



İşyeri Sendika Temsilcisinin Sendikal Güvencesi

Av. Büşra KAPLAN*

Öz

İşyeri sendika temsilcileri, sendikal faaliyetlerle ilgilenen, işyerinde sendikayı temsil eden, işçilerin istek ve şikâyetlerini dinleyen, bu nedenle işverenlerle sürekli karşı karşıya kalan kişilerdir. Temsilciler bu yükümlülüklerinin karşısında işveren tarafından baskılara da maruz kalmakta dolayısıyla kendilerinin işverenden gelecek baskılar karşısında korunması gerekmektedir. Bu nedenle kanun koyucu tarafından mevzuatta çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 24. maddesi işyeri sendika temsilcisini feshe karşı korumaktadır. 24. madde ayrıca, işverence işyeri sendika temsilcisinin onayı olmaksızın işinin veya işyerinin değiştirilmesi haline yönelik de güvence içermektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 25. maddesinde ise işyeri sendika temsilcisi sendikal özgürlüğünün güvencesi hükümlerinden yararlanma imkânı bulmaktadır.

Anahtar Kelimeler

İşyeri sendika temsilcisi, Feshe karşı koruma, Haklı nedenle fesih, İşe iade davası, Sendika özgürlüğünün güvencesi.

* Nevşehir Barosu, avbusrakapln@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2380-9024.



ESKİŞEHİR BAR ASSOCIATION JOURNAL

Workplace Union Representative's Union Assurance

Abstract

Workplace union representatives are interested in union activities, represent the union in the workplace, listen to the demands and complaints of the workers, and therefore constantly confront the employers. Representatives are also exposed to pressure from the employer in the face of these obligations, so they need to be protected against pressures from the employer. For this reason, various amendments have been made to the law by the legislator. Article 24 of the Trade Unions and Collective Bargaining Agreements Act No. 6356 protects the workplace union representative against termination. In addition, Article 24 also includes a guarantee in case the employer change his job or workplace without the consent of the workplace union representative. In Article 25 of the Trade Unions and Collective Bargaining Agreements Act No. 6356, the workplace union representative has the opportunity to benefit from the provisions of the guarantee of freedom of union.

Keywords

Workplace union representative, Protection against termination, Termination with just cause, Reemployment case, Assurance of freedom of union.

GİRİŞ

İşyeri sendika temsilcileri işyerinde sendikal faaliyetlere öncülük eden, işverenle en çok iletişim halinde olanlardır. Bu nedenle kanun koyucu tarafından 6356 sayılı Sendika ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu (STİSK) ile koruma altına alınmışlardır. Özellikle söz konusu Kanun'un 24. maddesinde işyeri sendika temsilcileri feshe karşı güvence altındadırlar. 24. madde çerçevesinde işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi ancak haklı nedenlerle feshedilebilecektir. İşyeri sendika temsilcisi tarafından işe iade davası açıldığı takdirde mahkemece işe iadesine karar verilir verilmemesine göre temsilcinin hangi haklara sahip olacağı ve 6356 sayılı kanun Kapsamında başka hangi güvenlerden yararlanacağı çalışmamızda ayrıntılı bir şekilde anlatılacaktır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmakta olup çalışmamızın birinci bölümünde işyeri sendika temsilciliği kavramı, temsilci olabilme koşulları ve temsilcinin atanmasından bahsedilirken ikinci bölümde işyeri sendika temsilcisinin görevleri yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise işyeri sendika temsilcisinin güvencesi STİSK m. 24 ve m. 25 kapsamında incelenecektir.

I. GENEL ANLAMDA İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

A. İşyeri Sendika Temsilciliği Kavramı

Temsilcilik mekanizması 3008 sayılı İş Kanunu¹ ile işçi temsilciliği şeklinde hukukumuzda girmiştir. Sendika temsilciliği kurumu 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu² ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu³ ile 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda⁴ benimsenmiştir. İşyeri sendika temsilciliği kurumunun amacı işyerindeki sendikanın temsil edilmesi olduğu için işçi temsilciliği yerine 274 sayılı Kanundan itibaren sendika temsilcisi terimi kullanılmıştır⁵. 6356 sayılı Sendikalar ve

¹ 08.06.1036 tarihli ve 3330 sayılı Resmi Gazete.

² 07.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmi Gazete.

³ 07.05.1983 tarihli ve 18040 sayılı Resmi Gazete.

⁴ 15.07.1963 tarihli ve 11462 sayılı Resmi Gazete.

⁵ USLU, Kaan: "İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2016, Cilt 13, Sayı 50, s.923-952; ÇELEBİ, Duygu: "İşyeri Sendika

Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri düzenlenirken 24. maddesinde ise güvencesi düzenlenmiştir.

Sendikalar işçilerin ekonomik zorlukları ve işveren karşısındaki çıkarlarını düzeltebilmek ve koruyabilmek amacıyla işçilerin bir araya gelmesi ile kurulduktan sonra, işçi ile işveren arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi amacıyla içlerinden bir veya birkaç işçiyi seçme zorunluluğu da ortaya çıkmıştır⁶. İşyeri sendika temsilcileri; sendika tarafından atanarak⁷ işçilerin şikâyet, isteklerini dinlemek ve toplu iş sözleşmesi ile İş Kanunlarında düzenlenen çalışma koşullarının işyerinde uygulanmasını sağlamakla görevli kişilerdir⁸.

B. İşyeri Sendika Temsilcisi Olabilme Koşulları

Kişinin atanacağı işyerinde çalışan işçi olması işyeri sendika temsilcisi olabilmesinin ilk koşuludur. 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde “*Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.*” şeklindeki düzenleme ile 4857 sayılı Kanuna gönderme yapmıştır. Bundan ötürü işyerinde işçinin temsilci olabilmesi için iş sözleşmesine bağlı olarak çalışması kâfidir⁹. Yani işyeri sendika temsilcisinin o işyerinde çalışan işçiler içinden seçilmesi gerekmektedir. İşyeri sendika temsilcisi, temsilci atayacak işçi sendikasının üyesi olsa bile ilgili işyerinde çalışmıyorsa, bir başka işyerinin işçisi ise, o işyerine temsilci atanabilmesi mümkün değildir¹⁰. Yasa tarafından işyeri sendika temsilcisi olarak atanacak kimsenin işyerinde belli bir

Temsilcisi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Özel Sayı Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, s. 395-426.

⁶ ERTÜRK, Şükran: “İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007, Cilt 4, Sayı 13, s. 12.

⁷ YÜREKLİ, Sabahattin: “İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007, Cilt 4, Sayı 13, s. 35-49.

