

TÜRK İŞ HUKUKUNDA SENDİKAL GÜVENCELER

Meltem ÇEKİRDEK*

TRADE-UNION ASSURANCES IN TURKISH LABOR LAW

-
- * Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi
E-mail Adresi: meltemcekirdek@gmail.com
ORCID ID: 0000 0002 5935 1855

ÖZ

18.10.2012 tarihinde kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendikal güvenceler konusunda önemli yenilik ve değişiklikler getirmiştir. 6356 sayılı Kanun ile sendika kurma, sendikaya üyelik, sendikaların işleyişi ve özellikle sendikal güvenceler ILO sözleşmeleri de göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmiştir. Kanunun Güvenceler başlıklı dördüncü bölümünün 23. maddesinde işçi kuruluştaki yöneticiliğinin güvencesi, 24. maddesinde işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi, 25. maddesinde ise sendika özgürlüğünün güvencesi düzenlenmiştir.

Çalışmamızda, sırasıyla işçi sendikası üyeliğinin güvencesi, işçi kuruluştaki yöneticiliğinin güvencesi ve işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi konuları üzerinde durulmuştur. Bu güvencelerin detayları ve sendikal güvencelere aykırı davranışlar halinde doğacak hukuki sonuç ve yaptırımlar incelenmiştir. İş hukukumuzda Sendikal Güvencelere yönelik hususlar konu hakkındaki mevzuat ve düzenlemeler ile Yargıtay kararları ışığında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal Güvence, İşçi Sendikası Üyeliğinin Güvencesi, İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi, İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi.

ABSTRACT

The law of Trade Unions and Collective Bargaining numbered 6356, which was adopted on 18.10.2012, introduced important innovations and changes in trade union assurances. Law No. 6356 reorganizes trade unions, membership in trade unions, the functioning of trade unions and especially the trade union trustees, taking into account the ILO conventions. In article 23 of the fourth chapter entitled Securities in the Act the guarantees of the authority of the workers' organization, in article 24 the guarantees of the representations of the trade unions, and in article 25 the guarantees of the freedom of trade unions have been regulated.

In our study, which is prepared about trade union assurance in our labor law, we focus on the assurance of the membership of the trade union, the assurance of the workers' organization administration and the assurance of the workplace union representation respectively. The details of these assurances and the legal consequences and sanctions that will arise in the event of unconstitutional acts are examined. The issues regarding Trade Union Assurances of our labor law are examined in the light of the relevant legislation, regulations and the decisions of the Supreme Court.

Keywords: *Trade Union, Trade Union Assurance, Assurances of Trade Union Membership, Assurance of Employee Organization Executive, Assurance of Trade union Workplace Representative.*

GİRİŞ

İşçi veya işverenlerin ayrı ayrı ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kanunda belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde bir araya gelerek özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olan sendikaları oluşturabilme özgürlüğü yani kısaca sendika özgürlüğü temelini sadece Anayasamızın 51.maddesinden değil, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinden ve Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmelerinden olan 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'nden almaktadır.

18.10.2012 tarihinde kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹ ile yürürlükten kaldırılan 05.05.1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu bu kanunlarda yer alan birçok hükmün uluslararası sözleşme hükümleri ile uyumlu olmaması nedeniyle eleştirilmekteydi. 6356 sayılı Kanun ile sendika kurma, sendikaya üyelik koşulları, sendikaların işleyişi, denetimi gibi birçok konuda değişiklik yapılmış olup, özellikle sendikal güvenceler kısmında ILO sözleşmeleri de dikkate alınarak yenilikler getirilmiştir. Sendikal güvenceler kurumu, 6356 sayılı Kanun'un Güvenceler başlıklı dördüncü bölümünde “İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi” (m.23), “İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi”(m.24) ve “Sendika özgürlüğünün güvencesi”(m.25) başlıkları altında düzenlenmiştir.

Çalışmamızda işçi sendikası üyeliğinin işe alınma esnasında, iş sözleşmesinin devamında ve sona ermesi durumunda korunması- korumaya aykırı davranılması halinde karşılaşılabilecek hukuki yaptırımlar, işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi ve bu güvencelerin ihlali halinde uygulanacak hukuki yaptırımlar ayrıntılı olarak ele

¹ Kanun, 07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

alınarak incelenmiş, incelenen konular ile ilgili Yargıtay kararlarına da yer verilmiştir.

I. SENDİKA VE SENDİKA ÜYELİĞİ KAVRAMI

A. SENDİKA KAVRAMI

Sendika kavramı² işçi veya işverenlerin, ortak hak ve çıkarlarını korumak amacıyla en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek oluşturdukları bağımsız, sürekli, serbest ve demokratik temellere dayalı özel hukuk tüzel kişisini ifade eder³. 6356 sayılı STİSK'nın Tanımlar başlıklı 2. maddesinde ise sendika kavramı; *“İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar”* olarak tanımlanmıştır.

Özel hukuk tüzel kişisi olan sendikaların kanundaki tanımından da anlaşıldığı üzere dört temel unsuru vardır. Bunlardan ilki, sendikaların işçiler veya işverenler tarafından, toplu çıkarlarını korumak amacıyla kurulmaları yani *ortak amaç* doğrultusunda bir araya gelmeleridir. Sendikaların ikinci unsuru *bağımsızlıktır*. Sendikaların bağımsızlığı, sendikaların devlete, siyasi partilere ve diğer kuruluşlara bağlı olmaması anlamına gelir⁴. Sendikaların bağımsızlığı aynı zamanda AY m. 51/2'de; *“Sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve*

² Sendika kavramı, Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde sitenin temsilini sağlayan kimseleri ifade etmek için kullanılan Syndic ve temsille görevli olan bu kimselerin fonksiyonlarını ifade etmek için kullanılan Sydicat terimlerinden türemiş bir kavramdır (ESENER, Turhan / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Sendika Hukuku, Yenilenmiş 2. Bası, İstanbul 2017, s. 63).

³ TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul 2018, s. 271; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 23. Baskı, Ankara 2018, s. 188.

⁴ SES, Sencer Metin, “Sendika Özgürlüğü ve Korunması”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2018, s. 33; EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, 1. Baskı, İstanbul 2018, s. 29; YİĞİT, Yusuf, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşçi Sendikası Üyelikinin Kazanılması”, Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 11, S. 22, 2013, s. 35.

kanunla sınırlanabilir.” şeklinde belirtilmiştir. Sendikaların üçüncü unsuru *serbest kuruluş* olup, bu unsurla, sendikaların kanundaki kuruluş usul ve esaslara uyararak önceden izin almaksızın kurulması kastedilmektedir⁵. Sendikaların dördüncü unsuru *cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygunluktur*⁶. Sendikaların bu son unsuru da AY m. 51/6’de; “*Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.*” şeklinde ifade edilmiştir.

B. SENDİKA ÜYELİĞİ KAVRAMI

Sendika üyeliği işçi veya işveren ile üye olduğu sendika arasında kurulan hukuki bir ilişkidir. Geçici veya belirli bir süreyle sendika üyeliği söz konusu olmadığından bu hukuki ilişki kanunda öngörülen sebeplerden herhangi biriyle sona erene kadar devam etmek üzere kurulur⁷.

