 171.

hesaplanacaktır⁵⁷⁷. Burada belirtelim ki işçi eğer iş sözleşmesini feshederse işe geri dönme hakkını kullanamayacaktır⁵⁷⁸.

STİSK m. 23 ile işe geri dönme güvencesinin yanında profesyonel sendika yöneticisine iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı alma hakkı da tanınmıştır. Belirtelim ki profesyonel sendika yöneticisinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işyerinde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiş olan bir yıllık çalışma süresini doldurmuş olması gerekmektedir⁵⁷⁹.

Profesyonel sendika yöneticilerinin STİSK gereği kıdeme hak kazandığı haller şu şekildedir:

- İşçi, sendika yöneticisi sıfatını kazanır kazanmaz iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilir (STİSK m. 23/1),

- İşçi, sendika yöneticisi sıfatını kazanması sonrasında STİSK m. 23/2 gereği askı döneminde de derhal fesih hakkını kullanabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilir⁵⁸⁰ (STİSK m. 23/1),

- İş sözleşmesi askıda olan profesyonel sendika yöneticisinin “sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek” suretiyle görevinin sona ermesi halinde görevinin sona ermesinden itibaren bir ay içerisinde işverene başvurmasına rağmen işverenin başvurudan itibaren bir ay içerisinde yöneticiyi işe başlatmaması durumunda, yöneticinin iş sözleşmesi işveren

⁵⁷⁷ Şahlanan, s. 156.

⁵⁷⁸ Ekmekçi, s. 215.

⁵⁷⁹ Ekmekçi, s. 215.

⁵⁸⁰ Ekmekçi, s. 215.

tarafından feshedilmiş sayılır ve görevi biten profesyonel sendika yöneticisi eğer bir yıllık kıdem süresi koşulunu da sağlıyorsa ⁵⁸¹ kıdem tazminatına hak kazanabilir (STİSK m. 23/2),

- Görevi biten profesyonel sendika yöneticisi, yöneticilik görevinin STİSK m. 23/2’de sayılan haller ile bitmesinden itibaren işverene işe başlama başvurusu için STİSK m. 23/2’de ifade edilen bir aylık süre içerisinde iş sözleşmesini feshetmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanır ⁵⁸²,

- Sendika yöneticisinin görevinin STİSK m. 23/2’de sayılan haller dışında bir nedenle sona ermesi halinde de yönetici işverenden kıdem tazminatı talep edebilir (STİSK m. 23/3). Örneğin sendika yöneticisinin görevinin milletvekili veya belediye başkanı seçilmesi nedeniyle sona ermesi halinde (STİSK m. 9/6) işe başlamak için işverene talep hakkı bulunmamakla birlikte, yönetici kıdem tazminatı talep edebilir ⁵⁸³.

Burada ayrıca belirtelim ki, askı döneminde her ne kadar temel edimler devam etmese de, yan edim olan yöneticinin sadakat yükümlülüğü devam ettiğinden, yöneticinin işverene karşı sadakat yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde işverenin haklı feshi gündeme gelebilecektir⁵⁸⁴. Bu durumda kıdem tazminatı söz konusu olmayacaktır⁵⁸⁵.

STİSK m. 23/3 son cümlesi, “*Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.*” şeklindedir. Buradan hareketle askıda geçen süre kıdeme esas süreye dahil olmayacaktır.

⁵⁸¹ Ekmekçi, s. 215.

⁵⁸² Ekmekçi, s. 215.

⁵⁸³ Özkaraca, “Uygulama Sorunları”, s. 187.

⁵⁸⁴ Kaplan, s. 966.

⁵⁸⁵ Kaplan, s. 966.

Bununla birlikte askıda geçen sürenin kıdeme dâhil olup olmayacağı noktasında doktrinde ise farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre askı süresinde geçen süre makul süre koşuluna uymak koşulu ile kıdem süresinden sayılmalıdır⁵⁸⁶. *KAPLAN*'a göre makul süre bir yılı aşmamalıdır⁵⁸⁷.

