

# İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)\*

Yeliz Bozkurt GÜMRÜKÇÜOĞLU \*\*

**Özet:** 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendikal güvenceler, “Güvenceler” başlıklı dördüncü bölümde düzenlenmiştir. Söz konusu bölümde işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi (md. 23), işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi (md. 24) ve sendika özgürlüğünün güvencesi (md. 25) ayrı maddelerde ve birbirinden farklı hüküm ve sonuçlar getirir biçimde hükme bağlanmıştır. Bu çalışmada sendikal güvencelere ilişkin düzenlemelerden işyeri sendika temsilciliği güvencesi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin incelememize konu teşkil eden kararı çerçevesinde, feshe karşı güvence sağlayan boyutu ile sınırlı olarak değerlendirilmeye çalışılacaktır. Bu amaçla öncelikle ilgili kararın metni ve özetine, ardından karara konu işyeri sendika temsilcisinin güvencesi ve karara ilişkin görüşlerimize yer verilecektir. İnceleme konusu kararda tartışılmadığı için temsilcilik güvencesinden yararlanma koşulları incelememizin kapsamı dışında bırakılmıştır.

## **Job Security of The Union Representative (Union Steward or Shop Steward) (Analysis of a Judicial Decision)**

**Abstract:** Union securitas are regulated in the Fourth Section named “Securitas” of the Unions and Collective Employment Contract Law (code nr.6356). The securitas of the management of labor organization (Art. 23), the securitas of the workplace union representation (Art. 24) and the securitas of freedom of union (Art. 25) are ruled differently in the Fourth Section. In this study, the securitas of the workplace union representation will be examined in the light of the Supreme Court's decision (Chamber 9). For this reason, firstly the decision and its summary will be mentioned. Secondly, the securitas of the workplace union representative related to the Supreme Court's decision will be explained. Finally, our evaluation will be expressed about this issue. The conditions of utilization from the securitas of the representation will not be covered because of the fact that this issue hasn't been discussed also in mentioned decision.

---

\* Geliş Tarihi: 17.08.2016

\*\* İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

## **YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARI**

E. 2015/25304  
K. 2016/1474  
T. 21.1.2016

### **Y A R G I T A Y İ L A M I**

**MAHKEMESİ: İSTANBUL ANADOLU 1. İŞ MAHKEMESİ**

**TARİHİ : 07/07/2015**

**NUMARASI: 2015/96-2015/454**

**DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.**

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### **YARGITAY KARARI**

#### **A) Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili; davacının davalı işverenlikte 19/03/2013 tarihinde forklift operatörü olarak çalışmaya başladığını, işyeri sendika temsilcisi olan davacının iş sözleşmesinin 23/01/2015 günü haklı ve geçerli bir neden olmaksızın sendikal nedenle feshedildiğini, Gebze 11. Noterliğinin ihtarnamesinde "çalışma arkadaşısı... ya mesai saatleri içerisinde hakaret, tehdit ettiği ve baskıda bulunduğu" şeklinde açıklama yapıldığını, ancak müvekkilinin sendikal nedenlerden dolayı işten çıkarıldığını, fesih gerekçesinin yerinde olmadığını, feshin geçersiz olduğunu belirterek, feshin geçersizliğine, işyeri temsilcisi olan davacının işe iadesine, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24/3 maddesi uyarınca fesih tarihi ile kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve sosyal hakların ödenmesine ve aynı Kanun'un 25. maddesi uyarınca sendikal tazminata karar verilmesini talep etmiştir.

#### **B) Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili; açılan davanın haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, davacının iddialarının gerçek dışı olduğunu 22 Ocak 2015 tarihinde saat 11:30'da mesai esnasında davacının ... adlı işçinin yanına giderek "tekrar sendikaya üye ol bize destek ol yarın öbür gün grev başlayacak sendika buraya geldiğinde grev esnasındayken işyerine giremeyeceksiniz işveren de işe giremeyecek buraya 1000 kişi toplayacağız fabrikaya kimseyi sokmayacağız siz şimdiye kadar sendikanın bu yüzünü gördünüz bir de diğer

yüzü var. Sendika başkanı diyor ki diğer yüzümüzü burada gösteririz adamı yatağından kaldırırsız gece aldırırız” şeklinde tehditte bulunduğunu belirterek iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı, feshin sendikal nedene dayandığı iddiasının doğru olmadığını beyan ederek haksız davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece; davacının sendika işyeri temsilcisi olduğu, birçok işçinin sendikadan istifa ettiği, istifa eden çalışanlara bir takım avantajlar sağlandığı, davacının sendikal örgütlenmede öncü kişilerden olduğu, öncü kişilerden olmaması halinde işten çıkarılmayacağı sonucuna varıldığı, feshin sendikal örgütlenmeyi engellemek amacıyla yapıldığı gerekçesiyle ödenmesi gereken tazminatın davacının bir yıllık brüt ücreti tutarında belirlenmesi, davacının işe iadesi için işverene süresi içinde başvurusu halinde kararın kesinleşmesine dek en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, ayrıca sendika temsilcisi olması nedeniyle 6356 sayılı Kanun’un 24/3 maddesi uyarınca fesih tarihi ile karar kesinleşme tarihi arasında ücret ve haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Taraflar arasında uyuşmazlık, işyeri sendika temsilcisi olan davacının, iş sözleşmesinin feshi nedeni ile 6356 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 24. maddesindeki işyeri sendika temsilcileri için getirilen güvence yanında, aynı Kanun’un 25. maddesinde belirtilen sendikal tazminat talep edip edemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Davacı vekili, işyeri sendika temsilcisi olan davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia ederek açtığı işe iade talepli davada, davacının sendika işyeri temsilcisi olması dikkate alınarak 6356 sayılı Kanun’un 24/3 maddesi uyarınca fesih tarihi ile kararın kesinleştiği tarih arasındaki ücret ve diğer haklarının davalı tarafından ödenmesini; ayrıca sendikal nedenle iş sözleşmesi sonlandırıldığından davacının başvurusuna, işverenin işe başlatıp başlatmama şartına bağlı olmaksızın tazminatın 6356 sayılı Kanun’un 25. maddesi uyarınca belirlenmesini talep etmiştir.

Konunun anlaşılabilmesi için öncelikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 24. ve 25. maddelerinde yer alan düzenlemelerin irdelenmesi gerekir.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi başlığı ile kanunda yer alan 24. maddeye göre;

“(1) 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.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilğe atanma hâlinde de uygulanır.

(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

(5) Bu Madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.”

Sendika Özgürlüğü Güvencesi başlığı altında düzenlenen 25. maddeye göre ise; “(1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

(4) İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

(5) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanun’un 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.” Görüldüğü gibi “işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi”, temsilcisinin feshe karşı korunması 24. maddede, sendika özgürlüğünün güvencesi, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeni ile feshe karşı koruma ise 25. madde de ayrı ayrı ele alınmıştır.

Sendika işyeri temsilcisinin güvencesi, temsilcilik sıfatından kaynaklanmakta ve temsilcilik görevi ile sınırlı tutulmaktadır. Bir anlamda aslında sendikal faaliyeti ön planda olup görevinin getirdiği bir güvencedir. Eğer görevi sona ermiş ise bu nedenle iş sözleşmesi feshedilmiş olduğunda, o zaman (sendikal faaliyet nedeni ile fesihden dolayı) 25. madde ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3 maddesi devreye girer (Süzek. S. İş Hukuku, Genişletilmiş 11. Bası, İstanbul, s: 677). Düzenlemenin amacı işyeri sendika temsilcilerine görevlerini yerine getirebilmeleri için güvence sağlamaktır.

24. maddenin 1. fıkrasında işverenin işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi olduğu sendikanın dava açabileceği hükme bağlanmıştır.

24. madde herhangi bir sınırlama getirmeksizin işyeri sendika temsilcilerine güvence sağlamaktadır. Farklı bir anlatımla temsilci, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamında çalışsa, iş güvencesi hükümlerine tabi olsa veya olmasa da getirilen güvenceden faydalanacaktır.

24. maddeye dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, feshin yazılı olarak açık ve kesin şekilde yapıp yapılmadığı değerlendirilecektir. Salt geçerli bir nedene dayanılarak yapılan fesih, feshin geçersizliğini doğuracağı gibi haklı neden bulunsa bile fesih yazılı yapılmamışsa fesih geçersiz sayılacaktır. Oysa 25. maddeye göre iş sözleşmesinin sendikal bir nedenle feshi iddiasıyla açılan işe iade davasında fesih haklı nedene dayanmaktaysa bunun yazılı yapılmış olup olmaması feshin geçersizliğini doğurmayacaktır. Feshin sendikal nedene dayandığını da işçi ispat etmekle yükümlü olacaktır (25. maddenin 6. fıkrası).

24. maddenin 3. fıkrasında temsilcinin işe iadesine karar verildiğinde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve haklarının ödeneceği öngörülmüştür.

İşyeri sendika temsilcisi kararın kesinleşmesinden sonra işe başlamak için başvurmasa dahi geçersiz sayılan fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını alacaktır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrasına göre boşta geçen süre alacağına hükmedilemeyecektir.

25. maddeye göre sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan feshin geçersizliği ve işe iade davasında ise feshin geçersizliğine karar verildiğinde boşta geçen süre alacağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrası uyarınca 4 ayla sınırlı olarak hüküm altına alınacaktır.

24. maddenin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinde kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edeceği hükme bağlanmıştır. Bir başka anlatımla süresinde yapılan başvuru üzerine işveren temsilciyi işe başlatmadığında iş ilişkisi devam etmiş kabul edilip temsilci çalışmasa bile ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenecek, yeniden temsilciliğe atandığında da bu uygulanacaktır. 25. maddeye göre açılan işe iade davasında ise işçinin başvurusu, işverenin işe başlatıp başlatmama şartına bağlı olmaksızın işçiye 1 yıllık brüt ücretinden az olmamak kaydıyla tazminat ödenmesi gerektiğine hükmedilecektir. 24. maddeden farklı olarak burada iş ilişkisi devam etmiş kabul edilmemekte, işçiye tazminat alma imkânı verilmektedir.

