

İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşe İade Davasını Kazanması Sonucu Doğacak Haklar*

Rights That Will Arise as a Result of Trade Union Representatives' Winning the Re-Employment Lawsuit

Hasan KAYIRGAN**

ÖZ

İşyerinde sendikal faaliyetlere öncülük eden ve işverenle karşı karşıya gelen kişiler işyeri sendika temsilcileridir. Kanun koyucu bu durumu nazara alarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile birtakım güvenceler getirmiştir. Bu güvencelerin başında feshe karşı koruma gelmektedir. 6356 sayılı Kanununun 24. maddesi uyarınca işyeri sendika temsilcileri ve amatör sendika yöneticilerinin iş sözleşmelerinin ancak haklı nedene dayanılarak feshedebileceği öngörülmüştür. Ayrıca feshin yazılı şekilde yapılması ve fesih sebebinin de açık ve kesin şekilde bildirilmesi aranmıştır.

İşe iade davası sonucunda mahkemece işe iade edilmesine karar verilmesi halinde boşta geçen süreye ilişkin tüm haklarına hükmedilmekte, ayrıca işe iade edilmesi de zorunlu kılınmaktadır. İşe iade davasını kazanan işyeri sendika temsilcisinin fesih tarihi ile kararın kesinleşmesi tarihine kadar ücret ve diğer hakları ödenir. Ayrıca işe başlatma başvurusu sonucunda iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edilerek, iş sözleşmesinden kaynaklanan hakların ödenmesine devam olunur. Söz konusu hakların ise temsilcilik süresince ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Bu bakımdan, başka bir temsilci atanması, sendikanın yetkiyi kaybetmesi veya sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi gibi nedenlerle temsilcilik görevi son bulursa, ücret ve diğer haklar bu tarihe kadar ödenecektir. Dava devam ederken temsilcilik görevi sona erdiğinde bu tarih dikkate alınarak hüküm kurulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: İşyeri sendika temsilcisi, işe iade davası, amatör sendika yöneticisi, tazminat, ücret.

ABSTRACT

The people who lead the union activities in the workplace and conflict with the employer are the workplace union representatives. Considering this situation, the legislator brought some assurances with the Law No. 6356. The foremost of these guaran-

* Makale gönderim tarihi: 30.09.2021. Makale kabul tarihi: 26.10.2021. Hasan Kayırgan, "İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşe İade Davasını Kazanması Sonucu Doğacak Haklar", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 2021, s. 579-602; <https://doi.org/10.46547/imuhfd.2021.08.02.09>

** Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı. İletişim: kayirgan@gantep.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6819-7725>

tees is protection against termination of employment contract. Article 24 of Law No. 6356 stipulates that the employment contracts of workplace union representatives and amateur union managers can only be terminated on the basis of a just cause. In addition, it is sought that the termination would be made in writing and that the reason for the termination is clearly and definitively stated.

In the event that the court decides to reemployment of the worker, all rights regarding the idle time would be ruled, and reemployment of the worker would also be obligatory. The wage and other rights of the workplace union representative who wins the reemployment lawsuit are paid until the date of termination and the date of finalisation of the decision. In addition, as a result of the application if reemployment, it is accepted that the employment contract continues, and the payment of the rights arising from the employment contract continues. It is stipulated that these rights will be paid during the representation period. In this regard, if the agency ends due to the appointment of another representative, loss of authority of the union or termination of the union's legal personality, wages and other rights will be paid until this date. When the duty of representation ends while the case is pending, a judgment should be made by taking this date into account.

Keywords: Trade union representative, re-employment lawsuit, amateur trade union official, compensation, wage.

Giriş

Ülkemizde bazı işverenler sendikal faaliyetlere karşı olumsuz bir tavır içerisinde bulunmuştur. Bu itibarla, işverenlerin mümkün olduğu sürece işyerinde sendikal faaliyetleri engelleme eğiliminde olduğunu söylemek mümkündür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan istatistiklerde de görüldüğü üzere; 2021 yılı ocak ayındaki sendikal işçi sayısının toplam işçi sayısına göre oranının % 14,13¹, 2021 yılı temmuz ayında sendikal işçi sayısı oranının ise % 14,4² olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda ülkemizdeki sendikal faaliyetlere bakış açısının oldukça sınırlı olduğunu belirtmek gerekir.

İşyerinde sendikal faaliyetlere öncülük eden ve işverenle muhatap olanların en başında işyeri sendika temsilcileri gelir. Kanun koyucu, bu durumu nazara alarak işyeri sendika temsilcileri için 6356 sayılı Kanun ile birtakım güvenceler getirmiştir. Bu güvencelerin başında bu kişilerin feshe karşı korunması gelmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca işyeri sendika temsilcilerinin (aynı zamanda amatör sendika yöneticilerinin) iş sözleşmelerinin ancak haklı nedene dayanılarak feshedebileceği öngörülmüştür.

1 Toplam işçi sayısı: 15.027.910; Sendikal işçi sayısı: 2.123.685, www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/ (20.09.2021).

2 Toplam işçi sayısı: 14.371.096 sendikal işçi sayısı: 2.069.476, www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/, (20.09.2021).

İşe iade davası sonucunda, mahkemece işe iade edilmesine karar verilmesi halinde boşta geçen süreye ilişkin tüm haklarına hükmedilmekte, ayrıca işe iade edilmesi de zorunlu kılınmaktadır. Bu haklar belirlenirken kanun tarafından aranan kıstas ise yöneticilik veya temsilcilik süresidir. Çalışmamızda öncelikle işe iade davası ile bahsi geçen kişilerin hangi haklara kavuşacağı ve bununla birlikte bu hakların nasıl hesaplanacağı ifade edilecektir. İşyeri sendika temsilcilik güvencesinden amatör sendika yöneticileri de faydalandığından amatör yönetici kavramına da kısaca yer verilecektir.

I. İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı İş Güvencesi

İşyeri sendika temsilcilerinin sendikal faaliyetlerde öncülük etmesinin işverenleri genellikle rahatsız etmesi ihtimali bulunduğu belirtilmişti. Nitekim işyeri sendika temsilcisi, sendikalı olsun olmasın işçilerin sorunlarıyla ilgilenmekte ve işverene karşı işçilerin hak ve menfaatlerini savunmaktadır³. Bu nedenle de en çok risk altında olan kişiler arasında yer alır⁴. Sendikal özgürlüklerin hayata geçirilmesi, o işyerindeki sendikal faaliyetlerin de sağlıklı bir şekilde sürdürülmesini gerektirir. Sendikal faaliyetlerin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için işyeri sendika temsilcilerinin özel olarak korunmaları bir zorunluluk olarak karşımıza çıkar⁵. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'nde de sendika temsilcilerine güvence sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır⁶. Sağlanacak etkili koruma ile işyeri sendika tem-

3 Nizamettin Aktay, *Toplu İş Hukuku*, 2. Bası, Lykeion Yayınları, Ankara, 2019, s. 60; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, 7. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 531; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 302.

4 Aydın Başbuğ; Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 6. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 257; Ercüment Özkaraca, "Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları", *Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu*, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 14 Ocak 2019, Ankara, s. 44-45 (Güncel Gelişmeler); Muhittin Astarlı, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1-2, Ankara, 2013, s. 154.

5 Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 7. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 151; Fevzi Şahlanan, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 8, Sayı 29, İstanbul, 2013, s. 145 (Güvence); Öner Eyrenci; Savaş Taşkent; Devrim Ulucan; Esra Baskan, *Bireysel İş Hukuku*, 10. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 539; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 52, İstanbul, 2017, s. 114; Seracettin Gökteş, "İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı", *Osman Güven Çankaya'ya Armağan*, Kamu İşletmeleri ve İşverenleri Sendikası (Kamu-İş), Ankara, 2010, s. 307; Aktay, s. 59.

6 Sözleşme'nin 1. maddesine göre, "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; Turhan Esener; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Sendika Hukuku*, 2. Bası, Vedat Kitapçılık, 2017, s. 258; Melda Sur, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısın-

silcileri işini kaybetme korkusu bulunmaksızın faaliyetlerine devam edebilir⁷. Bu doğrultuda 6356 sayılı Kanunda feshe karşı güvence sağlanmış ve mutlak işe iade imkânı tanınarak işyeri sendika temsilcileri ve amatör sendika yöneticilerine koruyucu haklar verilmiştir (m. 24)⁸. Buna göre; işveren, 6356 sayılı Kanun'a uygun şekilde atanmış işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyecektir⁹. Ayrıca iş sözleşmesinin feshine ilişkin getirilen güvencenin (İşK. m. 18 vd.) yanında korumanın boyutu genişletilmiş ve çalışma koşullarında değişiklik yapılamayacağı, işyerinin değiştirilemeyeceği de kabul edilmiştir¹⁰.

İfade edilen bu haklardan faydalanabilmesi için öncelikle 6356 sayılı Kanun'a uygun şekilde atanmış bir işyeri sendika temsilcisi ya da amatör sendika yöneticisi sıfatını taşımak gerekir¹¹. Bunun yanında, temsilciler için öngörülen feshe karşı güvenceden faydalanabilmek için iş sözleşmesinin türünün önemi olmadığı gibi belirli bir süre çalışmak gibi asgari bir kıdem şartı da aranmamaktadır¹². Bahsi geçen bu güvence işyeri sendika temsilciliğine özgü olarak tanınmıştır¹³. Sonuç olarak bu güvenceden faydalanabilmek için kanundaki şartlara uygun bir işyeri sendika temsilciliği ya da amatör sendika yöneticisi niteliğine sahip olmak gerekli ve yeterlidir. İşverenin işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için haklı nedene dayanması zorunluluğu getirilerek işverenin fesih hakkı işyeri sendika temsilcisi lehine daraltılmıştır¹⁴. Görülmekte olan işe iade davasında feshin haklı nedene dayanmadığı ya da kanunda öngörülen şekle aykırı olarak yapıldığının tespit edilmesi halinde mahkemece işe iade kararı verilecektir. Mahkeme bunun yanın-

dan Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2013/4, S. 39, s. 337; Mustafa Kılıçoğlu, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu*, Bilge Yayınevi, Ankara 2013, s. 192-193; Astarlı, s. 154; Sözleşme metni için ayrıca bkz.: www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm (18.10.2021).

