

## İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

Sümeyye AYDIN ALPASLAN\*

### Öz

İşçiler, işveren karşısındaki ortak menfaatlerine kavuşabilmek ve taleplerini işverene iletebilmek için temsilcileri aracılığıyla işverenle iletişim kurarlar. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 27/3'te; işyeri sendika temsilcileri; işyeri ile sınırlı olacak şekilde işçilerin dileklerini dinlemek, şikâyetlerini çözümlmek, işçilerle işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözeterek iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak ile görevlendirilmişlerdir. Bu görevlerinde kendilerinin de içinde olduğu işçi topluluğunun haklarını savunan işyeri sendika temsilcileri, işverenin olumsuz davranışlarına ve fesih gibi bir takım yaptırımlarına diğer işçilere göre daha çok maruz kalabilirler. Bu sebeple işyeri sendika temsilcilerinin diğer işçilere oranla yapılacak özel düzenlemelerle daha fazla korunması gerekmektedir.

### Anahtar Kelimeler

İşyeri Sendika Temsilciliği • Sendika Temsilciliğinin Güvencesi • Sendikal Güvenceler • İş ve İşyeri Değişikliği • Haklı Nedenle Fesih

## TRADE UNION WORKPLACE REPRESENTATIVE AND ASSURANCE

### Abstract

Workers, communicate with the employer through their representatives in order to have their common interests against the employer and to convey their

\* Yüksek Lisans Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya, Türkiye | Cand. LL.M., Selçuk University Institute of Social Sciencens, Department of Private Law, Konya, Türkiye.

✉ sumeyyeaydin07@hotmail.com • ORCID 0000-0002-5261-2020

📄 **Atıf Şekli** | Cite As: AYDIN ALPASLAN Sümeyye, "İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi", *SÜAMYOD.*, C. 6, S. 1, 2021, s. 77-103.

📄 **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

demands to the employer. On the article 27/3, of the Law of Trade Unions and Collective Labor Agreement No. 6356; workplace union representatives and chief representative; they are assigned to listen to the wishes of the workers, to solve their complaints, to ensure the cooperation, work peace and harmony between the workers and the employer, to respect the rights and interests of the workers and to help to apply the working conditions envisaged in the labor laws and collective labor agreements. Workers 'union representatives who defend the rights of the workers' community in which they are involved, may have more exposure to the employer's negative behaviors and a number of sanctions such as termination than the other workers. For this reason, trade union representatives should be protected more by special arrangements than other workers.

### Key Words

Trade Union Workplace Representative • Assurance For Union Representative • Trade Union Assurances • Change of Work and Workplace • Justifiable Termination

## GİRİŞ

Temsilci, hak ve görevleri açısından bakıldığında bir kişinin yahut bir topluluğun adına hareket eden kimsedir. İşyeri sendika temsilcisi de çalıştığı işyerinde sendika adına hareket eden, sendikayı işyerinde temsil eden kişidir. Sendikaların üyelerinin çalıştığı her işyerine ulaşmaları mümkün olmamaktadır. Bu yüzden faaliyetlerini temsilcileri aracılığıyla yürütmektedirler<sup>1</sup>. Sendikanın işverenlerle ilişkilerinde önemli bir rolü olan ve sendikanın işyerine uzanan gözü, kulağı ve eli gibi fonksiyon gören işyeri sendika temsilcileri<sup>2</sup> işverenin de işçisi konumundadırlar. İşyeri sendika temsilcileri bir yandan işçilerin işyerindeki sorunlarıyla ilgilenirken diğer taraftan da işyerindeki sendikal işleyişi takip edip denetlerler<sup>3</sup>. Sendikanın ve sendikaya üye işçilerin haklarını savunan ve aynı zamanda da işverene bağlı işçi olarak çalışan işyeri sendika temsilcileri, işyeri

<sup>1</sup> AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara 2022, s.261; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul 2016, s. 263.

<sup>2</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, Cilt II, 2. Bası, İstanbul 1985, s.159; AKYİĞİT, s. 261.

<sup>3</sup> BULUT, Ali, Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, Ankara 2016, s. 131; KESER, Hakan, "İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı. 15, 2009, s. 129.

düzeyinde ortaya çıkan uyuşmazlıklardaki rolleri nedeniyle sürekli biçimde işverenle muhatap olur, karşı karşıya gelirler.

İşveren ile sendika arasındaki konumları ve sendikal görevleri gereği işyeri sendika temsilcilerinin diğer işçilere oranla daha özel ve kapsamlı bir güvenceye ihtiyaç duydukları ortadadır<sup>4</sup>. Kanun, temsilcilik güvencesine dair düzenlemede işyerinde temsilcinin varlığının devamını sağlamakla birlikte görevi sebebiyle temsilcinin şahsen zarar görmesine de engel olmayı amaçlamıştır. Çünkü işi gereği işten çıkarılma ve işyeri değişikliği gibi uygulamalara maruz kalan işyeri sendika temsilcisi ancak işverenin baskısı altında kalmadığı ve işini kaybetme korkusu yaşamadığı bir ortamda görevini gereği gibi yerine getirebilecektir. Ayrıca işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi ülkemizin de tarafı olduğu 135 sayılı ILO Sözleşmesi<sup>5</sup> ile de teminat altına alınmıştır<sup>6</sup>. Bu nedenle, hukukumuzda da temsilcilerin özel olarak korunmaları ihtiyacı doğmuş ve buna yönelik yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeleri; 2821 sayılı Sendikalar Kanunu dönemi, bu kanuna 4773 sayılı Kanunla getirilen değişiklik sonrası dönem ve şu an yürürlükte olan 6356 sayılı STİSK dönemi olarak belirtmek mümkündür.

Biz bu çalışmamızda öncelikle işyeri sendika temsilcisinin nitelikleri, atanma şartları, sayısı, görevleri, görev süresi ve görevinin sona ermesini inceleyip daha sonra ise işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini açıklamaya çalışacağız.

<sup>4</sup> AKTAY, Ahmet Nizamettin/ÖZDEMİR ERTÜRK, Olgu, Yenilenmiş 3. Baskı, Ankara 2022, s. 74; KAYIRGAN, Hasan: "İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşe İade Davasını Kazanması Sonucu Doğacak Haklar", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 8, Sayı. 2, Güz 2021, s. 580-581.

<sup>5</sup> Sözü geçen 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşmesi'nin 1. maddesine göre, "İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dâhil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatına taşımalarından veya bu sıfatla faaliyette bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar."; sözleşme metni için ayrıca bkz. ([https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377285/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm)), E.T. 27.12.2022, 16:23), RG, 25.02.1993, S. 21507.

<sup>6</sup> NARMANLIOĞLU, s. 281-282.

## I. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

### A) Genel Olarak

Türk Hukukunda işçi temsilciliği mevzuatımıza ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu'nun<sup>7</sup> 78. maddesiyle girmiştir. Sonrasında yürürlüğe giren 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun<sup>8</sup> döneminde de varlığını korumuştur. Bu kurum 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu<sup>9</sup> ile ilga edilmiş ve işçi temsilciliğinin yerini, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda<sup>10</sup> ilk kez düzenlenen işyeri sendika temsilciliği almıştır<sup>11</sup>.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>12</sup> madde 27'de; işyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevlerine ilişkin hususlar, madde 24'te de güvencesi düzenlenmiştir. İşyeri sendika temsilcisi, işçi temsilcisi değildir. İşçi temsilcileri işyerinde çalışan tüm işçiler arasından seçilmekteydi. Sendika temsilcisi ise o işyerinde çalışan temsilciyi atayacak sendika üyesi işçiler arasından seçilir. 274 sayılı SK ile 3008 sayılı İş Kanunu'ndaki işçi temsilcilerinin yerini sendika temsilcileri almıştır. Bu nedenle işyeri sendika temsilcisi ve işçi temsilcisi birbirine karıştırılmamalıdır.

İşyeri sendika temsilcisi; işçiler, sendika ve işveren arasında köprü vazifesi görmekte olup, işyerinde işçileri ve bağlı olduğu sendikayı temsil eder. Temsilci bu görevi itibariyle işyerinde işveren veya işveren vekilleriyle sık sık karşı karşıya gelen bu sebeple de işveren veya işveren vekillerinden kaynaklanacak olumsuz davranışlara ve fesih de dâhil olmak üzere bir kısım yaptırımlara maruz kalacak işçidir<sup>13</sup>.