⁸ ERTÜRK, s.12; ÇOBAN, Nazlı: “İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2020, Cilt 78, Sayı 1, s. 95-153.

⁹ ÇELEBİ, s. 398.

¹⁰ CENTEL, Tankut: “6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2014, Sayı 31, s. 7-22.

kıdeme sahip olması aranmamaktadır. İşyerine yeni giren işçilerin dahi işyeri sendika temsilcileri olarak atanmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır¹¹.

İşyeri sendika temsilcisinin temsilci atayacak sendikanın üyesi olması, işyerine temsilci olarak atanmasının diğer bir koşulunu oluşturmaktadır. Temsilci atayacak sendikanın üyesi olmayan işçi, söz konusu işyerine temsilci sıfatıyla atanamayacaktır. Kanun koyucu tarafından sendika üyeliğinin süresi noktasında herhangi bir düzenleme yapılmaması sebebiyle henüz bir günlük üyeliği bulunan işçi bile sendika tarafından temsilci atanabilecektir¹².

C. İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanması

İşyeri sendika temsilcisinin atanması 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27. maddesinde işyeri düzeyinde düzenlenmiştir. Kanuna göre işyeri sendika temsilcisi atama yetkisi yalnızca o işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen işçi sendikasına tanınmıştır. Yani buradan çıkan sonuç yetkisi kesinleşmiş ancak halen toplu iş sözleşmesi imzalamamış olan sendika da toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika gibi temsilci atayabilecektir¹³.

Temsilcinin görevi sendikanın yetkisi süresince, yani yetkisi sonra erene kadar devam edecektir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin son bulmasından sonra da, işyeri sendika temsilcisi atamış olan sendikanın yetkisi devam ediyorsa, yani yeni yapılacak toplu iş sözleşmesi bakımından da aynı sendika yetkiliyse, işyeri sendika temsilcisinin temsilci sıfatı devam eder. Yeni yapılacak olan toplu iş sözleşmesinin yetkisinin bir başka sendikaya ait olması halinde sendika temsilcisinin temsilcilik sıfatı toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile son bulacaktır¹⁴. Sendika atamış olduğu temsilciyi her daim değiştirebilir veya görevden alabilir¹⁵. 6356 sayılı Kanun'un 27. maddesince ayrıca işyerinde çalışan işçi sayısı baz alınarak atanacak temsilci sayısı belirlenmiştir.

¹¹ CENTEL, Tankut, s. 9.

¹² YILMAZ, Emine Şule: *İşyeri Sendika Temsilcilerinin İş Güvencesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s. 43.

¹³ USLU, s. 925.

¹⁴ SÜMER, Haluk Hadi: *İş Hukuku Uygulamaları*, 7. Baskı, Ankara, 2019, s. 530.

¹⁵ ÇOBAN, s. 102.

Buna göre “işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisi” atanır. Kanun işyerine atanacak olan sendika temsilcisi sayısını “en çok” şeklinde sınırlandırdığı için kanun maddesindeki sayıların üzerinde temsilci atanması mümkün değildir¹⁶. Kanun’un öngördüğü bu sınır aşıldığı takdirde sınırın üzerinde kalanlar açısından temsilcilik görevi geçerli olmayacağından bu kişiler temsilciler için belirlenen teminatlardan yararlanamayacaklardır¹⁷.

İşyerine atanacak sendika temsilcisi sayısı, yetkili sendikanın üyesi olan çalışan sayısı ya da işyerinde sendikalı çalışan işçi sayısına göre değil, tüm çalışanlar sayıya dâhil edilerek belirlenecektir. Yetkili sendika, yetki belgesi aldığı tarih itibariyle işyerinde toplam çalışan sayısını temel alarak sendika temsilcisi atayacaktır¹⁸. Sayı belirlenirken 6356 sayılı Kanun kapsamında işçi sayılma, toplam işçi sayısına dahil edilmek için yeterli olup işçinin sendika üyesi olması veya kapsam dışı personel içerisinde bulunması şartı bulunmamaktadır. Yani işyerindeki işçi sayısına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili genel müdür, genel müdür yetkilerini kullanan genel müdür yardımcılarını haricindeki tüm işçiler dâhil edilecektir¹⁹.

II. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ

6356 sayılı Kanun’un 27. maddesinin 3. fıkrasında “İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma

¹⁶ ÇELİK, Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, 19. Bası, İstanbul, 2006, s.394-395 (Daha güncel tarihli versiyonuna atıf yapılmalı); BAĞCI, Ayberk: *Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği Ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017, s. 20.

¹⁷ ÇELEBİ, s. 401.

¹⁸ BAŞBUĞ, Aydın: *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Ankara, 2012, s.81; ŞENGÜL, Cansu: *İş Sağlığı Ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi İle İşyeri Sendika Temsilcileri Arasındaki İlişki Ve Güvenceleri*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2017, s.47.

¹⁹ ÇELEBİ, s. 401; DEMİR, Fevzi: “İşyeri Sendika Temsilciliği”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Cilt 2, İstanbul, 2001, s.1566.

barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.” şeklindeki düzenleme ile işyeri sendika temsilcisinin görevleri ifade edilmiştir.

Temsilci üstlenmiş olduğu görev çerçevesinde işyerinde bulunan işçilerin sendika ile ilgili şikâyetlerini dinler, çözüm bulmaya çalışır ve sorunları sendikaya aktarır. İşyeri sendika temsilcisinin görevini başarılı yürütmesi işçilerinin sendika ile ilgili şikâyetlerine konudur. Bu çerçevede sendikanın işyeri sendika temsilcisine yüklemiş olduğu sorumlulukların yasaya uygun, işyerindeki görevi gereği yapmakla yükümlü olduğu yükümlülükleri aksatmayacak şekilde olması gerekmektedir²⁰. Ayrıca bu kanun maddesine göre işyeri sendika temsilcileri salt işçilerin hak ve çıkarlarını korumakla yetinmeyip toplu iş sözleşmeleri ve kanunların işyerinde uygulanmasını da gözeteceklerdir²¹.

Kanun maddesinde belirtilen görevlere ek olarak işyeri sendika temsilcisi, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 15. maddesinde İzin Kurulunda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu²² 20. maddesi gereğince de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda görev almaktadır. Bu görevlere ek olarak toplu iş sözleşmesi ile de temsilcilere birtakım görevler yüklenebilmektedir²³.

STİSK 27. maddesinin 4. fıkrası gereğince işyeri sendika temsilcileri işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

²⁰KOYUNCU, Ahmet: *İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2020, s. 44.

²¹USLU, s. 927.

²²30.6.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete.

²³ÇOBAN, s. 104; USLU, s. 928; SÜMER s. 530.