7 Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 258.

8 Tuncay, Savaş Kutsal, s. 157; Başbuğ; Yücel Bodur, s. 258; 2821 sayılı Kanunun ilk halinde de işyeri sendika temsilcisine mutlak işe iade hakkı tanındığı ve fesih güvencesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz.: Metin Kutal, "Sendika Temsilcileri ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu, Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar", *İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri*, TÜHİS, 9-12 Aralık 1997, s. 513; Sur, Temsilci, s. 186-187; Astarlı, s. 155; Özkaraca, *Güncel Gelişmeler*, s. 45; Göktaş, s. 315.

9 Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 260.

10 Aktay, s. 60.

11 Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 259.

12 Seracettin Göktaş; Gökhan Yılmaz, *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 520-523; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, s. 540.

13 Göktaş, Yılmaz, s. 520.

14 Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II*, 2. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 262.

da feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığını araştırmaz¹⁵. Bu nedenle, kısaca işyeri sendika temsilcisi ve amatör sendika yöneticisi olma şartlarından bahsedilecektir.

A. İşyeri Sendika Temsilcisi

Bir sendika tarafından bir işçi sendika temsilcisi olarak atanabilir. Ancak salt sendika tarafından atanmış olmak doğrudan temsilcilik güvencesinden faydalanılacağı anlamına gelmez. Temsilci, 6356 sayılı Kanunun aradığı şartlar doğrultusunda işyeri sendika temsilcisi olarak atanmalıdır¹⁶. Sendikanın da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kesinleşmesi gereklidir¹⁷. İşyerinde yetkisi bulunmayan bir sendika tarafından atanan işyeri sendika temsilcisi ise bu güvenceden faydalanamaz¹⁸. Ayrıca yetkili sendika tarafından kanunda öngörülen temsilci sayısından daha fazla temsilci atanması halinde de fazladan atanan temsilcilerin teminattan yararlanamayacağı belirtilmelidir¹⁹.

Temsilci mutlaka işyerinde çalışan işçiler arasından atanır²⁰. İşyerinde fiilen çalışmayan bir kişinin işyeri sendika temsilcisi olarak atanması işlemine geçerlilik tanınmaz. Aynı şekilde işyeri sendika temsilcisi iken profesyonel sendika yöneticisi olarak atanması durumunda da yöneticiliğe atanma tarihine kadar temsilcilik güvencesi söz konusu olabilir²¹. Temsilcilik görevi sona erdikten sonra gerçekleştirilen fesihlere karşı -fesih tarihinde temsilcilik sıfatı bulun-

15 Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 541.

16 Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 19. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 663; Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 259; Astarlı, s. 155.

17 Melda Sur, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, 28-30 Nisan 2016, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 183 (Temsilci); Fatih Uşan; Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 258; Göktaş, s. 310.

18 Ender Demir, *Çözümlü İş Hukuku Pratik Çalışma Kitabı*, 2. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 173; Sümer, s. 538; Akyiğit, s. 306.

19 Nuri Çelik, Nursen Caniklioğlu; Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 33. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 879; Göktaş, s. 311.

20 Sur, Temsilci, s. 184; Uşan, Erdoğan, s. 259; Temsilcilik süresi biter bitmez temsilcilik güvencesinin ortadan kalkması önemli bir eksiklik olduğu ve en azından hakkaniyete uygun bir süre tespit edilerek, temsilciliğe dayalı sebeplerin nispeten ortadan kalkmasına kadar temsilcinin iş sözleşmesinin feshinin haklı nedenle sınırlandırılmasının yerinde olacağı görüşü için bkz.: Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 260; aynı görüş için bkz.: Süzek, s. 664-665.

21 "Sendika temsilcisi olarak 6356 sayılı Yasanın 24.maddesinde düzenlenen güvenceden yararlanmakta iken profesyonel yönetici olarak atanan davacı açısından aynı zamanda 23.maddede düzenlenen yönetici güvencesi hükümlerinin uygulanması söz konusu olacaktır... İşe iade kararı ile sendika temsilcilik süresini aşmamak üzere kesinleşme tarihine kadar doğan ücret ve sosyal hakların ödenmesine karar verilmiştir. Davacının 01/05/2015 tarihinde profesyonel sendika yöneticisi olarak atanması nedeniyle sendika temsilcilik görevi sona ermiştir. Bu durumda davacının fesih tarihinden sendika temsilcilik süresinin sona erdiği 01/05/2015 tarihine kadar doğan ücret ve sosyal hakları hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir" (Y9HD., 19.01.2021, E. 2018/569, K. 2021/1580) [https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/\(15.09.2021\)](https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/(15.09.2021)).

madığından- bu güvencenin tanınması mümkün olmaz²².

İşyeri sendika temsilciliği görevi sendika yetkisinin devam etmesine bağlıdır (STİSK. M. 27/1). 2821 sayılı Kanun'un ilk halinde toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika ifadesi ile işyeri sendika temsilcisinin görevi toplu iş sözleşmesinin devamı ile sınırlı iken -1988 yılında “*temsilcilerin görevi sendikanın yetkisi süresince devam eder*” cümlesi eklenerek- temsilcinin görevinin sendikanın yetki aldığı sürece devam edeceği anlaşılmaktadır²³. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin sona ermesine karşılık sendikanın yeniden yetki alması halinde işyeri sendika temsilcisi görevine devam eder²⁴. Bu hüküm haklı olarak işyeri sendika temsilcisinin işe iade davası esnasında halihazırda işyerinde çalışmadığından dolayı yeniden atanmasının mümkün olmadığı yönünden eleştirilmiştir²⁵. Yeniden atanma halinin olsa olsa işe iade kararının kesinleşmesinden sonra -başvuru şartını yerine getirmesi koşuluyla- - iş sözleşmesinin kendiliğinden devam edeceği yönündeki hüküm bakımından uygulanabilir olacağı düşünülebilir.

İşyeri sendika temsilcisinin temsilcilik süresince bu haklardan yararlanması mümkün olduğundan atama kararının geçmişe etkili olarak uygulanması mümkün değildir²⁶. İşçiler tarafından seçilen işçi temsilcisi de -6356 sayılı Ka-

22 Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 259; Süzek, s. 664; Akyiğit, s. 309; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 116; “*davacı işçinin sendika temsilciliği görevine fesihden bir gün önce dava dışı yetkili sendika tarafından alınan kararlar son verilmiş olup davalı işveren, temsilciliği sona eren davacıyı sendika temsilciliğinden önceki işi olan montaj operatörlüğü işinde vardiya düşüşü sebebiyle çalıştıramayacağını bildirerek iş akdini feshetmiştir. Davalı işveren davacının yaptığı işe ihtiyaç kalmadığını ve feshin son çare olması ilkesine uygun davrandığını ispatlayamadığından mahkemece ve bölge adliye mahkemesince işe iade kararı verilmesi ve feshin sendikal nedene dayandığı iddiasının davacı işçi tarafından ispat edilemediği anlaşıldığından sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmesi doğru ise de davacının 11/04/2011-06.12.2016 tarihleri arasında davalı iş yerinde montaj operatörü olarak çalıştığı ve fesih tarihinde sendika temsilcisi olmadığı da gözetildiğinde, davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak taktiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesi gerekmiştir*” (Y9HD., 09.09.2019, E. 2019/1967, K. 2019/15320) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (15.09.2021).

23 Sur, Temsilci, s. 183.

24 Uşan, Erdoğan, s. 259.

25 Narmanlıoğlu, s. 276; Şahlanan, Güvence, s. 148.

26 “*İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez. Davacı davalı idarenin atama karar tarihinde işyeri sendika temsilcisi değil ise de, atama kararının davacıya bildirildiği 31/01/2014 tarihinden önce Sendika Kanununa uygun olarak atama yetkisini kullanarak davacıyı 29/01/2014 tarihinde işyeri sendika temsilcisi olarak tayin etmiştir. Davacı bu tarihten itibaren artık işyeri sendika temsilciliğinin güvencesinden faydalanacağından, 6356 sayılı yasanın 24.maddesi gereğince işyeri değişikliğine muvafakati olmayan davacı açısından işyeri değişikliği işlemi geçersizdir*” (Y22HD., 11.06.2019, E. 2016/15004, K. 2019/12657) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (15.09.2021).

nun anlamında işyeri sendika temsilcisi sayılması mümkün olmadığından- söz konusu hükümlerden faydalanamaz²⁷.

B. Amatör Sendika Yöneticisi

Uygulamada sendika yöneticiliğine seçilmiş bir işçi, iş sözleşmesini askıya almakta ve sadece yöneticilik görevini icra etmektedir. Profesyonel yönetici olarak adlandırılan bu kişilerin işverene karşı iş güvenceleri 6356 sayılı Kanun'un 23. maddesinde düzenlenmiştir. Bunun yanında iş sözleşmesi devam ederken ayrıca sendika yöneticilik görevini üstlenen işçiler de bulunmaktadır ki; bu yöneticiler amatör sendika yöneticisi olarak adlandırılır²⁸. İşyeri sendika temsilciliği güvencesine ilişkin hükümlerin amatör sendika yöneticileri için de uygulanacağı hüküm altına alınmıştır²⁹. Bu nedenle amatör sendika yöneticileri de aşağıda bahsi geçen hak ve durumlardan faydalanır³⁰.

Çalışırken sendika yöneticiliği yapmak yeterli olup, Yargıtay'a göre yönetim kurulunun yedek üyesi olarak görev yapmış olmasının bir önemi bulunmamaktadır.

