

## SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

Özgür Oğuz<sup>1</sup> - Özge Doğan<sup>2</sup>

### ÖZET

*6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre sendika yöneticiliğine seçilen işçi görevini yerine getirebilmek için işyerinden ayrılabilir. İşçi, işyerinden yöneticilik görevi nedeniyle ayrılıp iş sözleşmesini feshetmediği takdirde görevi kanunda belirlenen nedenlerle sona erene kadar askıda kalacaktır. İşçi yöneticilik görevi nedeniyle isterse iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymadan ve tazminat ödemek zorunda kalmadan feshedebilir, isterse iş sözleşmesinin askıda kalmasını sağlayabilir. İşverenin bu durumda işçiyi işe başlatma zorunluluğu sendika yöneticiliğinin güvencesini oluşturmaktadır. İşveren bu yükümlülüğe aykırı hareket ederek işçiyi yeniden işe başlatmadığı takdirde iş sözleşmesini feshetmiş sayılarak bazı tazminat yaptırımlarıyla karşı karşıya kalacaktır.*

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Sendika Yöneticisi, Sendikal Güvence, İşçi

---

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı (ooguz1@anadolu.edu.tr)

<sup>2</sup> Bütünleşik Doktora Programı Öğrencisi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı (ozge\_d@anadolu.edu.tr)

## ASSURANCE OF LABOUR UNION STEWARD

Özgür Oğuz - Özge Doğan

### ABSTRACT

*According to the Trade Unions and Collective Bargaining Agreement Law no. 6356, if a worker would be selected as labour union principal, he or she could leave the work. If the worker would not annul the labour contract while he or she leaving the work as a union principal, his or her work agreement will be pended until it ends because of reasons which mentioned by law. Worker, as a choice, could annul the labour contract without any compensation and notice period or could make the labour contract being pended. In this case, taking on obligation of employer, is the assurance of labour union steward. If the employer, as a breach of warranty, would not retaking on the worker, employer will annul the labour contract and has to pay some compensates.*

**Keywords:** Labour Union, Labour Union Administrator, Assurance of Unions, Worker

## GENEL OLARAK

2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 7.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Sendika yöneticiliğinin güvencesi her iki kanun döneminde çoğu yönden birbirine paralel şekilde düzenlenmiştir. Sendika yöneticisine güvenceler tanınması sendikacılığın gelişimi ve sendika özgürlüğünün sağlanabilmesi için önemlidir.

Sendika yöneticiliğinin güvencesine ilişkin hükümler her iki kanun döneminde de profesyonel sendika yöneticileri temel alınarak oluşturulmuştur. Amatör sendika yöneticileri için ise 6356 sayılı Kanun öncesi herhangi bir güvence getirilmediğinden genel hükümlere göre güvencesi sağlanmaktaydı. 6356 sayılı Kanunla birlikte amatör sendika yöneticilerinin de özel güvencelere sahip olması gerektiği düşüncesinden hareketle işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini düzenleyen hükümlerden yararlanacağı öngörülmüştür.

6356 sayılı Kanunla getirilen diğer bir önemli yenilik ise; sendika yöneticiliği görevi nedeniyle işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıda kalmasıdır. 2821 sayılı Kanun döneminde iş sözleşmesinin askıda kalacağına ilişkin kanunda açık bir düzenleme olmadığı gerekçesiyle, yöneticilik yapmak isteyen işçinin iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak feshetmesi ve yeniden işe başvurusu halinde işverenle aralarında yeni bir iş sözleşmesinin kurulması gerektiği kabul edilmiştir.

### 1. PROFESYONEL SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

Profesyonel sendika yöneticisi, sendika yöneticiliği sıfatıyla sendikal faaliyette bulunmak üzere işyerinden ayrılan, bunun karşılığında da sendikadan belirli bir ücret alan işçidir (Astarlı, 2013: 142). Sendika yöneticiliğine seçilen işçinin, iş sözleşmesini sonlandırma zorunluluğu olmadan, iş sözleşmesi ve işçilik sıfatı devam eder (Akyiğit, 2013: 65).