III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNE SAĞLANAN GÜVENCELER

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri sebebiyle iş güvencesi noktasında öncelikli olarak güvence altına alınması gerekli kişiler arasında olduğu kuşkusuzdur²⁴. İşyeri sendika temsilcisinin korunması 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanun'unun 24. maddesi ile sağlanmaktadır. 6356 sayılı Kanun'unun 24. maddesine göre işyeri sendika temsilcisi, sendikal faaliyetler noktasında işyerinde en çok risk altında olan kişidir. Bu yüzden kendisine iş güvencesine ek olarak başkaca haklar da tanınmıştır²⁵.

Daha önceki kanunlara bakıldığında, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde düzenlenen güvencede, temsilcinin bağlı olduğu kanuna göre bir ayırım yapılmamış gerek 4857 sayılı İş Kanunu²⁶ gerek 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (kısaca Basın İş Kanunu)²⁷ gerekse de 854 sayılı Deniz İş Kanunu²⁸ kapsamına dâhil olsun işyeri sendika temsilcisi olarak görev yapan tüm işçiler güvence kapsamına alınmıştır²⁹. 2821 sayılı Kanun'unun 4473 sayılı Kanunla değişik 30. maddesinde ise yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işyeri sendika temsilcileri işyeri sendika temsilcisinin feshe karşı korunmasından yararlanabilmekteydi³⁰. Belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı 6356 sayılı Kanun ile kaldırılmış³¹, hem belirli iş sözleşmesi ile hem de belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan temsilciler koruma altına alınmıştır. Ayrıca işyeri sendika temsilcilerinin kanunda düzenlenmiş olan feshe karşı

²⁴ŞAHLANAN, Fevzi: "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013, Cilt 4, Sayı 39, s. 110-142.

²⁵ZORLUTUNA, Dilara: *Sendikalar Hukukunda Demokrasi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015, s. 206.

²⁶10.6.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete.

²⁷20.06.1952 tarihli ve 8140 sayılı Resmi Gazete.

²⁸29.04.1967 tarihli ve 12686 sayılı Resmi Gazete.

²⁹YILMAZ, s. 75

³⁰ASTARLI, Muhittin: "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 17, Sayı 1-2, s. 156.

³¹AKI, Murat: *İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Sendika Özgürlüğü*, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2016, s. 67.

güvenceden yararlanabilmesi için iş sözleşmelerinin türünün bir önemi bulunmadığı gibi belirli bir süre çalışmak şeklinde asgari kıdem şartı da mevcut değildir³².

ILO'nun 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin Sözleşme'nin 1. maddesi de³³ “İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dâhil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.” şeklindeki düzenleme ile işyeri sendika temsilcilerinin haklarını korumayı amaçlamıştır.

6356 sayılı Kanunda işyeri sendika temsilcisinin korunmasının sağlanmasındaki ön şart hukuken geçerli olan ve kanunda ifade edilen koşullar doğrultusunda oluşturulmuş bir işyeri sendika temsilcisinin bulunmasıdır. Bu şekilde işyeri sendika temsilcisinin güvencesi temsilcilik süresiyle sınırlı tutulmakta, bu haliyle eleştirilen bir hususa neden olmaktadır. Zira daha önce üstlendiği görev sonucunda temsilcinin görevinin sona erdiği tarihten sonra feshe maruz kalması halinde işyeri sendika temsilciliği süresi sona eren işçi STİSK m.24'ün sağladığı güvenceden yararlanamayacaktır. Ancak bu halde işçi, 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan sendikal özgürlüklere ilişkin genel güvenceden koşullarını sağlaması şartıyla faydalanabilecektir³⁴. Temsilcilik süresi biter bitmez güvencenin ortadan kalkması ILO'nun 158 sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesine de aykırılık oluşturmaktadır. Sözleşmenin 5. maddesine göre işçi temsilciliği yapmış

³² KAYIRGAN, Hasan: “İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşe İade Davasını Kazanması Sonucu Doğacak Haklar”, *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, Cilt 8, Sayı 2, s. 579-602.

³³ <https://www.ilo.org/> (E.T. 22.01.2023).

³⁴ ŞENGÜL, s. 66.

olmak, yapıyor olmak veya işçi temsilciliğine talip olmak iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden teşkil etmeyecektir³⁵.

STİSK m. 24'teki temel güvence, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshine yönelik getirilmiştir. Fakat STİSK m. 24 işverenin yapacağı fesihle sınırlı kalmayıp; işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshe zorlanacağı iş ve işyeri değişikliklerine karşı da güvence sağlamayı amaçlamaktadır³⁶.

A. İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Güvencesi

STİSK m. 24'te “(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. (2) Dava basit yargulama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir. (3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile karar kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.” şeklindeki düzenleme ile işyeri sendika temsilcisi feshe karşı güvence altına alınmıştır.

24. maddenin birinci fıkrasındaki “İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı neden olmadıkça feshedemez.” şeklindeki düzenlemede işyeri sendika temsilciliğinin güvencesinde herhangi bir sınırlamaya yer verilmemiştir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ya da 6098

³⁵ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2017, Cilt 1, Sayı 52, s. 107-134.

³⁶ CENTEL, s. 15.

Sayıli Türk Borçlar Kanunu³⁷(TBK) kapsamına dâhil edilen, iş güvencesi hükümlerinin şartlarını sağlayan ve sağlamayan tüm temsilciler söz konusu kanun maddesinin sağladığı güvenceden faydalanacaktır. Aynı şekilde iş sözleşmesinin tam veya kısmi süreli, belirli veya belirsiz süreli olmasının, temsilcinin iş güvencesi hükümleri kapsamına girip girmediğinin bir önemi bulunmamaktadır³⁸.

Fesih yoluyla iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda işyeri sendika temsilcileri kanunda belirtilen güvenceden yararlanabileceklerdir. Sözleşmenin karşılıklı anlaşma (ikale) veya belirlenmiş olan sürenin bitmesi nedeniyle sona ermesi halinde temsilci bu güvenceden faydalanamayacaktır. Fakat işyeri sendika temsilcisinin baskı altında kalması nedeniyle iş sözleşmesini feshetmek zorunda kaldığı hallerde, Yargıtay kararında da belirtildiği üzere işçinin işveren baskısına maruz kalması sonucunda yaptığı feshin işveren tarafından yapılmış bir fesih olarak kabul edilmesi nedeniyle, temsilci STİSK m. 24'teki güvenceden faydalanabilecektir³⁹.