Bir diğer görüş ise askı süresinin kıdem tazminatına dâhil edilemeyeceği ancak bu durumun aksinin sözleşme ile kararlaştırılabileceği yönündedir⁵⁸⁸. Kanaatimce de askı süresinin kıdem tazminatına esas alınacak süreye dâhil edilmemesi gerekmektedir.

1.3. Profesyonel Sendika Yöneticisinin Sosyal Güvenliği

Profesyonel sendika yöneticilerinin iş sözleşmeleri kural olarak askıdadır⁵⁸⁹. Ancak STİSK m. 23 ile profesyonel sendika yöneticilerine ihbar süresini beklemezsizin iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanma hakkı da getirilmiştir⁵⁹⁰. Profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesini fesih hakkını kullanarak sona erdirdiği ve kıdem tazminatını aldığı durumda sosyal güvenlik açısından bir karışıklık meydana gelmeyecektir⁵⁹¹. Ancak sendika yöneticisinin fesih hakkını kullanmaması halinde, iş sözleşmesi askıda kalacaktır. İş sözleşmesinin askıda kalması halinde işverenin sigorta primi ödeme borcu söz konusu olmamaktadır⁵⁹².

Mülga 2821 sayılı Kanun m. 29/3 ile profesyonel sendika yöneticilerine, işverene düşen prim ve aidatlarını da ödemek koşuluyla işyerlerindeki sigortalılık haklarını devam

⁵⁸⁶ Kaplan, s. 960.

⁵⁸⁷ Kaplan, s. 960.

⁵⁸⁸ Akyiğit, “Yöneticilerin Kıdem Tazminatı”, s. 18-19.

⁵⁸⁹ Hafizoğlu, s. 138.

⁵⁹⁰ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 170.

⁵⁹¹ Hafizoğlu, s. 111.

⁵⁹² Hafizoğlu, s. 111.

ettirme hakkı tanınmaktaydı⁵⁹³. Ancak STİSK’de böyle bir hükme yer verilmemiştir⁵⁹⁴. Buna karşın SSGSSK⁵⁹⁵ m. 4/2-a gereği söz konusu kanun “işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kuruluna seçilenler” hakkında uygulanacaktır⁵⁹⁶. Bu bağlamda sendika yöneticileri, sendika yönetim kurulu üyelerini ifade ettiğinden, sendika yöneticileri de SSGSSK’nin getirmiş olduğu imkânlardan yararlanabilecektir⁵⁹⁷. Yine SSGSSK m. 12/3 gereği işçi sendikası yöneticilerinin sigorta primlerinin işveren payına düşen kısmını bağlı bulundukları sendika yahut konfederasyon ödeyecektir⁵⁹⁸. Nitekim SSGSSK m. 4/2-a ile işçi sendikalarındaki profesyonel yöneticilerin sosyal güvenliği iş sözleşmesiyle çalışanlara benzetilmiştir⁵⁹⁹.

2. Amatör Sendika Yöneticisine Tanınan Güvenceler

Sendika yöneticisi olmasına rağmen işyerinde çalışmaya devam eden işçiler doktrinde “amatör sendika yöneticisi” olarak isimlendirilmektedirler⁶⁰⁰. STİSK ise bu kişileri “*işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler*” şeklinde ifade etmektedir (STİSK m. 24/5).

Bu kişilerin sendika yönetiminde aktif rol oynamasına karşın işyerinde çalışmaya devam etmeleri, işverenin kötü muamelesi ile karşılaşmalarına sebebiyet verebilmektedir⁶⁰¹. Amatör sendika yöneticilerinin de diğer sendika üyelerine nazaran daha etkin bir korumaya ihtiyaç duydukları açıktır⁶⁰².

⁵⁹³ Hafızoğlu, s. 111.

⁵⁹⁴ Şahlanan, s. 163.