27 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 879; "6356 sayılı Kanun'un 24. ve 27. maddeleri ve 135 sayılı ILO sözleşmesinin 1, 3 ve 4. maddeleri değerlendirildiğinde ulusal mevzuatımız 6356 sayılı Kanun, ILO sözleşmesinin 4. maddesinde yer alan düzenleme kapsamında korumadan yararlanacak temsilcileri yetkili sendika tarafından atanan işyeri temsilcileri olarak belirlemiştir. 6356 sayılı Kanun 24. madde hükmünün davacı gibi işçiler tarafından seçilen işçi temsilcisine uygulanması imkânı bulunmamaktadır. 6356 sayılı Kanun 24. maddesinde korumadan temsilcilik süresince yararlanılacağı kabul edilmiştir. Davacının ise ne kadar süreliğine işçi temsilcisi seçildiği belli olmadığı gibi, bu seçime hangi işçilerin katıldığı seçime ilişkin somut bir tutanak vs. de bulunmamaktadır. Ayrıca davacının üyesi olduğu sendika tüzüğü'nün 18. maddesinin 27. bendinde de sendika temsilcisinin sendika genel yönetim kurulunca veya bu konuda yetki verilmesi halinde şube yönetim kurulunca atanacağı düzenlenmiştir. Davacı yetkili sendikanın değil yetkili sendika dışında örgütlenen sendika üyesi işçilerin temsilcisi olduğunu iddia etmektedir. Davacı 6356 sayılı Kanun kapsamında sendika temsilcisi değildir" (Y9HD., 22.03.2018, E. 2018/2402, K. 2018/6034); kararın isabetli bulan görüş için bkz.: Zeki Okur, "Toplu İş İlişkileri", Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2018, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 306-309; İşyerinde sendika temsilcisi bulunmaması durumunda bu güvencenin işçi temsilcilerine tanınması yönünde bkz.: Nuri Çelik, "İşyeri İşçi Temsilciliği", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı 1, İstanbul, 2006, s. 411.

28 Uşan, Erdoğan, s. 258.

29 Özkaraca, Güncel Gelişmeler, s. 51 vd.; "Somut uyuşmazlıkta, davacı geri çevirme kararı sonrası gelen evraklara göre kararda da belirtildiği üzere 30.04.2012-30.08.2015 tarihleri arası Sendika Disiplin Kurulu Yedek Üyesidir. Davacı 6356 sayılı Kanununun 24. maddesi kapsamında yönetici sıfatında olup, ıslahla talep edilen 6356 sayılı Kanununun 24/3. maddesinden faydalanacak durumdadır. Bu nedenle mahkemece davacının yönetici olmadığı gerekçesiyle, 6356 sayılı Kanununun 24/3. maddesinden faydalanma talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır. Yukarı da belirtildiği üzere, yöneticinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde yöneticinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmelidir" (Y9HD., 20.09.2017, E. 2017/23403, K. 2017/13769) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

30 Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, 3. Bası, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 198.

Yargıtay kararında belirtildiği üzere 6356 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin i bendinde, kanundaki "yönetici" tabiri ile ifade edilmek istenilenin "kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri" olduğu belirtilmiştir ve tanımda asil-yedek üye ayrımı da yapılmamıştır. Buna göre; fesih tarihinde yönetim kurulu yedek üyesi olması halinde dahi temsilcilik güvencesinden yararlanabilir³¹. Ancak doktrinde yedek üyenin fiili anlamda bir yöneticilik sıfatına sahip olmadığı yönünden bahsi geçen karar eleştirilmiştir³².

Yargıtay, ayrıca amatör sendika yöneticisi güvencesinin sadece yetkisi kesinleşen sendikannın yöneticilerine uygulanabileceği yönünde karar vermiştir³³. Dolayısıyla salt yönetici olmak yeterli olmayacak, bunun yanında sendikannın yetkili olması da gerekecektir. Ancak kanımızca hükümde amatör sendika yöneticiliği güvencesinden sadece yetkili sendikannın yöneticilerinin faydalanabileceği şeklinde bir sınırlamaya gidilmemiştir³⁴. Diğer bir deyişle, işyeri sendika temsilcisindeki aksine amatör yöneticinin illa ki yetkisi kesinleşen sendikannın yöneticisi olup olmamasının bir önemi bulunmadığı belirtilmelidir.

31 "Somut olayda; davacı vekili, 08.12.2015 tarihli dilekçe ile harcını yatırarak davasını ıslah etmiş olup 28.04.2012-30.08.2015 tarihleri arasında sendika yönetim kurulu yedek üyesi olduğunu iddia ettiği davacının işe iadesine karar verilmesi halinde hükmün 6356 sayılı Yasa'nın 24.maddesine uygun olarak kurulmasını talep etmiştir. Mahkemece davacının yedek üye olması ve fiilen yöneticilik yaptığını ispatlayamaması nedeniyle talebin reddine karar verilmiş ise de, 6356 sayılı Yasa'nın "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin i bendinde, Yasadaki "yönetici" tabiri ile ifade edilmek istenilenin "kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri" olduğu belirtilmiş olup, tanımda asil-yedek üye ayrımı da yapılmadığı dikkate alındığında fesih tarihinde işyeri sendika yönetim kurulu yedek üyesi olduğunu ispatlayacak davacının 6356 sayılı Yasa'nın 24. maddesinden yararlanmasına engel bir durum bulunmamaktadır. Davacı vekili tarafından sunulan belgeden, davacının 28.04.2012 tarihinde Tüm Özel Güvenlik ve Hizmet İşçileri Sendikası Yönetim Kurulu yedek üyeliğine seçildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece (Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası) Sendikası'ndan davacının sendika yönetim kurulu yedek üyesi olup olmadığı ve yedek üye olduğu tarih aralığı sorularak açıklığa kavuşturulmalı davacının sendika yönetim kurulu yedek üyesi olduğunun tespiti halinde 6356 sayılı Yasa'nın 24.maddesine göre hüküm kurulmalıdır" (Y7HD., 24.03.2016, E. 2016/6678, K. 2016/7148) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (15.09.2021).

32 Ercüment Özkaraca, "6356 Sayılı Kanun m. 24 Anlamında Amatör Yönetici Kavramı", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 765-767 (Amatör Yönetici).

33 "Davacı ise, Tüm Otomobil Metal İşçileri Sendika'nın kurucu üyesi ve yönetim kurulu asil üyesi olup, davalı işyerindeki yetkili sendika ise Türk Metal Sendikasıdır. Davacı 6356 sayılı Kanun'un 27. maddesi kapsamında işyerindeki yetkili sendikasının temsilcisi olarak atanmamıştır. Başka bir deyişle davacı 6356 sayılı Kanun kapsamında sendika temsilcisi olmadığından anılan Kanun'un 24.maddesi ile sağlanan güvenceden yararlanmak için gerekli koşula sahip değildir" (Y9HD., 21.11.2018, E. 2018/8455, K. 2018/21083); Kararın değerlendirilmesi için ayrıca bkz.: Özkaraca, Amatör Yönetici, s. 753-780.

34 Özkaraca, Amatör Yönetici, s.769-770; Okur, s. 318.

II. İşyeri Sendika Temsilcisinin İşe İade Davası Kazanması ile Sağlanan Haklar

A. Genel Olarak

6356 sayılı Kanun uyarınca temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak -temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla- fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla ve işverenin altı iş günü içinde işe başlatmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği nazara alınarak ücreti ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmelidir. Bu şekilde feshe karşı güvence sağlanmış ve mutlak işe iade hakkı tanınmıştır.

Görülmekte olan davada işyeri sendika temsilcisinin işe iade talebinin bulunması yeterlidir. Ücret ve diğer haklarının ödenmesi ikincil nitelikte bir hak³⁵. Bunun sonucu olarak işe iade davasında ayrıca ücret ve diğer hakların talep edilmesine gerek olmadığı belirtilmelidir³⁶. Mahkemece talep olmaksızın ücret ve diğer hakların ödenmesine hükmedilmesi taleple bağlılık ilkesine aykırılık oluşturmaz.

Bahsi geçen ücret ve diğer haklar, temsilcilik süresi dikkate alınarak belirlenir. İşyeri sendika temsilcisinin süresinin bitmesi ve tekrar seçilmesi durumunda da aynen ücret ve diğer hakların ödenmesine devam edileceği anlaşılmaktadır³⁷. Bu kapsamda işe iade davasını kazanan işyeri sendika temsilcisinin ücret ve diğer haklarının tespiti bakımından, fesih tarihi ile mahkeme kararının kesinleşmesine kadar olan süre ve kararın kesinleşmesinden sonraki süre bakımından ayırım yapılmalıdır³⁸.

35 Başak Güneş, *Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 169; 4857 sayılı İş Kanunu m. 21 uyarınca da işe iadeye karar veren mahkemenin feshin geçersizliğine bağlı ikincil sonuçları talep olmadan hükmedebileceğine ilişkin karar için bkz.: “Somut olayda davacının kesinleşen işe iade kararı sonucunda işe başlamak üzere davalı şirkete başvuruda bulunduğu, bunun üzerine davalı şirket tarafından işe başlatılmadığı sabittir. Fesihden sonra davacının başka bir işyerinde çalışmaya başlaması feshin geçersizliğine bağlı ikincil sonuçları ortadan kaldırmaz. Kesinleşen işe iade ilamında boşta geçen süre 4 ay olarak tespit edildiğinden 4 aylık ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekir” (Y22HD., 17.12.2019, E. 2016/25330, K. 2019/23459) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021]; Aynı bir dava ile kararın kesinleşmesi anına kadar geçen süre için ücret ve diğer alacakları hakkında bir eda davası da açabileceği yönünde aksi görüş için bkz.: Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 123.

