

Araştırma Makalesi

Anayasa Mahkemesi'nin "Yakup Tekin" Kararı Işığında Amatör Sendika Yöneticisinin Güvenceden Yararlanma Hakkı

(Başvuru No: 2019/19836, 28/03/2024)

Betül ERKANLI BAŞBÜYÜK¹

ORCID: 0000-0002-0806-2105

DOI: 10.54752/ct.1676931

Öz: Amatör yönetici, 6356 sayılı Kanun çerçevesinde yöneticilik görevini işyerinde çalışmaya devam ederek yerine getiren sendika yönetim kurulu üyesidir. Kanunun 24/V. maddesi uyarınca, amatör yöneticiler işyeri sendika temsilcisine ilişkin güvenceden yararlanır. Amatör yönetici güvencesinin ele alındığı bu çalışmada, konu Anayasa Mahkemesi'nin 2019/19836 başvuru numaralı Yakup Tekin kararı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Anılan kararda işyerinde yetkisi bulunmayan sendikanın yedek yönetim kurulu üyesinin 24. maddede öngörülen güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı incelenmiş, yararlanamayacağı yönündeki Bölge Adliye Mahkemesi kararı neticesinde başvurusunun Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir. Bu çerçevede çalışmamızda yöneticinin bağlı bulunduğu sendikanın işyerinde yetkili olmamasının güvenceden yararlanma bakımından sonuçları tartışılmış, ayrıca yöneticinin yedek üye olmasının güvenceden yararlanmaya etkisi

¹ Dr. Öğretim Üyesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD. betul.erkanlı@deu.edu.tr

ERKANLI BAŞBÜYÜK, B. (2025) "Anayasa Mahkemesi'nin "Yakup Tekin" Kararı Işığında Amatör Sendika Yöneticisinin Güvenceden Yararlanma Hakkı", Çalışma ve Toplum, Sayı: 87, C.4, s. 1759-1786

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 15.04.2025- Makale Kabul Tarihi: 06.08.2025

Çalışma ve Toplum, 2025/4

bulunup bulunmadığı değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Amatör Yönetici, Sendikal Haklar, Yönetici Güvencesi

The Right of a Non-Professional Trade Union Official to Benefit From Legal Protection in Light of the Constitutional Court's “Yakup Tekin” Decision (Application No: 2019/19836, 28/03/2024)

Abstract: Within the scope of Law numbered 6356, a non-professional trade union official refers to a member of a trade union's executive board who carries out their duties while continuing to work at their workplace. Under Article 24/V of the Law, non-professional officials are entitled to the same legal protection as workplace union representatives. This study examines the legal guarantee of non-professional trade union officials, with specific reference to the individual application of Yakup Tekin (No. 2019/19836) before the Constitutional Court. In this decision, the Court addressed whether an alternate member of the executive board of a union lacking representative authority at the workplace could benefit from the protection stipulated under Article 24. Following the decision of the Regional Court of Appeal, which held that the applicant was not entitled to such protection, the Constitutional Court passed judgment on a breach of the applicant's right to organize unions as guaranteed by Article 51 of the Constitution. In this context, the study analyzes the implications of a union's lack of representative authority at the workplace on the applicability of legal protection. Besides, this study evaluates whether the executive's status as an alternate board member has any bearing on entitlement to such protection.

Keywords: Non-Professional Trade Union Officials, Trade Union Rights, Legal Protection of Trade Union Officials

Giriş

Sendika özgürlüğünü teminat altına alan “Sendika kurma hakkı” başlıklı Anayasa'nın 51. maddesinde, “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” hükmüne yer verilmiştir. Buna paralel olarak, 6356 sayılı Sendikalar ve

Toplu İş Sözleşmesi Kanunu²nun 23 ila 25. maddelerinde düzenlenen sendikal güvencelere ilişkin hükümler başta olmak üzere, çeşitli hükümlerinde sendika özgürlüğü için kanuni düzeyde koruma sağlanmıştır (Ayrıntılı bilgi ve örnekler için bkz. Şahlanan, 2020: 19).

6356 sayılı Kanunda, işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi (m. 23), işyeri sendika temsilcisinin güvencesi (m. 24) ve sendika üyeliği açısından sendika özgürlüğünün güvencesi (m. 25) olmak üzere, üç tip sendikal güvence tanımlanmıştır. Bu kanuni düzenlemeler, 2821 sayılı eski Sendikalar Kanunu ile sistematik açıdan benzerlik göstermekle birlikte, içerik itibarıyla önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bunlardan biri de amatör yöneticilerin güvencesine ilişkindir. Nitekim, 2821 sayılı eski Sendikalar Kanunu'nda yalnızca yönetici seçilerek işyerinden ayrılan, profesyonel yöneticilere ilişkin güvenceye yer verilmişken (m. 29)³, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yönetici olarak seçilmesine rağmen işyerinde çalışmaya devam eden amatör sendika yöneticilerine de bir güvence getirilmiş ve bu kişilerin 24. maddede düzenlenen işyeri sendika temsilciliğine ilişkin güvenceden yararlanacakları öngörülmüştür (m. 24/V).

Amatör yöneticilerin güvencesine ilişkin kanuni düzenlemeye karşın, tartışmalı hususlar yargı kararlarına da konu olduğu üzere, varlığını korumaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin incelememize konu kararında işyerinde çalışmaya devam etmekte olan sendika yönetim kurulu yedek üyesinin, iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi üzerine işyeri sendika temsilcisine ilişkin güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı, yöneticinin bağlı bulunduğu sendikanın işyerinde yetkili olmaması sorunu çerçevesinde incelenmiştir. Böylece ilgili kararda sendika hakkının ihlal edilip edilmediği tartışılmıştır. Kararda da belirtildiği üzere, yetkili olmayan sendikanın amatör yöneticisinin Kanunda getirilen güvenceden yararlanmasına ilişkin Yargıtay'ın henüz yerleşik bir içtihadı bulunmamakta, her iki yönde de kararlar verildiği görülmektedir. Anayasa Mahkemesi tarafından yapılan inceleme ve varılan esaslar ışığında çalışmamızda yetkisi bulunmayan sendikanın işyerinde çalışmaya devam eden yöneticisinin 24. maddede yer alan güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı ve yedek üye olmasının güvenceden yararlanma konusunda bir etkisinin bulunup bulunmadığı sorunları tartışılmaktadır.

² RG, 07.11.2012, Sayı: 28460.

³ RG, 07.05.1983, Sayı: 18040. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenen yönetici güvencesinden *"sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler"*ın yararlanabileceği ifade edilmekteydi. Bu nedenle yalnızca profesyonel sendika yöneticilerinin güvenceden yararlanabileceği, amatör yöneticiler ile 2821 sayılı Kanun çerçevesinde yönetici sayılan denetim kurulu üyelerinin ise güvenceden yararlanamayacağı sonucuna varılmaktaydı.

Yönetici Güvencesine İlişkin Hukuki Çerçeve

Yönetici Kavramı ve Amatör-Profesyonel Yönetici Ayrımı

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nun 9. maddesinin 5. fıkrasında, yönetici kavramı yönetim ve denetleme kurulu üyeleri olarak tanımlanmaktaydı. Buna karşılık Kanun yönetici güvencesinden yararlanma bakımından denetleme kurulu üyelerini dışarıda bırakmaktaydı (Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 80; Narmanlıoğlu, 2014: 18; Özkaraca, 2019a: 757; Özkaraca, 2019b: 38). Nitekim Kanunun 29. maddesinde, "*sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler*"ın yönetici güvencesine sahip oldukları, sendika şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarının da bu güvenceden yararlanacağı düzenlenmekteydi.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinin (i) bendinde yönetici, "*Kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri*" olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede yönetici kavramı kanunda sayılı kişilerle sınırlı olup, kuruluşun yönetim kurulu dışında kalan organlarının üyelerine, böylece eski Kanundan farklı olarak denetleme kurulu üyelerine yönetici sıfatı tanınmamıştır.

6356 sayılı Kanunda iş sözleşmesi yönetici olduğu için işyerinden ayrılan işçiler ile işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler olarak ikili bir güvence sistemi öngörülmüştür. Bu ayrım profesyonel ve amatör yönetici olarak ifade edilmektedir. Böylece profesyonel yönetici, sendikadaki yöneticilik görevi sebebiyle ve bu görevini yerine getirmek üzere işyerinden ayrılan yöneticiyi; amatör yönetici ise sendikadaki yöneticilik görevini işyerinden ayrılmadan, çalışmaya devam ederek yerine getiren yöneticiyi ifade eder (Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 79; Akyiğit, 2024: 148; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 275; Astarlı, 2013: 142)⁴. Sendika ve şubelerde hangi görevlerin profesyonel ya da amatör yöneticiler tarafından yerine getirileceği sendika tarafından belirlenir (Şahlanan, 2020: 145; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 275)⁵. Bu ayrımın yapılması, sendika

⁴ "Sendika yöneticileri profesyonel ve amatör olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Profesyonel sendika yöneticileri bu göreve seçilmekle işyerinden ayrılmakta ve sendika genel kurulunca alınan karar uyarınca belirlenen ücret, yolluk ve tazminatlarla vekalet akdine dayanarak çalışmalarının karşılığını almaktadırlar. Oysa amatör sendika yöneticileri işyerinden ayrılmamakta, iş saatleri dışında veya işverenin izniyle çalışma saatlerinde sendika yöneticilik görevlerini sürdürmektedirler." Yarg. 9. HD, 17.09.2007, E. 2007/899, K. 2007/26464, www.kazanci.com.tr, (E.T. 20.02.2025).

⁵ Yargıtay kararlarında profesyonel ya da amatör sendika yöneticisi olma kararının yöneticiye ait olduğunu, profesyonel sendika yöneticiliğinin yöneticinin sendika yöneticisinin tercihine bağlı bir pozisyon olduğunu, bu husus belirlenirken salt profesyonel yöneticilik kadrosunun açık olmasının yöneticinin profesyonel yönetici olarak

yöneticisinin hangi güvenceden yararlanacağını tespiti için gereklidir.