⁵⁹⁵ RG, 16.06.2006, No: 26200.

⁵⁹⁶ Ekmekçi, s. 217.

⁵⁹⁷ Ekmekçi, s. 217.

⁵⁹⁸ Ekmekçi, s. 217; Hafızoğlu, s. 111; Şahlanan, s. 163.

⁵⁹⁹ Ekmekçi, s. 217.

⁶⁰⁰ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 126.

⁶⁰¹ Başkan, “Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi” s. 728; Hafızoğlu, s. 164.

⁶⁰² Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 127.

Sendikaların bütçeleri nedeni ile sadece profesyonel sendika yöneticileri ile yönetilmeleri oldukça güçtür⁶⁰³. Dolayısıyla amatör sendika yöneticilerinin varlığının oldukça önemli ve zaruri olduğu kanaatindeyim. İşyerinde çalışmaya devam eden işçilerin sendika yönetiminde rol oynaması bir anlamda sendika ve işyerindeki işçiler arasındaki köprünün sağlamlaşması anlamına da gelmektedir⁶⁰⁴.

STİSK ile amatör sendika yöneticileri de güvence altına alınmıştır. Ancak amatör sendika yöneticileri, işyerinde çalışmaya devam etmeyen profesyonel sendika yöneticileri ile aynı güvenceye sahip değildir⁶⁰⁵. Ayrıca amatör sendika yöneticisinin güvenceden yararlanabilmesi için sendikanın yetkili olmasına gerek bulunmamaktadır⁶⁰⁶.

Kanun koyucu “amatör sendika yöneticilerinin” işyeri sendika temsilcilerine tanınan güvencelerden yararlanabileceği yönünde bir düzenlemeye yer vermiştir⁶⁰⁷. (STİSK m. 24/5). Buradan hareketle amatör sendika yöneticileri, feshe karşı ve işyeri değişikliği ile işlerinde yapılacak esaslı değişikliğe karşı işyeri sendika temsilcilerine sağlanan korumadan yararlanacaklardır⁶⁰⁸. Dolayısıyla amatör sendika yöneticilerinin işyeri sendika temsilcileri gibi hem feshe karşı, hem de çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişikliklere karşı korunduğu söylenebilir⁶⁰⁹. Amatör sendika yöneticilerinin, profesyonel sendika yöneticilerine nazaran daha etkin bir güvenceye sahip olduğu da doktrinde ayrıca ifade edilmektedir⁶¹⁰.

⁶⁰³ Hafizoğlu, s. 215.

⁶⁰⁴ Bağcı, s. 159.

⁶⁰⁵ Ekmekçi, s. 218.

⁶⁰⁶ Ekmekçi, s. 237; konuya ilişkin Yargıtay 9. HD. E. 2021/7611, K. 2021/14481, T. 19.10.2021 kararı ve karar incelemesi için E. Özkaraca, “Amatör Sendika Yöneticisinin Güvencesi”, *Tekstil İşveren Hukuk Eki*, S. 156, (2023), s. 2 vd.

⁶⁰⁷ Ekmekçi, s. 218.

⁶⁰⁸ Esener / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 128.

⁶⁰⁹ Bulut, s. 128.

⁶¹⁰ Özkaraca, “Uygulama Sorunları”, s. 178.

