

# Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı

Ünal NARMANLIOĞLU\*

**Özet:** Sendika yöneticilerinin güvencesi ilk olarak 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile mevzuatımıza dahil edilmiştir. 274 sayılı kanundan bu güne kadar kanun amacına uygun bir güvence oluşturulamamıştır. Bu nedenle de sendika yöneticilerine ilişkin güvenceyi düzenleyen hükümler önemli değişiklikler geçirmiştir. Bu yazımızda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yeniden düzenlenen profesyonel sendika yöneticileriyle ilgili kanuni çerçeveyi incelemeye çalışacak; önce kurumun (konunun) mevzuatımızdaki gelişimine kısaca göz atacak ve daha sonra sağlanan güvenceyi ve hukuki sonuçlarını belirtmeye gayret edeceğiz.

**Anahtar kelimeler:** Sendika, Sendika Yöneticisi, Sendika Yöneticinin Güvencesi

## Meaning and Scope of the Security of Trade Union Administrators

The security of trade union administrators is first included in our legislation through Trade Union Law no. 274. Security, in conformity with the purpose of the given law, has not been enabled up to the present. Therefore, provisions regulating the security of trade union administrators have gone through substantive changes. In this paper, we'll attempt to examine the legal framework on professional trade union administrators which was enacted by Trade Unions and Collective Agreement Law no. 6356; evaluate the development of the subject in entire legislation and remark the enabled security and its legal outcomes.

**Key Words:** Trade Union, Trade Union Administrator, Security of Trade Union Administrator

## Giriş

İlk olarak 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile mevzuatımıza dahil edilen “sendika yöneticiliği güvencesine ilişkin hükümlerinin amacı yasalasma sürecinde şöyle dile getirilmiştir: “İşçi Sendikası Birliği Federasyonu ve Konfederasyonu idarecilerinin,

---

\* Prof. Dr. Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

bu vazifelerinden herhangi bir şekilde ayrılmaları takdirinde, işsiz kalmak endişesine düşmemelerini, کافی derecede uzun bir müddet için sağlamaktır. Bu suretle seçkin bir işçi sendika lideri zümresinin genişlemesi mümkün kılınacaktır<sup>1</sup>.”

Bu amaç gerçekleştirilemediği için ülkemizde o tarihten beri sendika üyeliği ve faaliyetine, işyeri sendika temsilcilerine ve sendika yöneticilerine yönelik özel güvencelerle ilgili birçok kanuni (yasal) değişiklikler yapılmışsa da; yapılan düzenlemelerin amaca uygun bir muhtevaya kavuşturulduğunu söylemek mümkün olamamıştır.

Bu yazımızda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yeniden düzenlenen profesyonel sendika yöneticileriyle ilgili kanuni çerçeveyi incelemeye çalışacak; önce kurumun (konunun) mevzuatımızdaki gelişimine kısaca göz atacak ve daha sonra sağlanan güvenceyi ve hukuki sonuçlarını belirtmeye gayret edeceğiz.

## **Sendika Yöneticiliği Güvencesi Kurumunun Tarihi Gelişimi (Güvencenin Uygulanış Biçimi)**

1963 tarihinde yürürlüğe giren 274 Sayılı Sendikalar Kanunu “..Bu kanuna göre kurulu işçi teşekküllerinin işyerinde çalışan başkanı, yönetim kurulu üyesi, haysiyet divanı üyesi veya denetçilerin hizmet akitlerini işveren tarafından 19. Madde hükümlerine<sup>2</sup> aykırı olarak feshedildiği 31. Maddenin 3. Bendi<sup>3</sup> gereğince verilen hükmün kesinleşmesi suretiyle sabit olursa – 19. Maddenin 3. Bendi hükümleri saklı kalmak kaydıyla- feshedilmiş olan hizmet akdi işçinin yukarıda söz konusu hükmün kesinleştiği tarihten başlayarak 1 ay içinde yazıyla işverenden istemesi halinde, yürürlükten kalkmış olduğu tarihe kadar geriye yürümek suretiyle yeniden yürürlüğe girer.

Böylece 274 sayılı kanun ilk şeklinde temsilci ve baştemsilciler gibi işçi kuruluşlarının işyerinde çalışan başkanına, yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerine güvence sağlamakta; sendika özgürlüğüne aykırı olarak feshedilmiş olduğunun mahkemece belirlenmiş olması ve işçinin işverene kanuni süresi içinde başvurması halinde iş ilişkisi hiç kesilmemiş sayılarak sözleşmenin yürürlüğe yeniden ve kendiliğinden gireceği düzenlenmiştir.

Bu hüküm 1317 sayılı kanunla sonradan değiştirilmiş ve “işçi teşekkülü idareciliği ve teminatı” başlığını taşıyan 20. Maddesi şu şekilde düzenlenmişti. “İşçi teşekküllerinin yönetim kurullarında veya başkanlığında görev almaları dolayısıyla

<sup>1</sup> Bursa Milletvekili İbrahim Öktem ve üç arkadaşının Sendikalar Kanunu Teklifi MMTD 5. Sayısı 126, sh. 11.

<sup>2</sup> 274 sayılı Sendikalar Kanunu 19. Maddesi (işçi sendikası üyeliğinin teminatı) teminatını düzenliyor.

<sup>3</sup> 274 sayılı Sendikalar Kanunu 31. Maddesinin 3 nolu fıkrası ise şöyleydi:” 19. Madde hükümlerine aykırı hareket eden işverenlere 500 liradan 2000 liraya kadar ağır ceza hükmedilir.”

kendi rızalarıyla işyerinden ayrılan işçilerin, bu teşekküllerdeki görevlerine seçime girmemek, seçilememek veya çekilmek suretiyle son bulması üzerine işe alınmalarını istedikleri takdirde; işverenin bunları boş yer varsa derhal yoksa yer boşaldığında, o andaki şartlarla eski işlerine veyahut eski işlerine uygun diğer bir işe sair isteklilere tercih ederek” almak zorunda olduğu; bu takdirde ücrette ve işten çıkarılmada işçinin eski kıdem haklarının saklı bulunduğu; bu hakkın kullanılmasının teşekküldeki görevin sona ermesinden başlayarak 3 ay içinde başvururlarsa mümkün olabileceğini; özel nitelikteki mevzuatla toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı kalmak şartıyla, işten ayrılma tarihinden başlayarak 5 yıl geçmişse bu hakkın düşeceğini nihayet; yönetim kurulundaki veya başkanlıktaki görevleri ile ilgili cürümlerden dolayı hüküm giymiş olanların bu haktan yararlanamayacakları öngörülmüştür<sup>4</sup>.