1. Sendika Üyeliğinin Koşulları

Sendika üyeliği ve üyeliğinin kazanılması STİSK’nın 17. maddesinde düzenlenmiştir. Madde düzenlemesinden hareketle sendika üyeliğinin koşulları dört başlık altında toplanabilir.

a. İşçi veya İşveren Niteliğine Sahip Olma

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre işçiler işçi sendikalarına, işveren veya işveren vekilleri ise işveren sendikalarına üye olabilirler (STİSK m. 17/1,2).

b. On Beş Yaşını Doldurmuş Olma

Kanun işçi sendikalarına üye olabilmek için on beş yaşını doldurulmuş olması şartını ararken işveren sendikalarına üyelik için herhangi bir yaş şartı aramamıştır (STİSK m. 17). Dolayısıyla işçi sendikasına üyelik için işçinin on

⁵ SES, s. 37; SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 7. Bası, Ankara 2017, s. 93; ESENER / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 91.

⁶ ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018, s. 765.

⁷ AKYİĞİT, Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.37, 2013/2, s. 42.

beş yaşını doldurmuş olması gerekirken, işveren sendikasına üyelikte işverenin on beş yaşını doldurmuş olması şart değildir.

Her ne kadar kanunda sendika üyeliğinde fiil ehliyeti ile ilgili bir düzenleme bulunmasa da sendikaya üye olacak işçi veya işverenin fiil ehliyetine sahip olması veya fiil ehliyetine sahip değilse yasal temsilcisinin izninin alınması gerekir⁸.

c. Tüzükte Öngörülen Niteliklere Sahip Olma

Sendikalar sendika tüzüklerinde üye olmaya ilişkin şartlar belirleyebilirler (STİSK m.8/1,d). Sendika tüzüğünde üyelik için belirli şartların aranması halinde sendikaya üye olacak işçi veya işverenlerin bu şartları taşımaları gerekir. Ancak tüzükte yer alan bu şartlar sınırsız değildir. Zira bu şartların Anayasal ilkelere ve demokratik esaslara uygun olmaması veya emredici yasa hükümlerine aykırı olması halinde öngörülen şartlar geçersiz sayılacaktır⁹.

d. Aynı İşkolunda Başka Bir Sendikanın Üyesi Olmama

Hukuk sistemimizde sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyette bulunmaları şarttır (STİSK m. 3). Bu sebeple işçi, üye olacağı sendikanın kurulduğu işkolunda faaliyette bulunan bir işyerinde çalışıyor olmalıdır. İşçinin çalıştığı işkolundan başka bir işkolunda faaliyet gösteren sendikaya üye olması mümkün değildir¹⁰. İşkolu sendikacılığının bir sonucu olarak işveren sendikasına üye olacak bir işverenin işyeri de üye olacağı sendikanın işkolunda faaliyet gösteriyor olmalıdır¹¹.

⁸ TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 302; SAĞSÖZ, Uğur, "Sendika Üyeliğinin Güvencesi", Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2018, s. 40; YİĞİT, s. 46.

⁹ SUR, s. 95; SÜMER, İş Hukuku, s. 198; OKUR, Zeki, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s. 77; HAFIZOĞLU, Ece Sıla, "Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2014, s. 78.

¹⁰ ESENER/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s.182.

¹¹ SÜMER, İş Hukuku, s. 211; BAŞBUĞ, Aydın, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeliği", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 7, S. 28, 2012, s. 178.

İşçi veya işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olmaları yasaktır. İşçi veya işverenlerin aynı iş kolunda birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki sendika üyelikleri geçersiz sayılır¹² (STİSK m. 17/3). Bununla birlikte aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olmalarına bir engel yoktur¹³.

Ayrıca belirtmek gerekir ki ödünç işçiler ödünç alan işverenin değil, ödünç veren işverenin işyerinin faaliyet gösterdiği işkolundaki bir sendikaya üye olabilirler. Alt işverenlik ilişkisinde ise alt işverenin işçileri de asıl işverenin değil, alt işverenin işyerinin faaliyet gösterdiği işkolundaki işçi sendikasına üye olabileceklerdir¹⁴.

2. Sendika Üyeliğinden Doğan Hak ve Borçlar

a. Sendika Üyeliğinden Doğan Haklar

aa) Sendikanın Faaliyetlerine ve Yönetimine Katılma Hakkı

Sendika üyelerinin oy kullanma (STİSK m. 13/2) , yönetime aday olma, delege seçilebilme (STİSK m. 10/3), genel kurulu toplantıya çağırma (STİSK m. 12/4) ve genel kurul kararlarına itiraz hakkı gibi çeşitli hakları vardır. Sendika üyeleri bu haklarını kullanarak sendika faaliyetlerine ve yönetimine katılırlar.

bb) Sendikanın Sağladığı Hizmetlerden Yararlanma Hakkı

Sendika üyeleri sendikaların sağladığı hizmetlerden, sendikaların tesis ve faaliyetlerinden yararlanma hakkına sahiptirler¹⁵.

cc) Üyenin Eşit İşlem Görme Hakkı

Sendikalar üyeleri arasında ayırım yapmadan eşitlik ilkesine uygun hareket etmek zorunda olduğu gibi üyeler de sendikadan kendilerine eşit

¹² EKMEKÇİ, s. 79; AKYİĞİT, s. 55.

¹³ AKYİĞİT, s. 45; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 826; YİĞİT, s. 47.

¹⁴ TERZİOĞLU, Ahmet, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi", İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, C. 2, S.4, Y.2017, s. 89; AKYİĞİT, s. 44.

¹⁵ SÜMER, İş Hukuku, s. 214; TUNÇOMAĞ/CENDEL, s. 313; KÜÇÜK, Karsu, "Sendika Üyeliği", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2019, s. 95-96.

davranılmasını isteme hakkına sahiptir¹⁶. Sendikaların eşit davranma yükümlülüğüne ilişkin STİSK m. 26/3'te bu husus; *“Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.”* şeklinde hüküm altına alınmıştır¹⁷. Eşitlik ilkesi temel ilke olmakla birlikte sendikaların üyeleri arasında ayırım yapmasını gerektiren objektif ve geçerli bir neden olması halinde üyeler arasında bazı ayrımlar yapılabilir. Elbette ki, kişinin dili, ırkı, rengi, cinsiyeti veya siyasi düşüncesi gibi sebeplerle ayırım yapılamaz. Bu sebepler objektif bir ayırım sebebi olmadığı gibi Anayasa madde 10'da güvence altına alınan ayırım yasağının ve Evrensel Hukukun da bir gereğidir¹⁸.

b. Sendika Üyeliğinden Doğan Borçlar

aa) Sendika Düzenine Uyma Borcu

Sendika üyeleri sendikal disipline ve sendika tüzüğüne uymak zorunda oldukları gibi sendika düzenini bozacak, sendikaların faaliyetini ve gelişmesini önleyecek her türlü tutum ve davranıştan da kaçınmak zorundadırlar¹⁹. Sendikalar aksi tutum ve davranışlarda bulunan üyelerine sendika tüzüğündeki yaptırımları uygulayabilirler²⁰.

bb) Sendika Aidatını Ödeme Borcu

Sendika üyeleri, üye oldukları sendikalara aidat ödemekle yükümlüdürler. Üyelik aidatının miktarı genel kurul tarafından, kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre belirlenir (STİSK m. 18/1). Kural üyelik aidatının üye tarafından ödenmesi olmakla birlikte 6356 sayılı Kanun

¹⁶ KÜÇÜK, s. 97; BAŞBUĞ, s. 180; ESENER / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 204.

¹⁷ Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ilk defa 6356 sayılı Kanunda yer almış olup, bu kavram ile kadın işçilere pozitif ayrımcılık yapılmasına imkan sağlanmıştır (Bu konuda bkz. SÜMER, İş Hukuku, s. 214; SAĞSÖZ, s. 50). Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ile ilgili detaylı bilgi için bkz. MANAV, Eda, “Sendikal Faaliyetlerden Yararlanmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 7, S. 28, 2012, s. 185-196.