Bu işçilerin sendika yöneticiliğini kabul ederek işyerinden ayrılmaları halinde geleceklerini güvence altında hissetmelerini sağlama gereği ilk kez 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile gösterilmiş (Kutsal, 2014: 18) ve ilerleyen dönemlerde çıkarılan yeni kanunlarda buradaki düzenlemeye paralel düzenlemeler getirilmiştir (Dereli, 2013: 50).

### 1.1. Sendika Yöneticiliği Güvencesinin Kapsamı

1963 tarihinde yürürlüğe giren 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 20. maddesi işçi sendikası yöneticiliği teminatını düzenlemiştir. Bu hükme göre, işçi teşekküllerinin yönetim kurullarında veya başkanlığında görev almaları dolayısıyla kendi rızalarıyla işlerinden ayrılan işçiler; bu teşekküllerdeki görevlerinin seçime girmemek, seçilmemek veya çekilmek suretiyle son bulması üzerine işe alınmalarını işverenden talep edebilirler. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinin i bendinde yönetici sıfatının kuruluşun ve şubelerinin yönetim kurulu üyelerinde ve başkanlarında olduğu belirlenmiştir (Dereli, 2013: 43; Astarlı, 2013: 143). İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesinin düzenlendiği kanunun 23. maddesine göre işçi kuruluşu ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleridir (Şahlanan, 2013: 331).

274 sayılı Kanunun yerine 1983 yılında yürürlüğe konan 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun<sup>3</sup> 29. maddesi de konuyu aynı şekilde düzenlemiştir. 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, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Burada sağlanan güvence sadece profesyonel sendika yöneticilerini, yönetici olduğu sürece kapsamakta, amatör sendika yöneticilerini ise kapsamamaktadır (Baybora, 1999: 119).

2821 Sayılı Sendikalar Kanununa göre yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşımaktaydılar (Güven ve Aydın, 1995: 193; Baybora, 1999: 21). Ancak bununla birlikte denetim kurulu üyeleri yöneticilik güvencesinden yararlanamamaktaydı (Subaşı, 2000: 531; Şakar, 2009: 296; Şahlanan, 2013a: 331). Doktrinde kanundaki düzenlemeye göre yöneticilik güvencesinden sadece sendika başkanları ve yönetim kurulu üyelerinin yararlanması eleştirilmiş ve denetim kurulu üyelerinin de yöneticilik güvencesinden yararlanması gerektiği belirtilmiştir (Sümer, 2007: 57)<sup>4</sup>. 6356

<sup>3</sup> Resmi Gazete 7 Mayıs 1983 Sayı 18040.

<sup>4</sup> Yönetim kurulu ve denetleme kurulunda yer alanların yönetici sıfatını taşıması ancak sendika yöneticiliği güvencesinin sadece yönetim kurulu üyeleri ve başkanını kapsamaması çelişkilidir (Baybora, 1999: 57).

sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>5</sup> konuyu 2821 sayılı Kanuna paralel şekilde düzenlemiş ancak yönetici sıfatını kuruluş ve şubesinin yönetim kurulu üyelerine vermiştir. Kuruluşun diğer organlarında yer alanların ise bu güvenceden yararlanamayacakları açıktır (Sur, 2013: 330; Baskan, 2014: 712).