Her iki kavram da tanımlanırken Kanunda yer verilen "yönetici" tanımından yola çıkılmalıdır. Bu açıdan amatör yönetici ifadesi yalnızca yönetici seçilmesine karşılık işyerinde çalışmaya devam eden yönetim kurulu üyeleri olarak anlaşılmalıdır. İşyerinde çalışmakta olan denetleme, disiplin ya da ihtiyari olarak kurulan diğer organların üyeleri amatör yönetici sıfatını haiz olmaz ve amatör yöneticilere Kanunda tanınan güvenceden yararlanamaz (Şahlanan, 2020: 151; Özkaraca, 2019a: 759; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 372)⁶. Şube yönetim kurulu üyeleri ise Kanunun 2. maddesinde yönetici olarak tanımlandığından hem profesyonel hem amatör yönetici olabilmekte ve Kanunda öngörülen güvencelerden yararlanabilmektedir⁷.

Kanun koyucu, profesyonel sendika yöneticilerinin güvencesini 6356 sayılı Kanun'un 23. maddesinde; amatör sendika yöneticilerinin güvencesini ise aynı kanunun 24. maddesinde düzenlemiştir. Kanunun açık ifadesi karşısında, 23. maddede düzenlenen yöneticilik güvencesinden "*işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçi*"ler, diğer bir deyişle yöneticilik görevi nedeniyle işyerinden ayrılan profesyonel yöneticiler yararlanabilmektedir. Amatör yöneticilerin ise, yönetici seçilmelerine bağlı olarak işyerinden ayrılmaları söz

değerlendirilmesi sonucunu doğurmayacağını ifade etmektedir. Bu yönde bkz. Yarg. 22. HD, 30.03.2015, E. 2015/6967, K. 2015/11937; Yarg. 22. HD, 29.06.2015, E. 2015/18640, K. 2015/22281; Yarg. 9. HD, 17.06.2021, E. 2021/4384, K. 2021/10450; Yarg. 9. HD, 12.05.2022, E. 2022/1540, K. 2022/6011; HGK, 01.11.2023, E. 2022/9-1222, K. 2023/1044, www.kazanci.com.tr, (E.T. 20.02.2025).

⁶ Buna karşılık Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017 yılında verdiği iki kararında işyerinde çalışmaya devam eden disiplin/denetim kurulu üyelerinin amatör yönetici sıfatını haiz olduğuna ve 24. maddede yer alan güvenceden yararlanacaklarına hükmetmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD, 19.06.2017, E. 2017/22039, K. 2017/10893, www.kazanci.com.tr, (E.T. 20.02.2025); Yarg. 9. HD, 20.09.2017, E. 2017/23403, K. 2017/13769, Kararlar hakkında bilgi ve eleştirisi için bkz. Özkaraca, 2019a: 759-760; Özkaraca, 2019b: 51. Benzer şekilde disiplin kurulu üyesinin temsilci güvencesinden yararlanacağı yönünde İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi kararı için bkz. İstanbul BAM 60. HD, 10.03.2025, E. 2025/167, K. 2025/249, www.calismavetoplum.org, (E.T. 01.07.2025). Ayrıca kararın eleştirisi için bkz. Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 309.

⁷ Şahlanan'a göre, 23. maddenin esas uygulama alanı şube başkan ve yönetim kurulu üyeleri için olacaktır. Zira konfederasyon veya sendikanın merkez yönetim kurulu üyeleri veya başkanlarının bu görevleri sona erdikten sonra çoğu kez eski işyerine dönmedikleri ve yine sendikacılık ile ilgili işlerde profesyonel olarak çalıştıkları görülmektedir. Şahlanan, 2013a: 332; Benzer şekilde Sur'a göre de, özellikle şube yönetim kurulu üyeleri çoğunlukla işyerinde çalışmaya devam ettiklerinden, amatör yönetici güvencesinden yararlanmalarının kabul edilmesi ile isabetli bir düzenleme getirilmiştir. Sur, 2025: 83.

konusu olmadığından, işçi kuruluşu güvencesine ilişkin bu hükümden yararlanmaları mümkün olmamaktadır⁸.

6356 Sayılı Kanun'da Profesyonel Yöneticinin Güvencesi

İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi 6356 sayılı Kanunun 23. maddesinde düzenlenmiştir (Yönetici güvencesine ilişkin bilgi için bkz. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 80 vd.; Narmanlıoğlu, 2016: 113-124; Narmanlıoğlu, 2014: 11-25; Şahlanan, 2013a: 331-339; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 277-287; Centel, 2017: 165-180; Akyiğit, 2012: 3-35; Özkaraca, 2013: 176-190; Astarlı, 2013: 143-155; Baskan, 2013: 709-730; Hafizoğlu, 2015: 127-163). İlgili düzenleme uyarınca, *"İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine nıymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.*

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

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

Böylece 23. maddeyle yöneticilik görevi nedeniyle işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıda kalacağı açıkça düzenlenmiştir. Yönetici bu görevi dolayısıyla iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatını isteme veya iş sözleşmesini yöneticilik süresi içerisinde feshederek kıdem tazminatını fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden talep etme hususunda seçimlik hakka sahiptir⁹. Bu kuralın bağlayıcı

⁸ İşyerinden ayrılarak yöneticilik görevini ifa eden yöneticinin amatör yönetici olarak görevine devam etmesi de söz konusu olabilir. Bu halde yöneticinin yararlanacağı güvence hangi tür yöneticilik görevini yerine getirdiğinin tespitine göre değişecektir. Sendika yöneticiliğinde profesyonellikten amatörlüğe geçirilen işçinin, işveren nezdinde eski işine başlaması yönünde bkz. Yarg. 9. HD, 12.05.2009, E. 2009/16555, K. 2009/13225; 9. HD, 12.05.2009, E. 2009/18528, K. 2009/13228, www.legalbank.net, (E.T. 10.02.2025)

⁹ Profesyonel yöneticilik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdiren işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için kıdem koşulunu (en az 1 yıl) sağlamış olması gerekir. Kıdem

niteliği gereği, iş sözleşmesi herhangi bir anlaşma veya beyana gerek olmaksızın yöneticilik süresi içerisinde feshedilmediği sürece askıda kalır (Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, 2024: 495; Özkaraca, 2013: 181; Özkaraca, 2019b: 40-41; Astarlı, 2013: 144)¹⁰.

İş sözleşmesi askıya alınan yöneticinin 23/II. maddede sayılan sebeplerden biriyle yöneticilik görevinin sona ermesi ve sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurması halinde, işverene talep tarihinden itibaren bir ay içinde o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe başlatma yükümlülüğü yüklenmiş, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ise iş sözleşmelerinin işverence feshedilmiş sayılacağı Kanunda açıkça düzenlenmiştir¹¹. Ancak yönetici işe dönmek yerine, bu durumda da kıdem tazminatını talep edebilir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2023: 892; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024: 90; Özkaraca, 2019b: 43)¹². Aynı sonucun Kanunda yazılı olmayan bir sebeple yöneticilik görevi sona eren ve işe iade talep etme yetkisini haiz bulunmayan yöneticiler bakımından da kabul edilmesi gerekir (Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 278; Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024: 91; Özkaraca, 2019b: 40; Astarlı, 2013: 148).

6356 sayılı Kanunda getirilen yönetici güvencesi, Kanunun açık ifadesi uyarınca işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan,

tazminatına hak kazanma bakımından 1475 sayılı Kanunda aranan asgari 1 yıl kıdeme sahip olma koşulunu sağlamayan işçi, iş sözleşmesini 23. madde hükmüne dayanarak bildirim süresi vermeksizin veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshedebilir, ancak kıdem tazminatına hak kazanması orantılı dahi olsa mümkün olmaz. Yine Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler bakımından da, bu Kanunda kıdem tazminatı düzenlenmediğinden, aynı sonuca varılır. Özkaraca, 2013: 183; Özkaraca, 2019b: 39. Ayrıca bu yönde bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2023: 891.

¹⁰ Sendika tarafından amatör yönetici olarak görev yapmakta olan bir işçinin yöneticiliği profesyonel hale getirilebilir. Bu halde profesyonel yönetici sıfatını kazanarak işyerinden ayrıldığı tarihten itibaren bu güvenceden yararlanır. Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 279.

¹¹ 2821 sayılı Kanunda işyerinden ayrılan yöneticinin iş sözleşmesinin askıda kalacağı hususu açıkça düzenlenmediğinden, öğreti ve yargı kararlarında yöneticilik görevinin Kanunda sayılan sebeplerle sona ermesi halinde işverenin Kanundan doğan işe başlatma yükümlülüğüne aykırı davranmasının yaptırımını tartışmalıydı. 6356 sayılı Kanunda getirilen düzenleme ile bu tartışmalara son verilerek, sorun konusunda çözüme gidilmiştir. İlgili konuda görüş ve tartışmalar hakkında bilgi için bkz. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 82-84; Narmanlıoğlu, 2016: 112-113; Narmanlıoğlu, 2014: 16.

¹² Astarlı'nın da ifade ettiği üzere, "Kanunun 23. maddesinin vazgediliş amacı, yönetici işçiye, işe başlatılmayı talep edebilmeye ilişkin ekstra bir koruma sağlamaktır. Bu ekstra güvenceden işçinin faydalanmaması, onun kıdem tazminatını talep hakkına engel olmasa gerekir." Astarlı, 2013: 148.

profesyonel yöneticileri kapsar¹³. Böylece yöneticiliği profesyonel olarak yerine getiren kişilerin, bu görevin devamlı olmaması nedeniyle, yöneticilik görevlerinin sona ermesi halinde işsiz kalmasının önlenmesi hedeflenmiştir (Narmanlıoğlu, 2014: 17; Centel, 2017: 165; Sur, 2025: 78; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 277; Özkaraca, 2019b: 36; Baskan, 2013: 709). 6356 sayılı Kanun çerçevesinde yönetici kavramı yalnızca kuruluş ve şube yönetim kurulu üyelerini ifade ettiğinden, eski Kanunda yer alan düzenlemeye benzer şekilde denetleme kurulu üyelerinin ve kuruluşun diğer organlarında görev yapan üyelerin bu güvenceden yararlanamayacağı açıktır.