Nihayet sözü edilen hükümde 1. ve 2. Bentlerde -yukarıdaki hususlarda yazılı olan haklardan teşekkül şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarının da yararlanacakları ayrıca tasrih edilmiştir. 274 sayılı Kanunun yerine 1983 yılında yürürlüğe konan 2821 sayılı Kanunun 29. Maddesi de aynı düzenlemeye sadık kalmıştı ve şu şekilde düzenlenmiş : “ İşçi kuruluşlarının yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alması dolayısıyla kendi isteği ile işinden ayrılan işçinin bu görevine seçime girmemek, seçilememek veya çekilmek suretiyle son bulması üzerine işe alınmasını 3 ay içinde istemesi halinde işverenin eski yöneticiyi talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde, o andaki koşullarla eski işine veya eski işine uygun diğer bir işe diğer isteklilere göre öncelik vererek almak zorunda olduğu belirtilmiştir.

Bu arada bağımlı çalışanlardan “memurlar”ın sendikal hakkını ayrıca düzenleyen ve 25.6.2001 tarihinde kabul edilip 12.7.2001 tarihinde yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve daha sonra bunun yerini alan ve memurların toplu sözleşme hakkını düzenleyen 6269 sayılı olup 2012 yılında (Kamu Görevlileri Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu)nda da bu konuda bir düzenleme yapılmış bulunmaktadır.

Yönetim Kurulunun oluşumu, görevi ve yetkileri ile toplanma ve karar alma usullerinin Sendikalar Kanununda belirtilen esaslara uygun olarak sendika veya konfederasyonların tüzüklerinde düzenleneceğini öngören Kamu Görevlileri Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu: sendika ve konfederasyon ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika yönetim kurulu üyeleri seçtikleri tarihten itibaren durumları en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildireceklerini; sözü edilen yöneticilerin sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izne ayrılacaklarını; talepte

<sup>4</sup> Yine aynı maddeye göre işçi teşekküllerinin yönetim kurullarında veya başkanlığında görev almaları dolayısı ile kendi rızaları ile işten ayrılan işçilerin sosyal sigorta primlerinin veya aidatlarını işverene düşen primlerle veya aidatla birlikte ödemeye devam etmek suretiyle eski işyerlerindeki sigortalılık haklarını da devam ettirebilecekleri belirtilmiştir.

bulunmayanların ise kurumlarındaki görevlerine devam edeceklerini; izne ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri hakkında bir gün kurumlarından izinli sayılacaklarını düzenlemektedir<sup>5</sup>.

“Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar görevlerinin son bulması tarihinden itibaren 30 gün içinde ayrıldıkları kurum veya kuruluşa müracaat etmeleri durumunda kamu işvereni bu kimseleri 30 gün içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorundadır. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurular görevlerinden çekilmiş sayılırlar” (m. 18/8)

Nihayet 2013 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanunda yöneticilere ilişkin güvence hükmü şu şekilde düzenlenmiştir: (1) İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemezsizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

(2) İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

(3) Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

İnceleme konumuzu teşkil eden bu hükmün tahliline geçmeden önce 2821 sayılı Kanun döneminde yöneticiye sağlanan güvence konusu üzerinde durmak yararlı olacaktır.

<sup>5</sup> Sözü geçen kanuna göre sendika, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu haktan yararlanabilmesi için belirli üye sayısına ulaşması şart koşulmaktadır (m. 18/4)

“Aylıksız izne ayrılan yöneticilerin bu süreleri emekli kesenekleri ve karşılıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılacağına işaret edilmektedir.”(m.18/6)

“Kurumlarından aylıksız izinli sayılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderlerinin kurumlarınca karşılanmasına devam olunur.” (m. 18/7)

## 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Dönemine Bir Bakış

2821 sayılı Sendikalar Kanununun “işçi sendikası ve konfederasyonların yönetim kurullarında ve başkanlığında görev alan ve kendi isteği ile çalıştıkları işyerlerinden ayrılan işçilerin, görevlerinin belirli sebeplerle sona ermesi halinde diğer isteklere tercihen işveren tarafından o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir işe alınacaklarını düzenlediğini belirtmiştik Ancak önceki 274 sayılı aynı adı taşıyan Kanunda olduğu gibi, 2821 sayılı kanunda da işverenin kanuni yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde taraflar arasındaki ilişkinin akıbeti hakkında cezai yaptırım dışında açıkça başka bir hükme yer verilmemişti.

Gerçekten, kanunda belirlenen şartların gerçekleşmesi halinde işverenin yöneticilik görevi sona eren eski işçisiyle sözleşme yapması, onu yeniden işe alması zorunlu tutulmuş fakat işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde cezai yaptırımın dışında ayrıca ve açıkça hukuki bir yaptırım öngörülmemiştir.

Genelde işverenin kanunen zorunlu bulunmasına rağmen eski işçisiyle sözleşme yapmaya yanaşmadığı durumlarda, bu arada Sendikalar Kanunu gereğince yöneticilik görevi sona eren işçiyi yeniden işe almak yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde söz konusu olabilecek hukuki çareler üzerine doktrinde eğilen yazarlar vardı (Ekonomi, ?; Tunçomağ, 1985; Narmanlıoğlu, ?; 29).

Konu Yargıtay’ı da uzun süre uğraştırmış ve Yüksek Mahkeme önce yöneticilik görevi sona eren işçiyi usulünce başvurmasına rağmen yeniden işe almayan, kanuni yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene karşı kanunda cezai müeyyide (yaptırım) dışında başka bir müeyyide konulmadığı yolunda bir içtihat oluşturmuş<sup>6</sup> ise de daha sonraki kararlarında kanunen zorunlu olmasına rağmen eski yönetici işçiyi yeniden işe almayan işverenin hukuki sorumluluğunun “işe alınmama halinde fesihle ilgili hakları isteme sonucunu doğuracağını dile getirmiş Yüksek Mahkeme kanuni yükümlülüğe uymayan işverene karşı “boşta geçen günler” karşılığının talep edilebileceğini; tazminat miktarının belirlenmesinde 818 sayılı Borçlar Kanununun 325. maddesi ile yine aynı kanunun 41. maddesinin 1. fıkrasının göz önüne alınması gereğine de işaret etmişti.

