

## <sup>H</sup>6356 SAYILI KANUN HÜKÜMLERİ ÇERÇEVESİNDE SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

*Dr. Ş. Esra BASKAN\**

### I. GİRİŞ

Sendika özgürlüğü, en genel tanımıyla, çalışanların ve işverenlerin çalışma hayatındaki sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla sendika adı altında örgütlenme serbestisini ifade eder. Hukukumuzda başta Anayasa'nın 51. maddesiyle güvence altına alınmış olan sendika özgürlüğü, bireylere bir yandan sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma, diğer taraftan sendikaya üye olmama, sendika üyeliğinden ayrılma ve sendikal faaliyetlerden uzak kalma hakkı tanır.

Sendika özgürlüğü kapsamında işçilerin gerçekleştirebileceği sendikal faaliyetlerin en önemlilerinden biri de, sendika organlarında görev almak, bir başka deyişle sendika yöneticiliği yapmaktır. Ancak, sendika yöneticisi olarak görev yapmak, her ne kadar sendika özgürlüğü kapsamında bir hak olarak kabul edilmiş olsa da, söz konusu hakkın fiilen kullanılabilmesi için, yöneticilere özellikle işsiz kalma riskine karşı güvence sağlanması zorunludur. Gerçekten, sendika yöneticisi olması nedeniyle işini bırakmak zorunda olan işçi, yöneticilik görevi sona erdikten sonra işsiz kalacağı endişesi taşıdığı sürece yönetici olarak görev yapmaktan kaçınacaktır<sup>1</sup>. Anılan sakıncanın giderilmesi için sendika yöneticileri hukukumuzda özel olarak güvence altına alınmıştır.

---

<sup>H</sup> Hakem incelemesinden geçmiştir.

\* Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

<sup>1</sup> Arıcı (Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan), 302. Ergin, 177.

Sendika yöneticilerinin güvencesi 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesinde yer almaktaydı. 7 Kasım 2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda ise sendika yöneticiliğinin güvencesi 23. maddede hükme bağlanmış olup, söz konusu hüküm önceki Kanunda yer alan güvenceden farklı düzenlemeler içermektedir. Bu itibarla 6356 sayılı Kanunda getirilen yeni düzenlemelerin incelenmesi oldukça önemlidir. Çalışmamızda sendika yöneticiliğinin güvencesi profesyonel ve amatör sendika yöneticileri bakımından ayrı ayrı incelenecek, 6356 sayılı Kanun ile getirilen yeni düzenlemeler, önceki kanun ile karşılaştırılarak değerlendirilecektir.

### I. PROFESYONEL SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

Sendika yöneticileri, genel olarak genel kurul adına sendikayı yönetme görevi kendisine verilen heyet olarak tanımlanmaktadır<sup>2</sup>. Ancak, sendika yöneticileri profesyonel yöneticiler ve amatör yöneticiler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Anılan gruplar arasındaki temel fark ise, yöneticilik görevinin yerine getirilebilmesi için, işçinin işinden ayrılmasının zorunlu olup olmadığı noktasında kendisini göstermektedir. Gerçekten profesyonel sendika yöneticileri, tüm emek ve çabasını yöneticilik görevine harcamak ve bu nedenle yöneticilik görevini yerine getirebilmek için işini bırakmak zorunda kalmaktadırlar<sup>3</sup>. Buna karşılık amatör yöneticiler bir yandan işyerinde çalışmaya devam eden, diğer taraftan ise sendika organlarında görev alan kişilerdir<sup>4</sup>.

Hukukumuzda profesyonel sendika yöneticilerinin güvencesi 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesinde düzenlenmişti. Profesyonel sendika yöneticilerinin güvencesine ilişkin benzer bir düzenlemeye 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda ise 23. maddede yer verilmiştir. Anılan düzenlemeye göre:

(1) “İşçi kuruluşlarında yönetici olduğu için, çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini

<sup>2</sup> Arıcı (Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan), 301.

<sup>3</sup> Arıcı (Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan), 301.

<sup>4</sup> Arıcı (Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan), 301. Süzek, Askı, 60.

beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içinde iş sözleşmesini feshederse, kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.”

(2) “İş sözleşmesi askıya alınan yönetici, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi isteğiyle çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden bir ay içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.”

(3) “Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. 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.”

### 1. Güvenceden Yararlanacak Kişiler

Sendika yöneticiliğın güvencesinin incelenmesinde ilk olarak üzerinde durulması gereken husus, söz konusu güvenceden kimlerin yararlanabileceğidir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesinde yöneticiliğın güvencesinden sendika ve konfederasyonların yönetim kurulunda veya başkanlığında görev alanların yararlanabileceğı hükmüne yer verilmişti. Ayrıca anılan düzenlemenin son fıkrasında sendika şube yönetim kurulu üye ve başkanlarının da güvenceden yararlanabileceğı öngörölmüştü. Buna karşılık kanunun 9. maddesinde yönetici olarak tanımlanan denetim kurulu üyelerinin anılan güvenceden yararlanamayacağı kabul edilmekteydi<sup>5</sup>.

6356 sayılı Kanunun 23. maddesinde ise, işçi kuruluşlarında yönetici olanların anılan maddede yer alan düzenlemeden yararlanabilecekleri öngörölmüşür. İşçi kuruluşlarında yönetici olan kişilerden kastedilenlerin kimler olduğı ise aynı kanununun tanımlar kenar başlıklı 2. maddesinde düzen-

<sup>5</sup> Tuncay, 62. Eyrenci, 91. Şahlanan, 121. Sur, 49. Tunçomağ/Centel, 263. Ergin, 175. Kutal, 520. Günay, İş Hukuku, 236. Ancak 2821 sayılı Kanunda yer alan bu düzenleme öğretilerde bazı yazarlar tarafından eleştirilmiştir. Bkz. Sur, 67. Çelik, 433.

lenmiştir. Buna göre, kuruluş kavramı sendika ve konfederasyonları, yönetici ise, kuruluş ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade etmektedir. Bu itibarla 6356 sayılı Kanununun 23. maddesinde düzenlenen sendika yöneticiliğinin güvencesinden yararlanabilecek kişiler sadece sendika konfederasyonların ve bunların şubelerinin yönetim kurulu üyeleridir. Buna karşılık, sendika veya konfederasyonların diğer organlarında, özellikle denetim kurullarında görev alanların anılan güvenceden yararlanması söz konusu değildir.

