



İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN FESHE KARŞI KORUNMASI*

Nazlı ÇOBAN**

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0943-6332>

DOI: 10.30915/abd.742296

Makalenin Geldiği Tarih: 24.07.2019 **Kabul Tarihi:** 26.11.2019

* **Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK-ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.**

** Arş. Gör. / Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD.

ÖZ

İşyeri sendika temsilcileri, sendikayı işyerinde temsille görevli, işçilerin dilek ve şikayetlerini dinleyen, sendikal işleyişi takip eden, iş kanunu ve toplu iş sözleşmesinde düzenlenen çalışma koşullarının işyerinde uygulanmasını sağlamakla yükümlü kişilerdir. İşyeri sendika temsilcileri üstlendikleri bu görevler nedeniyle, işverenle sık sık karşı karşıya gelebilmektedir. Temsilcilerin görevlerini gereği gibi yerine getirebilmesi için her türlü baskıya, özellikle de işverenlerden gelebilecek baskılara karşı etkin bir şekilde korunması gerekmektedir. Zira, işyeri sendika temsilcilerinin işlerini kaybetme riskiyle karşılaşmaları temsilcilik görevini layıkıyla yerine getirememelerine neden olabilir. Bu nedenle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.24’de işyeri sendika temsilcilerinin feshe karşı korunmasına özel olarak yer verilmiştir. 6356 sayılı Kanun m.24’ün yanı sıra, işyeri sendika temsilcilerinin aynı Kanun m.25’de düzenlenen “Sendika Özgürlüğünün Güvencesi” hükmünden de yararlanmaları mümkündür.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Sendika Temsilcisi, Feshe Karşı Koruma, Haklı Nedenle Fesih, İşe İade Davası, Sendika Özgürlüğünün Güvencesi.

THE PROTECTION OF TRADE UNION REPRESENTATIVE AGAINST TERMINATION

ABSTRACT

Trade union representatives are the person who represent the trade union in the workplace, listen to the employee's wishes and complaints, follow the trade union functioning and responsible for ensuring that the working conditions set out in the labor law and collective labor agreement are applied in the workplace. Trade union representatives often face the employers because these tasks. In order for the trade union representatives to perform their tasks properly, it must be effectively protected against all kinds of pressure, especially against the pressures coming from the employers. This is because the trade union representatives are at risk of termination of their employment contract and this situation will lead to the result that they cannot fulfill their duties. For this reason, Law no. 6356 on Trade Unions and Collective Agreements article 24 provides protection of trade union representatives against termination. In addition to article 24 of Law no. 6356, it is possible for the trade union representatives to benefit from the provisions of "Assurance of Trade Union Freedom" in the same Law article 25.

Keywords: Trade Union Representative, Protection of Against The Termination, The Rightful Termination, Reinstatement Lawsuit, Assurance of Trade Union Freedom.

GİRİŞ

İşyeri sendika temsilcileri belirli koşullar altında o işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika tarafından atanırlar. Görev yapmakta olduğu işyerinde sendikalı olup olmaması önem arz etmeksizin tüm işçilerin sorunları ile ilgilenmesinin yanı sıra iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşullarının uygulanmasını sağlamakla da yükümlü olan işyeri sendika temsilcilerinin işverenle bu yüzden ters düşmesi çoğu zaman kaçınılmaz olmaktadır. Bu çatışmanın neticesinde temsilcilerin iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilmek istenebilmektedir. Temsilcilerin işveren ile sendika arasındaki söz konusu pozisyonları gereği, diğer işçilere nazaran daha özel bir güvenceye ihtiyaç duydukları açıkça ortadadır. İşyeri sendika temsilcilerinin etkin bir şekilde korunması taraf olduğumuz 135 Sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin ILO Sözleşmesi ile de taahhüt edilmiştir.

Bu itibarla, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.24 ile işyeri sendika temsilcilerine “feshe karşı koruma” ve “işyeri değişikliğine karşı koruma” olmak üzere iki farklı güvence öngörülmüştür. Çalışmamızda, sadece işyeri sendika temsilcisi için öngörülen “feshe karşı koruma” incelenecek olup, işyeri sendika temsilcilerinin “işyeri değişikliğine karşı korunması”na değinilmeyecektir. 6356 sayılı Kanunla getirilen güvence,

iş güvencesi hükümleri kapsamındaki işçilere tanınan güvence ve sendika özgürlüğünün güvencesi (STİSK m.25) ile karşılaştırıldığında, bu güvencenin işyeri sendika temsilcilerine diğer işçilere nazaran daha kapsamlı ve etkin bir koruma sağladığı görülmektedir.

6356 sayılı Kanunun getirdiği güvence ile temsilcinin işyerindeki varlığının devamlılığının sağlanması ve bu devamlılık süresinde temsilcinin görevini herhangi bir baskıya maruz kalmadan yerine getirebilmesi amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra temsilcinin görevi sebebi ile işverenin zararlı işlemlerine maruz kalması önlenmek istenmiştir.

Temsilcinin feshe karşı korunmasını düzenleyen STİSK m.24 ile genel iş güvencesi hükümlerine yollama yapılmadan, özel bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, anılan maddede işverenin işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı ve açık olarak belirtmedikçe feshedemeyeceği öngörülmüştür. Temsilcinin iş sözleşmesinin

Kanunun öngördüğü bu sınır dışına çıkılarak feshedilmesi halinde, temsilciye işine iade edilme imkanı sağlanmıştır.

Biz de çalışmamızda, işyeri sendika temsilcisinin feshe karşı korunmasını, yeri geldiğinde 6356 sayılı Kanundan önceki düzenlemelerle karşılaştırarak, STİSK m.24 ve m.25 çerçevesinde uygulamadaki yönleri ve aksayan yönlerini tespit ederek inceleyeceğiz.

1. GENEL OLARAK İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

I. İşyeri Sendika Temsilciliği Kavramı

İşyeri sendika temsilciliği, sendika özgürlüğünün gereği olarak sendikaların işyerlerinde de faaliyette bulunabilme hakkının tanınmasının sonucu şeklinde nitelendirilebilir. İşyeri sendika temsilcileri, sendikayı işyerinde temsille görevli, işçilerin dilek ve şikayetlerini dinleyen, sendikal işleyişi takip eden, iş kanunu ve toplu iş sözleşmesinde düzenlenen çalışma koşullarının işyerinde uygulanmasını sağlamakla yükümlü kişilerdir^[1].

[1] **Ertürk**, Şükran, İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi, Legal İSGHD, Y.2007, S.13, s.12.

İşyeri sendika temsilcilerinin üstlendikleri bu görevler nedeniyle, işverenle sık sık karşı karşıya gelme olasılığı vardır. Temsilcilerin görevlerini gereği gibi yerine getirebilmeleri için her türlü baskıya, özellikle de işverenlerden gelebilecek baskılara karşı etkin bir şekilde korunmaları gerekmektedir. Nitekim işyeri sendika temsilcilerinin etkin bir şekilde korunması ülkemizin taraf olduğu 135 Sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin ILO Sözleşmesiyle taahhüt edilmiştir^[2].

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu^[3] m.24'de, işyeri sendika temsilcilerinin feshe karşı korunması düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle hem iş güvencesi kapsamındaki işçilere sağlanan güvenceden hem de sendika özgürlüğünün güvencesinden daha kapsamlı ve etkin bir koruma getirilmiştir.

Öğretide, işyeri sendika temsilcisi kavramı birbirinden farklı şekillerde tanımlanmıştır. Kimi tanımlarda, işyeri sendika temsilcileri, "*sendika ile işyerinde çalışanlar arasında köprü görevi gören, sendikanın işyerindeki*

[2] 135 Sayılı Sözleşme Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 20 Haziran 1971 tarihinde kabul edilirken, ülkemizde 25 Kasım 1992 tarihinde ve 3845 Sayılı kanunla onaylanmıştır (11.12.1992 t. ve 21432 S.lı RG). Sözleşme ile işçi temsilcilerinin temsilcilik sıfatları veya sendikal faaliyetlerinden dolayı maruz kalabilecekleri her türlü zarar verici davranıştan korunmaları amaçlanmıştır. Sözleşmede bahsedilen "işçi temsilcileri" deyiminden anlaşılması gerekenin, ulusal mevzuat çerçevesinde sendikalar tarafından veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler, başka bir ifadeyle sendika temsilcilerini ve ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından seçilen ve ilgili ülkede sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler olduğu Sözleşme m.3'de belirtilmektedir. Bkz. **Aktay**, Nizamettin, Sendika Hakkı (Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler), 1.B., Ankara 1993, s.85. Sözleşme m.1 uyarınca, işçi temsilcileri, kanunlara, toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşuluyla işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından ya da bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından ya da sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her türlü işleme karşı etkili bir korumadan yararlanacaklardır. Sözleşme m.2'de ise, işçi temsilcilerinin görevlerini gereği gibi yapabilmeleri için kendilerine gerekli kolaylıkların sağlanacağı öngörülmüştür. Bu sözleşmeyle işyeri sendika temsilcileri için ayrı ve daha etkin bir koruma sağlanmak istenmiştir. Bkz. **Odaman**, Serkan, Fransız Hukukunda ve 2821 Sayılı Kanunda Yapılması Öngörülen Değişiklik Çerçevesinde Türk Hukukunda İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s.567.

[3] 07.11.2012 t. ve 28460 S.lı RG.

gözü kulağı” şeklinde ifade edilerek temsilcilik müessesesinin amacı üzerinde durulmuştur^[4]. Kimi tanımlarda ise, “*sendikayı işyerinde temsil eden, işyerindeki sorunlar ile sendikal işleyişi takip eden ve bu görevlerini kendilerine sendika adına hareket etme yetkisi verilmesiyle yapan sendika üyeleri*” şeklinde ifade edilerek, işyeri sendika temsilcilerinin görevleri üzerinden hareket edilmiştir^[5]. Bir diğer tanıma göre işyeri sendika temsilcileri, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine haiz olan sendika tarafından atanan ve o işyerinde, bilhassa toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve işyeri barış ve düzeninin korunması maksadıyla görevlendirilmiş kişilerdir^[6]. Diğer bir yazara göre ise, işyeri sendika temsilcisi, sendikalara kanunen tanınan hakkın kullanılması sonucunda ortaya çıkan ve sendikanın işyerinde kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını koruyarak sendikayı temsil eden kişidir^[7].

Kanuni düzenlemelere bakıldığında ise, işyeri sendika temsilcisi kavramının ilk kez 274 sayılı Sendikalar Kanununda^[8] kullanıldığı görülmektedir. Anılan kanundan önce de bu kurum bulunsa da, “sendika temsilcisi” değil, “işçi temsilciliği” kavramı kullanılmaktaydı. Nitekim işyeri sendika temsilciliği kurumu ilk kez 3008 sayılı İş Kanununda^[9] ve “işçi mümessilleri” yani işçi temsilciliği olarak düzenlenmiştir^[10]. İşçi temsilciliği ve işyeri sendika temsilciliği birbirinden farklı kavramlardır. İşçi temsilcileri, işçiler

[4] Bu şekildeki tanımlar için bkz. **Tunçomağ**, Kenan, İş Hukuku Cilt II, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985, s.159; **Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9.B., İstanbul, 2018, s.324; **Akyiğit**, İş Hukuku, 12.B., Ankara, 2018, s.622; **Göktaş**, Seracettin, İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, 2010, s.307.

[5] Bkz. **Taşkent**, Savaş, İşyeri Sendika Temsilciliği, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993, s.263; **Keser**, Hakan, İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. Eylül 2009, S.15, s.129.

[6] **Demir**, Fevzi, İşveren Sendika Temsilciliği, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan Cilt II, İstanbul, 2001, s.1556.

[7] **Okur**, Ali Rıza, Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul, 1985, s.2.

[8] 24.07.1963 t. ve 11462 S.ılı RG.

[9] 15.06.1936 t. ve 3330 S.ılı RG.

[10] **Tunçomağ**, s.170; Aynı yönde bkz. **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 25.B., İstanbul, 2012, s.437; **Odaman**, Serkan/**Öztürk**, M. Onat, The Protection of Trade Union Representatives in The Turkish Trade Union Law and Amendment Drafts, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Ekim 2010, C.12, S.4, s.70.

tarafından seçilerek atanırken, işyeri sendika temsilcileri, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine haiz sendika tarafından atanmaktadır. Öğretide kimi yazarlara göre, işçi temsilcilerinin seçiminde işyerindeki tüm işçilerin seçime katılması ve atamanın tamamen seçime dayalı olarak yapılması daha demokratiktir^[11]. Diğer bir görüşe göre, işçi temsilcileri, sendikal düşünceleri dışında tüm çalışanların temsilcisi sayıldığı ve seçilmeleri bir sendikaya üye olmaları yahut bir sendikanın faaliyetini izlemelerine bağlanmadığı için işyeri sendika temsilciliği kurumundan ayrılmaktadır^[12]. Ancak tam aksi görüş, işçi toplulukları tarafından seçilen işçi temsilcilerinin kendilerini “taraf” olarak görme eğilimlerinde olduklarını ve kimi zaman sendika disiplini dışına çıktıklarının görüldüğünü, kolektif ilişkilerin sendikalar tarafından yürütülmekte ve bu ilişkiye sendikanın taraf olduğunu belirterek, sendikal disiplinin sağlanması amacıyla, işçi temsilciliği sisteminin değil, sendika temsilciliğinin benimsenmesi gerektiğini ileri sürmektedir^[13]. 274 sayılı Kanundan sonra, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu^[14] ve son olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda da “işyeri sendika temsilcisi” deyimini tercih edilmiştir. Başka bir ifadeyle, yürürlükteki temsilcilik kurumunun özelliği sendikanın temsil edilmesidir^[15].

II. İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanması

İşyeri sendika temsilcisi, o işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika tarafından, işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından seçilerek atanır (STİSK m.27/1). Şayet sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirleneceğine ilişkin bir düzenleme varsa, zorunlu olarak seçim yoluna gidilir ve seçilen üye temsilci olarak atanır (STİSK

[11] **Çelik**, Nuri, İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanmasına ve Görev Süresine İlişkin Bazı Sorunlar, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul, 1996, s.98; **Kutal**, Metin, Sendika Temsilcileri ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Turhan Esener’e Armağan, Ankara, 2000, s.512.

[12] **Okur**, Sendika İşyeri Temsilciliği, s.7.

[13] **Demir**, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Ankara, 1988, s.170; **Yüreklı**, Sabahattin, İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul, 2014, s.20-21; **Sur**, Melda, İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Prof. Dr. Turhan Esener 2.İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, 2017, s.182; **Sur**, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 8.B., Ankara, 2019, s.173; **Demir**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.1556.

[14] 07.05.1983 t. ve 18040 S.lı RG.

[15] **Sur**, s.172.

m.27/II)^[16]. Bu düzenlemeyle, işyeri sendika temsilcisinin işçiler tarafından seçilebilmesine imkan tanınmıştır. Sendika atamış olduğu temsilciyi her zaman görevden alabilir veya değiştirebilir^[17]. Ayrıca işyeri sendika temsilcisi atanmasına ilişkin usul ve esaslar sendika tüzüğünde düzenlenebilir^[18]. Böylece, işyeri sendika temsilcisini sadece o işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika atayabilir ve temsilcinin görevi sendikanın yetki süresi boyunca devam eder.

İşyeri sendika temsilcinin toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaca atanacağına (STİSK m.27/I) ilişkin düzenleme uyarınca, işyeri sendika temsilcisi atama yetkisi toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın yanı sıra henüz toplu iş sözleşmesi akdetmemiş olsa dahi yetkisi kesinleşen sendikaya da tanınmış olmaktadır^[19]. Konuyla ilgili olarak öğretilerdeki bir görüş, sendikanın yasal usul gereği yetkisi kesinleşmeden, bu bağlamda yetkiye itiraz süresi geçtikten sonra kesin yetki belgesi almadan ya da yetki itirazı davası devam etmekteyken yapılan işyeri sendika temsilcisi atamasının geçersiz olduğunu belirtmektedir^[20].