## **1.2. Sendika Yöneticiliğinin İş Sözleşmesine Etkisi**

### **1.2.1. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi başlığını taşıyan 23. maddesine göre işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır<sup>6</sup>. Yöneticinin iş sözleşmesini feshetmeye yönelik bir iradesi yoksa iş sözleşmesinin askıda kalması kuraldır (Şahlanan, 2013a: 332). Bu düzenlemeyle birlikte yöneticilik görevi kanunda belirlenen koşullarla sona eren işçinin yeniden iş sözleşmesi yapmasına gerek kalmadan eski işlerine geri dönebilmeleri sağlanmıştır. İş sözleşmesinin askıya alınmasının temelinde işçinin kusursuz geçici ifa imkansızlığı nedeniyle iş görme borcunu yerine getirememesi hali vardır (Süzek, 1989: 713). Askı süresinde tarafların asli edim yükümlülükleri yani ücret ve iş görme borçları ortadan kalkarken (Baskan, 2014: 713) sadakat ve gözetme borcu yan edim yükümlülükleri devam eder (Süzek'den Akt. Baskan, 2014: 713). Tarafların her zaman haklı nedenle fesih hakkı bulunmakla beraber süreli fesih halinde iş sözleşmesinin askıda olduğu süre boyunca bildirim süreleri işlemeyecektir (Baskan, 2014: 714).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde ise yöneticilik görevi nedeniyle işyerinden ayrılan işçi, sendika yöneticiliği yapmak haklı bir neden sayılmadığı için, süreli fesih kurallarına uyarak iş sözleşmesini feshetmekte, kanunda bu yönde bir düzenleme olmadığı için sözleşme askıda sayılmamaktaydı (Baybora, 1999: 121; Baskan, 2014: 713). 2821 sayılı Kanun döneminde sendika yöneticisi olmak için işyerinden ayrılan işçinin hizmet sözleşmesi sona erdiği için işçi sıfatını da kaybettiği kabul edilmiştir (Edis ve Berki, 2015).

Yönetici işinden kendi isteğiyle ayrılmış olduğu için kıdem tazminatı gibi feshe bağlı hakların istenebileceği bir sözleşme bulunmaması nedeniyle, bu haklarını ancak işe iadesi ile kurulan yeni sözleşme vasıtasıyla isteyebil-

<sup>5</sup> Resmi Gazete 07 Kasım 2012 Sayı 28460.

<sup>6</sup> Ancak işveren haklı bir nedenin varlığı halinde iş sözleşmesini her zaman feshedebilir [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap\\_02\\_6356](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap_02_6356) Erişim Tarihi: 02.01.2016.

mekte ve bu durum da yöneticinin kıdem tazminatına hak kazabilmesi konusunda tartışmalara yol açmaktaydı (Dereli, 2013: 51). Yargıtay bir kararında yönetici olarak işinden ayrılan işçinin bu süre zarfında iş sözleşmesinin askıda olmadığını, sona erdiğini belirtmiştir<sup>7</sup>.

### **1.2.2. İş Sözleşmesinin Sendika Yöneticisi Tarafından Feshedilmesi**

6356 Sayılı Kanuna göre, yöneticilik görevi nedeniyle işçinin işten ayrılması durumunda iş sözleşmesi kural olarak askıya alınsa da yöneticilik görevine getirilen işçi iş sözleşmesini feshetme hakkına da sahiptir. İş sözleşmesinin askıya alınması kanuni bir zorunluluk değildir, işçi yöneticilik görevinden sonra işe dönmeyi düşünmüyorsa iş sözleşmesini feshedebilir (Astarlı, 2013: 145).

6356 Sayılı Kanununun 23. maddesinde açıkça düzenlenen bir fesih türü olması ve yine aynı maddede kıdem tazminatına hak kazanılacağına hükmedilmesi bu feshin hukuka uygun olduğunu göstermektedir (Baskan, 2013: 714). Fesih hukuka uygun bir fesih olmakla birlikte yönetici için özel bir haklı nedenle düzenlenmiş fesih türüdür (Baskan, 2013: 714). Yöneticinin yaptığı feshin türünün belirlenmesi feshin uygulanma şekli bakımından önemlidir. Bu durumda yönetici bildirim sürelerine bağlı kalmadan sözleşmeyi feshedebilecektir.

Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır (Şahlanan, 2013a: 333). Ayrıca yönetici belirli iş sözleşmesiyle işverene bağlı olsa bile sözleşme süresinin bitimini beklemeden iş sözleşmesini, tazminat yükümlülüğü olmadan feshedebilir (Özkaraca, 2013: 181).

Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır. Yönetici, yönetici seçildiği zaman ya da yöneticilik nedeniyle işyerinden ayrıldığı yani iş sözleşmesinin askıda olduğu süre içinde iş sözleşmesini feshettiğinde kanunda belirlenen diğer şartlar da oluşmuşsa kıdem tazminatına hak kazanacak, fesihden sonra yöneticilik güvencesinden yararlanamayacaktır (Dereli, 2013: 51).

<sup>7</sup> Yargıtay 9. HD. 05.04.2007 tarih 2007/1324 E. 2007/9484 K. sayılı kararı için bkz. Şen, M. (2008). Profesyonel sendika yöneticisinin işyerinden ayrılırken iş sözleşmesinin askıya alınması ve sonuçları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.9. 85 vd.

### **1.3. İşverenin İşe Başlatma Yükümlülüğü**

#### **1.3.1. İşe Başlatma Yükümlüğünün Koşulları**

Sendika yöneticiliği yapmak üzere işten ayrılan işçinin yöneticilik görevi kanunda belirlenen nedenlerle sona erdiğinde işveren işçiyi işe başlatmakla yükümlüdür. Bu güvence hem 2821 hem de 6356 Sayılı Kanunda, işçinin sendika yöneticiliği görevini yapması halinde işini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmaması için düzenlenmiş en önemli sendika yöneticiliği güvencesidir (Baskan, 2013: 715).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesinin 23. maddesine göre işe başlatma yükümlülüğünün ilk koşulu iş sözleşmesinin askıya alınmış olmasıdır. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunundaki düzenlemeye göre ise işverenin işe başlatma yükümlülüğünün doğması için, işçinin yöneticilik görevi nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmiş olması gerekmektedir (Baskan, 2013: 715). İşçi, sendika yöneticiliği görevinin sona ermesinden itibaren bir ay içerisinde işe başlatılmak üzere işverene başvurmak zorundadır. İşe başlatma yükümlülüğünün bir diğer koşulu, sendika yöneticiliği görevinde bulunan işçinin görevinin kanunun 23. maddesinde belirlenen şekillerde sona ermesidir. Yöneticinin görevi, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona erdiğinde, işverenin işe başlatma yükümlülüğü bulunmaktadır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren 1 ay içinde ayrıldığı işyerinde 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.

İşe başlatma yükümlülüğünün doğması için iş sözleşmesi askıya alınmış olması, kanunda sınırlı sayıda belirlenen sebeplerle<sup>8</sup> yöneticilik görevinin

---

<sup>8</sup> Karşıt görüş için bkz: Şahlanan, F. (2013a), a.g.e. s. 337: Her ne kadar kanunun 23.maddenin son fıkrasında “yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevleri sona eren sendika yöneticilerinden söz edilmiş ve bunlar için, sadece kıdem tazminatı ödenmesinden bahsedilmiş ise de; söz konusu hüküm yöneticiliğinin sona ermesi halinde işyerine yeniden dönebilmeyi düzenleyen kanunun 23/2 fıkrasındaki hallerin kanunda sayılan hallerle sınırlı olduğu şeklinde bir yoruma yol açmamalıdır. Kanunun 23/3 maddesindeki düzenleme; yöneticiliğe seçilen işçinin hizmet sözleşmesinin askıda olmasının söz konusu olmadığı ve yöneticiliğe seçilenlerin iş sözleşmelerini feshederek ayrılmak zorunda kaldıkları 2821 sayılı kanunun aynı konuyu düzenleyen 29 maddesinin

sona ermesi, işçinin yöneticilik görevinin sona erdiği tarihten itibaren bir aylık hak düşürücü süre içinde işverene başvuruda bulunması gerekmektedir (Astarlı, 2013: 147; Baskan, 2013:715). 2821 sayılı Kanun döneminde bu süre 3 ay olarak belirlenmişti<sup>9</sup>.