6356 sayılı Kanunun 9. maddesine göre, kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6. maddede yer alan koşullara sahip olmak gerekir. Kanunun 6. maddesinde ise sendika kurucusu olabilmenin koşulları düzenlenmiştir. Sendika organlarında görev almak için de aranacak bu koşullar, fiil ehliyetine sahip olmak ve fiilen çalışıyor olmaktır. Ayrıca, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa dahi, sendika organlarında görev alacak kişilerin zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından mahkumiyeti bulunmaması gerekir (STİSK 6).

## 2. Sendika Yöneticiliğinin İş Sözleşmesine Etkisi

### a. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması

2821 sayılı Kanunda yöneticilik görevinin başlamasıyla işçinin kendi isteği ile işten ayrılması halinde bir güvence öngörmüştü<sup>6</sup>. Buna karşılık anılan kanunda yöneticilik görevinin iş sözleşmesinin askıya alınması sonucuna yol açacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktaydı<sup>7</sup>. Yargıtay da yöneticilik süresince iş sözleşmesinin askıda olduğunun kabul edilemeyeceğine hükmetmekteydi. Zira yüksek mahkemenin 2007 yılında vermiş olduğu bir kararda<sup>8</sup> “İş yasalarında ücretsiz izin düzenlemesi mevcut değil-

<sup>6</sup> Sützek, Askı, 59.

<sup>7</sup> Subaşı, 531. Eyrenci, 91. Şahlanan, 121 vd. Ekonomi, Akit Yapma Zorunluluğu, 83. Sützek, Askı, 59.

<sup>8</sup> Y9HD, 5.4.2007, 1324/9484. Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr. Erişim tarihi: 27.12.2012.

dir. Bu kavram Yargıtay içtihatları ile geliştirilmiştir. Buna göre tarafların karşılıklı anlaşmaları ve Toplu İş Sözleşmeleri ile ücretsiz izin düzenlemesi getirilmesi mümkündür. Ancak buradaki amaç işçinin veya işyerinin zorunlu nedenlerden dolayı yapılan bir uygulama olup bunun belirli bir zaman sınırlaması ile yapılması mümkündür. Belirsiz süreli veya çok uzun süreli ücretsiz izin uygulamasının ücretsiz izin amacı ile bağdaştırılması mümkün değildir. Aksinin kabulü kamu düzeni ile bağdaşmaz. Somut olayda profesyonel sendikacı olarak seçilen davacının ne kadar süre ile profesyonel sendikacılığını sürdüreceği belli değildir. Nitekim altı yıl gibi uzun bir süre sonra profesyonel sendikacılıktan ayrılarak işe başlama talebinde bulunmuştur. Bu süre içerisinde davacının ücretsiz izinli ve hizmet akdinin askıda olduğunun kabulü yukarıda anlatılan gerekçe ile mümkün değildir. Davacının hizmet akdinin profesyonel sendikacılığa seçtiği yıl sona erdiğinin kabulü gerekir. Böyle olunca işe yeniden başlama talebinin Sendikalar Kanunu düzenlemesine göre çözümlenmesi gerekir” şeklinde hüküm kurulmuştur.

6356 sayılı Kanununun 23. maddesinde ise işçi kuruluşunda yönetici olduğu için işten ayrılan işçilerin iş sözleşmelerinin askıya alınacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiştir. Söz konusu düzenleme kapsamında, işçinin işten ayrılması kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez, sözleşme askıya alınır.

İş sözleşmesinin askıya alınmasının temelinde, işçinin iş görme edimini kusursuz geçici ifa imkansızlığı nedeniyle yerine getirememesi bulunmaktadır<sup>9</sup>. İş sözleşmesinin askıda olduğu süre içerisinde tarafların sözleşmeden doğan asli edim yükümlülükleri ortadan kalkar. Bir başka deyişle askı süresi içinde işçi iş görme borcunu ifa etmezken, işveren de ücret ödemez<sup>10</sup>. Buna karşılık tarafların sözleşmeden doğan yan edim yükümlülükleri, işçiyi gözetme borcu ve sadakat borçları devam eder<sup>11</sup>.

İş sözleşmesinin askıya alınmasının bir diğer önemli sonucu tarafların askı süresinde, askıya neden olan olaylar dolayısıyla iş sözleşmesini fesih hakkına sahip olmamalarıdır<sup>12</sup>. Buna karşılık askı süresi içinde tarafların

<sup>9</sup> Süzek, 499. Aynı yazar, Askı, 25 vd.

<sup>10</sup> Süzek, 514 vd. Aynı yazar, Askı, 97 vd. Mollamahmutoglu/Astarlı, 700.

<sup>11</sup> Süzek, 517.

<sup>12</sup> Süzek, 517. Aynı yazar, Askı, 88 vd. Mollamahmutoglu/Astarlı, 703.

haklı nedenle fesih hakları ve süreli fesih hakları vardır. Ancak süreli fesih hakkının kullanılmasında askı süresi içinde bildirim süresi işlemez<sup>13</sup>.

İş sözleşmesinin askıya alınmasının sonuçları sendika yöneticileri bakımından değerlendirildiğinde, yöneticilik süresi içinde işçinin iş görme borcunu ifa etmeyeceği, işverenin de ücret ödeme borcunun ortadan kalkacağı ifade edilebilir. Buna karşılık, iş sözleşmesinden doğan diğer borçlar devam ettiğinden, yöneticilik süresi içinde işçinin özellikle rekabet etmeme, işverenin sırlarını açıklamama gibi sadakat borcu kapsamındaki yükümlülüklerine uyması zorunludur. Aksi halde işveren haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini feshedebilir. Buna karşılık işveren işçinin yöneticilik görevi nedeniyle işe devam etmemesi gerekçesiyle iş sözleşmesini feshedemez.

#### ***b. İş Sözleşmesinin Yönetici Tarafından Feshedilmesi***

6356 sayılı Kanuna göre, yöneticilik görevi nedeniyle işçinin işten ayrılması durumunda iş sözleşmesi kural olarak sona ermeyip, askıya alınıyor olsa da, yöneticilik görevine getirilen işçi iş sözleşmesini feshetme hakkına da sahiptir. İşçi söz konusu fesih hakkını, yöneticilik görevi başlar-ken kullanabileceği gibi, yöneticilik görevi devam ederken de kullanabilir.