İşyeri sendika temsilcisi sayısı işyerindeki işçi sayısına göre belirlenir. Buna göre, o işyerinde işçi sayısı elliye kadarsa bir, elli ile yüz arasındaysa en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasındaysa en çok üç, beş yüz ile bin arasındaysa en çok dört, bin bir ile iki bin arasındaysa en çok altı, iki binden fazlaysa en çok sekiz işyeri sendika temsilcisi atanabilir (STİSK m.27/I). Sendika, bu temsilcilerden birini baş temsilci olarak görevlendirebilir. Kanunda yer alan bu sayılar emredici nitelikte olup, tüzük yahut toplu iş sözleşmesiyle değiştirilemez. Anılan düzenlemede, “işyerindeki” işçi sayısından bahsedildiğinden atanacak temsilci sayısı her işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınarak belirlenecektir. Şayet bir işletme mevzu bahisse temsilciler, işletmenin içerisinde bulunan tüm işyerlerindeki işçilerin toplam sayısına göre değil, her bir işyerindeki işçi sayısına göre belirlenir^[21]. Bu halde, işletme toplu

[16] **Ekmekçi**, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, 1.B., İstanbul, 2018, s.141.

[17] **Sur**, s.173.

[18] **Başbuğ**, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap, İş Hukuku, 5.B., İstanbul, 2018, s.252.

[19] **Tuncay**, A. Can/**Savaş Kutsal**, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, 6.B., İstanbul, 2017, s.140.

[20] **Ekmekçi**, s.141.

[21] **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.141.

iş sözleşmesi^[22] söz konusu ise işletmeye dahil her bir işyeri için ayrı ayrı temsilci atanması mümkündür^[23].

İşyerindeki işçi sayısı, atama zamanından sonra değişirse bu durumda ne olacağı kanunda düzenlenmemiştir. Öğretideki bir görüşe göre, temsilci sayısı işyerindeki işçi sayısının değişimine göre yeniden düzenlenmelidir. Anılan görüşe göre, işyerinde işçi sayısı azalmışsa bu durumda temsilci sayısının da azaltılması, artması halindeyse temsilci sayısının da artırılması gerekir^[24]. Tam aksi görüşe göre ise, temsilcilik düzeni, istikrarı ve sürekliliği açısından işçi sayısında meydana gelebilecek değişiklikler temsilci sayısını etkilememelidir^[25].

III. İşyeri Sendika Temsilcisinin Görevleri

İşyeri sendika temsilcisinin görevleri STİSK m.27/III'de belirtilmiştir. Anılan düzenlemeye göre, işyeri sendika temsilcisi ve baş temsilci, işyeri ile sınırlı olmak üzere, işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözmek, işçi ile işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışı ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

- [22] İşletme toplu iş sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Aktay**, Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ocak, 2015, s.189-192; **Akyiğit**, Ercan, Toplu İş Hukuku El Kitabı, 1.B., Ankara, 2015, s.559-562; **Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3.B., İstanbul, 2016, s.332-338; **Sur**, s.277-281; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.224-227; **Ekmekçi**, s.187-188.
- [23] **Tuncay**, A. Can, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu Hükümlerine Göre İşyeri Sendika Temsilciliği, İktisat ve Maliye, Temmuz 1985, s.148; **Narmanlıoğlu**, Ünal, İşyeri Sendika Temsilcileri, DEÜHFD, C.3, S.1-4, s.185; **Çelebi**, Duygu, İşyeri Sendika Temsilcisi, Prof. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İSGHD Özel Sayı, s.402; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.141.
- [24] **Akyiğit**, Ercan, Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), 1.B., Ankara, 2007, s.358, **Akyiğit**, Ercan, Sendika İşyeri Temsilciliği İşyerindeki İşçi Sayısına Endeksli Midir?, Kamu-İş, Ocak 1994, s.63-76.
- [25] **Ekonomi**, Münir, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul, 1999, s.207; **Başbuğ**, Aydın, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara, 2012, s.81; **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri, 31.B., Ankara, 2018, s.802; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.444; **Akyiğit**, İşyerindeki İşçi Sayısı, s.67; **Kutal**, s.517; **Ertürk**, s.17; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.141; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.253; İşyerindeki işçi sayısında meydana gelen azalma sonucunda işverenin temsilci sayısını kendiliğinden düşüremeyeceğine yönelik görüş için bkz. **Sur**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.184.

Anılan görevlere ek olarak, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği^[26] m.15'e göre, işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren tarafından atanmış bir kişinin başkanlığında oluşturulan izin kuruluna işyeri sendika temsilcilerince iki kişi seçilir. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliği^[27] m.4 uyarınca, en az elli işçi çalışan ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşveren tarafından kurulacak bu kurul sendika temsilcilerinin kendi aralarından seçecekleri kişiden yahut işyerinde sendika temsilcisi olmaması halinde o işyerindeki işçilerin seçeceği kişiyle beraber kurula başkanlık eden işveren ya da işveren vekilinden ve yönetmelikte gösterilen kişilerden oluşur. Bunların yanı sıra 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu^[28] m.20'de düzenlenen çalışma temsilcisi sıfatıyla iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri yerine getirmekle de yükümlüdür. Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliği^[29] m.8 uyarınca da değerlendirme kurulunda üye olarak görevlendirilirler.

Yönetmeliklerin yanı sıra işyeri sendika temsilcilerine toplu iş sözleşmeleriyle de görevler verildiği görülmektedir. Toplu iş sözleşmeleriyle işyeri sendika temsilcilerine, genellikle işçilerin işyerine ilişkin sorunlarını dinlemek gibi yükümlülükler getirildiği görülmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin yanı sıra sendika tüzük ve yönetmelikleriyle de işyeri sendika temsilcilerine sendika duyurularını yapmak, üyelere sendika çalışmalarını konusunda bilgi vermek gibi görevler verilebilir.

2. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ İÇİN KANUNDA ÖNGÖRÜLEN KORUMANIN ANLAMI VE KAPSAMI

I. Genel Olarak

Daha evvel bahsettiğimiz üzere^[30], sendikanın ve işçilerin işyerindeki menfaatlerini korumakla yükümlü bulunan işyeri sendika temsilcileri, görevlerini yerine getirirken işverenle sık sık karşı karşıya gelecektir. Bu durum da işyeri sendika temsilcisinin, iş ilişkisine son verilme korkusuyla görevini

[26] 03.03.2004 t. ve 25391 S.lı RG.

[27] 18.01.2013 t. ve 28532 S.lı RG.

[28] 30.06.2012 t. ve 28339 S.lı RG.

[29] 28.02.2004 t. ve 25387 S.lı RG.

[30] Bkz. § 1, I.

gerektiği gibi yerine getirememesine neden olabilecektir. İşini kaybetme ve işveren veya işveren vekilleri tarafından görevleri nedeniyle zararlı bir işleme maruz kalma tehlikelerine karşı özel olarak korunmaları gerekmektedir^[31].

Hukukumuzda işyeri sendika temsilcilerinin özel olarak korunmasına ilişkin ilk düzenleme 1963 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'nun 25.01.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla getirilen değişik m.78'de yer almıştır^[32]. Anılan düzenlemeyle, işçi temsilcilerine, işçiler ile işveren arasında çıkabilecek iş ihtilaflarını gidermek için işveren yahut vekiliyle konuşup uzlaşmak, uzlaştırmaya çalışmak görevi verilmiş, bahsi geçen kişilerin iş sözleşmelerine son verilmesi durumunda il hakem kuruluna başvurulacağı, il hakem kurulunun feshin geçersizliğine karar vermesi halinde bu kararın kesin olacağı hüküm altına alınmıştır. İl hakem kurulu tarafından alınan karar neticesinde, iş sözleşmesi feshedilen temsilciye çalışmadığı süreler için ücret ve diğer haklarının ödeneceği de ayrıca belirtilmiştir.

İşyeri sendika temsilcilerinin özel olarak korunmasına ilişkin ikinci olarak 274 sayılı Sendikalar Kanunu m.20'de bir düzenleme getirilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, “*Hizmet akitlerinin işveren tarafından 19. madde hükümlerine aykırı olarak feshedildiği, 31. maddenin 3. bendi gereğince verilen hükmün kesinleşmesi suretiyle sabit olursa 19. maddenin 3. bendi saklı kalmak kaydıyla feshedilmiş olan hizmet akdi işçinin yukarıda söz konusu hükmün kesinleştiği tarihten başlayarak bir ay içinde yazıyla işverenden istemesi takdirinde yürürlükten kalkmış olduğu tarihe kadar geriye yürümek şartıyla kendiliğinden yürürlüğe girer*”. Burada da 3008 sayılı İş Kanunu'ndakine benzer olarak, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, temsilcinin talebi üzerine bölge çalışma müdürlüğü önce işveren ve temsilciyi uzlaştırmayı deneyecek, uzlaşma sağlanamazsa bu kez il hakem kurulu devreye girecektir. İl hakem kurulu tarafından, yapılan feshin geçerli olup olmadığı araştırıldıktan sonra, feshin haklı nedene dayanmadığına karar verilirse, temsilcinin işe iadesine kesin

[31] İşyeri sendika temsilcilerinin özel olarak korunması gereği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Saymen**, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s.216; **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Cilt II- Kolektif İş Hukuku- Sendikalar, 2.B., İstanbul, 1979, s.134; **Narmanlıoğlu**, s.275-278; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.469-470.

[32] **Odaman/Öztürk**, s.70; **Okur**, s.2; Aynı yönde bkz. **Baskan**, Ş. Esra, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, 1.B., Ankara, 2013, s.132.

olarak karar verilmekte, bu halde işten çıkarıldığı tarihten itibaren görev süresince ücret ve diğer bütün haklarının ödeneceğine hükmedilmekteydi^[33].

İşyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini feshe karşı korumaya yönelik 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.30 ile de bir güvence getirilmişti. Bahsi geçen düzenlemeye göre, “İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir neden olmadıkça, nedenini açık ve kesin belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimünün tebliği tarihinden bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ayda sonuçlandırılır. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkeme, temsilcinin işe iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak iş görülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamına ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. İşine iade kararı verilen işçi altı iş günü içerisinde işe başlamak zorundadır. Bu süre içinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat ödenmez. Mahkemenin kararı kesin olmakla beraber işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakkı saklıdır”. Ancak 4773 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra maddenin son hali, “İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. Temsilcinin iş sözleşmesinin, temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir” şeklini almıştır.

2821 sayılı Kanun m.30’un değişiklikten evvel ve sonraki hali arasında önemli farklar vardır. Yapılan değişiklikte, işyeri sendika temsilcileri için getirilen özel koruma kaldırılarak, işyeri sendika temsilcilerinin İş Kanunundaki iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaları öngörülmüş ve diğer işçilerle aynı iş güvencesi hükümlerine tabi tutulmuşlardır^[34]. 2821 sayılı

[33] **Uşan**, Fatih, İş Hukuku Cilt-1, 2.B., Ankara, 2009, s.208; **Demir**, Sendikalar Hukuku, s.181-182; **Baskan**, s.133.

[34] **Sur**, Melda, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara, 2009, s.221, **Özveri**, Murat Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012, s.85; **Şahlanan**, Fevzi, İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. Mart 2013, S.29, s.145; **Alpagut**, Gülsevil, Sendika Yöneticileri, İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, İzmir, 2013, s.34; **Özkaraca**, Ercüment, 6356

Kanun m.30 ile ilgili öncelikle şunu belirtmek gerekir ki, maddenin önceki halinde ancak haklı bir nedenin varlığı halinde işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi feshedilebiliyorken, değişiklikten sonra geçerli nedenle feshedilmesinin önü açılmıştı^[35]. Bunun yanı sıra maddenin önceki halinde işyeri sendika temsilcisinin güvenceden yararlanabilmesi için feshin sendikal faaliyet nedeniyle yapılması şartı aranmıyorken, değişiklikle birlikte işyeri sendika temsilcisi sadece sendikal faaliyet nedeniyle feshe karşı koruma altına alınmıştır^[36]. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.30'un değişiklikten önceki hali hem belirsiz hem de belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri sendika temsilcilerini güvence kapsamına alırken^[37], değişiklikten sonra sadece belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri sendika temsilcileri güvence kapsamına alınmıştır^[38]. Söz konusu maddenin değişiklikten önceki ve sonraki hali arasındaki en önemli fark ise, maddenin önceki halinde iş sözleşmesi sona erdirilen temsilciye mutlak bir işe iade hakkının tanınmış olmasıdır^[39]. Maddenin ilk halinde, mahkemece işe iade kararı verilmesi halinde, temsilci işe başlatılmasa dahi, fesih tarihinden itibaren temsilcilik süresinin devamı boyunca ücret ve diğer haklarının ödenmesi öngörülmüştü. Ancak, değişiklikten sonra mahkemece feshin geçersizliğine ve temsilcinin işe iadesine karar verilmesi halinde, işverene adeta bir seçimlik hak tanınmış ve temsilciyi işe başlatmak istememesi durumunda tazminat

Sayı Kanunda Sendikal Güvenceler, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2013/3, S.38, s.191-192; **Centel**, Tankut, 6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2014, S.31, s.15; **Odaman**, İşyeri Sendika Temsilcileri, s.576.

- [35] **Şahlanan**, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1986, s.276; **Demir**, Sendikalar Hukuku, s.178; **Aynı yazar**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.1569. Aynı yönde bkz. **Uçum**, Mehmet, Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Koruması, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, GÜ-İB İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, s.191. Anılan dönemde işverenin temsilcinin iş sözleşmesini sadece haklı nedenle değil geçerli nedenle de feshedebileceği yönündeki görüşler için bkz. **Eyrenci**, Öner, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, İstanbul, 1984, s.161; **Sümer**, Haluk Hadi, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Mimoza Yayınevi, Konya, 1997, s.133; **Tunçomağ**, s.184; **Taşkent**, s.281; **Narmanlıoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcileri, s.209.
- [36] **Demir**, Sendikalar Hukuku, s.179.
- [37] **Tunçomağ**, s.182; **Göktaş**, s.316.
- [38] **Çil**, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunundaki Yeni Düzenlemelerin Toplu İş Hukukuna Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. Mart 2008, S.9, s.32; **Göktaş**, s.316.
- [39] **Baskan**, s.134.

ödeyerek iş ilişkisine son verebilme seçeneği getirilmiştir^[40]. Değişiklikten evvel temsilcinin iş sözleşmesinin feshinin haklı nedenle yapıldığının ispat yükü işverende^[41], değişiklikten sonra feshin temsilcilik nedeniyle yapıldığının ispatının işçiye yüklenmesi, maddenin önceki ve sonraki hali arasındaki diğer bir farktır^[42]. Son olarak, 4773 sayılı Kanunla işyeri sendika temsilcilerinin iş akitlerinin feshinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına atıf yapıldığı için bu durumda iş güvencesine tabi olmayan işyeri sendika temsilcilerinin güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı hususu o dönem öğretide tartışmalara neden olmuştur^[43]. Bilindiği üzere iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için o işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalıştırılması ve en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence geçerli veya haklı bir neden olmaksızın feshedilmiş olması gereklidir^[44]. O dönemde öğretideki bir görüş, otuz işçiden daha az işçi çalıştırılan veya kıdemi altı aydan az olan ya da belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri sendika temsilcilerinin güvenceden yararlanmasının mümkün olmadığı yönündeydi^[45]. Ancak tam aksi görüşe göre, işyeri sendika temsilcileri için 2821 sayılı Kanun m.30'da özel bir düzenleme getirilmiş olup, İş Kanununa yapılan atıf sadece geçerli fesih nedenleri ve fesih usulüne ilişkindir. Bu nedenle temsilcilerin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmada aranan şartlara bakılmaksızın

[40] **Ekonomi**, Münir, Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, Özel Ek, s.7.

[41] **Şahlanan**, Sendikalar Hukuku, s.279; **Demir**, Sendikalar Hukuku, s.183; **Demir**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.1572.

[42] **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.447-448; **Baskan**, s.135.

[43] **Özkaraca**, s.192-193.

[44] **Aktay**, A. Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen-Kaplan**, E.Tuncay, İş Hukuku, 6.B., Ankara, 2013, s.186; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.226; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.188.

[45] **Tuncay**, A. Can, İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşveren Dergisi, Y. Ocak 2003, S.1, C.17, s.16; **Tuncay**, A. Can, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi), Ankara, 2011, s.244; **Manav**, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara, 2009, s.217; **Demir**, Fevzi, Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanuna Göre İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesine İlişkin Olarak Getirilen Düzenlemeler, İşveren Dergisi, Aralık 2012, s.62-63; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.446; **Sur**, Değerlendirme, s.228; **Odaman**, İşyeri Sendika Temsilcileri, s.577; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s.359; **Ertürk**, s.22; **Keser**, s.135.

temsilciler güvence hükmünden yararlanmalıdır^[46]. Bu dönemdeki bir diğer görüşe göre ise, yeni bir kanuni düzenlemeyle, temsilciler için iş güvencesi hükümlerinden yararlanma şartlarının aranmaması gerektiği hüküm altına alınmalıydı^[47].