İşyeri sendika temsilciliği güvencesinden yararlanabilmek için öncelikle 6356 sayılı STİSK kapsamında "işyeri sendika temsilcisi" sıfatının kazanılmış olması gerekir. İşyeri sendika temsilcileri, sendikası ile üyeleri

<sup>7</sup> RG, 15.06.1936, S. 3330.

<sup>8</sup> RG, 26.02.1947, S. 6542.

<sup>9</sup> RG, 24.07.1963, S. 11462.

<sup>10</sup> RG, 24.07.1963, S. 11462.

<sup>11</sup> SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Bası, Ankara 2022, s. 186; KESER, s. 129.

<sup>12</sup> RG, 07.11.2012, S. 28460.

<sup>13</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022, s. 1136 vd.

ve sendika ile işveren arasındaki iletişimde önemli işlev ve görevlere sahiptirler. Bu yüzden görevleri, sayısı, faaliyetleri kanunda açık şekilde düzenlenmiştir.

### B) Atanması, Sayısı ve Nitelikleri

İşyeri sendika temsilcisi toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika tarafından atanır<sup>14</sup>. Yetkisi kesinleşen sendika, o işyerindeki işçi sayısına göre temsilci atayacaktır. Buna göre yetkisi kesinleşen sendika; işçi sayısı elliye kadar olan işyerinde bir, elli ile yüz arasındaysa en fazla iki, yüz bir ile beş yüz arasındaysa en fazla üç, beş yüz bir ile bin arasındaysa en fazla dört, bin bir ile iki bin arasındaysa en fazla altı, iki binden çok işçi varsa en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini bu işyerinde çalışan üyeleri arasından atar ve on beş gün içerisinde bunların kimliklerini işverene bildirir. Temsilcilerden birinin baş temsilci olarak görevlendirilmesi mümkündür(STİSK md. 27/1). Sendikanın yetkisi kesinleşmeden ya da bu yetkisini kaybettikten sonra temsilci tayin etmesi mümkün değildir<sup>15</sup>. Yasal prosedüre göre yetki kesinleşmeden, yani yetkiye itiraz süresi geçip kesin yetki belgesi alınmadan veya henüz yetkiye itiraz davası sürmekte iken yapılan temsilci tayini geçersizdir. Bu nedenle yetki kesinleşmeden sendikanın işverene temsilci isimlerini bildirilmiş olduğu durumda da kesin yetki belgesi alındıktan sonra işverene tekrar bildirimde bulunulması gerekir. Yetki belgesi olmayan dönemde yapılan tayin yetki belgesi alınmasıyla kendiliğinden geçerli hale gelmeyecektir<sup>16</sup>. Yine sendikanın atadığı temsilcilerin kimlikleri işverene bildirilmedikçe bu kişiler temsilcilik sıfatı kazanamaz. Bu bildirim işverenin temsilci sayısına itirazı olduğu durumda, sendika ile işveren arasındaki görüş ayrılığının giderilebilmesi için işverenin tespit davası açabilmesi açısından önem taşır. Yoksa temsilci atanması işverenin kabulüne bağlı değildir<sup>17</sup>.

Sendika tarafından atanacak temsilci seçimle belirlenebileceği gibi sendika dilerse başka bir yol da izleyebilir<sup>18</sup>. Ancak sendika tüzüğünde

<sup>14</sup> SUR, s. 187; KAYIRGAN, s. 583.

<sup>15</sup> AKYİĞİT, s. 264.

<sup>16</sup> EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, 4.Baskı, İstanbul 2022, s. 220.

<sup>17</sup> ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, İstanbul 2020, s. 256-257; NARMANLIOĞLU, s. 269.

<sup>18</sup> ŞAHLANAN, s. 256.

temsilcinin seçimle belirleneceği yazıyorsa artık işyeri sendika temsilcisi seçimle belirlenmek zorundadır(STİSK md.27/2).

İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için sendika temsilcisi atamak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya üye olmak ve o işyerinde çalışan işçi olmak gerekir<sup>19</sup>. İşyeri sendika temsilcisi iş kanunlarına tabi bir işçi olabileceği gibi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na<sup>20</sup> tabi bir işçi de olabilir<sup>21</sup>. Ayrıca 6356 sayılı Kanun madde 2/4'te iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de bu kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu kişiler de teorik olarak işyeri sendika temsilciliğine atanabilirler. Yine 4857 sayılı İş Kanunu<sup>22</sup> anlamında işveren vekili olup da 6356 sayılı STİSK uyarınca işveren vekili sayılmayan yani işveren adına işletmenin bütününe yönetmeyen işveren vekilli işçilerin de sendika işyeri temsilcisi olabilmesi mümkündür<sup>23</sup>. Ancak üye olmayan bir işçi veya işyerinde çalışmayan bir üye temsilci olarak atanamaz<sup>24</sup>. Bu koşullara uymak üzere sendika, temsilcide aranacak nitelikleri kendisi belirleyebilir. Bu niteliklere tüzükte yer verilip verilmemesi sendikanın iç işleyişi ile ilgili olup toplu iş sözleşmesine bu konuda bir düzenleme getirilemez. Bu husus toplu iş sözleşmesinin konusuna girmez<sup>25</sup>.

STİSK md. 27/1'de sendikanın atayacağı temsilci sayısı belirtilmiştir. Buna göre temsilci sayısı, sendika temsilcilerinin temsilcisi olacakları işyerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenecektir. Burada esas alınacak olan, toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkisi kesinleşen sendikanın o işyerindeki üye sayısı değil, o işyerinde çalışan toplam işçi sayısıdır. İşletme toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkisi kesinleşen sendika da tüm işletmedeki toplam işçi sayısına göre değil, işletme kapsamında bulunan

<sup>19</sup> AKYİĞİT, s. 265.

<sup>20</sup> RG,11.01.2011, S. 27836.

<sup>21</sup> ÖZKARACA, Ercüment: "6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler", Çalışma ve Toplum, Cilt.3, Sayı. 38, 2013, s. 194; NARMANLIOĞLU, s. 264; BULUT, s. 136.

<sup>22</sup> RG, 10.06.2003, S. 25134.

<sup>23</sup> BULUT, s. 136-137.

<sup>24</sup> NARMANLIOĞLU, s. 264

<sup>25</sup> EKMEKÇİ, s. 221.

her bir işyeri için ayrı ayrı hesaplanıp değerlendirilecek işçi sayısına göre işyeri sendika temsilcisini atayabilecektir<sup>26</sup>. Diğer taraftan yetkisi kesinleşen sendikanın işletme kapsamındaki bazı işyerlerinde üyesinin bulunmaması durumunda bu işyerleri açısından sendikanın işyeri sendika temsilcisi atayamama ihtimali olacaktır<sup>27</sup>.

Kanunda atanacak temsilci sayılarının üst sınırı belirtilmiştir. Bu sayıların üstünde temsilci atanamayacağı gibi toplu iş sözleşmesine de bu yönde hüküm konulamaz<sup>28</sup>. Yargıtay'a göre<sup>29</sup> işçi sayısına göre belirlenmesi gereken temsilci sayısının aşılması halinde, fazladan atanan kişiler bu sıfatı kazanamazlar. Ancak sendikanın kanunda belirlenen sayıdan daha az temsilci ataması mümkündür<sup>30</sup>.

Sendikanın atayacağı temsilci sayısı atamanın yapıldığı tarihte işçilerin yetkili sendikaya üye olup olmamasına bakılmaksızın işyerinde çalışan bütün işçi sayısı esas alınarak bulunur. Ancak işçi sıfatını taşımadığı için çıraklar ve stajyerler, STİSK'ya göre işveren sayılan işveren vekilleri, işverenin işçisi olmakla birlikte geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işyerinde çalışmakta olan işçiler işyerindeki işçi sayısına dâhil edilmeyeceklerdir<sup>31</sup>. Kanunda temsilci atandıktan sonra o işyerindeki işçi sayısında meydana gelen artma ve azalmaların temsilci sayısını etkileyip etkilemeyeceği hususunda açık bir düzenleme yoktur. Ancak işyerindeki işçi sayısının atama anına göre belirleneceğini ve işçi sayısındaki değişikliklerin temsilci sayısını etkilemeyeceğini kabul etmek gerekir<sup>32</sup>. Yargıtay da bu yönde karar vermiştir.<sup>33</sup>

<sup>26</sup> TUNCAY, A. Can/SAVAŞ KUTSAL, Burcu, Toplu İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul 2019, s. 106; ŞAHLANAN, s. 255; BULUT, s. 138; SUR, s. 188; AKYİĞİT, s. 263.