Yöneticinin iş sözleşmesini feshetmesi ihtimalinde tartışılması gereken en önemli hususlardan biri, işçinin kullandığı fesih hakkının türüdür. Öncelikle belirtmek gerekir ki, söz konusu fesih hukuka uygun bir fesihtir. Zira bir yandan 6356 sayılı Kanununun 23. maddesinde açıkça düzenlenmiş, diğer taraftan kanunun aynı maddesinde aşağıda inceleneceği gibi işçinin bu durumda kıdem tazminatına hak kazanabileceği hükmüne yer verilmiştir. Bu itibarla feshin hukuka uygun olduğu tartışmasız olmakla birlikte üzerinde durulması gereken, hukuka uygun fesih türlerinden hangisi olduğudur. Zira hukukumuzda süreli fesih ve haklı nedenle derhal fesih olmak üzere iki tür fesih hakkı bulunmaktadır. Anılan fesih haklarının nedenleri, kullanılması ve hukuki sonuçları birbirinden farklıdır. Dolayısıyla özellikle fesih hakkının kullanılmasına ilişkin kanunun aradığı şekle ilişkin koşulların belirlenebilmesi için söz konusu tespit yapılması önemlidir.

<sup>13</sup> Sützek, 518 vd.

6356 sayılı Kanununun 23. maddesinin 1. fıkrasında yöneticinin işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın ve sözleşmenin süresinin bitimini beklemeksizin feshedebileceği düzenlemesi yer almaktadır. Anılan düzenleme kapsamında burada yönetici için özel bir haklı nedenle fesih hakkının düzenlenmiş olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan kanunda yöneticinin yöneticilik süresi içinde de sözleşmeyi feshedebileceği düzenlenmiştir. Kanımızca bu ihtimalde de işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullandığı kabul edilmelidir.

6356 sayılı Kanununun 23. maddesine göre yöneticilik görevi nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Eğer işçi, yöneticilik görevinin başlangıcında değil, devamında iş sözleşmesini feshederse, kıdem tazminatı işten ayrıldığı andaki ücretine göre değil, fesih tarihindeki emsal ücrete göre hesaplanır.

### **3. İşverenin Yeniden İşe Başlatma Yükümlülüğü**

6356 sayılı Kanun ile işçi kuruluşu yöneticileri için getirilen en önemli güvence işverenin yeniden işe başlatma yükümlülüğüdür. Gerçekten, sendikadaki yöneticilik görevi nedeniyle işten ayrılan yöneticinin, söz konusu görevi sona erdiğinde işini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmaması için hem 2821 sayılı Kanununda hem de 6356 sayılı Kanunda işverene yöneticiyi yeniden işe alma yükümlülüğü getirilmiştir.

#### ***a. İşe Başlatma Yükümlülüğünün Koşulları***

##### ***aa. İş Sözleşmesinin Askıya Alınmış Olması***

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesinde işçinin yöneticilik görevi nedeniyle iş sözleşmesine kendi isteği ile son vereceği kabul edilmiş ve bu ihtimalde yöneticilik görevinin sona ermesi halinde işverene yeniden işe alma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu itibarla, anılan kanuna göre işverenin görevi sona eren yöneticiyi yeniden işe başlatma zorunluluğunun doğabilmesi için aranan ilk koşul, işçinin iş sözleşmesini yöneticilik görevi nedeniyle sona erdirmiş olması olarak kabul edilmekteydi. Buna karşılık işçinin başka nedenlerle işten çıkması veya çıkarılması halinde 29. maddenin

uygulanmayacağı ileri sürülmekteydi<sup>14</sup>. İşçinin yöneticilik görevi nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirirken kullandığı fesih hakkının ise haklı nedenle derhal fesih değil, süreli fesih hakkı olduğu kabul edilmekteydi<sup>15</sup>. Diğer taraftan iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdirilmesinde de, işçinin isteği ile iş sözleşmesi sona ereceğinden 29. maddedeki güvencenin uygulanabileceği savunulmaktaydı<sup>16</sup>.

6356 sayılı Kanunun 23. maddesine göre ise, işverenin yöneticiyi yeniden işe başlatma zorunluluğunun doğması için öncelikle iş sözleşmesinin askıya alınmış olması gerekmektedir. Yukarıda açıklandığı üzere işçinin sendika yöneticiliği nedeniyle işten ayrılması halinde iş sözleşmesi askıya alınmakla birlikte, işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. 6356 sayılı Kanunun 23. maddesinin 2. fıkrasının lafzi yorumundan işverenin yeniden işe başlatma yükümlülüğünün sadece iş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda doğacağı anlamı çıkarılmaktadır. Zira anılan düzenlemede “iş sözleşmesi askıya alınan yönetici, ... görevinin sona ermesi halinde ... işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir” ifadesine yer verilmiştir. Bu itibarla işçinin yöneticilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği durumlarda yeniden işe alınma zorunluluğu bulunmadığı ifade edilebilir.

#### ***bb. Yöneticilik Görevinin Kanunun Öngördüğü Nedenlerden Biriyle Sona Ermesi***

2821 sayılı Kanunda işçinin yöneticilik görevi nedeniyle işten ayrılması halinde, söz konusu görevin sona ermesiyle birlikte işveren için yeniden işe alma yükümlülüğü öngörülmüştü. Ancak anılan yükümlülüğün doğabilmesi için, 6356 sayılı Kanuna benzer bir şekilde yöneticilik görevinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle sona ermesi gerektiği kabul edilmişti. Yeniden işe alma yükümlülüğünün doğabilmesi için aranan sona erme nedenleri ise, seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi istekleriyle çekilmek olarak düzenlenmişti. Söz konusu düzenlemeyle ilgili olarak öğretide bir görüş, yeniden işe alma yükümlülüğünün doğabilmesi için kanunun belir-

<sup>14</sup> Kutal, 521. Subaşı, 535. Günay, İş Hukuku, 237.

<sup>15</sup> Subaşı, 536. Alpagut, 30.

<sup>16</sup> Subaşı, 537.



lediği sona erme nedenlerinin sınırlı sayıda olduğunu ileri sürmekteydi<sup>17</sup>. Buna karşılık öğretide bir başka görüş, hükmün amacının dikkate alınarak şubenin feshi<sup>18</sup> veya sendikanın başka bir örgüte katılması gibi yöneticinin kusuruna dayanmayan sona erme hallerinde güvencenin işletilebileceğini savunmaktaydı<sup>19</sup>. Yüksek mahkeme ise bir davada, sendikadaki görevin sendika merkezince iptal edilmesi nedeniyle yöneticilik görevinin sona ermesi durumunda işçinin güvenceden yararlanamayacağına hükmetmişti<sup>20</sup>.

