

Prof. Dr. Fevzi DEMİR

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

## Temsilcinin İş ve İşyeri Değişikliği ile Görev Süresi

### T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2005/11081  
**Karar No** : 2005/19435  
**Tarih** : 25.5.2005

### KARAR ÖZETİ

Kural olarak, Toplu İş Sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu süre içinde, takibeden yeni Toplu İş Sözleşmesi döneminde veya yeni sözleşme imzalanmamışsa, Toplu Sözleşme tarafı sendikanın yetkisinin devam ettiği süre içinde temsilcilik görevi devam eder. 4773 s. Yasa ile değişik Sendikalar Kanunu 30. maddesine göre, işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

### DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafın-

dan temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1- Davacı, davalı işyerinde sendika baş temsilcisi olup uzun süredir su arıza işçisi olarak çalıştığını, hizmet sözleşmesinin haklı ve geçerli bir neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek hizmet sözleşmesinin feshinin geçersizliğine, işe iadesine ve buna bağlı olarak tazminat ve boşa geçen süre ücretlerinin belirlenmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı; davacının asıl işinin temizlik işçiliği olduğunu, sendikal faaliyete engel olmayacak şekilde istihdam edildiği kadroda görevlendirildiğini, davacının işini beğenmeyip işe gelmediğini, bu nedenle hizmet sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/II-h maddesine göre haklı olarak feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının, kadrosuna uygun olarak istihdam edildiği, işini beğenmeyip verilen talimatları yerine getirmediği ve temizlik işini yapmadığı, bu nedenle hizmet akdinin haklı olarak feshedildiğinden sözedilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının 1989 yılında temizlik işçisi olarak işe alındığı,

1999 yılına kadar kaynakçı ve daha sonra vekaleten elektrikçi olarak görev yaptığı, 25.10.1999 tarihinde asıl kadrosu olan temizlik işçiliğine alındığı, ancak izin belgeleri ve diğer yazışmalardaki açıklamalara göre kaynakçı, şöför olarak çalıştırıldığı ve 17.9.2003 tarihinde ise su işlerinde görevlendirildiği, Haziran 2004 tarihli yıllık izin belgesinde dahi görevinin "Su arıza işçisi" olarak gösterildiği, tüm çalışma süresi nazara alındığında davacının asıl işinin temizlik işçiliği olmadığı anlaşılmaktadır.

Davacı, sendika işyeri temsilcisi olduğunu ileri sürmüştür. Kural olarak, Toplu İş Sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu süre içinde, takibeden yeni Toplu İş Sözleşmesi döneminde veya yeni sözleşme imzalanmamışsa, Toplu Sözleşme tarafı sendikanın yetkisinin devam ettiği süre içinde temsilcilik görevi devam eder. 4773 s. Yasa ile değişik Sendikalar Kanunu 30. maddesine göre, işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

Dosyada 18.2.2002 tarihinde imzalanmış 15.2.2002 - 14.2.2004 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesi bulunmaktadır. Davacının hizmet akdi ise, 11.10.2004 tarihinde feshedilmiştir. O halde mahkemece öncelikle, davacının hizmet akdinin feshi tarihinde baş temsilcilik görevinin devam edip etmediği usulüne uygun olarak araştırılmalıdır. Bunun için, 15.2.2004 tarihinden itibaren yeni bir Toplu İş Sözleşmesi imzalanıp imzalanmadığı, imzalanmamış ise, taraf sendikanın yetkisinin devam edip etmediği belirlenmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik soruşturma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

2- Davacının baş temsilcilik görevi sona ermiş ise, yine 4857 s. Kanununun 22. maddesine göre işlem yapılmadığı anlaşıldığından, davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi de doğru değildir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.5.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