Doktrinde Yargıtay’ın cevaz verdiği tazminat talebinin kanuni dayanağının bulunmadığı; Borçlar Kanunu 325. maddesinin uygulanabilmesi için işe alınmayı talep eden kişi ile işveren arasında hizmet akdi ilişkisinin kurulmuş olması gerektiği; işe alınma talebi işveren tarafından kabul edilmedikçe ya da işverenin kabul beyanı yerine geçecek bir mahkeme kararı alınmadıkça iş ilişkisinin kurulamayacağı (Oğuzman, 1985: 250) dile getirilmişti. Yüksek Mahkeme yöneticinin işe alınması ile yükümlü olan işverenin fesih ile ilgili hakları talep imkanı vereceği yolundaki çözümü, özellikle ortada bulunmayan bir sözleşmenin feshinin nasıl kabil olacağı sorusunu gündeme getirmişti. Zira feshe ilişkin hakların talep edilebilmesi ve dava konusu yapılabilmesi geçerli olarak kurulmuş bir iş sözleşmesinin ya da kurulduğu

<sup>6</sup> Bkz. HGK 21.03.1984 E. 982/9-875 k. 984/281, Tekstil İşveren, Haziran 1984, S. 75, sh. 21.

varsayılan bir sözleşmenin bulunması halinde veyahut iş sözleşmesinin yöneticilik süresince askıda kaldığının kabulü halinde söz konusu olabilecekti (Narmanlıoğlu, ?; 29).

Şunu da ekleyelim ki doktrinde öne sürülen ancak Yargıtayca işverenin eski yöneticiyi işe almaması halinde iş ilişkisinin mahkemece tesis edilecek bir karara dayalı olarak kurulabileceği kabul edilmediği için; uygulamada sorunun toplu iş sözleşmesine konulan hükümlerle aşılmasına da çalışılmıştı. Öte yandan kanuni yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin yöneticinin ücret ve diğer haklarını ödeyeceğini düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümleri de Yargıtayca “cezaî şart” olarak nitelendirilerek bu çerçevede hüküm tesis edilmesi gereği vurgulanmış<sup>7</sup> sendika yöneticisinin bu görevi nedeniyle işten ayrılırken iş sözleşmesinin “yöneticilik süresince askıda” kalacağı; görevinin sona ermesi halinde ise işe alınmasını isteyen eski işçiyi işe başlatmayan işverenin sözleşmeyi feshetmiş sayılacağına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de bağlayıcı olmadığına işaret etmiştir<sup>8</sup>.

## Yürürlükteki Güvence Hükümünün Anlamı ve Kapsamı

Yukarıda kaydettiğimiz mevzuatın seyrinden de anlaşılacağı üzere 6356 sayılı Kanundan önce sendika yöneticilerinin güvencesi – 274 sayılı kanunun ilk şekli bir tarafa bırakılırsa- işverenin işçiyle yeniden sözleşme yapılmasını öngörüyordu. Başka bir söyleyişle doktrin ve içtihadta genelde kabul edildiği gibi işverenin görevi sona ermiş yönetici ile “sözleşme yapmak zorunluluğu” şeklinde anlaşılmakta idi. Halbuki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu güvence hükümünün gündeme gelmesi iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmeyip “askıda kalması” olgusuna bağlamış bulunduğu için bundan böyle işverenin görevi dolayısıyla işinden ayrılan yahut görevinin sona erdiği bu durumlarda kanuni usule başvurarak talepte bulunduğu işverenin işçisini işe başlatması zorunluluğu olarak düzenlenmiştir.

6356 sayılı SenTisK önceki kanundan farklı olarak ve isabetli olarak sözleşmenin yöneticilik süresince askıda kalacağını öngördüğü gibi görevi dolayısıyla iş sözleşmesini feshedebileceğini ve kıdem tazminatını talep edebileceğini bu durumlar dışında yöneticilik görevi sona eren yöneticiye sona erme anındaki emsal ücrete göre hesaplanacak kıdem tazminatı talep hakkı da tanımaktadır. Bir başka söyleyişle yöneticinin göreve başladığı zaman ya da yöneticilik görevini sürdürdüğü esnada sözleşmeyi feshedebilmek ve kıdem tazminatı talep edebilmek hakkını da içeren bu hüküm aslında yöneticiye iş sözleşmesinin yöneticilik görevi süresince askıda kalacağını ve görevinin bitiminde işverenin onu işe alma zorunluluğunu düzenlemektedir.

Böylece Kanun yönetici seçilen işçinin sözleşmeyi feshedip etmemesi,

<sup>7</sup> Bkz. 9 HD 11.06.2007 32032/18506, İŞVEREN YARGITAY KARARLARI Şubat 2008, ÖZEL EKİ.

<sup>8</sup> Bkz. 9 HD 5.04.2007 1324/9484 SİCİL, Mart 2008, sh. 85.

görevi dolayısıyla iş ilişkisini sonlandırıp sonlandırmaması ihtimaline göre konuyu düzenlemiş; iş sözleşmesini feshetmeyerek yöneticilik görevini sürdüren işçinin sözleşmesinin askıda kalacağı esasını getirmiştir. Askı süresinin bitiminde yeniden işe alma yükümlülüğü işverene tahmil edilmiştir.

Getirilen yeni düzenlemeye göre işçi kuruluşunda yönetici olması dolayısıyla iş sözleşmesini feshetmeyerek işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıda kalacağını düzenleyen Kanun hükmünde belirlenen sebeplerle (sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, yöneticinin seçime girmemesi, yeniden seçilememesi veya kendi isteği ile çekilmesine dayalı olarak) görevi sona eren yöneticinin bu tarihten itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyeri işverenine işe başlatması için başvuruda bulunabileceğini; sözleşmesi askıda olan yönetici işçiyi işveren talep tarihinden itibaren bir ay içinde eski işine veya eski işe uygun bir diğer işe başlatmakla yükümlü tutmakta; süresinde işe başlatmayan işverenin sözleşmeyi feshetmiş sayılacağı hükmünü getirmektedir.

## **Sendika Yöneticisi Güvencesinden Yararlanma Şartları**

### **Genel Olarak**

Sendika yöneticilerinin yöneticiliğe seçilmeleri ve bu işi profesyonelce yapmaları ancak bu görevin devamlı olmaması nedeniyle sona ermesi halinde işsiz kalmalarını önlemek amacıyla kendilerine bir güvence sağlamak zorunluluğu vardır. Bu güvence ise yöneticilik görevinin sona ermesi halinde eski iş veya işyerlerine dönebilmelerini sağlamaya yönelik olmalıdır. Bu sonuç ise tarafı olduğu iş ilişkisinin işveren tarafından kabul edilmesi halinde eski şekli ile devamı ile mümkün olabilir.