Amatör Sendika Yöneticisine Tanınan Güvencenin Kapsamı

Kanuni Düzenleme

6356 sayılı Kanunun işyeri sendika temsilciliğinin güvencesine ilişkin 24. maddesinin 5. fıkrasında *"Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır."* denilerek, amatör sendika yöneticilerinin işyeri sendika temsilcisi güvencesinden yararlanacağı açıkça düzenlenmiştir. İşyeri sendika temsilcisi, işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak amacıyla işyerinde yetkili bulunan sendika tarafından atanan ve işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından seçilen kişi ya da kişiler olarak tanımlanabilir (6356 sayılı Kanun m. 27)¹⁴. Bu kişiler bir yandan

¹³ 2821 sayılı Kanunun 29. maddesinde güvencenin kapsamına giren kişiler açısından "yönetim kurulunda veya başkanlıkta" görev almaktan söz edilmişken, 6356 sayılı Kanunda "yönetici" ifadesi kullanılarak, başkanlık ibaresine açıkça yer verilmemiştir. Ancak başkanlık aynı zamanda yönetim kurulu üyeliğini de içerdiğinden, yönetim kurulu üyesi başkanların da Kanunda yer alan bu güvenceden yararlanmaya devam edeceği sonucuna varılır. Bu yönde bkz. Narmanlıoğlu, 2014: 18; Şahlanan, 2013a: 332; Akyiğit, 2024: 149; Akyiğit, 2012: 16; Özkaraca, 2019a: 758; Özkaraca, 2013: 178; Özkaraca, 2014: 169.

¹⁴ 6356 sayılı Kanunun 27. maddesi uyarınca, *"Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; 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 temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir."* Temsilcilerin atanması ve işyerinde çalışan sayısının belirlenmesi konularında bilgi için bkz. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 146-148; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 289-292.

işverenin işçisi olmaları, diğer yandan sendikanın hem üyesi hem de temsilcisi sıfatıyla sendika adına faaliyette bulunmaları sebebiyle, işyerinde fesih ya da olumsuz işlemlerle karşılaşma ve görevlerini baskıdan uzak bir şekilde yerine getirememeleri riski altındadır.

6356 sayılı Kanunun 24. maddesinde işyeri sendika temsilcilerine ilişkin güvenceye yer verilmiştir¹⁵. İlgili düzenlemeye göre, *"İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini baskı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez; Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.*

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.

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

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

Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır."

Böylece Kanunun 23. maddesinin görevini işyerinden ayrılarak yerine getiren yöneticilere ilişkin tanıdığı güvence, yöneticilik sıfatı sona erdikten sonra işe dönebilme ve kıdem tazminatı talep edebilme hakkıyla ilgiliyken; 24. maddenin işyerinde çalışmaya devam eden amatör yöneticilere tanıdığı güvence, sendika yöneticiliği nedeniyle iş sözleşmelerinin işverence feshedilmesini ya da iş koşullarında işverence aleyhe değişiklik yapılmasını önlemeye yöneliktir. Zira işyerinde çalışmaya ve ücretlerini işverenden almaya devam eden amatör yöneticiler, işyeri sendika temsilcileri açısından da olduğu gibi, iş sözleşmelerinin feshedilmesi riskine ya da işyerinde faaliyette bulunmalarını engelleyecek işlemlere karşı korunma gereksinimi altındadır (Aktay ve Özdemir Ertürk, 2024: 88; Sur, 2025: 83; Akyiğit, 2024: 158-159; Göktaş ve Yılmaz 2024: 492).

¹⁵ 2821 sayılı eski Sendikalar Kanunu'nda da benzer düzenlemeye yer verilmekteydi. Bilgi için bkz. Yürekli, 2004; Keser, 2009: 129-152; 6356 sayılı Kanun çerçevesinde işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin bilgi için bkz. Şahlanan, 2013b: 145-149; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 295-308; Centel, 2014: 7-22; Sur, 2017: 181-199; Özkaraca, 2013: 193-198; Astarlı, 2013: 154-161; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 107-133; Çelebi, 2016: 395-426.

Güvenceden Yararlanma

İlk olarak bir işçinin amatör sendika yöneticilerine tanınan güvenceden yararlanabilmesi için, bir işçi kuruluşunun¹⁶, yani sendika, konfederasyon veya şubenin yönetim kurulu üyeliğine seçilmesi ve fiilen bu görevi kabul etmesi gerekir¹⁷. Yönetici işçinin aynı anda aynı veya farklı iş kollarında çalışmakta olması halinde birden çok sendikaya üye olması mümkün olduğundan (6356 sayılı Kanun m. 17/III)¹⁸, ayrı işçi sendikalarına üye ve yönetici olması da olasılık dahilindedir (Akyiğit, 2024: 163-164).

İkinci olarak yöneticinin işyerinde çalışmaya devam ediyor olması gerekir. Zira bu husus 24. maddenin 5. fıkrasında açıkça ifade edilmiş, güvencenin işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında uygulanacağı düzenlenmiştir. Kanunun bu ifadesine karşılık, öğretide işçinin fiilen çalışmaya devam etmesinin zorunlu olup olmadığı, iş sözleşmesinin yöneticilik görevi nedeniyle askıya alınan işçileri kapsayıp kapsamadığı da tartışılmıştır (Bkz. Akyiğit, 2012: 22). Kanaatimizce her iki güvenceye ilişkin düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, iş sözleşmesinin askıya alınarak yöneticilik görevini ifa eden yöneticilerin 23. maddede düzenlenen güvence çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Bu açıdan 24/V. maddede yer alan ifadelerin, iş sözleşmesinin askıya alınmadığı, yöneticilik göreviyle birlikte fiilen çalışmaya devam eden yöneticileri kapsadığı kabul edilmelidir. İşçinin yasa uyarınca çalışmış sayıldığı izin, tatil ve benzeri durumların fiilen çalışma kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır (Akyiğit, 2024: 164-165).

Belirtmek gerekir ki, güvenceden yararlanacak yöneticinin, İş Kanunu çerçevesinde iş güvencesine ilişkin hükümde yer alan koşullara sahip olması aranmaz. Yöneticinin hangi kanuna tabi olarak çalıştığı da önemsizdir (Akyiğit,

¹⁶ 6356 sayılı Kanunun 24. maddesiyle işyerinde çalışmaya devam eden sendika yönetim kurulu üyelerine ilişkin güvencenin yalnızca işçi kuruluşu yöneticileri bakımından getirildiği, işçi olmakla beraber işveren kuruluşu yöneticisi olan kişilerin ise güvenceden yararlanamayacağı sonucuna varılır. Zira iş sözleşmesiyle çalışan işçi olmakla beraber, 6356 sayılı Kanun anlamında işveren vekili olan kişilerin işveren sendikası yöneticisi olması ve işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde, 24. maddeden yararlanıp yararlanamayacağı sorunu ortaya çıkabilecektir. Kanunun ve hükmün amacı ve sistematik yorumu bunu gerektirmektedir. Özkaraca, 2019a: 776-777.

¹⁷ Daha önce de yer verildiği üzere, Kanunda işyerinde çalışmaya devam eden "yönetici"lerin bu güvenceden yararlanacağı düzenlendiğinden, 6356 sayılı Kanun çerçevesinde yönetici sayılmayan denetleme ya da disiplin kurulu veya diğer organ üyelerinin 24. maddede yer alan güvenceden yararlanamayacağı da açıktır. Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 309; Özkaraca, 2019a: s. 759.

¹⁸ İlgili 17/III. madde şu şekildedir: "*Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir.*"

2012: 23; Özkaraca, 2013: 194; Özkaraca, 2014: 187). Yine, yöneticinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışması da güvenceden yararlanma bakımından engel teşkil etmez. Ancak bu halde yönetici bu güvenceden sözleşme süresiyle sınırlı olarak yararlanır (Centel, 2014: 16; Göktaş ve Yılmaz, 2024: 493; Özkaraca, 2013: 194; Astarlı, 2013: 156).

C- Güvencenin Kapsamı

Feshe Karşı Koruma

6356 sayılı Kanunun 24. maddesinde, ilk olarak işveren tarafından haklı bir neden bulunmaksızın yapılan fesihiye karşı bir koruma getirilmiştir. Düzenlemenin ilk fıkrası uyarınca işverenin işyeri sendika temsilcilerinin ve maddenin son fıkrasındaki atıf dolayısıyla amatör yöneticilerin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceği belirtilmiştir. İlgili madde hükmünde açıkça "haklı neden" denildiğinden, bu ağırlıkta olmayan, geçerli neden sayılabilecek sebepler sendika temsilcisinin ya da amatör yöneticinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğini ortadan kaldırmaz (Şahlanan, 2020: 263)¹⁹. İlgili iş kanunlarında açıkça haklı neden olarak sayılan haller bu kapsamda değerlendirilmekle birlikte, öğretide bununla sınırlı olmadığı, dürüstlük kuralı uyarınca ve somut olay çerçevesinde değerlendirilerek fesih nedeninin haklı olup olmadığının tespit edilmesi gerektiği ifade edilmektedir²⁰. İş sözleşmesinin

¹⁹ Bu yönde bkz. Yarg. 9. HD, 29.09.2014, E. 2014/10657, K. 2014/28362; Yarg. 9. HD, 19.10.2021, E. 2021/7611, K. 2021/14481, www.kazanci.com.tr, (E.T. 20.02.2025); Yarg. 22. HD, 06.02.2017, E. 2016/33409 K. 2017/1107, www.lexpera.com.tr, (E.T. 01.02.2025). Bu hususta Özkaraca'ya göre, işçinin geçerli neden kabul edilen yeterliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü önemli ölçüde olumsuz etkileyen haller olarak kabul edildiğinden, bu tür davranışların geçerli neden sayılacak seviyeye ulaşmasından sonra da devam etmesi ve işyerindeki olumsuzlukların sürekli bir hal alması halinde, geçerli nedenin haklı nedene dönüştüğü kabul edilmelidir. Özkaraca, 2014: 189.