<sup>27</sup> BULUT, s. 139; NARMANLIOĞLU, s. 267.

<sup>28</sup> SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Yedinci Baskı, Ankara 2019, s. 531.

<sup>29</sup> Y9HD, 24.10.1985, 7353/9823, NARMANLIOĞLU, s. 266.

<sup>30</sup> ŞAHLANAN, s. 255; NARMANLIOĞLU, s. 265; Ayrıntılı bilgi için bkz. AKYİĞİT, s. 266-267.

<sup>31</sup> BULUT, s. 139.

<sup>32</sup> YÜREKLİ, Sabahattin, İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 2014, s. 103; BULUT, s. 140-141; NARMANLIOĞLU, s. 266.

<sup>33</sup> "... Sendikalar Yasasının 35. maddesinde, işyerinde sendika temsilcileri olarak atanan kişilerin görevinin sendikanın yetki süresince devam edeceği belirtilmektedir. Baştan itibaren bir defa yasaya uygun sayıda temsilci atandıktan sonra işçi sayısındaki azalma göz önüne

İşyeri ve temsilcilik düzeni ve istikrarı bakımından olduğu kadar, temsilcilik güvencesinin devamlılığı ve bu devamlılığın temsilciye sağlayacağı huzur açısından da bu sonuca varmak yerinde olacaktır. Aksinin kabulü halinde hangi temsilci veya temsilcilerinin görevinin ve güvencelerinin ne zaman sona ereceği ile ilgili çözümü zor sorularla karşılaşılacaktır<sup>34</sup>.

### C) Görevleri

İşyeri sendika temsilcileri ve görevlendirilmişse baş temsilci, işyeri ile sınırlı olarak; işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir(STİSK md. 27/3). Temsilcinin kanunda belirtilen bu görevlerinin dışında başka görevleri de vardır. Örneğin; sendika temsilcisi Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 15. maddesine göre izin kurulunda yer alır. Toplu sözleşme ile temsilcinin disiplin kurulunda yer alması öngörülebilir<sup>35</sup>. Yine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun<sup>36</sup> madde 20. maddesinde göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili olan çalışan temsilcisinin, varsa işyeri sendika temsilcisi olacağı düzenlenmiştir<sup>37</sup>. Ayrıca sendika tüzüğü ve yönetmelikleri ve toplu iş sözleşmeleri ile de temsilcilere başka görev ve yetkiler verilebilir<sup>38</sup>. Ancak kanunda temsilcilerin görevlerini

---

*alınmaz. Yasa koyucunun sendika temsilcisinin görevinin yetki süresince devam edeceği şeklindeki düzenlemesinin gerçek amacı temsilci sayısının yetki süresince aynı kalacağıdır...", Y9HD, 29.05.1997 tarih, 1997/8277 Esas, 1997/10507 Karar, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1988, s. 14-15.*

<sup>34</sup> BULUT, s. 140-141; Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Baskı, İstanbul 2022, s. 857.

<sup>35</sup> SUR, s. 189.

<sup>36</sup> RG, 20.06.2012, S. 28339.

<sup>37</sup> BULUT, s. 147-148.

<sup>38</sup> BULUT, s. 148; ŞAHLANAN, s. 257; NARMANLIOĞLU, s. 273.



işyeri ile sınırlı kalmak kaydı ile yürütebileceği düzenlendiğinden, temsilcinin işyeri dışındaki faaliyeti bu kapsamda değildir<sup>39</sup>.

İşyeri sendika temsilcileri görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak koşuluyla yerine getirir (STİSK md. 27/4). Buna dayanarak işveren yönetim hakkı kapsamında işçiye izin vermemişse ya da toplu iş sözleşmesinde buna ilişkin bir düzenleme bulunmuyorsa temsilcilerin çalışma saatleri içinde temsilcilik görevini yapmalarının önüne geçilmiştir<sup>40</sup>. Yine kanunun ilgili maddesinde temsilcilere görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapabilmeleri için işyerlerinde kolaylıklar sağlanacağı düzenlenmiştir. Burada işverenin olsa olsa gündelik işler bakımından bazı kolaylıkları sağlamasından söz edilebilir. Toplu iş sözleşmesinde yer almadığı sürece işverenin işyeri sendika temsilcisine izin verme zorunluluğu yoktur<sup>41</sup>. Ancak uygulamada iş saatleri içerisinde temsilci izni adı altında izin verilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde de bu durum göz önünde tutularak genellikle işyeri sendika temsilcisinin iş saatleri içerisinde belli bir süre iznini sayılmasına ilişkin hükümlere yer verilmektedir<sup>42</sup>. Buna paralel olarak, sendikanın temsilciye yükleyeceği görevlerin de işçinin olağanüstü performans göstermesini gerektirmeyecek, işyerinde yürüttüğü işi aksatmayacak ve kanuna uygun yükümlülükler olması gerekmektedir<sup>43</sup>.

#### **D) Görev Süresi ve Sona Ermesi**

İşyeri sendika temsilciliği güvencesi bu sıfatın korunmasına bağlıdır. İşyeri sendika temsilciliği sıfatını kaybeden temsilcinin görevi de sona erecek ve güvenceden yararlanma imkânı kalmayacaktır. Bu açıdan işyeri sendika temsilcisinin görev süresini belirlemek önemlidir.

Toplu sözleşme yapma yetkisi kesinleşen sendikanın atayacağı temsilcinin süresi bu sendikanın yetki süresi boyunca devam eder. İşyeri sendika temsilcisi atanmış olan sendikanın toplu iş sözleşmesinin sona

<sup>39</sup> ŞAHLANAN, S. 257; SUR, s. 190.

<sup>40</sup> BULUT, s. 147.

<sup>41</sup> AKYİÇİT, s. 267.

<sup>42</sup> EKMEKÇİ, s. 222.

<sup>43</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz Bozkurt: "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Çalışma ve Toplum, s. 52, 2017, s.115.

ermesinden sonra da yetkisi devam ediyorsa, yani yeni yapılacak toplu iş sözleşmesi açısından da aynı sendika yetkiliyse, buna bağlı olarak işyeri sendika temsilciliği sıfatı da devam eder<sup>44</sup>. Yine yeni dönem için başka bir sendikanın yetkisi kesinleşirse mevcut toplu iş sözleşmesi bitinceye kadar bu temsilcinin görevi devam eder. Temsilci atayan sendika yeni dönem için yetki alamazsa yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle temsilcilik sıfatı da sona erer<sup>45</sup>.

Diğer yandan temsilciyi atayan sendika dilediği zaman temsilciyi görevden alabilir. Çünkü temsilcinin sendika tarafından görevine son verilmesini sınırlayıcı bir düzenleme yer almamaktadır. Ayrıca kanunda sendikanın bu kararına karşı bir itiraz yolu da öngörülmemiştir<sup>46</sup>. Ancak tüzükte temsilcinin seçimle geleceği öngörülüyorsa temsilcilik görevi seçildiği süreyle devam edecektir<sup>47</sup>.

İşyeri sendika temsilciliği görevinin sona erme sebeplerinden biri de temsilcinin sendika üyeliğinden çıkarılmasıdır. Bu karara karşı yargı yoluna başvurulması mümkün olsa da çıkarma kararı kesinleşmeden sendika temsilciliğinin sona ereceği kabul edilmektedir<sup>48</sup>. Zira yukarıda da belirttiğimiz gibi işyeri sendika temsilcisi olabilmek için sendika üyesi olmak gerekmektedir. Yine temsilci sendika tarafından süreli olarak da tayin edilmiş olabilir. Bu durumda da sürenin sona ermesiyle temsilcilik görevi kendiliğinden sona erer<sup>49</sup>.

Son olarak işyeri sendika temsilcisinin sendika üyeliğinin sona ermesi, iş sözleşmesinin sona ermesi, temsilci işçinin yazılı rızası ile başka bir işyerine nakledilme, temsilcilikten istifa ve temsilcinin ayırtım gücünü kaybetmesi hallerinde de temsilcilik görevi sona erer<sup>50</sup>.