Yukarıdaki sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisi işe yeniden başlatılmak üzere işverene başvuruda bulunamayacak, işçiye işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir (Narmanlıoğlu, 2014: 17; Astarlı, 2013: 151). 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.

Yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamazlar. Burada güvenceden yararlanmaya engel hal görevleriyle ilgili hüküm giymiş olmalarıdır, başka suçlardan hüküm giymeleri bu güvenceden yararlanmaya engel değildir (Baybora, 1999: 124). Ancak yöneticilik görevine başladıktan sonra iş sözleşmesini fesheden işçinin eski işine dönmeyi talep etme hakları yoktur (Çelik vd., 2015: 578). İşverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını da devam ettirebilirler. gösterilen haklardan sendika şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da yararlanırlar.

### **1.3.2. İşe Başlatma Yükümlülüğünün İhlali Halinde Uygulanacak Yaptırım**

274 sayılı Kanununun 29. maddesinin 4. fıkrasına göre ise; "...söz konusu temsilci ve baş temsilcilerin ve bu kanuna göre kurulu işçi teşekküllerinin işyerinde çalışan başkanı, yönetim kurulu üyesi, haysiyet divanı üyesi veya denetçilerinin hizmet akitlerinin işveren tarafından 19. madde hükümlerine aykırı olarak feshedildiği, 31. maddenin 3. bendi gereğince verilen hükmün kesinleşmesi suretiyle sabit olursa, 19. maddenin 3. bendi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, feshedilmiş olan hizmet akdi, işçinin, yukarıda söz konusu hükmün kesinleştiği tarihten başlayarak bir ay içinde yazıyla işverenden istemesi takdirinde, yürürlükten kalkmış olduğu tarihe kadar geriye yürü-

---

uygulandığı dönemde yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticiliği sona eren ve işyerine dönmesi söz konusu olmayan yöneticilerin kıdem tazminatı konusunda yaşanan hukuki sorunları gidermeye ve mağduriyetlerini önlemeye yönelik bir düzenleme olarak değerlendirilmelidir.

<sup>9</sup> Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir (2821 sk md. 29).



mek şartıyla yeniden ve kendiliğinden yürürlüğe girer". Kanunun 19. maddesi işçi sendikası üyeliğinin teminatını düzenlemekteydi (Terzioğlu, 2008: 56). 31. maddenin 3. bendinde ise 19. madde hükümlerine aykırı hareket eden işverenlere 500 liradan 2000 liraya kadar ağır para cezasına hükmedileceği düzenlenmişti (Okur, 1985: 190).

274 sayılı kanunda olduğu gibi 2821 sayılı kanunda da belirtilen şartlar gerçekleştiğinde işverenin yöneticilik görevi sona eren eski işçisiyle sözleşme yapması, onu yeniden işe alması zorunlu tutulmuş fakat işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde cezai yaptırımın dışında ayrıca ve açıkça hukuki bir yaptırım öngörülmemiştir (Narmanlıoğlu, 2014: 15; Baskan, 2013: 721). Yargıtay verdiği bir kararında; "...işe alınmamış olmanın cezasal yaptırım yanında hukuki sorumluluğun da işe alınmamak suretiyle işsiz kalan işçinin tekrar bir iş bulabileceği süre içindeki ücret alacağı karşılığı tazminat olmak gerekir." diyerek bu konudaki görüşünü bildirmiştir<sup>10</sup>.

6356 sayılı Kanuna göre işe başlatma yükümlülüğünün koşulları gerçekleşmiş ve işveren işçiyi başvurudan itibaren işe başlatmamışsa, sözleşmeyi feshetmiş sayılacak ve fesihle ilgili hukuki sonuçlarla karşılaşacaktır (Dereli, 2013b: 125). Bu durumda işçinin, İş Kanunu hükümlerine göre feshin geçersizliği ve işe iade davasını açması mümkündür (Şahlanan, 2013b: 125). Belirsiz süreli sözleşmeler için bu feshin geçersiz fesih sayılması, belirli süreli sözleşmeler için ise süresinden önce haksız fesih olarak kabul edilmesi gerekir (Özkaraca'dan Akt. Çelik vd., 2014: 580-581).