4773 sayılı Yasa'yla "işyeri sendika temsilcilerine" getirilen "güvence", hem temsilcinin "iş ve işyeri değişikliğinde" hem de temsilcinin "iş sözleşmesinin feshinde" uygulanmaktadır. 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe giren 09.08.2002 gün ve 4773 sayılı kısaca "İş Güvencesi Yasası" diye bilinen Kanun (RG: 15.08.2002-24847), sadece 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesini değil, Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesini de köklü değişikliklere uğratmıştır. Kanun, bir yandan daha önce "mutlak" sayılabilecek anlamda "işe iade" hakkına sahip bulunan temsilcilerin güvencesini "nispi" hale getirerek yumuşatırken; diğer yandan, daha önce mevcut olmayan "işverenin tek taraflı iş ve işyeri değişikliklerine karşı iş güvencesini" sağlamaya çalışmaktadır. Konunun bugünkü önemini daha iyi anlamak ve bir mukayese imkânı vermek bakımından, incelememizi 15.03.2003 günü uygulanmaya başlayan 4773 sayılı "İş Güvencesi Yasası" öncesine hasrederek başlamakta yarar görüyoruz.

## 1- 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Öncesi İş ve İşyeri Değişikliğinde Temsilcilik Güvencesi

4773 sayılı "İş Güvencesi Yasası" öncesi işverenler, iş sözleşmesinin devamı süresince tek tarafı olarak temsilcinin "işini ve işyerini" değiştirebiliyordu. Temsilci ise bu durumda genel hükümler dışında hiçbir güvenceden yararlanamıyordu. Uygulamada da, rızası alınmadan çalıştığı işyeri değiştirilen temsilcinin, buna uymayarak hizmet sözleşmesini feshetmesi ve işine iadesini talep etmesi Yargıtay'ca temsilcinin sadece "haklı feshi" olarak değerlendirilmiş, işe iade talebinin reddine karar verilmişti. Çünkü, Yüksek Mahkeme'ye göre Kanunda öngörülen temsilcilik güvencesine (işe iadeye) ilişkin hüküm, temsilcinin "işinin ve işyerinin değiştirilmesiyle" ilgili olarak değil; temsilcinin "işine son verilmesiyle" ilgili olarak düzenlenmişti. Bu nedenle, Kanunun temsilcilik güvencesine iliş-

kin hükmü temsilcinin işinin ve işyerinin değiştirilmesiyle ilgili hollere uygulanamazdı<sup>1</sup>. Bunun gibi Yargıtay, temsilcinin işyerinin değiştirilmesi toplu iş sözleşmesine aykırı olsa bile, mahkemenin işyeri değişikliğinin iptaline karar veremeyeceğini, bunun “işverenin tasarrufuna müdahale sayılacağını” hükme bağlamıştı<sup>2</sup>. Bu durum karşısında işveren, temsilci işçinin çalıştığı işyerini ve işini her zaman değiştire olanağını elinde bulundurduğundan ve işi değiştirilen işçinin de koşullar elvermiyorsa yeni işyerinde “temsilcilik sıfatı” düşebileceğinden, 4773 sayılı Yasa’yla yapılan değişiklikten önce Sendikalar Kanunu’nun 30. maddesiyle getirilen temsilcilik güvencesi işveren tarafından her zaman zedelenebiliyor ve dolayısıyla anlamsız kılınıyordu. Bu nedenle, işverenin temsilcinin işyerini ve işini değiştirebilme hakkını ve yetkisini de göz önünde tutarak, Kanunun 30. maddesinde yeni bir düzenleme yapılmasının uygun olacağı vurgulanıyordu<sup>3</sup>.

Gerçi doktrinde, işverenin birden fazla ve birbirinden bağımsız işyerleri bulunması halinde bile bunlardan bir tanesinde çalışmak üzere işe alınan temsilciyi, işverenin yönetim hakkına dayanarak rızası olmadan diğer bir işyerine nakletmesinin mümkün olmayacağı; zira; işverenin bu yönde vereceği tek taraflı emir ve talimatın yönetim hakkının kapsamına girmeyeceği, bu nedenle işçi için geçersiz olan bu talimata uyma borcu doğmayacağı; sözleşmelerde (hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde) işverenin işçinin çalıştığı işyerini değiştirme yetkisinin saklı tutulduğu hallerde bile, işverenin bu yetkisine dayanarak Sendikalar Kanunu’nun 30. madde hükmünden kurtulmak amacı ile temsilcinin işyerini -temsilcilik sıfatının devamı süresince- değiştirmesinin mümkün olmayacağı; aksi halde, işverene bu şekilde işçinin temsilcilik sıfatını ortadan kaldırabilme hakkı verilmiş olacağı, bu sonucun Sendikalar Kanunu’nun 30. maddesi düzenlemesi karşısında asla kabul edilemez olduğu savunuluyordu<sup>4</sup>.