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş akitlerinin geçersiz veya haksız feshinde yargı organı tarafından verilen karar gerçek (mutlak) bir geçersizlik olmayıp, taşıdığı özellikler nedeniyle (başvuru ve işe davet) kendine özgü bir geçersizlik niteliği taşır. Buna karşılık temsilcilerin iş akitlerinin haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde yargı organı tarafından verilen karar, kesinleşmesiyle hemen devreye giren, mutlak anlamda ve genel hükümlere uygun bir geçersizliktir. Zira kesinleşme ile işveren feshi ortadan kalkar ve işveren boşta geçen tüm süre için ücret ve diğer hakları öder (Süzek. S. İş Hukuku. 11. Bası. s:680).

Görüldüğü üzere 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine 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.

Elbette sendika temsilcisi 24. madde yerine 25. madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek 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 24/3 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 açıklattırıldıktan sonra esasa girilerek değerlendirme yapılması için kararın bozulması gerekmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerde dolayı BOZULMASINA, sair temyiz itirazlarının bu aşamada incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21/01/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## Kararın Özeti

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararına konu davada, davacı kendisinin işyeri sendika temsilcisi olduğunu ve iş sözleşmesinin sendikal sebeple, *haklı ve geçerli* sebep olmaksızın feshedildiğini iddia etmiştir. Bu gerekçeye dayanarak, “*feshin geçersizliğine, ... işe iadesine, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24/3 maddesi uyarınca fesih tarihi ile kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve sosyal hakların ödenmesine ve aynı Kanun'un 25. maddesi uyarınca sendikal tazminata karar verilmesini*” talep etmiştir. Davacının iddiaları karşısında davalı işveren, iş sözleşmesinin davacının sendikadan ayrılmış bir işçiyi tehdit etmesi üzerine haklı nedenle feshedildiğini ve feshin sendikal nedene dayanmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, davacının temsilcilik görevini, sendikal örgütlenmede öncü kişilerden olmasını, işyerinde birçok işçinin sendikadan istifa etmiş olduğunu ve istifa edenlere sağlanan avantajları dikkate alarak, davacının iş sözleşmesinin sendikal örgütlenmeyi engelleme amacıyla feshedildiğini kabul etmiştir. Bu gerekçe ile davacıya bir yıllık ücret tutarında tazminat ödenmesi, davacı işe iade başvurusunda bulunduğu takdirde en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesi ve sendika temsilcisi olması dolayısıyla m. 24/3 hükmü gereğince fesih ile kararın kesinleşmesi tarihi arasındaki ücret ve diğer hakların ödenmesine karar verilmiştir.

Kararın temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yerel mahkeme kararında hem temsilci güvencesi hem de sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin hükümlere dayanılarak karar verilmesini değerlendirmiştir. Yargıtay kararında öncelikle, temsilci güvencesi ile sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin olarak aynı anda talepte bulunulması değerlendirilmiş, bu iki güvencenin Kanun'un ayrı maddelerinde ve farklı hükümler ile düzenlendiği vurgulanmıştır. Ardından söz konusu güvenceler karşılaştırılarak aralarındaki farklılıklara değinilmiştir. Sonuç olarak, temsilcinin her iki maddeye de dayanarak dava açmasının mümkün olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, karma taleple dava açılmayacağı kabul edilmiştir. Böylece Yargıtay'a göre, tek bir davada her iki güvenceye birden dayanılmasının mümkün olmadığı ancak ayrı davalarda her iki hükme de dayanılabileceği anlaşılmaktadır. Temsilcinin hangi maddenin uygulanmasını istediği açık olmayan

hallerde ise talebinin açıklattırılması<sup>1</sup> ve sonrasında esasa girilerek değerlendirme yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Neticede belirtilen gerekçeler ile yerel mahkeme kararı bozulmuştur.

## Kararın Değerlendirilmesi

### İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi

*Genel Olarak*

İşyeri sendika temsilcileri sendikal görevleri ve işveren ile sendika arasındaki pozisyonları gereği, diğer işçilere nazaran daha özel bir sendikal güvenceye ihtiyaç duymaktadırlar<sup>2</sup>. Çünkü işyeri sendika temsilcisinin görevlerini gereği gibi yerine getirebilmesi işverenin baskısı altında kalmamasına ve işini kaybetme korkusu yaşamamasına bağlıdır. İşyeri sendika temsilcilerine “etkin koruma” sağlanması, ülkemizin tarafı olduğu 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında ILO Sözleşmesi ile de taahhüt edilmiştir<sup>3</sup>.

6356 sayılı Kanun’un 24. maddesinde yer alan düzenleme ile işyeri sendika temsilcisine, gerek iş güvencesi kapsamındaki işçilere sağlanan güvenceden gerekse sendika özgürlüğünün güvencesinden farklı özellikleri olan, daha kapsamlı ve güçlü bir koruma sağlanmıştır<sup>4</sup>. Bununla birlikte, yine çalışmamızda değineceğimiz üzere bazı noktalarda bu güvence dahi yetersiz kalmaktadır.

6356 sayılı Kanun’un 24. maddesinde düzenlenen güvencenin amacı, temsilciyi işverene karşı korumak olup hukukumuzda işyeri sendika temsilcisini kendisini atayan sendikaya karşı koruyan bir düzenlemeye yer verilmemiştir (Şahlanan, 1995: 275; Akyiğit, 2015:470). İşyeri sendika temsilcisi görevi gereğince çalışanların sendikaya ilişkin şikâyetlerini dinlemekte, çözüm geliştirmeye çalışmakta ve sendikaya iletmektedir. Temsilcinin görevini ne kadar iyi yürüttüğü de işçilerin

<sup>1</sup> Hâkimin davayı aydınlatma ödevine ilişkin olarak bkz. Simil, 2015: 1351-1376; Pekcanitez vd., 2013: 373 vd.

<sup>2</sup> Sözü geçen güvence “işyeri sendika temsilcisi”ne tanınmış bir güvence olup, işyeri sendika temsilcisi ile işçi temsilcisi farklı kavramlardır (Bu kavramlara ilişkin olarak bkz. Okur, 1985: 7-9).

<sup>3</sup> RG 25.02.1993, 21507. Sözü geçen Sözleşme’nin 1. maddesine göre, “İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarılma dâhil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelececek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.”. Sözleşmeye uygunluk bakımından değerlendirmeler için ayrıca bkz. Sur, 2013:337; Sur, 2016: 5.

<sup>4</sup> 6356 sayılı Kanun’dan önceki dönem ve bu döneme ilişkin eleştiriler için bkz. Okur, 1985: 5 vd.; Yürekli, 2004: 7 vd.; Odaman, 2006: 584 vd.; Şahlanan, 1995: 237 vd.; Göktaş, 2010: 307-323; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 127; Süzek, 2015: 675; Ertürk, 2007: 11 vd. Önceki Kanun dönemi ile 6356 sayılı Kanun’un tasarı halinin karşılaştırılması için bkz. Tuncay, 2011: 160; Savaş, 2012: 125-128.



sendikaya ilişkin şikâyetlerine konu olabilmektedir. Sendikanın temsilciye yüklediği görevlerin kanuna uygun ve işyerinde yürüttüğü işi aksatmayacak, olağanın üzerinde performans göstermesini gerektirmeyecek yükümlülükler olması gerekmektedir. İşyeri sendika temsilcisinin sendika tarafından görevinden alınmasına ilişkin sınırlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Sendika dilediği zaman temsilciyi görevden alma yetkisine sahiptir (Okur, 1985: 149; Yürekli, 2014: 231). Sendikanın kararına karşı yargı yoluna başvurulmasına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır (Ayrıca bkz. Yürekli, 2014: 232). İşyeri sendika temsilcisinin sendika üyeliğinden çıkarılması da temsilcilik görevinin sona ermesine yol açabilecektir. Her ne kadar bu karara karşı yargı yoluna başvurulabilirse de çıkarma kararının kesinleşmesi beklenilmeksizin sendika temsilciği görevinin sona ereceği kabul edilmektedir (Yürekli, 2014: 225). Temsilciye tanınan güvence, görev süresi ile sınırlı olarak sağlandığından işyeri sendika temsilciliği görevi sona erdirilen temsilci, temsilcilik güvencesinden de yararlanamayacaktır. Özellikle de, temsilcilik güvencesine dayanarak dava açan temsilcinin görev süresinin bitimine az süre kalan hallerde, temsilciliğe yeniden atanması önem kazanmaktadır. Sendika tarafından yeniden atanmayan ve atanmayacağına ilişkin bildirimde de bulunulmayan hallerde temsilcinin sendikaya karşı talepte bulunabileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Oysa bu gibi hallerde dava açma aşamasında sendika tarafından haberdar edildiği takdirde, temsilcinin, temsilcilik güvencesi yerine sendika özgürlüğünün güvencesinden yararlanması daha yararına olabilecektir.

Temsilcilik güvencesine ilişkin düzenlemede Kanun bir yandan işyerinde temsilcinin varlığının devamını sağlamayı, diğer yandan temsilcinin görevi sebebiyle şahsen zarar görmesine engel olmayı amaçlamıştır. İşveren, temsilcinin temsilcilik görevinden kaynaklanan faaliyetleri yerine getirmesine engel olamaz. Kanun gereğince işverenin, temsilcilik görevinin yerine getirilebilmesi için kolaylık sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır (m. 27/son). Ayrıca, işyeri sendika temsilcisine tanınmış iki özel güvence söz konusudur. Bu güvencelerden ilki iş ilişkisi devam ederken iş koşullarının veya işyerinin değiştirilmesine ilişkin olup, buna göre temsilcinin yazılı rızası olmaksızın işyeri değiştirilemeyeceği gibi işinde de esaslı değişiklik yapılamayacaktır. Aksi halde yapılan değişiklik geçersiz sayılacaktır (m. 24/4)<sup>5</sup>. İşyeri sendika temsilcisine sağlanan diğer güvence ise inceleme konumuzu da teşkil eden iş sözleşmesinin feshine ilişkin güvencedir.

Belirtmek gerekir ki, temsilcinin bu güvenceden yararlanabilmesi sözü geçen Kanun anlamında “işyeri sendika temsilcisi” sıfatının kazanılmış olmasına bağlıdır<sup>6</sup>. Sendika temsilcisi sıfatına sahip olabilmek için ise Kanun’da düzenlenen usulde atamanın gerçekleşmesi gerekir. İşyeri sendika temsilcilerinin atanması ve görevleri 6356 sayılı Kanun’un 27. maddesinde düzenlenmiştir. Güvencenin kapsamı İş

<sup>5</sup> Esaslı değişiklik kavramına ilişkin olarak bkz. Şen, 2005: 21 vd. ; Süzek, 2015: 682 vd. ; Doğan Yenisey, 2005: 104-131; Tulukçu, 2011: 1099-1141.