İşverenin iş sözleşmesini feshetmiş sayılacağı yönündeki düzenlemedeki fesih türünün süreli fesih olarak kabul edilmesi işçinin ihbar tazminatı gibi feshe bağlı haklarını talep edebilmesi bakımından daha lehine olacaktır (Baskan, 2013: 723).

### ***1.3.3. Sendika Yöneticisinin Yeniden İşe Başlatılması***

Kanundaki düzenlemeye göre işveren yöneticilik görevi sona erip yeniden işe başlatılmak üzere başvuran işçiyi, talep tarihinden itibaren bir ay içinde, o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır (STİSK md. 23/2). Burada düzenlenen yükümlülük 2821 sayılı Kanundakinden farklı olarak işverenin işçiyle yeni bir iş sözleşmesi yapması değil askıda olan iş sözleşmesi nedeniyle işçinin yeniden işe alınmasıdır (Şahlanan, 2013a: 338).

---

<sup>10</sup> Yargıtay 9. HD. 22.9.1981 tarih 1981/7370 E. /1981/10691 K. sayılı kararı için bkz. Uyan, (2006). s. 85.

O andaki şartlarla ifadesinden işçinin kıdemine ve işinden ayrılmadan yaptığı işe benzer işçilerin aldığı ücret şeklinde yorumlanmalıdır (Sur'dan Akt. Baskan, 2013: 719; Şahkanan, 2013a: 338). İşyerinde boş yer olmaması işverenin bu yükümlülüğünü etkilemeyecektir (Baskan, 2013: 720; Astarlı, 2013: 149). 274 sayılı Kanunun sendika yöneticiliğinin güvencesini düzenleyen maddesine göre işveren, belirlenen koşullarda sendika yöneticiliği görevi sona eren işçiyi, boş yer varsa derhal; yoksa, yer boşaldığında, o andaki şartlarla, eski işlerine veyahut eski işlerine uygun diğer bir işe, sair isteklilere tercih ederek almaya mecbur olduğu şeklindeki düzenleme terkedilmiştir.

2821 sayılı Kanun döneminde sendika yöneticiliği görevi nedeniyle işyerinden ayrılmak isteyen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi gerektiğinden işçi işe alınmak için işverene başvurduğunda yeniden işe alınması için yeni bir hizmet sözleşmesi yapmak gerektiği yönünde görüşler bulunmaktaydı (Baybora, 1999: 127). Yargıtay da bir kararında; "...sendika yönetim kuruluna seçilmekle işyerinden ayrılmış bulunmaktadır. Diğer bir deyimle istifa etmiştir. Böyle bir durum iş akdinin askıya alınması anlamına gelmez. Davacının seçimi kaybettikten sonra tekrar işyerinde çalışmak istemesine karşılık taraflar arasında yeniden hizmet akdi kurulmamıştır"<sup>11</sup>. Ancak Kanunun 29. maddesinde iş sözleşmesinin sona ermesinden bahsedilmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin askıda kalacağı yönünde görüşler de bulunmaktadır (Berksun ve Eşmeloğlu'ndan Akt. Baybora, 1999: 488).

## 2. AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

Sendikalar büyüklüğüne ve gelirine bağlı olarak profesyonel yöneticiler tarafından yönetilebileceği gibi amatör yöneticiler tarafından da yönetilebilir (Baybora, 1999: 22). Amatör sendika yöneticisi, sendika yöneticiliği sıfatıyla sendikacılık faaliyetlerini işyerinden ayrılmadan çalışmaya devam ederek gerçekleştiren işçidir (Astarlı, 2013: 142). 2821 Sayılı Kanunda amatör sendika yöneticisinin güvencesine ilişkin bir düzenleme bulunmamakla birlikte, öğretide görevleri nedeniyle işverenin yapacağı ayrımcılık ve feshe karşı korunması gerektiği ileri sürülmüştür (Özkaraca, 2013: 178; Şahlan, 2013a: 331; Baskan, 2013:723).