¹⁸ SUR, s. 139-140.

¹⁹ SÜMER, İş Hukuku, s. 214; EKMEKÇİ, s. 87; BAŞBUĞ, s. 181.

²⁰ TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 317; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 831.

yeni bir düzenleme ile üyelik aidatının, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenmesine de imkân tanımıştır. İşveren aidatları kesmeye, kestiği aidatın türünü belirterek tutarı ile kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür²¹. Yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür (STİSK m. 18/3).

Sendika üyelerinin ödeyecekleri aidat miktarı konusunda 2821 sayılı eski Kanunun aksine 6356 sayılı Kanunda üst sınır belirlenmemiştir. Sendikaya üyelik aidatının miktarı, sendika genel kurulu tarafından tüzükte belirtilen esaslar çerçevesinde belirlenir (STİSK m. 18/1). Üyelik aidatları bütün işçiler için eşit olmasına rağmen objektif nedenlere dayanılarak üyeler arasında farklı aidat kararlaştırılması mümkündür²².

3. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi

Sendika üyeliğinin sona ermesi; sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi, sendika üyeliğinden çekilme ve sendika üyeliğinden çıkarılma olarak üçe ayrılır. Sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi tarafların iradeleri dışında gerçekleşirken, sendika üyeliğinden çıkarılmada sendikanın iradesi, sendika üyeliğinden çekilmede ise sendika üyesinin iradesi söz konusudur²³.

a. Sendika Üyeliğinin Kendiliğinden Sona Ermesi

Sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi kanunda açıkça düzenlenen hallerden kaynaklanabileceği gibi sendika üyeliğinin kişiye sıkı

²¹ Bkz. Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik m. 9/3 (RG., 09.07.2013, S. 28702).

²² SÜMER, İş Hukuku, s. 215; ŞAHLANAN, Fevzi, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4 s. 119.

²³ TERZİOĞLU, s. 94; BAŞBUĞ, s. 181-182; SÜMER, İş Hukuku, s. 217; SUR, s. 151.

sıkıya bağlı bir hak olmasından da kaynaklanabilir. Sendika üyeliğini kendiliğinden sona erdiren haller şu şekildedir²⁴;

- Sendika üyesinin ölümü,
- Sendika üyesinin ayırt etme gücünü sürekli olarak kaybetmesi,
- Sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi,
- İşveren veya işveren vekilliği sıfatının kaybedilmesi (STİSK m. 19/5),
- İşçinin Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılması (STİSK m. 19/6),

(Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.)

- İşçi veya işverenin işkolunu değiştirmesi (STİSK m. 19/7).

b. Sendika Üyeliğinden Çekilme

İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya zorlanamayacağı gibi üyelikten ayrılmaya da zorlanamaz. Bu husus hem AY m. 51'de hem de STİSK m. 19'da açıkça düzenlenmiştir. Sendika üyeliğinden çekilme üyeliği sona erdirmeyi amaçlayan, sendikaya yöneltilmesi gerekli, bozucu yenilik doğuran tek taraflı bir irade beyanıdır²⁵. Sendika üyeliğinden çekilme hususu, sendika tüzüğüne konulacak hükümler ile sınırlandırılmayacağı gibi tamamen de ortadan kaldırılamaz²⁶.

Her üyenin, e-Devlet sistemi üzerinden çekilme bildiriminde bulunarak sendika üyeliğinden çekilmesi mümkündür. E-Devlet sistemi üzerinden yapılan bu çekilme bildirimini elektronik ortam üzerinden Bakanlığa ve sendikaya eş zamanlı olarak ulaştır. Çekilme bildirimini, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Bir aylık süre içinde çekilen başka bir sendikaya üye olursa çekilenin yeni sendikaya üyeliği bu bir aylık sürenin bittiği tarihte kazanılmış sayılacaktır (STİSK m. 19/2,3).

²⁴ Bkz., SUR, s. 148 vd.; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 833-835; SÜMER, İş Hukuku, s. 216 vd; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 307 vd.

²⁵ OKUR, s. 94; KÜÇÜK, s. 128; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 309.

²⁶ SÜMER, İş Hukuku, s. 217; SAĞSÖZ, s. 60; EKMEKÇİ, s. 95.

c. Sendika Üyeliğinden Çıkarılma

Sendikaların hangi hallerde üyelerini üyelikten çıkarabileceğine ilişkin kanunda herhangi bir düzenleme yer almamakla birlikte STİSK m. 8/1/d'de üyelikten çıkarılma şartlarının sendika tüzüğünde yer alması gerektiği düzenlenmiştir. Sendikalar tüzüklerinde belirttikleri çıkarma nedenleri ile bağlı olup bunun dışında bir nedenle sendika üyesini üyelikten çıkartamazlar. Ancak sendika tüzüğünde sayılan sendika üyeliğinden çıkarma nedenleri dışında sendikanın TMK m. 67/3 gereği de haklı nedenlere dayanarak üyesini üyelikten çıkarma hakkı bulunmaktadır²⁷.

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı sendika genel kurulu tarafından verilir ve üyelikten çıkarılma kararı e-Devlet sistemi üzerinden Bakanlığa bildirildikten sonra durum çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Her üye çıkarılma kararının kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. İtiraz üzerine mahkeme inceleme yaparak iki ay içinde kararını verir. Mahkemece verilen bu karar kesindir. Sendika üyeliğinden çıkarılanın sendikaya üyeliği, verilen çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder (STİSK m. 19/4).

II. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMI

Sendika özgürlüğü sosyal ve ekonomik bir hak olmakla birlikte, Anayasamızda, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde, Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 Sayılı ILO Sözleşmesi'nde de düzenlenmiştir²⁸. Sendika özgürlüğü kavramı sendika kurma, sendikaya üye olma, sendika üyeliğinden ayrılma gibi kavramları bünyesinde bulunduran bir

²⁷ OKUR, s. 97.

²⁸ Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 Sayılı ILO Sözleşmesi için bkz., https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm (E.T. 29.05.2019). Ayrıca ILO sözleşmelerinin özellikleri, üye ülkelerce bu sözleşmelerin onaylanması, ILO sözleşmelerinin Türkiye'de yasalar karşısındaki durumu için bkz., SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 17. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul 2019, s. 90-96.

üst kavram olup, *bireysel sendika özgürlüğü* ve *kolektif sendika özgürlüğü* olarak ikiye ayrılır²⁹.

A. BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Bireysel sendika özgürlüğü AY m. 51'de; *“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”* şeklinde ifade edilmiştir.

Bireysel sendika özgürlüğü olumlu sendika özgürlüğü ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılır. Olumlu sendika özgürlüğü bireylerin serbestçe sendika kurma, dilediği sendikaya üye olma, sendika faaliyetlerinden yararlanma hakkını; olumsuz sendika özgürlüğü ise bireylerin sendikaya üye olmama veya üye olduğu sendikadan ayrılma hakkını ifade eder³⁰.

B. KOLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Kolektif sendika özgürlüğü, sendikaların varlık ve faaliyetlerini devam ettirmesi hakkı olarak tanımlanabilir³¹. Anayasamızda bireysel sendika özgürlüğünün yanı sıra kolektif sendika özgürlüğü de hüküm altına alınmıştır. Sendikaların önceden izin almaksızın kurulmasını ifade eden serbest kuruluş unsuru ve sendikaların devlete, siyasi partilere ve diğer kuruluşlara bağlı olmamasını ifade eden bağımsızlık unsuru ile sendikaların cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygunluk unsurları da kolektif sendika özgürlüğü kapsamı içinde yer almaktadır³².