Yargıtay bu dönemde verdiği bir kararında, işyeri sendika temsilcisi için özel olarak öngörülen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.30'daki güvencenin doğrudan “temsilcilik sıfatına” dayalı olduğunu, işçide sadece bu sıfatın olmasının güvenceden yararlanabilmesi için yeterli görüldüğünü, ayrıca işyerinde çalışan işçi sayısı ve en az altı aylık kıdeme bakılmasına gerek olmadığını belirtmiştir^[48].

Öğretide 2821 sayılı Kanun m.30'un ilk halinde işyeri sendika temsilcilerine tam anlamıyla bir koruma sağlandığı ve 4773 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle düzenlemenin geriye götürüldüğü belirtilerek yapılan değişiklik bizce de haklı olarak eleştirilmiştir^[49].

[46] **Ekonomi**, s.7; **Yürekli**, s.176; Aynı yönde bkz. **Eyrenci**, Öner, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi), Ankara, 2010, s.234; **Cengiz (Urhanoglu)**, İstar, İşyeri Sendika Temsilcilerinin Feshe Karşı Korunması, Kamu-İş, Y. 2009, C.11, S.1, s.69; **Hafizoğlu**, Sıla, Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Ankara, 2015, s.170; **Çil**, Yeni Düzenlemeler, s.32; **Baskan**, s.138.

[47] **Odaman**, İşyeri Sendika Temsilcileri, s.577; **Keser**, s.146.

[48] Yarg. 9HD, 21.07.2008, 25552/20932: “2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30.maddesinde “*İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.*” Kuralına yer verilmiştir. Buna göre, temsilci için özel yararlanma şartları olarak gösterilen söz konusu güvence doğrudan “temsilcilik sıfatına” dayalı olduğundan, işçide sadece bu sıfatın bulunması yeterlidir. Ayrıca işyerinde çalışan işçi sayısına ve en az altı aylık kıdeminin varlığına bakılmaz...” www.legalbank.net (e.t. 28.05.2019).

[49] **Uçum**, Mehmet/**Okcan**, Necdet, 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi Ön Tasarıların Hazırlanma Süreci, Legal İSGHD, 2004/1, s.93; **Alp**, Mustafa, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜHFD, Y.2003, C.5, S.1, s.33; **İncirlioğlu**, Lütfi, Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1, s.66; **Özkaraca**, Ercüment, Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Ankara, 2014, s.186; **Ertürk**, s.21; **Akyiğit**, İş Güvencesi, s.354; **Yürekli**, s.174; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.470; 4773 sayılı Kanunla getirilen değişiklikle 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.30'un İş Kanununa uygun hale getirildiği yönündeki görüşler için bkz. **Ulucan**, Devrim, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin

4773 sayılı Kanunla, 2821 sayılı Kanun m.30'da yapılan değişikliğe getirilen eleştiriler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hazırlanırken dikkate alınmış ve işyeri sendika temsilcilerine ilişkin özel koruma getiren bir düzenleme kanunda yer bulmuştur. STİSK m.24'de, “(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimünün tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. (2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir. (3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile karar kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır” ifadelerine yer verilerek 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.30'un ilk haliyle benzer bir düzenleme getirilmiştir^[50]. Bu bağlamda, 6356 sayılı Kanunda işyeri sendika temsilcileri için “feshe karşı koruma” ve “işyeri değişikliğine karşı koruma” olmak üzere iki farklı güvence öngörülmüştür. Çalışmamızda ise sadece işyeri sendika temsilcisi için öngörülen “feshe karşı koruma” konusu incelenecektir.

III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN “FESHE KARŞI KORUMA” GÜVENCESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI

1. Genel Olarak

İşyeri sendika temsilcilerine ilişkin güvenceden yararlanabilmenin koşulları STİSK m.24'de düzenlenmiştir. Anılan maddenin birinci fıkrası uyarınca; “İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı neden olmadıkça feshedemez”. Düzenlemede herhangi bir sınırlama getirilmeksizin “işyeri sendika temsilcileri” nin güvencesinden bahsedildiğinden, 4857 sayılı İş

Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, Ankara, 2005, s.159-161; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.447; **Özveri**, s.85; **Göktaş**, s.315-316; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.144-145.

[50] STİSK m.24'de öngörülen güvenceyle, söz konusu güvencenin çok genişletildiği ve iş güvencesi sistemi ile çelişen bir durum yaratıldığı yönündeki eleştiriler için bkz. **Savaş**, Fatma Burcu, Sendikal Güvencelerde Son Durum, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakeimli Hukuk Dergisi, Y.2012, C.8, S.93-94, s.128.

Kanunu^[51], 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (kısaca Basın İş Kanunu)^[52], 854 sayılı Deniz İş Kanunu^[53] veya 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na^[54] kapsamına giren, iş güvencesi hükümlerine tabi olan ve olmayan tüm temsilciler anılan hükmün korumasından yararlanabilecektir^[55]. Bunun yanı sıra, temsilcinin iş sözleşmesinin iş güvencesi hükümleri kapsamına girip girmediği, belirli veya belirsiz süreli, tam ya da kısmi süreli sözleşme olup olmadığının da bir önemi yoktur^[56]. Deneme süreli iş sözleşmeleri açısından ise, öğretide, temsilcinin deneme süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı sırada temsilci olarak atandığı hallerde kural olarak temsilcilik güvencesinden yararlanamayacağı belirtilmektedir^[57]. Bunun yanı sıra işyerinin bütünüyle kapatılması nedeniyle temsilcinin iş sözleşmesinin feshi, temsilciye işe iade talep etme hakkını vermez. Zira artık ortada çalışacak bir işyeri kalmamıştır^[58].

[51] 10.06.2003 t. ve 5134 S.lı RG.

[52] 20.06.1952 t. ve 8140 S.lı RG.

[53] 29.04.1967 t. ve 12586 S.lı RG.

[54] 04.02.2011 t. ve 27836 S.lı RG.

[55] **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 16.B., İstanbul, 2018, s.652-653; **Demir**, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 11.B., İzmir, 2018, s.570; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.147; **Narmanlıoğlu**, s.281; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.472; **Özkaraca**, s.194; Aynı yöndeki bir Yüksek Mahkeme kararı için bkz. Yarg. 7HD, 25.05.2016, 5336/11378, www.lexpera.com, (e.t. 20.03.2019), "...24. madde herhangi bir sınırlama getirmeksizin işyeri sendika temsilcilerine güvence sağlamaktadır. Farklı bir anlatımla temsilci, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında çalışsa, iş güvencesi hükümlerine tabi olsa veya olmasa da getirilen güvenceden yararlanır...".

[56] **Astarlı**, Muhittin, 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları, GÜHFD, C.XVII, Y.2013, S.1-2, s. 156; **Özkaraca**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.187; **Demir**, İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesi, s.65; **Alpagut**, s.34; **Hafizoğlu**, s.174.

[57] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.472; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.148.

[58] **Esener**, Turhan/**Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, Sendika Hukuku, 2.B. İstanbul, 2017, s.259; **Özkaraca**, Arcüment, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016, s.251; **Şahlanan**, Sendikalara İlişkin Kanun Hükümlerinin Değerlendirilmesi, s.129; **Süzek**, s.656; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Sendikal Güvenceler, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar 5, İstanbul, 2014, s.227; **Aynı yazar**, İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum, 2017/1, s.118; **Özkaraca**, s.195; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.148; **Özkaraca**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.189.

STİSK m.24'deki korumadan yararlanabilmek için işyeri sendika temsilcilerinin STİSK m.27'de öngörülen usule uygun olarak atanmış olmaları, başka bir ifadeyle temsilcilik sıfatına sahip olmaları ve iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş olması gerekir. Aşağıda bu şartları ayrıntılı olarak incelemeye çalışacağız.

2. Temsilcilik Sıfatının Bulunması

İşyeri sendika temsilcilerinin STİSK m.24'deki güvenceden yararlanabilmeleri için, STİSK m.27'de öngörülen usule uygun olarak temsilcilik görevine getirilerek temsilcilik sıfatının başlamış ve fesih anında da bu sıfatın hala devam ediyor olması gerekir^[59]. Bu nedenle, işyerinde farklı isimler altında sendika temsilcilerine yardım veya vekalet eden kimseler olsa dahi, anılan kimselerin temsilcilik güvencesinden yararlanmaları söz konusu olmayacaktır^[60]. Öğretide temsilcilik sıfatının, sendika tarafından atamanın işçiye bildirildiği tarihte başlayacağı belirtilmektedir^[61].

İşyeri sendika temsilcisi güvenceden temsilcilik süresince faydalanabilir. Temsilcilik görevinin sona ermesiyle söz konusu güvence kaybedilmektedir. Öğretide bu durum haklı olarak eleştirilmektedir^[62]. Zira, işçiyle temsilcilik süresince uyumsuzluk içinde bulunan işverenin, temsilcilik süresinin sona ermesiyle işçinin iş sözleşmesini feshetme ihtimali yüksektir. Öğretide kimi yazarlar tarafından, bu durumda yapılacak bir feshin sendikal faaliyet nedeniyle yapılmış bir fesih niteliğinde olduğu ve eski temsilcinin STİSK

[59] **Narmanlıoğlu**, s.280; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.471; **Baskan**, s.139; Aynı yönde bkz. **Astarlı**, s.155-156; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.115; STİSK m.27'deki usule uygun olarak atanmamış işçinin temsilcilik güvencesinden yararlanamayacağına ilişkin bir Yargıtay kararında şu ifadeler yer verilmiştir; "...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 imkanı bulunmamaktadır..."", Yarg. 9HD, 22.03.2018, 2402/6034, www.lexpera.com, (e.t. 20.03.2019). Aynı yöndeki bir başka Yargıtay kararı için bkz. Yarg. 9HD, 21.11.2018, 8455/21083, www.yargitay.gov.tr (e.t.20.03.2019).

[60] **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.225; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.259.

[61] **Okur**, s.139; **Süzek**, s.653; **Narmanlıoğlu**, s.269.

[62] **Uçum**, s.189; **Özveri**, s.90.

m.25'deki güvenceden yararlanabileceği ileri sürülmektedir^[63]. Bu görüşe karşılık öğretide, eski temsilcinin STİSK m.25'den yararlanabilmesi için feshin sendika temsilciliği görevi sona erdikten sonra makul bir süre içinde gerçekleşmiş olması gerektiği belirtilmektedir.^[64] Bir başka görüşe göre ise, fesih için ortada makul bir neden yok ve fesih, işçinin önceki yıllarda yapmış olduğu temsilcilik ya da sendikal faaliyetten kaynaklanmışsa, işçi temsilcilik güvencesinden yararlanabilir^[65].

Uluslararası düzenlemelere baktığımızda, 158 sayılı ILO Sözleşmesi m.5'de, “*Özellikle aşağıdaki hususlar son verme için geçerli bir neden teşkil etmezler... İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya talip olmak...*” ifadelerine yer verildiği görülmektedir. Sözleşmedeki bu hükümlerle, güvenceden, sadece halen temsilcilik yapanlar değil, daha önce temsilcilik yapmış olan ve hatta temsilciliğe aday olanların da yararlanacağı belirtilmiştir. Öğretide, hukukumuzda da bu şekilde bir düzenlemeye yer verilmesinin isabetli olabileceği ifade edilmektedir^[66]. Konu ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu m.18/III-b'de yer alan ve işyeri sendika temsilciliği yapmanın fesih için geçerli bir sebep teşkil etmeyeceğine ilişkin düzenlemenin, madde gerekçesinde de belirtildiği üzere 158 sayılı ILO Sözleşmesi dikkate alınarak hazırlandığı göz önüne alındığında öğretideki anılan görüşle örtüştüğü ifade edilebilir. Başka bir görüşe göre ise, temsilcilik sıfatı sona eren işçilerin, belirli bir süre daha (örneğin en az bir yıl gibi) temsilcilik güvencesinden yararlanacaklarına ilişkin bir düzenleme yapılması isabetli olur^[67].

3. Sözleşmenin İşveren Tarafından Haklı Bir Neden Olmaksızın Feshedilmesi

İşyeri sendika temsilcisinin kendileri için öngörülen özel güvence hükümünden (STİSK m.24) yararlanabilmesi için, iş sözleşmesinin fesih yolu ile

[63] **Süzek**, s.654; **Süner**, İşçinin Feshe Karşı Korunması, s.131; **Demir**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.1575; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.259.

[64] **Yürekli**, s.209.

[65] **Akyiğit**, İş Güvencesi, s.254-255.

[66] **Yürekli**, s.179; **Baskan**, s.141.

[67] **Demir**, Sendikalar Hukuku, s.187; **Süzek**, s.654; **Yürekli**, s.209; **Demir**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.1575; **Tuncay**, İş Güvencesi, s.160; **Uçum**, s.189; **Göktaş**, s.322; **Özkaraca**, s.198; **Aynı yazar**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.192; **Özveri**, s.90; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.116; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.260; **Hafizoğlu**, s.172; **Baskan**, s.141.

sona erdirilmesi gerekir. Sözleşmenin tarafların anlaşması (ikale) ya da daha önce öngörülmüş sürenin bitimi suretiyle sona ermesi halinde, temsilci bu güvenceden yararlanamayacaktır^[68]. Ancak, temsilcilik sıfatı sebebiyle işveren tarafından baskıya maruz kalarak iş sözleşmesini temsilcinin feshettiği durumlarda da temsilcinin STİSK m.24'deki güvenceden yararlanabileceği kanaatindeyiz. Zira, Yargıtay yerleşmiş içtihatlarında, işveren baskısı neticesinde işçi tarafından yapılan feshi, işverence yapılmış bir fesih olarak nitelendirmektedir^[69].

STİSK m.24'e göre, işveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini yazılı bir şekilde açık ve kesin olarak belirtmedikçe feshedemez. Burada üzerinde durulması gereken husus anılan düzenlemede yer verilen "*haklı sebep olmadıkça*" deyiminden ne anlaşılması gerektiğidir. Öğretideki tartışmalar, kanun koyucunun işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshinde fesih türünü belirlemeyi amaçlayıp amaçlamadığı hususu üzerinde yoğunlaşmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, "*haklı sebep olmadıkça*" deyiimiyle işverenin fesih hakkının temsilcinin tabi olduğu kanundaki "*bildirimsiz fesih*" halleriyle (örneğin İŞK m.25/II, Deniz İŞK m.14/I, Basın İŞK m.11, m.12, TBK m.435, STİSK m.70/I) mi sınırlandığı yoksa "*bildirimli fesih*" hallerini (İŞK m.18) de içerisine aldığı hususu tartışmalıdır. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi bakımından "*fesih türleri*" ne değinmenin faydalı olabileceği kanaatindeyiz.

Fesih, sürekli borç ilişkilerini, tek taraflı bir irade beyanıyla, karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın, geleceğe yönelik olarak, derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, bozucu yenilik doğuran bir haktır^[70]. Bu

[68] **Narmanlıoğlu**, s.283.

[69] Bu konuda Yargıtay bir kararında şu ifadelerle yer vermiştir: "*İşverenin sosyal ve ekonomik üstünlüğünü kullanarak, tazminatları ödeme koşulu, benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir...*" bkz. Yarg. 9HD, 01.06.2019, 2018/34027, 2019/14977, www.legalbank.net (e.t.18.07.2019). Aynı yöndeki başka Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9HD, 03.05.2018, 2015/16084, 2018/9793, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2018/4, s.2310-2314, Yarg. 9HD, 28.03.2018 2698/6873, Yarg. 9HD, 18.12.2017, 2016/33150, 2017/21641, www.legalbank.net (e.t.18.07.2019), Yarg. 9HD, 30.09.2015, 2014/13547, 2015/26816, www.legalbank.net (e.t.18.07.2019).