<sup>6</sup> Temsilcilik güvencesinden yararlanma koşulları için bkz. Sur, 2016: 9 vd; Astarlı, 2013: 141-183; Çelebi, 2016: 410-412.

Kanunu kapsamındaki işçilerle sınırlı olmadığı gibi iş güvencesinden yararlanma koşullarının varlığı da aranmamaktadır. Ayrıca belirtelim ki, işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler bir diğer deyişle amatör yöneticiler de özel düzenleme gereğince işyeri sendika temsilcilerine tanınan bu güvenceden yararlanabilmektedirler (STİSK m. 24/5).

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi 6356 sayılı Kanun'da sadece temsilcinin görev süresi ile sınırlı olarak sağlanmıştır. Bir diğer deyişle, temsilcilik görevinin sona ermesinden sonra gerçekleşecek fesihlere ilişkin özel bir güvence sağlanmamıştır. İnceleme konusu Yargıtay kararında da bu hususa değinilerek, temsilcinin görevi sona erdikten sonra iş sözleşmesi geçmişte yapılan temsilcilik görevine dayalı bir sebeple feshedilmiş de olsa, temsilcilik güvencesinden yararlanılamayacağı ifade edilmiştir. İşçinin geçmişte işyeri sendika temsilciliği yapmış olması sebebiyle gerçekleştirilen bir fesih varsa, sendikal sebeple fesih söz konusu olacaktır. Bu halde, sendikal sebebe dayalı olarak 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi ve 4857 sayılı Kanun'un m.18/3 hükümlerinin uygulanabileceği kabul edilmektedir (Süzek, 2016: 693; Demir, 2001: 1575; Mollamahmutoğlu vd. 2014: 1081; Akyiğit, 2015: 471). İş Kanunu'nun 18. maddesinde işyeri sendika temsilciliği yapmanın iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli neden teşkil etmeyeceği açıkça düzenlenmiştir. Kaldı ki, belirtilmemiş olsaydı da işyeri sendika temsilciliği yapmış olmanın iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir fesih sebebi teşkil etmeyeceği açıktır. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler bakımından söz konusu feshin sendikal sebebe dayalı kötü niyetli fesih olduğu ve sendikal sebebe dayandığı kabul edilebilecektir. Ayrıca belirtelim ki, temsilcilik süresi biter bitmez temsilcilik güvencesinin ortadan kalkması önemli bir eksikliktir. Bu durum 158 sayılı ILO Sözleşmesine de aykırılık teşkil etmektedir (Süzek, 2016: 693, dn. 351 ve orada anılan yazarlar; Demir, 2001: 1575; Özkaraça, 2013: 198; Başkan, 2013: 140; Demir, 2012: 67; Narmanlıoğlu, 2016: 282) <sup>7</sup>. İşyeri sendika temsilciliği yapmış işçiye temsilcilik görevinin bitmesinden sonra da makul bir süre boyunca temsilcilik güvencesinden yararlanma imkânı sağlanması isabetli olacaktır (Süzek, 2016: 694; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2014: 189; Özkaraça, 2013, 198).

#### *İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Sözleşmesinin Feshinde Uyulması Gereken Fesih Usulü*

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde, fesih bildiriminin yazılı şekilde yapılması ve feshin sebebinin açık ve kesin biçimde

<sup>7</sup> 158 sayılı Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında ILO Sözleşmesi'nin 5. maddesinde, işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak, iş sözleşmesinin feshi için özellikle geçerli bir neden teşkil etmeyecek haller arasında sayılmıştır. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13/a maddesinde de benzer şekilde, "İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak" iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep sayılmayacak haller arasında sayılmıştı.

belirtilmesi gerekmektedir (m. 24/I)<sup>8</sup>. Burada belirtilen şartlara uyulması, temsilcinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın uyulması gereken bir geçerlilik şartıdır (Şahlanan, 2013: 147; Şahlanan, 2014, a: 3; Şahlanan, 2014, b: 384; Astarlı, 2013: 157). Fesih bildiriminde belirtilen sebebin daha sonra değiştirilmesi veya başka sebeplere dayanılması ise mümkün değildir (Şahlanan, 2013: 147; Şahlanan, 2014, b: 386; Özkaraca, 2013: 195; Özkaraca, 2014, a: 189; Sur, 2016: 7; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 131; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2014: 228).

Karardan, feshin noter vasıtasıyla ihtarname gönderilmesi sureti ile gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. İşverence fesih sebebi, “*çalışma arkadaşı ... ya mesai saatleri içerisinde hakaret, tehdit ettiği ve baskıda*” bulunması olarak açıklanmıştır. Böylece feshin yazılı olarak, açık ve kesin şekilde sebebi belirtilerek gerçekleştirildiği, bu nedenle usulüne uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Kanaatimizce de feshin usulüne ilişkin bu değerlendirme isabetlidir. Temsilcilik güvencesine dayanan bir davada, fesih sebebinden önce feshin usulüne uygun olup olmadığı değerlendirilmelidir. Feshin usulüne uygun yapıldığı tespitinin ardından feshin sebebi bakımından inceleme yapılmalıdır. İncelemeye esas Yargıtay kararında da isabetli biçimde haklı nedenle fesih sebebi var olsa dahi yazılı olarak gerçekleştirilmediği takdirde feshin geçersiz sayılacağı belirtilmiştir. Buna karşılık, sendika özgürlüğünün güvencesine dayanan davalarda feshin yazılı yapılmaması geçersizlik sonucu doğurmamaktadır<sup>9</sup>.

#### *Temsilcinin İş Sözleşmesinin Haklı Sebep Feshedilebilmesi*

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshi, daha önce de değinildiği üzere, ancak haklı nedenlerin varlığı halinde mümkündür. Kanun koyucu açıkça “*haklı neden*”<sup>10</sup> terimini tercih etmiş olduğundan, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin sözleşmesinin feshinde “*geçerli neden*” olarak kabul edilen haller, temsilcinin iş

<sup>8</sup> İş Kanunu’nda haklı sebeple derhal fesih halinde, feshin geçerliliği için yazılı bildirim ve fesih nedeninin açık ve kesin şekilde belirtilmesi aranmamıştır. Buna karşılık, iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin süreli feshinde, işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğu kabul edilmiştir (İş K. m. 19/I). Türk Borçlar Kanunu’nun 435. maddesinin 1. fıkrasına göre ise, “*Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.*”

<sup>9</sup> Kararda sendika özgürlüğünün güvencesi ile işyeri sendika temsilcisinin güvencesi uyulması gereken usul bakımından karşılaştırılarak, sendika özgürlüğünün güvencesi açısından yazılı şeklin bir geçerlilik şekli olarak düzenlenmediği de isabetli olarak belirtilmiştir.

<sup>10</sup> Öğretide Süzek tarafından ifade edildiği üzere, “*Sürekli borç ilişkileri yaratan iş akdinde ortaya çıkan bir durum nedeniyle bu ilişkiye devam taraflardan biri için çekilmez hale gelmişse haklı nedenle derhal fesih hakkı ortaya çıkar. ... Aynı şekilde ... taraflardan birinin davranışı yüzünden iş ilişkisinde bulunması gereken güven temeli çökerse karşı taraf haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir.*” Süzek, 2016: 717.

sözleşmesinin feshinde yeterli olmayacaktır (Şahlanan, 2013: 147; Canbolat, 2012: 208; Başbuğ, 2012: 82; Baskan, 2013: 145; Özkaraca, 2013: 194; Demir, 2012: 65; Sur, 2016: 6-7) <sup>11</sup>. Sendika özgürlüğünün güvencesi açısından feshin sendikal nedene dayanmaması gerekli ve yeterlidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerinin kapsamındaki işçilerin iş sözleşmeleri ise geçerli sebebin varlığı halinde feshedilebilir. Böylece, feshin nedeni açısından işyeri sendika temsilcisine sağlanan güvencenin gerek sendika özgürlüğünün güvencesinden gerekse iş güvencesinden daha koruyucu olduğu görülmektedir.

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin sadece haklı nedene dayalı olarak feshi mümkün olduğundan, haklı neden kavramından ne anlaşılması gerektiği değerlendirilmelidir. Haklı neden sayılabilecek hallerin tespitinde, temsilcinin tabi olduğu mevzuat açısından haklı neden sayılan haller ile 6356 sayılı Kanun'un 70. maddesinde düzenlenen kanun dışı grev hali dikkate alınmalıdır. Ayrıca TBK m. 435 hükmüne göre, dürüstlük kuralı gereğince işverenden iş ilişkisini sürdürmesi beklenilemeyecek hallerde de, haklı sebebin varlığı kabul edilecektir. (Şahlanan, 2014, b: 385; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2014: 131; Alpagut, 2013, a: 34; Sur, 2016: 6; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 131; Akyiğit, 2015: 473. Ayrıca bkz. Narmanlıoğlu, 2016: 284-285; Özkaraca, 2013: 194-195; Özkaraca,, 2014, a: 188-189) <sup>12</sup>. Değerlendirilmesi gereken bir diğer durum da, işyerinin kapatılmasıdır. İşyerinin bütünüyle kapatılması halinde temsilcilik görevi de sona erecektir. Bu durumda temsilcinin temsilcilik güvencesinden yararlanması mümkün olmayacaktır (Şahlanan, 2013: 149; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 131; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2014: 227; Özkaraca,, 2014, a:189; Özkaraca, 2013: 195).

İnceleme konusu kararda, davacı, iş sözleşmesinin haklı ve geçerli sebep olmaksızın, sendikal sebeple feshedildiğini, iddia etmiştir. Davalı ise, davacının iş sözleşmesini mesai saatleri içinde bir çalışma arkadaşına hakaret, tehdit ve baskıda bulunması sebebiyle, haklı sebeple derhal fesih yolu ile feshettiğini iddia etmiştir. Bilindiği üzere, işyeri sendika temsilcisi tarafından feshin geçersizliği davası<sup>13</sup> açılması durumunda feshin haklı nedene dayandığını ispat yükü işverene aittir.