III. SENDİKAL GÜVENCELER

²⁹ SES, s. 68; BULUT, Ali, “Türk İş Hukuku’nda Sendikal Güvenceler”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2015, s. 10.

³⁰ BULUT, s. 18 vd. ; SES, s. 69 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 261-262; YİĞİT, s. 37-38; SÜMER, Haluk Hadi, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997, s. 95-99.

³¹ BULUT, s. 34; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 779; ESENER / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 43.

³² SÜMER, İş Hukuku, s. 191-192; SES, s. 114-115; EKMEKÇİ, s. 26-27.

A. İŞÇİ SENDİKASI ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

İşçi sendikası üyeliğinin güvencesi ve bu güvenceye aykırı hareketlerin hukuki yaptırımları 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde düzenlenmiştir. İşçi sendikası üyeliği işçiye sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerde güvence sağladığı gibi sendikal feshe karşı da güvence sağlar. Kanun işçi sendikası üyeliğinin güvencesini işe alınma, iş sözleşmesinin devamı ve iş sözleşmesinin sona ermesi hallerinde ayrı ayrı düzenlemiştir.

1. İşe Girişte İşçi Sendikası Üyeliğinin Güvencesi

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 25'te; "İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz." hükmüne yer verilmiş ve işçilerin işe alınması sırasında işçilerin sendika üyesi olup-olmamalarının veya üye oldukları sendikaya üyeliklerinin devam edip-etmemesinin işçinin işe alınma şartı olarak değerlendirilemeyeceği açıkça hüküm altına alınmıştır. Bu hükme aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri de geçersiz sayılmıştır (STİSK m. 25/8). Ancak bu hükme aykırı olarak düzenlenen toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri tamamen geçersiz sayılmazlar, bu sözleşmelerin yalnızca sendika üyeliği güvencesine aykırılık teşkil eden hükümleri geçersiz sayılır³³.

İşçi sendikası üyeliğinin güvencesini düzenleyen 25. madde ile aynı zamanda bu güvenceye aykırılık halinde uygulanacak hukuki yaptırımlar da hüküm altına alınmıştır. Buna göre, işverenin işçileri işe alırken işçiye sendika üyeliğinden kaynaklanan güvencelere aykırı olarak hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat ödemesine hükmedilir (STİSK m. 25/4). İşverenin işçiye sendikal tazminat ödemesine hükmedilmesi için işçi, işverence haksız ve ayrımcı bir işleme tabi tutulmalıdır ve işveren tarafından yapılan bu işlem sendikal nedene dayanmalıdır³⁴. İşverenin işçinin işe alınması sırasında sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işe alınacak olan işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi

³³ SAĞSÖZ, s. 68.

³⁴ AKYİĞİT, s. 77.

işe alınması aşamasında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren bu durumu ortaya çıkaran davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur (STİSK m. 25/7).

2. İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında İşçi Sendikası Üyeliğinin Güvencesi

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları bakımından herhangi bir ayırım yapamaz (STİSK m. 25/2). İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı da farklı işleme tabi tutulamaz (STİSK m. 25/3). Tüm bu hükümler iş sözleşmesiyle bir işyerinde çalışan işçinin sendika üyesi olması veya olmaması nedeniyle farklı muamele görmesini engelleyerek işçi sendikası üyeliğinin bir diğer güvencesini oluşturur. Bu hükme aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri de geçersiz sayılmıştır (STİSK m. 25/8). Ancak bu hükme aykırı olarak düzenlenen toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri tamamen geçersiz sayılmazlar, bu sözleşmelerin yalnızca sendika üyeliği güvencesine aykırılık teşkil eden hükümleri geçersiz sayılır.

Kanun sendikal nedenle ayırım açısından ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerini saklı tutarak (STİSK m. 25/2/c.2) işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yalnızca taraf olan işçi sendikası üyelerinin yararlanmasını³⁵, sendikal ve sendikasız işçi ayrımının kapsamı dışında tutmuştur³⁶.

Yukarıda açıklandığı gibi burada da işverenin bu hükümlere aykırı hareket etmesi halinde STİSK m. 25/4 gereği işçiye, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat ödemesine hükmedilir.

³⁵ “Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.” (STİSK m. 39/4).

³⁶ SÜMER, İş Hukuku, s. 222.

İşverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur (STİSK m. 25/7).

3. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde İşçi Sendikası Üyeliğinin Güvencesi

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz (STİSK m. 25/2). İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmalarını, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz (STİSK m. 25/3).

Bu hükme aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri de geçersiz sayılmıştır (STİSK m. 25/8). Ancak bu hükme aykırı olarak düzenlenen toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri tamamen geçersiz sayılmazlar, bu sözleşmelerin yalnızca sendika üyeliği güvencesine aykırılık teşkil eden hükümleri geçersiz sayılır.

a. İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Sendikal Tazminat

İşçilerin belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmalarını nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilmesi halinde sendikal nedenle fesihden bahsedilir³⁷. Kısacası sendikal nedenle fesih, işçinin sendikal hak ve özgürlüklerini kullanması sebebiyle işverenin iş sözleşmesini feshetmesidir³⁸.

6356 sayılı Kanun'a göre iş sözleşmesi sendikal bir nedenle feshedilen işçi, İşK. m. 20 ve 21 hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. 6356 sayılı Kanun'un sendikal nedenle feshi düzenleyen 25. maddesinin 5. fıkrasında, işçinin 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi hükmüne göre dava açma hakkına sahip olduğuna ilişkin düzenleme ile yine aynı fıkarda bulunan 'fesih dışında' ibaresi Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarih ve 2013/1 E.,

³⁷ SÜMER, İş Hukuku, s 223; BULUT, s. 247-248.

³⁸ ESENER/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 232.

2014/161 K. sayılı kararı ile iptal edilmiştir. İptal gerekçesinde Anayasa Mahkemesi; sendikal nedenle iş akitleri feshedilen işçilerin sendikal tazminata hak kazanabilmelerinin 25. maddenin 5. fıkrasında düzenlenmiş olduğunu, anılan fıkraya göre sendikal nedenlerle iş akitleri feshedilen işçilerden sadece iş güvencesine sahip olanların bu haktan faydalanabileceklerini, iptali talep edilen "18" ibaresi ile atıf yapılan 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin ilk fıkrasında "*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*" denildiğini, buna göre sendikal nedenlerle iş akitleri feshedilen işçilerin sendikal tazminat davası açarak tazminat talebinde bulunabilmesi için, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışması, işyerinde en az altı aylık kıdeme sahip olması ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerektiğini, dolayısıyla iş akitleri sendikal nedenle sona erdirilen işçilerin tümünün iptali talep edilen kurallar nedeniyle sendikal tazminattan doğrudan doğruya faydalanamadığını ve açıklanan tüm bu nedenlerle düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğunu ve iptalinin gerektiğini belirtmiştir. İptal kararı sonrasında iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçinin İşK. m. 20 hükmüne göre dava açabilmesi için iş güvencesi kapsamında bulunması aranmamaktadır³⁹.

İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçi fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir (İşK. m. 20). İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde işçinin İşK. m. 21'e göre başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması gibi şartlara bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir⁴⁰. Dolayısıyla iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespiti

³⁹ SÜZEK, s. 645; ESENER / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 236-237; TUNCAY, A. Can / SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2016, s. 112.