STİSK m. 24/5 gereği amatör sendika yöneticilerinin de iş akitleri ancak haklı bir fesih nedeni olması halinde ve bu haklı fesih nedeninin açık, kesin ve yazılı olarak yöneticiye bildirilmesi ile feshedilebilecektir⁶¹¹. Amatör sendika yöneticileri için geçerli neden, feshin geçersizliğini ortadan kaldırmayacaktır⁶¹². Amatör sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmediği ve bu haklı nedenin açık ve yazılı olarak bildirilmediği takdirde STİSK m. 24'e göre işe iade kararı verilecek ve bu durumda yöneticilik süresi ile sınırlı olarak fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakların işveren tarafından amatör sendika yöneticisine ödenmesi gerekecektir⁶¹³. Amatör sendika yöneticisinin işveren tarafından işe başlatılmaması halinde ise ücret ve diğer alacakların amatör yöneticinin görev süresince ödenmeye devam etmesi gerekecektir (STİSK m. 24/3). Amatör sendika yöneticiliği süresini aşmayacak şekilde fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki boşta geçen süre için ödenecek ücret ve haklar amatör sendika yöneticisinin işverene işe başlamak için başvuru yapması şartına bağlı değildir⁶¹⁴. Ancak STİSK m. 24/3 gereği mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde amatör sendika yöneticisi işe başvurmuşsa ve altı iş günü içinde işveren tarafından işe başlatılmamışsa iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları yöneticilik süresince ödenmeye devam edilir.

STİSK m. 24/4 ile amatör sendika yöneticisi feshe karşı korunmasının yanı sıra işyeri veya iş değişikliğine karşı da korunmuştur. Amatör sendika yöneticisine tanınan bu koruma işyeri sendika temsilcisine tanınan koruma ile aynıdır. Çalışmamızda yukarıda ikinci bölümde ayrıntılı olarak işverenin, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremeyeceği veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamayacağı konusu incelenmiştir. Aynı koruma amatör sendika yöneticisi için de geçerlidir (STİSK m. 24/5).

⁶¹¹ Hafizoğlu, s. 177, 178.

⁶¹² Yargıtay 9. HD. E. 2021/7611, K. 2021/14481, T. 19.10.2021 (Tekstil İşveren Hukuk Eki, S. 156, 2023, s. 3.)

⁶¹³ Hafizoğlu, s. 176.

⁶¹⁴ Yargıtay 9. HD. E. 2021/7611, K. 2021/14481, T. 19.10.2021 (Tekstil İşveren Hukuk Eki, S. 156, 2023, s. 3.)

SONUÇ

İşçilerin işveren karşısındaki konumuna bakıldığında güçsüz durumda oldukları açıktır. Bu eşitsizliğin önüne geçebilmek adına işverene karşı zayıf konumda olan işçi sınıfı örgütlenme ihtiyacı duyarak sendikalaşmaya başlamıştır. Mülga 2821 sayılı Kanun'da sendikalar hakkında getirilen düzenlemeler ILO tarafından eleştirilere maruz kalmıştır. ILO tarafından getirilen eleştirilerin önemli bir bölümü mülga 2821 sayılı Kanun'da sendikal hak ve özgürlerin ve toplu pazarlık sürecinin ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri doğrultusunda düzenlenmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle eleştirilere uyum sağlamak ve ILO standartlarına yaklaşmak amacıyla 18.10.2012 tarihinde STİSK yürürlüğe girmiştir.

STİSK m. 25'te "sendika özgürlüğünün güvencesi" düzenlenmiş, aynı kanunun 23. maddesinde özel olarak "işçi kuruluşu yöneticisine tanınan güvenceler" hükme bağlanmış ve yine 24. madde ile "işyeri sendika temsilcisinin güvenceleri" özel olarak düzenlenmiştir.

STİSK m. 25 ile sendika özgürlüğünün güvencesi düzenlenmiştir. STİSK sendikal özgürlüğü sadece iş ilişkisinin feshi halinde değil, işe alımda ve iş sözleşmesinin devamı süresince de korumaktadır. Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde işe alım sırasında sendikal ayrımcılık yapılması halinin yasak olduğu düzenlenmiş ancak işe alım sırasında sendikal ayrımcılık yapılması hali sendikal tazminat yaptırımına bağlanmamıştı. STİSK m. 25/4 ile birlikte ise işe alımda yapılan sendikal ayrımcılık halinde işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedileceği düzenlenmiştir.