[70] **Kaplan**, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara, 1987, s.14; **Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt I: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2.B., Ankara, 2018, s.221;

çerçevede, iş sözleşmesinin derhal yahut belirli bir sürenin geçmesinden sonra sona ermesi ve fesih sebepleri açısından, fesih, bildirimli fesih (sürelî fesih) ve bildirimsiz fesih (haklı nedenle fesih) olmak üzere ikiye ayrılır^[71]. Bildirimli fesih, taraflara belirsiz süreli iş akdini tek taraflı irade beyanıyla, bildirim sürelerinin bitiminde sona erdirmeye yetkisi veren, iş akdinin feshinin şimdiden bildirildiği bir irade beyanıdır^[72]. Bildirimli fesihle, belirsiz süreli iş akitleriyle çalışan işçilerin sözleşmeleri, iş güvencesi kapsamında olup olmadıkları önem arz etmeksizin sona erdirilebilir. İş güvencesi kapsamında olmayan belirsiz süreli iş akdiyle çalışan işçinin sözleşmesinin bildirimli olarak feshedilmesinde herhangi bir sebep gösterilmesi zorunlu değildir^[73]. İş güvencesi kapsamında olan belirsiz süreli iş akdiyle çalışan işçinin sözleşmesinin bildirimli feshindeyse, İşK m.18'de belirtilen geçerli nedenlerden birinin varlığı gereklidir^[74].

Bildirimsiz fesih (haklı nedenle derhal fesih) ise, dürüstlük kuralı gereğince iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa (işveren veya işçi), belirli yahut belirsiz süreli iş akdini derhal feshetme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır^[75]. Bildirimsiz fesihte, “iş ilişkisinin sürdürülmesi taraflardan biri için çekilmez hale” gelmiş olmalıdır. Bu husus, TBK m.435'de, “Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir... Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır” şeklindeki düzenlemeyle hukuki dayanağını bulmaktadır.

Senyen-Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 9.B., Ankara, 2018, s.257; **Aktay**, Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen-Kaplan**, E. Tuncay, İş Hukuku, Yenilenmiş 6.B., Ankara, 2013, s.173; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.198-199; **Süzek**, s.517; **Uşan**, s.100; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.183.

[71] **Kaplan**, s.32; **Süzek**, s.517; **Senyen-Kaplan**, s.259; **Uşan**, s.100; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s.175; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.184; Aynı yönde bkz. **Akyiğit**, Ercan, İş Hukuku, 12.B., Ankara, 2018, s.253;

[72] **Kaplan**, s.34; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.204; **Süzek**, s.517; **Senyen-Kaplan**, s.261; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.258; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s.175-176; **Uşan**, s.102; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.256.

[73] **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.217-218; **Süzek**, s.519; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s.176.

[74] **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.226; **Süzek**, s.519-520; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s.190; **Uşan**, s.107.

[75] **Kaplan**, s.32-33; **Süzek**, s.679; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.221-222; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s.207; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.272.

İşK m.24'de işçiler ve İşK m.25'de işverenler için haklı nedenle fesih hakkı tanıyan haller sayılmıştır. Ne var ki öğretide isabetle belirtildiği üzere, haklı nedenle fesih halleri anılan maddelerde sayılan durumlarla sınırlı olmayıp, TBK m.435 gereğince, objektif olarak iş ilişkisinin sürdürülmesinin işçi veya işverenden beklenemeyeceği hallerde de, işveren ya da işçinin sözleşmeyi derhal fesih hakkı bulunmaktadır.^[76]

STİSK m.24'de geçen “*haklı sebep olmadıkça*” deyiminin kapsamı hususunda öğretideki iki farklı görüş vardır. İlk görüşe göre, anılan düzenlemedeki deyim neticesinde, işveren, işyeri sendika temsilcisinin sözleşmesini sadece bildirimsiz (haklı sebep) fesih yoluyla sona erdirebilecektir. Söz konusu görüşe göre haklı nedenler sadece İşK m.25/II'de sayılanlarla sınırlı değildir. İşK m.25/II'de sayılan sebepler ve benzerleri, başka bir ifadeyle yukarıda da belirttiğimiz üzere, iş ilişkisinin devamını işveren bakımından çekilemez hale getiren bir durum da haklı sebep sayılacaktır.^[77] Şunu da belirtmek gerekir ki, buradaki haklı nedenden anlaşılması gereken, temsilcinin tabi olduğu kanuna göre haklı neden sayılan haller ve benzerleridir.^[78]

İkinci görüşe göre ise, anılan ifade genel olarak kullanılmış bir kavram olup, sadece bildirimsiz fesih halleri kastedilmemiştir. Bu nedenle ister bildirimli ister bildirimsiz olsun işverence yapılan bütün fesihler ilgili maddenin kapsamı içerisindedir. Anılan görüşe göre, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi, sadece İşK m.25/II'de sayılan hallerde değil, iş ilişkisi içerisinde dürüstlük kuralı gereğince “haklı” sayılabilecek bir nedenle, başka bir deyişle, bildirimli fesih yoluyla da sona erdirilebilir.^[79]

[76] Şahlanan, s.146-147; Süzek, s.679; Sur, s.69-70.

[77] Şahlanan, Fevzi, İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 2014, Hukuk Eki, s.3; Aynı yazar, Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, s.127; Demir, İş Hukuku Uygulaması, s.569-570; Şahlanan, s.238 vd.; Aynı yazar, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.147; Alpagut, s.35-36; Özkaraca, s.194-195; Aynı yazar, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.188; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.117-118; Sur, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.188-189; Başbuğ, s.82; Akyiğit, s.472-473; Ekmekçi, s.144; Tuncay/Savaş Kutsal, s.147; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.261; Baskan, s.143.

[78] Akyiğit, Ercan, Yeni Kanun'da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Legal İSGHD, C.9, S.36, Y.2012, s.23.

[79] Oğuzman, M. Kemal, Türkiye'de İşçilerin Feshe Karşı Korunması, Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul, 1997, s.24; Günay, Cevdet İlhan, İş Hukuku-Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013, s.782; Kılıçoğlu, Mustafa,

Kanaatimize göre ikinci görüşe katılmak mümkün değildir. Zira, işyeri sendika temsilcisinin iş akdinin bildirimli fesih yoluyla da sona erdirilebileceğinin kabulü, STİSK m.24’de işyeri sendika temsilcileri için öngörülen ayrıcalıklı korumayı etkisiz kılacaktır. Böylece, işyeri sendika temsilcilerinin iş akitlerinin feshedilmesi şartları normal bir sendika üyesinin feshe karşı korunmasıyla aynı düzeye indirgenmiş olacaktır. Nitekim kanun koyucu amacının, “2821 sayılı Sendikalar Kanununda işyeri sendika temsilcisine diğer işçilerle aynı düzeyde güvence sağlayan düzenlemenin, daha etkili bir koruma sağlamasını öngören ILO’nun 135 ve 138 sayılı sözleşmeleri ile çelişmesi de dikkate alınarak, sendika işyeri temsilcisinin güvencesini artırmak amacıyla birinci fıkranın feshin şartlarını ağırlaştırıcı şekilde yeniden düzenlenmesi...” olduğunu anılan madde gerekçesinde belirtmiştir. Madde ve gerekçesi birlikte ele alındığında kanun koyucunun işyeri sendika temsilcisinin feshe karşı korunmasında, özel bir koruma hükmü getirmeyi amaçladığı ve bu nedenle, düzenlemede geçen “*haklı sebep olmadıkça*” ifadesinin sadece bildirimsiz fesih (haklı nedenle) hallerini kapsadığı, başka bir deyişle, İşK m.18’de sayılan, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebeple sona erdiremeyeceğinin kabul edilmesi daha isabetli olacaktır^[80]. Bu durumda, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenlerine İşK m.18’in gerekçesinde örnek olarak sayılan, “*sık sık devamsızlık yapmak,*

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara, 2013, s.191; **Narmanlıoğlu**, s.285.

[80] İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanılarak feshedilemeyeceğine ilişkin bir Yargıtay kararında şu ifadelere yer verilmiştir: “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi başlıklı 24/... maddesinde, “(...) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.” hükmü düzenlenmiş olup, davacının... .. Sendikası üyesi olduğu ve2013 tarihinde davalı iş yerine işyeri sendika temsilcisi olarak atandığı ve fesih tarihi itibarı ile de aktif olarak sendika temsilciliğini devam ettirdiğinin anlaşılması göre, anılan Kanun maddesinin nazara alınmaması hatalı olmuştur. Davacının iş akdi haklı nedenle değil geçerli nedenle feshedildiğinden emsallerinden farklı olarak işyeri sendika temsilcisi olan davacının işe iade talebi kabul edilmelidir...” Yarg. 22HD, 20.03.2017, 23849/5535, www.yargitay.gov.tr (e.t. 04.07.2019). Aynı yöndeki bir başka Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9HD, 07.05.2015, 6762/16717, www.yargitay.gov.tr (e.t. 04.07.2019), Yarg. 9HD, 24.03..2015, 3211/11636, www.yargitay.gov.tr (e.t. 04.07.2019).

işverene zarar vermek veya zarardın tekrarı tedirginliğini yaratmak, işyerinde arkadaşlarını rahatsız edecek şekilde borç para istemek, işyerinde uzun telefon görüşmeleri yapmak” gibi haller geçerli fesih sayılmaktadır ve söz konusu durumlarda işveren işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini anılan nedenlere dayanarak feshedemeyecektir. Ancak STİSK m.27/IV’de yer alan, “*İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir...*” düzenlemesi nedeniyle, bahsi geçen nitelikteki hal ve davranışların, geçerli sebep sayılacak seviyeye ulaşmasından sonra da devam etmesi ve buna bağlı olarak işyerindeki olumsuzlukların sürekli bir hal alması durumunda artık geçerli sebebin haklı sebebe dönüştüğünün kabulü gerekir ve temsilcinin iş akdi haklı nedenle feshedilebilir^[81].

Temsilcinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilip feshedilmediğinin incelendiği bir Yargıtay kararına konu olan uyuşmazlıkta, satış trafik şefi olarak çalışan işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi, davacının kendisi ve ailesi için muhtelif dönemlerde davalı havayolu şirketinin çalışanlarına tanıdığı ücretsiz veya indirimli bilet hakkı sağlayan uygulamadan prosedüre aykırı bir şekilde 18 adet bilet aldığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Davacı işçi ise, işyeri sendika temsilcisi olduğunu ileri sürerek, iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadan feshedildiğini belirtmiş ve STİSK m.24’e dayanarak işe iade davası açmıştır. Yerel mahkemece, davalı tarafından ileri sürülen fesih sebebinin haklı bir neden olmadığına karar verilerek davanın kabulüne hükmedilmiştir. Mahkeme kararına davalı tarafından itiraz edilmesi üzerine Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucunda, yüksek mahkeme, “*Somut uyuşmazlıkta, mahkemece davacının işe iadesine karar verilmiş ise de davacının değişik tarihlerde kendisi ve ailesi adına Pass Bilet İşlemleri Prosedürü’ne aykırı şekilde 15 adet pas(indirimli) bilet aldığı, davacının savunmasında limitleri zorlayarak ailevi nedenle pas bilet alımı yaptığını kabul ettiği, davacının satış trafik şefi olması karşısında bu şekilde davranmasının “doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış” niteliğinde olup, davacının bu davranışları nedeniyle yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşıl- makla davanın reddi yerine yanılığılı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...*” ifadelerine yer vererek

[81] **Demir**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.1567; **Özkaraca**, s.195; **Aynı yazar**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.189; **Aynı yazar**, Değerlendirme, s.251; **Alpagut**, s.36; **Baskan**, s.146.

davacının feshe konu eylemini “doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış” olarak nitelendirerek, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğine bizce de isabetli bir şekilde hükmetmiştir^[82].

İşyeri sendika temsilcinin iş sözleşmesinin, işverence ancak haklı nedenle feshedilebilmesinin yanı sıra, feshe dayanak olarak gösterilen haklı neden yazılı olarak, açık ve kesin bir şekilde belirtilmek zorundadır. Feshin usulüne ilişkin getirilmiş bu şartın, bir geçerlilik şartı olduğunu belirtmekte fayda vardır^[83].

III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ GÜVENCESİNE DAYANILARAK DAVA AÇILMASI

1. İşyeri Sendika Temsilcisinin İşe İade Davası Açma Hakkı

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi, işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın yahut nedeni yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtilmeden feshedilmişse, temsilci veya üyesi olduğu sendika tarafından, fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açabilir (STİSK m.24/I). Görüldüğü üzere, Kanun, dava açma hakkını, temsilcinin yanı sıra üye olduğu sendikaya da tanımıştır. Bireysel nitelikteki bu işe iade davasının temsilcinin üye olduğu sendika tarafından açılabilmesi için sendika temsilcisinin STİSK m.26'ya göre yazılı başvurusunun bulunması gerekir^[84].

[82] Anılan karar için bkz. Yarg. 9HD, 10.10.2016, 2015/33946, 2016/17537, www.yargitay.gov.tr (e.t. 04.07.2019).

[83] Bu yöndeki bir Yargıtay kararı için bkz. Yarg. 22HD, 02.10.2018, 12743/20819: “Somut olayda, fesih tarihi itibarıyla davacının işyeri sendika temsilcisi olduğu anlaşılmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu ... Sözleşmesi Kanunu'nun 24/1. maddesinde “İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin ... sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.” hükmü bulunmaktadır. Davalılarca, haklı fesih savunması ileri sürülmüş ise de, anılan kanun hükmü uyarınca fesih bildirimiminin yazılı olarak yapılması şarttır. Davacının ... sözleşmesi, yazılı fesih bildirimini yapılmadan sona erdirildiğinden fesih geçersizdir. Bu sebeple, Mahkemece, feshin geçersizliği ile davacının alt işveren şirket işyerinde işe iadesine karar verilmesi isabetlidir...” www.yargitay.gov.tr (e.t.04.07.2019). Yargıtay ile aynı yöndeki görüş için bkz. **Şahlanan**, Sendikalara İlişkin Kanun Hükümlerinin Değerlendirilmesi, s.127; **Centel**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.16; **Astarlı**, s.157; **Akyığıt**, Toplu İş Hukuku, s.473; **Özkaraca**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.189.

[84] STİSK m.26/II: “Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyumsuzluklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında

Sendika temsilcisinin dava açma iradesinin bulunmadığı ya da sendikaya dava açma konusunda yazılı başvurusu olmadığı hallerde sendikanın bu davayı kendisinin açması mümkün değildir^[85].

12.10.2017 tarihli ve 7036 sayılı İşMK^[86] ile işe iade davasının açılması usulünde önemli bir değişiklik getirilmiştir. 5521 sayılı İşMK^[87] döneminde, arabulucuya başvurma zorunluluğu olmadan, işe iade davası açılabilirken, 7036 sayılı İşMK m.3/I uyarınca, “*Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır*”. Bu nedenle işyeri sendika temsilcisinin STİSK m.24’de öngörülen güvenceden yararlanabilmesi için fesih bildirimiminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde arabulucuya başvurması gerekir^[88].

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda iradi arabuluculuk öngörülmüşken (m.1/II, m.3/I), 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda zorunlu arabuluculuk sistemi getirilmiştir. Öğretide tartışmalara

üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez. Aynı yöndeki görüşler için bkz. **Ulucan**, Devrim/Nazlı, **Seçkin**, Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi, Sarper Süzek’e Armağan Cilt II, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s.1678. İşçinin dava açılmasını istemediği durumlarda sendikanın dava açmaması gerektiği yönündeki görüş için bkz. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.475; **Astarlı**, s.157. Temsilcinin üyesi bulunduğu sendikaya dava açma hakkının tanınmasının temelinde, temsilcinin çeşitli baskılarla dava açmadığı hallerde üyesi olduğu sendikanın doğrudan davayı açarak temsilcinin güvencesiz kalmasının önlenmek istenmesi düşüncesi bulunduğunu belirten görüş için bkz. **İnce**, Ergun, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983, s.131, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.148; **Demir**, İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesi, s.62. Temsilcinin üye olduğu sendikaya dava açma hakkının tanınmasının kolektif sendika özgürlüğünün yararına olduğu yönündeki görüş için bkz. **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.121.

[85] **Astarlı**, s.157. Aksi yöndeki görüş için bkz. **Hafizoğlu**, s.177.

[86] 25.10.2017 t. ve 30221 S.lı RG.

[87] 04.02.1950 t. ve 7424 S.lı RG.