²⁰ Haklı nedenden ilk anlaşılması gereken temsilcinin tabi olduğu mevzuata göre haklı neden sayılan hallerdir, ancak bununla sınırlı olmayıp Türk Borçlar Kanunu'na göre haklı neden sayılabilecek her durum olarak anlaşılmalıdır. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 153; Narmanlıoğlu, 2016: 285; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 118; Hafızoğlu, 2015: 176. Örneğin, işyerinin kapatılması İş Kanunu'nda haklı neden olarak sayılmamışsa da, işçinin çalışacağı bir işyeri kalmadığından bu madde kapsamında haklı neden olarak kabul edilebilir. Centel, 2014: 16. Aksi yönde bkz. Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 296-297. Bu konuda Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan'a göre ise, temsilcinin sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, temsilcinin tabi olduğu iş

işverence haklı neden ağırlığında bir sebep bulunmaksızın feshedilmesi ya da haklı neden bulunsa dahi bu nedenin açık ve kesin bir şekilde belirtilmemesi halinde işçinin işe iadesi söz konusu olabilmektedir (Şahlanan, 2020: 262; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 154; Akyiğit, 2012: 25)²¹.

İlgili düzenlemede, aksi halde fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilcinin/amatör yöneticinin veya üyesi bulunduğu sendikanın dava açma yetkisini haiz olduğu ifade edilmiştir²². Burada sözü edilen dava işe iade davası olup, Kanunda öngörülen 1 aylık dava açma süresi hak düşürücü süredir (Şahlanan, 2020: 264; Akyiğit, 2012: 24; Baskan, 2013: 724). İşe iade davası olduğundan, dava şartı arabuluculuğa tabidir. Açılacak davada mahkemenin verdiği kararlara karşı istinaf yoluna başvurulması halinde, Bölge Adliye Mahkemesi'nin verdiği karar kesin olacaktır (6356 s. Kanun m. 24/II; 7036 s. İş Mahk. K. m. 8/1-c). Feshin haklı nedene dayandığını ve Kanunda öngörülen usulde yapıldığını işveren ispatla yükümlü olur (Şahlanan, 2020: 264; Akyiğit, 2012: 25; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 118; Hafızoğlu, 2015: 177).

Mahkemece yapılacak inceleme neticesinde, feshin haklı ve usule uygun yapıldığı kanaatine varılırsa, fesih beyanının işçiye ulaştığı anda iş sözleşmesinin feshedilmiş olduğu sonucuna varılır ve feshe bağlı hukuki sonuçlar doğar (Şahlanan, 2020: 264; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 155; Akyiğit, 2012: 26)²³. Mahkemece amatör yöneticinin işe iadesine karar verilirse, fesih geçersiz sayılarak yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Bu aşamada yöneticinin belirtilen sürede ücret ve diğer haklarını talep edebilmesi için işe başvurması ya da işverence işe başlatılmaması şartları aranmaz (Şahlanan, 2020: 264; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2023: 901; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 155; Akyiğit, 2012: 27; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 299; Özkaraca, 2013: 196; Astarlı, 2013: 158; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 122; Kayırgan, 2021: 588). Buna ek olarak, ilgili madde hükmü uyarınca, kararın

kanunlarına ya da Türk Borçlar Kanunu'na tabi ise bu kanundaki haklı nedenle fesih sebeplerine bakılarak karar verilmesi gerekir. (2024: 548).

²¹ Fesih sebebinden bağımsız olarak, fesih bildiriminin salt kanunda belirtilen usule uygun olarak yapılmaması feshin geçersiz sayılması için yeterlidir. Yazılı şekle uyulmadan yapılan feshin geçersiz fesih oluşturduğu yönünde bkz. Yarg. 22. HD, 02.10.2018, E. 2018/12743, K. 2018/20819, Gökteş ve Yılmaz, 2024: 497.

²² Temsilcinin fesih anında bu sıfatı haiz olması işe iade davası açması için yeterli olup, iş güvencesinin koşulları olan 30 işçi veya altı aylık kıdem şartı aranmaz. Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 297.

²³ Temsilcinin/Yöneticinin işe iade davası sonucunda doğacak hakları hakkında bilgi ve hukuki sorunlar için bkz. Kayırgan, 2021: 587-599.

kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde yöneticinin işe başvurması şartıyla ve altı iş günü içinde işverence işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilir ve yöneticinin ücreti ve diğer hakları yöneticilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu halde yöneticinin sözü edilen dönem bakımından ücret ve diğer haklarını talep edebilmesi için, işe iade kararını takiben işe başvurması ve işverence işe başlatılmaması şarttır²⁴. Böylece fesih işlemi hiç yapılmamış, iş ilişkisi kesintiye uğramamış olur (Şahlanan, 2020: 265; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 302)²⁵. Yeniden yöneticiliğe atanma hâlinde de bu hüküm uygulanır (m. 24/III) ve yöneticilik görevi sona erene kadar iş ilişkisi devam eder (Centel, 2014: 168; Özkaraca, 2019b: s. 51).

Öğretide tartışılan hususlardan biri amatör yöneticinin (ya da işyeri sendika temsilcisinin) 24. maddede getirilen güvence yerine sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin 25. madde hükümlerine dayanarak işe iade davası açma ve sendikal tazminat talep etme yoluna başvurup başvuramayacağıdır. Özellikle temsilcilik/yöneticilik süresi bitmek üzere olan ya da işe dönmek istemeyen işçiler açısından bu sorunun yanıtı önemlidir. Genel olarak kabul edilen ve bizim de katıldığımız görüş uyarınca, amatör yöneticilerin ya da sendika temsilcilerinin 24. madde yerine 25. maddede yer alan güvenceden yararlanmasına bir engel yoktur (Bu görüşte bkz. Şahlanan, 2020: 267; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2023: 902; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 156; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, 2024: 550; Centel, 2017: 169; Akyiğit, 2024: 170; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 308; Özkaraca, 2019b: 192; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017: 127; Çelebi, 2016: 418. Ayrıca bu yönde bkz. Yarg. 22. HD, 19.06.2018, E. 2015/34556 K. 2018/15175, www.lexpera.com.tr, (E.T. 01.02.2025); Yarg. 9. HD, 02.10.2017, E. 2016/18436, K. 2017/14666, Gökteş ve Yılmaz, 2024: 497). İş ilişkisinde veya sona ermesinde bir sendikal ayrımcılığın bulunması halinde, amatör yönetici 24. maddeye başvurmak yerine, üyelik güvencesi çerçevesinde sendikal tazminat talep etme ve sendikal sebeple fesih halinde işe iade yoluna başvurma yetkisini haizdir. Ancak her iki hükmün hukuki sonuçları farklı olduğundan, yöneticinin ilgili hükümlerden birini seçerek, dava yoluna başvurması gerekir (Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 308).

²⁴ İşçinin işe başvurmamasının hukuki sonucu Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içerisinde işe başvurma temsilcilik/yöneticilik süresi boyunca ücret ve diğer haklarına hak kazanma bakımından bir önkoşuldur. Öğretide işçinin işe başvurmaması halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirildiği sonucuna varılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu yönde bkz. Astarlı, 2013: 160.

²⁵ Kanun koyucunun işe başlatmama davranışına iş güvencesi tazminatı ödenmesi yerine, iş ilişkisinin devam ettiği sonucuna varılarak işçinin haklarının ödenmesine ilişkin getirdiği bu düzenlemeyle, işe başlatmamayı işveren temerrüdü olarak nitelendirdiği ve haklı bir neden bulunmaksızın işi kabulden kaçınma sonucunu bağladığı görülmektedir. Astarlı, 2013: 159.

İşin ve İşyerinin Değiştirilmesine Karşı Koruma

6356 sayılı Kanunun 24. maddesinin 4. fıkrasında yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin ve amatör yöneticilerin işyerinin işverence değiştirilemeyeceği veya işlerinde esaslı tarzda değişiklik yapılamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Aksi halde bu değişiklik geçersiz sayılır. Böylece temsilcilerin ve amatör yöneticilerin bu görevlerini yerine getirirken işverene karşı bağımsız olabilmelerinin güvence altına alınması hedeflenmiştir.

Bu düzenleme esasen işçinin çalışma koşullarında rızası alınmaksızın işverence aleyhe değişiklik yapılmasını yasaklayan ve değişikliklerin yapılabilmesine ilişkin prosedürü düzenleyen İş Kanunu'nun 22. maddesiyle benzerdir. 22. maddede işverence işçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğin ancak işçiye yazılı olarak bildirilmek kaydıyla yapılabileceği ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı düzenlenmiştir²⁶. 6356 sayılı Kanunda temsilcilere ve amatör yöneticilere özgü olarak getirilen bu güvencede ise, İş Kanunu'nun 22. maddesinde getirilen şekil koşulları aranmamış, yalnızca yazılı rızası olmadıkça işinde esaslı değişiklik yapılamayacağı ve işyerinin değiştirilemeyeceği ifade edilmiştir. Bu açıdan söz konusu maddeden ayrılmaktadır. İki düzenleme arasındaki bir diğer fark, işçinin tabi olduğu kanun bakımındandır. Nitekim 22. madde yalnızca İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından uygulanmaktayken, temsilci güvencesine ilişkin 24. madde hangi kanuna tabi olursa olsun tüm işçiler açısından uygulama alanı bulacaktır (Şahlanan, 2020: 269; Centel, 2014: 20; Akyiğit, 2024: 175). Bunun yanı sıra İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeden ayrı ve özel olarak düzenlenmesi sebebiyle, iş sözleşmesinde değişiklik kaydı bulunması halinde dahi, 24. maddedeki güvenceden yararlanan işçilerin işyeri ve çalışma koşullarında bir değişiklik yapılamayacağı sonucuna varılmalıdır (Özkaraca, 2013: 198; Özkaraca, 2014: 193; Hafızoğlu, 2015: 184). Bu açılardan 6356 sayılı Kanunda yer alan düzenlemenin daha koruyucu olduğu söylenebilecektir.