6356 sayılı Kanunda da, önceki kanuna benzer şekilde yöneticilik görevi sona erdiğinde işverenin işçiyi yeniden işe başlatma zorunluluğu getirilmiştir. Ancak iş sözleşmesi askıya alınan yöneticinin yeniden işe alınması zorunluluğunun doğabilmesi için yöneticilik görevinin kanunun öngördüğü nedenlerden biriyle sona ermiş olması zorunludur. 6356 sayılı Kanunun 23. maddesinin 2. fıkrasına göre yeniden işe alma yükümlülüğünün

<sup>17</sup> **Ergin**, 178.

<sup>18</sup> Y9HD, 22.9.1981, 7370/10691. Bu karar için bkz. İHU SK m. 20, No. 5.

<sup>19</sup> **Sur**, 67, 68. **Tuncay**, 62. **Kutal**, 521. **Subaşı**, 537. **Günay**, İş Hukuku, 236.

<sup>20</sup> “2821 sayılı Sendikalar Yasası’nın 29. maddesinde: sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde tekrar işe alınmak zorunda oldukları hüküm altına alınmıştır. Davacı profesyonel sendikacı olarak görev yürütmek amacıyla işyerinden ayrılmış ve sendika genel merkezinin profesyonel sendikacılık görevini iptal etmesi nedeniyle işyerine geri dönme arzusunda bulunmuş ve bu istek işverence kabul edilmemiştir. Davacı yönünden iptal edilen husus, sendikacılık görevinin profesyonel olarak yürütülmesidir. Davacının yöneticilik görevi sendikaca sona erdirilmediği gibi, sona ermesi için de yasal bir neden bulunmamaktadır. Yasa koyucu seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle görevi sona ermesi hallerinde ve sınırlı olarak yöneticilere teminat getirmiştir. Davacıyla ilgili olayda Yasanın tanımladığı koşullar oluşmamış ve işveren tarafından davacının iş akdine de son verilmemiştir. Toplu iş sözleşmesinin toplu işten çıkarma ve iş güvencesi başlıklı 40. maddesinde, tazminata hak kazanılabilmesi için işçinin işveren tarafından işten çıkarılması koşul olarak öngörülmüştür. Yukarıda da belirtildiği gibi, davacının işine işveren tarafından son verilmediği gibi, Sendikalar Yasası’nın 29. maddesindeki koşullar oluşmadığı halde haksız fesih tazminatı adı altındaki tazminatla işverenin sorumlu tutulması yasal olmadığından kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir. Y9HD, 24.11.1998, 13637/16633. Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr. Erişim tarihi: 25.12.2012.

doğabilmesi için yöneticilik görevinin, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi isteği ile çekilmek şeklinde sona ermesi gerekir. Belirtmek gerekir ki, anılan düzenleme 2821 sayılı Kanundaki benzerdir. Buna karşılık, önceki kanundan ilk farkı, sendikanın tüzel kişiliğine son verilmesi nedeniyle yöneticilik görevinin sona ermesine ilk defa 6356 sayılı Kanunda yer verilmiş olmasıdır.

İşverenin yeniden işe başlatma yükümlülüğünün doğması için, yöneticilik görevinin sadece kanunda öngörülen nedenlerden biriyle sona ermesi gerekir. Bir başka deyişle yeniden işe alma zorunluluğunun doğması için kanunda düzenlenmiş sona erme nedenleri sınırlı sayım yöntemi ile düzenlenmiştir. Söz konusu sonuca kesin olarak ulaşmamızın nedeni ise Kanunun 23. maddesinin 3. fıkrasında öngörülen düzenlemedir. Zira anılan düzenlemede yöneticilik görevinin yukarıda sayılan nedenler dışında sona ermesi halinde, yöneticilere başvuruları halinde kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir. Ödenecek tazminatın hesaplanmasında ise, işyerinde çalışılmış sürelerin gözönünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer haklar esas alınır.

O halde iş sözleşmesi askıya alınan yöneticinin, yöneticilik görevinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi isteği ile çekilmek şeklinde sona ermesi durumlarında işverenin işçiyi yeniden işe başlatmak zorunluluğu altında olduğu, yöneticilik görevinin başka bir nedenle sona ermesi halinde ise, işverenin işe başlatma zorunluluğunun bulunmadığı, bu durumda işçiye kıdem tazminatı ve İş Kanununa göre sahip olduğu diğer haklarını ödemekle yükümlü olduğu ifade edilebilir (STİSK 23/3).

6356 sayılı Kanunda getirilen yeni düzenleme ile 2821 sayılı Kanunda yer alan düzenleme arasındaki bir diğer fark, 2821 sayılı Kanunun 29. maddesine göre, işverenin yöneticiyi yeniden işe alma yükümlülüğünün doğması için, yöneticinin görevleriyle ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymemiş olması koşuluydu. 6356 sayılı Kanunda ise böyle bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

### ***cc. İşçinin İşe Başlatılmak Üzere İşverene Başvurması***

İşverenin yöneticilik görevi sona eren işçisini yeniden işe alma yükümlülüğünün doğması için aranan bir diğer koşul, işçinin belli bir süre içinde

işe başlatılmak için işverene başvurmasıdır. Anılan süre 2821 sayılı Kanunda, yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay olarak belirlenmişti. 6356 sayılı Kanunun 23. maddesinin 2. fıkrasında işverene başvuru süresi, yöneticilik görevinin sona ermesinden itibaren bir aylık süreyle sınırlandırılmıştır. Söz konusu sürenin hak düşürücü süre olarak kabul edilmesi gerekir. Bu itibarla, bir aylık süre içinde işe başlatılması için işçinin işverene başvurmaması durumunda işverenin yeniden işe alma yükümlülüğü ortadan kalkar.

### ***b. İşverenin İşe Başlatması***

Yukarıdaki koşullara uygun olarak, yöneticilik görevi sona eren işçi, işe başlatılması için işverene başvurduğunda işveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır (STİSK 23). Buradaki “o andaki şartlarla” ifadesinden işçinin kıdemi ve yaptığı işe göre başvuru tarihinde benzer kıdem ve görev ve kıdemdeki işçilere ödenen ücretin esas alınması şeklinde yorumlanmalıdır<sup>21</sup>.