Uygulamada karşılaşılan sendikal ayrımcılık ve dolayısıyla tazminat davalarının önemli bir kısmını sendikal fesih iddialı davalar oluşturmaktadır. Mülga 2821 sayılı Kanun döneminde iş güvencesine tabi olan ve iş güvencesine tabi olmayan işçiler

bakımından ayırım yapılmıştır. İş güvencesine tabi olan işçiler sendikal fesih yapılması durumunda sendikal tazminata sadece sendikal işe iade davası ile ulaşabiliyorken, iş güvencesine tabi olmayan çalışanlar ise mülga 2821 sayılı Kanun döneminde sendikal fesih durumunda ancak doğrudan sendikal tazminat talep edebiliyorlardı.

STİSK ile birlikte artık iş güvencesine tabi olan işçilere sendikal işe iade davası açma imkânı tanınmasının yanı sıra doğrudan sendikal tazminat davası açma imkânı da tanınmıştır. Bu imkân STİSK ile getirilen en önemli değişikliklerden biridir. Sendikal sebeple işten çıkarılan işçinin işe dönmek istemeyeceği yine aynı şekilde sendikal sebeple işçinin iş akdine son veren işverenin de işçiyi işe başlatmak istemeyeceği açıktır. Kaldı ki yargılama sürecinin uzunluğu dikkate alındığında işçinin çoğu kez bu süreçte yeni bir iş bulmuş olduğu görülmektedir. Dolayısıyla mülga 2821 sayılı Kanun'da yer alan iş güvencesine tabi işçilerin doğrudan sendikal tazminat talep edemeyecekleri, sendikal işe iade davası açmaları gerektiği şeklindeki düzenleme ne işçi, ne de işverene aslında hiçbir menfaat sağlamamaktaydı.

AYM tarafından verilen 2014 tarihli iptal kararı ile birlikte STİSK m. 25/4'te yer alan “*fesih dışında*” ifadesinin iptaline karar verilmiştir. AYM'nin 2014 tarihli iptal kararı ile birlikte iş akdinin sendikal nedenle feshi durumunda, iş güvencesine tabi olan işçiler gibi iş güvencesine tabi olmayan işçiler de doğrudan sendikal tazminat talep edebilirler.

AYM'nin 2014 tarihli kararı ile STİSK'in 25/5 hükmünün ilk halinde yer alan “18” ifadesinin iptaline karar verilmiştir. AYM'nin 2014 tarihli iptal kararı ile birlikte işçilerin sendikal işe iade davası açabilmesi için iş güvencesine tabi olması artık gerekmemektedir. İş güvencesine tabi olan ve olmayan işçiler bakımından fark sendikal işe iade yargılaması sonucunda feshin sendikal nedene dayanan bir fesih olmadığına mahkemece tespit edilmesi halinde ortaya çıkmaktadır. İş güvencesine tabi işçinin açtığı sendikal işe iade davası sonucunda feshin sendikal nedene dayanmadığına karar verilmesi halinde dahi

fesih eğer geçerli bir nedene de dayanmıyorsa mahkeme tarafından işe iade kararı verilebilmektedir. Buna karşın iş güvencesine tabi olmayan işçinin açtığı sendikal işe iade davasında feshin sendikal nedene dayanan bir fesih olmadığının tespit edilmesi halinde, işçi iş güvencesine tabi olmadığı için artık feshin geçerli bir fesih olup olmadığı araştırılmaz ve işçinin işe iadesine karar verilemez.

Sendikal işe iade davalarında feshin sendikal nedenle yapıldığı mahkeme tarafından tespit edilirse, sendikal tazminatın yanında dört aya kadar boşta geçen süre ücretine de hükmedilmektedir. Ancak sendikal tazminat işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşullarına bağlanamazken, işçinin boşta geçen süre ücretine hak kazanabilmesi için işe başlama başvurusu yapması koşulu aranmaktadır. Sendikal işe iade davalarında sendikal tazminatın yanında İK m. 21/1’de düzenlenen işe başlatmama tazminatına hükmedilemeyeceği (STİSK m. 25/5) gibi İK m. 17/6’da düzenlenen kötü niyet tazminatına hükmedilemez.