Amatör yöneticinin onayı olmaksızın işverence işin niteliğinde esaslı tarzda veya işyerinde değişiklik yapılması halinde, bu değişiklik yöneticiyi bağlamaz.

²⁶ İlgili madde hükmü şu şekildedir: "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. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişi etkili olarak yürürlüğe konulamaz."

Değişikliği kanül etmemesi nedeniyle yöneticiye karşı herhangi bir yaptırım da uygulanamaz (Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 306). İşçinin onayı alınmaksızın değişiklik yapılması durumunda, işçi tarafından iş sözleşmesine uygun olarak sunulan edimin, haklı bir neden olmaksızın işverence kabul edilmemesi söz konusu olacağından, işverenin alacaklı temerrüdüne uğrayacağı ve bu kapsamda işçinin ücret ve diğer haklarını talep edebileceği kabul edilmelidir (Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 157; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, 2024: 552; Sur, 2025: 76)²⁷.

Yedek Yönetim Kurulu Üyeliği

6356 sayılı Kanunun organlara ilişkin ortak hükümlerini düzenleyen 9. maddesinde, genel kurul dışında kalan organların üye sayılarının üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamayacağı, ayrıca asıl üye sayısı kadar yedek üye seçileceği düzenlenmiştir. Kanunda belirtilen sınırlar dahilinde olmak kaydıyla, organlara seçilecek üye sayıları sendika ya da konfederasyon tüzüğünde belirlenir (Şahlanan, 2020: 141).

Profesyonel ya da amatör sendika yöneticisine ilişkin güvencelerden yararlanmanın temel koşulu, daha önce de ifade edildiği üzere, Kanunda yer verilen tanım çerçevesinde yönetici sıfatını haiz olmak, yani kuruluş veya şube yönetim kurulu üyesi olmaktır. Kanunda gerek yönetici tanımına ilişkin 2. maddede gerekse 23. ve 24. maddelerde yer alan güvencelere ilişkin düzenlemelerde yöneticinin asıl ya da yedek üye olmasına ilişkin bir ayırmadan söz edilmemiştir.

²⁷ Öğretide, işyeri ile işin değiştirilmesi bakımından bir ayırım yapılmakta ve işverence tek taraflı olarak uygulanan işyeri değişikliğine karşı işlemin iptali ve işe iade amacıyla yargı yoluna başvurma imkanının bulunduğu ifade edilmektedir. Şahlanan, 2020: 269; Centel, 2017: 169; Narmanlıoğlu, 2016: 280; Özkaraca, 2013: 198; Özkaraca, 2014: 194. İşyeri değişikliği işleminin geçersiz sayılmasına ilişkin olarak bkz. Yarg. 22. HD, 04.04.2019, E. 2019/1248, K. 2019/7596, Göktaş ve Yılmaz, 2024: 496; Yarg. 9. HD, 10.03.2022, E. 2022/2023, K. 2022/3123, Göktaş ve Yılmaz, 2024: 495; Yarg. 9. HD, 28.09.2022, E. 2022/12136, K. 2022/10742, www.kazanci.com.tr, (E.T. 01.02.2025). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, amatör sendika yöneticisinin işyerinin Kanunda yazılı usule uyulmadan değiştirildiği olayda, yerleşik hale gelen içtihat uyarınca, nakil işleminin iptaline ilişkin açılan bir davada işlemin iptaline karar verilemez ise de, hukuka aykırı olup olmadığı değerlendirilerek sonucuna göre hukuka aykırılığın tespitine karar verilmesinin mümkün olduğuna hükmetmiştir. Yarg. 9. HD, 19.12.2023, E. 2023/13462, K. 2023/19960, www.calismatoplum.org, (E.T. 10.02.2025).

İlk olarak profesyonel yönetici olarak seçilen yedek üyenin 23. maddede düzenlenen yönetici güvencesinden yararlanması mümkün görülmemelidir (Şahlanan, 2020: 152; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 278; Özkaraca, 2019a: 762). Zira profesyonel yöneticinin güvencesi, yöneticilik görevi nedeniyle işyerinden ayrılan işçilere ilişkin olduğundan, yalnızca asil üyelerin 23. maddede öngörülen güvenceden yararlanabileceklerini kabul etmek gerekir (Şahlanan, 2020: 152; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 278; Özkaraca, 2019a: 762). Yönetici güvencesi, a) yönetici seçilen işçinin işyerinden ayrılması durumunda iş sözleşmesinin askıda kalmasını, b) görevinin Kanunda sayılı hallerle sona ermesi durumunda işe dönme güvencesine sahip olmasını ve c) işyerinden ayrılan yöneticinin iş sözleşmesini sona erdirerek kıdem tazminatı talep edebilmesini sağlar. İşyerinden ayrılarak yönetici görevlerini henüz ifa etmeye başlamayan yöneticilerin bu güvenceden yararlanabilmesi fiilen olanaksız görülmektedir.

Amatör yöneticiler bakımından ise, işyerinden ayrılma durumu söz konusu olmadığından hem asil hem yedek üye olan yöneticiler yöneticilik süresi boyunca işyerinde çalışmaya devam etmektedir. Bu açıdan kanaatimizce amatör yöneticinin 24. maddede yer alan güvenceden yararlanabilmesi için, fiilen yönetici olarak göreve başlayıp başlamaması önemsizdir. Yedek yönetim kurulu üyeleri aktif olarak sendikal faaliyetlere katılmasa da yönetici niteliğine sahip olmalarından kaynaklı işyerinde olumsuz işleme uğrama veya iş sözleşmelerinin feshedilmesi riski altında olabilir. 6356 sayılı Kanunun 24. maddesinde açıkça "işyerinde çalışmaya devam eden" tüm yöneticiler kapsama alınarak, yedek ile asil yönetici ayrımı yapılmamıştır. Bu gerekçelerle, kanaatimizce işyerinde çalışmaya devam eden yedek yönetim kurulu üyelerinin 24. maddede getirilen güvenceden yararlanacağı kabul edilmelidir²⁸. Bu şekilde yöneticilere ilişkin güvence daha etkin bir şekilde sağlanabilecektir.

Yargıtay da çeşitli kararlarında sendika yönetim kurulu yedek üyelerinin işyerinde çalışmaya devam etmeleri nedeniyle bu güvenceden yararlanabileceğine hükmetmektedir²⁹. Buna karşılık öğretide işyerinde çalışmaya devam eden yedek

²⁸ Bu görüşte Ekmekçi ve Yiğit'e göre, maddede herhangi bir ayık hüküm getirilmediği ve yedek üye de yönetici sıfatına sahip olduğu için, yedek üye olan amatör yöneticilerin de 24. maddede yer alan güvenceden yararlanmalarına bir engel bulunmamaktadır. Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 310-311.

²⁹ Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de bir kararında, Kanunda yer alan "yönetici" tanımında asil-yedek üye ayrımı yapılmadığı dikkate alındığında, fesih tarihinde işyeri sendika yönetim kurulu yedek üyesi işçinin 24. maddede yer alan güvenceden yararlanmasına engel bir durum bulunmadığına hükmetmiştir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi E. 2016/6678 K. 2016/7148 T. 24.03.2016, www.legalbank.net, (E.T. 01.02.2025). Ayrıca bu

yönetim kurulu üyelerinin söz konusu güvenceden yararlanamayacağı da aksi görüş olarak ifade edilmektedir (Bu yönde bkz. Akyiğit, 2024: 166; Özkara, 2019a: 765-767).

Konunun Anayasa Mahkemesi'nin "Yakup Tekin" Kararı Özelinde Değerlendirilmesi³⁰

Karara Konu Olay

Başvuruya konu olayda işyerinde yetkili olmayan sendikanın üyesi ve yönetim kurulu yedek üyesi olan ve işyerinde çalışmaya devam eden başvuru işçinin iş sözleşmesi, işveren tarafından geçerli nedene dayanarak feshedilmiştir. Bunun üzerine başvuru, işverenden sendikal nedenle fesih sebebiyle işe iade ile sendikal tazminat talep etmiş; ayrıca sendika yönetim kurulu yedek üyesi olması nedeniyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca işyeri sendika temsilcisinin güvencesinden yararlanması gerektiği, iş sözleşmesinin geçerli nedenle sona erdirilemeyeceği iddiasında bulunmuştur. Uyuşmazlığı ele alan ilk derece mahkemesi, başvuru işçinin işe iadesine, sendikal tazminat talebinin reddine ve işyeri sendika temsilcisi güvencesinden yararlandırılmasına karar vermiştir. İstinaf başvurusu üzerine dosyayı inceleyen Bölge Adliye Mahkemesi, işçinin işe iadesine, sendikal tazminat talebinin reddine karar vermekle beraber, işçinin sendika temsilcisi güvencesinden yararlandırılmayacağına hükmetmiştir. İlgili Bölge Adliye Mahkemesi kararında, işyeri sendika temsilcisine ilişkin Kanunda (m. 24) tanınan güvenceden yararlanacak temsilcilerin işyerinde yetkili bulunan sendika tarafından atanan temsilciler olduğu, başvuru işçinin üyesi bulunduğu sendikanın ise yetkili sendika olmaması nedeniyle söz konusu güvenceden yararlanamayacağı ifade edilmiştir. Başvuru iş sözleşmesinin sendika yöneticiliği görevi dikkate alınmaksızın kanuna aykırı şekilde feshedildiği ve böylece sendika hakkının ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur.