Madde hükmüne göre işveren işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini geçerli bir nedene dayanarak sonlandıramayacaktır⁴⁰. Bu doğrultuda işverence sadece İş Kanunlarında ya da Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan haklı sebeplerle işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi sonlandırabilecektir⁴¹. Her olayın özelliğine göre somut olayda haklı nedenin varlığı hâkimce saptanmalıdır⁴². Zira “Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi

³⁷ 04.02.2011 tarihli ve 27836 sayılı Resmi Gazete.

³⁸ ÇOBAN, s. 110.

³⁹ ÇOBAN, s. 114; Yargıtay, 9 HD., T. 09.02.2017, E. 2015/7158 K. 2017/1345 “İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.”

⁴⁰ CENTEL, s. 15.

⁴¹ AKYİĞİT, Ercan: *Toplu İş Hukuku/El Kitabı*, Ankara, 2015, s. 473; SUR, Melda: *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 4.Baskı, Ankara, 2015, s. 69; ASTARLI, s. 156; SÜMER s. 532.

⁴² SÜMER; s. 533; SUR, s. 70.

beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır.” şeklinde Türk Borçlar Kanunu’nun “Haklı Sebepler” başlıklı hizmet sözleşmesinin feshine yönelik 435. maddesinde haklı sebep tanımlanmıştır. Bu durum da göstermektedir ki, haklı sebep sayılan hal ve durumlar İş Kanunu madde 25 ile sınırlı kalmamaktadır⁴³. Diğer taraftan iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği bir durum ortaya çıktığında işveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yolu ile feshetmeyi tercih edip derhal feshetmediği hallerde işyeri sendika temsilcisinin işi iadesine karar verilmemelidir⁴⁴. Örnek vermek gerekirse, işyerinin kapanması iş kanunları açısından iş sözleşmesinin feshinde haklı neden oluşturmamaktadır⁴⁵. Bunun yanında temsilcinin iş sözleşmesinin işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan ve İş Kanununun 25. maddesinde sayılan haklı nedenler kadar ağır olmayan geçerli nedenlerle feshedilebilmesi için geçerli nedenin süreklilik taşıyıp geçerli neden aşamasını aşması, geçerli nedenden daha ağır olup haklı nedene dönüşmesi gerekmektedir⁴⁶.

STİSK 24. maddesinin 1. fıkrasında “*İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.*” şeklinde düzenleme yer almaktadır. Bu haliyle ilgili düzenlemede İş Kanunu madde 19’daki gibi bir geçerlilik şartı öngörülmüştür⁴⁷. Kanunda belirtilen şekil şartlarına uyulmadan yapılan fesih bildirim STİSK madde 24/3 doğrultusunda geçersizlik yaptırımı ile karşılaşacaktır⁴⁸. İşverence fesih haklı nedenle yapılmış olsa dahi, temsilcinin iş sözleşmesinin yazılı şekilde feshedilmemesi

⁴³ ŞAHLANAN, s. 127.

⁴⁴ ŞAHLANAN, s. 128; AKI, s. 67.

⁴⁵ CENTEL, s. 16; ŞAHLANAN, s.127; ÖZKARACA, Ercüment: “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013, Cilt 3, Sayı 38, s. 173-216.

⁴⁶ ALPAGUT, Gülsevil: *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi*, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar*, Ankara, 2013, s. 127; ÖZKARACA, s.195; BAĞCI, s. 115; SÜMER, s. 533.

⁴⁷ NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2016, s.287; ŞAHLANAN, s. 128; ASTARLI, s. 157; AKI, s. 67; CENTEL, s. 16.

⁴⁸ ŞENGÜL, s. 68; ASTARLI, s. 157.

veya fesih nedeninin açık ve kesin bir şekilde belirtilmemesi halinde temsilcinin işe iadesine karar verilecektir⁴⁹.

Feshin geçerliliği açısından özel bir yazılı şekil şartı aranmamakta olup fesih bildirimiminin basit yazılı şekilde yapılması yeterlidir⁵⁰. Haklı nedenin kesin şekilde belirtilmesi ise işveren tarafından sonradan işverenin fesih bildiriminde bulunurken gösterdiği haklı nedeni değiştirememesi ya da başka bir haklı neden ileri sürememesidir⁵¹. Madde 24/2 gereğince mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar vermektedir⁵².

Kanunda yer alan güvencelerden yararlanmak isteyen işyeri sendika temsilcisi iş sözleşmesinin feshinden itibaren bir ay içerisinde işe iade davası açmak için iş mahkemesine başvurmak zorundadır⁵³. Hak düşürücü süre olan bir aylık süreyi hâkimin resen dikkate alması gerekmektedir⁵⁴. Bu bir aylık süre içerisinde işyeri sendika temsilcisi kendisi dava açabileceği gibi üyesi bulunduğu sendika da dava açabilecektir⁵⁵. İşe iade davasının temsilcinin üye olduğu sendika tarafından açılabilmesi için sendika temsilcisinin STİSK m.26/2'deki "*Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.*" düzenleme gereğince yazılı başvurusunun bulunması

⁴⁹ BAĞCI, s. 117.

⁵⁰ CENTEL, s. 16; BAĞCI, s. 117.

⁵¹ SÜMER, s. 533; CENTEL, s. 16; BAĞCI, s. 117; ŞENGÜL, s. 69.

⁵² STİSK m.24/2 c.2.

⁵³ BAĞCI, s. 117; ERTÜRK, s.11 vd.

⁵⁴ ALP, Mustafa: "İşçinin Feshe Karşı Korunması(İş Güvencesi Yasası)", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2003, Cilt 5, Sayı 1, s. 19; UZUN, Çağla Yavuz: *İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2019, s. 65; NARMANLIOĞLU, s. 286.

⁵⁵ UZUN, s. 65

gerekmektedir⁵⁶. İşyeri sendika temsilcisinin dava açma isteğinin olmadığı hallerde sendikanın dava açma yetkisi yoktur⁵⁷. Sendikanın doğrudan işe iade dava açması, işyeri sendika temsilcisinin işveren tarafından baskıya maruz kalıp dava açamaması durumunda gündeme gelecektir⁵⁸.

STİSK’te her ne kadar bir aylık süre içerisinde dava açılması gerektiği ifade edilmişse de STİSK kapsamında açılacak işe iade davaları ve alacak davaları da 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’na⁵⁹ (İMK) tabidir⁶⁰. Kanununun 3.maddesi 1.fikrasındaki “*Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.*” şeklindeki düzenleme gereğince iş sözleşmesi usulüne aykırı şekilde feshedilen işyeri sendika temsilcisi işe iade davası açmadan önce 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20. maddesi uyarınca fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurmak zorundadır⁶¹. Arabuluculuk sonucunda anlaşılammaması halinde ise temsilcinin son tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki hafta içerisinde işe iade davası açılması gerekmektedir⁶². İşyeri sendika temsilci tarafından açılan bu davada fesih sırasında dayandığı haklı sebebi işveren ispatlamak zorundadır⁶³.