<sup>11</sup> Geçerli neden ile haklı nedenle fesih kavramının karşılaştırılması için ayrıca bkz. Süzek, 2015: 574. İşverenin temsilcinin iş sözleşmesini fesih yetkisinin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile sınırlandırılabilmesi konusunda ayrıca bkz. Okur, 1985: 199 vd. Haklı fesih nedenleri için bkz. Savaş, 2012: 45-167. Deneme süresi içerisinde gerçekleştirilecek fesihlerde temsilcinin iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı neden aranmayacağı görüşü için bkz. Akyiğit, 2016: 593

<sup>12</sup> Öğretide Şahlanan tarafından ileri sürülen bir fikre göre, iş ilişkisinin devamının objektif olarak işverenden beklenemeyeceği hallerde, işveren süreli fesih yoluna başvurmuş olsa dahi feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Şahlanan, 2013: 147; Şahlanan, 2014, a: 2 vd. Kanaatimizce, haklı nedenin varlığına rağmen süreli fesih yoluna başvurulmuş hallerde de öncelikle feshin usulüne uygun olup olmadığı denetlenmelidir.

<sup>13</sup> Temsilcinin açacağı davanın feshin geçersizliği (işe iade) davası olarak adlandırılmasına ilişkin olarak bkz. Süzek: 2016, 696; Şahlanan, 2014, b: 385.

İşveren burada feshin sendika temsilciliğine ilişkin bir nedene dayanmadığını değil, yazılı bildirimde usulüne uygun biçimde belirttiği haklı sebebin varlığını ispat etmelidir.

Yerel mahkeme kararının özetinde, davacının çalıştığı işyerinde birçok işçinin sendikadan istifa ettiği, istifa eden işçilere ise bazı avantajlar sağlandığı ile davacının sendikal örgütlenmede öncü kişilerden olduğu ve bu sebeple işten çıkarıldığı sonucuna varıldığı belirtilmiştir. Yerel mahkeme kararının sadece özetine yer verilmiş olduğundan, karardan anlaşılacakla birlikte, değinmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesine dayanılarak açılan bir davada işyeri sendika temsilcisi sendikal fesih iddiasında bulursa da, feshin geçersizliği ve işe iade kararı verilmesi açısından tartışılması gereken husus feshin haklı sebebe dayanıp dayanmadığıdır. İspat yükü doğrultusunda işverence gerçekleştirilen feshin usulüne uygun olup olmadığı ve haklı nedenin varlığını ispat edip etmediği belirlenmelidir. Fesih haklı sebebe dayanmadığı takdirde, sendikal bir sebep söz konusu olsun yahut olmasın feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekecektir<sup>14</sup>. Zira Özkaraca tarafından da isabetle belirtildiği üzere, "... 24. madde kapsamındaki uyusmazlıklar açısından feshin sendikal nedenle yapılmış yapılmadığının tesis edilecek hüküm açısından bir önemi bulunmamaktadır. Feshin haklı nedene dayanmadan veya fesih nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmeden yapılmış olması maddede öngörülen sonuçların doğumu için yeterlidir." (Özkaraca, 2014, a: 196). İşyeri sendika temsilcisinin sendikal tazminat talep etmesi halinde ise feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının tartışılması gerekecektir.

Yerel mahkeme kararında değinilen; birçok işçinin sendikadan istifa etmesi, istifa eden işçilere bazı avantajlar sağlanması ve davacının sendikal örgütlenmede

<sup>14</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2015 yılında verdiği bir kararında da işyeri sendika temsilciliği güvencesine dayanılarak açılan davada temsilcinin sendikal fesih iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu kararda işçinin sendikal fesih iddiasının da tartışıldığı görülmektedir. Buna göre, "Yapılan yargılamaya ve dosya kapsamına göre davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından 22.10.2013 günlü yazılı fesih bildiri ile çalışmalarda beklenen verimi karşılayamadığı, yönetici ve çalışanlara uyum sağlayamadığından İş Yasası 17. madde hükümleri gereğince fesih edildiği anlaşılmış ise de, davacının 4857 Sayılı Yasanın 19.maddesi gereğince hakkındaki iddialara karşı yazılı olarak uyarılıp, savunmasının alınmadığı, fesih gerekçesinin 4857 Sayılı Yasanın 25. maddesinde belirtilen haklı fesih sebeplerine uygun olmadığı, zira işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshinin 6356 Sayılı Yasanın 24. maddesi gereğince haklı sebeplere dayalı olarak fesih edilmesi gerektiğinden davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar vermek gerekmiştir. Her ne kadar davacı İş Sözleşmesinin feshinin sendikal nedenle olduğunu iddia etmiş ise de, dinlenen tanık anlatımlarına göre feshin sendikal nedenle olmadığı, işçinin davranışlarına dayandırıldığı anlaşıldığından, sendikal fesih iddiası yerinde görülmemiş olmakla davacının işe iadesine karar vermek gerekmiş aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur." E. 2015/12446, K. 2015/16971, 11.5.2015 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası). Kanaatimizce, sendikal fesih iddiasının tartışılması ancak işçi bu sebebe dayalı olarak sendikal tazminat talebinde bulunduğu hallerde gereklidir. Temsilcilik güvencesine dayanan ve sendikal tazminat talebi olmayan bir davada ise bu iddianın tartışılması gerekmemektedir.

öncü kişilerden olması işçi sendikal nedenin varlığını iddia ettiği takdirde ve sendika özgürlüğü güvencesine ilişkin olarak değerlendirilecek hususlardır. 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin 6. fıkrası gereğince, “İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.”. İşçi sendikal sebeple fesih iddiasında bulunduğu belirlenen hüküm gereğince feshin nedenini ispat yükü işverenedir. Davalı işverenin davacının başka bir işçiye tehditte bulunduğu yönündeki iddiasını ispatlayıp ispatlamadığı ise kararda açık değildir. Davacının iddia edildiği gibi “tekrar sendikaya üye ol bize destek ol yarın öbür gün grev başlayacak sendika buraya geldiğinde grev esnasındayken işyerine giremeyeceksiniz işveren de giremeyecek buraya 1000 kişiyi toplayacağız fabrikaya kimseyi sokmayacağız siz şimdiye kadar sendikanın bu yüzünü gördünüz bir de diğer yüzü var. Sendika başkanı diyor ki diğer yüzümüzü burada gösteririz adamı yatağından kaldırırız gece aldırırız” ifadelerini kullanıp kullanmadığı, kullandı ise bunların tehdit teşkil edip etmediğinin ve haklı neden teşkil edecek ağırlıkta olup olmadığının değerlendirilip değerlendirilmediği karar metninden anlaşılamamaktadır. Davacının iddia edilen şekilde davranış göstermesi, aynı zamanda olumsuz sendika özgürlüğünün ihlalini teşkil edecektir. Çünkü sendikaya üye olma özgürlüğü gibi üye olmama özgürlüğü de güvence altındadır (m.25/I). Sendika temsilcisi, temsilcilik görevini yerine getirirken sendikaya üye çekme faaliyetinde bulunabilir ancak bunu yasal sınırlar içerisinde yapmalıdır. Davalı tarafından haklı nedenin varlığı ispat edilemediği takdirde ise davacının davasının kabulü gerekir. Her ne kadar sendikal nedenle fesih iddiasında bulunulmuş olsa da temsilcilik güvencesine dayanıldığında feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının ayrıca araştırılmasına gerek yoktur<sup>15</sup>. Ancak başlangıçta belirttiğimiz üzere bu

<sup>15</sup> Buna karşılık Yargıtayın bazı kararlarında her ne kadar işyeri sendika temsilciliği güvencesine dayanılsa da sendikal sebebin varlığının ispat edilip edilmediğine ilişkin değerlendirmelerde bulunduğu görülmektedir. Örneğin 2015 yılında verilmiş bir karara göre, “Somut olayda, sendika işyeri temsilcisi olan davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığının ispatlanmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine karar verilmesi yerindedir.

6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinin 3. fıkrasında “Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsiline işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilğe atanma hâlinde de uygulanır.” düzenlemesi bulunmaktadır.

Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiği ancak 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesine aykırı olarak yalnızca fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine karar verilerek hüküm kurulduğu görülmektedir. Bu husus hatalıdır. Davacı her ne kadar sendikal sebeple iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia etmişse de dosya kapsamına göre bu hususun somut ve inandırıcı delillerle kanıtlanmadığı anlaşılmaktadır.” 9. H.D. E. 2015/14143, K. 2015/22218, 18.6.2015 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası). Kararın içeriğinden feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığının neden tartışıldığı anlaşılamamaktadır. Her ne kadar işçi iddia etmiş olsa da burada haklı

açıklamalarımız davacı işçinin işyeri sendika temsilciliğinin güvencesine dayanarak dava açması haliyle sınırlıdır. Sendikal tazminat talebi söz konusu olduğunda ise feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığının da araştırılması gerekecektir.

## **İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesine Dayanarak Dava Açılmasının Sonuçları**

### *Genel Olarak*

İşverence gerçekleştirilen fesih işlemine karşı işyeri sendika temsilcisi güvencesine dayalı olarak, fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika tarafından dava açılabilir (m. 24/1) (Ulucan ve Nazlı, 2011: 1678; Astarlı, 2013: 157; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015, 131; Sur, 2016, 7; Mollamahmutoglu vd., 2014: 1077)<sup>16</sup>. Bir aylık dava açma süresi hak düşürücü süre niteliğindedir. Bu süre geçtikten sonra temsilcinin, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesine dayanarak dava açabilmesi mümkün olmayacaktır. Ancak bu durum temsilcinin sendika özgürlüğünün güvencesine dayanarak sendikal tazminat talep etmesine engel değildir (Akyiğit, 2015: 476). Zira sendika özgürlüğünün güvencesine dayanan sendikal tazminat talebi on yıllık genel zamaşımına tabidir. Oysa 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesine dayanılarak işe iade talepli dava açılabilmesi, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesine yapılan atıf sebebiyle, fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir aylık hak düşürücü süreye tabidir.