Anayasa Mahkemesinin Esas Hakkındaki Görüşü

İlgili karar kapsamında yapılan başvuru, işverence yapılan feshin sendikal nedenle yapıldığı, bu kapsamda sendikal tazminat ve işe iade talebine ilişkin olup, başvuru işçinin yan tarafından ayrıca sendika yönetim kurulu yedek üyesi olması nedeniyle 24. maddede yer alan güvence dolayısıyla, iş sözleşmesinin geçerli nedenle sona

yönde bkz. Yarg. 9. HD, 14.12.2022, E. 2022/15701 K. 2022/16835, www.lexpera.com.tr, (E.T. 01.02.2025).

³⁰ AYM, *Yakup Tekin*, B. No: 2019/19836, 28/3/2024, RG, 16.09.2024, Sayı: 32664.

erdirilemeyeceği iddiasına ilişkindir. Anayasa Mahkemesi kararında tartışılmamışsa da, daha önce de yer verildiği üzere, amatör sendika yöneticisinin 24. madde yerine sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin 25. madde hükümlerine dayanarak işe iade davası açma ve sendikal tazminat talep etmesi mümkündür. Ancak yöneticinin her iki güvenceden aynı anda yararlanması mümkün olmaz³¹. İlgili Yüksek Mahkeme kararında açıkça ifade edilmese de, konu Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararı çerçevesinde incelenerek, yedek üye olan amatör yöneticinin 24. maddede yer alan güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı sorununa odaklanılmıştır. Bu sorunun yanıtı başvurunun sözleşmesinin geçerli nedenle sona erdirilmesinin yasa gereğince mümkün olup olmadığı hususunda da belirleyici olmaktadır. Zira ilk derece mahkemesi kararında işletmesel karar çerçevesinde yapılan değerlendirme neticesinde feshin geçerli nedene dayanmadığı, ancak iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasının kanıtlanamadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine, işçinin işe iadesine karar vermiş, sendikal tazminat talebinin reddine hükmederken, işçinin sendika temsilcisi güvencesinden yararlandırılması yönünde karar vermiştir. Bu açıdan istinaf sebepleri ile Bölge Adliye Mahkemesi kararında da konu aynı kapsamda ele alınmıştır³².

Anayasa Mahkemesi, başvurunun iddialarının Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkı kapsamında incelenmesi gerektiğini kabul etmiştir³³. İlgili Anayasa hükmü kapsamında Yüksek Mahkeme, sendika üyelerinin mesleki menfaatlerini korumak için gerçekleştirecekleri sendikal faaliyetlerin Anayasa tarafından korunduğunun açıkça ortaya konulduğunu, bu hakka yönelik olarak kamu gücü tarafından gerçekleştirilen müdahalelerin yanı sıra üyesi oldukları sendikalarca veya kimi durumlarda özel hukuk kişilerince yapılan müdahalelere karşı da anayasal koruma sağlandığı ifade etmektedir. Böylece devlete, müdahalede bulunmama biçimindeki negatif yükümlülüğün yanı sıra, üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlarından kaçınmasına ve ayrımcı

³¹ Bu yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bir kararında, amatör yöneticinin hem 6356 sayılı Kanunun 24. maddesinden hem de 25. maddesinde öngörülen güvenceden yararlanmasının mümkün olmadığını, amatör sendika yöneticileri için öngörülen güvencenin 24. maddede getirildiğini ifade etmiş, bu nedenle İlk Derece Mahkemesince 6356 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinde öngörülen tazminatın ayrıca hüküm altına alınmasının da hatalı olup bozmayı gerektirdiğine hükmetmiştir. Yarg. 9. HD, 19.12.2023, E. 2023/13462, K. 2023/19960, www.calismatoplum.org, (E.T. 10.02.2025).

³² İlgili Bölge Adliye Kararı için bkz. Bursa BAM 9. HD, 04.04.2019, E. 2018/3559, K. 2019/806, www.lexpera.com.tr, (E.T. 20.02.2025).

³³ Anayasa Mahkemesi'nin sendika hakkına ilişkin bireysel başvuru kararları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Öktem Songu, 2020: 257 vd.

muameleleri önlemeye yönelik birtakım pozitif yükümlülükler de yüklediğini belirtmiştir (§ 37-39)³⁴.

Anayasa Mahkemesi'nce somut olay bakımından yapılan inceleme sonucunda, ilk olarak sendika yöneticisinin asıl ya da yedek üye olması veya profesyonel ya da amatör sendika yöneticisi olmasının, 6356 sayılı Kanunun 24. maddesinde düzenlenen güvenceden yararlanma konusunda bir farklılık oluşturmadığı ifade edilmiştir (§ 42). Olayda başvurucunun işyeri sendika temsilcisi değil sendika yöneticisi olduğu, Bölge Adliye Mahkemesi kararında, işyerinde yetkili olmayan sendikanın yöneticisinin anılan güvenceden faydalanıp faydalanmayacağına tam olarak ortaya konulmadığı, Bölge Adliye Mahkemesi'nin "başvurucunun işyeri sendika temsilcisi olduğu ancak yetkili sendikanın temsilcisi olmadığı" şeklindeki değerlendirmesinin somut olgulara uygun düşmeyen ilgisiz bir gerekçe olduğu belirtilmiştir (§ 43). Sonuç olarak Anayasa Mahkemesi'nce, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından işyerinde yetkili olmayan sendikanın yöneticisinin söz konusu güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı konusunda ilgili bir gerekçeyle hüküm kurulmamış olmasının, **sendika hakkının gerektirdiği etkili yargısal inceleme bağlamında devletin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmadığı**, böylece Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerektiğine hükmedilmiştir (§ 44).

Çözülmesi Gereken Hukuki Sorun

Somut olayda taraflar arasındaki uyuşmazlık, işyerinde yetkili olmayan sendikada yedek yönetim kurulu üyesi olan başvurucunun, 24. madde çerçevesinde yönetici güvencesinden yararlanıp yararlanamayacağına ilişkindir. Bu durumda, incelemeye konu karar bakımından çözülmesi gereken temel sorun, işyerinde yetkili bulunmayan sendikanın yöneticilerinin, 6356 sayılı Kanunun 24. maddesinde öngörülen güvenceden yararlanıp yararlanamayacaklarıdır. İlgili Anayasa Mahkemesi kararında da ifade edildiği üzere, Yargıtay'ın da bu hususta henüz yerleşik bir içtihadı bulunmamaktadır. Öte yandan kararda, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sendika hakkına ve temsilci güvencesine ilişkin sözleşme hükümleri ile Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili düzenlemeleri ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadına atıf yaptığı görülmektedir. Dolayısıyla, hukuki sorun uluslararası hukuk ile öğreti ve uygulamadaki yaklaşımlar çerçevesinde ele alınmalıdır.

³⁴ Anayasa Mahkemesi'nin sendikal hak ve özgürlükler bakımından benzer yönde esaslarına ilişkin bilgi için bkz. Ekmekçi, Gemalmaz, Aslan ve Yılmaz, 2022: 57-62. Ayrıca bkz. Öktem Songu, 2020: 343-344.

İlgili Uluslararası Hukuk

Anayasa Mahkemesi'nin inceleme konusu kararda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sendika hakkına ve temsilci güvencesine ilişkin sözleşme hükümleri ile Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili düzenlemeleri ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadına atıf yaptığı görülmektedir. İlk olarak sendika özgürlüğü Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 no.lu "Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi"nin³⁵ 2. maddesinde çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın ve önceden izin alınmaksızın kuruluş kurma ve üye olma hakkına sahip olduğu ifade edilmiş, 3. maddesinde ise çalışanların ve işverenlerin temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek hakkına sahip oldukları vurgulanmıştır. Aynı sözleşmenin 11. maddesinde ise, üye Devletlere çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlülüğü getirilmiştir.

Yine Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 135 no.lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'nin³⁶ 1. maddesiyle işçi temsilcilerinin, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil 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 yararlanacakları düzenlenmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın³⁷ "Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı" başlıklı 22. maddesinde de, sözleşme taraflarının yükümlülükleri arasında, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin; çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmek sayılmıştır. "Çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı" başlıklı 28. maddesinde ise, taraflar "Çalışanların temsilcilerinin görevlerini yerine getirme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla işletmede;

a- işletmedeki çalışanların temsilcisi olarak etkinlikleri ya da statüleri nedeniyle kovulmalarını da içermek üzere kendilerine yönelik zarar verici eylemlere karşı etkili bir

³⁵ Sözleşme metni için bkz. <https://www.ilo.org/tr/resource/87-nolu-sendika-ozgurlugu-ve-sendikalaşma-hakkinin-korunmasi-sozlesmesi>, (E.T. 20.02.2025).

³⁶ Sözleşme metni için bkz. <https://www.ilo.org/tr/resource/135-nolu-isci-temsilcileri-sozlesmesi>, (E.T. 20.02.2025).

³⁷ Bkz. <https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf>, (E.T. 20.02.2025).

korumadan yararlanmalarını,

b- ilgili işletmenin gereksinimleri, büyüklüğü ve kapasitesi ve ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi göz önünde tutularak, görevlerini derhal ve etkili bir biçimde yerine getirmelerini mümkün kılmak için uygun olabilecek olanaklar tanınmasını; taahhüt ederler.” hükmüne yer verilmiştir.