[88] Bir aylık arabulucuya başvurma süresinin “fesih bildirimiminin tebliğ tarihinden” itibaren işleyeceğine ilişkin düzenlemenin eleştirisi için bkz. **Astarlı**, Muhittin, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2017, S.38, s.42.

neden olan^[89] arabuluculuğun bir dava şartı olarak öngörülmesi, başka bir

- [89] İş uyuşmazlıklarında (iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları ile, bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hariç olmak üzere (İşMK. m.3/III) zorunlu arabuluculuk sisteminin öngörülmüş olması, öğretilerde, hak arama özgürlüğünün sınırlandırılıp sınırlandırılmadığı ve düzenlemenin Anayasa'ya aykırılık teşkil edip etmediği yönünden yoğun tartışmalara neden olmuştur. Öğretilerdeki bir görüşe göre, zorunlu arabuluculuk ve arabuluculuğun dava şartı olarak düzenlenmesi, arabuluculuk yönteminin ruhuna ve buna uygun gerekçelere dayalı AYM kararlarına, dolayısıyla Anayasaya aykırılık teşkil eder. Anılan görüş, bu düşüncesinin gerekçesini daha evvel Anayasa mahkemesinin benzer konularla ilgili vermiş olduğu kararlardan hareket ederek açıklamaktadır. Söz konusu görüş ilk olarak, arabuluculukta ihtiyarılık sistemini benimseyen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun çok sayıdaki düzenlemesinin iptali için AYM'ye başvurulmuş kararı ele almıştır. Yargıtay konu ile ilgili olarak vermiş olduğu kararında, "... Tarafların, arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek konusunda serbest oldukları ifade edilmiştir. Bir başka ifadeyle, taraflar arasında arabuluculuk yöntemine başvurulmuş olması, Devletin yargılama yetkisini bertaraf etmez. Arabuluculukta iradilik ilkesi gereğince yargıya ve diğer çözüm yolların başvuru yolu her zaman açık bulunmaktadır. Dolayısıyla Anayasa'nın 9. ve 36. Maddelerine aykırı bir yönü yoktur" şeklindeki hükmüyle HUAK'nun hükümlerini Anayasaya aykırı bulmamıştır (25.01.2014 tarih ve 28893 sayılı RG, AYM, 10.07.2013, 2012/94, 2013/89). Görüş, ikinci olarak, İşK m.20'nin ilk yürürlük metnindeki, "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür" ifadelerinin iptali için AYM'ye başvurulmuş kararına değinmiştir. Gerçekten de ilgili kararında AYM, "... 20. maddenin birinci fıkrasının son tümcesi uyarınca, toplu iş sözleşmesine özel hakeme gitme hükmü konulmuşsa, bu hüküm normatif niteliktedir ve sendika üyesi olan işçiyi bağlar. Çünkü, 20. maddenin birinci fıkrasının son tümcesinde emredici nitelikte bir ifadeyle, "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa... özel hakeme götürülür" denilmektedir. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasına göre, herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı olarak iddiada bulunmak ve adil yargılanmak hakkına sahiptir. İşçinin, 20. maddenin birinci fıkrasındaki uyuşmazlığı özel hakeme götürme konusunda işverenle anlaşabilmesi yalnızca kendi iradesine ilişkindir. İşçi ancak özel hakeme gitme konusundaki iradesini kullandığında, dava açma seçeneğinden vazgeçmiş olacağından Anayasa'nın 36. maddesine aykırılıktan söz edilemez..." ...Bu nedenlerle, kuralın "... taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür" bölümü Anayasa'nın 36. maddesine aykırı değildir, iptal isteminin reddi gerekir" ifadelerine yer vererek iptal istemini haklı bulmuştur (24.11.2007 tarih ve 26710 sayılı RG, AYM, 19.10.2005, 2003/66, 2005/72), Bkz. **Güzel**, Ali, İş Mahkemeleri Kanunu Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/3 (50), s.1135-1137; Aynı yönde, **Karacabey**, Kürşat, Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar, Ankara Barosu Dergisi, 2016/1, s.461-473; **Özekes**, Muhammet/**Atalı**, Murat, "Yeni İş Mahkemeleri

ifadeyle “zorunlu arabuluculuk” sisteminin getirilmiş olmasıdır. Nitekim bu tartışmalar neticesinde, arabuluculuğun dava şartı olarak öngörülmesinin Anayasa m.9 ve m.36’ya aykırı olduğu belirtilerek, ilgili hükmün iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Anayasa Mahkemesi konu ile ilgili verdiği kararında, iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak düzenlenen İŞMK m3/1’in AY m.9 ve m.36’ya aykırı olmadığı sonucuna varmıştır^[90].

Kanunu Üzerine” Toplantısı, İstanbul, Temmuz 2018, s.41-123, s.88-94; Zorunlu arabuluculuğun hak arama özgürlüğüne aykırı olduğu ve bağımsız ve tarafsız yargıya ulaşımı geciktirdiği, anlaşamama halindeyse maliyetli hale geleceği yönündeki görüş için bkz. **Doğan Yenisey**, Kübra, İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40.Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İstanbul, Mayıs 2016, s.182-183; Arabuluculuğun esasında serbest pazarlık yöntemiyle, tarafların karşılıklı ödün vererek çözümlenmesinin yer aldığı, ancak bu mantığın, işçilerin, işveren karşısında güçsüz olan işçinin korunması esasına dayanan iş hukukunun işçi lehine asgari norm teşkil eden pek çok düzenlemesinden daha az bir miktara razı olması ile sonuçlanabileceği yönünden isabetli bulmayan görüş için bkz. **Soyer**, M. Polat, Yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme, Legal İSGHD, Y.2018, C.15, S.57, s.29-34. Aynı yönde bkz. **Namlı**, Mert, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40.Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İstanbul, Mayıs 2016, s.160; Zorunlu arabuluculuk sürecinin tarafların dava hakkının elinden almadığı, uyuşmazlığın arabuluculuk yoluyla çözümlenememesi halinde tarafların iş mahkemesinde davaya devam edilmesini isteyebileceği gerekçeleriyle, ilgili düzenlemenin Anayasa m.36’ya aykırı olmadığına ilişkin görüşler için bkz. **Manav Özdemir**, Eda, İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/4 (47), s.207; **Erdoğan**, Ersin, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nda Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk ve Hak Arama Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi, Legal İSGHD, Y.2017, C.14, S.55, s.1229-1236.

- [90] Anayasa Mahkemesi’nin konu ile ilgili verdiği kararın gerekçesinde dikkat çeken noktalar şu şekildedir: “...*Kanun’da arabuluculuk kurumunun, mahkemelerin yerine geçecek bir uyuşmazlık çözüm yolu olarak düzenlenmediği, mahkemelere ait olan uyuşmazlıkları çözme yetkisinden farklı olduğu anlaşılmaktadır. Bu yönüyle dostane bir çözüm yolu olan arabuluculuğun yargılama faaliyeti veya yargıyla rekabet içinde bulunan bir yöntem olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Arabuluculuğun, yargısal yolların yanında yer alan, yargı yetkisine müdahale etmeden işlerlik kazanan kendine has bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak düzenlendiği görülmektedir. Bu itibarla kuralın Anayasa’nın 9. maddesinde belirtilen yargı yetkisinin bağımsız ve tarafsız mahkemelerce kullanılacağı yöndeki kurala aykırı bir yönü de bulunmamaktadır...* Arabuluculuğa başvuru zorunluluğunun, kişilerin hak

Arabuluculuk faaliyeti sonrasında anlaşmaya varılamaması durumunda, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içerisinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Tarafların anlaşması halinde, uyuşmazlık aynı süre içerisinde iş mahkemesi yerine özel hakeme götürülebilir. Kanunda öngörülen bir aylık süre hak düşürücü süre nitelikte olup, bu süre içinde feshin geçersizliği iddiasıyla arabulucuya başvurmayan işyeri sendika temsilcisi işe iade davası açma hakkını kaybeder. Zira 7036 sayılı İşMK m.3/II'de, "... Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması halinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir" ifadeleri nedeniyle hakimın dava şartı eksikliğini süre vererek gidermesi mümkün değildir^[91]. Gerçekten de anılan maddenin gerekçesinde, "Bir başka ifadeyle dava şartı noksanlığının giderilmesi (arabulucuya başvurulması) için mahkemece davacıya süre verilmeyecektir. Böylece açılan davaya ilişkin dosya mahkemede derdest halde beklemeyecektir" denilmektedir^[92].

aramalarını imkânsız hâle getiren veya aşırı derecede zorlaştıran etkisiz ve sonuçsuz bir sürece neden olmadıkça hak arama hürriyetinin özüne dokunduğu söylenemez. Dava şartı olmanın bir sonucu olarak arabuluculuğa başvuru bir zorunluluk arz etmekte ise de bu zorunluluk yalnızca arabuluculuğa başvuru ile sınırlı olup arabuluculuk sürecinin işleyişi ve sonucu üzerinde taraf iradelerinin egemen olduğu açıktır. Taraflar istedikleri zaman süreci sonlandırabilecekleri gibi, süreç sonunda anlaşmaya varıp varmamak konusunda da tercih hakkına sahiptirler. Anlaşmaya varılamaması hâlinde ise uyuşmazlığın çözümü için yargı yoluna başvurulması mümkündür. Bu bakımdan Kanun'un arabuluculuk süreci ve sonucu yönünden taraf iradelerini esas aldığı görülmektedir...", AYM, 11.07.2018, 2017/178, 2018/82, 11.12.2018 t. ve 30622 S.lı RG.

- [91] Arabuluculuk süreci hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Taşpolat Tuğsavul**, Melis, Türk Hukukunda Arabuluculuk (6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Çerçevesinde), Ankara, 2012, **Günay**, Cevdet İlhan, İş Yargısı ve Arabuluculuk, Ankara, 2017, s.81-115; **Akın**, Levent, İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk, Çimento İşveren Dergisi, Y.Ocak 2018, C.32, S.1, s.12 vd.; **Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler), Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2017, S.38, s.12; **Özekes**, Muhammet, 7036 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2018, S.39, s.64; **Çil**, Şahin, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İ.M.K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi, Ankara, 2018, s.25; **Astarlı**, İş Mahkemeleri, s.41.
- [92] HMK m.114/I'de, dava şartları tek tek sayılmış ve m.114/II'de diğer kanunlarda yer alan dava şartlarına ilişkin hükümlerin saklı olduğu belirtilmiştir. HMK m.115/II'deyse, "Mahkeme, dava şartı noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir.

Bununla beraber, arabulucuya başvurulmadığı için usulden reddedilen davada, işçiye, İşMK m.11'de yer alan, “Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi halinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir” şeklindeki düzenlemeyle ek bir süre verilmektedir. Söz konusu iki haftalık süre içerisinde arabulucuya başvurmayan işyeri sendika temsilcisi, artık işe iade davası açamaz.

İşyeri sendika temsilciliğinin feshe karşı korunmasında, işyeri sendika temsilcisi tarafından feshin geçersizliğinin tespiti için kanunda öngörülen süre içerisinde arabulucuya başvurulmuş olması gerekir. Ancak, taraflar anlaşmamışsa, temsilci, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir. Ne var ki, İşMK m.3 gereğince, anlaşmaya varılamadığına ilişkin son arabuluculuk tutanağının aslı veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğinin dava dilekçesine eklenmesi zorunludur. Arabuluculuk aşaması tamamlanmasına rağmen, kanunda öngörülen bu usule göre dava açmayan temsilciye, söz konusu usuli eksikliğin giderilmesi için bir imkan tanınmıştır. Bu durumda, İşMK m.3/II'de yer alan, “Bu zorunluluğa uyulmaması halinde mahkemeye davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir” hükmüyle, davacıya belirli bir süre tanınarak eksikliği tamamlayabilme olanağı getirilmiştir.

İşe iade davası açılması halinde feshin haklı nedene dayandığını ispat yükü işverene aittir^[93]. İşveren fesih bildiriminde belirttiği nedenle bağlı olup dava sırasında fesih nedenini değiştiremez ya da daha evvel bildirmediği

Ancak, dava şartı noksanlığının giderilmesi mümkün ise bunun tamamlanması için kesin süre verir. Bu süre içinde dava şartı noksanlığı giderilmemişse davayı dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddeder” şeklindeki hükümlerle dava şartı noksanlığı halinde mahkemeye ne yapılacağı düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, dava şartlarından birinde eksiklik olması halinde, şayet bu eksiklik giderilebilir bir eksiklik ise süre verilmesi, aksi halde davanın usulden reddedileceği öngörülmüştür. Ancak 7036 sayılı İşMK m.3/II'nin açık hükmü karşısında hakimin arabuluculuk dava şartına ilişkin ek süre vererek bu eksikliği gidermesi mümkün değildir.

[93] **Şahlanan**, Sendikalara İlişkin Kanun Hükümlerinin Değerlendirilmesi, s.128; **Aynı yazar**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.147; **Özkaraca**, s.197.

başka bir nedene dayanamaz^[94]. Açılan işe iade davası sonucunda, işverence feshin haklı nedenle yapıldığı ispat edilirse dava reddedilir. Bu durumda temsilcinin iş sözleşmesi feshin işverence tebliğ edildiği tarihte sona ermiş sayılır^[95]. İşverenin feshe dayanak olarak gösterdiği haklı nedeni ispat edememesi yahut fesih sebebini yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtmediği halde, temsilcinin açtığı işe iade davası kabul edilir.

2. Temsilcinin İşe İade Davası Açmasının Sonuçları

A) İşe İade Davası Açmanın Ücret ve Diğer Haklar Bakımından Sonuçları

Mahkemece temsilcinin iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayanılmadan veya usulüne uygun bir şekilde feshedilmediğine karar verilmesi halinde fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları temsilciye ödenir (STİSK m.24/III)^[96]. Düzenlemede dikkat edilmesi gereken nokta, temsilciye fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının^[97] ödenmesinin, genel işe iade isteminden farklı olarak, temsilcinin işverene

[94] **Şahlanan**, Sendikalara İlişkin Kanun Hükümlerinin Değerlendirilmesi, s.135; **Aynı yazar**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.147; **Centel**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.16; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.228; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.148; **Özkaraca**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.189.

[95] **Tunçomağ**, s.186; **Şahlanan**, Sendikalar Hukuku, s.279; **Süzek**, s.656; **Özkaraca**, s.197; **Aynı yazar**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.191; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.121, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.149.

[96] 4857 sayılı İş Kanunu m.21/III'e göre ise, feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, kararın kesinleşmesi tarihine dek işçiye çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceği düzenlenmiştir.

[97] "Diğer haklar" kavramının açıklandığı bir Yargıtay kararında şu ifadeler yer verilmiştir: "...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 hesaplamaların, işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş 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 olmaz...", Yarg. 22HD, 19.03.2018, 2015/27893, 2018/7062, Karar metni için bkz. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2018/4, S.59, s.2517-2519.

başvurusu veya işe başlatılıp başlatılmaması gibi şartlara bağlanmamış olmasıdır^[98]. Zira, kanun koyucu, temsilcinin altı iş günü içinde işe başlamak için gereken başvurusunu sadece işverenin işe başlatma yükümlülüğünün başlamasının bir şartı olarak öngörmüştür^[99]. Sonuç olarak temsilci, işe başlamak için başvurmuş olup olmamasına bakılmaksızın, temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile, fesih tarihi ile mahkeme kararının kesinleşmesine dek geçecek süreye ilişkin ücret ve diğer haklarının ödenmesini talep edebilir^[100].

Temsilcinin boşa geçen süre ücretinin tamamına hak kazanabilmesi için fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki sürede temsilcilik görevinin devam etmiş olması gerekir. Şayet fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki süre içerisinde temsilcilik görevi sona ermiş ise, temsilci sadece görevinin devam ettiği süre ile sınırlı olarak boşa geçen süre ücretini talep edebilir^[101].

Anılan maddede geçen “ücret ve diğer hakları” deyimini, eski kanun döneminde olduğu gibi yeni dönemde de tazminat değil, ücret niteliğindedir^[102].

B) Süresi İçerisinde İşe Başlayan Temsilcinin İş Sözleşmesinin Hiç Feshedilmemiş Gibi Devam Etmesi

a) Genel Olarak

İşyeri sendika temsilcisinin STİSK m.24’e dayanarak açtığı işe iade davası sonucunda mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi feshin mutlak geçersizliği sonucunu doğurur^[103]. Buradaki geçersizliğin hukuki niteliği kesin hükümsüzlük olup, fesih hüküm ve sonuç doğurmaz, başka bir deyişle,

[98] **Şahlanan**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.148; **Centel**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.18; **Süzek**, s.656; **Akyiğit**, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.27; **Ekmekçi**, s.145; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.149; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.122; **Özkaraca**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.190; **Baskan**, s.201.

[99] **Astarlı**, s.158.

[100] **Astarlı**, s.158.