Bundan başka, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 sayılı Sözleşmesi”nin 25.11.1992 gün ve 3845 sayılı Kanunla kabul edilerek yürürlüğe girmesinden sonra (RG. 11.12.1992-21432 Mükerrer), sendika temsilcilerinin iş ve işyeri değişikliklerine

karşı da “özel olarak korunmalarını” gerektiren yasal düzenlemelerin bir an önce yapılmasında da iş barışının sağlanması bakımından zorunluluk bulunduğu vurgulanıyordu<sup>5</sup>.

Nitekim, son yıllarda Yargıtay’da bu zorunluluğu göz önünde tutan gerekçelerle işyeri sendika temsilcilerinin iş ve işyeri değişikliklerine ilişkin verdiği “iptal” kararları ile “işe iade” imkânı sağlıyor idi<sup>6</sup>.

Bütün bu gelişmeler göz önünde tutularak ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın sözleşme hükümlerine de uygun olarak çıkarılan 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası, bu “özel olarak korumayı” önceki düzenlemelerle karşılaştırıldığında temsilcilerin “iş sözleşmelerinin feshinde” değil, ama “iş ve işyeri değişikliklerinde” bir ölçüde getirmiştir denilebilir.

## 2- 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Sonrası İş ve İşyeri Değişikliğinde Temsilcilik Güvencesi

Öncelikle belirtelim ki, “iş sözleşmelerinin feshinde” sadece “belirsiz süreli iş sözleşmesiyle” çalışan temsilcilere tanınan bu güvence, “işyeri ve iş değişiklikleri” konusunda herhangi bir ayırım yapılmaksızın hem “belirli” hem de “belirsiz” süreli iş sözleşmesiyle çalışan temsilcilere tanınmıştır. Gerçekten, ister belirli süreli ister belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olsun, “yazılı rızası” alınmadıkça bir temsilcinin “işyerinin değiştirilmesi” veya “işinde esaslı tarzda değişiklik yapılması” mümkün olamayacaktır. Aksi halde değişiklik “geçersiz” sayılacaktır. Zira, Sendikalar Kanunu’na göre, “işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır” (md.30/3). Bu anlamda, temsilcinin ücret (veya düzenli ödenen ücret ekle-

**TİS’de, işçinin işyerini veya işini değiştirme hakkını işverene veren hükümler “temsilcilik sıfatının devamı süresince” uygulama alanı bulamayacaktır.**

ri düşüklüğüne yol açan iş ve işyeri değişiklikleri yanında, işçinin işini ağırlaştırıcı ve kendisine ek mali külfet yükleyen iş ve işyeri değişiklikleri de “esaslı” tarzda değişiklikler arasında sayılacaktır<sup>7</sup>. Daha önce temsilciye sadece “haklı sebeple” fesih hakkı veren (1475 s. İş K. md. 16/II-e) ve “kıdem tazminatına” hak kazandıran bu değişiklikler artık “geçersiz” sayıldığından, aynı zamanda iş güvencesi ile ilgili hükümlerin de uygulanmasına yol açabilecektir. Bu nedenle, temsilcinin “yazılı rızası” alınmadan işveren tarafından verilen tek taraflı iş ve işyeri değişikliği konusundaki talimatlara temsilcinin uyma (itaat) borcu bulunmamaktadır.