Temsilcilik güvencesine dayanılarak açılan dava sonucunda işverenin dayandığı fesih nedeninin haklı bir neden teşkil ettiğine karar verilirse, sözleşme işverence fesih bildirimini işçiye tebliğ edildiği anda sona ermiş sayılacaktır (Şahlanan, 2013:147; Özkaraca, 2013:197). Feshin haklı nedene dayanmadığına ve temsilcinin işe iadesine karar verildiği takdirde fesih geçersiz sayılacağından hüküm ve sonuç doğurmayacaktır. Öğretide ifade edildiği üzere, buradaki geçersizliğin İş Kanunu'nda düzenlenen iş güvencesinden farklı olarak, genel hükümlere uygun ve mutlak bir geçersizlik olduğu kabul edilmelidir (Süzek, 2016: 697).

### *Ücret ve Diğer Haklar Bakımından Doğacak Sonuçlar*

Feshin geçersiz sayılması durumunda, temsilciye temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının

---

nedenin bulunmamasının feshin geçersizliğine karar verilmesi bakımından yeterli olduğunu aslında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de karar içerisinde ifade etmiştir. Buna rağmen, sendikal sebebin ispatına ilişkin değerlendirmede bulunulması bize göre gereksizdir.

<sup>16</sup> Bu düzenlemenin isabetli olmadığı yönünde bkz. Ulucan ve Nazlı, 2011: 1677. İşçi dava açılmamasını istediği takdirde sendikanın dava açmaması gerektiği yönünde bkz. Akyiğit, 2015: 475; Sur, 2016: 7; Astarlı, 2013: 157. Temsilciye dava açma hakkı tanınmasının temsilcinin baskı altında dava açmadığı hallerde güvencesiz kalmamasını sağlayacağı yönünde bkz. Demir, 2012: 62 vd.; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015: 131. Kanaatimizce, temsilcinin yanı sıra sendikaya da dava açma imkânı verilmesi, kolektif sendika özgürlüğünün korunması bakımından yararlıdır.

ödenmesi gerekmektedir<sup>17</sup>. Temsilcilik güvencesinde görev devam ettiği sürece ödenilecek ücrete ilişkin azami bir sınırlama getirilmemişken, iş güvencesine dayanan boşta geçen süre ücreti dört aya kadar olmak üzere sınırlandırılmıştır. Bununla birlikte temsilci bakımından asgari bir sınır da çizilmemiştir<sup>18</sup>.

Temsilcinin boşta geçen bu döneme ilişkin ücret ve diğer hakların<sup>19</sup> ödenmesine hak kazanması için işe başlatılmak üzere işverene başvurması veya başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmaması şartı aranmamıştır (Tuncay ve

<sup>17</sup> İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrasında ise feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceği düzenlenmiştir. 2821 sayılı Kanun'un 09.08.2002 tarih ve 4773 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önceki halinde de temsilcinin işe başlatılmaması halinde temsilcilik görevi devam ettiği sürece ücret ve diğer haklara hak kazandığı kabul edilmişti. Ancak 4773 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile feshin geçersizliği kararı neticesinde hükmedilecek ücret ve diğer hakların en çok dört ay ile sınırlanması ve mutlak işe iade yükümlülüğünün bulunmaması öngörülmüştü. Temsilcinin güvencesini iş güvencesine yaklaştıran bu düzenlemeye ilişkin eleştiriler için bkz. Gökteş, 2010: 316 ve orada anılan yazarlar; Şahlanan, 2014, a: 3; Astarlı, 2013: 155.

<sup>18</sup> Özellikle temsilcilik süresinin bitimine çok kısa bir süre kala gerçekleşebilecek fesihler açısından ortaya çıkabilecek sorunlara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Alpagut, 2013, a: 35; Alpagut, 2013, b: 127-128. Sur tarafından belirtildiği üzere, " ... temsilciliğin bu süre zarfında örneğin fesihden sadece bir ay geçtikten sonra son bulması halinde ancak bir aylık ücret ve diğer hakları talep edebileceği anlaşılmaktadır. Oysa genel iş güvencesi (İş K. m. 21/3) çerçevesinde, fesih tarihi ile kesinleşmiş işe iade kararı arasında işçinin "en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir". Böylece, temsilcilik süresinin bitimine 4 aydan az bir sürenin kaldığı durumlarda İş Kanunu'nun üst sınırı belirleyen bükümü işçinin lehine görünmektedir." Sur, Tebliğ, 9. Buna karşılık öğretide Canbolat tarafından ileri sürülen bir diğer fikre göre, temsilcinin güvencesi normal işçiden kötü olamayacağı için temsilci dört aydan aşağı olmamak üzere temsilcilik süresince ücret ve diğer haklarını almalıdır. Temsilcilik görevi dört aydan önce sona erdiği takdirde ise dört aya kadar olan kısmı alabilecektir. Canbolat, 2016: Genel Görüşme. Kanaatimizce yapılacak bir yasal değişiklik ile en az dört aylık süreye ilişkin ücret ve diğer hakların ödeneceğinin düzenlenmesi yerinde olacaktır.

<sup>19</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2008/41576, K. 2010/36737, 07.12.2010 kararına göre, "Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikeramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis gibi parasal haklar dâhil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak çalışması ile ortaya çıkabilecek olan arazi fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı pirim gibi ödemelerin, en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz. Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözletilmelidir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok 4 aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır. Ancak işe başlatmama tazminatı niteliği itibarıyla tazminat olmakla uygulanması gereken faiz yasal faiz olmalıdır." Karar metni için bkz. Çalışma ve Toplum, S.30, 2011/3, 355-359.



Savaş Kutsal, 2015: 132; Şahlanan, 2014, b:386; Süzek, 2016: 697)<sup>20</sup>. Burada verilen geçersizlik kararı, feshin mutlak geçersizliği sonucu doğurduğundan sözleşmenin kesintisiz olarak devam ettiği kabul edilmektedir.

İşyeri sendika temsilcisinin güvencesine dayanan davacı yerel mahkemeden feshin geçersizliğinin yanı sıra ücret ve diğer haklara ilişkin bir eda hükmü vermesini talep edebilecektir<sup>21</sup>. Bu halde davacının dava açarken istediği ücret ve diğer alacaklarını rakamsal olarak da dava dilekçesinde ifade etmesi gerekir. Zira kamu düzenine ilişkin olan harç, dava dilekçesinde gösterilecek bu miktar üzerinden alınacağı için dava açıldığı anda dava konusunun değeri gösterilmelidir (HMK m. 119/1,b. d; HarçK m. 16/3). Davacının, dava açarken dilekçesinde belirttiği ücret ve diğer alacaklara ilişkin talebin miktarını tahkikat aşamasında ıslah ile artırmasına da bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca davacı hükmün ne zaman kesinleşeceğini bilemeyeceği için, kararın kesinleşmesine kadar geçen süreye ilişkin dava konusu yapmadığı ücret ve diğer alacaklarını daha sonra ayrı bir dava konusu da yapabilecektir.

Davacının, feshin geçersizliğinin tespiti ile birlikte ücrete ilişkin olarak bir eda hükmü talep etmesi objektif dava birleşmesi (HMK m. 110) şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki, davacı feshin geçersizliği ile birlikte ücret ve diğer haklarına ilişkin talepte bulunmak zorunda değildir. Diğer bir ifadeyle davacı, feshin geçersizliğinin tespiti sağlandıktan sonra ayrı bir dava ile kararın kesinleşmesi anına kadar geçen süre için ücret ve diğer alacakları hakkında bir eda davası da açabilecektir. Şunu da belirtelim ki, kararın kesinleşmesinden önce

---

<sup>20</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E.2015/107, K. 2015/5152, 17.02.2015 tarihli kararında ise kararın kesinleşmesine kadar doğmuş ücret ve diğer haklara hak kazanılmasının temsilcinin başvurusuna bağlı olduğuna karar vermiştir. Bu kararın eleştirisi için bkz. Özkaraca, 2014, b: 36. Aynı yöndeki bir diğer Yargıtay kararı ve değerlendirmeler için bkz. Yargıtay 22. H.D. 22.10.2013, E. 2013/26981, K. 2013/22045 sayılı kararı ve değerlendirmesi için Şahlanan, 2014, a: 2-4; Özkaraca, 2014, a: 196.

İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrasında ise işçinin süresinde başvuru yapmaması durumunda feshin geçerli bir fesih sayılacağı kabul edilmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, temsilciye boşa geçen döneme ilişkin olarak yapılacak ödemeden iş güvencesine ilişkin boşa geçen süre ücretinde olduğu gibi sosyal güvenlik primi de kesilmelidir. Söz konusu olabilecek bir diğer tartışma da, temsilcinin bu dönemde işsizlik ödeneğinden yararlanması halinde bunun iadesinin gerekip gerekmeyeceği noktasında ortaya çıkabilecektir. İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 50. maddesinde "22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesi gereği işe iade davası nedeniyle yatırılan primlerin son günü esas alınarak işsizlik ödeneği hak sahipliği belirlenir ve işsiz geçen dönem için ödeme yapılır" hükmüne yer verilmiştir. Temsilciye yapılacak boşa geçen süreye ilişkin ödeme bakımından bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanaatimizce iş sözleşmesi kesintisiz devam etmiş sayılacağı için temsilci işsizlik ödeneğine hak kazanamayacaktır. Hükmün eleştirisi için bkz. Süzek, 2015: 662.

<sup>21</sup> Öğretide ileri sürülen bir diğer fıkre göre, kararın ne zaman kesinleşeceğini öngörmesi mümkün olmadığından yerel mahkemenin tahsile yönelik hüküm kurması mümkün değildir. Özkaraca, 2013: 196; Özkaraca, 2014, a: 190. Bkz. ve krş. Şahlanan, 2013: 147-148.

temsilcilik görevinin sona ermesi durumunda, talep edilirse görevin sona ermesine kadar geçen süre için ücret ve diğer haklara ilişkin bir eda hükmü verilmesi de mümkündür (Astarlı, 2013: 158; Özkaraca, 2014, a: 190).