[101] **Astarlı**, s.158.

[102] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.478-479. 274 sayılı Kanun döneminde “ücret ve diğer haklar” deyiminin ücret değil tazminat olduğu yönündeki görüş için bkz. **İnce**, s.131. 2821 sayılı Kanun döneminde “ücret ve diğer haklar” deyiminin ücret değil tazminat olduğu yönündeki görüş için ise bkz. **Demir**, Sendikalar Hukuku, s.184.

[103] **Narmanlıoğlu**, s.291; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.149; **Başbuğ**, s.82; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.123.

temsilcinin iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi varlığını devam ettirir^[104]. Nitekim kanundaki ilgili düzenlemede açıkça, mahkemece temsilcinin işine iadesine karar verilmesi halinde feshin geçersiz sayılacağı belirtildikten sonra kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içerisinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içerisinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiğinin kabul edilerek ve ücret ile diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edileceği düzenlenmiştir^[105].

b) İş İade Kararının Yapılan Feshe Etkisi ve İş Sözleşmesinin Akıbeti

Mahkemece verilen işe iade kararının, işveren tarafından yapılan feshi baştan itibaren geçersiz hale getireceği ve temsilcinin iş sözleşmesinin hiç bozulmamışçasına işçinin temsilcilik süresi boyunca devam edeceği konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Ne var ki temsilcilik süresinin

[104] **Narmanlıoğlu**, s.291; **Astarlı**, s.157.

[105] Genel işe iade hükmü olarak nitelendirilebileceğimiz 4857 İş Kanunu m.21/III'de ise, “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur” ifadelerine yer verildiği görülmektedir. Anılan düzenlemede her ne kadar “feshin geçersizliği” kavramı kullanılmış ise de, bu, hukuki manada genel hükümlere uygun bir geçersizlik kavramını ifade etmemekte, kendine özgü geçersizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira genel hükümlere uygun mutlak anlamda geçersizlik, tıpkı STİSK m.24’de öngörüldüğü gibi, verilen işe iade kararı sonrasında iş sözleşmesinin aynen devam etmesi, bir başka ifadeyle işverence yapılan feshin iş sözleşmesi üzerinde hüküm ve sonuç yaratmamasıdır. Ancak ilgili düzenlemede işe iade yaptırımı tam olarak kabul edilmeyerek, işverene işçiyi işe başlatma veya başlatmama hususunda seçimlik bir hak tanınmıştır. Bu yöndeki görüşler için bkz. **Şahlanan**, Fevzi, İhbar Öneli Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği Sonrası İşe Başlatılmayan İşçiyi İhbar Tazminatı Ödenmeyeceği, *Tekstil İşveren*, Hukuk 73, S.388, Ağustos-Eylül 2012, s.3; **Savaş Kutsal**, Fatma Burcu, Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade ve Tazminat, Prof. Dr. Turhan Esener 2. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, 2017, s.270, dn.11; **Yiğit**, Yusuf, İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt II, İstanbul, 2011, s.1159-1161; **Centel**, İş Güvencesi, s.162-163; **Ekonomi**, s.16; **Süzek**, s.620; **Kar**, s.1223-1224; Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesini, iş sözleşmesinin bu süre için askıda kalması ve işverenin temerrüde düştüğü yönündeki görüş için bkz. **Aktay**, Nizamettin, İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.3, Eylül 2006, s.106.

bitiminde, işveren tarafından yapılmış mahkeme kararına konu olan bu feshin geçerlilik kazanıp kazanmayacağı tartışmalıdır. Zira kanunda her ne kadar işe iade kararının temsilcilik süresi ve yeniden atanma halinde bu sıfatın devamı süresince ayakta tutulacağı belirtilse de daha evvel yapılan fesih beyanının akıbeti hakkında bir açıklık bulunmamaktadır^[106]. Bu durumda, temsilcilik sıfatının sona ermesiyle daha evvel yapılmış olan fesih yürürlüğe girerek iş ilişkisini sona erdirecek midir?

Öğretideki bir görüşe göre, temsilcilik sıfatının sona ermesi ile daha evvel yapılmış fesih yürürlüğe girecek ve iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Söz konusu görüş, kanun koyucunun iş sözleşmesini askıya aldığını ve askı halini temsilcilik sıfatı devam ettiği sürece korumayı amaçladığını belirtmektedir^[107]. Öğretideki bir diğer görüşe göre ise, temsilcilik süresinin sona ermesi ile temsilcinin iş sözleşmesi işveren tarafından fiilen feshedilmiş sayılır ve bu “eylemlili fesih” tarihinden itibaren feshe bağlı haklar talep edilebilir^[108]. Bir başka yazara göre ise, temsilcilik süresinin dolması ile iş sözleşmesi değil, işverenin işi kabulde temerrüde düşmesi hali (TBK m.408, STİSK m.24/III) sona erer^[109]. Bu konudaki başka bir görüş, temsilcilik süresinin sona ermesi ile yeni bir fesih işleminin meydana geleceğini, temsilcinin de şartlarının bulunması halinde STİSK m.25’deki güvence dahil olmak üzere tabi olduğu mevzuattaki haklarını kullanabileceğini belirtmektedir^[110]. Temsilcilik süresinin sona ermesiyle daha evvel yapılmış olan feshin kendiliğinden hüküm doğurmayacağını ileri süren görüşe göre ise, STİSK m.24 düzenlemesi ile kanun koyucu açıkça işe iade kararının feshi baştan itibaren geçersiz kıldığını ayrımsız olarak kabul etmiştir. Yine bu görüşe göre, temsilcinin feshe karşı korunması hükmünün STİSK m.24’de geçen “yeniden temsilciliğe atanma halinde de” uygulanacağına ilişkin açık ve kesin ifadesi karşısında kanun koyucunun böyle bir çözümü öngörmediği sonucuna ulaşılabacaktır^[111]. Zira, yeniden temsilci seçilebilmek için işyerinde çalışan bir işçi olmak gereklidir. İş sözleşmesinin temsilcilik süresinin sonunda kendiliğinden kalkacağı

[106] **Narmanlıoğlu**, s.292.

[107] **Tunçomağ**, s.187-188; **İnce**, s.132.

[108] **Şahlanan**, Sendikalara İlişkin Kanun Hükümlerinin Değerlendirilmesi, s.130; **Aynı yazar**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.148; **Özkaraca**, s.196-197; **Süzek**, s.657.

[109] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.482.

[110] **Özkaraca**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.191.

[111] **Centel**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.18; **Narmanlıoğlu**, s.293.

kabul edildiğinde bu işçinin yeniden temsilci olarak atanması söz konusu olamayacaktır. Bu durumda da STİSK m.24 hükmünün “yeniden temsilci atama halinde” aynen uygulanacağına ilişkin kanun emri abesle iştiğal ederek anlamını yitirecektir^[112]. Kanaatimizde de, temsilcilik süresinin sona ermesi ile iş sözleşmesinin kendiliğinden ortadan kalkacağına ilişkin görüş kanunun işyeri sendika temsilcisini feshe karşı koruma amacına aykırı düşer. Gerçekten, böyle bir durumda işverenin daha evvel yaptığı fesih meşrulaştırıp işyeri sendika temsilcisi olarak görev yapan işçinin iş sözleşmesinin akibeti işverenin keyfine bırakılmaktadır. Bu nedenle 6356 sayılı Kanunun öngördüğü sistemde temsilcilik sıfatının sona ermesi ile iş sözleşmesi kendiliğinden ortadan kalkmaz^[113]. Mahkemece verilmiş olan işe iade kararı, işveren tarafından yapılmış olan feshi tümüyle ortadan kaldırır. Bu nedenle temsilcilik sıfatı sona erse de, iş sözleşmesi taraflarca feshedilinceye ya da başka bir sona erme nedeni ortaya çıkıncaya kadar devam eder^[114].

c) İşine İade Kararı Verilen İşçinin Belirli Bir Süre İçinde İşe Başlamak Üzere Başvurma Zorunluluğu

İşyeri sendika temsilcisinin, hakkında verilen işe iade kararı üzerine STİSK m.24/III hükmü uyarınca altı iş günü içerisinde işe başlamak için başvurması gerekir. Kanunda öngörülen bu süre hak düşürücü süre niteliğinde olup, sürenin başlangıcı bu konudaki mahkeme kararının kesinleşme tarihidir. Temsilcinin boşta geçen döneme ilişkin ücret ve diğer hakları için işverene başvuruda bulunması şartı aranmazken, işe başlatılması için işverene başvuruda bulunması zorunludur^[115]. Kanunda başvuru süresinin başlangıcı olarak “tebliğ tarihinden itibaren” değil de “kararın kesinleşmesi tarihinden itibaren” ifadesinin tercih edilmesi öğretilde tartışmalara neden olmuştur. Bir görüşe göre, altı iş günlük başvuru süresi kararın kesinleştiği

[112] **Narmanlıoğlu**, s.293.

[113] **Narmanlıoğlu**, s.293-294; 2821 sayılı Kanun döneminde bu yöndeki bir görüş için bkz. **Ekonomi**, Münir, İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması, Görevleri ve Teminatı, BASİSEN Eğitim Semineri, İstanbul, 1986, s.26; 274 sayılı Kanun döneminde bu yöndeki bir görüş için bkz. **Okur**, Ali Rıza, Sendika Tüzüğünde Öngörülen Temsilcilik Süresinin Temsilcilik Güvencesine Etkisi, İHU, SenK. 20 No:14.

[114] **Narmanlıoğlu**, s.294.

[115] **Narmanlıoğlu**, s.295; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.149; **Ekmekçi**, s.145; **Sur**, s.70-71; **Özkaraca**, s.196; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.125.

tarihten itibaren başlayacaktır^[116]. Bir başka görüş ise, kanun hükmünde altı iş günlük sürenin sadece kesinleşmesinden bahsedilmesini, kararın sendikaya veya işçiye tebliğinden söz edilmemesini, kararın işçi veya davayı sendika açmışsa sendikanın duruşmaya katılmadığı bir halde kesinleşmesi ihtimalinde kendisine tebliğ edilmeyen bir karardan haberdar olamayacağı ve sürenin nasıl başlayacağına belirsiz olduğu yönüyle eleştirmiştir^[117]. Bu konudaki bize göre de isabetli olan başka bir görüşe göre ise, altı iş günlük sürenin başlangıcı kararın teffim veya tebliğ tarihi olarak anlaşılmalıdır^[118]. Konuyu Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru süresine ilişkin düzenlemenin yorumlanmasından yola çıkarak ele alan görüşe göre ise, olması gereken hukuk açısından değerlendirildiğinde sürenin kararın kesinleşmesi tarihinden itibaren değil de tebliğinden itibaren başlamasının öngörülmesi daha doğrudur^[119]. Genel işe iade hükümlerine kıyasla^[120] daha kısa bir işe iade başvuru ve işe başlatma süresinin öngörülmüş olması, öğretide, temsilcilik görevinin yürütülmesi ve işyerinin temsilcisi kalmaması bakımından yararlı bulunmuştur^[121].

[116] **Özkaraca**, s.196.

[117] **Akyığıt**, Toplu İş Hukuku, s.480.

[118] **Narmanlıoğlu**, s.295.

[119] **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.125, dn.24. Bu görüşün dayandığı Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru süresinin yorumlanmasına ilişkin Anayasa Mahkemesi kararında şu ifadeler yer verilmiştir: “*Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü’nün “Başvuru süresi ve mazeret” kenar başlıklı 47. maddesinin (5) numaralı fıkrası şöyledir: “Bireysel başvurunun, başvuru yollarının tüketildiği tarihten; başvuru yolu öngörülmemişse ihlalin öğrenildiği tarihten itibaren otuz gün içinde yapılması gerekir. Haklı bir mazereti nedeniyle süresi içinde başvuramayanlar, mazeretin kalktığı tarihten itibaren onbeş gün içinde ve mazeretlerini belgeleyen delillerle birlikte başvurabilirler. Mahkeme, öncelikle başvuruçunun mazeretinin geçerli görülüp görülmediğini inceleyerek talebi kabul veya reddeder”,* AYM, 07.11.2013, 2013/1582, 05.12.2013 t. ve 28842 S.lı RG.

[120] 4857 sayılı İş Kanunu m.21/V uyarınca, işçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararın tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçinin başvurusu üzerine ise işveren işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır (İşK m.21).

[121] **Astarlı**, s.158; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.125.

Temsilcinin altı iş günlük süre içerisinde işverene başvurmaması halinde ise ne olacağına dair kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır^[122]. Öğretide bu durumda, iş sözleşmesinin temsilci tarafından feshedildiğinin kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir^[123]. Ancak başka bir görüşe göre, temsilcinin başvurusu üzerine, işveren tarafından işe başlatılma veya başlatılmama halinde sözleşmenin devam edeceği kabul edildiğinden, temsilcinin süresi içinde işverene başvurmamasını, temsilci tarafından yapılan bir fesih olarak değil de işverence yapılan ve yargılamaya konu olan feshin geçerlilik taşıdığı şeklinde yorumlamak daha isabetlidir^[124].

İşe iade kararı verilmesi üzerine, altı iş günü içinde işe başlamak üzere başvuruda bulunan işçinin altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edildiğinden, çalışmayan temsilci ücret ve diğer haklarını bir iş karşılığı olmaksızın temsilcilik süresince alır. Bu nedenle temsilcinin başvurusu üzerine işverenin temsilciyi işe başlatmaması fesih sayılmamalıdır^[125]. Öğretide kanun düzenlemesinde açıkça “*iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek*” ifadelerine yer verildiğinden, işe başlatılmayan temsilciye ödenmeye devam edilecek ücret ve diğer haklarının tazminat değil ücret niteliğinde olduğu belirtilmektedir^[126].

İşverenin mahkeme kararına karşın temsilciyi çalıştırmaması durumunda ücret ödeneceği STİSK m.24’de belirtilmemiş olsaydı dahi, bu durum işveren temerrüdü sayılacağı için TBK m.408’deki, “...işgörmeye ediminin yerine getirilmesini kusura ile engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup...” düzenlemesi uyarınca temsilciye ödeme yapılması gerekecekti. İşverenin temsilciyi işe başlatmamasının işverenin temerrüdü anlamında olduğu kabul edildiğinde, TBK m.408 hükmünün son cümlesi uyarınca temsilcinin söz konusu engellemesi nedeniyle yapmaktan

[122] İşK m.25/V’de işe işe iade ile ilgili olarak işçinin süresi içerisinde işverene başvuruda bulunmaması halinde işverence yapılmış feshin geçerli bir fesih olarak kabul edileceği ve işverenin sadece bu sonuçlarla sorumlu olacağı düzenlenmiştir.

[123] **Tunçomağ**, s.184; **Astarlı**, s.160; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.125.

[124] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.479.

[125] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.482.

[126] **Şahlanan**, Sendikalara İlişkin Kanun Hükümlerinin Değerlendirilmesi, s.129; **Aynı yazar**, Karar İncelemesi, s.4; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.479; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.126.

kurtulduğu giderler ile başka bir işte çalışarak kazandığı yahut kazanmaktan kaçındığı giderler ücretinden indirilebilecek midir?

Yargıtay'ın 2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde bu konuda vermiş olduğu bir kararında, “*Davanın konusu Sendikalar Kanunu'nun 20/1. maddesine dayanan tazminat isteğinden ibaret olup mahkemece istek kabul edilmiş, ücret vesair haklarını tahsiline karar verilmiş ise de olayda uygulanması gereken Borçlar Kanunu'nun 325. maddesinin “Şu kadar ki, işi yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut değer bir iş ile kazandığı ve kazanmaktan kasten feragat eylediği şeyi mahsup ettirmeye mecburdur” yolundaki hükmü açısından araştırma ve inceleme yapılmadan karar verilmiştir. Mahkemece, re'sen dikkate alınması gereken bu hüküm açısından deliller toplanıp incelenerek sonucu uyarınca karar verilmek icap ederken eksik inceleme ile yetinilmesi isabetsizdir..”* ifadeleriyle TBK m.325 (şimdi m.408) uyarınca indirim yapılmasına hükmetmiştir^[127]. Ancak, öğretide bizce de isabetli olarak belirtildiği üzere burada işverenin temsilciyi işe başlatmaması bu durumda genel hüküm niteliğinde olan TBK m.408'in uygulanma kabiliyeti yoktur^[128]. Gerçekten de, işyeri sendika temsilcisine ödenmesi gereken boşta geçen süre ücreti ve iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edilerek ödenmesi gereken ücret ve diğer haklarından indirim yapılması, işyeri sendika temsilcileri için getirilen özel korumanın ruhuna aykırıdır.