Nitekim yukarıda değindiğimiz 6356 sayılı Kanun kuruluşun ve şubenin yönetim kurulu üyelerinin “yönetici” olduklarını; işçi kuruluşlarından yönetim görevi aldığı için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıda kalacağını öngörmekte; yöneticinin (sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi), seçime girmemesi veya yeniden seçilememesi ya da kendi isteği ile çekilmesi suretiyle görevinin sona ermesi halinde sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işyerine başvurabileceğini; işverenin talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorunda olduğu; bu zorunluluğu yerine getirmeyen yani eski işçisinin işe başlatmayan işverenin iş sözleşmesini feshetmiş sayılacağı düzenlenmektedir.

Öte yandan sözü geçen kanuna göre yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine başvurmaları halinde işverenleri tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında işyerinde çalışılmış sürelerin göz önünde bulundurulacağı ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer haklarının esas alınacağı belirtilmekte; işçinin İş

Kanunundan doğan haklarının saklı olacağına işaret edilmektedir. Şunu da belirtelim ki kanun işçi kuruluşlarında yöneticilik görevi alan ve işyerinden ayrılan yönetici (işçiye) dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesinin bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemezsizin feshedebileceğini ve kıdem tazminatına hak kazanacağını da ayrıca düzenlemiş bulunmaktadır. Aynı şekilde yöneticiliğinin devamı sırasında iş sözleşmesini fesheden yöneticinin kıdem tazminatı talep edebileceği de kanunda ayrıca belirtmiştir.

## **Yönetici İşçiye Yeniden İşe Başlatılması İmkânı Sağlayan Şartlar**

Kanunda öngörülen sonuçların ortaya çıkabilmesi yine kanunen öngörülen hukuki gereklerin bulunmasına bağlıdır. Bunlar ise kişinin kanunda evsafı(özellikleri) belirlenen yönetici sıfatını taşıması; yönetici seçilen işçinin sözleşmeyi feshetmemiş olması; görevin kanunda belirlenen sebeplerden biri ile sona ermiş olması ve nihayet işçinin kanuni süresi içinde işverene başvurmuş ve başvurusunun kabul edilmemiş olması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

### *Kişinin Kanunda Evsafı (Özellikleri) Belirlenen Bir Yönetici Sıfatına Sahip Olması*

Önce belirtelim ki Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23. Maddesi tüm yöneticileri kapsamaz. Başka bir söyleyişle her sendika ya da konfederasyon yöneticisi bu hükmün uygulama alanına girmez. İşverenin, yöneticiliğe seçildiği yönetimde görev aldığı için işyerinde ayrılmış olan ve sözleşmesi kanun gereği askıda kalmış bulunan işçinin yönetim görevi sona erdiği için işe başlatması gereken kişiler işçi kuruluşlarının her kademesinde çalışanlar olmayıp sadece kuruluşların ve şubelerin yönetim kurulu üyeleridir.

Önceki 2821 sayılı Sendikalar Kanununda “yönetim kurulu üyeleri” ve “başkanları”ndan söz edilmekteydi. Ancak başkanlar da yönetim kurulunca kendi aralarında seçildiğine göre durumda herhangi bir farklılık olduğu söylenemeyecektir.

Bu itibarla işçi sendika ve konfederasyonlarının yönetim kurulu üyeleri ve başkanları ile sendika şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ve başkanları kanuni güvenceden yararlanabileceklerdir. Buna karşılık kanunen tasrih edilen organlar dışında örneğin disiplin kurulunda ya da denetleme kurulunda görev alıp işlerinden ayrılanların bu kanuni imkandan yararlanmaları söz konusu olamayacaktır<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> 2821 sayılı Sendikalar Kanunu yönetim kurulu yanında denetim kurulunu da “yönetici” olarak kabul ettiği için doktrinde bazı yazarlar kanunda yer verilen “yöneticilik” sözcüğüne ve bu kanun anlamında yönetici sıfatının yönetim ve denetim kurulu üyelerine verileceğini düzenleyen kanun hükmüne dayanarak denetim kurulu üyelerinin de bu kapsamda düşünülmesi gerektiğini savunmaktaydılar.(Bkz. Tunçomağ, 1985: 100; Erkul, 1984: 133; Şahlanan, 1986: 147). Ancak sözü edilen kanunda da güvenceden yararlanacak kimseler ayrıca sayılmış bulunduğu için, kanunun tasrih etmediği hallerde genel kavram olan “yöneticilik”ten sonuç çıkarmak uygun olmadığı gibi, kanunda güvenceden



Öte yandan buradaki yöneticilerin “profesyonel yönetici” olduğu; “amatör yöneticiler”in güvencesinin kanunda ayrı bir biçimde düzenlendiği belirtilmelidir.

### *Yöneticiliğe Seçilen İşçinin Sözleşmeyi Feshetmemiş Olması*

Yöneticilik görevine seçilmesine rağmen iş sözleşmesini feshetmiş işçi Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23. Maddesindeki imkandan yararlanamayacaktır. Yöneticiliğe seçilen işçinin iş ilişkisini dolayısıyla iş sözleşmesini feshetmesi zorunlu olmayıp onun isteğine bağlıdır. Ancak sözünü ettiğimiz hükümdeki öngörülen güvence sadece yönetici seçilmesine rağmen iş sözleşmesini feshetmeyen iş ilişkisini devam ettiren işçiler için söz konusu olabilecektir<sup>10</sup>.

Öte yandan sözünü ettiğimiz hükmün (SenTisK m. 23), iş sözleşmesi devam ederken yönetici seçilenlerin istihdaf ettiği kuşkusuzdur. İşyerinden daha önce ayrılmış bulunan işçilerin daha sonra yöneticiliğe seçilmiş olmaları halinde kanunun verdiği bu imkandan yararlanmaları mümkün değildir. Bu itibarla yönetici seçildiği için iş sözleşmesini yöneticilik görevi süresi içinde fesheden işçiler gibi daha önce işten ayrılmış olanların yönetici seçilmeleri halinde bu hükmün uygulanması kabil değildir.

### *Yöneticilik Görevinin Kanunda Belirlenen Sebeplerden Biri ile Sona Ermiş Bulunması*

Yöneticilik görevi dolayısıyla işyerinden ayrılıp sözleşmeyi feshetmediği için iş sözleşmesi kanun gereği askıda kalan işçinin kanundaki güvence hükmünden yararlanabilmesi yöneticilik görevinin sona erdiği her durumda değil görevin kanunda tasrih edilen durumlardan birisiyle son bulması halinde mümkündür. Zira göreve seçildikten ve daha sonra yöneticiliğin devamı sırasında iş sözleşmesini feshetmeyen işçinin yöneticisi olduğu; sendika tüzelkişiliğinin sona ermesi; seçime girmemesi veya girip de yeniden seçilememesi; kendi isteği ile görevden çekilmesi (ayrılması) hallerinden biri ile yöneticilik sıfatını kaybetmesi Sendikalar ve Toplu İş

---

yararlanamayacak olanlar belirtilirken de “yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleriyle ilgili fiilerinden dolayı hüküm giyenlerden söz edilmesi de aksi bir yorumu engelleyici nitelikteydi. (Bkz. Narmanlıoğlu, ?)