⁴⁰ ÖZTÜRK, Mehmet Onat, "İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, s. 226. Bu husus ayrıca

halinde işçi işe başlamak için başvurmasa da, işveren işçiyi işe başlatsa da başlatmasa da sendikal tazminat ödemekle yükümlüdür⁴¹. Ancak işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca iş güvencesi tazminatına hükmedilmez. İşçinin bu hükümlere göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez (STİSK m. 25/5). Dolayısıyla işçi işe iade talebiyle dava açmasa bile sendikal tazminat talep etme hakkına sahiptir. İşçiye ödenecek olan sendikal tazminat miktarı, işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz. Sendikal tazminatın hesabında dikkate alınacak olan ücret, işçinin aldığı çıplak ve brüt ücrettir⁴².

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.03.2017 tarih ve 2016/17702 E., 2017/5327 K. sayılı kararında; "Dava, feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Yapılan araştırmada sendikadan istifa eden 36 işçiden işten çıkışı istifa olarak bildirilen biri dışında geri kalan işçilerin işe devam ettiklerinin anlaşıldığı, davacı tanık anlatımları, sendika yazısı, emsal dosya dikkate alındığında davacının iş sözleşmesinin feshinin sendikal nedene dayandığı anlaşıldığından tazminatın 6356 Sayılı Kanun'un 25/4-5 maddesi uyarınca belirlenmesi gerekirken 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca belirlenmesi hatalıdır." şeklinde ifade edilmiştir (Kazancı Bilişim- İctihat Bilgi Bankası, <https://www.kazanci.com.tr/>, E.T. 05.06.2019).

⁴¹ Bu husus Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 24.01.2017 tarih ve 2017/475E., 2017/812 K. sayılı kararında; "Dava; feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, mahkemece feshin sendikal sebebe dayandığından geçersizliğine ve davacının alt işveren şirket işyerindeki işine iadesine karar verilmiş olması isabetlidir. Ancak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca, iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Mahkemece, emredici kanun maddesinin nazara alınmadan, sendikal tazminat ödenmesinin işçinin başvurusu ve işverenin işe başlatmaması şartlarına tabi tutulması hatalı olmuştur." şeklinde ifade edilmiştir (Kazancı Bilişim- İctihat Bilgi Bankası, <https://www.kazanci.com.tr/>, E.T. 05.06.2019).

⁴² KÜÇÜK, s. 116-117; SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s. 121; SUR, s. 61; EKMEKÇİ, s. 113.

İş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedilmesi sonucu açılacak olan davada, işveren feshin nedenini ispatla yükümlüdür. İşçinin feshin işverenin ileri sürdüğü nedenlere dayanmadığını iddia etmesi halinde, feshin sendikal nedene dayandığını ispat yükü işçinin üzerindedir⁴³ (STİSK m. 25/6).

B. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

1. Genel Olarak Sendika Yöneticiliği Kavramı

6356 sayılı Kanun'un Tanımlar başlıklı 2. maddesinde yönetici kavramı kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri olarak tanımlanmıştır (STİSK m. 2/1,i). Sendika yöneticisi ise sendikayı sevk ve idare ile görevli ve yetkili olan, sendika üyesi işçiler adına hareket edip onların hal ve çıkarlarını gözetken kişi veya kişiler olarak tanımlanabilir⁴⁴. Sendika yöneticiliği yöneticinin işyerinde çalışmaya devam edip etmemesine göre ikiye ayrılır. İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan yöneticiler

⁴³ ÖZTÜRK, s. 235-236. Bu husus ayrıca Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 02.11.2017 tarih ve 2016/34608 E., 2017/17263 K. sayılı kararında; "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (04.04.2008 gün ve 2007/29752 Esas, 2008/7448 Karar sayılı ilamımız). İşçi fesihle sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverendedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m. 20/f.2). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/6 maddesi uyarınca da "İş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür". Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür. İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz. (Dairemizin 01.12.2008 gün ve 2008/6294 Esas, 2008/32601 Karar sayılı ilamı). "şeklinde ifade edilmiştir (Kazancı Bilişim- İctihat Bilgi Bankası, <https://www.kazanci.com.tr/>, E.T. 07.06.2019).

⁴⁴ HAFIZOĞLU, s. 62.

*profesyonel sendika yöneticisi*⁴⁵ olarak adlandırılırken, işçi kuruluşunda yönetici olup işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler ise *amatör sendika yöneticisi*⁴⁶ olarak adlandırılır⁴⁷. 6356 sayılı Kanun profesyonel sendika yöneticiliğinin güvencesi ile amatör sendika yöneticiliğinin güvencesini farklı hükümlerle düzenlemiştir.

2. İşçi Kuruluşu Yöneticiliğine İlişkin Güvenceler

a. Profesyonel Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi

aa) İş Sözleşmesinin Askıda Kalması

Kanunun profesyonel sendika yöneticisine tanıdığı güvencelerden ilki sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin askıda kalmasıdır (STİSK m. 23/1). Profesyonel sendika yöneticisinin yönetici olması nedeniyle işyerinden ayrıldığı dönemde iş sözleşmesi askıda kalır⁴⁸. Böylece sendika yöneticisi, yönetici olması nedeniyle işyerinden ayrılırken iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalmaz. İş sözleşmesinin askıda kalması ile iş sözleşmesi varlığını

⁴⁵ BAĞCI, Ayberk, “Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2017, s. 50; ŞEN, Murat, “Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılırken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sonuçları”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S. 9, 2008, s. 90; ŞAHLANAN, Fevzi, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, s. 331.

⁴⁶ BAĞCI, s. 49; ŞEN, s. 89; ŞAHLANAN, Sendika Yöneticileri, s. 331.

⁴⁷ Bu husus Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2007 tarih ve 2007/899 E., 2007/26464 K. sayılı kararında; “Sendika yöneticileri profesyonel ve amatör olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Profesyonel sendika yöneticileri bu görev seçilmekle işyerinden ayrılmakta ve sendika genel kurulunca alınan karar uyarınca belirlenen ücret, ödenek, yolluk ve tazminatlarla vekalet akdine dayanarak çakışmalarının karşılığını almaktadırlar. Oysa amatör sendika yöneticileri işyerinden ayrılmamakta iş saatleri dışında veya işverenin izniyle çalışma saatlerinde sendika yöneticilik görevini sürdürmektedirler.” şeklinde ifade edilmiştir (Kazancı Bilişim- İctihat Bilgi Bankası, <https://www.kazanci.com.tr/>, E.T. 09.06.2019).

⁴⁸ ŞAHLANAN, Sendika Yöneticileri, s. 332; ASTARLI, Muhittin, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 17, Y. 2013, S. 1-2, s. 144; HAFIZOĞLU, s. 122.

devam ettirir ancak bu sözleşmeden doğan iş görme ve ücret ödeme borçları yerine getirilmez⁴⁹.

bb) İş Sözleşmesinin Sendika Yöneticisi Tarafından Feshedilmesi

Profesyonel sendika yöneticisi, yönetici olması nedeniyle işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Kanunun kendisine tanıdığı güvence gereği sendika yöneticisi iş sözleşmesini feshederken bildirim sürelerine uymak zorunda olmadığı gibi iş sözleşmesinin süresinin bitmesini de beklemek zorunda değildir⁵⁰. Ayrıca iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına da hak kazanır (STİSK m. 23/1/c. 2). Bu durumda kıdem tazminatı işçinin işten ayrıldığı tarihteki son ücreti üzerinden hesaplanır⁵¹.