İşyeri sendika temsilcisi veya üyesi olduğu sendika, işverenin feshine karşı dava açarak mahkemeden işe iadeyi talep etmenin yanında ve fesih tarihi ile kararın

⁵⁶ ÇOBAN, s. 119; ASTARLI, s.157; ÖZTOPÇUOĞLU, Şerife Cırcır: *Sendikal Güvenceler*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2022, s. 95.

⁵⁷ ŞENGÜL, s. 68; ASTARLI s. 157.

⁵⁸ BAĞCI, s. 118; CENTEL, s. 17; DEMİR, Fevzi: “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesine İlişkin Olarak Getirilen Düzenlemeler”, *İşveren Dergisi*, Kasım-Aralık, 2012, Cilt 50, Sayı 6, s. 65-66.

⁵⁹ 25.10.2017 tarihli ve 30221 sayılı Resmi Gazete.

⁶⁰ ÖZKARACA, Ercüment/ ÜNAL, Canan: “Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu Açısından Uygulanması”, *Sicil Hukuk Dergisi*, 2019, Sayı 42, s. 16-41.

⁶¹ ÖZKARACA/ ÜNAL s.19; ÇOBAN, s.120; UZUN, s.65; Bir aylık arabulucuya başvurma süresinin başlangıcına yönelik düzenlemenin eleştirisi için bkz. ASTARLI, Muhittin: “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, *Sicil Hukuk Dergisi*, 2017, Sayı 38, s. 40-53.

⁶² ÖZTOPÇUOĞLU, s. 96; ÇOBAN, s. 124.

⁶³ SÜMER, s. 533; ÇOBAN, s. 124; ŞAHLANAN, s. 128.

kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları da talep eder⁶⁴. Söz konusu ücret ve diğer haklar temsilcilik süresi dikkate alınarak belirlenir⁶⁵. Temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla işyeri sendika temsilcisine ödenecek diğer haklar kapsamına gıda yardımı, ikramiye, yol yardımı, yakacak yardımı, servis gibi parasal haklar girmektedir⁶⁶.

İşe iade davasında işyeri sendika temsilcisinin işe iade talebinin bulunması yeterli gelmektedir. Zira ücret ve diğer alacakların ödenmesi ikincil nitelikte haktır⁶⁷. Bu doğrultuda ücret ve diğer hakların işe iade davasında talep edilmesine gerek bulunmamaktadır⁶⁸.

Bir aylık hak düşürücü süre içerisinde temsilci veya sendika tarafından dava açılmadığı takdirde, işverence yapılan fesih geçerli hale gelecektir. Ancak işverence iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedildiğinin kabul edilmesi, temsilcinin açacağı başka bir davayla sendikal tazminat ya da hak kazanmış olduğu işçilik alacaklarını talep etmesine mâni olmamaktadır⁶⁹.

⁶⁴ BAĞCI, s. 118.

⁶⁵ KAYIRGAN, s. 587; ASTARLI, s. 158.

⁶⁶ ŞENGÜL, s.70; Yargıtay, 9. HD., T. 05.10.2022, E. 2022/8823, K.2022/11233 “Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı ve servis hizmeti gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların, işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir.”.

⁶⁷ KAYIRGAN, s.587; Yargıtay, 22. HD., T. 17.12.2019, E. 2016/25331, K. 2019/23460 “Somut olayda davacının kesinleşen işe iade kararı sonucunda işe başlamak üzere davalı şirkete başvuruda bulunduğu, bunun üzerine davalı şirket tarafından işe başlatılmadığı sabittir. Fesihten sonra davacının başka bir işyerinde çalışmaya başlaması feshin geçersizliğine bağlı ikincil sonuçları ortadan kaldırmaz. Kesinleşen işe iade ilamında boşta geçen süre 4 ay olarak tespit edildiğinden 4 aylık ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekir. Yazılı gerekçe ile hüküm kurulması isabetsiz olmuştur.”.

⁶⁸ KAYIRGAN, s.587; Yargıtay, 9. HD., T. 19.06.2017, E. 2017/22039, K.2017/10893 “Belirtmek gerekir ki temsilci veya yöneticinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, yasanın düzenlemesi gereği feshin sonucuna bağlandığı için talep olsun veya olmasın, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir. Bu düzenleme taleple bağlılık kuralının istisnasıdır.”.

⁶⁹ AKYİĞİT, s. 475-476; BAĞCI, s. 119.

1. Mahkemece İşe İade Kararı Verilmesi Halinde

STİSK m. 24/3'te "*Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile karar kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir.*" şeklinde düzenleme yapılmıştır.

İşe iade davası temsilci lehine sonuçlandığı takdirde, 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenleme gereği boшта geçen süre ücreti ve diğer haklar kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık süre için değil; İş Kanunu'ndaki düzenlemeden farklı olarak fesih tarihi ile hükmün kesinleşme tarihi arasındaki tüm dönemi kapsayacaktır⁷⁰. Ancak boшта kalınan süre her halde temsilcilik süresini aşamayacaktır. İşe iade davasının kısa sürede sonuçlanamaması tehlikesi karşısında işvereni mağdur etmemek amacıyla, boшта geçen süre için hükmedilecek ücret işyeri sendika temsilcisinin görev süresinin sonuna kadar almış olacağı ücret miktarını aşamayacaktır⁷¹. Görev süresi bitmiş işyeri sendika temsilcisinin işe iade davası sırasında tekrardan temsilci olarak atanması halinde, boшта kalınan süre iade kararının kesinleşme tarihine kadar uzayabilecektir⁷². Temsilcinin işe iade kararı doğrultusunda işe başlatılmak üzere işverene başvurup başvurmaması veya temsilci başvuruda bulunmuşsa işverenin temsilciyi işe başlatıp başlatmaması koşullarına bağlı olunmaksızın söz konusu ücret ve diğer haklar işyeri sendika temsilcisine ödenecektir⁷³. Mahkemenin vermiş olduğu işe iade kararıyla işverence yapılan feshin

⁷⁰ AKI, s. 67; BAĞCI, s. 1 20.

⁷¹ CENTEL, s. 18.

⁷² CENTEL, s. 18.

⁷³ ÇEKİRDEK, Meltem: "Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler", *Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2019, Cilt 2, Sayı 2, s. 33-64; ŞAHLANAN, s. 129; KAYIRGAN, s. 589; ÇOBAN, s. 126; SÜMER, s. 533; Yargıtay, 7. HD., T. 24.03.2016, E. 2016/6678, K. 2016/7148 "*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 boшта geçen süre alacağına hükmedilemeyecektir.*"

geçersiz olduğu sonucuna varılacak ve iş sözleşmesi kurulduğu andan itibaren geçerli kabul edilecektir⁷⁴.