<sup>44</sup> SÜMER, *Uygulamalar*, s. 530.

<sup>45</sup> TULUKÇU, Nezihe Binnur: "Toplu İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması", Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı. 9, Yıl. 2022, s. 101.

<sup>46</sup> YÜREKLİ, s. 231.

<sup>47</sup> EKMEKÇİ, s.223.

<sup>48</sup> YÜREKLİ, s. 225.

<sup>49</sup> EKMEKÇİ, s. 223.

<sup>50</sup> BULUT, s. 146-147; NARMANLIOĞLU, s. 254-255; SUR, s. 190; NARMANLIOĞLU, s. 270-271.

## II. TEMSİLCİNİN GÜVENCESİ

### A) Genel Olarak

İşyeri sendika temsilcileri her şeyden önce işçidir. Bu nedenle işyerinde işçi olarak çalışmak ve temsilcilikten kaynaklanan görevlerini bir arada ve aynı zamanda yerine getirmek durumundadırlar. İşyeri sendika temsilcileri temsilcilik görevini yerine getirirken işveren ya da işveren vekillerine karşı işyerindeki işçilerin haklarını koruyup savunduğu için işverenle veya işveren vekili ile sık sık karşı karşıya gelebilmektedirler. İşyeri sendika temsilcisinin görevini yerine getirirken işini kaybetme korkusu yaşamaması temsilcilik görevini layıkıyla yerine getirmesine engel olacaktır. Bu nedenle işyeri sendika temsilcilerine diğer işçilerden daha kapsamlı korumalar ve güvenceler getirilmiştir<sup>51</sup>.

### B) Türk Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

2012 yılında yürürlüğe giren 6456 sayılı STİSK ile mülga 2821 ve 2822 sayılı kanunların kısıtlayıcı hükümleri büyük oranda bertaraf edilmiştir. Bu kanun ile işyeri sendika temsilcilerinin güvenceleri de artırılmıştır.

2821 sayılı SK'nın temsilcilerin güvencesini düzenleyen 30. maddesi 09.08.2002 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır. Bu düzenlemeye göre; işveren, haklı bir neden olmadan ve nedenini açık ve kesin bir şekilde belirtmeden işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini sona erdiremez. Fesih bildirimiminin tebliğinden itibaren bir ay içinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendika iş mahkemesinde dava açabilir. Mahkemenin vereceği karar kesindir. Mahkeme temsilcinin işe iadesine karar verirse; fesih geçersiz sayılacak, iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten itibaren temsilcilik süresinin devamı boyunca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından temsilciye ödenecektir. İşçi yeniden temsilciliğe atanmış olursa yine bu sürenin bitimine kadar işçiye ücreti ve diğer hakları ödenecektir. Bununla birlikte işe iade kararı verilen işçi de altı işgünü içinde işe başlamak zorunda olup bu süre içerisinde işe başlamazsa mahkemece öngörülen tazminat ödenmez. Mahkemenin kararı kesindir. Ancak işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan

<sup>51</sup> SUR, s. 74; NARMANLIOĞLU, s. 275-278; AKYİĞİT, s. 267.

hakları saklıdır. Görüldüğü gibi bu düzenleme işyeri sendika temsilcisinin güvencesini sağlayan ve işe iadeyi mutlak hale getiren bir düzenlemeydi<sup>52</sup>.

15.03.2003'te yürürlüğe giren, 09.08.2002 tarih ve 4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un<sup>53</sup> 9. maddesi ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun<sup>54</sup> 30. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

*“İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.*

*Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanunu'nun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödenir.*

*İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.”*

Bu düzenlemeyle işyeri sendika temsilcisinin, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından hangi sebeple sona erdirildiği önem kazanmıştır. Buna göre temsilcinin iş sözleşmesi, işveren tarafından temsilcilik faaliyetleri dışında bir sebeple sona erdirildiği takdirde 4857 sayılı İK'nun iş güvencesine yönelik hükümleri uygulama alanı bulacaktı. Yani temsilci işçi işe iade davasını kazanırsa işe başlatmama tazminatı dört ila sekiz aylık ücret arasında belirlenmekteydi. Diğer yandan temsilcinin iş sözleşmesi sadece temsilcilik faaliyetlerinden kaynaklı olarak feshedilirse İK madde 21/1 uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedileceği düzenlenmişti. Ayrıca bu durumda işçi, İK madde 20/2 uyarınca feshin temsilcilik faaliyetlerinden kaynaklandığını ispatla yükümlüydü. Sonuç olarak düzenlemeyle işyeri sendika temsilcilerine iş ve işyeri değişikliği teminatı getirilmiş olsa da diğer hükümler bakımından işe iade

<sup>52</sup> İNCİRLİOĞLU, Lütfi: “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Çalışma ve Toplum”, Sayı. 36, 2013, s. 65.

<sup>53</sup> RG, 14.08.2002, S. 24847.

<sup>54</sup> RG, 07.05.1983, S. 5741.

haklarını seçimlik hak haline getiren ve işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini geriye götüren bir düzenlemeydi<sup>55</sup>.

Son olarak aşağıda ayrıntılı olarak üzerinde durduğumuz, 6356 sayılı STİSK bu konuda daha ileri bir düzenleme yapılarak mevcut durum sağlanmıştır. Ancak yine de bu kanunda düzenlenen güvencenin amacı, işyeri sendika temsilcisini işverene karşı korumakla sınırlı olup hukukumuzda işyeri sendika temsilcisini kendisini atayan sendikaya karşı koruyacak bir düzenleme öngörülmemiştir<sup>56</sup>.

6356 sayılı STİSK ile birlikte işyeri sendika temsilcileri için oldukça etkin bir güvence sistemi öngörülmüştür. Buna göre temsilcinin iş sözleşmesi sadece haklı nedenle feshedilebilir ve temsilcinin feshe karşı açtığı davada işe iadenin çok üzerinde bir koruma uygulanır. Ayrıca temsilci, işveren tarafından yapılacak iş ve işyeri değişikliklerine karşı da korunmuştur<sup>57</sup>.

### C) Feshe Karşı Koruma

İşyeri sendika temsilcisi olarak atanan bir işçinin 6356 sayılı Kanun madde 24'teki güvenceden yararlanabilmesi için yukarıda açıkladığımız şekilde kanuna uygun olarak atanmış olması gerekir.

2821 sayılı SK'nın 4473 sayılı İK ile değiştirilen 30. maddesinde, işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından feshedildiğinde İş Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanacağı yazılıydı. Dolayısıyla feshe karşı korumadan yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri sendika temsilcileri faydalanabilmekteydi. Ancak 6356 sayılı STİSK güvenceden yararlanacak işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin türleri konusunda bir ayırım yapmamıştır. Hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışan tüm sendika temsilcileri bu güvenceden yararlanabilecektir. Ayrıca işyeri sendika temsilcisinin iş ilişkisinin hangi kanunun kapsamına girdiğinin de 6356 sayılı Kanunun sağladığı korumadan yararlanma bakımından bir önemi yoktur<sup>58</sup>.

<sup>55</sup> İNCİRLİOĞLU, s. 66.

<sup>56</sup> AKYİĞİT, s. 268-269.

<sup>57</sup> AKYİĞİT, s. 269-270.

<sup>58</sup> ÖZKARACA, s. 194.

Kanunda temsilcilik güvencesi temsilcilik süresi ile sınırlı olarak öngörülmüştür. Bu durum isabetli olmamakla beraber onaylamış olduğumuz 158 sayılı ILO sözleşmesi madde 5/1-b bendine de aykırıdır. Buna göre; işçi temsilciliği yapmak, işçi temsilciliğine talip olmak veya daha önceden işçi temsilciliği yapmış olmak fesih nedeni oluşturmaz. Ancak mevcut düzenlemeye göre işveren, temsilcilik döneminde uyuşmazlık içinde olduğu ve temsilcilik görevi sona ermiş olması sebebiyle artık STİSK madde 24'ün öngördüğü güvenceden yararlanamayacak olan işçiyi işten çıkarabilecektir. Dolayısıyla görevlerini bu endişeyle yerine getirmeye çalışan temsilciler kanundan doğan ödevlerini yapmaktan kaçınabileceklerdir. Bu şekilde yapılacak bir fesih ise sendikal faaliyetler nedeniyle fesihtir. Böyle bir durumda iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler işyerinden sendikal tazminat ve diğer haklarını talep edebilirler. İş güvencesi kapsamında olan işçiler ise işe iade davası açarak işe iadelerini aksi takdirde sendikal tazminat ve diğer haklarının ödenmesini isteyebilirler. Ancak temsilcilik görevi sona erdiğinden STİSK madde 24'e dayanarak işe mutlak iadelerini sağlayacak temsilcilik güvencesine ilişkin davayı açamazlar<sup>59</sup>.