Yönetici iş sözleşmesini yöneticilik süresi içerisinde yani iş sözleşmesi askıdayken de feshedebilir. Yönetici böyle bir durumda da kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ancak yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır (STİSK. m. 23/1/c. 3).

cc) İşverenin Sendika Yöneticisini İşe Başlatma Yükümlülüğü

Sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde iş sözleşmesi askıya alınan yönetici, görevinin sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde işverene ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak talebiyle başvurabilir (STİSK m. 23/2). Burada bahsedilen bir aylık süre hak düşürücü süre olup, işçinin bir aylık süre geçtikten sonra işverene işe başlatılmak üzere başvurması mümkün değildir⁵². Sendika yöneticisi olan işçinin işe başlatılma talebi üzerine işveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu işçiyi o

49 SÜMER, İş Hukuku, s. 224; BASKAN, Ş. Esra, "6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, s. 714.

50 ESENER / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 170.

51 ASTARLI, s. 146; BAĞCI, s. 137; ÖZKARACA, Ercüment, "6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 38, 2013/3, s. 182.

52 ASTARLI, s. 147; BAĞCI, s. 144; BASKAN, s. 719; NARMANLIOĞLU, Ünal, "Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.40, 2014/1, s. 21.

andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır⁵³. Hükümde geçen 'o andaki şartlarla' ibaresi işçinin işinden ayrı kaldığı süre içinde, işyerinde uygulanan ve sona eren toplu iş sözleşmeleri ile getirilen tüm haklardan yararlanacağı şeklinde anlaşılmalıdır⁵⁴.

İşverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğünün üç koşulu olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki iş sözleşmesinin askıya alınmış olması, ikincisi yöneticilik görevinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle sona ermiş olması, üçüncüsü ise işçinin işe başlatılmak üzere işverene başvurmuş olmasıdır⁵⁵. İşçi süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır⁵⁶. Belirtmek gerekir ki yöneticinin bir ay içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurmaması halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiğinin kabulü gerekir⁵⁷.

dd) Yöneticilik Görevinin Diğer Nedenlerle Sona Ermesi

Sendika yöneticisinin yöneticilik görevinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek dışında bir nedenle sona ermesi halinde ise sendika yöneticisi işverene işe başlatılma talebiyle başvuramayacaktır⁵⁸. Ancak yöneticilik görevi STİSK m. 23/2'de sayılan nedenler dışında sona eren sendika yöneticisi işverenden kıdem tazminatı talep edebilir (STİSK m. 23/3). Bu durum işçi tarafından yapılmış ancak kendisine kıdem tazminatı kazanma hakkı öngören bir fesih olarak değerlendirilebilir⁵⁹.

Ödenecek kıdem tazminatının hesabında, yöneticinin işyerinde çalışmış olduğu süreler göz önünde bulundurulur (STİSK m. 23/3). Bunun anlamı bu sürenin hesabında yöneticinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerin hesaba alınmayacağıdır. Kıdem tazminatında dikkate alınacak ücret

53 ÖZKARACA, s. 184; SUR, s. 72.

54 ŞAHLANAN, Sendika Yöneticileri, s. 337; EKMEKÇİ, s. 137.

55 BASKAN, s. 715-719.

56 NARMANLIOĞLU, s. 17.

57 SÜMER, İş Hukuku, s. 225.

58 ESENER/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 172.

59 ASTARLI, s. 151.

ise fesih anında yöneticinin emsalleri için geçerli olan ücrettir⁶⁰. İşçinin iş kanunlarından doğan diğer hakları ise saklıdır (STİSK m. 23/3).

b. Amatör Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda amatör sendika yöneticiliğinin güvencesine ilişkin herhangi bir düzenleme olmamasına rağmen 6356 sayılı STİSK amatör sendika yöneticiliğinin güvencesini de hüküm altına almıştır. Yeni Kanun ile amatör sendika yöneticiliğinin güvencesi, STİSK'nun İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi başlıklı 23. maddesinde değil, İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi başlıklı 24. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin 5. fıkrasına göre amatör sendika yöneticileri işyeri sendika temsilcileri için öngörülen güvencelere sahiptirler.

C. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

1. Genel Olarak İşyeri Sendika Temsilcisi Kavramı

İşyeri sendika temsilcisi, sendikanın işyerinde çalışan üyeleri arasından seçilen, işyerinde işçileri ve üye oldukları sendikayı temsil eden, işçilerin hak ve menfaatlerini koruyan, sendika üyesi işçiler-işveren ve sendika arasında köprü görevi gören işçidir⁶¹. Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir (STİSK m. 27/1).

Sendika temsilcisinin görevleri STİSK m. 27/3'te; "İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir." şeklinde belirtilmiştir. İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı

60 NARMANLIOĞLU, s. 17; ESENER / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 172.

61 BAĞCI, s. 3; EKMEKÇİ, s. 141; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL, s. 133.

olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır (STİSK m. 27/4).

2. İşyeri Sendika Temsilcisinin Sendikal Güvenceleri

İşyeri sendika temsilcileri sendika üyesi işçileri ve üye oldukları sendikayı temsil etmeleri, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmeleri, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini sağlamaları gibi sebeplerle işverenlerle karşı karşıya gelme ihtimalleri yüksek olan işçilerdir. Bu nedenle işyeri sendika temsilcilerinin başta fesih olmak üzere yaşanabilecek olumsuzluklara karşı korunmaları gerekir⁶². İşte tüm bu nedenlerle işyeri sendika temsilcilerine STİSK madde 24'te çeşitli güvenceler tanınmıştır⁶³.

aa) İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması

İşyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmeleri, fesih için haklı bir neden olmadıkça ve feshin nedeni açık ve kesin şekilde yazılı olarak belirtmedikçe feshedilemez (STİSK m. 24/1). Feshin nedeni ve şekli Kanun'da ayrı ayrı belirtilmiştir. Buna göre işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshi için haklı neden olmak zorundadır. İşveren işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini geçerli nedenlerle feshedemez. Haklı neden sayılabilecek hallerin tespitinde, temsilcinin tabi olduğu mevzuat açısından haklı neden sayılan haller ile birlikte STİSK madde 70'te düzenlenen kanun dışı grev hali ve TBK madde 435 hükmünde yer alan dürüstlük kuralı gereğince işverenden iş ilişkisini sürdürmesi beklenilemeyecek hallerde de göz önünde

62 TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL, s. 136.

63 İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin 135 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin 1. maddesinde de işyeri sendika temsilcilerinin güvenceleri; "İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dâhil 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." şeklinde koruma altına alınmıştır. (İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin 135 Sayılı ILO Sözleşmesi için bkz., https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm (E.T. 09.06.2019).

bulundurulmalıdır⁶⁴. Yine işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilse bile fesih yazılı olarak yapılmak zorundadır. Aksi halde fesih geçersiz sayılır. Kanun fesih için haklı neden olması ve feshin (nedeni açık ve kesin bir şekilde belirtilerek) yazılı yapılması koşullarını birlikte aramıştır⁶⁵.

İşverenin sendika temsilcisi işçinin iş sözleşmesini STİSK m. 24/1/c. 1’de belirtilen koşullara aykırı bir şekilde feshetmesi halinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendika, fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iadesine karar verilmesi amacıyla dava açabilir⁶⁶. Burada öngörülen bir aylık süre hak düşürücü süre niteliğinde olup, bu süreden sonra STİSK m. 24/1’e dayanarak dava açmak mümkün değildir⁶⁷. Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde Bölge Adliye Mahkemesi kesin olarak karar verir (STİSK m. 24/2). Belirtmek gerekir ki işveren temsilcinin iş sözleşmesinin feshinde yazılı olarak bildirdiği haklı nedenle bağlıdır. Dolayısıyla işverenin dava sırasında fesih açısından dayandığı haklı nedeni değiştirmesi mümkün olmadığı gibi, haklı nedenle yeni bir fesih sebebi ileri sürmesi de mümkün değildir⁶⁸.