STİSK m. 24/3'te "*Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.*" şeklindeki düzenleme gereğince işyeri sendika temsilcisi kanunda öngörülen süre içerisinde işverene başvurduğu takdirde işveren temsilciyi işe başlatmak zorundadır⁷⁵. Bu süre hak düşürücü süredir⁷⁶.

İşe iade için başvuran temsilcinin altı iş günü içerisinde başlatılmaması durumunda iş ilişkisinin sona ermediği kabul edildiğinden çalışmayan temsilci bir iş karşılığı olmaksızın ücret ve diğer haklarını temsilcilik süresince alacaktır⁷⁷. Kanuna göre işyeri sendika temsilcinin temsilciliğe yeniden atanması durumunda da söz konusu ödemeler devam edecektir⁷⁸. Ancak iş sözleşmesinin devamı temsilcilik süresi ile sınırlı olduğundan, işyeri sendika temsilcisinin işe alınmaması halinde iş sözleşmesi temsilcilik süresi sonunda feshedilmiş sayılacaktır⁷⁹. Feshe bağlı alacaklar da temsilcilik süresinin sonundaki ücrete ve kıdem süresine göre hesaplanacaktır⁸⁰. İşyeri sendika temsilcisi temsilcilik süresi son bulmadıkça iş sözleşmesinin feshe bağlı alacaklarını işverenden talep edemeyecektir⁸¹.

Temsilcinin görev süresi içerisinde başka bir işe girip çalışması halinde ise elde etmiş olacağı kazanca TBK m. 408'deki "*İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini*

⁷⁴ BAĞCI, s. 120.

⁷⁵ ŞENGÜL, s. 71.

⁷⁶ BAĞCI, s. 121; ÖZKARACA s. 196; CENTEL, s. 19.

⁷⁷ ÇOBAN, s. 131; ÖZKARACA s. 196; ŞAHLANAN, s. 129.

⁷⁸ ŞENGÜL, s. 72.

⁷⁹ KAYIRGAN, s. 590.

⁸⁰ ÖZKARACA s. 196; ŞAHLANAN, s. 130; KAYIRGAN, s. 591.

⁸¹ BAĞCI, s. 121; ÖZKARACA s. 197; ŞAHLANAN, s. 129.

isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.” şeklindeki indirimin uygulanıp uygulanmayacağı noktasında STİSK 24. maddesinde herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır⁸². Temsilci ile işveren arasındaki iş ilişkisinin hukuken ve gerçekten sürdüğü varsayılarak işverenin TBK m.408 doğrultusunda temerrüde düştüğünün kabulü halinde indirim yapılması mümkündür⁸³. Fakat işe iadesine karar verilmesine rağmen işverence ile başlatılmayan temsilciye ödenmesi gereken ücretin ceza veya yaptırım sayılması halinde, temsilciye ödenen ücrette indirim uygulanmamalıdır⁸⁴.

2. Mahkemece İş İade Talebinin Reddedilmesi Halinde

Dava sonunda, mahkemenin işvereni haklı bulması halinde fesih beyanı temsilciye ulaştığı andan itibaren fesih geçerli kabul edilecek, iş sözleşmesi fesih beyanının temsilciye ulaştığı anda sonlanmış olacaktır⁸⁵. Mahkemece bu yönde verilen bir karar açılacak başka bir davada davanın konusundaki farklılık nedeniyle feshin haklılığı noktasında kesin hüküm oluşturmaya da, sonrasında kıdem tazminatını da içerecek şekilde temsilci tarafından açılacak bir davada feshin haklı nedenle yapıldığı hususunun bağlayıcı nitelikte kesin delil oluşturacağı aşıkârdır⁸⁶.

B. İşyeri Sendika Temsilcinin Sendika Özgürlüğünün Güvencesi Hükümlerinden Yararlanması

İşyeri sendika temsilcinin temsilcilik kapsamındaki faaliyetleri de sendikal faaliyet kapsamına girdiğinden, görevi kapsamında yürütmüş oldukları faaliyetler sonucunda temsilcinin iş sözleşmesi feshedilirse sendikal nedenle fesih gündeme gelecektir⁸⁷. İşyeri sendika temsilcisi isterse STİSK m. 25 çerçevesinde sendika

⁸² CENTEL, s. 20; BAĞCI, s. 123.

⁸³ BAĞCI, s. 123; CENTEL, s. 20.

⁸⁴ BAĞCI, s. 123; AKYİĞİT, Ercan: “Yeni Kanunda Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 9, Sayı 36, s. 3-36; ASTARLI, s. 160.

⁸⁵ ŞENGÜL, s. 69; ÖZKARACA, s. 197; CENTEL, s. 17

⁸⁶ ŞAHLANAN, s. 128; CENTEL, s. 17.

⁸⁷ BAYRAM, Fuat: “Sendikal Fesih Karinesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2006, Cilt 3, Sayı 12, s. 1221-1251; ÇOBAN, s. 133.

özgürlüğünün güvencesinden faydalanabilecektir⁸⁸. STİSK m. 25/4'e göre sendikal ayrımcılığa maruz kalmış işçi, bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hak kazanabilecektir⁸⁹. Bu doğrultuda sendikal nedenlerle işyeri sendika temsilcinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde temsilci 25. maddeye göre doğrudan sendikal tazminat talebinde bulunabilecek olup, 24. maddeye göre işe iade davası açma zorunluluğu bulunmamaktadır⁹⁰.

İşyeri sendika temsilcisinin temsilcilik süresi dolmak üzere ise ve yeniden temsilci olarak atanma ihtimali bulunmuyor veya işyeri sendika temsilcisi işyerine dönmek istemiyorsa işyeri sendika temsilcisinin 25. madde doğrultusunda sendikal tazminat talep etmesi, 24. maddeye göre işe iade davası açmaktan daha avantajlı kabul edilmektedir⁹¹.

STİSK m. 24'e göre açılan işe iade davasında temsilcinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini işverenin ispatlaması gerekirken, temsilciye ispat yükümlülüğü yüklenmemektedir. Madde 25 doğrultusunda açılan davada ise iki tarafa ispat yükümlülüğü yüklenmiştir. İşveren ileri sürdüğü haklı veya geçerli sebebi ispatla, temsilci ise ileri sürdüğü sendikal nedeni ispatla yükümlüdür⁹².