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi işveren tarafından ancak haklı bir nedenle ve fesih nedeni yazılı olarak, açık ve kesin bir şekilde belirtmek usulüyle feshedilebilir(STİSK md. 24/1). Haklı neden, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini sürdürmesinin dürüstlük kuralları gereği kendisinden beklenemeyecek tarafa derhal fesih yetkisi veren nedenlerdir<sup>60</sup>. Bunlar temsilcinin tabi olduğu iş kanunlarında veya Borçlar Kanunu'nda sayılan durum ve koşullardır<sup>61</sup>. Somut duruma göre haklı nedenin bulunup bulunmadığı hakim tarafından değerlendirilmelidir<sup>62</sup>. Dolayısıyla işveren temsilcinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İK madde 18'e dayanarak işçinin davranış ve verimliliğine veya işletmeye ilişkin nedenlere bağlı olarak geçerli fesih nedenleriyle feshedemez. Oysa sendika

<sup>59</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇOBAN, Nazlı: "İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması", Ankara Barosu Dergisi, Cilt. 78, Sayı. 1, 2020, s. 112 vd.

<sup>60</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1139; ÇELİK /CANIKLI-OĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 606 vd.; TULUKÇU, s. 103.

<sup>61</sup> EKMEKÇİ, s. 225; AKYİĞİT, s. 272.

<sup>62</sup> ŞAHLANAN, s. 262; SUR, s. 76.

özgürlüğünün güvencesi bakımından feshin sendikal nedene dayanması gerekiyken, 4857 sayılı İK'ya göre ise iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmeleri geçerli sebebin varlığı halinde feshedilebilir. Buna bakarak işyeri sendika temsilcisine sağlanan güvencenin, fesih nedeni açısından değerlendirildiğinde gerek iş güvencesinden gerekse sendika özgürlüğünün güvencesinden daha koruyucu olduğunu söyleyebiliriz<sup>63</sup>.

Temsilcisinin iş sözleşmesinin usulüne uygun olarak haklı bir nedenle feshedildiğini işveren ispatlamak zorundadır. Yani iş sözleşmesinin feshinde gösterilen nedenin var olup olmadığını ve bunun haklı bir neden olduğunu işveren ispatlayacaktır<sup>64</sup>. Yargıtay'ın genel uygulaması da bu yöndedir<sup>65</sup>.

İşveren feshi yazılı şekilde yapmalıdır. Kanunda yazılı şeklin niteliğine ilişkin bir düzenleme olmaması sebebiyle basit yazılı şekil yeterli olacaktır. Burada yazılı şekil geçerlilik koşuludur. İşverenin fesih nedenini açık ve kesin olarak göstermesi de bir diğer geçerlilik koşuludur<sup>66</sup>.

Feshe karşı temsilci ya da üyesi bulunduğu sendika bir ay içinde dava açabilir(STİSK md. 24/1). Bir aylık süre hak düşürücü süre olup hakim tarafından resen dikkate alınır<sup>67</sup>. Burada sendikaya dava açma hakkı tanınmasında, temsilcinin çeşitli baskılarla dava açamaması durumunda sendikanın doğrudan dava açarak temsilcinin güvencesiz kalmasının engellenmesi amaçlanmıştır<sup>68</sup>. İşveren fesih sırasında işçiye yazılı olarak bildirdiği haklı sebeple bağlıdır. Dava sırasında fesih nedeni olarak dayandığı haklı sebebi değiştiremeyeceği gibi başka bir haklı sebep de ileri sürmez<sup>69</sup>.

<sup>63</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 117.

<sup>64</sup> BULUT, s. 164-165; ŞAHLANAN, Fevzi: "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı. 29, 2013, s. 147; ÖZKARACA, s. 195; NARMANLIOĞLU, s. 287; ŞAHLANAN, s. 264; SUR, s. 76.

<sup>65</sup> Yargıtay 9. HD. 12.03.2012 tarih, 2009/46668 Esas, 2012/8075 Karar(UYAP).

<sup>66</sup> BULUT, s. 158; ŞAHLANAN, s. 147; ASTARLI, Muhittin, "6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.17, Sayı.1, 2013, s. 157.

<sup>67</sup> ŞAHLANAN, s. 263; NARMANLIOĞLU, s. 288; AKYİĞİT, s. 275.

<sup>68</sup> BULUT, s. 161.

<sup>69</sup> ŞAHLANAN, s. 264.

Dava işe iade istemine ilişkindir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>70</sup> ile işe iade davalarında arabulucuya başvurulması dava şartı olarak düzenlenmiştir. Kanun koyucu İş Kanunu 21. maddesine arabuluculuk sürecini eklemesine rağmen STİSK'da bu yönde bir düzenlemeye yer vermemiştir. Bu yüzden arabulucuya başvurmanın zorunlu olup olmadığı tartışma konusudur. Her ne kadar öğretilerde bazı yazarlar tarafından arabuluculuğa yer vermeyen kanun metnine bakarak doğrudan dava açılacağı düşünülse de<sup>71</sup>; 7036 sayılı Kanunun gerekçesine baktığımızda arabulucuya başvurunun dava şartı olarak kabul edildiği alacaklar örneklenilerek sayılırken sendikal tazminat talebine de yer verildiği görülmektedir. Yine aynı kanunun 3. maddesinde istisna tutulan haller sayılırken, bunlar arasında 6356 sayılı Kanun madde 24'yer verilmemiştir<sup>72</sup>. Dolayısıyla haklı bir neden olmadan iş sözleşmesi feshedilen işyeri sendika temsilcisinin işe iade talebi de 7036 sayılı Kanununun 3. maddesi gereği arabuluculuk aşamasından geçmelidir<sup>73</sup>. Fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilci veya üyesi olduğu sendika arabulucuya başvurabilir<sup>74</sup>. Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar hak düşürücü süre işlemez. Anlaşamama durumunda, anlaşamama tutanağının düzenlenmesinden itibaren dava açmak için öngörülen bir aylık süreden büroya başvuru tarihine kadar geçen süre düşülerek kalan süre içinde dava açmalıdır<sup>75</sup>.

Açılacak işe iade davası basit yargılama usulüne tabidir. Karara karşı istinaf yoluna başvurulduğu takdirde bölge adliye mahkemesinin vereceği karar kesindir(STİSK md. 24/2). Arabulucuya başvurmadan

<sup>70</sup> RG, 25.10.2017, S. 30221.

<sup>71</sup> AKYİĞİT, s. 275; SÜMER, *Uygulamalar*, s. 533; TULUKÇU, s. 103.

<sup>72</sup> ÖZKARACA, Ercüment/ÜNAL, Canan: "Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı. 42, 2019, s. 25.

<sup>73</sup> ÇOBAN, s. 120; ŞAHLANAN, s. 264; SUR, s. 77; ÇELİK /CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 860-861.

<sup>74</sup> AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 74; Ayrıntılı bilgi için bkz. AKYİĞİT, s. 275-276.

<sup>75</sup> ÖZKARACA/ÜNAL, s. 26; Arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde dava açılması gerektiği yönündeki görüş için bkz. AKYİĞİT, s. 276; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 74.



dava açıldığının anlaşılması halinde dava şartı yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar verilir<sup>76</sup>.

Kanununun 24/3. maddesine göre;

*“Temsilcinin işine iadesine karar verirse 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 başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam olunur. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.”*

Görüldüğü üzere işverenin işyeri sendika temsilcisini işe başlatma yükümlülüğü mutlak olarak düzenlenmiştir. Yani normal işçilere ilişkin işverenin iş güvencesi tazminatı ödeyerek temsilci işçiyi işe başlatmaması mümkün değildir. Böylece işyeri sendika temsilcilerine özel iş güvencesi ve etkin koruma getirilmiştir. Ayrıca açılan davada mahkemenin inceleme yetkisi sınırlı olup, mahkeme yalnızca feshin kanuna uygun olup olmadığını tespit edecek ve feshin geçerli olup olmadığını hüküm altına alacaktır<sup>77</sup>. Böylece mahkemenin işe iadeye karar vermesi halinde iki ayrı dönem ve yaptırım söz konusu olacaktır<sup>78</sup>.