64 GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz Bozkurt, “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi” (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 52, 2017/1, s. 118.

65 Bu husus Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 21.01.2016 tarih ve 2015/25304 E., 2016/1474 K. sayılı kararında; “24. maddeye dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, feshin yazılı olarak açık ve kesin şekilde yapılıp yapılmadığı değerlendirilecektir. Salt geçerli bir nedene dayanılarak yapılan fesih, feshin geçersizliğini doğuracağı gibi haklı neden bulunsa bile fesih yazılı yapılmamışsa fesih geçersiz sayılacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir (Kazancı Bilişim- İctihat Bilgi Bankası, <https://www.kazanci.com.tr/>, E.T. 11.06.2019).

66 EKMEKÇİ, s. 144; BULUT, s. 175; İNCİROĞLU, Lütfi, “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36, 2013/1, s. 68.

67 SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s. 134; GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 121; İNCİROĞLU, s. 67.

68 SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s. 134-135; ŞAHLANAN, Fevzi, “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.8, S. 29, 2013, s. 147.

Sendika temsilcisinin açtığı bu dava sonucunda fesih geçersiz sayılarak temsilcinin işe iadesine karar verilmesi halinde temsilciye, temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir (STİSK m. 24/3). Böyle bir durumda ayrıca İŞK. m. 21’de belirtilen boşta geçen süre ücretine hükmedilmez⁶⁹. Temsilcinin fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını alabilmesi için işverene işe başlatılmak üzere talepte bulunması şart değildir⁷⁰. Temsilcinin, kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içerisinde işverene işe başlatılma talebiyle başvurmasından itibaren işverenin temsilciyi altı iş günü içerisinde işe başlatmaması halinde temsilci ile işveren arasındaki iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilir. Dolayısıyla temsilciye ücret ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir⁷¹ (STİSK m. 24/3).

Yargıtay’ın yerleşik içtihatlarına göre⁷², STİSK madde 24’te düzenlenen işe iade davası ile madde 25’te düzenlenen işe iade davalarının koşulları, amaçları ve sonuçları birbirinden farklı olduğundan işyeri sendika temsilcisi

69 Bu husus Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 06.02.2017 tarih ve 2016/33409 E., 2017/1107 K. sayılı kararında; “Dava, işe iade istemine ilişkindir. Somut uyuşmazlıkta amatör sendika yöneticisi olan davacının iş sözleşmesi haklı neden olmadan feshedildiğinden, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi, 6356 sayılı Kanun’un 24. maddesi uyarınca da isabetlidir. Ancak boşta geçen süre ücret ve işe başlatmama tazminatı yönünden anılan madde hükümleri yerine, 4857 sayılı Kanun’un 21. madde hükümlerinin dikkate alınarak hüküm kurulması hatalıdır. 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.” şeklinde ifade edilmiştir (Kazancı Bilişim- İçtihat Bilgi Bankası, <https://www.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.06.2019).

70 EKMEKÇİ, s. 145; ÖZKARACA, s. 196; ŞAHLANAN, İşyeri Sendika Temsilcisi, s. 147.

71 İNCİROĞLU, s. 67; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL, s. 142.

72 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 05.06.2017 tarih ve 2017/33923 E., 2017/13376 K. sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 21.01.2016 tarih ve 2015/25304 E., 2016/1474 K. sayılı kararı (Kazancı Bilişim- İçtihat Bilgi Bankası, <https://www.kazanci.com.tr/>, E.T. 13.06.2019).

her iki hükme de dayanarak karma talepli dava açamaz. Ancak işyeri sendika temsilcisinin STİSK m. 24 yerine STİSK m. 25 hükmüne dayanarak dava açması mümkündür. Temsilcinin her iki hükme dayanarak dava açması durumunda mahkemece öncelikle temsilciye talebi açıklattırılmalı daha sonra hüküm kurulmalıdır.

Kanunda işyeri sendika temsilcilerine tanınan güvenceler yalnızca temsilcilik süresiyle sınırlı olarak öngörülmüştür. Bu durum ise önemli bir eksikliklerdir. Zira işçinin iş sözleşmesi temsilcilik görevi sona erdikten sonra geçmişte yaptığı temsilcilik göreviyle bağlantılı olarak feshedilse bile işçi temsilcilik görevi sona erdiğinden, işyeri sendika temsilcisine tanınan güvencelerden faydalanamayacaktır⁷³. İşçinin temsilcilik görevi sona erdikten sonra işveren tarafından iş sözleşmesinin işçinin geçmişte yaptığı temsilcilik görevine dayanan bir sebeple feshedilmesi halinde bu durum sendikal nedenle fesih olarak değerlendirilir ve işçi hakkında STİSK m. 25 hükümleri uygulanır⁷⁴.

bb) İşyeri Sendika Temsilcisinin İşyeri ve İş Koşullarında Değişikliğe Karşı Korunması

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır⁷⁵ (STİSK m. 24/4). İşyeri sendika temsilcisinin yazılı onayı olmadan yapılan iş veya işyeri değişiklikleri temsilciyi bağlamaz⁷⁶. Temsilci işverenin bu yöndeki talimatlarına uymakla yükümlü olmadığından bu değişiklikleri kabul etmemesi halinde işverenin temerrüdü hükümlerine göre ücret ve diğer haklarını talep edebilir⁷⁷. İşyeri sendika temsilcisinin bu

73 SÜMER, Feshe Karşı Korunması, s. 131.

74 GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 116; SUR, s. 69.

75 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 10.12.2013 tarih ve 2013/34602 E., 2013/28745 K. sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.11.2017 tarih ve 2017/6590 E., 2017/17135 K. sayılı kararı (Kazancı Bilişim- İçtihat Bilgi Bankası, <https://www.kazanci.com.tr/>, E.T. 14.06.2019).

76 EKMEKÇİ, s. 147.

77 SUR, s. 68; ŞAHLANAN, İşyeri Sendika Temsilcisi, s. 149.

talimatlara uymadığından bahisle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde ise işyeri sendika temsilciliğinin güvenceleri uygulama alanı bulur⁷⁸.

SONUÇ

Türk Hukukunda Sendikal Güvenceler ile ilgili temel mevzuat 6356 sayılı Kanun'dur. Kanunun getirdiği sendikal güvenceler üç başlık altında toplanabilir. Bu sendikal güvenceler; işçi sendikası üyeliğinin güvencesi, işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesidir.

İşçi sendikası üyeliğinin güvencesi; işe alınma sırasında, iş sözleşmesinin devamı sırasında ve iş sözleşmesinin sona ermesinde olmak üzere kendi içinde üç bölüme ayrılır. Kanun sendika üyeliğinin güvencesinde ayrıca sendikal nedenle fesih ve sendikal tazminat hususlarını da düzenlemiş, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi halinde işçinin işe iade davası açabileceğini belirtmiştir. İşe iade davası sonucunda işçinin işe iade talebiyle işverene başvurmasa bile sendikal tazminata hak kazanacağına hüküm altına alınması, işçinin sendika üyeliğinin güvencesi açısından oldukça önemlidir. Ayrıca işçi sendikası üyeliğinin güvencesini düzenleyen 25. maddenin 5. fıkrasında iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçinin İş Kanunu madde 18,20 ve 21 hükümlerine göre dava açma hakkına sahip olduğu düzenlemesine ilişkin olarak, maddedeki '18' ibaresinin Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarih ve 2013/1 E., 2014/161 K. sayılı kararı ile iptal edilmesi isabetli olmuştur. Zira İş Kanunu'nun 18. maddesi iş güvencesi kapsamındaki işçilere yönelik bir düzenleme olup bu düzenlemenin sendika üyeliği güvencesine ilişkin koruma kapsamında da belirtilmesi iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin sendika üyesi olsa bile sendika üyesi işçilere tanınan güvencelerden faydalanamaması sonucunu doğurmaktaydı.