<sup>10</sup> Karş. (Demir, 2013: 507), Yazar bu konuda şunları kaydetmektedir: “6356 sayılı SenTisK cezai nitelikli bir hükme yer vermeksizin doğrudan doğruya yöneticilik görevi sona eren işçiyi, başvuru tarihinden itibaren bir ay içinde işine almayan işverenin işçinin sözleşmesini feshetmiş saymaktır.” M. 23/2 “Öyle ki yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin veya yöneticilik süresi içerisinde istediği zamanda iş sözleşmesini feshetmiş ve kıdem tazminatını alarak işten ayrılmış olsa bile (STİK m. 23/1) Yöneticilik görevi sona erdiği zaman bir ay içinde işverene başvuran işçiyi işveren de bir ay içinde işe almak zorundadır. Aksi halde işveren işçinin sözleşmesini feshetmiş sayılmaktadır.

Sözleşmesi Kanununun 23. Maddesinden yararlanmasına dayanak olabilecektir<sup>11</sup>.

Burada üzerinde durulması ve tartışılması gereken bir soruna değinmemiz yararlı olacaktır. Yöneticilik görevi kanunda tasrih edilen (belirtilen) bu durumlar dışında görevi sona eren işçi (yönetici) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesinin 23. Maddedeki imkandan yararlanabilecek midir? Kanunda belirtilen durumlar sınırlı mıdır?

2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde Yargıtay “sendika şubesinin feshi” sebebiyle yöneticiliği sona eren eski işçisini güvence kapsamında mütalaa etmiş; yöneticinin görevini “seçime girmemek, yeniden seçilememek veya çekilmek” dışında yöneticilik yaptığı sendika şubesinin feshi halinde de SenK. m. 29 hükmünün uygulanacağını dolayısıyla böyle bir durumda da işverenin eski işçisiyle yeniden sözleşme yapmak zorunda olduğunu kabul etmişti<sup>12</sup>.

Doktrinde de bu çözüm benimsenmiş işveren tarafından tekrar işe alınabilmek için işçinin yöneticilik görevinin maddede yazılan durumlar ile sona ermesini kesinlikle aramanın bazı hallerde haksız sonuçlara yol açabileceğine işaret edilmiş, örneğin sendikanın diğer bir sendikaya katılması veya sözü edilen Yargıtay kararına konu olan olayda olduğu gibi sendika şubesinin feshi nedeniyle yöneticilik görevi sona eren işçinin de SenK. m. 29’un öngördüğü güvenceden yararlanması gerektiği sonucuna ulaşılmaktaydı<sup>13</sup>.

Hemen belirtelim ki söz konusu hükmün aynen yer aldığı 274 sayılı bir önceki Sendikalar Kanunu döneminde de bazı yazarlar yöneticilik güvencesinden yararlanabilmek için işçi kuruluşlarındaki görevin son bulmasını yeterli görmekte, kanunda belirtilen durumlarla bağıllık aranmamaktaydı (ESENER, 1978: 362; ERKUL, 1977: 98).

2821 Sayılı Kanununun yürürlükte bulunduğu o dönemde biz de SenK. m. 29 hükmünün amacının yöneticiliğe seçilmesi dolayısıyla işyerinden ayrılmak zorunda kalan işçilerin işsiz kalmalarını önlemek olduğunu işçi kuruluşlarında görev alanların bu görevlerinin herhangi bir şekilde sona ermesi halinde işsiz kalmalarını engellemek düşüncesinin yattığını belirtmiş; hükmün tamamı ve amacı göz önüne alınınca ortaya çıkan anlamına göre hareket edilmesinin uygun olacağına işaret etmiştik. Bu itibarla maddede sayılan durumlar dışında yönetici işçinin kusuru ve katkısı bulunmaksızın görevinin sona erdiği hallerde de SenK. m. 29’un

<sup>11</sup> Önceki Kanunda bulunmasına rağmen yönetim kurulu veya başkanlıktaki görevlerinden dolayı mahkum olanların bu hükümden yani kanunun bahsettiği bu imkandan yararlanmalarının söz konusu olamayacağı hükmü yeni kanuna alınmamıştır.

<sup>12</sup> Bkz. 9 HD 22.9.1981 7370/10691 karar ve Eyrenci’nin incelemesi için bkz. İHUSENK, No. 15

<sup>13</sup> Bkz. (Eyrenci, ?); Aynı yönde (Şahlanan, 1986: 148); Bu düşüncüyü paylaşan İnce de kanunun koyduğu hükmün daha çok genişletilemeyeceğini başka bir sebeple yöneticiliği sona eren kimselere bu hakkın tanınmaması gerektiğini savunmakta (bkz. İnce, 1984: 129) Ancak genişletilecek sınır konusunda herhangi bir ölçü belirtmemektedir.

uygulanacağına kabulünün doğru olacağını savunmuşuk<sup>14</sup>.

Hemen belirtelim ki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu önceki kanunlarda tasrih edilen durumlara bir yenisini ilave etmiş “tüzel kişiliğin sona ermesi” halinde de güvence hükümlerinin gündeme gelebileceğini öngörerek isabetli bir düzenleme yapmıştır. Ancak sözünü ettiğimiz kanundaki diğer bir hüküm karşısında bu durumların sınırlı sayıda olduğu sonucuna varmak zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Hükümün SenTis K. (yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisinin ise başvuruları halinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir yolundaki buyruk sayılan durumların sınırlı sayıda olduğunu düşündürmektedir. Bu durumun aksi bir yoruma veya çözüme açık kapı bırakmadığı da söylenebilecektir.