### **1. Fesih Tarihinden İtibaren Mahkeme Kararının Kesinleştiği Tarihe Kadar Olan Süre**

Burada mahkemece tespit edilen feshin geçersizliği kesin bir hükümsüzlük doğurur<sup>79</sup>. Temsilcinin bu dönemdeki tüm ücret ve diğer haklarını kazanabilmesi için mahkemece feshin haksız bulunması yeterlidir. Genel işe iade sisteminden farklı olarak temsilcinin bu döneme ilişkin haklardan yararlanması için işverene başvurmasına dahi gerek yoktur<sup>80</sup>. Ancak bu süre temsilcilik süresiyle sınırlıdır. Fesih tarihi ile mahkeme kararının kesinleşme tarihi arasında temsilcilik sıfatı kaybedilirse artık

<sup>76</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜMER, s. 227-228.

<sup>77</sup> NARMANLIOĞLU, s. 289-290.

<sup>78</sup> ÇELİK /CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 858-859; KAYIRGAN, s. 587.

<sup>79</sup> BULUT, s. 169; ASTARLI, s. 157; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1141.

<sup>80</sup> BULUT, s.183; EKMEKÇİ, s. 227; NARMANLIOĞLU, s. 295; ÇELİK /CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 858.

kararın kesinleştiği tarihe kadar olan süredeki ücret ve haklar değil, temsilciliğin sona erdiği tarihe kadar olan süre içerisindeki ücret ve diğer hakları temsilciye ödenecektir<sup>81</sup>.

## 2. Mahkeme Kararının Kesinleşmesinden Sonraki Süre

Bu süreçte temsilcinin bu hakları elde edebilmesi için mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde işverene başvurması gerekmektedir<sup>82</sup>. İşveren de aynı süre içerisinde işçiyi işe başlatmak zorundadır. İşyeri sendika temsilcisi, bu süre içerisinde işverene başvurması koşuluyla, işveren işe başlatmasa bile temsilcilik sıfatının devamı süresince, çalıştırılıyorsa alacağı tüm ücret ve diğer hakları elde eder. Yani temsilcilik görevi devam ettiği sürece, herhangi bir somut süreye tabi olmaksızın, çalıştırılıyorsa alacağı tüm ücret ve diğer hakları elde eder<sup>83</sup>. Yeniden temsilciliğe atanma halinde de bu aynen devam eder<sup>84</sup>. Ancak mahkeme kararının bu kısmı sadece tespit hükmündedir<sup>85</sup>. Yargılama esnasında veya mahkeme kararından sonra sendika temsilcilik sıfatını kaldırır veya temsilci sıfatını sona erdiren başka bir durum ortaya çıkarsa bu süre temsilcilik sıfatının sona erdiği tarihte sınırlı olacaktır<sup>86</sup>. Temsilcinin yasal süre içerisinde işverene başvurmasına rağmen işe başlatılmaması durumunda temsilcilik süresinin sonunda fesih gerçekleşmiş sayılacak ve feshe bağlı haklar bu tarihteki emsal ücret üzerinden belirlenecektir<sup>87</sup>.

Kanunda işyeri sendika temsilcisinin altı iş günü içerisinde işverene başvurmasının iş sözleşmesini nasıl etkileyeceği düzenlenmemiştir. Mahkemenin feshin geçersizliğine dair kararının kesinleşmesi sonucu iş sözleşmesinin devam edeceği düşünüldüğünde, temsilcinin işe başlamak için başvurmaması iş sözleşmesinin temsilci tarafından feshi olarak değerlendirilmelidir. Yine temsilcinin başvurusunu geri alması veya işe

<sup>81</sup> SUR, s. 77-78; KAYIRGAN, s. 588.

<sup>82</sup> BULUT, s. 172; ÇELİK /CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 858.

<sup>83</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. AKYİĞİT, s. 281-282.

<sup>84</sup> AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 75; NARMANLIOĞLU, s. 290.

<sup>85</sup> EKMEKÇİ, s. 228; ÖZKARACA, s. 196; ŞAHLANAN, s.265.

<sup>86</sup> SUR, s. 78.

<sup>87</sup> KAYIRGAN, s. 591.

başlamaktan vazgeçmesi de iş sözleşmesinin temsilci tarafından feshedilmesi sonucunu doğuracaktır<sup>88</sup>.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; mahkemece feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesine ve temsilci tarafından süresinde işverene başvurulmasına rağmen işe başlatılmayan temsilcinin, temsilcilik süresi sona ermeden kıdem ve ihbar tazminatı gibi feshe bağlı haklarını talep etmesi de mümkün değildir<sup>89</sup>.

#### **D) İş ve İşyeri Değişikliğine Karşı Koruma**

Temsilcinin işverenin işlemlerine karşı korunmasının ikinci ayağını iş ve işyeri güvencesi oluşturur. STİSK madde 24/4'e göre işveren, temsilcinin yazılı rızası olmadıkça onun işyerini değiştiremez yahut işinde esaslı bir değişiklik yapamaz. Aksi durumlarda değişiklik geçersiz sayılır.

Maddede işin esaslı tarzda değiştirilemeyeceği düzenlendiğinden işin türü, niteliği, işçinin pozisyonu, unvanı gibi işle doğrudan ilgili olan değişiklikler bu kapsamda değerlendirilmelidir<sup>90</sup>. Kanun burada temsilcinin rızasını özel olarak aradığı için iş sözleşmesinde ve toplu iş sözleşmesinde işverenin belirli şartlarla iş ve işyeri değişikliği yapabileceğine yönelik hüküm bulunsa dahi toplu iş sözleşmesiyle kanunun işçiye tanıdığı haklar da işçi aleyhine değiştirilemeyeceğinden, yine de temsilcinin rızası özel olarak aranacaktır<sup>91</sup>. Çünkü işyeri sendika temsilcisini, iş ve işyerinin değiştirilmesine karşı koruyan hükümler kamu düzenine ilişkin emredici niteliktedir<sup>92</sup>.

İlgili maddede belirtildiği üzere işyerinin değiştirilememesi mutlaktr. Yani bu değişikliğin esaslı olup olmamasının önemi yoktur. Çünkü işyeri sendika temsilcisi o işyeri göz önünde tutularak yani işyerinin fiziki birimine göre belirlendiği için yapılacak tüm değişiklikler temsilcinin yazılı rızasına bağlanmıştır. Buna karşılık aynı işyeri içerisinde temsilcinin işi esaslı bir değişiklik yapılmadığı sürece yazılı rızasının alınmasına

<sup>88</sup> BULUT, s. 174-176.

<sup>89</sup> ŞAHLANAN, s.266.

<sup>90</sup> BULUT, s. 193.

<sup>91</sup> SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, 26. Baskı, Ankara 2022, s. 228; AKYİĞİT, s. 287.

<sup>92</sup> BULUT, s. 195; SUR, s. 80-81.

gerek olmaksızın değiştirilebilir<sup>93</sup>. Yani aynı işyerinde temsilcinin işinde esaslı bir değişiklik olduğu takdirde yazılı rıza aranır. Bu hallerde yazılı rıza olmadan değişiklik yapılırsa bu değişiklik geçersiz sayılır. Temsilciye bunun için herhangi bir yaptırım uygulanamaz. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir<sup>94</sup>. İşyeri sendika temsilcisi işyeri değişikliğini veya aynı işyerinde esaslı nitelikteki iş değişikliğini kabul etmediği takdirde, çalışmadığı süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını isteyebilir<sup>95</sup>.

İşyeri sendika temsilcisinin işyeri değişikliği güvencesi doğrultusunda işe iade ve işlemin iptali istemiyle açılan davada bu talep de işe iadeyi barındırması sebebiyle dava şartı olan arabuluculuğu tabidir. Öte yandan temsilcinin işyeri değişikliğini veya aynı işyerinde esaslı nitelikteki iş değişikliğini kabul etmediği takdirde doğrudan işverenin temerrüdü hükümlerine göre çalışmadığı süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını talep edeceği davada da bu taleplerin kanundan kaynaklanan bir işçi alacağı söz konusu olduğundan arabulucuya başvuru dava şartıdır<sup>96</sup>.