36 “Temsilcinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, kanunun 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” (Y22HD., 14.02.2018, E. 2018/792, K. 2018/3263) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

37 Başbuğ; Yücel Bodur, s. 258.

38 Ekmekçi, s. 192.

Mahkemece haklı nedenin bulunmadığı yönündeki tespit yukarıda ifade edilen hakların tesisi için yeterli olup, ayrıca feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı noktasında araştırma yapılması gerekmez³⁹. Son olarak ücret ve diğer hakların ödenmesine ilişkin hükümlerin emredici olduğunu ve bu hükümlerin aksine yapılan anlaşmaların geçersiz olduğunu belirtmek gerekir⁴⁰.

1. Fesih Tarihi ile Kararın Kesinleşmesi Tarihine Kadar Geçen Ücret ve Diğer Hakları

Temsilcinin işe iadesine karar verildiğinde fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği öngörülmüştür (6356 sayılı Kanun m. 24/3). 4857 sayılı İş Kanunu m. 21 uyarınca feshin geçersizliğindeki gibi boşta geçen sürenin 4 ayla sınırlandırılmaması yönünden düzenleme isabetli bulunmuştur⁴¹.

Mahkemenin feshin haksız olduğunu tespit etmesi yeterlidir. İşyeri sendika temsilcisi, kararın kesinleşmesinden sonra işe başlamak için başvurmasa dahi geçersiz sayılan fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını alacaktır⁴². Temsilcilik veya yöneticilik süresini aşmayacak boşta geçen süre için ödenecek ücret ve diğer haklar, İş Kanunu m. 21’de yer alan düzenlemenin aksine işe başvuru şartına da bağlı değildir⁴³. İşe iade davası sonucunda işe başlatma başvurusunda bulunmaması halinde bu durumun ileriye etkili olacağı, kararın kesinleşmesine kadar olan süre içerisindeki haklarını

39 Ekmekçi, s. 192; Akyiğit, s. 313; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 120.

40 Centel, s. 297; Aktay, s. 61; Akyiğit, s. 314.

41 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 887; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 156; Centel, s. 297.

42 Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 264 (Toplu İş Hukuku); Şahlanan, Güvence, s. 147; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 156; Sümer, s. 533; Astarlı, s. 158; Özkaraca, Güncel Gelişmeler, s. 47; “24. maddenin 3. fıkrasında temsilcinin işe iadesine karar verildiğinde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve haklarının ödeneceği öngörülmüştür. İşyeri sendika temsilcisi kararın kesinleşmesinden sonra işe başlamak için başvurmasa dahi geçersiz sayılan fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını alacaktır. Ayrıca 4857 sayılı ... Kanunu’nun 21. maddesinin 3. fıkrasına göre boşta geçen süre alacağına hükmedilemeyecektir” (Y9HD., 22.10.2018, E. 2018/13823, K. 2018/22787) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

43 Tuncay, Savaş Kutsal, s. 156; Süzek, s. 667; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 542; Centel, s. 297; Ekmekçi, s. 192; “6356 Sayılı Kanununun 24. maddesine göre sendika temsilcileri için boşta geçen süre için 4857 İş Kanunu’ndaki 4 aylık azami süre sınırlaması kaldırılmış ve temsilcilik süresini, aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği belirtilmiştir. Temsilcilik veya yöneticilik süresini aşmayacak boşta geçen süre için ödenecek ücret ve haklar İş Kanunundaki düzenlemenin aksine işe başvuru şartına da bağlı değildir” (Y9HD., 12.12.2018, E. 2018/4212, K. 2018/22823); aynı yönde karar için bkz.: Y9HD., 19.06.2017, E. 2017/22039, K. 2017/10893 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

temsilcinin muhafaza ettiği belirtilmektedir⁴⁴. Aynı şekilde söz konusu hakların talep edilebilmesi için işverenin işe başlatıp başlatmaması da önem taşımaz⁴⁵. Burada hakların doğması için mahkemenin işe iade kararı vermesi yeterlidir⁴⁶.

İfade edilen haklardan yukarıda da bahsedildiği üzere amatör sendika yöneticisi de faydalanır⁴⁷. Bu hakların belirlenmesinde temsilcilik veya yöneticilik süresi dikkate alınacaktır⁴⁸. Ancak mahkeme tarafından kurulacak hükümde temsilcilik süresinin ne kadar daha süreceğinin bilinebilmesi mümkün değildir. Aynı şekilde kararın kesinleşme tarihi de önceden tespit edilemez. Bu yönden mahkemece verilen hüküm tahsile yönelik kurulamayacak, ancak tespit niteliğinde olacaktır⁴⁹. Dava devam ederken temsilcilik süresinin bir nedenle sona ermesi halinde ise hükmedilebilecek süre ve tutar belirli olacağından mahkemenin alacakların tahsiline yönelik olarak eda şeklinde hüküm kurması da mümkün hale gelir⁵⁰.

Doktrinde, ücret ve diğer haklara ilişkin ödemeler kararın kesinleşmesine kadar iş sözleşmesinin kendiliğinden devam etmesinden kaynaklanır ve temsilcilik süresi boyunca sınırlıdır⁵¹. Bu nedenle de ücret ve diğer haklara ilişkin ödemelerin haklı olarak ücret niteliğinde olduğu savunulmaktadır⁵². Gerçekten kanunun ifadesi ücret ve diğer haklar şeklinde olduğundan ve iş sözleş-

44 Seracettin Göktaş, Gökhan Yılmaz, *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 521.

45 Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 264; Güneş, s. 170.

46 Centel, s. 298.

47 “Amatör sendika yöneticisi olan davacının iş sözleşmesi haklı neden olmadan feshedildiğinden, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi, 6356 sayılı kanunun 24. maddesi uyarınca isabetlidir. Ancak boşta geçen süre ücret ve işe başlatmama tazminatı yönünden anılan madde hükümleri yerine, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21. madde hükümlerinin dikkate alınarak hüküm kurulması hatalıdır. Yukarıda belirtildiği gibi anılan madde uyarınca temsilcilik süresini, aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine, başvuru ile temsilcilik veya yöneticilik süresi devam ettiği takdirde iş ilişkisi devam edeceğinden işe başlatmama sonuca etkili olmadığından işe başlatmama tazminatına karar verilmesine yer olmadığına, bunun yerine madde uyarınca ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir. Ancak talep aşılacağından ve davacı vekili boşta geçen süre ücretinde kendisini 4 ay ile sınırladığından temsilcilik ve yöneticilik süresi devam ettiği takdirde fesih tarihi ile kesinleşme tarihi arasında 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi şeklinde hüküm kurulmuştur” (Y9HD., 29.09.2014, E. 2014/10657, K. 2014/28362) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

48 “Davacının temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının, davalılarca müştereken ve müteselsilen ödenmesi gerektiği” (Y22HD., 02.10.2018, E. 2018/12743, K. 2018/20819) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

49 Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 265; Centel, s. 297; Ekmekçi, s. 193; Güneş, s. 169.

50 Centel, s. 297; Güneş, s. 169.

51 Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 265.

52 Sur, *Temsilci*, s. 190; Özkaraca, *Güncel Gelişmeler*, s. 49; Göktaş, Yılmaz, s. 521.

mesinin devam ettiği kabul edilerek bu alacaklar ele alındığından bu hakların ücret niteliğinde olduğu kabul edilmelidir.

2. Kararın Kesinleşmesinden Sonra Doğacak Haklar

Kararın kesinleşmesinden sonra iş sözleşmesinin devamı işyeri sendika temsilcisinin başvuru şartına bağlanmıştır⁵³. Burada, mutlak bir işe iade söz konusu olduğundan altı iş günü içinde⁵⁴ başvuru şartının yerine getirilmesi ile iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edilmektedir⁵⁵. Bu kapsamda işverenin işe başlatmama gibi bir tercih hakkı yoktur. İşe başlatılmama halinde iş sözleşmesi herhangi bir kesintiye uğramamış gibi devam eder⁵⁶. Belirtilen nedenlerle işverenin işe başlatmaması durumunu fesih olarak değerlendirmek de mümkün değildir⁵⁷. Başvuru şartına bağlı olarak sözleşmenin devam ettiğinin kabulü gerektiğinden işverenin işe başlatmaması halinde dahi iş sözleşmesinden doğan ücret ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam eder^{58,59}. Ayrıca işveren, temsilcilik faaliyetinin yürütülmesine de engel olamaz⁶⁰. İş sözleşmesinin devamı temsilcilik süresince sınırlı olduğundan temsilcinin işe alınmaması halinde iş sözleşmesi temsilcilik süresinin sonunda feshedilmiş sayılır⁶¹.

Mahkemenin feshe ilişkin kararı ile feshin askıya alındığı, işverenin ücret

53 Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 543; Ekmekçi, s. 193; İşe başvurma ifadesinin boş olan bir yere talip olma anlamına geldiği ve iş ilişkisinin bulunmadığı bir döneme ilişkin olduğundan bahisle işe başvurma ifadesinin kullanılmasının yerinde olmadığı yönünde bkz.: Centel, s. 299.

54 Bu sürenin hak düşürücü süre olduğu yönünde bkz.: Narmanlıoğlu, s. 278; Akyiğit, s. 315; İşveren için öngörülen altı iş günlük sürenin ise hak düşürücü olmadığı işyeri sendika temsilcisinin bu süre geçtikten sonra da işverenin çağrısına uyması gerektiği yönünde bkz.: Centel, s. 300.

55 135 sayılı ILO sözleşmesinde belirtilen “etkin koruma”nın işyeri sendika temsilcisine sağlandığı yönünde ayrıca bkz.: Tuncay, Savaş Kutsal, s. 157.

56 Narmanlıoğlu, s. 274; Şahlanan, Toplu İş Hukuku, s. 265; Şahlanan, Güvence, s. 148; Astarlı, s. 157; Göktaş, Yılmaz, s. 523.

57 Akyiğit, s. 316.

58 Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 262.

59 “Mahkemece feshin haklılığı kanıtlanmadığından feshin geçersizliğine karar verilmesi yerindeyse de, yalnızca temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğine karar verilmiştir. Halbuki 6356 sayılı Kanun’un 24. Maddesinin 3. Fıkrasının ikinci cümlesinde kararın kesinleşmesinden sonra işçi altı iş günü içinde başvurması halinde altı iş günü içinde başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının da temsilcilik süresince ödenmeye devam edeceği hükme bağlanmıştır. Mahkeme ise bu konuda karar vermemiştir. Bu husus hatalı olup bozma nedenidir” (Y9HD., 07.05.2015, E. 2015/6762, K. 2015/16717) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

60 Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 262; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 888.

61 Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 262; Şahlanan, Toplu İş Hukuku, s. 266; Özellikle temsilcilik süresinin bitimine çok kısa bir süre kala gerçekleşebilecek fesihler açısından ortaya çıkabilecek sorunlara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Gülsevil Alpogut, “6356 sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar - 3*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s. 127-128.

ödemeye başlaması ile de feshin ortadan kalktığı belirtilmektedir⁶². Ancak işçinin başvuru şartının, feshi ortadan kaldırması bakımından kurucu etkiye sahip olduğunu belirtmek gerekir. Dolayısıyla işyeri sendika temsilcisinin işe başlatılmaması halinde temsilcilik süresinin sonunda fesih gerçekleşmiş sayılacak ve bu tarihteki emsal ücret üzerinden feshe bağlı haklar belirlenecektir⁶³. Son olarak, kanunda iş sözleşmesinin temsilcilik süresince devam edeceğine ilişkin hükmün bulunmadığından temsilcilik süresinin sonunda iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği görüşünün kanuni dayanağı olmadığı ve bu durumun kanunun amacına da aykırı olduğu ifade edilmektedir⁶⁴. Ancak kararın kesinleşmesinin ardından da iş sözleşmesinin devam ettiği ve ücret ve diğer haklarının ödenmesinin sınırının temsilcilik süresi olduğu açıkça ifade edilmiştir. Bu nedenle, sendikanın temsilciyi yeniden temsilci olarak atamak istemesi halinde, temsilcilik süresi dolmadan -az bir süre kala- bu atamayı yapması tavsiye edilmektedir⁶⁵.

B. Ücret ve Diğer Hakların Belirlenmesinde Başka Bir Yerde Çalışması Durumu

İşyeri sendika temsilcisinin görev süresinde başka bir yerde çalışması halinde ücret ve diğer hakların nasıl belirleneceğine ilişkin açık bir hüküm yoktur. Ancak temsilcilik görevinin başka bir yerde çalışmaya başlaması ile sona ereceği de belirtilmektedir⁶⁶. Gerçekten işyeri sendika temsilcisi ancak o işyerinde çalışan işçiler arasından seçilebilir. Bu halde temsilcilik görevi sona ereceğinden ücret ve diğer haklarını da ancak bu tarihe kadar talep edebilir⁶⁷.

Mahkemece feshin haksız olduğu yönündeki karar feshin mutlak geçersiz olduğu anlamına gelir⁶⁸. Verilen karar ile işverence yapılan fesih işleminin hiçbir etkisi kalmaz. Mahkeme feshin haksız olduğunu tespit ederek, fesih ortadan kalkmakta ve işyeri sendika temsilcisinin eski işyerinde de çalışmalarının devam ettiği kabul edilmektedir. Bu nedenle temsilcinin başka bir işyerinde çalışıyor olmasının temsilciliği ortadan kaldırdığı düşünülebilir ise de mahkemenin fesih kararını askıya alması ile birlikte temsilcilik görevine tekrar kavuştuğu görülmektedir. Bu doğrultuda diğer bir görüş ise başka bir yerde çalışma durumunun temsilcilik görevini sona erdirip erdirmediği ile ilgilenme-

62 Narmanlıoğlu, s. 275.

63 Şahlanan, Toplu İş Hukuku, s. 267.

64 Narmanlıoğlu, s. 276.

65 Şahlanan, Toplu İş Hukuku, s. 266.

66 Ekmekçi, s. 195.

67 Farklı bir işkolunda çalışması halinde sendika üyeliğinin kesin olarak sona ereceği ve temsilci sıfatı ortadan kalacağı yönünde ayrıca bkz.: Ekmekçi, s. 195-196.

68 Süzek, s. 667; Astarlı, s. 157; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 123.

miş ve bu hakların niteliğine göre Türk Borçlar Kanunu m. 408 uyarınca indirim yapıp yapılmayacağını gündeme geleceğini savunmuştur⁶⁹. Temsilcilik güvencesi bakımından mahkemece hüküm altına alınan ücret ve diğer haklar geniş anlamda ücret kavramı içerisinde değerlendirilmelidir⁷⁰. İş Kanunu m. 18 vd. uyarınca görülen işe iade davasında öngörülen boşta geçen sürenin dört ay olarak belirlenmesindeki amaç, bilindiği üzere kanunda öngörülen bir aylık dava açma süresi ile yargılama aşamasında geçmesi gereken toplam üç aylık süre dikkate alınarak işçinin yargılama sürecindeki yoksun kaldığı ücretin telafi edilmesiydi. İşyeri sendika temsilcisinin de yargılama aşamasında yoksun kaldığı tüm ücret ve diğer haklarına kavuşması amaçlanmıştır. Burada kanun koyucu işverenin temerrüdü durumunu nazara almıştır⁷¹. Buna göre; işyeri sendika temsilcisinin başka bir iş bulması halinde bu işten elde ettiği gelirler indirim konusu yapılmalıdır. Ancak ücret ve diğer hakları ifadesinin medeni ceza mahiyetinde olduğunun esas alınması halinde ise başka bir işten elde ettiği gelirin indirilemeyeceği de ayrıca ifade edilmektedir⁷². Bunun yanında her ne kadar işveren temerrüdü söz konusu olsa da burada TBK. m. 408'in uygulanamayacağı ve dolayısıyla bir indirimin yapılamayacağı da savunulmaktadır⁷³.

C. Sendikal Tazminatın Ayrıca İstenip İstenemeyeceği

Sendikal faaliyetlerden ötürü yapılan fesihlerin sendikal nedene dayandığı aşikârdır⁷⁴. Dolayısıyla işyeri sendika temsilcisinin 25. madde anlamında sendikal tazminat talep edemeyeceği sorusu gündeme gelmektedir. Doktrinde genel olarak bu hakkın seçimlik olduğu ve işyeri sendika temsilcisi ile amatör sendika yöneticisinin dava hakkını kullanırken ya m. 24 uyarınca sağlanan haklardan ya da m. 25 uyarınca öngörülen süreçten faydalanma hakkının bulunduğu belirtilmektedir⁷⁵. Diğer bir deyişle, işyeri sendika temsilcisi ya temsilcilik güvencesinden (m. 24) yararlanmalıdır ya da üyelik güvencesinin (m. 25) sağladığı haklara başvurmalıdır⁷⁶.

Yargıtay kararlarında ise aynı anda hem m. 25 hem de m. 24 uyarınca hak talep edilemeyeceği, davaların karma talepli açılmayacağı ve her iki hükmün

69 Centel, s. 300; Akyiğit, s. 313.

70 Şahlanan, Güvence, s. 148; Göktaş, Yılmaz, s. 521.

71 Temerrüdün söz konusu olması halinde indirimin yapılması gerektiği yönünde bkz.: Centel, s. 300.

72 Centel, s. 300.

73 Astarlı, s. 160.

74 Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 260.

75 Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 263; Süzek, s. 668; Sümer, s. 535; Okur, s. 311.

76 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 888; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 268; Tuncay, Savaş Kutsal, s. 157-158; Centel, s. 294; Ekmekçi, s. 194.

davalarda karma uygulanamayacağı vurgulanmaktadır^{77,78}. Sendika temsilcisi bu konuda seçimlik hakka sahiptir⁷⁹.

Daha önce de değinildiği üzere madde 24 uyarınca işyeri sendika temsil-

77 Y9HD., 26.04.2018, E. 2018/3859, K. 2018/9332; aynı yönde görüş için bkz.: Göktaş, Yılmaz, s. 522.

78 “Sendika temsilcilerine dair bu özel düzenleme gereğince davacının 4 aylık ücreti tutarı olarak boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatına karar verilmesi hatalı olmuştur” (Y22HD., 14.04.2016, E. 2016/5858, K. 2016/10890) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

79 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi iki madde arasındaki farkları şu şekilde ifade etmiştir: 24. maddenin 1. fıkrasında işverenin işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini hakkı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği, fesih bildirimının tebliğinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi olduğu sendikanın dava açabileceği hükme bağlanmıştır. 24. madde herhangi bir sınırlama getirmeksizin işyeri sendika temsilcilerine güvence sağlamaktadır. Farklı bir anlatımla temsilci, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamında çalışsa, iş güvencesi hükümlerine tabi olsa veya olmasa da getirilen güvenceden faydalanacaktır. 24. maddeye dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında iş sözleşmesinin feshinin hakkı nedene dayanıp dayanmadığı, feshin yazılı olarak açık ve kesin şekilde yapıp yapılmadığı değerlendirilecektir. Salt geçerli bir nedene dayanılarak yapılan fesih, feshin geçersizliğini doğuracağı gibi hakkı neden bulunsu bile fesih yazılı yapılmamışsa fesih geçersiz sayılacaktır. Oysa 25. maddeye göre iş sözleşmesinin sendikal bir nedenle feshi iddiasıyla açılan işe iade davasında fesih hakkı nedene dayanmaktaysa bunun yazılı yapılmış olup olmaması feshin geçersizliğini doğurmayacaktır. Feshin sendikal nedene dayandığını da işçi ispat etmekle yükümlü olacaktır (25. maddenin 6. fıkrası). 24. maddenin 3. fıkrasında temsilcinin işe iadesine karar verildiğinde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve haklarının ödeneceği öngörülmüştür. İşyeri sendika temsilcisi kararın kesinleşmesinden sonra işe başlamak için başvurmasa dahi geçersiz sayılan fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını alacaktır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21. maddesinin 3. fıkrasına göre boşta geçen süre alacağına hükmedilemeyecektir. 25. maddeye göre sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında ise feshin geçersizliğine karar verildiğinde boşta geçen süre alacağı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21. maddesinin 3. fıkrası uyarınca 4 ayla sınırlı olarak hüküm altına alınacaktır. 24. maddenin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinde kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edeceği hükme bağlanmıştır. Bir başka anlatımla süresinde yapılan başvuru üzerine işveren temsilciyi işe başlatmadığında iş ilişkisi devam etmiş kabul edilip temsilci çalışmasa bile ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenecek, yeniden temsilciliğe atandığında da bu uygulanacaktır. 25. maddeye göre açılan işe iade davasında ise işçinin başvurusu, işverenin işe başlatıp başlatmama şartına bağlı olmaksızın işçiye 1 yıllık brüt ücretinden az olmamak kaydıyla tazminat ödenmesi gerektiğine hükmedilecektir. 24. maddeden farklı olarak burada iş ilişkisi devam etmiş kabul edilmemekte, işçiye tazminat alma imkânı verilmektedir. İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş akitlerinin geçersiz veya haksız feshinde yargı organı tarafından verilen karar gerçek (mutlak) bir geçersizlik olmayıp, taşıdığı özellikler nedeniyle (başvuru ve işe davet) kendine özgü bir geçersizlik niteliği taşır. Buna karşılık temsilcilerin iş akitlerinin hakkı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde yargı organı tarafından verilen karar, kesinleşmesiyle hemen devreye giren, mutlak anlamda ve genel hükümlere uygun bir geçersizliktir. Zira kesinleşme ile işveren feshi ortadan kalkar ve işveren boşta geçen tüm süre için ücret ve diğer hakları öder (Y9HD., 02.10.2017, E. 2016/18436, K. 2017/14666); kararı isabetli bulan görüş için bkz.: Öner Eyrenci, “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 424.

cisine sırf bu sıfatı taşımasından kaynaklı olarak feshe karşı bir güvence sağlanmıştır. Dolayısıyla işyeri sendika temsilcisinin sendikal nedenle fesih söz konusu olmadan dahi haklı neden dışında iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği görülmektedir. İşveren halihazırda geçerli bir nedeni bulursa dahi bu fesih haklı neden niteliğinde görülmediği takdirde madde 24'te yer alan prosedürün işletilmesi gerekir. Örneğin; ücretlerine devamlı haciz gelmesi durumu bir geçerli neden teşkil etmekte iken haklı neden ağırlığında olmadığından işe iade davası sonucu sağlanan haklar devreye girmelidir.

Sendikal tazminatın temelinde ise sendikal ayrımcılık iddiası bulunmaktadır. Nitekim 6356 sayılı Kanunda sendikal tazminatın işe iade talebi bulunmasa dahi istenebileceği hüküm altına alınmıştır (m. 25). Dolayısıyla sendikal tazminat hakkının işe iade davasından bağımsız bir hak olduğu görülmektedir. Diğer taraftan sendikal ayırım yapmasına karşılık bir tazminat müeyyidesi ile karşılaşmayan işveren bu görüş uyarınca bir bakıma ödüllendirilmektedir⁸⁰. Gerçekten yukarıda da bahsedildiği üzere iş sözleşmesinin sık sık ücretlerine haciz gelmesi nedeniyle feshedilmesi ile sendikal nedenle fesih arasında herhangi bir ayırım yapılmamış olması ve aynı sonuçların hükmedileceği düşüncesi hakkaniyete dayanmayan sonuçları beraberinde getirir. Bu sebeple, işyeri sendika temsilcisinin ya da amatör sendika yöneticisinin ayrı bir davada sendikal tazminat talep edebileceği de dikkate alınarak davaların yığılması suretiyle aynı davada madde 24'ten doğan haklar ile birlikte sendikal ayırım nedeniyle sendikal tazminatın talep edilebilmesi de düşünülmelidir⁸¹. Burada ücret niteliğindeki haklar için madde 24 uyarınca bir talep söz konusudur. Madde 24'te sendikal ayırımın bir yaptırımını öngörülmemiştir. İşverenin sendikal ayırma ilişkin hareketinin yaptırımını ise madde 25 uyarınca sendikal tazminatı gerektirir. Bununla beraber temsilciyi işe başlatmayarak iş sözleşmesini eylemli olarak fesheden işverene karşı temsilcilik süresinin sonunda madde 25 uyarınca feshe bağlı tazminat talep edilebileceği de ayrıca ileri sürülmüştür⁸². Bu görüş de birlikte değerlendirildiğinde sendikal tazminatın ayrıca istenebileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

D. Ücret ve Diğer Hakların Tespiti ve Ödenmesi

Ücret ve diğer hakların nelerden ibaret olduğu ve nasıl hesaplanacağı noktasında kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. İş Kanunu m. 21 uyarınca

80 Ercüment Özkaraca, "Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulanması Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar-4 Semineri, 22 Şubat 2014, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 191 (Temsilci); 2821 sayılı Kanun'un ilk halinde işyeri sendika temsilciliği güvencesi uygulanırken sendikal tazminat istenebileceği yönünde bkz.: Göktaş, s. 319.

81 Aynı yöndeki görüş için bkz.: Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 128.

82 Süzek, s. 668; Sur, Temsilci, s. 191; Özkaraca, Güncel Gelişmeler, s. 49.

hükmedilen boşta geçen süre ücreti Yargıtay'a göre net ücret üzerinden hesaplanamaz⁸³. Dolayısıyla ücret ve diğer hakları için de aynı görüş benimsenmeli ve vergi ve prim kesintisi yapılmadan brüt tutarlar dikkate alınarak hesaplama yapılmalıdır. Ücret ve diğer hakların brütten nete çevrilmesi sırasında ise gelir vergisi ve damga vergisi yanında %14 oranında SGK işçi payı ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca %1 oranında işsizlik sigortası priminin de düşülmesi gerektiği belirtilmelidir⁸⁴.

Diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir⁸⁵. Fiili çalışmaya bağlı ödemeler işçinin bizzat çalışması sonucu işveren tarafından yapılan ödemelerdir. Örneğin, hedefin gerçekleşmesine istinaden ödenen primler, fiili çalışmaya bağlı ödemeler kapsamındadır⁸⁶. Temsilci yargılama sürecinde fiilen çalışmadığından söz konusu hesaplamalarda fiili çalışmasına bağlı alacaklar hesaplama dışında tutulmalıdır. Buna göre; ciro primleri, belirli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı primler; aynı olarak sağlanan yol yardımları da hesaplama dahil edilmemelidir⁸⁷. Ancak aynı olarak sağlanan yemek yardımının hesaplamada dikkate alınması gerektiği yönünde karar verilmiştir. İşçinin bu süreçte

83 “Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir. 16.06.2009 tarihinde yürürlüğe giren 5904 sayılı Yasa ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda değişiklik yapılmış ve işe başlatmama tazminatı gelir vergisi istisnaları arasında gösterilmiştir. Buna göre işe başlatmama tazminatından sadece damga vergisi kesilmesiyle yetinilmelidir. Somut uyuşmazlıkta; davacının boşta geçen süre ücreti yönünden aylık brüt ücreti yerine net ücreti üzerinden hesap edilmesi hatalıdır” (Y9HD., 04.11.2020, E. 2016/30346, K. 2020/14722) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

84 Y9HD., 15.05.2019, E. 2016/1382, K. 2019/11159 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

85 “Somut olayda; hükme esas alınan bilirkişi raporunda boşta geçen süre ücret hesaplamasına esas alınan ücret tespitinde bordrolarda mevcut olan lojman yardımı ile yılda iki kez Ocak ve Temmuz aylarında yapılan ikramiye ödemesinin eklenmemesi hatalı olmuştur. (Y22HD., 09.12.2019, E. 2017/25836, K. 2019/22761) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021]; Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis hizmeti gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamalarda işçinin fiili çalışmasına bağlı alacakların dikkate alınması doğru olmaz” (Ankara BAM., 7HD., 25.01.2016, E. 2017/160, K. 2017/134) (Haluk Hadi Sümer; Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 372); “Hükme esas alınan bilirkişi raporunda boşta geçen süre ücreti hesabında esas alınan ücrete, tanık beyanları ile ispatlanan yol ücreti, yemek ücreti ve prim tutarlarının dahil edilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir” (Y9HD., 25.02.2019, E. 2015/32309, K. 2019/4507) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

86 Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, 2020, s. 222 (Yargıtay Uygulamaları); Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 8. Bası, Yetkin Yayıncılık, 2021 (İlke Kararları), s. 616.

87 Çil, İlke Kararları, s. 616.

yemek ihtiyacını kendisinin karşılamak zorunda kalacağı belirtilmiştir⁸⁸. Bahsi geçen karar nazara alınarak işyeri sendika temsilcisinin de ücret ve diğer hakları belirlenirken aynı olarak sağlanmış bile olsa yemek yardımının dikkate alınması sonucuna ulaşılacaktır.

Yargıtay'a göre de, İş Kanunu m. 21 uyarınca hükmedilen boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak ve yol yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir⁸⁹. Söz konusu hesaplamaların, işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışmış gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte, işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz⁹⁰. Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin bu görüşü ücret ve diğer hakların tespiti bakımından da sürdüreceği söylenebilir.