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi halinde 24. maddede düzenlenen temsilcilik güvencesi ile 25. maddede düzenlenen sendika özgürlüğü güvencesinden aynı anda yararlanıp yararlanamayacağı hususunda öğretide görüş ayrılıkları mevcuttur. Bir görüşe göre işyeri sendika temsilcisinin hem 24. maddeye dayanarak dava açması hem de 25. maddeye dayanarak sendikal tazminat talep etmesi halinde kanun maddelerinin birbiri ile yarışması sebebiyle işveren bir fiili dolayısıyla iki kez cezalandırılacaktır. Her ikisinin aynı anda talep edilmesi söz konusu olmadığı için bu şekilde bir taleple açılan bir davada hâkimin davayı aydınlatma görevine dayanarak davacıya hangi kanun maddesinden

⁸⁸ ÇOBAN, s. 133.

⁸⁹ SÜMER, Haluk Hadi: *İş Hukuku*, 24. Baskı, Ankara, 2019, s. 221.

⁹⁰ ÖZTOPÇUOĞLU, s. 99; ÇOBAN, s. 132; ÖZKARACA, s. 197.

⁹¹ ÖZTOPÇUOĞLU, s. 99; ÇOBAN, s. 133; BAĞCI, s. 126.

⁹² ÇOBAN, s. 134; BAĞCI, s. 126; ÖZTOPÇUOĞLU, s. 99.

faidalanacağını açıklaması gerekecektir⁹³. Yargıtay'ın yerleşmiş kararı da bu görüş yönündedir⁹⁴.

Diğer görüşe göre ise 24. madde ile 25. maddede yer alan hususların aynı davada birlikte istenilmesine bir engel bulunmamaktadır. Zira her iki hüküm farklı amaçlara hizmet etmektedir. İşe başlatılmadığında temsilciye ödenmesi hüküm altına alınan ücret, iş ilişkisi sona ermediği halde işe başlatılmamanın yaptırımıyken, sendikal ayrımcılığın yaptırımını sendikal tazminattır⁹⁵.

C. İşyeri Sendika Temsilcisinin İşyerinin ve İşinin Değiştirilmesi Halinde Güvencesi

STİSK madde 24/4'e göre işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır. Bu doğrultuda işverene sözleşmelerde tek yanlı değişiklik yetkisi tanınmış olsa dahi temsilcinin işyeri ve çalışma şartlarında değişikliğe gidilemeyecektir⁹⁶. İşyeri sendika temsilcisinin yazılı onayı alınmadan yapılan iş ve işyeri değişikliğine ilişkin işverence verilen talimatlara temsilci uymakla yükümlü değildir⁹⁷.

⁹³ BAĞCI, s. 126; SÜMER, s. 535.

⁹⁴ Yargıtay, 9. HD., T. 02.10.2017, E. 2016/18436, K. 2017/14666 "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 gerekmektedir."

⁹⁵ ÇOBAN, s. 134; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 128-129.

⁹⁶ CENTEL, s. 20; ŞENGÜL, s. 73; UZUN, s. 68; SÜMER s. 536.

⁹⁷ SÜMER s. 536; CENTEL, s. 21; BAĞCI, s. 130.

İşyeri sendika temsilcisi işyeri veya esaslı çalışma şartlarındaki değişikliği kabul etmek isterse istenilen değişikliğe yazılı onay vermesi şarttır. Onayın önceden verilmesi hukuken geçerli kabul edilmemektedir⁹⁸.

Söz konusu 24/4.maddenin İş Kanunu madde 22’de “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.” şeklinde yer alan düzenleme ile benzerlik gösterdiği görülmekte ise de her iki düzenlemenin kapsamı farklıdır. Zira İş Kanunu madde 22 yalnızca 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler için uygulama alanı bulmaktayken, STİSK 24. maddenin 4. fıkrası 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girsin girmesin tüm işyeri sendika temsilcilerini kapsamaktadır⁹⁹.

Yargı yoluna başvurma hususu ise işyeri değişikliği ile işte esaslı değişiklik durumlarına göre farklılık göstermektedir. İşyeri değişikliği söz konusu olduğu hallerde işlemin iptali ve işe iade amacıyla dava açma olanağı söz konusu iken işte esaslı değişiklik olması halinde temsilcinin dava açabilmesi söz konusu olmayacaktır. Böyle bir değişiklik temsilcinin onayının olmaması nedeniyle temsilciyi bağlamayacağından, temsilci TBK m. 408’deki işveren temerrüdü hükümleri doğrultusunda ücret ve diğer haklarını talep edebilecektir. Temsilciye esaslı değişiklik durumunda dava açma imkânı ise, temsilcinin esaslı değişikliği onaylamaması sonucu işverenin iş sözleşmesini feshetmesi halinde gündeme gelecek, temsilci m. 24’e dayanarak işe iade davası açabilecektir¹⁰⁰.

⁹⁸ CENTEL, s. 21; BAĞCI, s. 130; ÖZTOPÇUOĞLU, s. 102.

⁹⁹ CENTEL, s. 20; UZUN, s. 68; ŞAHLANAN, s. 130.

¹⁰⁰ ÖZKARACA, s. 198; CENTEL, s. 21; ŞAHLANAN, s. 131; ÇEKİRDEK, s. 58-59.

SONUÇ

İşyeri sendika temsilcileri sendikal faaliyetlerin uygulanmasında başı çekmekte, işverenle sürekli etkileşim halinde bulunmaktadır. Bu nedenle kanun koyucu tarafından 6356 sayılı Kanun'da işyeri sendika temsilcilerine özel olarak yer verilmiş, temsilcilik faaliyetleri güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Her ne kadar kanun ile güvence altına alınılmaya çalışılsa da birçok hususta netlik olmamakta öğretide tartışma konusu olmaktadır.

İşyeri sendika temsilcilerine 24. madde ile feshe karşı güvence sağlanmış, bu güvence temsilcilik süreleri ile sınırlı tutulmuştur. Temsilcilik süreleri ile sınırlı tutulduğu için de, süre bittiğinde temsilcinin durumunun ne olacağı noktasında kanunda açıkça bir düzenleme yapılmamıştır. İşyeri sendika temsilcisi işveren tarafından haksız feshe uğradığında işe iade davası açabilecek mahkemece işe iadesine karar verildiği takdirde boşa geçen süre ücreti ve diğer haklarına hükmedilebilecek, ayrıca temsilcinin işe iade edilmesi kaçınılmaz olacaktır. İşe iade edilmediği takdirde ise temsilci, temsilcilik süresi sona erene kadar alması gereken ücretleri almaya hak kazanacaktır. Temsilcilik görev süresi içerisinde başka bir işe girip çalışması durumunda kendisine ödenecek ücrette indirim yapıp yapılmayacağı da kanunda açıkça düzenlenmediği için bu husus öğretide bir başka tartışma konusunu oluşturmaktadır. Temsilcinin temsilcilik süresi içerisinde işverence işe alınmaması halinde, feshe bağlı işçilik alacaklarını işverenden talep edebilme imkânı gündeme gelecektir.