IV. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ- NÜN GÜVENCESİNE BAŞVURMASI

İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen temsilcinin temsilcilik güvencesine (STİSK m.24) başvurması zorunlu değildir. Zira, işyeri sendika temsilciliği nedeniyle yapılan fesih her şeyden evvel bireysel sendika özgürlüğünün^[129]

[127] Yarg. 9HD, 11.04.1984, 2857/3863, HukukTürk İçtihat Bilgi Bankası (e.t.17.07.2019).

[128] **Taşkent**, s.269-270; **Astarlı**, s.160; **Hafizoğlu**, s.182.

[129] Öğretide de kabul edildiği üzere, sendika özgürlüğünün bireysel ve kolektif olmak üzere iki farklı yönü mevcuttur. Bkz. **Esener**, Turhan, İş Hukuku, Cilt III: Sendika Hukuku, Ankara, 1973, s.259; **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Cilt II- Kolektif İş Hukuku-Sendikalar, Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları, İstanbul, 1979, s.82-83; **Tuğ**, Adnan, Sendikalar Hukuku, Yetkin Yayıncılık, Ankara 1992, s.9; **Aktay**, s.38; **Narmanlıoğlu**, s.29; **Sur**, s.32; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.168-169; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.21; **Ekmekçi**, s.25; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.39. Bireysel sendika özgürlüğü, sendika özgürlüğünün bireylerin güvencelerine ilişkin kısmını ifade etmektedir. Bireyin sendika özgürlüğünün de olumlu ve olumsuz olmak üzere

görünüm biçimlerinden olan olumlu sendika özgürlüğünün ihlali niteliğinde olup, sendikal nedenle fesih niteliğindedir. Gerçekten, işyeri sendika temsilciliğiyle ilgili yürütülen faaliyetler sendikal faaliyet kapsamında yer almaktadır. Bu nedenle işyeri sendika temsilcilerinin görevleri kapsamında yürüttükleri faaliyetler nedeniyle iş sözleşmelerine son verilmesi sendikal nedenle fesihtir^[130]. Bu nedenle, temsilci, dilerse sendika özgürlüğünün güvencesinin düzenlendiği STİSK m.25'den de yararlanabilir^[131]. Öğretide temsilcinin, temsilcilik süresinin bitimine yaklaşılana, yeniden temsilci olarak atanmanın mümkün olmadığı veya temsilcinin işyerine dönmek

iki görünüşü vardır. Hukuk sistemimizde olumlu sendika özgürlüğü, sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikaların Anayasa ile korunan faaliyetlerine katılabilme ve bunların yanı sıra kurulmuş olan birden fazla sendikadan dilediğini seçebilme haklarını kapsamaktadır. Bkz. **Çelik**, Sendikalar, s.84; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.32; **Akyigit**, Toplu İş Hukuku, s.169; **Ekmekçi**, s.26.

[130] İşçilerin kendilerine kanunlar ve Anayasa ile tanınan sendika özgürlüğüne ilişkin haklarını kullanmaları sebebiyle işveren tarafından iş sözleşmelerinin sonlandırılması, sendikal nedenle fesih niteliğindedir. Bir başka ifadeyle sendikal nedenle fesih, işçinin iş sözleşmesinin, işveren tarafından, işçinin sendikaya üye olması veya olmaması ya da sendikal faaliyeti sebebiyle feshedilmesidir. Sendikal nedenle fesihten söz edebilmek için, feshin temel sebebinin “işçinin sendikal haklarının kullanılmasını engellemek” olması, bir başka ifadeyle işverenin iş sözleşmesini fesih amacı ile işçinin sendika özgürlüğü arasında bir bağlantının bulunması gerekir. Sendikal nedenle fesih konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Sümer**, İşçinin Feshe Karşı Korunması; **Bayram**, Fuat, Sendikal Fesih Karinesi, Legal İSGHD, Y.2006, S.12, s.1221-1251; **Terzioğlu**, Ahmet, Sendikal Nedenle Fesih, İstanbul, 2007 (Yayımlanmamış Doktora Tezi); **Sümer**, Haluk Hadi, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt I, Beta Yayınları, İstanbul, Ekim 2011, s.1623-1665; **Şahlanan**, Fevzi, Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması), Legal İSGHD, Y.2013, C.10, S.37, s.3-15; **Baskan**, Ş. Esra, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Turhan Kitabevi, Ankara, Ocak 2013; **Öztürk**, M. Onat, İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/3, s.217-242; **Baskan**, Ş. Esra, İş Sözleşmesinin Feshinde Sendikal Tazminat ve 6356 Sayılı Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2013, S.30, s.77-86; **Sümer**, Haluk Hadi, İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Güvencesi, Legal İSGHD, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, İstanbul, Nisan 2016, s.229-249; **Bulut**, Ali, Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016; **Çoban**, Nazlı, Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması, Ankara, 2019 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

[131] **Sur**, s.71; **Ekmekçi**, s.145-146; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.150; **Özkaraca**, s.197; **Bozkurt/Gümrükçüoğlu**, s.127.

istemediği hallerde STİSK m.24 değil de m.25'e başvurulmasının yararlı olacağı belirtilmektedir^[132]. Ancak burada söz konusu iki madde arasında ispat yükü bakımından önemli bir fark vardır. Zira, temsilcinin m.24'e göre açtığı davada işveren temsilcinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ispatlamakla yükümlü iken temsilcinin üzerinde bir ispat yükü yoktur. Ne var ki m.25'e göre açılan davada işveren dayandığı geçerli veya haklı nedeni, temsilci ise iddia ettiği sendikal nedeni ispat etmekle yükümlüdür.

Temsilcinin sendika özgürlüğünün güvencesi hükmüne başvurması halinde dayandığı temel sendikal ayrımcılık olacaktır. STİSK m.25 ile işçiler, sendikal ayrıma karşı işe alınmada, çalışma ilişkisinin devamında ve son verilmede olmak üzere üç aşamada korunmuştur^[133].

Sendikal ayrımcılığın yaptırımını olarak ise sendikal tazminat öngörülmüştür. Sendikal tazminat, sendikal özgürlüğün güvencesinin ihlali ve sendika özgürlüğünün ihlalinden doğan zararları önleyebilmek amacıyla hizmet eden kanunda öngörülen ve işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmayacak şekilde belirlenmiş olan bir yaptırımdır^[134]. Sendikal tazminat kanunda her ne kadar, "...işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir" şeklinde düzenlenmiş, başka bir ifadeyle

[132] **Sur**, s.71; **Özkaraca**, s.197; **Aynı yazar**, İşyeri Sendika Temsilcisi, s.191; **Sümer**, Haluk Hadi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul, 2018, s.633.

[133] STİSK m.25/İ'de, işçilerin işe alınmalarının belirli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belirli bir sendika üyeliğini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri ya da herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartlarına bağlı tutulamayacağı düzenlenmiştir. İkinci fıkrada ise, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki düzenlemeleri saklı kalmak kaydıyla, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırılmaya son verilmesi açısından herhangi bir ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Son olarak üçüncü fıkrada, işçilerin işveren tarafından, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izniyle iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmaları sebebiyle işten çıkarılamayacakları ve farklı işleme tabi tutulamayacakları düzenlenmiştir. Sendikal ayırım yasağı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Çoban**, s.113-166.

[134] Bu tanımlama için bkz. **Terzioğlu**, Ahmet, İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar, Kamu-İş Dergisi, Y.2008, C.10, S.1, s.49-75; **Terzioğlu**, s.129; **Sur**, s.64; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.120; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.387; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.242.

bu miktar bir tazminat olarak öngörülmüşse de, aslında sendikal tazminat teknik anlamda bir tazminat değil, bir tür “medeni ceza” ya da “özel ceza” niteliğindedir^[135]. Nitekim sendikal tazminatın amacı, ortaya çıkan bir zararı gidermek değil, fesih hakkını kötüye kullanan işverenin cezalandırılması ve fesih hakkını kötüye kullanmasının engellenmesidir^[136]. Bunların yanı sıra, sendikal tazminata hak kazanabilmek için, sendikal özgürlüğün ihlal edilerek sendikal ayrımcılık yapılması ve bunun salt ispatı yeterli olup, aynı zamanda bir zararın meydana gelmiş olması şart değildir^[137].

Hem STİSK m.24 hem de STİSK m.25’e dayanılarak talepte bulunulup bulunulamayacağı, daha açık bir ifadeyle, temsilcilik güvencesi hükümlerinden yararlanmanın yanı sıra sendikal tazminatın da talep edilip edilemeyeceği hususu öğretide tartışmalıdır. Bu konudaki bir görüşe göre, STİSK m.24’e dayanılarak açılmış bir dava söz konusu ise bu durumda işe başlatmama ya da sendikal tazminatın da talep edilebilmesi mümkün değildir^[138]. Nitekim Yargıtay da yerleşmiş içtihadı doğrultusunda, bir davada hem STİSK m.24 hem de m.25’e göre talepte bulunulması halinde, aynı nedene dayanılarak iki farklı güvence hükmünden yararlanılamayacağı bu nedenle davacıya öncelikle işyeri sendika temsilciliğinin güvencesinin düzenlendiği m.24’den mi yoksa sendika özgürlüğünün güvencesinin düzenlendiği m.25’den mi yararlanmak istediğinin açıklattırılarak sonuca varılması gerektiğine karar vermektedir^[139].

[135] **Süzek**, Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara, 1976, s.163; **Okur**, Zeki, Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Uygulama Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Ankara, 2014, s.165; **Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Güvencesi Kapsamına Giren İşçilerin Sendikal Tazminat Talebi (Karar İncelemesi), Legal İSGHD, Y.2005, C.2, S.5, s.249. **Sümer**, Sendikal Fesih, s.1655; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.121; **Terzioğlu**, s.131; **Terzioğlu**, Sendikal Tazminat, s.51; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.206; **Sur**, s.65; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.242;

[136] **Sümer**, Sendikal Fesih, s.1655; **Terzioğlu**, Sendikal Fesih, s.131; **Terzioğlu**, Sendikal Tazminat, s.51.

[137] **Süzek**, s.646; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.121; **Terzioğlu**, Sendikal Fesih, s.131; **Terzioğlu**, Sendikal Tazminat, s.51-52; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.206; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.242.

[138] **Sümer**, Değerlendirme, s.634; **Ekmekçi**, s.146; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.150; **Özkaraca**, s.197 .

[139] Yargıtay konu ile ilgili bir kararında şu ifadelere yer vermiştir: “Görüldüğü üzere 6356 Sayılı Kanun’un 24. maddesinde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine

Öğretideki bizce de daha isabetli olan tam aksi görüşe göre ise, sendikal tazminat ile temsilcinin işine iadesine karar verildiği durumda işe başlatılmaması halinde işverenin temerrüdüne dayalı olarak ücret ve diğer haklarının ödenmesi aynı amaca hizmet eden yaptırımlar değildir. Zira, temsilciye işe başlatılmaması halinde ödenmesi öngörülen ücret, iş ilişkisi devam ettiği halde işe başlatılmamanın yaptırımınıyken, sendikal tazminat sendikal ayrımcılığın yaptırımıdır. Şayet temsilcilik güvencesinde ayrıca bir tazminat yaptırımı öngörülseydi o vakit aynı sebebe dayanan iki ayrı tazminatın birlikte istenilemeyeceği sonucuna varılabilirdi. Bu yönde bir düzenleme olmadığına göre, STİSK m.24'e dayanılarak açılan bir davada sendikal tazminat da talep edilebilir^[140].

Bize göre de, sendikal tazminat ile temsilcilik güvencesi hükümlerinden aynı anda yararlanılamayacağı kabul edilirse, bu durumda işverenin sendikal ayrımcılık yapması yaptırımsız bırakılmış olur. Zira, işyeri sendika temsilciliğinin feshe karşı korunmasına ilişkin öngörülen düzenleme ile sendikal tazminatın koruma amaçları ile hukuki dayanakları birbirinden tamamen farklıdır. Temsilcinin işe başlatılmaması halinde öngörülen hukuki yaptırım, feshin geçersizliğinin değil, temsilcinin işverene işe iade edilmek için

*dayanılarak açılan işe iade davası ile, 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesinde düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan davanın uygulanma şartları ve sonuçları birbirinden farklıdır. ... Gıda ... Sendikası ... yeri temsilcisi olan davacı 6356 Sayılı Yasa'nın 24. maddesinin " bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır " şeklindeki 5. maddesi nedeniyle 24. madde hükümlerinin uygulanmasını isteme hakkı bulunmaktadır. Elbette davacı 24. madde yerine 25. madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek de dava açabilecektir. Ancak her iki hükmün amacı, uygulanma şartları ve sonuçları farklı olduğundan, dairemiz uygulamasına göre karma talepli açılmaz ve karma uygulanamaz. Bu bakımdan dava dilekçesinde hem 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinin uygulanmasını hem de 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca tazminat talep eden davacıya öncelikle "sendika işyeri temsilciliğinin güvencesi"ni düzenleyen 24. maddenin mi uygulanmasını yoksa koşulları farklı 25. maddenin mi uygulanmasını istediği hususu açıklattırılmalı sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Bu yön gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 22HD, 22.10.2018, 13823/22787, www.yargitay.gov.tr (e.t. 03.07.2019), Aynı yöndeki diğer Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9HD, 02.10.2017, 2016/18436, 2017/14666, Yarg. 9HD, 21.01.2016, 25394/1474, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2017/1, s.107 vd. Öğretideki bu yöndeki bir görüş içi bkz. **Özkaraca**, Değerlendirme, s.253.*

[140] Söz konusu görüş hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, s.128-129.

süresi içerisinde başvurması ancak işverenin temsilciyi işe başlatmamasının yaptırımını iken; işveren tarafından ödenmesi gereken sendikal tazminat, işçinin başvurusu yahut işverenin işe başlatması ya da başlatmamasına bağlı olmayan ve işverenin sendikal nedenlerle ayırım yapmasını önlemeye yönelik bir yaptırımdır. Teorik açıdan bakıldığında, STİSK m.24 ile STİSK m.25'de öngörülen yaptırımların aynı anda uygulanmasına engel herhangi bir kanuni düzenleme de bulunmamaktadır. Bu nedenle kanaatimizce, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin haksız feshi halinde, temsilci, temsilcilik güvencesinin yanı sıra sendikal nedeni ispat etmesi halinde sendikal tazminata da hak kazanmalıdır.

SONUÇ

İşyeri sendika temsilcisinin feshe karşı korunmasında 6356 sayılı Kanundan önce, temsilcinin güvencesinin düzenlendiği 2821 sayılı Kanun m.30'un 4773 sayılı Kanun ile değiştirilerek, temsilcilerin genel iş güvencesi hükümlerine tabi tutulması, öğretide isabetli bulunmamış ve STİSK m.24 ile eleştirilere son verilerek etkin bir koruma sağlanmıştır. Ne var ki, temsilcilik güvencesinin temsilcilik sıfatı ile dolayısı ile temsilcilik süresi ile sınırlı tutulması, görevi biten ve yeniden atanamayan temsilcinin iş sözleşmesinin akıbetinin işverenin insiyatifine bırakıldığına işaret etmesi nedeni ile eleştirilmiş ve kanuni düzenlemenin eksikliği olarak görülmüştür.

Bununla birlikte, STİSK m.24'de genel iş güvencesi hükümlerine atıf yapılmadan temsilci için özel olarak bir koruma öngörülmesi ve bu korumanın hukuki yaptırımını olarak yine genel iş güvencesi hükümlerinden farklı olarak "mutlak bir işe iade" olanağının getirilmesi isabetlidir. Ne var ki, işe iade davası sonucunda haklı bulunarak davası kabul edilen temsilcinin iş sözleşmesinin akıbetinin, temsilcilik süresinin sonunda ne olacağına dair kanunda açıkça bir düzenleme bulunmaması öğretide tartışmalara neden olmuştur. Bu konuda öğretideki, temsilcilik süresinin sona ermesini, daha evvel yapılan feshin kendiliğinden yürürlüğe gireceği veya iş sözleşmesinin değil olsa olsa işverenin işi kabulde temerrüde düşmesinin sona ereceği ya da sürenin sona ermesini yeni bir fesih işlemi olarak yorumlayan görüşlerden birine katılmak kanaatimizce mümkün değildir. Bize göre, temsilcilik süresinin sona ermesi ile iş sözleşmesinin kendiliğinden ortadan kalkacağı sonucuna varan bu görüşler, Kanunun işyeri sendika temsilcisini feshe karşı koruma amacına aykırı düşer. Gerçekten de, böyle bir durumda işverenin daha evvel yapmış olduğu fesih meşrulaştırılarak işyeri sendika temsilcisi olarak görev yapan işçinin iş sözleşmesinin akıbetinin işverenin keyfine bırakılmasına yol açılmaktadır. Keyfiliğin önüne geçilebilmesi adına temsilcilik sıfatının sona ermesinin iş sözleşmesinin kendiliğinden ortadan kaldırılması sonucunu doğurmayacağı kabulü kanaatimizce daha isabetlidir. Zira, mahkeme tarafından verilen işe iade kararı işverence yapılan feshi ortadan kaldırır. Hal böyle iken, temsilcinin iş sözleşmesi temsilcilik sıfatı sona erse dahi devam eder.