<sup>21</sup> **Sur**, 69, 70. Aynı yönde “Davacı işçi, işyerinde çalışmakta iken sendika yöneticiliğine seçilmiş ve bu nedenle işinden ayrıldıktan sonra 1994 yılında yeniden yönetici seçilememesi sonucu Sendikalar Kanununun 29. maddesi uyarınca işe alınmıştır. Açmış olduğu bu davayla davacı düşük ücret üzerinden işe alındığını iddia ederek, işçilik hakları farkı talebinde bulunmuştur. Mahkemece, daha önce almakta olduğu davacının ücretini o tarihte yürürlükteki asgari ücretle mukayese ile son defa davacının işe alınması tarihindeki asgari ücreti esas alınarak yapılan oranlamaya göre düşük ücret aldığı belirlenerek hüküm kurulmuştur ki, sorunun bu biçimde çözümü hatalıdır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun konuya ilişkin 29. maddesinde, yöneticilik görevinin öngörülen biçimlerde sona ermesi nedeniyle işçinin yeni bir hizmet akdi ile işe alınması hali ile ilgili olarak “...işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır” kuralına yer verilmiştir. Bu kuralla sonradan işe alınmada sendika eski yöneticisine bir güvence getirilmiştir. Anılan “ücreti saklıdır” sözcükleri ile tekrar işe alınma halinde eski yönetici işe alınırken kıdem süresi ve yaptığı iş belirlenerek başvurma tarihindeki emsal kıdemdeki ve görevdeki işçiye ödenmesi gereken geçerli ücretin baz alınması icap eder. Şayet davacı toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek durumda ise, bu durum da dikkate alınmalıdır. Eski ve yeni asgari ücretlerde mukayese yapılarak hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD, 20.3.1997, 22609/5569. Bu karar için bkz. [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr). Erişim tarihi: 25.12.2012

6356 sayılı Kanunda yer alan bu düzenleme 2821 sayılı Kanunla paralellik taşımaktadır. Zira anılan kanunun 29. maddesinin 2. fıkrasına göre, “işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır”.

Söz konusu yükümlülüğün doğması için işyerinde boş yer olup olmaması koşulu aranmamıştır. Belirtmek gerekir ki, 2821 sayılı Kanunda açıkça boş yer olması koşulu aranmamıştı. Buna karşılık böyle bir koşulun aranıp aranmayacağı konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmekteydi. Bu konuda öğretilerdeki bir görüş, işverenin yeniden işe alma yükümlülüğünün doğabilmesi için işyerinde boş yer bulunmasının zorunlu olduğu yönündeydi<sup>22</sup>. Buna karşılık bir başka görüşe göre işyerinde boş yer bulunmaması halinde dahi işveren görevi sona eren yöneticiyi işe almakla yükümlüydü<sup>23</sup>. *Sur*'a göre<sup>24</sup>, uygulama açısından bakıldığında sendika görevi yapan bir kişinin işyerindeki kadrosunun yıllarca boş tutulması zordur. Bu nedenle boş yer bulunması koşulu isabetlidir. Buna karşılık, işveren boş yer bulunmadığını ileri sürerek güvenceyi kolaylıkla bertaraf edebilir. Bu nedenle yargı organının somut olayın özelliğine göre karar vermesi gerekir. Yargıtay ise bazı kararlarında<sup>25</sup> boş yer bulunması koşulunu aramış, bazı kararlarında ise bu koşuldan söz etmemiştir.

Kanımızca önceki kanun döneminde de, 6356 sayılı Kanunda da işverenin yöneticiyi işe başlatma yükümlülüğünün doğabilmesi için işyerinde boş yer bulunması zorunlu değildir. Zira her iki kanunda da bu yönde bir koşula yer verilmemiştir. İş hukukuna hakim olan işçi lehine yorum ilkesi kanunun açık olmayan hükümlerinin işçi lehine yorumlanmasını gerektirir. Boş yer bulunması koşulu ise işçinin lehine değil, aleyhinedir. Zira bu tür bir koşulun varlığı kesin olarak arandığında işverenin boş yer bulunmaması gerekçesiyle söz konusu yükümlülükten kurtulabilir.

<sup>22</sup> **Demir**,160.

<sup>23</sup> **Ekonomi**, 106. **Aynı yazar**, Akit Yapma Zorunluluğu, 119 vd. **Eyrenci**, 92. **Şahlanan**, 124. **Kutal**, 522. **Subaşı**, 542.

<sup>24</sup> **Sur**, 69.

<sup>25</sup> Y9HD, 22.9.1981, 7270/10691. Bu karar için bkz. İHU SK m.20, No. 5.

### ***c. İşe Başlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesi***

2821 sayılı Kanunda işverenin işe alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde uygulanacak hukuki yaptırıma ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemişti. Bu nedenle öğretide ve yargı kararlarında farklı görüşler ortaya atılmıştı. Nitekim bu görüşlerden ilki, bu durumda işçinin aynen ifa davası açması, bu dava sonucunda mahkemenin verdiği karar ile iş sözleşmesinin kurulduğunun varsayılması yönündeydi<sup>26</sup>. Buna karşılık bir başka görüş, işe alma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin genel hükümlere göre tazminat yaptırımıyla karşı karşıya kalması, bu tazminatın miktarının belirlenmesinde işçinin uğradığı bütün zararların, özellikle iş buluncaya kadar alacağı ücretin dikkate alınması gerektiğini savunmaktaydı<sup>27</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında ise, işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanacağı ifade edilmiştir<sup>28</sup>. Ancak öğretide bir görüş, söz konusu

<sup>26</sup> **Tuncay**, 64. **Eyrenci**, 92 vd. **Şahlanan**, 125. **Ekonomi**, 109 vd. **Aynı Yazar**, Akit Yapma Zorunluluğu, 124 vd. Aksi görüşte **Ergin**, 182.

<sup>27</sup> **Sur**, 55.