<sup>93</sup> AKYİÇİT, s. 289.

<sup>94</sup> "... İş ve işyeri değişikliği işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverence bu yönde yapılan tasarrufların mahkeme tarafından iptali söz konusu değildir. Talep halinde ancak işlemin hukuka aykırı olup olmadığına karar verilebilir. Bu şekildeki bir iş ve işyeri değişikliği işyeri sendika temsilcisine uygulanması halinde hem mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30/3 maddesi hem de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24/4 maddesi uyarınca bu işlemin iptaline karar verilebilir..." , Y9HD, 11.02.2014, 2012/47-2014/3977, www.kazanci.com (Erişim Tarihi 27.05.2018, 14:24); "...Somut olayda davacının ilk işe girişinden itibaren geçici işçi olarak çalıştırıldığı dönem de dahi büro elemanı olarak çalıştırıldığı sabittir. Esasen bu hususta taraflar arasında ihtilaf bulunmamaktadır. İşverence büro işçisinin temizlik veya kazma kürek işlerinde çalıştırılması iş şartlarında geçişli değişiklik teşkil eder. Davacının işe girişinden itibaren hiç temizlik işinde çalışmadığı tanıklarca ifade edildiği gibi davalı tarafça sunulan imzalı belgelerde de büro işçisi olduğu tespit edilmiştir. Davacı mahalli seçimlerde de belediye başkanlığına aday olmuştur. Belediye cevap yazısında zikredilen genelge davacının işe girişinden önce olmasına rağmen davacının fiilen büro elemanı olarak çalıştırıldığı sabit olduğundan, işyeri sendika temsilcilerinin yaptığı işte esaslı değişikliğin rıza hilafına yapılamayacağı amir hüküm olduğundan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmek gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi isabetli olmamıştır..." , Y7HD, 25.05.2016, 2016/5336-2016/11378, EKMEKÇİ, s. 148.

<sup>95</sup> EKMEKÇİ, s. 235; İş değişikliğini kabul etmeyen temsilcinin TBK'nın 408. maddesine göre işverenin temerrüdüne ilişkin hükümlere dayanarak ücret ve diğer haklarını talep edebileceğine ilişkin görüş için bkz. ŞAHLANAN, s. 269-270; SUR, s. 80.

<sup>96</sup> ÖZKARACA/ÜNAL, s. 26.

## E) Sendikal Tazminatın Birlikte İstenip İstenemeyeceği

İşyeri sendika temsilcisine yönelik işveren davranışları ve kararları aynı zamanda STİSK madde 25'te düzenlenen sendikal ayırım yasağına da aykırı olabilir. Temsilci, temsilcilik güvencesine başvurmayarak doğrudan madde 25'e dayanan sendikal tazminat talebinde de bulunabilir. Doktrinde bazı yazarlar sendikal tazminatın sendikal ayırımcılığın yaptırımını olduğunu, STİSK madde 25'te sendikal tazminatın işe iade talebi olmadan da istenebileceğinin hüküm altına alındığını ve bu yönüyle bağımsız bir hak olduğunu savunmakta olup sendika temsilcisinin madde 24'ten doğan haklar ile birlikte sendikal tazminat talep edebileceğini kabul etmektedirler<sup>97</sup>. Temsilciyi işe başlatmayıp iş sözleşmesini temsilcilik süresinin sonunda eylemli olarak fesheden işverene karşı madde 25 uyarınca tazminat talep edilebileceği görüşü<sup>98</sup> de bu kabulü desteklemektedir<sup>99</sup>.

Ancak bizim de katıldığımız ağırlıkta olan görüşe göre; iş sözleşmesi feshedilen işyeri sendika temsilcisinin hem madde 24'e hem de madde 25'e dayanan talepte bulunması mümkün değildir<sup>100</sup>. Çünkü bu maddelere dayanan taleplerin hükümleri ve açılacak olan davaların amacı, uygulanma koşulları ve sonuçları birbirlerinden farklıdır. Madde 25 hükmü madde 24'te düzenlenen temsilcilik güvencesi düzenlemesine göre genel niteliktedir<sup>101</sup>. Yargıtay da bu yönde karar vermiştir<sup>102</sup>.

<sup>97</sup> SUR, s. 78-79; GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 128; KAYIRGAN, s. 594.

<sup>98</sup> SUR, Melda: "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 28-30 Nisan 2016, Ankara 2017, s. 191.

<sup>99</sup> KAYIRGAN, s. 594.

<sup>100</sup> AKYİÇİT, s. 284-285; ÇELİK /CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 859.

<sup>101</sup> SÜMER, *Uygulamalar*, s. 535.

<sup>102</sup> "...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 boşa geçen tüm sürenin ücret ve diğer haklarını öder. Görüldüğü üzere 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen sendika temsilcisinin 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

### E) Temsilci İçin Ek Güvence

Yargıtay'ın da kabul ettiği üzere<sup>103</sup> Kanunun mutlak emredici hükümlerine aykırı olmamak üzere toplu iş sözleşmesi ile temsilcilere ek güvence getirilmesi mümkündür<sup>104</sup>. Ancak getirilecek bu güvencelerin etkili olabilmesi için şartları, kapsamı ve yaptırımları sözleşmede ayrıntılı olarak düzenlenmelidir.

### F) Temsilci Güvencesinin Amatör Yöneticiler İçin de Uygulanması

6356 sayılı STİSK'ya göre işyeri sendika temsilcisine yönelik tüm güvenceler, işyerinde çalışmaya devam ederken aynı zamanda da sendikanın yönetim faaliyetlerini yürüten amatör yöneticiler hakkında da uygulanır. Bunların iş sözleşmeleri de haklı neden olmadıkça feshedilemez ve yazılı rızaları alınmadıkça işyeri değiştirilemez ve işinde esaslı

---

*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 değerlendirilme yapılması için kararın bozulması gerekmiştir...", Y9HD, 21.01.2016, 2015/25304-2016/1474, EKMEKÇİ, s. 236-237; SÜMER, Uygulamalar, s. 535.*

<sup>103</sup> "... Taraflar arasındaki asıl uyuşmazlık, akdedilen toplu iş sözleşmesinde yer alan işyeri sendika temsilcisi olma teminatına bağlı olarak bu işçilerin ücretsiz izne çıkarılamayacakları kuralına aykırı olarak işveren ücretsiz izne çıkarılması halinde işçinin buna bağlı olarak ücret veya bu süreye ait ücreti tazminat olarak talep edip edemeyeceği noktasında toplanmaktadır. Davacı işçinin üye olduğu Koop-İş Sendikası ile davalı işveren arasında akdedilen toplu iş sözleşmesinin 13. maddesinin başlığı " Sendika yönetici ve işyeri temsilcilerinin teminatı" olarak tanzim edilmiştir. Adı geçen madde "Sendika temsilcileri bu sıfatlarından dolayı Yasa ve Toplu İş Sözleşmeleri hükümleri çerçevesinde faaliyetleri nedeniyle, hizmet akitleri feshedilemez ve cezalandırılmaz, kadrolu olarak çalışan sendika yönetici ve temsilcileri ücretsiz izne çıkarılamaz." Hükmünü amirdir. Bu madde ile işyeri sendika temsilcilerinin sendika faaliyetleri nedeni ile ücretsiz izne çıkarılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hüküm işverenin sendikal faaliyetler nedeni ile sendika temsilcisi işçileri ücretsiz izne ayırmamasına yönelik bir temenni hükmü olarak değerlendirilebilir. Toplu iş sözleşmesine bakıldığında bu kuralın yaptırımı düzenlenmemiştir. Bu nedenle davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...", Y9HD, 10.02.2014, 2011/54299-2014/3693, EKMEKÇİ, s. 148-149.

<sup>104</sup> NARMANLIOĞLU, s. 277.

değişiklik yapılamaz. Bu hallerde temsilcilere tanınan güvencelerden amatör yöneticiler de yararlanır<sup>105</sup>.