### *Yöneticilik Sıfatı (Görevi) Devam Eden İşçinin Kanuni Süresi İçinde İşverene Başvurması*

İş sözleşmesi kanun gereği askıda bulunan işçinin yöneticilik görevini icra ettiği sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi yöneticinin seçime girmemesi, yeniden seçilememesi veya kendi isteği ile görevden çekilmesi durumlarından biri ile sona ermesi halinde sona erme tarihinden itibaren bir ay<sup>15</sup> içinde daha önce görevi dolayısıyla ayrıldığı işyerinde işe başlatılması için işverene başvurması gerekmektedir. Zira görevi sona eren yöneticilerin güvence hükmünden yararlanabilmeleri kanuni süresi içinde işverene başvurma şartına (gereğine) bağlanmıştır. Bu süre içinde başvuruda bulunmayan işçiyi işverenin yeniden işe başlatma zorunluluğu bulunmamaktadır. Zira bu takdirde iş sözleşmesinin yönetici tarafından feshedildiği söz konusu olacağından bir aylık başvuru süresinin geçirilmiş olması halinde işverenin işçi kuruluştaki eski yöneticisini işe başlatmak (yeniden çalıştırmak) yükümlülüğü ortadan kalkacaktır.

Yukarıda belirttiğimiz gibi Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda işçinin belirli yönetim görevleri için kendi isteği ile işyerinden ayrılmış ve iş sözleşmesinin feshetmemiş olmasını, yöneticilik görevinin seçime girmemek, yeniden seçilememek veya çekilmek şeklinde sona ermiş olması durumları göz önüne alınmış ayrıca sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi hali de hükme dahil edilmiştir. Bu durumlardan biri ile yöneticilik görevinin sona ermesini izleyen bir ay içinde işverene başvurulması da gerekmekte, bu kayıtlarla işverenin işçisini işe başlatmak yükümünün gündeme geleceği kabul edilmiştir. Bir aylık başvuru süresinin (hak düşürücü bir süre) olduğu konusunda şüphe duyulmaz<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> Kanunen öngörülen güvenceyi yöneticilik görevinin SenK. m. 29da sayılan durumlar yanında işçinin iradesi ve isteği dışında sona erdiren durumları da kapsayacak şekilde göz önünde bulundurmanın gerekli olduğunu dile getirmiştik. (Bkz. Narmanlıoğlu, ?)

<sup>15</sup> Önceki kanunda bu süre 3 aydır.

<sup>16</sup> 6356 Sayılı Kanunun Geçici 5. Maddesine göre: “Kanunun yayımı tarihinde sendika yöneticisi olduğu için iş sözleşmesini feshetmiş olan yöneticiler hakkında 23 üncü maddesinin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri uygulanır.

## Yöneticinin Kanuni Sürede İşe Başlatma Zorunluluğuna Uymaması Halinde Ortaya Çıkacak Sorunlar

İşçi kuruluşunda yönetici olması dolayısıyla iş sözleşmesini feshetmeyerek işyerinden ayrılan işçinin sözleşmesinin askıda kalacağını düzenleyen kanun hükmünde belirlenen sebeplerle sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, yöneticinin seçime girmemesi, yeniden seçilememesi veya kendi isteğiyle çekilmesine, dayalı olarak görevi sona eren yöneticinin bu tarihten itibaren bir ay içinde daha önce ayrıldığı işyeri işverenine işe başlatması için başvuruda bulunabileceğini öngörmektedir. (SenTisK m. 23); işveren sözleşmesi askıda kalan yönetici işçiyi talep tarihinden itibaren bir ay içinde eski işine veya eski işe uygun bir diğer işe başlatmakla yükümlüdür. Nitekim 6356 sayılı Kanun talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorunluluğunu getirmekte, bu kişilerin süresi içinde işe başlatılmadıkları takdirde iş sözleşmelerinin işverence feshedilmiş sayılacaklarını düzenlemektedir.

“İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş sayılması” yolundaki anlatım sözleşmenin işverence haksız fesih şeklinde anlaşılması gerekir ve bunun sonucu olarak haksız feshe bağlanan sonuçların uygulanması söz konusu olur. Başka bir deyişle işverenin davranışı sonucu sözleşmesi işveren tarafından feshedildiğine ilişkin kanuni düzenleme bu tür haksız feshin hukuki sonuçlarını gündeme getirecektir.

Bu itibarla yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin sözleşmesi bu görevini sürdürdüğü müddetçe askıda kalacak; kanunda sayılan durumlardan -ki bunlar sınırlı ve sayılıdır- biriyle görevi sona erince bir ay içinde işe başlamak için başvurması halinde işverenin işe almak yükümlülüğü doğacaktır. İşverenin eski yönetici işçisini bir ay içinde işe başlatması zorunlu bulunmaktadır. İşveren işe başlatmayıp olumsuz bir tutum içine girerse sözleşmeyi feshetmiş sayılacak ve feshe ilişkin hukuki sonuçlara katlanacaktır<sup>17</sup>.

Doktrinde kanunda açıkça öngörülmemiş olmasına ve kanunun yapılması sırasında bu yolda verilen bir önerenin reddedilmiş olmasına rağmen, usulünce başvurduğu halde işe başlatılmayan (yönetici) işçinin iş güvencesi prosedürünü işletebileceğini öne sürenler vardır.

---

Ancak 23 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki nedenlerden biri ile görevi sona eren yöneticiler, bu tarihten itibaren bir ay içerisinde işverene başvurmak kaydıyla emsal ücret üzerinden kıdem tazminatına hak kazanır.

<sup>17</sup> Yöneticiyi işe almayan iş sözleşmesini devam ettirmeyen işverenin davranışının kanunen “fesih” olarak kabul edilmiş olması; bu feshin güvencesi prosedürüne başvurmayı mümkün kılıp kılmayacağı sorulabilir. Kanımızca Tasarıdaki düzenleme eski yönetici işçiye böyle bir imkanı vermese gerektir.

Nitekim ŞAHLANAN “İşverenin sözleşmesi askıda olan ve yöneticiliğinin sona ermesiyle askı süresi de sona erecek olan işçiyi işe başlatmaması işverenin yaptığı bir fesih sayıldığına göre bu feshin karşı eski yönetici işçinin iş kanunu hükümlerine göre feshin geçersizliği ve işe iade davası açması”nın mümkün olduğunu; bir aylık dava açma süresinin ise kanundaki işverene tanınan bir aylık sürenin bitiminde başlayacağını; işverenin işçinin askı süresindeki davranışlarından ya da işin veya işletmenin gereklerinden dolayı sözleşmeyi feshettiği savunmasında bulunabileceğini; işçinin de “feshin sendika yöneticiliği yapmış olmasından kaynaklandığını” öne sürebileceğini yazmakta ve şunları ilave etmektedir:” Kanaatimce söz konusu durumda işe iade davasının, davacı işçinin sendika yöneticisinin güvencesine ilişkin olarak 23. Maddesindeki süreç sonunda açıldığı göz önüne alınır ise bu davada feshin sendikal nedenle (STK M. 25/5) yapıldığına ilişkin bir karinenin varlığından söz edilebilir (Şahlanan, 2013: 126 vd.).”