<sup>28</sup> “2821 sayılı yasanın 29. maddesi işçi sendikaları ve konfederasyonu yöneticiliğini teminat altına alma amacıyla; “Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek, kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinden işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçilerin o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır” şeklinde düzenleme getirmiştir. Burada uyumsuzluğun çözümü açısından 29. madde ile getirilen teminatın niteliği üzerinde durulması gerekir. Öncelikle belirtelim ki işçilerin sendika yöneticiliğine serbestçe seçilmelerinde ve seçilmeyi istemelerinde kamu yararı vardır. Bu yarar koruyucu tedbirlerin yasa koyucu tarafından alınmaması, giderek kamu düzenini etkileyici sonuçlar doğurabilir, işte bu nedenledir ki, 2821 sayılı yasa 29. maddeye aykırı hareketi cezai yaptırıma bağlamıştır. Ne var ki, salt bu yaptırım yasa koyucunun amaçladığı teminatın uygulamada işlemlerini sağlayacak nitelikte sonuçlar yaratmayabilir, gerçekte de cezai yaptırımın niteliğini kendi menfaat dengesi açısından değerlendiren işveren bu cezai yaptırımına razı olarak işçiyi işine almayabilir. O nedenle yasa koyucu bir hususu güvence altına alma amacını güdüyorsa o güvencenin tam anlamıyla işlemlerini sağlayacak düzenlemeyi de getirmek istediğini gözeterek yasa hükümlerini yorumlamak, yorum kurallarının ve yasanın amacını sağlamanın tabii bir sonucu olduğu açıktır. Hal böyle olunca yasanın amaçladığı teminatın tam işlerliği için

tazminatların feshe bağlı tazminatlar olduğu, işverenin işe başlatmaması halinde ise fesih olgusunun mevcut olmadığı gerekçesiyle söz konusu kararı eleştirmişti<sup>29</sup>.

6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle ise söz konusu tartışma önemini kaybetmiştir. Zira anılan Kanunun 23. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesinde işverenin işe başlatma yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş olduğu kabul edilmiştir. Gerçekten, söz konusu düzenlemeye göre, işverenin yeniden işe alma yükümlülüğünün, başvuru tarihinden itibaren bir ay içinde yerine getirilmesinin durumunda iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır.

Bu noktada tartışılması gereken en önemli husus, söz konusu feshin hukuka aykırı olup olmadığı ve hangi türde olduğudur. Kanımızca 23. maddede yer alan düzenlemeyle yeni bir fesih hakkı öngörülmüş değildir. Bu nedenle söz konusu feshin hukuka uygun olması işverenin bu hakkı süreli veya haklı nedenle fesih hakkına uygun kullanmasına bağlıdır. Somut olayda

cezaî yaptırımın yanında hukukî yaptırımın da öngörüldüğünün kabulü zorunluluğu doğmaktadır. Nitekim yasakoyucunun güttüğü amaca uygun düşen bu yorum tarzı madde metnine ilave olunan “zorundadır” sözcüğüne de tamamiyle uygun düşmektedir. Şu durum karşısında 2821 sayılı yasanın 29. maddesine aykırı hareket halinde davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacağını kabulünde duraksamaya yer olmamalıdır. O nedenle yerel mahkemenin bu yöndeki direnmesi yerinde görülmüş ve kararın onanması gerekmiştir. Ne var ki, kıdem ve ihbar tazminatı miktarı dairesince denetlenmediğinden bu hususun incelenmesi için dosyanın Özel Dairesine gönderilmesi gerekir.”YHGK, 4.2.1998, 9-46/11. Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr. Erişim tarihi: 25.12.2012. Aynı yönde “Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için, kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek, kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinden işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçilerin o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu taktirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Sendika yöneticisi olması nedeniyle işinden ayrılan ve bu görevinin sona ermesiyle eski işine dönmek istediği halde işe başlatılmayan işçi, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır”. Y9HD, 9.6.1998, 3326/10120. Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr. Erişim tarihi: 27.12.2012. Aynı yönde YHGK, 30.9.1998, 9-238/252. Bu karar için bkz. YKD, Ekim 1998, 1429-1433. Aynı yönde **Günay**, 9.

<sup>29</sup> **Tuncay**, 64. **Alpagut**, 29.

iş sözleşmesinin derhal fesih yoluyla sona erdirilmesine yol açacak haklı bir neden bulunmadıkça, işverenin işe başlatmadığı işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirdiği kabul edilmelidir. İşverenin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirdiğinin kabul edilmesi işçinin daha lehinedir. Zira bu durumda işçi kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi feshe bağlı tazminatları talep edebilecektir.

2821 sayılı Kanunda işverenin yeniden işe alma yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde cezai sorumluluk öngörülmüştü. Gerçekten anılan kanunun 59. maddesinin ikinci fıkrasına göre "... 29. maddenin birinci fıkrası ile dördüncü fıkrasına aykırı hareket eden işverenlere, ... idari para cezası verilir". Ancak 6356 sayılı Kanunda bu yönde bir düzenleme yer almamaktadır.

### III. AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

Amatör sendika yöneticileri, sendikadaki yöneticilik görevine rağmen, aynı zamanda işyerinde çalışmaya devam eden işçilerdir. Belirtmek gerekir ki, 2821 sayılı Kanunda amatör sendika yöneticilerine ilişkin özel bir güvence öngörülmemiştir. Buna rağmen anılan Kanunun yürürlükte olduğu süre içerisinde amatör yöneticilerin de özellikle, görevleri nedeniyle işveren tarafından yapılan ayrımcılığa veya feshe karşı korunması gerektiği ileri sürülmektedir. Bu bağlamda özellikle amatör sendika yöneticilerinin sendikal faaliyetleri nedeniyle farklı muameleye maruz bırakılmayacağı, işinin veya işyerinin değiştirilemeyeceği, sendika yöneticiliği nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilemeyeceği, aksi halde sendika üyeliğinin ve sendikal faaliyetlerin güvencesini düzenleyen Sendikalar Kanununun 31. maddesinin uygulama alanı bulacağı kabul edilmekteydi<sup>30</sup>. Buna rağmen Sendikalar Kanununun 31. maddesinde öngörülen güvencenin amatör sendika yöneticileri için yeterli olmadığı, söz konusu kişiler için de özel bir güvence öngörülmesi gerektiği savunulmaktaydı<sup>31</sup>. Konuya ilişkin öğretilerde bir başka görüş ise, amatör sendika yöneticilerinin işyeri sendika temsilcileriyle aynı güvenceye sahip olması gerektiğini ileri sürmekteydi<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> Arıcı (Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan), 302. Baybora, 101.

<sup>31</sup> Arıcı (Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan), 301. Kutal, 519. Subaşı, 535.

<sup>32</sup> Subaşı, 533.