<sup>11</sup> Yargıtay 9. HD. 4.11.1997 tarih 1997/14430 E. 1997/18485 K. sayılı kararı aktaran Baybora, D. a.g.e. s. 128.

6356 sayılı Kanunda amatör sendika yöneticilerinin, işyeri sendika temsilcilerinin güvencesinden yararlanabileceği belirlenmiştir<sup>12</sup>. Kanununun 24. maddesine göre işveren işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini ancak haklı bir nedenin varlığı halinde ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirterek feshedebilir. İşçi fesih bildiriminin kendisine tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Bir aylık süre hak düşürücüdür (Baskan, 2013: 724).

Yargılama neticesinde temsilcinin işe iadesine karar verilirse, fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Bu düzenleme, İş Kanununun 21. maddesinde işe iade davasını kazanan işçi için öngörülen dört ay ile sınırlı olan boşta geçen süre için verilecek tazminattan daha koruyucu bir düzenlemedir (İncirlioğlu, 2013: 67). Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işyerinde yeniden çalışmak için başvuruda bulunması gerekir. İşveren başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içinde işçiyi işe başlatmadığı takdirde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek, ücretini ve diğer haklarını temsilcilik süresince ödenmeye devam eder. Ayrıca bu hükmün yeniden temsilcilığe atanma hâlinde de uygulanacağı belirtilmiştir.

Aynı maddenin devamında işverenin işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızasını almadıkça işyerini değiştiremeyeceği ve işinde esaslı biçimde değişiklik yapamayacağı aksi halde yapılan işlemin geçersiz sayılacağı hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemeyle amatör sendika temsilcisi, işverenin yapacağı fesih yanında kendisinin iş sözleşmesini feshetmesi yönünde yapılacak zorlamalara karşı da korunmak istenmiştir (Centel, 2014: 14).

### **3. 6356 SAYILI KANUNUN YÜRÜRLÜĞE GİRDİĞİ TARİHTE SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNDE BULUNANLARIN DURUMU**

Bu konuyu 6356 Sayılı Kanun yürürlüğe girdiği tarihte sendika yöneticiliğinde bulunan ve iş sözleşmesi feshedilmemiş, askıda olan işçiler bakımından ve iş sözleşmesi feshedilmiş olan işçiler bakımından ayrı ayrı incelemek gerekmektedir.

6356 sayılı Kanununun geçici 5. maddesine göre; “Kanunun yayımı tarihinde sendika yöneticisi olduğu için iş sözleşmesini feshetmiş olan yöneticiler

---

<sup>12</sup> Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır (STİSK md. 24/5).

hakkında 23 üncü maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri uygulanır. Ancak 23 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki nedenlerden biri ile görevi sona eren yöneticiler, bu tarihten itibaren bir ay içerisinde işverene başvurmak kaydıyla emsal ücret üzerinden kıdem tazminatına hak kazanır”. Kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 27.11.2012 tarihinden önce yönetici olarak seçilip iş sözleşmesini fesheden kişilerin, iş sözleşmelerinin askıya alındığı kabul edilmediğinden işe iadelerini talep edemeyecek, sadece maddenin 2. fıkrasında belirlenen nedenlerle sendika yöneticiliği sona erenler işverene kıdem tazminatı talebiyle başvurabileceklerdir (Gürbüz, 2014: 38).

Kanunun yürürlük tarihinden önce yöneticilik görevine başlamış ve iş sözleşmesi askıya alınanlar ise, kanun yürürlük tarihinden sonraki hukuki ilişkilere uygulanacağından iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabileceklerdir (Astarlı, 2013: 154).