## SONUÇ

İşyeri sendika temsilcisi; işveren, sendika ve sendika üyesi işçilerin arasındaki ilişkilerini yürürlükteki mevzuata göre yürütecek kişidir. Sendika ile sendika üyesi işçiler arasında köprü görevi gören temsilcinin işverenle ilişkileri zaman zaman bozulabilmektedir. İşte bu görevinden dolayı işini kaybetme riskini diğer işçilerden daha yoğun yaşayan işyeri sendika temsilcisinin özel olarak korunması gerektiği ortadadır. 135 sayılı ILO sözleşmesi de kanunlara, toplu iş sözleşmelerine ve diğer anlaşmalara uygun hareket ettikleri sürece, işçi temsilcilerinin işten çıkarma ve diğer tüm işlemlere karşı etkin bir biçimde korunmaları gerektiğini belirtmektedir.

6356 sayılı STİSK madde 24'te yer alan düzenleme ile işyeri sendika temsilcilerine iş güvencesi kapsamındaki işçilerden ve sendika özgürlüğü güvencesinden farklı olarak daha kapsamlı ve daha kuvvetli bir koruma sağlanmıştır. Her ne kadar bu kanunla işyeri sendika temsilcisinin güvencesi önceki dönemlere kıyasla güçlendirilmiş olsa da, bazı noktalarda bu düzenlemenin de yetersiz kaldığı görülmektedir.

6356 sayılı STİSK madde 24'te düzenlenen güvencenin amacı işyeri sendika temsilcisini işverene karşı korumak olup hukukumuzda temsilciyi kendisini atayan sendikaya karşı koruyan bir düzenleme yoktur. Yani sendika istediği zaman temsilcinin görevine son verebilecektir. Bu da temsilcinin güvencesinin her an sona erebileceği anlamına gelmektedir ve güvencenin etkisini kırabilecek bir durumdur. Temsilcilik güvencesinin belirliliği açısından kanunda yapılacak değişikliklerle temsilcinin sendikaya karşı da korunmasının sağlanması gerekmektedir<sup>106</sup>.

Ayrıca 6356 sayılı Kanunda temsilciliğin güvencesi yalnızca temsilcinin görev süresi ile sınırlı olarak sağlanmıştır. Yani temsilcilik görevi bittikten veya temsilcinin bu görevi sona erdirildikten sonra yapılacak

<sup>105</sup> AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 75-76; AKYİĞİT, s. 291; ÇELİK /CANIKLI-OĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 860; KAYIRGAN, s. 585-586.

<sup>106</sup> Benzer yönde karar için bkz. Y9HD, 22.03.2018, 2018/2891-2018/6044, UYAP, (Erişim Tarihi 27.12.2022, 18:14).

fesihlere ilişkin özel bir güvence yoktur. Dolayısıyla temsilcilik görevi sona erdikten sonra, temsilcinin iş sözleşmesi daha önceden yapılmış olan temsilcilik görevi nedeniyle sona erdirilmiş olsa bile temsilcilik güvencesinden yararlanılamayacaktır. Bu halde sendikal sebebe dayalı olarak 6356 sayılı Kanun madde 25 ve 4857 sayılı Kanun madde 18/3'ün uygulanacağı kabul edilmekte olsa da temsilcilik süresi biter bitmez güvencenin ortadan kalkması önemli bir eksikliklerdir. Kanunda yapılacak düzenlemelerle işyeri sendika temsilciliği yapmış işçiye bu görevinin bitmesinden sonra da sendika temsilciliği döneminde yapmış olduğu ve bu görevinden kaynaklanan faaliyetlerinden dolayı maruz kalacağı yaptırımlara karşı temsilcilik güvencesinden süresiz yararlanma imkânı sağlanması yerinde olacaktır. Buna bağlı olarak; sağlanacak olan bu süreye bağlı olmayan güvence sayesinde, işveren süresi içerisinde başvurmasına rağmen temsilciyi işe başlatmayan işverenin temsilcilik süresinin sonunda geçerli sayılacak feshi de gündeme gelmeyecektir<sup>107</sup>.

Önemli bir diğer husus da temsilcilik güvencesine dayanarak dava açan davacı temsilcinin, temsilcilik süresinin bitimine az süre kalan halde temsilciliğe yeniden atanıp atanmayacağı hususudur. Hukukumuzda sendika tarafından yeniden atanmayan ve atanmayacağı da kendisine bildirilmeyen temsilcinin sendikaya karşı herhangi bir talepte bulunabileceğine ilişkin bir düzenleme de mevcut değildir. Oysa bu gibi halde temsilcinin temsilcilik güvencesi hükümleri yerine STİSK madde 25'te düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesinden yararlanması daha yararına olabilecektir<sup>108</sup>. Kanunda bu eksikliğe yönelik bir düzenleme getirilerek temsilciliğe yeniden atanmayacak temsilcinin önünü görübilmesinin sağlanması yerinde olacaktır.

İşyeri sendika temsilcisinin STİSK madde 25 uyarınca açacağı işe iade davasında, iş güvencesinden yararlanan işçinin İK madde 20'ye göre açacağı işe iade davasından farklı olarak kanunda bir yargılama süresi öngörülmemiştir. Kanunda düzenlenen yargılama sürelerinin, mahkemeler açısından düzenleyici nitelikte olup mahkemelerin iş yükü ve işleyişi dikkate alındığında çoğu zaman yargılamanın bu sürelerde

<sup>107</sup> BULUT, s. 142.

<sup>108</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 115.



tamamlanması mümkün olmasa da bu konuda yapılacak düzenlemelerin yargılamanın daha dikkatli ve makul bir sürece yayılacağındaki rolü ve bunun da sendika temsilciliğine getirilen güvenceleri güçlendirici etkisi göz önünde bulundurulduğunda, kanuna bu yönde bir düzenleme getirilmesi uygun olacaktır.

Sonuç olarak; ILO ve AB'nin norm ve standartları dikkate alınarak hazırlanan ve 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı STİSK'nın, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini 2821 sayılı SK'ya göre daha fazla güçlendirdiğinden şüphe olmamakla beraber yukarıda saydığımız eksikliklerin yapılacak yasal düzenlemelerle giderilerek işyeri sendika temsilciliği güvencesinin tam ve eksiksiz bir güvence haline getirilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKLAR

- AKTAY, Ahmet Nizamettin/ ÖZDEMİR ERTÜRK, Olgu, Yenilenmiş 3. Baskı, Ankara 2022.
- AKYİĞİT, Ercan: Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara 2022.
- ASTARLI, Muhittin: "6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.17, Sayı.1, 2013, s. 157.
- BULUT, Ali: Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, Ankara 2016.
- ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat/ ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Baskı, İstanbul 2022.
- ÇOBAN, Nazlı: "İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması", Ankara Barosu Dergisi, Cilt. 78, Sayı. 1, 2020, s. 93-153.
- EKMEKÇİ, Ömer: Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2022.
- GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz Bozkurt: "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Çalışma ve Toplum, Cilt. 1, Sayı: 52, Yıl. 2017, s. 107-134.
- İNCİRLİOĞLU, Lütfi: "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Çalışma ve Toplum, Cilt. 1, Sayı. 36, 2013, s. 65 vd.
- KAYIRGAN, Hasan: "İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşe İade Davasını Kazanması Sonucu Doğacak Haklar", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 8 (2), Güz 2021.
- KESER, Hakan, "İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı. 15, 2009.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/, ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, İstanbul 2016.
- ÖZKARACA, Ercüment: "6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler", Çalışma ve Toplum, Cilt. 3, Sayı. 38, 2013.

ÖZKARACA, Ercüment/ÜNAL, Canan: “Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı. 42, 2019, s. 16-40.

SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2022.

SUR, Melda: “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 28-30 Nisan 2016, Ankara 2017.

SÜMER, Hâluk Hâdi: İş Hukuku, 26. Baskı, Ankara 2022.

SÜMER, Halûk Hâdi: İş Hukuku Uygulamaları, Yedinci Baskı, Ankara 2019(Uygulamalar).

ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, İstanbul 2020.

TULUKÇU, Nezihe Binnur: “Toplu İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması”, Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı. 9, Yıl. 2022.

TUNCAY, A. Can/SAVAŞ KUTSAL, Burcu: Toplu İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul 2019.

TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, Cilt II, İstanbul 1985.

YÜREKLİ, Sabahattin: İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 2014.

[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377285/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm).

[www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).