6356 sayılı Kanunda ise amatör yöneticileri koruyan özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Gerçekten Kanunun 24. maddesinin son fıkrasında işyeri sendika temsilcileri için getirilen güvencenin işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanacağına ilişkin bir hüküm öngörülmüştür. Bu itibarla bugün amatör yöneticilerin işyeri sendika temsilcileri için öngörülen güvenceden aynen yararlanacağı ifade edilebilir.

İşyeri sendika temsilcilerinin güvencesi 6356 sayılı Kanunun 24. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeyle, işyeri sendika temsilcileri ve sendika yöneticileri gerek feshe gerek işyeri değişiklikleri ve işin esaslı şekilde değiştirilmesine karşı güvence altına alınmıştır.

### **1. Feshe Karşı Koruma**

6356 sayılı Kanunun 24. maddesinin birinci fıkrasına göre, işveren amatör sendika yöneticisinin iş sözleşmesini haklı bir neden olmadıkça ve fesih nedenini yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez. Aksi halde yönetici veya üyesi bulunduğu sendika fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açabilir. Söz konusu davanın fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde açılması gerekir (STİSK 24). Kanımızca, İş Kanununa göre açılan işe iade davalarında olduğu gibi, buradaki bir aylık süre de hak düşürücü süre niteliğindedir. Bu itibarla, bir ay içinde işe iade davası açılmaması halinde yöneticinin dava hakkı düşer. Aynı gerekçeyle bir aylık süre geçtikten sonra dava açılması halinde, hâkim bu hususu re'sen dikkate alarak davayı reddetmelidir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24. maddesinin ikinci fıkrasına göre, yöneticinin, söz konusu düzenlemeye dayalı olarak açmış olduğu işe iade davası basit yargılama usulüne tabidir. Mahkemenin verdiği karara karşı temyiz yoluna başvurulabilir. Ancak, temyiz incelemesinde Yargıtay'ın vermiş olduğu karar kesin olup, karar düzeltme yoluna başvurulamaz.

Mahkeme yöneticinin işe iadesine karar verdiğinde, fesih geçersiz sayılarak, fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları yöneticiye ödenir (STİSK 24/3). Bu düzenleme isabetlidir. Zira fesih geçersiz olarak kabul edildiğinden, işçinin yargılama süresince kazanacağı tüm hakların ona ödenmesi gerekir. Ancak her ne kadar, kanunda fesih tarihi



ile kararın kesinleşmesi tarihi arasındaki süre için ücret ve diğer hakların temsilciye ödeneceği hükmüne yer verilmişse de, aynı düzenleme içinde bu sürenin temsilcilik süresini aşmaması kaydı getirilmiştir. Bu itibarla söz konusu düzenlemenin yöneticilik süresini aşmaması şeklinde yorumlanması gerekir.

Sendika yöneticisi, mahkemenin verdiği işe iade kararı üzerine, kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. Aksi halde işverenin işe başlatma zorunluluğu ortadan kalkar ve iş sözleşmesi kesin olarak sona erer. Buna karşılık yönetici altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurduğunda, işveren altı iş günü içinde temsilciyi işe başlatmak zorundadır. İşveren başvuru üzerine yöneticiyi işe başlatmasa dahi, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları yöneticilik süresince ödenmeye devam edilir (STİSK 24/3).

## **2. İş ve İşyeri Değişikliklerine Karşı Koruma**

6356 sayılı Kanununun 24. maddesinin 4. fıkrasına göre işveren yazılı rızası olmadıkça, yöneticinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

Belirtmek gerekir ki, söz konusu düzenleme 2821 sayılı Kanunun 30. maddesine paraleldir. Anılan Kanun döneminde yüksek mahkeme yazılı rızası olmaksızın işi veya işyeri değiştirilen işyeri sendika temsilcisinin eski işine iadesine karar vermektedir. Nitekim yüksek mahkemeye göre, “Gerek Borçlar Hukuku'nun hizmet akdi hükümlerinde ve gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'nda, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin işyerini veya işini değiştirmesi durumunda, bu işlemin iptali için öngörülmuş bir dava türü bulunmamaktadır. Bu konuda tek hüküm sendika işyeri temsilcileri ile ilgili 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30/3 maddesidir. Bu hükme göre ‘İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır’. 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu konu ile ilgili getirilen düzenleme ise 22. madde de belirtilmiş olup, buna göre ‘işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir

değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir'. Bu düzenlemede de işçinin esaslı değişiklik şeklinde olan nakil işlemini kabul etmeme olanağı bulunmakta, bu işlemin iptali için dava yolu bulunmamaktadır. Yargı yoluna başvurma ancak, değişikliğin kabul edilme-  
mesi üzerine işveren tarafından gerçekleştirilecek fesih nedeni ile olanaklıdır"<sup>33</sup>. 6356 sayılı Kanunun kapsamında aynı güvenceden yararlanacak olan amatör sendika yöneticileri bakımından da söz konusu uygulamanın devam edeceği ifade edilebilir.

#### IV. SONUÇ

Sendika özgürlüğü kapsamında, işçilerin sahip olduğu en önemli haklardan biri de, sendikal bir faaliyet olarak sendika organlarında görev almak, özellikle de sendika yöneticiliği yapmaktır. Ancak söz konusu hakkın fiilen kullanılması için sendika özgürlüğünün Anayasa ve kanunlarda düzen-

<sup>33</sup> Y9HD, 5.7.2010, 26625/21829. Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr. Erişim tarihi: 27.12.2012. Aynı yönde "Davacı işyeri sendika temsilcisi olduğu halde Merkez Disiplin Kurulu Kararı ile 4 yevmiye kesimi cezası ile birlikte Burdur'dan Isparta'daki davalı işyerine nakline dair işlemin iptalini istemiştir. Mahkemece sendika işyeri temsilcisinin hizmet aktinin feshedilmediğinden bahisle dava reddedilmiş, karar davacı tarafça temyiz edilmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesi uyarınca işyeri sendika temsilcisinin bu görevi süresince başka işyerine nakil suretiyle güvencesinin ortadan kaldırılmaması gerekir. Her ne kadar mahkemece kabul edildiği üzere anılan yasanın metninde bu güvence işverenin fesih işlemi ile sınırlı olarak düzenlenmiş ise de, Dairemizin yerleşik uygulamasına göre işyeri değişikliği sonucu sendika işyeri temsilcisini yasanın öngördüğü güvence dışında bırakmak yasanın amacına aykırı düşecektir. Bu nedenle gerek 2821 sayılı Kanunun 30. maddesi ve gerek Toplu İş Sözleşmesinin 26. maddesi hükümlerine aykırı olarak davacının işyeri sendika temsilciliği görevini sona erdiren nakil işlemine karşı açılan davanın esasının incelenmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır. Y9HD, 30.1.2002, 16796/1738. Bu karar için bkz. www.kazanci.com.tr. Erişim tarihi: 27.12.2012.

lenmiş olması gerekli ve fakat yeterli değildir. Zira sendika yöneticileri, bir yandan yöneticilik görevi nedeniyle işini kaybetme korkusu, diğer taraftan işveren tarafından haksız ayrımcılığa maruz kalacağı endişesi taşırken, söz konusu hakkını kullanmaktan kaçınır. Anılan durum ise sendikal faaliyette bulunma hakkına, dolayısıyla sendika özgürlüğüne zarar verir. Bu nedenle, söz konusu sakıncanın önlenmesi için sendika yöneticilerinin işini kaybetme ve ayrımcı muamele risklerine karşı koruma altına alınmaları zorunludur. Hukukumuzda 2821 sayılı Kanunda sendika yöneticilerine ilişkin bir güvence öngörülmüştü. 6356 sayılı Kanunda ise, sendika yöneticiliğinin güvencesi bazı açılardan önceki kanundan farklı olarak yeniden düzenlenmiştir.

6356 sayılı Kanunda sendika yöneticiliğinin güvencesine ilişkin getirilen düzenlemelerdeki en önemli yenilik, profesyonel sendika yöneticiliği görevinin başlaması halinde iş ilişkisinin askıya alınacağı kabul edilmiş olmasıdır. Anılan düzenleme kanımızca isabetlidir. Zira artık yönetici görevi nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmek zorunda değildir. Buna rağmen yöneticiye yöneticilik görevinin başlangıcında veya sona ermesinde sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı da tanınmıştır. İşçinin bildirim süresi vermesine veya belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme süresinin bitimini beklemesine gerek olmaksızın iş sözleşmesini feshetme yetkisi, kanımızca 6356 sayılı Kanununun 23. maddesiyle öngörülmüş olan yeni bir derhal fesih nedeniidir.

6356 sayılı Kanunda yöneticiliğin güvencesine ilişkin getirilen bir diğer önemli düzenleme, işverene yöneticilik görevi sona eren işçiyi işe başlatma yükümlülüğünün getirilmesidir. Anılan düzenleme 2821 sayılı Kanundaki düzenlemeye paraleldir. Buna rağmen, söz konusu yükümlülüğün doğabilmesi için aranan önemli bir koşul olan yöneticilik görevinin kanunda öngörülen belli nedenlerle sona ermesi koşulu kapsamında sayılan sona erme nedenlerine seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi isteği ile çekilmek dışında sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi de eklenmiştir. Ancak kanımızca bu haller sınırlı sayım yöntemi ile düzenlenmiştir. Yöneticilik görevi anılan nedenler dışında sona eren işçinin işveren tarafından işe alınması zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak bu durumda da işveren işçiye kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdür.

6356 sayılı Kanunda yer alan bir diğer önemli ve yeni düzenleme, işverenin görevi sona eren yöneticiyi işe başlatmaması durumunda uygulanacak yaptırımın açıkça öngörülmüş olmasıdır. Buna göre anılan durumda sözleşme işveren tarafından feshedilmiş kabul edilir. Kanımızca burada işverenin iş sözleşmesini süreli fesih hakkını kullanarak sona erdirdiği kabul edilmelidir ve bunun sonucunda işçi kıdem tazminatı ve feshe bağlı diğer tazminatları talep edebilir.

2821 sayılı Kanundan farklı olarak 6356 sayılı Kanunda yer alan isabetli düzenlemelerden biri de, amatör sendika yöneticilerinin de güvence altına alınmış olmasıdır. Amatör sendika yöneticileri, sendikadaki görevine rağmen işyerinde çalışmaya devam eden kişilerdir. Söz konusu işçilerin özellikle işveren tarafından haksız olarak işten çıkarılmaya ve ayrımcılığa karşı korunmaları gerekir. Zira söz konusu işçilerin sendikadaki görevleri nedeniyle işverenle anlaşmazlığa düşme ihtimalleri yüksektir. 6356 sayılı Kanun önceki Kanundan farklı olarak amatör sendika yöneticilerine açıkça yer vererek, söz konusu işçileri işyeri sendika temsilcilerinin güvencesine tâbi kılmıştır. Buna göre, işveren amatör sendika yöneticisinin iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın ve fesih nedenini açık ve kesin şekilde belirtmeksizin feshedemeyeceği gibi, yazılı rızasını almaksızın işçinin işyerini değiştiremeyecek ve işinde esaslı tarzda değişiklik yapamayacaktır.

6356 sayılı Kanunun sendika yöneticiliğın güvencesine ilişkin düzenlemelerin, önceki kanun döneminde ortaya çıkmış olan sorunları ve eksiklikleri önemli ölçüde giderdiği, bu bağlamda isabetli hükümler içerdiği ifade edilebilir.

### *Kaynakça*

- Aktay**, Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen-Kaplan**, E. Tuncay: İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2012.
- Alpagut**, Gülsevil: Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1998.
- Baybora**, Dilek: Türk İş Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği, Ankara 2001.
- Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 25. Bası, İstanbul 2012.
- Demir**, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İzmir 1999.
- Ekonomi**, Münir: İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984.
- Ekonomi**, Münir: İş Hukukunda Kanundan Doğan Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu ve Hükümleri, İstanbul 1969. (Akit Yapma Zorunluluğu)
- Ergin**, Berin: Sendika Yöneticilerinin Yeniden İşe Alınmaları ve Kıdem Tazminatı Hakları, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'na Armağan, İstanbul 1997, 174-189.
- Eyrenci**, Öner: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984.
- Günay**, Cevdet İlhan: Profesyonel Sendika Yöneticisinin Yeniden İşe Alınmamasının Hukuki Sonuçları, TÜHİS, Ağustos 2000.
- Günay**, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2008. (İş Hukuku)
- Kutal**, Metin: Sendika Temsilcileri ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu, Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 511-524.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin: İş Hukuku, 5. Bası, Ankara 2012.
- Subaşı**, İbrahim: İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 525-561.
- Sur**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2011.

**Süzek**, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989.  
(Askı)

**Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2012.

**Şahlanan**, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1985.

**Tuncay**, Can: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2010.

**Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut: İş Hukuku, İstanbul 2010.