## SONUÇ

Sendika özgürlüğü kapsamında ele alınması gereken sendika organlarında bulunma hakkının işlerlik kazanabilmesi için Anayasa ve yasalarda öngörülmesinin yanında bazı özel güvenceler öngörülmesi de gerekmektedir. Bu gereklilik bir yandan sendika yöneticiliği yapan bir yandan da sendikal faaliyetleri nedeniyle işini kaybetme korkusu yaşayan işçiler bakımından çok büyük bir öneme sahiptir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendika yöneticiliğinin güvencesine ilişkin 274 ve 2821 sayılı Kanunlardaki düzenlemelere paralel düzenlemeler içermekle beraber bazı değişiklikler de getirmiştir. Özellikle amatör sendika yöneticilerinin genel hükümlerdeki güvencelerden daha güçlü güvencelere sahip olması gerektiği düşüncesiyle, işyeri sendika temsilcilerinin güvencelerine tabi tutulması ve iş sözleşmesinin yöneticilik görevi borunca askıda kalacağına açıkça kanunda belirtilmesi olumlu bazı gelişmelerdir.

Sendika yöneticiliği görevi sona eren ve iş sözleşmesi sona eren işçinin işe iade talebinde bulunabilmesi için kanunda sınırlı sayıda düzenlenmiş olan sona erme nedenlerinden birisiyle sona ermesi gerekir. Sınırlı sayı ilkesinin bu düzenleme için kabul edilmesinin güvenceyi sınırlandırdığı düşünülebilse de, kanunda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren işçiye de işveren kıdem tazminatını ödemek zorundadır.

6356 sayılı Kanunla getirilen bir diğer önemli değişiklik işverenin işe başlatma yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde işverene uygulanacak hukuki yatırımın kanunda açıkça belirlenmesidir. İşveren işe başlatma yükümlülüğünü ihlal ettiğinde işçiye kıdem tazminatı ve feshe bağlı diğer tüm haklarını ödemek zorundadır.

#### KAYNAKÇA

Akyiğit, E. (2013). Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2 (37), 41-90.

Astarlı, M. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17 (1-2), 141-183.

Baskan, E. (2013). 6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, Özel Sayı, 709-730.

Baybora, D. (1999). *Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Centel, T. (2014). 6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1 (31), 7-22.

Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme. *Çalışma Ve Toplum*, 1(36), 41-64.

Edis, S. ve Berki, N. *2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Yöneticilerle İlgili Bazı Hükümleri Konusunda Bir İnceleme*. 30.12.2015 tarihinde <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/303/2849.pdf> adresinden erişildi.

Gürbüz, T. (2014). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi*. Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara

Güven, E. ve Aydın, U. (1995). *İş Hukuku Dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

[http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap02\\_6356](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap02_6356) Erişim Tarihi: 02.01.2016.

İnciroğlu, L. (2013). Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (36). s. 65-68.

Kutal, M. (2014). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (43), 13-28.

- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (40), 11-28.
- Okur, A. R. (1985). *Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Özkaraca, E. (2013). 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3 (38), 173-216.
- Subaşı, İ. (2000). İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi, *Kamu-İş Dergisi*, 5 (3), Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi. s. 525-561.
- Sur, M. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (39), 317-336.
- Sümer, H. H. (2007). *İş Hukuku (13. Baskı)*. Konya: Mimoza Yayınları.
- Şahlanan, F. (2013a). Sendika Yöneticilerinin Güvencesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, Özel Sayı, 331-339.
- Şahlanan, F. (2013b). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(39), 110-142.
- Şakar, M. *İş Hukuku Uygulaması (Yenilenmiş 8. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şen, M. (2008). Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılırken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sonuçları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 5, 85-101.
- Terzioğlu, A. (2008). İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar. *Kamu-İş Dergisi*, 10 (1), 49-75.
- Uyan, S. (2006). *4857 Sayılı İş Yasasına Göre İş Güvencesi*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta