

SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN GÜVENCESİ

*Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN**

1. Yöneticilik Güvencesinin Kapsamı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, “Yönetici” kavramının kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade ettiğini belirterek (STSK md.2/i bendi) yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı kanundan farklı olarak denetleme kurulu üyelerini yönetici kavramının dışında tutmuştur. Bu düzenlemenin sonucu olarak işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesinin düzenlendiği 23. maddenin kapsamına girenler işçi kuruluşu veya şubesinin yönetim kurulu üyeleridir.

Sendika yöneticilerinin güvencesi denilince konu iki farklı grup sendika yönetici için yasanın farklı şekilde düzenlenmiştir. Bunlardan birincisi uygulamada “profesyonel yöneticiler” olarak adlandırılan yöneticilerdir. Bu kişiler, sendika veya şube yöneticisi olmaları nedeniyle çalıştıkları iş yerinden, ayrılan yöneticilerdir. Bunlara ilişkin güvencenin içeriği, kanunun 23 üncü maddesinde düzenlenen sendika veya şubesindeki yöneticiliklerinin sona ermesinden sonra ayrıldıkları işyerine geri dönebilmelerine, ve kıdem tazminatlarına ilişkin bir güvencedir. Buna karşılık bazı yöneticiler sendika veya şubesinde yönetici olarak seçildikleri halde, işyerinde o işyerinin işçisi olarak çalışmaya devam etmekte ve ücretlerini de işverenden almaktadırlar, özellikle sendika şube yönetim kurullarında çalıştıkları için işyerinden ayrılmadan bu görevi yerine getiren ve uygulamada amatör yöneticiler denilen bu kişilerin sendika yöneticiliği nedeniyle işlerini yitirme olasılığı, STSK md.24’te kendilerine güvence sağlanan işyeri sendika temsilcilerinden az değildir. 2821 sayılı kanunun bu tür yöneticilere hiçbir güvence sağla-

* İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

mayan, boşluğu yeni kanunda isabetli bir düzenlemeyle işyeri sendika temsilcilerinin güvencesine tabi tutularak doldurulmuştur (STSK md.24/5).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 23. maddesiyle işçi sendikası yönetim kurulu üyeleri için, sendikadaki bu görevleri nedeniyle çalıştıkları işyerinden ayrılmaları halinde, sendikadaki görevlerinin son bulması durumunda tekrar eski işyerlerindeki işlerine alınabilmelerini sağlamak amacıyla yasal iş güvencesi düzenlenmiştir. Düzenlenen iş güvencesinden yararlanabilenler konfederasyon sendika veya şubenin yönetim kurulu üyeliği veya başkanlığı görevinde bulunanlardır. Kanun her ne kadar 2821 sayılı kanundan farklı olarak başkanlardan bahsetmemiş ise de başkanların da yönetim kurulunun bir üyesi olduklarında kuşku yoktur. Buna karşılık başka organlarda görev alanlar; örneğin disiplin veya denetleme kurulu üyeleri STSK md.23'deki güvenceden yararlanamazlar. Öte yandan yöneticilik görevinin mutlaka sendika veya konfederasyonun yönetim kurulu üyeliği veya başkanlığı olması gerekmez; sendikanın şube yönetim kurulu üyeleri ve başkanı da söz konusu güvenceden yararlanırlar. Esasen maddenin esas uygulama alanı da şube başkan ve yönetim kurulu üyeleri için olacaktır. Çünkü konfederasyon veya sendikanın merkez yönetim kurulu üyeleri veya başkanlarının sendikadaki bu görevleri sona erse bile çoğu kez eski işyerine dönmedikleri ve yine sendikacılık ile ilgili işlerde profesyonel olarak çalıştıkları görülmektedir. Bu açıdan bakılınca ve özellikle de yasanın işkolu sendikacılığını esas aldığı göz önünde tutulursa, STSK md.23'teki düzenlemenin sendika ve konfederasyon yönetim kurulu ve başkanları için uygulamaya konulması daha istisnai bir durumdur. Buna karşılık, sendika yönetiminde görev aldığı için işyerindeki işinden ayrılan özellikle şube yönetim kurulu üyeleri için koruyucu kurallara yasada yer verilmesine duyulan ihtiyaç daha fazladır.

2. Kural: Yöneticinin İş Sözleşmesinin Askıda Sayılması

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu profesyonel sendika yöneticilerinin, sendika yöneticiliğine seçilmeleri nedeniyle işyerinden ayrılmaları halinde yöneticinin feshe ilişkin bir irade açıklaması yok ise, kural olarak iş sözleşmelerinin askıda kaldığını kabul etmiştir. 23 üncü maddenin ilk cümlesi “işçi kuruluşunda yönetici olduğu için işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır” şeklindedir. Yasa bu düzenleme-

siyle 2821 sayılı Sendikalar Kanununun aynı konuyu düzenleyen 29 uncu maddesinin, sendika yöneticiliği için işyerinden ayrılan yöneticilerin, yöneticilik sonrası ayrıldıkları işyerlerine dönebilmeleri ve kıdem tazminatlarının akıbeti hakkındaki öğretideki tartışmaları ve Yargıtay kararlarındaki içtihat farklılıklarını önemli ölçüde ortadan kaldıracaktır¹. Ancak bu düzenlemenin de bir takım sorunlara ve tartışmalara yol açacak nitelikte olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Bu sorunlardan doğması muhtemel ve tartışmaya yol açabilecek bazılarına aşağıda yeri geldikçe değinilecektir. Bu sorunlardan ilki yöneticiliği için işyerinden ayrılan işçinin sözleşmesi askıda olduğuna göre, bu işçilerin, işyerinin işçi sayısına dahil edilip edilmeyeceği (örneğin yetki tesbitinde, grev oylamasında, iş güvencesine ilişkin 30 işçi koşulunda, özürlü çalıştırma yükümlülüğünde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı yükümlülüklerin yerine getirilmesinde vs.) tereddütlere yol açabilecektir. İlk bakışta iş sözleşmesinin askıda sayılması, sözleşmenin sona ermemesi anlamına geldiğine göre, sözkonusu işçilerin işyerinin işçisi sayılması gerektiği söylenebilir. Zira askı, iş sözleşmesinin temel unsurları olan işgörme ve ücret borcunun ifa edilmemesi anlamına gelmekte buna karşılık yan edimler, örneğin sadakat borcu devam etmektedir. Ancak varılan bu sonucun uzun yıllar sendika yönetiminde kalan kişilerin, halâ ayrıldığı işyerinin işçisi sayılması gibi çok da adil olmayan bir sonucu da beraberinde getirdiği unutulmamalıdır. Kaldı ki, işyerinde çalışan işçi sayısının baz alındığı pek çok yasal düzenlemede, “Çalışan”, “Çalıştıran” gibi fiili durumu çağrıştıran ifadeler dikkate alındığında örneğin STSK md.41, md.61, İş K.md.18, md.30 gibi; sözkonusu kişilerin işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmemesi daha doğru olur. Üstelik sözkonusu kişilerin ücretleri de işveren tarafından ödenmediğine göre sigorta kayıtlarında da işyerinin işçisi olarak görülme-yeceklerdir.

3. Yöneticinin İş Sözleşmesinin Kendisi Tarafından Feshedilmesi

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesinin yürürlükte olduğu dönemde sendika yöneticiliğine seçilen işçinin işyerinden ayrılmasının iş

¹ 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29 uncu maddesine ilişkin tartışmalar ve Yargıtay kararları hakkında ayrıntılı bilgi için bak. F. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, sh. 122 vd.

akdinin işçi tarafından feshedilmesi (istifa) olarak gerçekleşmesi nedeniyle ayrıldığı işyerindeki kıdem tazminatını alıp alamayacağı o dönemde yaşanan hukuki sorunlardan birini oluşturmuştur. 6356 sayılı kanun 23 üncü maddesinin işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğunu kabul etmesi bu açıdan isabetli bir düzenlemedir. Bu düzenlemenin gereği olarak yöneticiliğe seçilen işçinin iş sözleşmesini feshederek işyerinden ayrılması zorunluluğu ortadan kalkmış ve yöneticiliğe seçilen kişilerin 2822 sayılı kanunun 29. maddesinin uygulanmasının kıdem tazminatı açısından yarattığı sorun çözülmüştür. İş sözleşmesi askıya alınan yöneticinin kıdem tazminatı talebi, sözkonusu yöneticilerin yöneticilik sıfatının sona ermesine bağlı farklı olasılıklara göre; 4857 sayılı İş Kanununun iş sözleşmesinin feshine ilişkin düzenlemesinden ve aynı kanunun 120.maddesi uyarınca yürürlüğe devam eden 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesindeki kıdem tazminatına hak kazanma hallerine ilişkin düzenlemesinden bazı noktalarda ayrılarak ayrıca düzenlenmiştir.

Yukarıda belirtildiği gibi, yönetici kişinin iş sözleşmesinin askıda sayılması, yasa hükmü gereği kural olmakla birlikte, yönetici için bir zorunluluk değildir. Yönetici seçilen kişi *“dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.”* Kanun bunun yanında sendika yönetici seçilen kişi, yöneticilik nedeniyle işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini feshetmemiş ise daha sonra *“... Yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.”* Görüldüğü gibi 23. maddedeki yasal düzenlemeye göre, yönetici seçilen kişi askı yerine iş sözleşmesini feshetmeyi tercih ettiği takdirde, yasal ihbar sürelerine uymak zorunda değildir. Ayrıca iş yerinde belirli süreli sözleşme ile çalışıyor ise, sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin sözleşmeyi feshedebilecektir. Bu düzenlemelerin doğal sonucu sözkonusu durumda kendisi için bir ihbar tazminatı ya da Türk Borçlar Kanunu 439 gereği aniden iş bırakmaya yönelik bir tazminat ödeme yükümlülüğü de doğmayacaktır.

Yönetici seçildikten sonra işyerinden ayrılan ve iş sözleşmesini fesheden yöneticinin fesih tarihinde işyerindeki ücretine ve kıdemine göre kıdem tazminatı hesaplanacaktır. Buna karşılık yönetici seçildikten sonra iş sözleşmesini hemen feshetmeyen ve daha sonra yöneticiliğini sürdürürken iş

sözleşmesini kendisi fesheden yöneticinin STSK md.23/1 uyarınca hak kazandığı kıdem tazminatının hesabında fesih tarihindeki emsal ücreti ve yönetici seçilmeden önce işyerinde çalıştığı süre dikkate alınarak kıdem tazminatı hesaplanacaktır. Buradaki “emsal ücret” sözcüğü yöneticinin yönetici seçildiği tarihteki görevi ve pozisyonu dikkate alınarak aynı konumdaki bir işçinin; yöneticinin iş sözleşmesini feshettiği tarihte aldığı ücret ve ekleri olarak anlaşılmalıdır.

4. İş Sözleşmesi Askıda Olan ve Yöneticiliği Sona Eren Yöneticinin Yeniden İşe Başlatılması

Sendika yöneticiliğinin güvencesinin esası; işçinin sendika yöneticiliği nedeniyle, işini kaybetmemesi ve işverenin bu nedenle yapacağı feshe karşı korunmasıdır. Kanun, bu anlamda yöneticilik nedeniyle işyerinden ayrılmadan çalışmaya devam eden yöneticileri (Amatör Yöneticiler) İşyeri Sendika temsilcilerinin güvencesine bağlamış iken, (STSK md.23/5) yöneticilik nedeniyle işyerinden ayrılan (profesyonel yöneticiler) yöneticinin iş sözleşmesinin askıda kalacağını belirtmiş ve iş sözleşmesi askıya alınan yöneticinin yöneticilik süresinin kanunda sayılan hallerden biriyle sona ermesi halinde işveren tarafından işe başlatılma zorunluluğu getirmiştir.

6356 sayılı kanun md.23/2’ye göre; “iş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel, kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir 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 feshedilmiş sayılır. Öncelikle belirtelim ki kanundaki bu düzenlemeye dayanarak işe başlatılma talebinde bulunabilecek yöneticiler iş sözleşmesi askıya alınan yöneticilerdir. Yöneticilik nedeniyle iş sözleşmesini yukarıda açıklanan STSK md.23/1’e göre feshederek kıdem tazminatını alan yöneticilerin böyle bir talepte bulunma hakları yoktur.

Yasal düzenlemeye göre, güvenceden yararlanabilmenin ilk koşulu, sendika yönetim kurulu üyeliğine seçilen işçinin sendikadaki bu görevinin

yasanın ifadesiyle “Tüzel kişiliğin sona ermesi” “seçime girmemek, “yeniden seçilememek” veya “kendi isteğiyle çekilmek” suretiyle son bulmuş olması gerekir. Öğretide haklı olarak belirtildiği gibi, sendika yönetim kurulundaki görevin maddede yazılı bu dört hâl ile sona ermesi koşulunun sıkı sıkıya aranması bazı hallerde haksız sonuçların ortaya çıkmasına yol açabilir. Örneğin şubenin feshi halinde mevcut yöneticilerin bu güvenceden yararlanacağını kabul etmek gerekir.² Esasen 2821 sayılı kanunun 29. maddesinden farklı olarak 6356 sayılı kanunun “Tüzel kişiliğin sona ermesi”ni de anılan sebeplere dahil ederken aynı sonucu doğuran fakat tüzel kişiliği olmayan sendika şubesinin kapatılması için farklı sonuca varılamaz. Her ne kadar kanunun 23.maddenin son fıkrasında “yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevleri sona eren sendika yöneticileri”nden söz edilmiş ve bunlar için, sadece kıdem tazminatı ödenmesinden bahsedilmiş ise de; sözkonusu 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 sözkonusu olmadığı ve yöneticiliğe seçilenlerin iş sözleşmelerini feshederek ayrılmak zorunda kaldıkları 2821 sayılı kanunun aynı konuyu düzenleyen 29 maddesinin uygulandığı dönemde yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticiliği sona eren ve işyerine dönmesi sözkonusu olmayan yöneticilerin kıdem tazminatı konusunda yaşanan hukuki sorunları gidermeye ve mağduriyetlerini önlemeye yönelik bir düzenleme olarak değerlendirilmelidir. Örneğin yöneticilik için aranan yasal koşulları taşımaması nedeniyle yöneticilik görevinin mahkeme kararıyla sona ermesi (STSK md.9/3), veya yönetici seçilebilmeye engel suçlardan biriyle mahkum olması nedeniyle (STSK md.9/5) ya da milletvekili veya belediye başkanı seçilme sonucu (STSK md.9/6) yöneticiliğinin kendiliğinden sona ermesi, hallerinde bu kişilerin işverene başvurmaları halinde kıdem tazminatları ödenecektir (STSK md.23/3). Sözkonusu durumlarda yöneticiliği sona eren işçinin işverene başvurusu, iş sözleşmelerinin kendileri

² 2821 sayılı kanunun benzer koşulları sayan 29.maddesi çerçevesinde aynı görüş; **Eyrenci**, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1994, sh. 91. **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, sh. 112, **Tuncay**, Toplu İş Hukuku, sh. 62, **Demir**, İş Hukuku, sh. 389, Karşıt görüş **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, sh. 433, 434.

tarafından feshi sonucu doğurmakta ise de kanun bu gibi kişilere kıdem tazminatı ödenmesini öngörmüştür. Bu durumda ödenecek kıdem tazminatının hesabında daha önce işyerinde çalışılmış süreler gözönünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli ücret ve diğer hakları dikkate alınır (STSK md.23/3).

6356 sayılı 23. maddesine dayanılarak yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesi askıya alınan ve sendika yöneticiliği belirli nedenlerle sona eren işçinin çalıştığı iş yerine dönebilmesi amacıyla yapılan yasal düzenleme, tümüyle yöneticiliğin sona ermesi üzerine kurgulanmıştır. Oysa uygulamada sıkça karşılaşılan bir durum olan yöneticiliğin değil; yöneticinin profesyonelliğinin sona ermesi halidir. Özellikle şube yöneticisi seçilen ve profesyonel olarak görev yapan, yöneticilerin profesyonelliği, bazen sendika tüzüğü gereği, bazen de sendika genel merkezi ile şube arasındaki görüş ayrılıkları nedeniyle sona erdirilmektedir. Bu durum nedeniyle daha önce çalıştığı işyerine dönmek isteyen yönetici hakkında STSK md.23'de bir hüküm yoktur. Oysa 23. maddenin amaçladığı koruma, sözkonusu kişiler için de aynen mevcuttur. Bu nedenle kanun koyucunun bu konuyu düzenlememiş olması “kanunun boşluğu” olarak kabul edilerek, STSK md.23'deki düzenleme kıyas yoluyla yöneticiliği sona ermeyen; fakat profesyonelliği sona eren kişilere de kıyasen uygulanmalıdır.³

6356 sayılı kanunun 23 üncü maddesinde işçi kuruluş yöneticiliği nedeniyle iş sözleşmesi askıda olan işçinin yukarıdaki açıklamalara uygun bir biçimde yöneticilik “görevinin sona ermesi halinde sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir işveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır.” (STSK md.23/2) Bu hükme göre işveren kendisine başvuran sözkonusu kişileri herhangi bir işe değil, eski işlerine veya eski işlerine uygun bir işe başlatacaktır. Yasadaki “**o andaki şartlarla**” ifadesinin anlamı 2821 sayılı kanun döneminde öğretide genellikle kabul edilen ve bu durumda işçinin işinden ayrı kaldığı süre içinde, işyerinde uygulanan ve sona

³ Aksi yönde bir Yargıtay Kararı (Y9HD 29/11/1998-13637/16663) ve kararı eleştiren **H. H. Sümer**'in eleştirisi için bak. **N. Çelik**'e Armağan Cilt II. İstanbul 2001-1652/1658.

eren toplu iş sözleşmeleri ile getirilen tüm haklardan yararlanacağı şeklindedir.⁴ 2821 sayılı kanun döneminde bu görüşün hukuki dayanağı kanunun 29. maddesindeki “ücreti saklıdır” ifadesi olarak belirtilmektedir. Yeni kanunda bu ifade yer almamakla birlikte sözleşmenin askıda olması bu sonucu gerektirir.

Yöneticiliği sona eren yöneticinin yöneticilik görevinin sona erme tarihinden itibaren bir ay içerisinde işe başlatılmak üzere işverene başvurmak zorunda olduğuna ilişkin yasal düzenlemede yer alan bir aylık süre hak düşürücü süredir. Yöneticiliği sona eren işçinin sözkonusu sürede işe başlatılmak üzere işverene başvurmaması halinde işverenin işe başlatma yükümlülüğü ortadan kalkar, ayrıca yöneticilik nedeniyle askıda olan iş sözleşmesi bir aylık süre sonunda işçi tarafından feshedilmiş sayılır. İş hukukunda, iş sözleşmesinin askıda olduğu durumlarda askı süresi sonunda işçinin işe başlamaması sözleşmenin işçi tarafından feshedilmiş sayılacağına ilişkin genel kural budur. Dolayısıyla bu durumda yöneticiliği sona eren işçinin kıdem tazminatı hakkını da kaybettiği söylenebilecektir.

5. Yöneticiliği Sona Eren İşçiyi İşe Başlatmamanın Yaptırımı

İşe başlatılmak üzere kendisine başvuru alan işveren, eski yöneticiyi işe başlatmak zorundadır. Burada sözkonusu olan yürürlükten kalkan 2821 sayılı kanunun 29.maddesindeki gibi yeni bir sözleşme yapmak değil var olan ve askıda olan iş sözleşmesine dayanarak, askı süresi sona erdiği için işçinin işe başlatılmasıdır. Kanun işverenin bu yükümlülüğünün işverence yerine getirilmemesi halinde, “... *İş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır*” hükmüne yer vermiştir. Kanunun bu düzenlemesi, yöneticiliğe seçilen işçinin iş sözleşmesinin askıda olacağına ilişkin düzenlemeyle tutarlı ve isabetli bir düzenlemedir. Böylelikle 2821 sayılı kanunun çok kötü bir düzenleme olan 29.maddesinin uygulanmasına ilişkin öğretideki farklı görüşlerin ve Yargıtay kararları arasındaki farklılıkların yarattığı pek çok sorun ortadan kaldırılmıştır.⁵

⁴ Tuncay, 63, Sur, 69/70, Y9HD 20/3/1997-22609/5569, YKD Temmuz 1997, 1084.

⁵ 2821 sayılı kanun dönemindeki tartışmalar ve farklı Yargıtay kararları için bak. F. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, sh. 121 vd.

Sözleşmenin işveren tarafından feshedilmiş sayılmasıyla sendika yöneticiliğine seçilen işçinin yöneticilik sonrası eski işyerine yeniden döndürülebilmesine ilişkin yargı yolu açılmış, kıdem tazminatına ilişkin duraksamalar da ortadan kaldırılmıştır. Yasal düzenlemeye göre sözkonusu durumda işverenin sözleşmesi askıda olan ve yöneticiliğinin sona ermesiyle askı süresi de sona erecek olan işçiyi işe başlatmaması işverenin yaptığı bir fesih sayıldığına göre, bu feshe karşı eski yönetici işçinin iş kanunu hükümlerine göre feshin geçersizliği ve işe iade davası açması mümkündür. İşe iade davası açmaya ilişkin İş K.md.20'deki bir aylık süre STSK md.23/2'de işe başlatmak için işverene tanınan bir aylık sürenin bitiminden başlar. İşveren işe başlatmama nedeniyle yasa gereği yapılmış sayılan feshin, işçinin askı süresindeki davranışlarından ya da işletme işyeri ve işin gereklerinden kaynaklandığı savunmasında bulunabilir, işçi ise feshin sendika yöneticiliği yapmış olmasından kaynaklandığı iddiasında bulunabilir. Kanaatimce sözkonusu durumda işe iade davasının; davacı işçinin sendika yöneticisinin güvencesine ilişkin olarak kanunun 23.maddesindeki süreç sonunda açıldığı gözönüne alınır ise bu davada feshin sendikal nedenle (STSK md.25/5) yapıldığına ilişkin bir karinenin varlığından söz edilebilir. Öte yandan askıda olan iş sözleşmesinin, işverenin eski yönetici işçiyi işe başlatmayarak feshetmiş sayılması işçinin kıdem tazminatı hakkının da doğmasına yol açabilir.