İncelediğimiz kararda yerel mahkeme, davacının işe iadesine ilişkin olarak şu ifadelere yer verilmiştir: “*davacının işe iadesi için işverene süresi içinde başvurusu halinde kararın kesinleşmesine dek en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, ayrıca sendika temsilcisi olması nedeniyle 6356 sayılı Kanun’un 24/3 maddesi uyarınca fesih tarihi ile karar kesinleşme tarihi arasında ücret ve haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.*”. Feshin haklı nedene dayanmadığına hükmedilmesi neticesinde davacının fesih tarihi ile kararın kesinleşmesi tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine hak kazanması işyeri sendika temsilcisi güvencesine dayanan bir davanın doğal bir sonucudur. Ancak burada sendika temsilciliğine dayanarak hükmedilen boşta geçen süre ücretinin yanı sıra yerel mahkemece sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak işe iadesi ile işe iade başvurusunda bulunması durumunda kararın kesinleşmesine dek en çok dört aylık ücret ve diğer hakların da ödenmesine hükmedilmiştir (6356 sayılı Kanun m. 25/5; 4857 sayılı İş Kanunu m. 21/3). Böylece hem 6356 sayılı Kanun’un m. 24/3 hükmüne dayanarak ücret ve diğer hakların ödenmesine hem de 6356 sayılı Kanun’un 25. maddesine dayanarak boşta geçen süre ücreti ödenmesine karar verilmiştir. Bu şekilde iki farklı güvenceye ilişkin boşta geçen süre ücretine aynı anda hükmedilip hükmedilemeyeceği ise yerel mahkeme kararında tartışılmamıştır. Davacının isteminin özetinden, kararın kesinleşmesine dek en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının talep edilmediği anlaşılmaktadır. Yerel mahkeme feshin geçersizliği ile birlikte davacının başvurusuna bağlı olarak dört aylık boşta geçen süre ücretine talep olmaksızın hükmetmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında, “*24. maddenin 3. fıkrasında temsilcinin işe iadesine karar verildiğinde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve haklarının ödeneceği öngörülmüştür. İşyeri sendika temsilcisi kararın kesinleşmesinden sonra işe başlamak için başvurmasa dahi geçersiz sayılan fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını alacaktır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21. maddesinin 3. fıkrasına göre boşta geçen süre alacağına hükmedilemeyecektir.*” açıklaması yer almaktadır<sup>22</sup>. Böylece sendika temsilcisinin açtığı feshin geçersizliği davasında, aynı anda hem 6356 sayılı Kanun’un m. 24/3 hem de 4857 sayılı Kanun’un m. 21/3 hükmüne göre boşta geçen süre ücretine hükmedilemeyeceği anlaşılmaktadır. Kanaatimizce de aynı sebebe dayalı olarak bu iki boşta geçen süre ücretine birden karar verilemez. Her iki ödemenin de amacı işçinin dava süresince geçen sürede alamadığı ücret ve diğer haklarını elde edebilmesidir. Yerel mahkeme aynı sebebe dayalı olarak iki defa boşta geçen süre ücretine hükmetmiş olup, Yargıtay’ın bu husustaki kararı bize göre de isabetlidir.

<sup>22</sup> Aynı yönde: Yargıtay 7. HD, E. 2016/6678, K. 2016/7148, 24.3.2016 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

*İşyeri Sendika Temsilcisinin İşe Başlatılması ve Başlatılmamasının Sonuçları*

Temsilcinin boşa geçen döneme ilişkin ücrete hak kazanması bakımından işverene iade başvurusunda bulunması aranmazken, işe başlatılması için işverene başvuruda bulunması gerekmektedir (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2015:132; Özkaraca, 2013: 196)<sup>23</sup>. Temsilcinin işverene başvuru süresi kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünüdür (m.24/III). Kanun'da “tebliğden itibaren” yerine, “kararın kesinleşmesinden itibaren” ifadesinin kullanılması öğretide tartışmalara yol açmış olup, bize göre de bu düzenleme yerinde değildir. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, temsilcinin başvurusu açısından öngörülen bu sürenin işlemeye başlaması kararın tebliği ile gerçekleşecektir (Özkaraca, 2013: 196; Özkaraca, 2014, a: 191). Akyiğit'e göre ise, “*Burada yasa, 6 işgünlük başvuru süresini sadece kararın kesinleşmesinden itibaren başlatmış ve fakat anılan kararın işçiyeye/sendikaya tebliğinden söz etmemiştir. Eğer temsilci veya davayı sendika açmışsa sendika duruşmaya katılmamışsa ve fakat Yargıtay davayı kesin sonlandırmışsa, temsilcinin kendisine tebliğ olunmayan bir karardan nasıl haberdar olacağı ve sürenin nasıl başlayacağını anlamak biraz zordur. Herhalde <madem davayı açıp itiraz ve hatta kararı temyiz etti, bir zahmet takip etsin, etmezse de kendi bilir hakkını kaybedsin> mi denilmek istenmiştir? Anlamak zordur. Kanunca 6 işgünlük süre hak düşürücü süredir ve temsilci süresinde başvuramazsa, bu hakkını kaybeder ve fesih geçerli olur.*” (Akyiğit, 2015: 480). Kanaatimizce olması gereken hukuk açısından değerlendirildiğinde sürenin kararın kesinleşmesinden itibaren değil de tebliğden itibaren işlemeye başlayacağını öngörülmesi daha isabetli olacaktır<sup>24</sup>.

Temsilci belirtilen süre içerisinde başvurusunu yaptığı takdirde, işveren temsilciyi altı işgünü içerisinde işe başlatmalıdır. Temsilcilik görevinin devamlılığının sağlanması açısından gerek temsilcinin başvuru süresinin gerekse işverenin işe başlatma süresinin kısa tutulmuş olması, görevin yürütülebilmesini ve işyerinin temsilcisz kalmamasını sağlamak bakımından yararlıdır<sup>25</sup>. Temsilcinin süresi içerisinde başvuruda bulunmaması kanunda ayrı bir sonuca

<sup>23</sup> Temsilcinin işe iadesi halinde boşa geçen dönemin sigortalılık süresinden sayılıp sayılmayacağına ilişkin olarak ayrıca bkz. Sümer, 2002: 45 vd.

<sup>24</sup> Anayasa Mahkemesi'ne yapılacak bireysel başvuruların süresine ilişkin düzenlemenin yorumu bu açıdan yol gösterici olabilir. Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün “Başvuru süresi ve mazeret” kenar başlıklı 64. maddesinin 1. fıkrasında başvuru yolu öngörüldüğü takdirde bu yolun tüketildiği ve buna ilişkin kararın kesinleştiği tarihten itibaren otuz gün içinde yapılması gerekeceği öngörülmüştür. Anayasa Mahkemesi sözü geçen İçtüzük hükmünde geçen ifadeyi nihai kararın tebliği öngörüldüğü hallerde tebliğden, tebliğ öngörülmeden hallerde ise başvuru süresinin kesin öğrenildiği tarihten itibaren sürenin işleyeceği şekilde yorumlamıştır. Böylece tebliğ öngörülmeden hallerde kesin öğrenme tarihi esas alınmıştır. Anayasa Mahkemesi kararı için bkz.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/12/20131205-24.pdf> E.T. 20.07.2016

<sup>25</sup> Kanun taslağındaki durum için bkz. Tuncay, 2011: 160. Temsilcinin işe başvuru süresinin ve işverenin işe başlatmasına ilişkin sürenin İş Kanunu'na nazaran daha kısa belirlenmiş olmasının isabetli olduğu yönünde bkz. Astarlı, 2013: 158.

bağlanmadığından, başvurulmaması iş sözleşmesinin temsilci tarafından feshi olarak nitelendirilmelidir (Astarlı, 2013: 160).

Bu düzenleme ile mutlak bir işe iade zorunluluğu getirilerek, 135 sayılı ILO Sözleşmesi'nde aranan etkin koruma sağlanmıştır. (Canbolat, 2012: 208; Canbolat, 2012, b: 9; Başbuğ, 2012: 82; İnciroğlu, 2013: 67-68). İşveren temsilciyi işe başlattığı takdirde iş ilişkisi kesintisiz devam edecektir (Şahlanan, 2013: 148; Astarlı, 2013: 159).

İşveren eğer temsilciyi işe başlatmama yoluna gidecek olursa da, temsilcinin ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilecektir<sup>26</sup>. Kanun koyucu “*iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek*” ifadesine yer vererek temsilcinin iş sözleşmesinin temsilcilik süresince devam ettiğini kabul etmiştir<sup>27</sup>. Bu sebeple temsilciye yapılacak ödemelerin ücret niteliğinde olduğu kabul edilmelidir (Şahlanan, 2014, a: 4; Şahlanan, 2014, b:386)<sup>28</sup>.

Temsilciyi işe iade başvurusuna rağmen başlatmamak bir fesih sayılmamalıdır (Akyiğit, 2015: 482). Temsilcinin iş sözleşmesinin temsilcilik süresinin sonuna kadar devam ettiği ve işverence işe iade edilmeyen temsilcinin sözleşmesinin temsilcilik süresinin sonunda işverence feshedildiği kabul edilecektir (Şahlanan, 2013: 148; Süzek, 2015: 681; Şahlanan, 2014, b:388; Özkaraca, 2013: 196; Özkaraca, 2014, a: 191)<sup>29</sup>. Temsilcinin iade edilmemesi bir işveren temerrüdü olarak değerlendirilmiştir. Temsilci, temsilcilik güvencesine dayanan bir dava açtığı takdirde sözleşmenin sona ermesine bağlanan haklara ilişkin talepte bulunamayacaktır (Şahlanan, 2014, b:387). Bu durumda bize göre, temsilcinin başvurusuna rağmen temsilciyi işe iade etmeyen işveren temsilcinin işyerine girerek temsilcilik faaliyeti yürütmesine de engel olamayacaktır (Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2014: 191)<sup>30</sup>.

<sup>26</sup> İşverenin temsilciyi işe başlatmaması bir işveren temerrüdü olarak düzenlenmiş olduğu halde, işyeri sendika temsilcisinin ücret ve diğer haklarına ilişkin olarak TBK m. 408 hükmü gereğince indirim yapılamayacağı yönündeki kanaatimizce de isabetli olan görüş için bkz. Astarlı, 2013: 160.

<sup>27</sup> Öğretide Akyiğit tarafından ileri sürülen bir fikre göre, dava sırasında görev süresi bitse de temsilci sözleşmesi devam ettiği sürece ücret vs. haklarını da almayı sürdürür. Akyiğit, 2015: 481.

<sup>28</sup> Ayrıca bkz. ve krş. Akyiğit, 2015: 479. Tazminat niteliğinde olmadığı için gelir vergisi ve SGK prim kesintilerinin de yapılması gerekmektedir.