İşyeri sendika temsilcisi, yetkili sendikayı işyerinde temsille görevli kişidir. Bu itibarla, işyerinde çalışanların sorunları ile ilgilenmek ve işyerindeki sendika işleyişini takip etmekle yükümlüdür. İşyeri sendika temsilcisinin bu görevleri nedeni ile işyerindeki diğer işçilere nazaran daha fazla işveren baskısı ile karşılaşabileceği açıktır. Bu nedenle işyeri sendika temsilcileri, diğer sendika üyelerinden daha fazla korumaya ihtiyaç duymaktadır. STİSK m. 24 ile işyeri sendika temsilcilerinin iş ilişkilerinin devam etmesi ve böylelikle temsilcilerin işyerindeki görevlerini yerine getirebilmeleri hedeflenmiştir. STİSK m. 24 ile işyeri sendika temsilcilerine feshe karşı koruma sağlanmış olmasının yanı sıra, işverence temsilcinin başka işyerine nakline yahut işinde esaslı değişiklik yapılmasına karşı da güvence getirilmiştir.

İşyeri sendika temsilcilerinin iş akdi diğer çalışanlardan farklı olarak “haklı bir neden olmadıkça” ve bu haklı neden “açık” bir şekilde ve “yazılı” olarak temsilciye bildirilmedikçe feshedilemez (STİSK m. 24/1). Aksi takdirde işyeri sendika temsilci olan

işçiye ve bağlı bulunduğu sendikaya temsilcilik güvencesi kapsamında işe iade davası açma imkanı tanınmaktadır.

İşyeri sendika temsilcisinin STİSK m. 24 uyarınca açtığı işe iade davası sonucunda işe iadesine karar verilmesi halinde, işverence yapılan fesih geçersiz sayılacak ve temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleştiği tarih arasındaki ücret ve diğer haklar işveren tarafından temsilciye ödenecektir. STİSK m. 24/3 son cümlesi gereği kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, temsilcinin altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edecektir. İşyeri sendika temsilcisi, kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içerisinde işverene başvuru yapmaz ise artık işveren açısından temsilciyi işe başlatma zorunluluğu kalmayacaktır.

Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünün tesisi, sendikacılığın ilerlemesi, sendikal faaliyetlerin gereği gibi yerine getirilebilmesi ve etkin sendikacılık adına sendika yöneticiliği büyük önem taşımaktadır. Sendika yöneticilerinin görevleri sendikayı temsil etmek ve sendikanın işlerini görmek şeklinde ifade edilebilir. Sendika yöneticilerinin bu özel konumu nedeni ile etkin bir korumaya ihtiyaç duyduğu açıktır.

Sendika yöneticileri uygulamada ve yargı kararlarında işyerindeki çalışmalarına devam edip etmemeleri esas alınarak farklı isimlendirilmekte ve farklı güvencelere tabi olmaktadır. Sendika üyesi işçi, yönetici olarak seçilmesinin ardından işyerindeki işinden ayrılarak yöneticilik görevlerini yerine getiriyorsa “profesyonel sendika yöneticisi” olarak adlandırılmaktadır. Buna karşılık işçinin yönetici olarak seçilmesinin ardından işyerindeki işinden ayrılmaksızın yöneticilik görevini sürdürmesi durumunda, yönetici “amatör sendika yöneticisi” olarak adlandırılmaktadır.

Profesyonel sendika yöneticilerinin güvenceleri STİSK m. 23 ile düzenlemeye konu olmuştur. STİSK m. 23 gereği sendika yöneticisi seçilen işçi, işyerindeki çalışmasını bırakması halinde iş sözleşmesini feshetmemiş ise iş sözleşmesinin askıda kaldığı kabul edilecektir. Kural, işçi sendikası yöneticisi seçilmesi dolayısıyla işyerindeki işini bırakması neticesinde iş sözleşmesinin askıda kalması olsa da, yöneticinin sözleşmeyi feshederek kıdem tazminatı alma hakkı da mevcuttur (STİSK m. 23).