Aynı şekilde bu görüş doğrultusunda ALPAGUT da başvuru üzerine kanunen zorunlu olmasına rağmen yöneticiyi işe başlatmaz ise sözleşmenin işveren tarafından feshedilmiş sayılacağı kanunda ifade edilmiş bulunduğu için “Artık burada işe almama halinde işe iade davasının gündeme geleceği; fakat işveren buyruğunda olmayan 4 veya 8 yıllık bir süre işyerinden uzakta bulunan kişi bakımından “geçerli sebep” ler bakımından ciddi sorunlar yaşanacağına işaret etmekte “ortaya çıkmış birtakım haklı nedene dayalı olarak işverenin feshi gerçekleştirebileceğini yazmaktadır (Alpagut, 2013: 33 vd.).

Yine DEMİR de aynı çözümü paylaşmakta “yöneticilik görevinin bitimini müteakip bir ay içinde işverene başvurduğu halde işe başlatılmayan işçinin “iş sözleşmesi feshedilmiş” sayılacağından bu feshin de “geçerli bir sebebe” dayanıp dayanmadığı araştırılabilecektir. İşçi bu gibi hallerde işverenin işe başlatma mecburiyetinin sınırı olan bir aylık sürenin bitimini takip eden bir ay içinde işe başlatmamanın geçerli sebebe dayanmadığı gerekçesiyle “işe iade davası” açabilecektir” demekte ve yazar şunları ilave etmektedir: işveren askı süresi içinde “işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda” ve “feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünde” olduğundan (İş k. md. 18,20) açılan işe iade davasına karşı savunmasını buna göre yapması gerekecektir (Demir, 2013: 508).”

Aynı görüşe taraftar olduğu anlaşılan TUNCAY da şunları kaydetmektedir: “Kanımızca işe başlamak isteyen eski yöneticinin işe başlatılmama hali iş sözleşmesinin işverence feshi anlamına geleceğine göre bu feshin karşı İş Kanunu hükümlerine göre feshin geçersizliği ve işe iade davası açılabilmesinin kabulü gerekir. Yeter ki, eski yönetici iş güvencesi hükümleri kapsamına giren bir işçi olsun. Yoksa örneğin Deniz İş Kanunu ya da Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan bir işçi bu haktan yararlanamaz (Tuncay, ? : 74).”

Kanımızca bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmiş sayılacağı ifadesine başka anlamlar

yüklemek doğru olmasa gerekir. Kanun koyucu işçiyi işe başlatmayan işveren tarafından sözleşmenin feshedildiği esasını öngörmüş başkaca bir kayıt koymamıştır. Bu davranışın haksız kanuna aykırı bir fesih teşkil edeceği kuşkusuzdur. Zira işveren kanuni yükümlülüğünü yerine getirmemiş ve sözleşmeyi bu davranışıyla sona erdirmiştir. Bir başka deyişle kanuni yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren kusuruyla bir imkansızlık yaratmış olduğundan işverenin bu davranışını kanun koyucu “varsayıli fesih işlemi” olarak kabul etmiştir. Kanımızca madde kıdem tazminatı ağırlıklı bir düzenleme yapmış yöneticilik görevi sona erdiği için işe başlamak veya işyerine yeniden dönmek isteyen eski yönetici işçiyi işe başlatmak zorunluluğunu yerine getirmeyen işverenin davranışının fesih olarak kabul edileceğini öngörmüş; böylece kanuna aykırı feshe haksız feshe ilişkin hukuki sonuçların bağlanacağını dolayısıyla ifade etmiştir.

Yukarıda değindiğimiz gibi kanun koyucu kıdem tazminatı ağırlıklı bir düzenleme yapmış bulunmaktadır. Gerçekten 6356 sayılı Kanun, İş Kanununun sağlamadığı kıdem tazminatı talep edebilme imkanı geniş bir şekilde yönetici işçiyeye tanımış; ister yöneticiliğe seçildiği anda ister yöneticiliğinin devamı sırasında isterse bu görevinin bitiminde kıdem tazminatını talep edebileceğine ilişkin istisnai bir düzenleme getirmiştir. Şöyle ki sendika, konfederasyon veya şube yöneticiliği seçilen işçi işten ayrıldığı tarihte sözleşmeyi feshedebilecektir. Karşı tarafa bir bildirim süresi (öneli) vermek yükümü bulunmadığı gibi belirli süreli sözleşme ile çalışıyorsa sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin bu yola başvurabilecektir. Öte yandan yönetici bu işi başlangıçta yapmamış olsa bile görevin devamı sırasında istediği zaman yine sözleşmeyi feshedebilecek ve diğer şartları varsa kıdem tazminatı talep edebilecektir.

Nihayet yöneticinin işe başlatılmasına dayanak olacak durumlar (nedenler): tüzel kişiliğın sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi isteğiyle çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisi de işverenden kıdem tazminatı isteyebilecektir.

Bu itibarla yöneticilik güvencesi yönetici seçilen işçinin bu sebeple sözleşmesini feshetmesi halinde gündeme gelemeyecek ancak bu durum diğer şartları da varsa kendisine kıdem tazminatı hakkı sağlayacaktır. İşçinin yöneticilik görevini üstlendiği için işyerinden ayrılması bu görevinin başlangıcında veya yöneticilik görevi süresi içinde de mümkün olabilecektir. Bu sonuncu durumda işçi işyerinde çalışmadığı için kıdem tazminatına esas olacak ücret “fesih tarihindeki emsal ücret” olacaktır. Yöneticilik görevine başlarken iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatı ise işten ayrıldığı tarihteki son ücretine göre hesap edilecektir.

6356 sayılı Kanun yöneticinin kıdem tazminatı talep hakkını bu hükümle birlikte düzenlenmiş olması yani iş güvencesi hükmü içinde yer vermesi yadırganabilirse de yöneticiye ek (talı) bir güvence olarak kabul edilip, uygulamada ortaya çıkacak tereddütleri giderdiği için yapılan düzenlemenin yerinde olduğu söylenebilecektir.