İşyeri sendika temsilcisinin mahkemece verilen karar sonucunda işe iade edilmemesi halinde ise iş sözleşmesi fesih beyanının temsilciye ulaştığı anda sonlandırılmış kabul edilecektir.

Temsilcinin temsilcilik süresi dolmak üzere ise ve yeniden temsilci olarak atanma ihtimali bulunmuyor veya işyeri sendika temsilcisi işyerine dönmek istemiyorsa, işyeri sendika temsilcisinin 25. madde doğrultusunda sendikal tazminat talep etmesi, 24. maddeye göre işe iade davası açmaktan daha avantajlı kabul edilmektedir. Bu noktadaki tartışmalı husus 24. maddedeki talepler ile 25. madde

doğrultusunda sendikal tazminatın birlikte istenip istenemeyeceğidir. Yargıtay ve öğretinin bir kısmının savunduğu görüş kanaatimizde de isabetli olup işvereni bir fiili dolayısıyla iki kez cezalandıracak şekilde iki düzenlemenin bir arada istenebilmesi mümkün değildir.

24. madde temsilciyi sadece feshe karşı korumakla kalmamakta ayrıca temsilciye işyerinin değişikliği ve işte meydana gelecek esaslı değişikliklere karşı da güvence sağlamaktadır. Bu durumun söz konusu olduğu hallerde temsilcinin yazılı onayı doğrultusunda hareket edilmekte, temsilci yazılı onay vermediği takdirde yapılan işlemler temsilciyi bağlamamaktadır. Bu madde İş Kanunu'na tabi olsun olmasın tüm işyeri sendika temsilcilerini kapsamaktadır. İşyeri değişikliği söz konusu olduğu hallerde temsilcinin işlemin iptali ve işe iade amacıyla dava açma olanağı bulunmaktadır. Ancak işte esaslı değişiklik olması halinde temsilcinin dava açabilmesi söz konusu olmayacaktır. Böyle bir değişiklik temsilcinin onayının olmaması nedeniyle temsilciyi bağlamayacağından TBK m. 408'deki işveren temerrüdü hükümleri doğrultusunda temsilci işverenden ücret ve diğer haklarını talep edebilecektir. Temsilcinin esaslı değişiklik durumunda dava açma imkânı ise, temsilcinin esaslı değişikliği onaylamaması sonucu işverenin iş sözleşmesini feshetmesi halinde gündeme gelecek, temsilci m. 24'e dayanarak işe iade davası açabilecektir.

KAYNAKÇA

- AKI, Murat: *İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Sendika Özgürlüğü*, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2016.
- AKYİĞİT, Ercan: *Toplu İş Hukuku/El Kitabı*, Ankara, 2015.
- AKYİĞİT, Ercan: “Yeni Kanunda Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 9, Sayı 36, s. 3-36.
- ALP, Mustafa: “İşçinin Feshe Karşı Korunması(İş Güvencesi Yasası)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 5, Sayı 1, s. 19.
- ALPAGUT, Gülsevil: *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar*, Ankara, 2013.
- ASTARLI, Muhittin: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 17, Sayı 1-2, s. 156.
- ASTARLI, Muhittin: “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, *Sicil Hukuk Dergisi*, 2017, Sayı 38, s. 40-53.
- BAĞCI, Ayberk: *Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği Ve İşçi Kuruluşu Yöneticiliği*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017.
- BAŞBUĞ, Aydın: *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Ankara, 2012.
- BAYRAM, Fuat: “Sendikal Fesih Karinesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2006, Cilt 3, Sayı 12, s. 1221-1251.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2017, Cilt 1, Sayı 52, s. 107-134.

CENTEL, Tankut: “6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2014, Sayı 31, s. 7-22.

ÇEKİRDEK, Meltem: “Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler”, *Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2019, Cilt 2, Sayı 2, s. 33-64.

ÇELEBİ, Duygu: “İşyeri Sendika Temsilcisi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Özel Sayı Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, s. 395-426.

ÇELİK, Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, 19. Bası, İstanbul, 2006.

ÇOBAN, Nazlı: “İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2020, Cilt 78, Sayı 1, s. 95-153.

DEMİR, Fevzi: “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesine İlişkin Olarak Getirilen Düzenlemeler”, *İşveren Dergisi*, Kasım-Aralık, 2012, Cilt 50, Sayı 6, s. 65-66.

DEMİR, Fevzi: “İşyeri Sendika Temsilciliği”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Cilt 2, İstanbul, 2001, s. 1566.

ERTÜRK, Şükran: “İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007, Cilt 4, Sayı 13, s. 12.

KAYIRGAN, Hasan: “İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşe İade Davasını Kazanması Sonucu Doğacak Haklar”, *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, Cilt 8, Sayı 2, s. 579-602.

KOYUNCU, Ahmet: *İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Hukuki Sonuçları*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2020.

NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2016.

ÖZKARACA,ERCÜMENT: “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013, Cilt 3, Sayı 38, s. 173-216.

- ÖZKARACA, Ercüment/ ÜNAL, Canan: “Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu Açısından Uygulanması”, *Sicil Hukuk Dergisi*, 2019, Sayı 42, s. 16-41.
- ÖZTOPÇUOĞLU, Şerife Cırcır: *Sendikal Güvenceler*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2022.
- SUR, Melda: *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 4.Baskı, Ankara, 2015.
- SÜMER, Haluk Hadi: *İş Hukuku Uygulamaları*, 7. Baskı, Ankara, 2019.
- SÜMER, Haluk Hadi: *İş Hukuku*, 24. Baskı, Ankara, 2019.
- ŞAHLANAN, Fevzi: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013, Cilt 4, Sayı 39, s. 110-142.
- ŞENGÜL, Cansu: *İş Sağlığı Ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi İle İşyeri Sendika Temsilcileri Arasındaki İlişki Ve Güvenceleri*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2017.
- USLU, Kaan: “İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2016, Cilt 13, Sayı 50, s. 923-952
- UZUN, Çağla Yavuz: *İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2019.
- YILMAZ, Emine Şule: *İşyeri Sendika Temsilcilerinin İş Güvencesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.
- YÜREKLİ, Sabahattin: “İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007, Cilt 4, Sayı 13, s. 35-49.
- ZORLUTUNA, Dilara: *Sendikalar Hukukunda Demokrasi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.
- <https://www.ilo.org/> (E.T. 22.01.2023).