Ücret ve diğer haklar kavramını giydirilmiş ücret ile de karşılaştırmamak gerekir. Zira asgari geçim indirimi giydirilmiş brüt ücret hesabında dikkate alınmazken, ücret ve diğer haklar belirlenirken işyeri sendika temsilcisinin

88 "İşverence işçilere servis tahsis edildiği anlaşılmakta olup, mahkemece bu servis yardımının parasal değeri boşta geçen süre ücretine ilave edilmiştir. Ancak işçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da bulunmamaktadır. Bir örnek vermek gerekirse, aynı durum yemek yardımı için söz konusu değildir. İşverence işyerinde işçilere yemek verilmesi halinde, işçinin dört aylık boşta geçirdiği süre içinde bu yemek yardımından yararlanması mümkün olamayacaktır. Bu durumda işçi, dört aylık zaman dilimindeki yemek ihtiyacını kendi maddi imkânları ile sağlamak, yemek yardımının eksilmesi ile oluşan boşluğu kendisi ikame etmek zorundadır. Oysa işçi fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanamadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da değildir. Bu itibarla somut olayda, işverence sağlanan servis yardımının parasal karşılığının boşta geçen süre ücretine ilave edilmesi isabetli olmayıp, kararın bu sebeple de bozulması gerekmiştir (Y9HD., 18.05.2021, E. 2021/5110, K. 2021/9118) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (15.09.2021).

89 Y9HD., 27.04.2021, E. 2021/4642, K. 2021/8534 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

90 "İşçinin işe iade kararı üzerine çalıştırılmadığı dört aya kadar boşta geçen süreye ait yasa dışı geçen "diğer haklar" kavramına primler de dahildir. Başka bir anlatımla işçinin 4857 sayılı Yasanın 21'inci maddesinin üçüncü fıkrasında sözü edilen çalışmadığı en çok 4 aya kadar süre için bu dönemde çalışmış gibi prim talep hakkı vardır. Hesaplama işçinin çalıştığı sıradaki ortalama mal veya hizmet üretimi verilerine göre yapılabilir" (Y9HD., 29.02.2016, E. 2015/34917, K. 2016/4298); "Satış müdürü olarak çalıştığı ve hedefin gerçekleşmesi halinde prim aldığı, ancak boşta geçen sürede fiili çalışmanın olmadığı dikkate alındığında, boşta geçen süre ücretinin hesaplanmasına esas alınan ücrete primin eklenmesi hatalıdır" (Y22HD., 04.07.2019, E. 2016/507, K. 2019/15015) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> [15.09.2021].

yoksun kaldığı asgari geçim indirimi de dikkate alınmalıdır⁹¹.

Ücret ve diğer haklar, ücret niteliğinde olduğundan İş Kanunu m. 34 uyarınca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır⁹². Mahkemece tespit niteliğinde hüküm kurulduğundan faizin işlemeye başlaması için işverenin temerrüde düşürülmesi aranmalıdır. Bu nedenle, faiz başlangıcı ihtar veya dava tarihi olarak dikkate alınmalıdır⁹³.

Yargılama süresince ve iş sözleşmesinin devam ettiği sayılan süre içerisinde tüm hakların ödenmesi gerektiğinden bu hakların miktar olarak belirlenebilmesi için temsilci fiilen çalışmadığından bu döneme ilişkin ücretin tespit edilmesi gereklidir. İşyerinde halihazırda bir toplu iş sözleşmesi var ve bu sözleşmede ücret zamlarına ilişkin hüküm bulunmakta ise sözleşme hükümleri uyarınca tespit yapılacaktır. Aksi takdirde fesih tarihinden itibaren çalışan emsal işçinin ücretleri tespit edilerek hesaplama yapılmalıdır. Fesih tarihindeki ücretin asgari ücrete oranlanması suretiyle hakların tespit edilmesi ise mümkün değildir. Yargıtay’a göre feshin geçersizliğine hükmedildiği tarihteki ücretin asgari ücrete oranlanmak suretiyle sonraki yıllarda değişen asgari ücretler ve bu oran dikkate alınarak ücretler tespit edilemez. Örneğin; fesih tarihinde asgari ücretin 1,5 katı ile çalışan bir işyeri sendika temsilcisinin ücret ve diğer hakları ile feshe bağlı alacakların hesabında asgari ücretin 1,5 katı alınamaz. Burada ücretin ispat edilmesi gerekir. Bu doğrultuda da emsal olabilecek işçi bildirilmeli ve bu işçinin ücretine göre değerlendirme yapılmalıdır⁹⁴.

91 Çil, İlke Kararları, s. 617; İşe iade davalarında örnek hesaplama için bkz.: Sümer/Kayırgan, s. 391-393.

92 “Somut olayda Mahkemece, davacının boşta geçen süre ücreti alacağına en yüksek işletme kredisi faizi işletilmesine karar verilmiştir. Oysa 4857 sayılı İş Kanunu’nun 34. maddesinin ilk fıkrasının son cümlesinde “Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” hükmü düzenlenmiş olup buna göre boşta geçen süre ücreti alacağına mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmalıdır” (Y22HD., 01.10.2018, E. 2017/14579, K. 2018/20485) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (15.09.2021).

93 İşK. m. 21 uyarınca hükmedilen boşta geçen süre ücreti için de ihtar veya dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerektiğine ilişkin karar için bkz.: “Boşta geçen süre ücretine, işe iade başvurusunda talep edildiye bu tarihten, talep edilmediyse dava-icra takip tarihinden itibaren faiz işletilmelidir. Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi işe iade talebini 22.01.2015 tarihinde tebliğ edilen ihtarnamesi ile işverene bildirmiş, aynı ihtarname içerisinde işe başlatılmaması halinde boşta geçen süre ücretinin ödenmesini de talep etmiştir. Bu durumda Mahkemece hesaplanacak faiz başlangıcının ihtarnamenin tebliğ tarihi olan 22.01.2015 tarihi olması gerekirken, işe iade kararının Yagıtayca onanma tarihi olan 01.12.2014 tarihinin esas alınması da hatalıdır” (Y9HD., 11.12.2019, E. 2016/10791, K. 2019/22179) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (15.09.2021).

94 “Aynı hatalı hesaplama yöntemi başlatmama suretiyle fesih tarihindeki geniş anlamda ücretin belirlenmesinde de söz konusu olup, başlatmama suretiyle fesih tarihindeki yol, yemek ve barınma yardımının belirlenmesinde asgari ücret ile orantı kurularak sonuca gidilmesi isabetsizdir. Davacının başlatmama suretiyle fesih tarihinde bu yardımlardan yararlanabileceği sonucuna varıldığı takdirde, o tarihteki yol, yemek ve barınma gibi yardımların parasal karşılığı ilgili kurum ve kuruluşlardan araştırılmalı, yapılacak araştırmanın sonucuna göre davacının ge-

E. Feshe Bağlı Hakların Belirlenmesinde İşe İade Davasının Etkisi

Yukarıda da ifade edildiği üzere işe iade davasında mutlak bir işe iade söz konusudur. İşveren işe başlatıp başlatmama konusunda bir tercih hakkı yoktur. İşveren işyeri sendika temsilcisini işe başlatmak zorundadır. Bu itibarla temsilcilik süresince işe başlatılmayan işçinin feshe bağlı hakları talep etmesi de söz konusu olmaz⁹⁵. Bununla beraber feshin temsilcilik süresinin sonunda feshedileceğinin kabul edileceği de belirtilmişti. Feshe bağlı alacaklara ilişkin ücretin tespitinde temsilcilik süresinin sona erdiği tarih -işveren tarafından eylemli olarak feshedildiği tarih- nazara alınmalıdır⁹⁶. İş sözleşmesi devam etmiş gibi kabul edildiğinden fesih tarihine kadar geçen tüm süre temsilcinin kıdemine dahil edilmelidir. İş Kanunu madde 18 vd. uyarınca açılan işe iade davalarında işçinin işe başlatılmaması halinde Yargıtay feshe bağlı alacakların hesabında işçinin boşta geçen sürenin sadece dört aylık kısmının dikkate

niş anlamda ücreti belirlenmelidir” (Y9HD., 01.07.2021, E. 2021/6690, K. 2021/11313); “Somut uyumsuzlukta; Davacı aylık 3.000,00 TL ücret ödediğini iddia etmiş, davacı tanıkları da davacı iddiasını doğrulamıştır. Karara dayanak alınan raporda davacı ve tanık beyanlarının yanı sıra davacının banka hesabına 1.600,00 TL maaşa ödemesine ek olarak işveren temsilcisi tarafından 900,00 TL yatırılmış olması da gözetilerek davacının geçersiz fesih tarihindeki aylık ücretinin net 2.500,00 TL kabul edilmesi isabetlidir. Ne var ki davacının işe başlatılmayarak iş akdinin feshedildiği 26/01/2016 tarihi itibarıyla davacının alması gerektiği ücretin başka bir araştırma yapmadan asgari ücret artışına uygun şekilde güncellenmek suretiyle çıkan sonuç olduğunun kabul edilmesi doğru değildir. Feshin kesinleştiği tarihte alması gereken ücreti ispatla yükümlü olan işçidir. Davacı, delil listesinde davalı işyeri kayıtlarına ve emsal ücret araştırması deliline dayanmıştır. Davacının feshin kesinleştiği tarihte ücretinin tespiti bakımından kendisine emsal olabilecek işçiyi bildirmesi, bu işçilerin geçersiz fesih tarihinden sonra ücretlerinde meydana gelen artış oranı işyerinde bir zam yapıldığı anlamına geleceğinden bildirilen işçilerin geçersiz fesih tarihinden sonra ücretlerinde bir artış olup olmadığı varsa oranı belirlenerek bu zam oranına uygun tespit edilecek ücrete göre ve usuli kazanılmış haklar da gözetilerek dava konusu işe başlatmama tazminatı, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarının hesaplanması gerekirken, afaki olarak asgari ücrete gelen zam oranları yansıtılarak geçersiz feshin kesinleştiği tarihteki ücretin belirlenmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” (Y9HD., 13.04.2021, E. 2021/3881, K. 2021/8029); “Belirtilmesi gereken bir diğer yön ise, işe başlatmama tarihindeki ücret ile kıdem ve ihbar tazminatı hesabına esas ücretin belirlenmesinde uygulanan hesaplama yöntemi ile ilgilidir. İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan raporda, geçersiz fesih tarihindeki ücret ile kıdem ve ihbar tazminatına esas ücretin ayrı ayrı asgari ücrete oranı bulunmak suretiyle, bu oran üzerinden başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretin ve kıdem ve ihbar tazminatına esas ücretin hesaplanması hatalıdır. İşe başlatmama tarihindeki ücret miktarının ispatı işçiye aittir. Ayrıca, geçersiz fesih tarihinde işçiye yapıldığı bildirilen (tahsil tazminatı, giyim dahil sosyal yardım, ağır ve tehlikeli işler primi, üçlü vardiya primi, ikramiye vb gibi) ödemelerin de asgari ücrete oranlanması suretiyle, bu ödemelerin başlatmama tarihindeki miktarına ulaşılması bir başka hatalı yön olup, kararın bu yönüyle de hatalıdır” (Y9HD., 27.04.2021, E. 2021/4640, K. 2021/8532) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/15.09.2021>).