STİSK m. 23/2 gereği yönetici olan işçinin işe geri dönme güvencesinden yararlanabilmesi için sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi gerekmektedir. STİSK m. 23/2’de sayılan bu haller dışında yöneticilik görevinin sona ermesi halinde ise profesyonel sendika yöneticisinin başvurması koşulu ile işyerinde çalıştığı süre göz önünde bulundurularak yönetici kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

Amatör sendika yöneticileri ise STİSK m. 23 güvencesine tabi değildir. Kanun koyucu “amatör sendika yöneticilerinin” işyeri sendika temsilcilerine tanınan güvencelerden yararlanabileceği yönünde bir düzenlemeye yer vermiştir (STİSK m. 24/5). Buradan hareketle amatör sendika yöneticileri, feshe karşı ve işyeri değişikliği ile işlerinde yapılacak esaslı değişikliğe karşı işyeri sendika temsilcilerine sağlanan korumadan yararlanacaklardır. Dolayısıyla amatör sendika yöneticilerinin işyeri sendika temsilcileri gibi hem feshe karşı hem de çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişikliklere karşı korunduğu söylenebilir. STİSK m. 24/5 gereği amatör sendika yöneticilerinin de iş akitleri ancak haklı bir fesih nedeni olması halinde ve bu haklı fesih nedeninin açık, kesin ve yazılı olarak yöneticiye bildirilmesi ile feshedilebilecektir. STİSK m. 24/4 ile amatör sendika yöneticisi feshe karşı korunmasının yanı sıra işyeri veya iş değişikliğine karşı da korunmuştur. Amatör sendika yöneticilerinin, profesyonel sendika yöneticilerine nazaran daha etkin bir güvenceye sahip olduğu da doktrinde ayrıca ifade edilmektedir.

KAYNAKÇA

Ahmet Koyuncu, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir 2020 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

Ali Bulut, Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, Turhan Kitabevi, 1. Bası Ankara 2016.

Alptekin Burak Boydak, 6356 Sayılı Kanun Bağlamında Sendika Özgürlüğünün Güvencesi, Adalet Yayınları, 1. Bası Ankara 2019.

Ayberk Bağcı, Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

Aziz Can Tuncay / Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, 7. Bası İstanbul 2019.

Başak Güneş, Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması, On İki Levha Yayınları, 1. Bası İstanbul 2020.

Berna Öztürk, “Sendikal Tazminat”, Ankara Barosu Dergisi, S. 4, (2013), s. 78-119.

Doğukan Küçük, Sendika Özgürlüğünün Güvencesi Bağlamında Sendikal Tazminat, Adalet Yayınevi, 1. Bası Ankara 2019.

Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2. Bası Ankara 2020.

Ercan Akyiğit, “Yeni Sistemde İşçi Sendikası Yöneticilerinin Kıdem Tazminatı”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 8, S. 79, (2013), s. 18-23 (Yöneticilerin Kıdem Tazminatı).

Ercüment Özkaraca, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum, S. 38, (2013), s. 173-215 (Sendikal Güvenceler).

Ercüment Özkaraca, “Amatör Sendika Yöneticisinin Güvencesi”, Tekstil İşveren Hukuk Eki, S. 156, (2023), s. 1-13.

Ercüment Özkaraca, “Sendikal Tazminata Esas Ücret”, Tekstil İşveren Hukuk Eki, S. 143, (2022), s. 1-13.

Ercüment Özkaraca / Sema Deniz Özkan, “Sendikal Nedene Dayanan İade Davalarında Kanun Yolu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 41, (2019), s. 36-62.

Ercüment Özkaraca, “Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, ed: Ali Güzel / Deniz Ugan Çatalkaya, 1. Baskı, Ankara 2014, s. 167-199 (Uygulama Sorunları).