Yargıtay Uygulaması ve Öğretideki Yaklaşım

Yargıtay kararları incelendiğinde, işyerinde yetkili olmayan sendikanın yönetim kurulu üyesinin 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde düzenlenen güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı hususunda yerleşik bir içtihat bulunmadığı, farklı yönde kararlar verildiği görülmektedir. Yargıtay'ın, sendikanın yetkili olup olmadığına bakılmaksızın tüm sendika yöneticilerinin söz konusu güvencelerden yararlandırılmasına hükmettiği kararları bulunmakla birlikte, bazı kararlarında güvenceden sadece yetkili sendikanın yöneticilerinin yararlandırılması gerektiğine karar vermektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, işyerinde yetkili olan sendika dışında bir sendikanın yönetim kurulu asil üyesi bulunan işçinin 24. maddede yer alan güvenceden yararlanma talebine ilişkin davada, amatör yönetici olarak işyerinde çalışmaya devam eden yöneticilerin ILO'nun 135 sayılı Sözleşmesi (m. 1, 3, 4) ile 6356 sayılı Kanunun 24. ve 27. madde hükümleri çerçevesinde sendika temsilcilerine ilişkin güvenceden yararlanacaklarını, ancak bunun için yönetim kurulu üyesi olunan sendikanın işyerinde yetkili sendika olması gerektiğini ifade etmiştir. Böylece ilgili kararda Yüksek Mahkeme işçinin 24. maddede sağlanan güvenceden yararlanmak için gerekli koşula sahip olmadığına hükmetmiştir (Yarg. 9. HD, 21.11.2018, E. 2018/8455, K. 2018/21083, www.kazanci.com.tr, (E.T. 01.02.2025)³⁸.

Buna karşılık Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise bir kararında, davalı işverenin işyerinde yetkili sendika bulunmadığına ilişkin savunması karşısında, yetkili sendika

³⁸ Kararı değerlendiren Okur'a göre, Yüksek Mahkemece amatör sendika yöneticisi olarak m. 24'ten faydalanma şartlarının tartışılması yerine, işyeri sendika temsilcilerinin m. 24'ten faydalanma şartları tartışılmış ve bu şartlar sendika işyeri temsilcisiymiş gibi davacı bakımından sorgulanmıştır. Bu nedenle karara ilişkin Yüksek Mahkemenin gerekçesi hukuki olaya uygun değildir. Okur, 2021: 318. Yargıtay'ın 2018 yılında vermiş olduğu başka bir kararında ise, işyerinde yetkili sendika dışında bir sendikanın yedek yönetim kurulu üyesi olan işçinin, amatör yönetici sıfatına sahip olduğu hiç değerlendirilmeden, işyerinde yetkili sendikanın temsilcisi olmadığı gerekçesiyle 24. maddede yer alan güvenceden yararlanamayacağına hükmedilmiştir. Yarg. 9. HD., 11.12.2018, E. 2018/4212, K. 2018/22823, www.lexpera.com.tr, (E.T. 01.02.2025); İlgili kararın incelemesi ve eleştirisi için bkz. Okur, 2021: 314.

olup olmadığına ilişkin değerlendirmeye girmeden amatör yöneticinin sendika temsilcisine ilişkin güvenceden yararlanması gerektiğine hükmetmiştir (Yarg. 22. HD, 06.02.2017, E. 2016/33409 K. 2017/1107, www.lexpera.com.tr, (E.T. 01.02.2025)). 9. Hukuk Dairesi de 2021 yılında vermiş olduğu kararında, Bölge Adliye Mahkemesi'nin işyerinde yetki tespit başvurusu bulunmadığı, bu nedenle 6356 Sayılı Kanun'un 27. maddesi kapsamında işyerinde yetkili sendikanın temsilcisi olarak atanmadığı ve 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesiyle sağlanan güvenceden yararlanmak için gerekli koşula sahip bulunmadığına ilişkin kararını kaldırmış ve işçinin işyerinde çalışmaya devam eden amatör sendika yöneticisi olduğunu, bu sebeple Bölge Adliye Mahkemesince işyeri sendika temsilcisi gibi değerlendirilmesinin yerinde olmadığını ifade ederek, 24. maddede düzenlenen güvenceden yararlanması gerektiğine karar vermiştir (Yarg. 9. HD, 19.10.2021, E. 2021/7611, K. 2021/14481, www.kazanci.com.tr, (E.T. 20.02.2025)). Kararın incelemesi için bkz. Özkaraca, 2023: 2-7; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 373-375).

Öğretide de bu husus tartışılmıştır. Bir görüşe göre, işyerinde yetkili olmayan sendikanın yöneticisi olarak çalışmaya devam eden işçinin Kanunda yer alan temsilci güvencesinden yararlanamayacağı sonucuna varılmalıdır (Akyiğit, 2024: 159). Bu görüşte Akyiğit'e göre, 24. maddenin son fıkrasında yer verilen ve amatör yöneticilerin güvencesi bakımından işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin fıkralara atıf yapan düzenleme karşısında, güvenceden yararlanmak için aranan koşulların amatör yöneticiler bakımından da geçerli olacağı, yapılan atfın amacının işyerinde yetkili bulunan sendikanın yöneticilerinin bu güvenceden yararlanmasını sağlamak olduğu kabul edilmelidir³⁹. Diğer görüşe göre ise, Kanunda herhangi bir koşul aranmaksızın amatör yöneticilerin 24. maddede getirilen güvenceden yararlanacağı öngörüldüğünden, yetkili sendikanın yöneticisi olup olmadığına bakılmaksızın güvenceden yararlanması gerekir (Bu görüşte bkz. Okur, 2021: 318; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, 2024: 495; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 311; Özkaraca, 2019a: 769-770; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023: 372; Kayırgan, 2021: 586). Bu görüşte Özkaraca'ya göre, yöneticiler hakkında başka bir işçi grubuna tanınan hakların uygulanacağını öngörülmüş olması, ancak bu grubun söz konusu haklardan yararlanmaya başlayacakları tarih itibarıyla ve onların tabi olduğu koşullarla güvenceden yararlanabilecekleri sonucunu ortaya çıkarmaz. Kanundaki atfın anlamı, 24. maddede yer alan güvence hükümlerinin başkaca bir koşul aranmaksızın amatör yöneticiler hakkında da uygulanmasıdır (Özkaraca, 2019a: 771).

³⁹ Yazara göre, aksi halde 7 işçinin bir araya gelerek sendika kurmasıyla işçinin yönetici konumuna ulaşması ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanma olanağına kavuşması söz konusu olacaktır. Bu da kanun koyucunun amacına uygun düşmemekte, kötüye kullanımların yolunu açmaktadır. Akyiğit, 2024: 160-162.

Değerlendirme ve Sonuç

İncelememize konu Anayasa Mahkemesi Kararı çerçevesinde ilk olarak tartışılması gereken hukuki sorun, sendika yönetim kurulu yedek üyelerinin 24. maddede yer alan güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı hususudur. İlgili kararda ayrıntılı olarak tartışılmasa da Yüksek Mahkeme tarafından, yönetim kurulu yedek üyelerinin de güvenceden yararlanabileceğinin Yargıtay'ın farklı dairelerince benimsendiği, yedek ya da asil üye olmanın güvenceden yararlanma konusunda bir farklılık oluşturmadığı ifade edilmiştir. Kanaatimizce de Kanunda asil-yedek üye ayrımı yapılmadığından, işyerinde çalışmaya devam eden yedek yönetim kurulu üyelerinin Kanunun 24. maddesinde getirilen güvence kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Bu açıdan Anayasa Mahkemesi'nin değerlendirmelerine katılmaktayız.

Bununla birlikte somut olay çerçevesinde değerlendirme yapılırken, ilgili kararın 42. paragrafında sendika yöneticisinin *"asil ya da yedek üye olması veya profesyonel ya da amatör sendika yöneticisi olmasının, Kanunun 24. maddesinde düzenlenen güvenceden yararlanma konusunda bir farklılık oluşturmadığı"* belirtilmiştir. Ancak kanaatimizce bu husus hatalı ifade edilmiştir. Zira Kanunun 24. maddesinin açık hükmü uyarınca bu güvenceden yalnızca işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler yararlanabilmektedir. Profesyonel yöneticiler ise Kanunun 23. maddesinde düzenlenen işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesinin kapsamında yer almakta olup, işyerinde çalışmaya devam etmediklerinden 24. maddeden yararlanmaları mümkün olmaz.

İncelemeye konu kararda uyuşmazlığa esas olan ve tartışılması gereken ikinci temel sorun, işyerinde yetkili bulunmayan sendikada amatör yönetici olarak faaliyette bulunan işçinin 6356 sayılı Kanunun 24. maddesinde yer verilen işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin düzenlemeden yararlanıp yararlanamayacağına ilişkindir. İfade edildiği üzere, amatör yönetici olarak tanımlanan, yönetici seçilmesine karşılık işyerinden ayrılmayıp, çalışmaya devam eden yöneticilerin işveren tarafından iş sözleşmelerinin feshedilmesi ya da işyerinde veya işin niteliğinde esaslı değişiklik yapılması riskine karşı korunmaları açısından 24. maddede işyeri sendika temsilcilerine ilişkin güvenceden yararlanacakları düzenlenmiştir. Uyuşmazlığa da konu olan temel hukuki sorun Kanunun bu göndermesinin yorumu ve uygulanmasından kaynaklanmaktadır.

Anayasa Mahkemesi ilgili kararda kanaatimizce isabetli olarak Bölge Adliye Mahkemesi kararında işyerinde yetkili olmayan sendikanın yöneticisinin anılan güvenceden yararlanıp yararlanamayacağının tartışılmadığını, başvurucunun hem sendika yöneticisi hem de sendika temsilcisi olduğu, ancak işyerindeki yetkili sendikanın temsilcisi olmadığı şeklinde bir gerekçeyle hüküm kurulduğunu ifade

etmiştir. Ancak somut olayda başvuru işyeri sendika temsilcisi olmayıp, işyerinde çalışmaya devam eden sendika yönetim kurulu yedek üyesidir. Bu açıdan Yüksek Mahkeme, Bölge Adliye Mahkemesi'nin başvuru kararının yetkili sendikanın temsilcisi olmadığı şeklindeki değerlendirmesini somut olgulara uygun düşmeyen ilgisiz bir gerekçe olarak nitelendirmiş ve başvuru kararının Anayasa'nın 51. maddesi çerçevesinde sendika hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir.