95 Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 266.

96 Süzek, s. 668; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 267; Şahlanan, Güvence, s. 148; Sur, *Temsilci*, s. 190-191; Alpogut, s. 128; Karşı görüş için bkz.: Eyrenci, s. 424-425.

alınması gerektiği görüşündedir⁹⁷. Temsilcinin iş ilişkisinin devam ettiği kabul edildiğinden sanki temsilci sıfatı bulunan işçi hiç ara vermemiş gibi tüm süre dikkate alınarak yıllık izin hakkı ve diğer kıdeme bağlı haklar belirlenmelidir. Durum böyle olmakla birlikte çalışmadığı sürede ücretleri ödendiğinden o yıla ilişkin halihazırda izin hakkını kullandığı varsayılmalıdır. Bu nedenle çalışmadığı döneme ilişkin izin alacağı bulunduğu yönündeki talebin reddedilmesi gerekir.

Sonuç

İşyerinde sendikal faaliyetlere öncülük eden ve işverenle karşı karşıya gelen kişilerin başında işyeri sendika temsilcileri gelir. Dolayısıyla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal faaliyetleri sağlıklı bir şekilde yürütebilmesi için fesih tehdidi altında olmaması gerekir. Kanun koyucu bu durumu nazara alarak 6356 sayılı Kanun ile birtakım güvenceler getirmiştir. Bu güvencelerin başında feshe karşı koruma gelmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca, işyeri sendika temsilcileri ve amatör sendika yöneticilerinin iş sözleşmelerinin ancak haklı nedene dayanılarak feshedilebileceği öngörülmüştür.

İşe iade davası sonucunda mahkemece işe iade edilmesine karar verilmesi halinde ücret ve diğer haklarına hükmedilmekte, ayrıca işe iade edilmesi de zorunlu kılınmaktadır. İşe iade davasını kazanan işyeri sendika temsilcisinin yoksun kaldığı tüm ücret ve diğer hakları ödenir. Ayrıca işe başlatma başvurusu sonucunda iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edilerek, iş sözleşmesinden kaynaklanan hakların ödenmesine devam olunur. Söz konusu hakların ise temsilcilik süresince ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Bu bakımdan başka bir temsilci atanması, sendikanın yetkiyi kaybetmesi veya sendika tüzel kişi-

97 Çil, Yargıtay Uygulamaları, s. 230; “Dosya kapsamına göre davacının daha önce medikal bölümde çalıştığı sürede kendisine araç tahsis edildiği ve bu araçla müşteri ziyaretlerini yaptığı, işveren tarafından bilgisayar verildiği ancak yeni görevinde bu şartların sağlanmadığı anlaşılmakta olup, esasen bu husus mahkemenin de kabulüindedir. Mahkemece çalışma koşullarının işçi aleyhine esaslı şekilde değiştirildiği kabul edilmiş durumdadır. Kesinleşen işe iade kararı sonrasında davacının başvurusu üzerine eski işine başlatılması asıl olup, aksi halde davacı işverence işe başlatmamış sayılır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından ve işe başlatılmaması suretiyle feshedildiğinin kabulü ile işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti ve dört aylık sürenin ilavesi ile ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazandığının kabulü gerekir” (Y9HD., 10.11.2020, E. 2017/18389, K. 2020/15521); “Davacı işçinin kıdeminin 4 aylık boşta geçen süre ilave edildiğinde 3 yıl, 3 ay, 20 gün olduğunu açıkladıktan sonra ilave 4 ay nedeniyle yeni bir izne hak kazandıklarını belirtip Toplu İş Sözleşmesinin 29. maddesine atıf yaparak 20 gün ücretli izin alacağı talebinde bulunmuştur. Bahsi geçen Toplu İş Sözleşmesi maddesine göre 20 günlük izin hakkı, kıdemi 5-10 yıl arası olan işçiler içindir. Davacının kıdeminde göre hak ettiği izin süresi aynı maddeye göre 16 gündür. Buna göre davacının ücretli izin alacağı hesabının 16 gün üzerinden yapılması gerekirken 20 gün üzerinden yapılması ayrıca hatalıdır” (Y9HD., 05.11.2020, E. 2016/27113, K. 2020/15061) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemci-Web/> (15.09.2021).

liğinin sona ermesi gibi nedenlerle temsilcilik görevi son bulursa, ücret ve diğer haklar bu tarihe kadar ödenecektir. Dava devam ederken temsilcilik görevi sona erdiğinde de sona erme tarihi dikkate alınarak hüküm kurulmalıdır.

Ücret ve diğer haklar kavramına geniş anlamda ücrete ilişkin haklar girse de fiilen çalışmaya bağlı olarak ödenmesi gereken haklar dışlanmalıdır. Temsilcinin dava sürecinde başka bir işyerinde çalışması halinde TBK. m. 408 uyarınca indirim uygulanmalıdır. Bunun yanında mahkemece hüküm altına alınan ücret ve diğer hakların tespit niteliğinde olduğu belirtilmelidir. Bu nedenle eda talepli bir icra takibinde veya davada faiz başlangıcı için ihtar veya dava tarihi nazara alınmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aktay, Nizamettin, *Toplu İş Hukuku*, 2. Bası, Lykeion Yayınları, Ankara, 2019.
- Akyiğit, Ercan, *Toplu İş Hukuku*, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- Alpagut, Gülsevil, “6356 sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar – 3*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s. 113-184.
- Astarlı, Muhittin, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1-2, Ankara, 2013, s. 141-183.
- Başbuğ, Aydın; Yücel Bodur, Mehtap, *İş Hukuku*, 6. Bası, Beta Yayınları, 2021.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 52, İstanbul, 2017, s. 107-134.
- Centel, Tankut, *İş Güvencesi*, 2. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- Çelik, Nuri, “İşyeri İşçi Temsilciliği”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 55, Sayı 1, İstanbul, 2006, s. 407-414.
- Çelik, Nuri; Caniklioğlu Nurşen; Canbolat, Talat, *İş Hukuku Dersleri*, 33. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- Çil, Şahin, *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020 (Yargıtay Uygulamaları).
- Çil, Şahin, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, 8. Bası, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2021 (İlke Kararları).
- Demir, Ender, *Çözümlü İş Hukuku Pratik Çalışma Kitabı*, 2. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- Ekmekçi, Ömer, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 3. Bası, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- Esener, Turhan; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, *Sendika Hukuku*, 2. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2017.
- Eyrenci, Öner, “Toplu İş İlişkileri”, *Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 399-461.
- Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş; Ulucan, Devrim; Baskan Esra, *Bireysel İş Hukuku*, 10. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- Gökteş, Seracettin, “İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı”, *Osman Güven Çankaya’ya Armağan*, Kamu İşletmeleri ve İşverenleri Sendikası (Kamu-İş), İstanbul, 2010, s. 307-325.
- Gökteş, Seracettin; Yılmaz, Gökhan, *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- Güneş, Başak, *Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- Kılıçoğlu, Mustafa, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu*, Bilge Yayınevi, Ankara, 2013.
- Kutal, Metin, “Sendika Temsilcileri ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu, Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar”, *İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri*, 9-12 Aralık 1997, TÜHİS, s. 511-524.

- Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku II*, 2. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- Okur, Zeki, “Toplu İş İlişkileri”, *Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2018*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 245-383.
- Özkara, Ercüment, “6356 Sayılı Kanun m. 24 Anlamında Amatör Yönetici Kavramı”, *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 753-780 (Yönetici).
- Özkara, Ercüment, “Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulaması Sorunları”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-4 Semineri*, 22 Şubat 2014, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 167-199 (Temsilci).
- Özkara, Ercüment, “Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler Ve Uygulama Sorunları”, *Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu*, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 14 Ocak 2019, Ankara, s. 35-61 (Güncel Gelişmeler).
- Sur, Melda, “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, 28-30 Nisan 2016, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 181-202 (Temsilci).
- Sur, Melda, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4, S. 39, s. (Uluslararası Normlar).
- Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku Uygulamaları*, 7. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- Sümer, Haluk Hadi; Kayırgan, Hasan, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, 19. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Şahlanan, Fevzi, “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Cilt 8, Sayı 29, İstanbul, 2013, s. 145-150 (Güvence).
- Şahlanan, Fevzi, *Toplu İş Hukuku*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2020 (Toplu İş Hukuku).
- Tuncay, Aziz Can; Savaş Kutsal, Burcu, *Toplu İş Hukuku*, 7. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- Tunçomağ, Kenan; Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, 9. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- Uşan, Fatih; Erdoğan, Canan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.