Ertuğrul Yuvalı / Hasan Kayırgan, “6356 Sayılı Kanun Bakımından Sendikal Güvencelerin Değerlendirilmesi” , Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, (2014), s. 108-131.

Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, 1. Bası İstanbul 2020.

Fevzi Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, ed: Ali Güzel / Deniz Ugan Çatalkaya, 1. Bası, Ankara, 2013, s. 13-50.

Gülru Başcı, 6356 Sayılı Kanun Bakımından İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2016 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

Gülsevil Alpagut, “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyum Açısından Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, ed: Ali Güzel / Deniz Ugan Çatalkaya, 1. Bası, Ankara, 2013, s. 113-148.

Haluk Hadi Sümer / Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı Ankara 2022.

Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 23. Bası Ankara 2018.

Hasan Ali Kaplan, “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Profesyonel Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, (2016), s. 951-976 (Profesyonel Sendika Yöneticilerinin Güvencesi)

Hatice Esra Saltoğlu Arap, “İş Akdinin Sendikal Nedenlerle Feshi”, Terazi Hukuk Dergisi, Sayı:131, (2017), s. 46-59.

İbrahim Tan, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2019 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, 9. Bası Ankara 2020.

Meltem Çekirdek, “Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler”, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, C. 2, S. 2, (2019), s. 33-64.

Mustafa Kılıçoğlu / Ömer Faruk Tüfek, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, Bilge Yayınevi, 2. Bası Ankara 2021.

Nazlı Çoban, İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması, Seçkin Yayıncılık, 1. Bası Ankara 2019 (Üyeliğin Korunması).

Nazlı Çoban, “İş Yeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması”, Ankara Barosu Dergisi, C. 78, S. 1, (2020), s. 93-153.

Nuri Çelik / Nurşen Caniklioğlu / Talat Canbolat / Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 35. Bası İstanbul 2022.

Nursel Akay Pişken, Sendika Özgürlüğü Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Yargıtay Kararları Bağlamında İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2019 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayınları, 4. Bası İstanbul 2022.

Öner Eyrenci / Savaş Taşkent / Devrim Ulucan / Esra Baskan, İş Hukuku, Beta Yayınları, 10. Bası İstanbul 2020.

Rabiye Yaman, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, (2016), s. 765-787.

Saim Ocak / Barış Duman / Dursun Yılmaz, Yargı Kararları Işığında Sendikal Nedenle Feshin İspatı ve Sendikal Fesih Karineleri, Seçkin Yayıncılık, 1. Bası Ankara 2021.

Sami Narter, İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar, Adalet Yayınları, 3. Bası Ankara 2018.

Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 20. Bası İstanbul 2020.

Sıla Hafızoğlu, Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Seçkin Yayıncılık, 1. Bası Ankara 2015.

Simge Esmer, Türk Hukukunda İkale Sözleşmesi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

Suheyli Rebi Kurt, İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Yalova 2020 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

Ş. Esra Başkan, 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Turhan Kitabevi Yayınları, 1. Bası Ankara 2013 (Sendikal Nedenle Fesih).

Ş. Esra Başkan, “6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, (2013), s. 709-730 (Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi).

Turhan Esener / Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, 2. Bası İstanbul 2017.

Ufuk Aydın / Özlem Keskin, “2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü”, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2, (2015), s. 1-41.

Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Beta Yayınları, 3. Bası İstanbul 2016 (Toplu İş İlişkileri).

Ünal Narmanlıoğlu, “Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı”, Çalışma ve Toplum, (2014), s. 11-28 (Sendika Yöneticisinin Kapsamı).

Zühre Güçyeter Bilmez, Sendikal Tazminat, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2019 (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

İNTERNET KAYNAKLARI

www.lexpera.com.tr

www.mevzuat.gov.tr

www.jurix.com.tr

www.kararara.com

www.legalbank.net

www.kazanci.com