İşyeri sendika temsilcisi tayin etme olanağı, işyerinde yalnızca yetkisi kesinleşen sendikanın sahip olduğu bir haktır. Temsilcinin görev süresi sendikanın yetki süresiyle sınırlı olup, toplu iş sözleşmesi sona erip yeni dönem bakımından sendikaca yetki alınamadığı takdirde, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle temsilcilik sıfatı da sona erer. İşyerinde yalnızca yetkili sendikanın bu yetkiyi haiz olduğu prensibi, 6356 sayılı Kanunun 27. maddesinde öngörülmüştür. Bu düzenleme 24. maddede düzenlenen temsilcinin güvencesinden bağımsız olarak salt temsilci atanması konusunda sendikanın yetkisini belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. 27. madde çerçevesinde yetkili sendika tarafından atanan işyeri sendika temsilcileri, 24. maddede yer alan güvenceden yararlanabileceklerdir. Yönetici seçilme ile sendikanın yetkili olması ya da işyerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunması arasında ise herhangi bir ilişki kurulamamaktadır.

Kanunda yer alan bu kural çerçevesinde işyerinde tek bir sendikanın temsilci ataması mümkün olabilmektedir. Buna karşılık işyerinde faaliyet gösteren her sendikada işyerinde çalışan işçiler arasından yönetici seçilmesi olasılık dahilindedir. Bu açıdan işyerinde sendika üyesi işçilerden birden fazla sendika üyesinin yönetici olarak seçilmiş bulunması ve yöneticilik görevini ifa ederken işyerinde çalışmaya devam etmesi nedeniyle amatör yönetici sıfatını haiz olması mümkündür. İşyerinde yalnızca yetkili bulunan sendikanın yöneticisinin 24. maddede düzenlenen güvenceden yararlanacağını kabul etmek, yetkisi olmayan sendikanın yöneticilerini dışlamak anlamına gelecek, güvenceden yalnızca tek bir sendikanın yöneticilerinin yararlanabilmesi sonucunu doğuracaktır. Bununla birlikte yetkili sendikanın yöneticisi ile işyerinde çalışmaya devam eden diğer sendika yöneticilerinin korunma ihtiyacı ve karşılaştıkları riskler açısından herhangi bir fark bulunmamaktadır. İki grup yönetici arasında güvenceden yararlanma konusunda ayırım yaratılması kanaatimizce Anayasa'da güvence altına alınan sendika hakkı ile iş hukukunun işçiye koruyucu temel prensipleri çerçevesinde kabul edilemez. Ayrıca öğretide Özkaraca tarafından da belirtildiği üzere, yetkiye itiraz edilmesi ya da işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin sona erdiği ancak yeni sözleşme için yetkinin kesinleşmemiş olduğu dönemlerde de güvencesiz dönemler söz konusu olabilecektir (Özkaraca, 2019a: 771). Bu halde amatör yöneticinin yetkinin geçici süreyle bulunmadığı dönemlerde de söz konusu güvenceden yararlanamaması sonucu doğabilecektir.

İşyerinde yetkili bulunan başka bir sendika bulunabileceği gibi, işyerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi ve yetki almış sendika hiç bulunmayabilir. Varılan sonuç her iki durum bakımından da kabul edilmelidir.

Özellikle yöneticilik görevinin yinelenmesi ile yöneticilerin görev sürelerinin uzunluğu sebebiyle, öğretilde aksi görüş olarak ifade edilen, yetkili olmayan sendikanın yöneticilerinin güvenceden yararlanmasının kötüye kullanımlara yol açacağı görüşü, haklı bir tereddüt yaratmaktadır. Ancak kanaatimizce kötüye kullanılma riski nedeniyle yetkili olmayan sendika yöneticilerini tamamen güvence dışında bırakmak ve böylece kötüniyetli olmayan uygulamaların önüne geçmek yasanın amacıyla bağdaşmamaktadır. Anılan gerekçelerle 6356 sayılı Kanunun 24. maddesinin son fıkrasında yer verilen düzenlemenin, başkaca bir koşul getirilmeden ilgili hükümdeki güvenceden amatör yöneticilerin de yararlanmasını amaçladığı yorumu yapılmalıdır.

Extended Summary

Regarding trade union law, there are two types of union executives: professional and non-professional. Those who perform executive duties by leaving their workplace are called professional officials, and those who continue to work at their workplace while carrying out executive duties are referred to as non-professional officials. This distinction is necessary to determine which type of protection the union trade official is entitled to. This is because Law numbered 6356 provides a dual system of protection for union officials. Both concepts are based on the definition of "union official" as stated in the Law. Accordingly, a non-professional official refers to members of the board of executives who continue to work at the workplace. Members of other organs such as the board of auditors, disciplinary board, or other optional organs who continue to work at the workplace do not qualify as non-professional officials and are not entitled to legal protection.

The legislator regulates the protection of professional union officials under Article 23 of Law numbered 6356, while the protection of non-professional union officials is addressed in Article 24 of the same code. Despite the legal regulation concerning the protection of non-professional union officials, there are still controversial issues. In the Constitutional Court decision examined in this study, it was discussed whether a substitute member of the union's executive board, who continued working at the workplace and whose employment contract was terminated by the employer, could benefit from the protection granted to workplace union representatives, especially in the context of whether the trade union was unauthorized at the workplace. As indicated in the ruling, the Supreme Court has not yet established consistent case law regarding this subject, and

decisions support both views. Based on the Constitutional Court's assessment, this study discusses whether a union official from a non-authorized union who continues working at the workplace may benefit from the protection under Article 24 and whether being a substitute member affects the right to such protection.

The first issue discussed considering the Constitutional Court decision is whether substitute members of a union's executive board can benefit from the protection granted to union officials who continue to work at the workplace. The Court stated that different chambers of the Supreme Court have adopted the view that substitute executive board members may also benefit from this protection. Since the Law does not make a distinction, substitute executive board members should be considered within the scope of the protection provided under Article 24.

The second major issue concerns whether an employee who acts as a non-professional union official in a union that is not authorized at the workplace can benefit from the protection related to workplace union representatives as stipulated in Article 24. The principle that only an authorized union may exercise this authority is stipulated in Article 27 of the Code, and this provision is intended solely to determine the authority to appoint a trade union representative, independently of the protection under Article 24. However, there is no such limitation regarding being elected as a union official. Accepting that only the union official of the authorized union at the workplace can benefit from this legal protection would mean excluding officials of unauthorized unions, resulting in only one union's officials being eligible for protection. Yet, there is no difference between the protection needs and the risks faced by union officials of the authorized union and those of other unions who continue to work at the workplace.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aktay, N.A./Özdemir Ertürk, O. (2024) Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyiğit, E. (2012) "Yeni Kanun'da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 9(36), 3-35.
- Akyiğit, E. (2024) Toplu İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Astarlı, M. (2013) "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 17(1-2), 141-183.
- Baskan, Ş.E. (2013) "6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, 15(Özel Sayı), 709-730.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017) "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)", Çalışma ve Toplum Dergisi, 1, 107-133.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2023) "Toplu İş İlişkileri", Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Centel, T. (2014) "6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, 31, 7-22.
- Centel, T. (2017) "Sendika Yöneticisinin Güvencesi", Prof. Dr. Turhan Esener 2. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara: Seçkin Yayınevi, 165-180.
- Çelebi, D. (2016) "İşyeri Sendika Temsilcisi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Özel Sayı, 395-426.
- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E. (2023) İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ekmekçi, Ö./Gemalmaz, B./Aslan, V./Yılmaz, H.H. (2022) Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö./Yiğit, E. (2025) Toplu İş Hukuku Dersleri, 7. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Eyrenci Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E. (2024) İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Göktaş, S./Yılmaz, G. (2024) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Hafızoğlu, E.S. (2015) Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Kayırgan, H. (2021) "İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşe İade Davasını Kazanması Sonucu Doğacak Haklar", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 8(2), 579-602.

- Keser, H. (2009) "İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 15, 129-152.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014) "Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı", Çalışma ve Toplum Dergisi, 1, 11-27.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016) İş Hukuku II – Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Okur, Z. (2021) "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2018 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2018, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Öktem Songu, S. (2020) Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru Kararlarında "Sendika Hakkı", İstanbul: Beta Yayınevi.
- Özkaraca, E. (2013) "6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler", Çalışma ve Toplum Dergisi, 3, 173-215.
- Özkaraca, E. (2014) "Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları", İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Ankara: Seçkin Yayınevi, 167-199.
- Özkaraca, E. (2019a) "6356 Sayılı Kanun m. 24 Anlamında Amatör Yönetici Kavramı", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 753-779.
- Özkaraca, E. (2019b) "Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları", Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu, Ankara, 35-60.
- Özkaraca, E. (2023) "Amatör Sendika Yöneticisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)", Tekstil İşveren Dergisi, 156, 2-7.
- Sur, M. (2017) "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Prof. Dr. Turhan Esener 2. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara: Seçkin Yayınevi, 181-199.
- Sur, M. (2025) İş Hukuku Toplu İlişkiler, 12. Baskı, Ankara: Turhan Yayınevi.
- Şahlanan, F. (2013a) "Sendika Yöneticilerinin Güvencesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, 15(Özel Sayı), 331-339.
- Şahlanan, F. (2013b) "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 29, 145-149.
- Şahlanan, F. (2020) Toplu İş Hukuku, İstanbul: Oniki Levha Yayınları.
- Tuncay A.C./Savaş Kutsal, F.B./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2023) Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Yürekli, S. (2004) İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul: Beta Yayınevi.