<sup>29</sup> Bu durumda işverence eylemli fesih yapıldığının kabul edileceğine ilişkin olarak bkz. Şahlanan, 2013: 148. Öğretide Sur tarafından ileri sürülen fikre göre, yasaca devam ettiği kabul edilen bu iş sözleşmesi, işverenin temsilciyi geçmişte işe başlatmamış olması suretiyle değil, ayrı ve yeni bir fesih beyanıyla sona erdirilebilir. Sur, 2016: 8. Narmanhoğlu da mahkemece geçersiz kılınan fesih işleminin temsilcilik süresinin sonunda kendiliğinden yürürlüğe girmeyeceğini ifade etmiştir. Narmanhoğlu, 2016: 294. Temsilcilik görevi bittikten sonra iş sözleşmesinin değil, işverenin işi kabulde temerrüdünün özel bir şekilde sona erdiğinin kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. Akyiğit, 2015: 482.

<sup>30</sup> İşverenin temsilcilik faaliyetine engel teşkil edecek davranışlarda bulunması durumu için ilave bir yaptırım getirilmesinin isabetli olacağı yönünde: Canbolat, 2012: 208. Kanaatimizce

Yerel mahkeme kararında daha önce belirtildiği üzere, temsilcinin işe iadesi için işverene başvuruda bulunması halinde kararın kesinleşmesine dek en çok dört aylık ücreti ve diğer haklarının davacıya ödenmesi ile m. 24/3 hükmüne göre fesih tarihi ile karar kesinleşme tarihi arasında ücret ve haklarının ödenmesi gerektiğine karar verilmiştir. Ancak temsilci işe başvuruda bulunmasına karşılık başlatılmadığı takdirde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücret ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmesine hükmedilmemiştir. Böylece m. 25 hükmü uygulanarak iade sendikal tazminat ve boşta geçen süre ücretine hükmedilmiş, m. 24/3 hükmü kısmen uygulanmış bu hükme göre işe iade etmemenin yaptırımını uygulanmamıştır.

## **İşyeri Sendika Temsilcisinin Sendika Özgürlüğünün Güvencesine Başvurması**

İş sözleşmesi işverence feshedilen temsilcinin, temsilcilik güvencesine başvurması bir zorunluluk değildir. Olumlu sendika özgürlüğü işçinin sendikaya üye olabilmesi, sendika kurabilmesinin yanı sıra sendikal faaliyetlerde bulunabilmesini de içermektedir. İşçinin işyeri sendika temsilciliği görevine dayanan fesih, aynı zamanda olumlu sendika özgürlüğünün ihlali ve sendikal sebebe dayalı bir fesihdir. Bu sebeple, temsilcinin seçim hakkı mevcuttur ve dilerse 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin düzenlemeden de yararlanabilecektir (Süzek, 2016: 696; Alpagut, 2013, b: 128; Özkaraca, 2013: 197; Özkaraca, 2014, a: 191; Çelebi, 2016: 418). Özellikle temsilcilik süresinin bitimine yaklaşılmış olan veya temsilcinin işyerine dönmek istemediği hallerde sendika özgürlüğünün güvencesine başvurusunun daha yararlı olacağı ifade edilmektedir (Sur, 2016: 9; Özkaca, 2014, a: 191). Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, temsilcinin isterse genel iş güvencesi hükümlerine başvurma imkânının da bulunduğu kabul edilmelidir (Akyiğit, 2015: 484) Kanaatimizce de buna yasal bir engel bulunmamaktadır. Sendika ile temsilci farklı taleplerle dava açtığı takdirde ise, örneğin işçi sendika özgürlüğü güvencesine dayalı olarak dava açmışken sendikanın işyeri sendika temsilcisinin güvencesine dayanarak dava açması gibi durumlarda, sendikanın açtığı davanın reddi gerekecektir (Akyiğit, 2015: 484).

Sendika özgürlüğü güvencesine dayanılarak dava açılmasının sonuçlarından biri de sendikal tazminata hak kazanılması olacaktır. Sendikal tazminat, sendikaya üyelik ve sendikal faaliyet sebebiyle ayrımcılık yapılması veya işçinin sendikal sebeple işten çıkarılması yasağına aykırılık durumlarında sendika özgürlüğünün ihlalinin yaptırımı olarak düzenlenmiştir (STİSK m. 25/IV-V). Sendikal tazminata hak kazanabilmesi için işçinin zarara uğraması aranmadığından, bu tazminat bir medeni ceza olarak nitelendirilmekte olup, bu tazminat ile işvereni ayrımcılıktan kaçınmaya yönlendirmek de amaçlanmaktadır (Narmanlıoğlu, 2005: 249; Terzioğlu,

---

de güvencenin bu şekilde kuvvetlendirilmesi yararlı olacaktır. Öğretide ileri sürülen bir fikre göre ise temsilcinin bu durumda nasıl işyerine girerek temsilcilik faaliyetini fiilen ve sağlıklı bir şekilde nasıl yürütebileceği belirsizdir. Sur, 2016: 8.

2008: 51; Öztürk, 2013: 221. Bu konudaki tartışmalar için ayrıca bkz. Özveri, 2005: 1525). Elbette bunun yanı sıra işçinin bireysel zararı da giderilmiş olacaktır. Tazminatın alt sınırı en az bir yıllık ücret olarak kesin ve götürü olarak belirlenmekle birlikte, daha yüksek miktara karar vermek hâkimin takdirine bırakılmıştır.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, 24. maddeye dayanan bir davada işe başlatmama tazminatı ya da işe iadeden bağımsız sendikal tazminat talebi gündeme gelemez (Özkaraca, 2014, a: 197). Bu görüşe göre, 24. ve 25. maddenin birlikte uygulanmasına yönelik talepler söz konusu olduğunda hâkimin aydınlatma yükümlülüğü kapsamında davacıya talebini açıklattırmasının ardından uygulanacak kanun hükmünün belirlenmesi gerekmektedir (Özkaraca, 2014, a, 198). Yargıtay 9. Dairesi kararı da aynı yöndedir. Buna karşılık kanaatimizce, sendikal tazminat ile sendika temsilcisinin işe iadesine karar verildiği takdirde iş sözleşmesinin devam etmesine rağmen işverenin temerrüdüne dayalı olarak ücret ve diğer haklarının ödenmesi aynı amaca hizmet eden yaptırımlar değildir. İşçinin ücretinin ödenmeye devam edilmesi iş sözleşmesinin kesintisiz olarak devamına dayanan ücret niteliğinde bir ödemeyken, sendikal tazminat ise medeni ceza ve tazminat niteliğindedir. Sendikal ayırmacılığa yaptırım olarak öngörülmüştür. Kaldı ki, sendikal tazminat yaptırımı sadece iş sözleşmesinin feshinde değil, kurulmasında ve devamında da gündeme gelen sendikal ayırmacılıkların yaptırımı olarak öngörülmüştür. Bize göre işyeri sendika temsilcisi temsilcilik güvencesine dayanan davalarda da sendikal tazminat talebinde bulunabilir. Sendika temsilcisi bir yandan sözleşmesinin haksız feshine dayanarak feshin geçersizliği ve fesih anından kararın kesinleşmesine kadar ücret ve diğer hakları ile başvurusuna rağmen işverence iade edilmemesi halinde temsilcilik süresi boyunca ücret ve diğer haklarının ödenmesini ayrıca bu feshin sendikal ayırmacılık sebebine dayanmasına bağlı olarak sendikal tazminat ödenmesini talep edebilmelidir. Çünkü temsilciye işe başlatmama halinde ödenmesi gereken ücret, iş ilişkisi devam ettiği halde işe başlatmamanın yaptırımıdır. Temsilci güvencesinde işe başlatmamanın yaptırımı İş Kanunu'nda düzenlenen iş güvencesinden farklı olarak tazminat niteliğinde değildir<sup>31</sup>. Sendikal

<sup>31</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önüne gelen başka bir uyuşmazlıkta yerel mahkeme işverence baki sebeple iş akdinin sona erdirildiği kanıtlayamadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine, davacı işçinin işe iadesine, 4 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatına ve temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kesinleşme tarihi arasındaki ücretin ve diğer hakların davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar vermiştir. Kararın temyizi üzerine Yargıtay "6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesi gereğince feshin geçersizliğine, davacının işe iadesi ile geçersizliğine karar verilen fesih tarihi ile kesinleşme tarihi arasında ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi yerindedir. Ancak madde de fesih tarihi ile kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklar başvuruya bağlı olmadığı halde başvuru şartına bağlanması, madde de işe başlatmama tazminatı ön görülmediği halde bu tazminatın tespitine karar verilmesi yanında, başvuru şartına bağlı olan ve davacının temsilcilik görevi devam ettiği sürece iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücret ve diğer haklarında ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmemesi hatalıdır.6356 Sayılı Kanun 24. ve 4857 Sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca

tazminat ise sendikal sebebe dayalı ayrımcılığın yaptırımıdır. Sendika temsilciliğinin güvencesinde ayrıca bir tazminat hükmüne yer verilseydi aynı sebebe dayanan iki tazminata hükmedilemeyeceği kabul edilebilirdi. Ancak bu yönde bir düzenleme söz konusu değildir.

Ancak belirtmek gerekir ki, sendikal tazminat talep edilebilmesi için feshin haklı nedene dayanmaması yeterli değildir. Bu halde sendikal sebebe dayalı bir feshin varlığı da söz konusu olmalıdır. İşyeri sendika temsilcisinin güvencesine dayanılarak açılan davalardan farklı olarak bu halde mahkemece sendikal tazminata karar verilmesi bakımından sendikal sebebin varlığı da incelenmelidir. Bu bakımından işveren feshin nedenini ispat yükü altındadır (m. 25/6). Sebebin mutlaka haklı neden olması da gerekmemektedir. Feshin işverenin iddia ettiği sebebe dayanmadığını iddia eden işçi, sendikal sebebin varlığını ispatlamalıdır (m. 25/6). Ayrıca, sendikal tazminata hükmedilebilmesi davacının talebine bağlıdır. Belirtelim ki, sendika özgürlüğü güvencesinde olduğu gibi burada da sendikal tazminata hak kazanılması, temsilcinin işverene iade başvurusunda bulunmasına ve işverence başlatılmamasına bağlı olmamalıdır. Bize göre, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararı bu yönü ile isabetli değildir. Sendikal sebeple fesih gerçekleşmişse, davacının temsilcilik güvencesinin yanı sıra sendikal tazminat talebinde de bulunabileceği kabul edilmelidir<sup>32</sup>. Belirtmek gerekir ki, davacının talebinin açık olmadığı ve hem 24. hem de 25. maddeye dayanıldığı takdirde bize göre de talebin açıklattırılması ve işe iade talebi bakımından hangi maddeye dayanıldığıнын tespiti gerekmektedir. İncelenen kararda davacının m 24/3 hükmünde düzenlenen fesih tarihi ile kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer sosyal hakların ödenmesi ile m. 25 uyarında sendikal tazminata karar verilmesini istediği açıkça ifade edilmiştir. Bununla birlikte, iade talebinin temsilcilik güvencesi mi yoksa sendika özgürlüğünün güvencesine mi dayandığı yeterince açık değildir. Bu hususun açıklattırılması gerektiği kanaatindeyiz.