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde, STİSK m.24'deki güvence ile birlikte STİSK m.25'deki güvenceden de yararlanarak sendikal tazminat da talep edilebilmesi, hem öğretide hem de uygulamada

kabul görmemekte, böyle bir durumda temsilciye talebi açıklattırılarak hangi güvenceden yararlanmak istediğini belirlenmesi ve buna göre bir karara varılması gerektiği belirtilmektedir. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre, STİSK m.24 ile STİSK m.25 birbirinden farklı yaptırımlar olup, m.24 temsilcinin işe başlatılmamasının yaptırımı ve ücret niteliğinde iken m.25 sendikal ayrımcılığın yaptırımı ve bir tür medeni ceza niteliğindedir. Bu nedenle iki farklı amaca hizmet eden bu taleplerin aynı davada birlikte ileri sürülmesi, bunu engelleyen herhangi bir kanun hükmü de olmadığına göre, mümkün olmalıdır. Elbette burada her iki hükme dayanılarak işe iade talep edilebilmesi mümkün değildir ve işe iade talebinin hangi hükme dayanılarak istendiğinin belirtilmesi gerekir. Varılan bu sonuç, sendikal tazminat talebinin işe iade talebinden bağımsız bir şekilde ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akın, Levent,** İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk, Çimento İşveren Dergisi, Y. Ocak 2018, C.32, S.1, s.8-13.
- Aktay, A.
Nizamettin/Arıcı,
Kadir/Senyen-
Kaplan, E. Tuncay,** İş Hukuku, 6.B., Ankara, 2013.
- Aktay, Nizamettin,** İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşverence İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Eylül 2006, s. 103-109 (**İşe İade**).
- Aktay, Nizamettin,** Sendika Hakkı (Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler), 1.B., Ankara 1993.
- Aktay, Nizamettin,** Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ocak, 2015 (**Toplu İş Hukuku**).
- Akyiğit, Ercan,** Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), 1.B., Ankara, 2007 (**İş Güvencesi**).
- Akyiğit, Ercan,** İş Hukuku, 12.B., Ankara, 2018 (**İş Hukuku**).
- Akyiğit, Ercan,** Sendika İşyeri Temsilciliği İşyerindeki İşçi Sayısına Endeksli Midir?, Kamu-İş, Ocak 1994, s.63-76 (**İşyerindeki İşçi Sayısı**).
- Akyiğit, Ercan,** Toplu İş Hukuku El Kitabı, 1.B., Ankara, 2015 (**Toplu İş Hukuku**).

- Akyiğit, Ercan,** Yeni Kanun'da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Legal İSGHD, C.9, S.36, Y.2012, s.3-37 (**Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi**).
- Alp, Mustafa,** İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜHFD, Y.2003, C.5, S.1, s.1-40.
- Alpagut, Gülsevil,** Sendika Yöneticileri, İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, İzmir, 2013, s.31-47.
- Astarlı, Muhittin,** 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları, GÜHFD, C.XVII, Y.2013, S.1-2, s.141-183.
- Astarlı, Muhittin,** 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2017, S.38, s.40-53 (**İş Mahkemeleri Kanunu**).
- Baskan, Ş. Esra,** İş Sözleşmesinin Feshinde Sendikal Tazminat ve 6356 Sayılı Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2013, S.30, s.77-86 (Sendikal Tazminat).
- Baskan, Ş. Esra,** İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, 1.B., Ankara, 2013.
- Başbuğ, Aydın,** Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara, 2012.
- Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur,** Mehtap, İş Hukuku, 5.B., İstanbul, 2018.

- Bayram, Fuat,** Sendikal Fesih Karinesi, Legal İSGHD, Y.2006, S.12, s.1221-1251.
- Bozkurt
Gümrükçüoğlu,
Yeliz,** İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum, 2017/1, s.107-134 (**İşyeri Sendika Temsilcisi**).
- Bozkurt
Gümrükçüoğlu,
Yeliz,** Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Sendikal Güvenceler, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar 5, İstanbul, 2014, s.165-242.
- Bulut, Ali,** Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016.
- Cengiz (Urhanoglu),
İştar,** İşyeri Sendika Temsilcilerinin Feshe Karşı Korunması, Kamu-İş, Y. 2009, C.11, S.1, s.59-83.
- Centel, Tankut,** 6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2014, S.31, s.7-23 (**İşyeri Sendika Temsilciliği**).
- Centel, Tankut,** İş Güvencesi, İstanbul, 2013.
- Çelebi, Duygu,** İşyeri Sendika Temsilcisi, Prof. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İSGHD Özel Sayı, s.395-427.
- Çelik, Nuri,** İş Hukuku Cilt II- Kolektif İş Hukuku-Sendikalar, 2.B., İstanbul, 1979 (**Sendikalar**).
- Çelik, Nuri,** İş Hukuku Dersleri, 25.B., İstanbul, 2012 (**İş Hukuku Dersleri**).
- Çelik, Nuri,** İşyeri Sendika Temsilcisinin Aranmasına ve Görev Süresine İlişkin Bazı Sorunlar, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul, 1996, s.98-106.

- Çelik, Nuri/
Caniklioğlu,
Nurşen/Canbolat,
Talat,** İş Hukuku Dersleri, 31.B., Ankara, 2018.
- Çil, Şahin,** 4857 Sayılı İş Kanunundaki Yeni Düzenlemelerin Toplu İş Hukukuna Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. Mart 2008, S.9, s.27-47 (**Yeni Düzenlemeler**).
- Çil, Şahin,** İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İ.M.K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi, Ankara, 2018.
- Çoban, Nazlı,** Türk İş Hukukunda İşçi Sendikası Üyeliğinin Korunması, Ankara, 2019 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Demir, Fevzi,** İş Hukuku ve Uygulaması, 11.B., İzmir, 2018 (**İş Hukuku Uygulaması**).
- Demir, Fevzi,** İşverenin Sendika Temsilciliği, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan Cilt II, İstanbul, 2001, s.1545-1576 (**İşyeri Sendika Temsilciliği**).
- Demir, Fevzi,** Sendikalar Hukuku, Ankara, 1988 (**Sendikalar Hukuku**).
- Demir, Fevzi,** Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanuna Göre İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesine İlişkin Olarak Getirilen Düzenlemeler, İşveren Dergisi, Aralık 2012, s.62-68 (**İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesi**).

- Doğan Yenisey,
Kübra,** İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40.Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İstanbul, Mayıs 2016, s.167-195.
- Ekmekçi, Ömer,** Toplu İş Hukuku Dersleri, 1.B., İstanbul, 2018, s.141.
- Ekonomi, Münir,** Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, Özel Ek, s. 1-40.
- Ekonomi, Münir,** İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması, Görevleri ve Teminatı, BASİSEN Eğitim Semineri, İstanbul, 1986.
- Ekonomi, Münir,** Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul, 1999, s.185-231 (**Değerlendirme**).
- Erdoğan, Ersin,** 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk ve Hak Arama Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi, Legal İSGHD, Y.2017, C.14, S.55, s.1211-1243.
- Ertürk, Şükran,** İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi, Legal İSGHD, Y.2007, S.13, s.11-35.
- Esener, Turhan,** İş Hukuku, Cilt III: Sendika Hukuku, Ankara, 1973.
- Eyrenci, Öner,** Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, İstanbul, 1984.

- Eyrenci, Öner,** Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi), Ankara, 2010, s.229-253.
- Göktaş, Seracettin,** İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, 2010 s.307-325.
- Günay, Cevdet İlhan,** İş Hukuku-Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013.
- Günay, Cevdet İlhan,** İş Yargısı ve Arabuluculuk, Ankara, 2017.
- Güzel, Ali,** İş Mahkemeleri Kanunu Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/3 (50), s.1131-1146.
- Hafizoğlu, Sıla,** Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Ankara, 2015.
- İnce, Ergun,** Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983.
- İncirlioğlu, Lütfi,** Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1, s.65-68.
- Kaplan, Emine Tuncay,** İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara, 1987.
- Kar, Bektaş,** İş Güvencesi ve Uygulaması, 3.B., Ankara, 2017.

- Karacabey, Kürşat,** Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar, Ankara Barosu Dergisi, 2016/1, s.457-489.
- Keser, Hakan,** İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. Eylül 2009, S.15, s.129-153.
- Kılıçoğlu, Mustafa,** 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara, 2013.
- Kutal, Metin,** Sendika Temsilcileri ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000.
- Manav Özdemir, Eda,** İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/4 (47), s.185-221.
- Manav, Eda,** İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara, 2009 (**Geçersiz Fesih**).
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş,** İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt I: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2.B., Ankara, 2018.

- Namlı, Mert,** İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İstanbul, Mayıs 2016, s.151-167.
- Narmanlıoğlu, Ünal,** İş Güvencesi Kapsamına Giren İşçilerin Sendikal Tazminat Talebi (Karar İncelemesi), Legal İSGHD, Y.2005, C.2, S.5 (**Sendikal Tazminat**).
- Narmanlıoğlu, Ünal,** İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3.B., İstanbul, 2016.
- Narmanlıoğlu, Ünal,** İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler), Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2017, S.38, s.9-22 (**Yeni Çerçeve**).
- Narmanlıoğlu, Ünal,** İşyeri Sendika Temsilcileri, DEÜHFD, C.3, S.1-4, s.169-230 (**İşyeri Sendika Temsilcileri**).
- Odaman, Serkan,** Fransız Hukukunda ve 2821 Sayılı Kanunda Yapılması Öngörülen Değişiklik Çerçevesinde Türk Hukukunda İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006 (**İşyeri Sendika Temsilcileri**).

- Odaman, Serkan/
Öztürk, M. Onat,** The Protection of Trade Union Representatives in The Turkish Trade Union Law and Amendment Drafts, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Ekim 2010, C.12, S.4, s.67-78.
- Oğuzman, M.
Kemal,** Türkiye’de İşçilerin Feshe Karşı Korunması, Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul, 1997.
- Okur, Ali Rıza,** Sendika Tüzüğünde Öngörülen Temsilcilik Süresinin Temsilcilik Güvencesine Etkisi, İHU, SenK. 20 No:14.
- Okur, Ali Rıza,** Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul, 1985 (**Sendika İşyeri Temsilciliği**).
- Okur, Zeki,** Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Uygulama Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Ankara, 2014 (**Sendika Özgürlüğünün Güvencesi**).
- Özekes, Muhammet,** 7036 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe İade Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2018, S.39, s.64.
- Özekes, Muhammet/
Atalı, Murat,** “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı, İstanbul, Temmuz 2018, s.41-123.
- Özkaraca,
Ercüment,** 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2013/3, S.38, s.173-216.

- Özkaraca, Ercüment,** Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar-4, Ankara, 2014, s.167-199 (**İşyeri Sendika Temsilcisi**).
- Özkaraca, Ercüment,** Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016, s.195-359 (**Değerlendirme**).
- Öztürk, M. Onat,** İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/3, s.217-242.
- Özveri, Murat** Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012.
- Savaş Kutsal, Fatma Burcu,** Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade ve Tazminat, Prof. Dr. Turhan Esener 2.İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, 2017, s. 267-299.
- Savaş, Fatma Burcu,** Sendikal Güvencelerde Son Durum, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Y.2012, C.8, S.93-94, s.116-134.
- Saymen, Ferit Hakkı,** Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954.
- Senyen-Kaplan, E. Tuncay,** Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 9.B., Ankara, 2018.

- Soyer, M. Polat,** Yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme, Legal İSGHD, Y.2018, C.15, S.57, s.21-46.
- Sur, Melda,** İş Hukuku Toplu İlişkiler, 8.B., Ankara, 2019.
- Sur, Melda,** İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Prof. Dr. Turhan Esener 2.İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, 2017, s.181-199 (**İşyeri Sendika Temsilcisi**).
- Sur, Melda,** Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2009, s. 215-250 (**Değerlendirme**).
- Sümer, Haluk Hadi,** İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Güvencesi, Legal İSGHD, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, İstanbul, Nisan 2016, s.229-249.
- Sümer, Haluk Hadi,** İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt I, Beta Yayınları, İstanbul, Ekim 2011, s.1623-1665 (**Sendikal Nedenle Fesih**).
- Sümer, Haluk Hadi,** İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Mimoza Yayınevi, Konya, 1997 (**İşçinin Feshe Karşı Korunması**).
- Sümer, Haluk Hadi,** Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul, 2018, s.585-721 (**Değerlendirme**).

- Süzek, Sarper,** İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara, 1976 (**Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**).
- Süzek, Sarper,** İş Hukuku, Yenilenmiş 16.B., İstanbul, 2018.
- Şahlanan, Fevzi,** 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4, s.110-142 (**Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi**).
- Şahlanan, Fevzi,** İhbar Öneli Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği Sonrası İşe Başlatılmayan İşçiye İhbar Tazminatı Ödenmeyeceği, Tekstil İşveren, Hukuk 73, S.388, Ağustos-Eylül 2012, s. 2-8 (**İhbar Öneli**).
- Şahlanan, Fevzi,** İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 2014, Hukuk Eki (**Karar İncelemesi**).
- Şahlanan, Fevzi,** İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. Mart 2013, S.29, s.145-151 (**İşyeri Sendika Temsilcisi**).
- Şahlanan, Fevzi,** Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması), Legal İSGHD, Y.2013, C.10, S.37, s.3-15.
- Şahlanan,** Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1986 (**Sendikalar Hukuku**).
- Taşkent, Savaş,** İşyeri Sendika Temsilciliği, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993.

- Taşpolat Tuğsavul, Melis,** Türk Hukukunda Arabuluculuk (6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Çerçevesinde), Ankara, 2012.
- Terzioğlu, Ahmet,** İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar, Kamu-İş Dergisi, Y.2008, C.10, S.1, s.49-75 (**Sendikal Tazminat**).
- Terzioğlu, Ahmet,** Sendikal Nedenle Fesih, İstanbul, 2007 (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Tuğ, Adnan,** Sendikalar Hukuku, Yetkin Yayıncılık, Ankara 1992.
- Tuncay, A. Can,** 2821 sayılı Sendikalar Kanunu Hükümlerine Göre İşyeri Sendika Temsilciliği, İktisat ve Maliye, Temmuz 1985.
- Tuncay, A. Can,** İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşveren Dergisi, Y. Ocak 2003, S.1, C.17, s.3-18. (**İş Güvencesi**).
- Tuncay, A. Can,** Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi), Ankara, 2011, s. 227-281 (**Değerlendirme**).
- Tuncay, A. Can/ Savaş Kutsal, F. Burcu,** Toplu İş Hukuku, 6.B., İstanbul, 2017, s.140.
- Tunçomağ, Kenan,** İş Hukuku Cilt II, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985.
- Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut,** İş Hukukunun Esasları, 9.B., İstanbul, 2018.

- Uçum, Mehmet,** Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Koruması, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, GÜ-İB İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, s.161-226.
- Uçum, Mehmet/
Okcan, Necdet,** 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi Ön Tasarıların Hazırlanma Süreci, Legal İSGHD, 2004/1, s.81-119.
- Ulucan, Devrim,** Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, Ankara, 2005, s.157-187.
- Ulucan, Devrim/
Nazlı, Seçkin,** Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi, Sarper Süzek'e Armağan Cilt II, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s.1665-1720.
- Uşan, Fatih,** İş Hukuku Cilt-1, 2.B., Ankara, 2009.
- Yiğit, Yusuf,** İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt II, İstanbul, 2011, s. 1143-1207.
- Yürekli, Sabahattin,** İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul, 2014.