Özetlersek güvence ile ilgili olmayan kanun hükmünün diğer kısımlarında ise aşağıdaki durumlardan birisi ortaya çıkacaktır:

a- Yönetici işten ayrıldığı tarihte sözleşmeyi feshederse – ki bildirim süresine uymak zorunlu değil aynı şekilde belirli sürenin sona ermesini beklemek mecburiyetinde değil- kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

b- Yönetici yöneticilik süresi içerisinde – ki sözleşme kanun gereği askıdadır- sözleşmeyi feshederse kıdem tazminatına hak kazanacak ve tazminatın hesabı fesih tarihindeki emsal ücrete göre belirlenmek gerekecektir. Bu durumda yapılacak feshin türü uygulamada sorun çıkartabilecektir.

c- Kanunda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisi başvurması halinde işyerinde çalıştığı süreler ve fesih sırasındaki emsal ücrete göre hesaplanacak kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

## Sonuç

Uygulamada özellikle Sendika Merkez Yönetim Kuruluna ve Başkanlığına seçildikleri için işyerinden ayrılan profesyonel sendikacıların uzun sürelerle görevlerini sürdürdükleri; seçilmeler bile genellikle işyerine dönmeyi sendikal örgütlerde başka işlerde çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. Uzun süre işyerinden uzak kalmış yönetici işçinin işveren tarafından yeniden çalıştırılmaya başlanmasının pek yaygın olmadığını; uygulamada da işverenlerin işe iadeye sıcak bakmadığını gözönüne alan kanun koyucu, işçinin kıdem tazminatı talep hakkını güvence altına aldığı; başka bir söyleyişle kıdem tazminatı ağırlıklı bir güvence hükmü getirdiği sonucuna ulaşabilecektir.

Gerçekten kanun koyucu profesyonel yöneticilerin tekrar çalışma hayatına dönmedikleri olgusunu göz önünde tutarak onların kıdem tazminatı talep haklarını bu hükümlerle (SenTisK. m. 23) ile güvence altına almış; yöneticilik görevinin bitiminde kıdem tazminatı talep edebilmelerini İş Kanununun 14. maddesindeki esaslardan farklı bir şekilde düzenlemiştir.

Kanun koyucu yöneticilik görevine seçilen işçiye yöneticilik yaptığı sürece iş sözleşmesini feshederek herhangi bir bildirim süresi verilmesine ve belirli sürenin eklenmesine gerek olmaksızın kıdem tazminatı talep hakkı sağlamıştır.

İşçinin sözleşmeyi feshetmediği hallerde ise sözleşmenin askıda kalacağını; askı süresinin kanundaki nedenlerden biri ile sona ermesi halinde, iş ilişkisinin sürdürülmesini işverenden isteyebileceğini; işverenin bu yoldaki talebi olumsuz karşılaması halinde ise sözleşmenin kendisi tarafından feshedilmiş sayılacağını düzenlemiş; fakat iş güvencesi ile herhangi bir bağlantı kurmamıştır. Böylece kanun koyucu kanuna aykırı feshin sonuçları dışında yöneticiye (işçiye) herhangi bir hukuki imkan tanımamış özellikle de iş güvencesi hükümlerine başvurma imkânını profesyonel yöneticilerden esirgemiştir.

Bu itibarla 6356 sayılı Kanununun 23. maddesine iş güvencesi yolunu açık tuttuğunu öne sürmek güçtür. Kanununun hazırlık çalışmaları gibi Yargıtay'ın

yöneticiler için böyle bir imkâna yer bırakmayan önceki istikrarlı anlayışı, sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılan işçiye ayrıca iş güvencesi prosedürüne başvurma imkânı vermeye sıcak bakmayı engellemektedir.

Kanuni düzenleme bu haliyle kaldığı sürece – yani açıkça bu imkan kanunen tanınmadıkça- aksi çözümü önermek bize mümkün görünmemektedir. Zira ortaya çıkacak birtakım sakıncaların göz ardı edilmesi de kolay olmayacaktır.

Nitekim bu imkânı tanımının her halükarda işçinin yararına olduğu da söylenemeyecektir. Usulünce başvuruda bulunmasına rağmen yöneticiyi süresinde işe başlatmaması halinde sözleşmenin işverence feshedildiği kabul edildiğine göre; bu feshin iş güvencesi prosedürü içerisinde yargıya götürüleceği kabul edildiği takdirde davanın işçi lehine sonuçlanacağı da kuşkusuz söylenemeyecektir. Örneğin işveren sözleşmeyi diyelim İş Kanununun 25/2. maddesi çerçevesinde haklı sebeple feshetmiş olduğunu kanıtlarsa bu takdirde mahkeme yapılan feshi geçerli yani kanuna uygun olduğuna karar vermek zorunda kalacak; bu takdirde dava açmadığı zaman talep etme imkanı (hakkı) bulunan işçi kıdem tazminatından yoksun kalabilecektir.

Diğer taraftan aksi çözümün kabulü halinde böyle bir davayı iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında kalanlar açamayacaklarına göre (örneğin Deniz İş Kanununa tabi olarak çalışanlar) onlar aleyhine bir eşitsizlik durumu ortaya çıkacaktır. Böyle bir farklılığı makul ve meşru gösterecek bir dayanağın bulunması da mümkün değildir. Nihayet kanun koyucu isteseydi amatör sendika yöneticilerine sağladığı bu imkânı profesyonel çalışan yöneticilere de bu imkânı sağlayabilirdi.



## KAYNAKÇA

- Alpagut, G (2013) “Sendika Yöneticileri, İşyeri Temsilcileri ve Sendikal Güvenceleri” (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, 14.02.2013, İzmir.
- Demir, F.(2013) **İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir.
- Ekonomi M. **İş Hukuku**.
- Erkul, İ. (1984) **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri**, Türk İş Hukuku, C. II, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Uygulaması, Eskişehir.
- Erkul, İ. (1977) **Türk İş Hukuku Dersleri 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir.
- Esener, T. (1978) **İş Hukuku**, B. 3, Ankara.
- Eyrenci, Ö. (?) “İşçi Teşekkülü Yöneticisinin Yeniden İşe Alınması Zorunluluğu”, İHU SENK 20, No. 15
- İnce, B. (1984) **Toplu İş Hukuku**, İstanbul.
- Narmanlıoğlu Ü. (?) “Görevi Sona Eren Sendika Yöneticisinin Yeniden İşe Alınması Şartları, İşe Alınmamanın Sonuçları”, İHU, SENK.29, No.1
- Oğuzman K. (1985) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi (1979-1983), İstanbul.
- Şahlanan, F. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4, No.39.
- Şahlanan, F. (1986) **Sendikalar Hukuku**, İstanbul.
- Tuncay, A.C. (?) **Toplu İş Hukuku**, İstanbul.
- Tunçomağ, K. (1985) **İş Hukuku**, C.II, B.II, İstanbul.