---

*Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.*” Böylece, Yargıtay kararında temsilcilik güvencesine ilişkin düzenlemede bir işe başlatmama tazminatı öngörülmediği belirtilmiştir. Yargıtay 9. H.D., E. 2015/18819, K. 2015/27706, 07/10/2015 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

<sup>32</sup> Yargıtay 7. Hukuk Dairesi önüne gelen bir olayda işyeri sendika temsilcisi güvencesine dayanan bir davada yerel mahkemece feshin geçersizliğine, davacı işçinin işe iadesine karar verilirken, ödenmesi gereken tazminat miktarı davacının 6356 Sayılı Kanun'un 25/4-5 maddesi gereğince işe başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatması veya başlatmaması şartı aranmaksızın işçinin 1 yıllık brüt ücreti tutarında belirlenmiş olmasını isabetli bulmayarak bozma kararı vermiştir. 7. H.D. E. 2015/13997, K. 2015/14349, 9.9.2015 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

## Sonuç

İşyeri sendika temsilcisinin güvencesi, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde öğretilen önceki dönemde ileri sürülen görüş ve eleştiriler de dikkate alınarak güçlendirilmiş bir biçimde düzenlenmiştir. Ancak yine de bazı noktalarda bu düzenlemenin yetersiz olduğu söylenebilir. Özellikle temsilcilik görevi bitir bitmez bu görev sebebi ile sağlanan güvencenin ortadan kalkması kanaatimizce önemli bir eksikliktir. Diğer yandan, temsilcilik güvencesine ilişkin öngörülen tek yaptırım, feshin geçersiz sayılarak temsilciye kararın kesinleşmesine kadar eğer temsilcinin başvurusuna rağmen işe başlatılmazsa temsilcilik görevi bitene kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi olarak düzenlenmiştir. Böylece, iş ilişkisinin devamı sağlanmış olmakla birlikte, kanaatimizce yeterli bir yaptırım öngörülmemiştir. Sendikal sebeple maruz kalınan ayrımcılık sebebiyle, işyeri sendika temsilcisinin de temsilcilik güvencesinin yanı sıra sendika özgürlüğünün güvencesine dayanarak sendikal tazminat talep edebileceğini düşünmekteyiz.

İnceleme konusu kararda yerel mahkeme kararına da Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına da bazı hususlarda katılmamaktayız. Yerel mahkemece feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı değerlendirilmeksizin sendikal sebebe ilişkin değerlendirmede bulunulması bize göre yerinde değildir. Ayrıca hem dört aylık boşta geçen süre ücretine, hem de temsilcilik güvencesine dayalı olarak boşta geçen süre ücretine hükmedilmesi de isabetli değildir. Bu hususta Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında da belirtildiği gibi, bunlardan sadece birine davacının talebine ve talebini dayandırdığı güvenceye bağlı olarak hükmedilebileceğini düşünmekteyiz. Diğer yandan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi temsilcilik güvencesi ile sendika özgürlüğünün güvencesini farklı hükümlerden kaynaklanan ve bir arada talep edilmesi mümkün olmayan talepler olarak nitelendirmiştir. Bize göre de temsilcinin feshin geçersizliğine ilişkin talep bakımından her iki güvenceye de dayanması mümkündür. Ancak aynı davada iki güvenceye birden dayanılarak iade talebinde bulunulamaz ve açıkça talebini bunlardan hangisine dayandırdığını belirtmesi gerekir. Bununla birlikte, sendikal tazminat talebinin iade talebinden bağımsız değerlendirilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Sendika temsilciliğinin güvencesine dayanıldığı takdirde de, ayrıca sendikal tazminat talep edilebileceği kanaatindeyiz. Kaldı ki, sendika özgürlüğü güvencesine dayanıldığı hallerde de işçinin sendikal tazminat talebini işe iade talebinden bağımsız olarak ileri sürmesi mümkündür. Böylece işyeri sendika temsilcisine sağlanan güvencenin, feshin sendikal sebebe dayandığı hallerde daha da güçlü bir biçimde sağlanabileceğini düşünmekteyiz.



## KAYNAKÇA

- Akyiğit**, E. (2015), *Toplu İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut**, G. (2013, a), “Sendika Yöneticileri, İşyeri Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler”, *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri*, Yayın No: 332, İzmir: TİSK, 31-45.
- Alpagut**, G. (2013, b), “6356 Kanununun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumunu Açısından Değerlendirilmesi”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3*, Ed. Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 113-148.
- Astarlı**, M. (2013), “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XVII, 2013, S. 1-2, 141-183.
- Baskan**, E. Ş. (2013), *6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Başbuğ**, A. (2012), *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Ankara: Şeker İş.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Y. (2014), “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndaki Sendikal Güvenceler”, *Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No. 5 İş Hukuku*, *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar*, Ed. Tankut Centel, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 167-244.
- Canbolat**, T. (2012), “Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı”, *Çalışma Mevzuatı Seminer Notları*, 26-30 Eylül 2012, Antalya: Toprak İşveren Sendikası, 189-219.
- Canbolat**, T. (2012, b) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, *Toprak İşveren*, Aralık 2012, S.96, 8-18.
- Çelebi**, D. (2016), “İşyeri Sendika Temsilcileri”, *Legal İSGHD*, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Özel Sayı 2016, İstanbul: Legal Yayıncılık, 395-426.
- Demir**, F. (2001), “İşyeri Sendika Temsilciliği”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan II, İstanbul: Beta Yayınevi, 1555-1575.
- Demir**, F. (2012), “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesine İlişkin Olarak Getirilen Düzenlemeler”, *İşveren*, Kasım-Aralık 2012, 62-67.
- Ertürk**, Ş. (2007), “İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi”, *Legal İHSGHD*, S.13, 2007/1, 11-34
- Doğan Yenisey**, K. (2005), “Çalışma Koşullarında Değişiklik”, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 104-131.
- Esener**, T. ve **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Y. (2014), *Sendika Hukuku*, İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- Göktaş**, S. (2010), “İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı”, *Osman Güven Çankaya’ya Armağan*, Ankara: Kamu-İş, 307-324.
- İnciroğlu**, L. (2013), “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, *Çalışma ve Toplum*, S. 36, 2013/1, 65-68.
- Mollamahmutoğlu**, H. , **Astarlı**, M. ve **Baysal**, U. (2014), *İş Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi.

- Narmanlıoğlu, Ü.** (2016), İş Hukuku II (Toplu İş İlişkileri), İstanbul: Beta Yayınevi.
- Narmanlıoğlu, Ü.** (2005), “İş Güvencesi Hükümleri Kapsamına Giren İşçinin Sendikal Tazminat Talebi” (Karar İncelemesi), Legal İSGHD, 2005/5, 239-251.
- Odaman, S.** (2006), “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: TŞOF Plaka Matbaacılık, 563-599.
- Okur, A. R.** (1985), Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, Yayın No: 423, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Özkaraca, E.** (2013), “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum, 2013/3, 173-215.
- Özkaraca, E.** (2014, a), Sendika Yöneticileri İle İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Ed. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, Ankara, 167-199.
- Özkaraca, E.** (2014, b), “Yargıtayın Toplu İş Hukukuna İlişkin 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Tebliğ, 1-117.
- Öztürk, M. O.** (2013), “İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması”, Çalışma ve Toplum, 2013/3, 217-241.
- Özveri, M.** (2005), “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları”, Legal İHSGHD, 2005/8, 1521-1544.
- Pekcanitez, H., Atalay, O. ve Özkes, M.** (2013), Medeni Usul Hukuku, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Savaş, F. B.** (2012), İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Savaş, F. B.** (2012, b), “Sendikal Güvencelerde Son Durum”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hukuk Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, 116-134.
- Simil, C.** (2015), “Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevinin Sınırları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, Özel Sayı 2014, (Basım Yılı: 2015) Prof. Dr. Hakan PEKCANİTEZ’e Armağan, 1351-1376.
- Sur, M.** (2013), “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4, S. 39, 317-356.
- Sur, M.** (2016), “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, Yayınlanmamış Tebliğ, Prof. Dr. Turhan Esener İş Hukuku II. Uluslararası Kongresi, 28-29 Nisan 2016, 1-15.
- Sümer, H. H.** (2002), “İşe İade Edilen İşyeri Sendika Temsilcisinin İşe Başladığı Tarihe Kadar Boşta Geçen Dönemi Sigortalılık Süresi Olarak Deđerlendirilebilir Mi?” Mayıs 2002, S.3, C.16, 44-50.
- Süzek, S.** (2016), İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şahlanan, F.** (1995), Sendikalar Hukuku, İstanbul: BANKSİS (Yılmaz Ajans).
- Şahlanan, F.** (2014, a), “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, Tekstil İşveren Hukuk, 83, Şubat 2014, S.398 (Karar İncelemesi), 2-4.

- Şahlanan, F.** (2014, b), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul: Legal Yayıncılık, 366-397.
- Şahlanan, F.** (2013), “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, Sicil, Mart 2013, Yıl 8, S. 29, 145-150.
- Şen, M.**(2005), İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Terzioğlu, A.** (2008), “İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar”, Kamu-İş, C.10, S.1, 49-74.
- Tulukçu, B.** (2011) Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.I, İstanbul: Beta Yayınevi, 1099-1141.
- Tuncay, C.** (2011), “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, Mart 2011, 153-165.
- Tuncay, C. ve Savaş Kutsal, B.** (2015), Toplu İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ulucan, D. ve Nazlı, S.** (2011), “Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.II, İstanbul: Beta Yayınevi, 1665-1720.
- Yürekli, S.** (2004), İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul: Beta Yayınevi.