Kanunda düzenlenen ikinci sendikal güvence işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi olup Kanun profesyonel sendika yöneticiliği ile amatör sendika yöneticiliğinin güvencesini farklı olarak düzenlemiştir. Düzenlemeye göre işçi kuruluşunda profesyonel sendika yöneticisi olduğu için işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi sona ermez, askıda kalır. Ancak

78 ÖZKARACA, s. 198; SÜMER, İş Hukuku, s. 228.

yönetici dilerse iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır. Sözleşmenin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde işçi tarafından feshedilmesi imkânı sağlayan bu durum sendika yöneticilerine tanınan önemli güvencelerden biridir. Sendika yöneticisi olan işçinin işe başlatılmak üzere işverene başvurabilmesi için, görevinin kanunda sınırlı olarak sayılan sona erme nedenlerinden biriyle sona ermesi gerekir. İşveren yöneticilik görevi sayılan nedenlerle sona eren işçiyi o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun diğer bir işe başlatmak zorundadır. Bu husus önemli bir sendikal güvence olup işverenin işçiyi daha kötü veya zorlayıcı koşullarla işe başlatmasının önüne geçmek amacı taşır. Kanun yalnızca sınırlı olarak saydığı nedenlerle değil, bu nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren işçilere de güvence sağlamış ve bu işçilere işveren tarafından kıdem tazminatı ödeneceğini hüküm altına almıştır.

Kanunda düzenlenen üçüncü sendikal güvence ise işyeri sendika temsilciliğinin güvencesidir. Kanun koyucu amatör sendika yöneticilerinin güvencesinin de bu madde hükümlerine tabi olduğunu özellikle belirtmiştir. İşyeri sendika temsilcilerine sağlanan kapsamlı güvencenin bu işçilerin sendikayı temsil etmeleri, sendika üyesi işçiler-işveren ve sendika arasında köprü vazifesi görmeleri nedeniyle işveren tarafından olumsuz davranışlarla karşılaşma ihtimallerinin yüksek olması nedeniyle getirildiği düşünüldüğünde, işçi kuruluşunda yönetici olup o işyerinde çalışmaya devam eden amatör sendika yöneticileri açısından da bu güvencelerin uygulanacağı hüküm altına alınması isabetli olmuştur.

Kanun koyucu öncelikle işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshi açısından hem neden hem şekil düzenlemesi yapmış, bu işçilerin iş sözleşmesinin yalnızca haklı nedenle ve yazılı olarak feshedilebileceğini hüküm altına almıştır. İş sözleşmesi bu hususlara aykırı olarak feshedilen sendika temsilcisi feshin geçersizliği ve işe iade amacıyla dava açabilir. Açılan dava sonucunda feshin geçersizliğine ve işçinin ise iadesine karar verilmesi halinde temsilcinin işe iade talebiyle işverene başvurması şartı aranmaksızın temsilciye, temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Temsilcinin işe başlatılma talebiyle işverene başvurmasına rağmen işveren tarafından temsilcinin işe başlatılmaması halinde ise temsilci ile işveren arasındaki iş

ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek temsilciye ücret ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Kanun koyucu işyeri sendika temsilcilerini işyeri ve iş koşullarında işveren tarafından yapılabilecek değişikliklere karşı da korumuş ve sendika temsilcisinin yazılı rızası olmadıkça, toplu iş sözleşmesinde bu hususa ilişkin hükümler yer alsa bile, işverenin bu tarz değişiklikler yapamayacağını hüküm altına almıştır.

Kanunda işyeri sendika temsilcisine tanınan güvencelerin yalnızca temsilcilik süresiyle sınırlı olarak öngörülmesi önemli bir eksikliktir. Zira temsilcinin temsilcilik görevi sona erdikten sonra iş sözleşmesi işveren tarafından sendika temsilcisinin geçmişte yaptığı temsilcilik görevi nedeniyle sona erdirilse bile temsilcilik süresi sona eren işçi işyeri sendika temsilcisine tanınan güvencelerden faydalanamayacaktır. Kanunda işyeri sendika temsilcilerinin işverene karşı korunmasını öngören güvenceler dışında temsilcinin üye olduğu sendikaya karşı korunmasını öngören güvenceler getirilmemesi önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

- AKYİĞİT**, Ercan, Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 37, 2013/2, s. 41-90.
- ASTARLI**, Muhittin, 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 17, Y. 2013, S. 1-2, s. 141-183.
- BAĞCI**, Ayberk, Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2017.
- BASKAN**, Ş. Esra, 6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, s. 709-730.
- BAŞBUĞ**, Aydın, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeliği, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S. 28, 2012, s. 173-184.
- BULUT**, Ali, Türk İş Hukuku'nda Sendikal Güvenceler, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2015.
- ÇELİK**, Nuri / **CANIKLIOĞLU**, Nurşen / **CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018.
- EKMEKÇİ**, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, 1. Baskı, İstanbul 2018.
- ESENER**, Turhan / **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz, Sendika Hukuku, Yenilenmiş 2. Bası, İstanbul 2017.
- GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz Bozkurt, İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 52, 2017/1, s. 107-133.
- HAFIZOĞLU**, Ece Sıla, Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2014.
- İNCİROĞLU**, Lütfi, Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36, 2013/1, s. 65-68.
- KÜÇÜK**, Karsu, Sendika Üyeliği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2019.

- MANAV**, Eda, Sendikal Faaliyetlerden Yararlanmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 7, S. 28, 2012, s. 185-196.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal, Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.40, 2014/1, s. 11-27.
- OKUR**, Zeki, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 39, 2013/4, s. 69-110.
- ÖZKARACA**, Ercüment, 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, s. 173-215.
- ÖZTÜRK**, Mehmet Onat, İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, s. 217-242.
- SAĞSÖZ**, Uğur, Sendika Üyeliğinin Güvencesi, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2018.
- SES**, Sencer Metin, Sendika Özgürlüğü ve Korunması, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2018.
- SUR**, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 7. Bası, Ankara 2017.
- SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 23. Baskı, Ankara 2018.
- SÜMER**, Haluk Hadi, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997.
- SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, 17. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul 2019.
- ŞAHLANAN**, Fevzi, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 39, 2013/4, s. 110-142.
- ŞAHLANAN**, Fevzi, İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.8, S.29, 2013, s. 145-149.
- ŞAHLANAN**, Fevzi, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, s. 331-339.
- ŞEN**, Murat, Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılırken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sonuçları, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.3, S.9, 2008, s. 85-101.

TERZİOĞLU, Ahmet, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi, İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, Y. 2017, C. 2, S.4, s. 84-96.

TUNCAY, A. Can / **SAVAŞ KUTSAL**, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2016.

TUNÇOMAĞ, Kenan / **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul 2018.

YİĞİT, Yusuf, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, C.11, S.22, 2013, s. 31-68.

<https://www.ilo.org>

www.kazanci.com.tr