Aksi halde, temsilci iş sözleşmesini “çalışma şartlarının uygulanmaması” nedeniyle yine “haklı sebeple” feshederek kıdem tazminatına hak kazanabileceği gibi (İş K. md. 24/II-f ve 14); işyeri değişikliği konusundaki talimata uymakla birlikte açacağı bir dava ile değişikliği iptal ettirerek “işine iadesini” de sağlayabilir<sup>8</sup>. Bunun gibi, değişikliği kabul etmeyen temsilci, iş sözleşmesini feshetmeye işveren tarafından işten çıkarılmayı (sözleşmesinin feshedilmesini) da bekleyebilir. Bu süre içinde işverenin iş ve işyeri değişikliğine ilişkin talimat ve işlemleri geçersiz olduğundan, temsilci yapılan değişikliğe uymayacağı gibi, işini sürdürdüğü veya sürdürmeye hazır olduğu sürece ücretine ve diğer haklarına da sahip olur. Şayet işveren temsilcinin işyeri değişikliğine uymaması nedeniyle onun iş sözleşmesini feshederse, yapılan feshin “geçerli bir nedene” dayandığını ileri süremeyeceği için, feshin işçinin “sendika temsilcisi olmasından” kaynaklandığı açıkça ortaya çıkar<sup>9</sup>. Bu durumda temsilci, iş güvencesi hükümlerinden (işe iade ve buna bağlı işçilik haklarından) yararlanma yoluna da gidebilir. Ancak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak isteyen işyeri sendika temsilcisinin, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir temsilci olması gerektiği unutulmamalıdır. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri sendika temsilcisinin, iş veya işyeri değişikliği konusundaki talimata uymadığı için sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı, sadece zamanından önce feshedilen belirli süreli iş sözleşmesinin doğurduğu sonuçlardan yararlanacağı açıktır<sup>10</sup>.

## Temsilcilik sıfatı ve görevi devam ederken yeniden alınan “yazılı rıza”, işverene iş ve işyeri değişikliği konusunda gerekli yetkiyi (yönetim hakkını) verecektir.

Kanunda temsilcinin iş ve işyeri değişikliği konusunda “yazılı rıza” şartı arayan hükümler, “kamu düzeni” ile ilgili “emredici” hükümler arasındadır. Bu nedenle, işçinin işe girerken imzaladığı iş sözleşmesinde veya işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinde, işçinin işyerini veya işini değiştirme hakkını işverene veren hükümler “temsilcilik sıfatının devamı süresince” uygulama alanı bulamayacaktır. Bir başka deyişle, işçinin “temsilcilik” sıfatını taşıdığı müddetçe işe girerken iş değişikliği hakkında kabul ettiği bu hükümler “geçersiz” sayılacak, temsilcilik sıfatı kaybedildiği zaman bu hükümler tekrar uygulama alanı bulabilecektir. Bu nedenle, işçinin işe girerken bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle “önceden alınan” iş ve işyeri değişikliği konusundaki “yazılı rızaları” da temsilcilik görevinin devamı süresince geçersiz sayılacaktır. Buna karşılık temsilcilik sıfatı ve görevi devam ederken yeniden alınan “yazılı rıza”, işverene iş ve işyeri değişikliği konusunda gerekli yetkiyi (yönetim hakkını) verecektir. Bu durumda rızası alınarak işyeri değiştirilen temsilcinin yeni işyerinde koşullar elveriyorsa temsilcilik sıfatı devam edecek; temsilci sayısı yasada belirtilenin (Sen. K. md. 34) üzerine çıkıyorsa temsilcilik sıfatı düşecektir.

Nihayet, Kanunun temsilcilere tanıdığı güvenceler, “sendikanın yetkisinin devam ettiği süreyle” sınırlı tutulmuştur. Çünkü, “temsilcilerin görevi sendikanın yetkili olduğu sürece devam ettiğinden”, güvenceler de sendikanın toplu iş sözleşmesinin tarafı olduğu veya taraf olmak için yeniden “yetki belgesi aldığı” sürece devam eder (Sen. K. md. 34, 35). Yargıtay, daha önceki kararlarında da “toplu iş sözleşmesinin bitiminde sendika henüz yetki almamış ise, sözleşmenin bitimi ile temsilcilik görevi de sona ermiş olduğundan, davacı artık temsilcilik görevine bağlı olarak ondan sonraki süreye için işçilik haklarını isteyemez” demektedir<sup>11</sup>.

## SONUÇ

Öyleyse, Yargıtay önceki kararlarındaki yerleşik içtihadını yukarıda inceleme konusu yapılan kararlarında da sürdürmek suretiyle, sendika işyeri temsilcilerinin görevlerini taraf sendikanın yetkisi devam ettiği sürece devam ettirmekte, bu dönem içinde iş sözleşmelerinin feshinde uyguladığı güvenceyi, iş ve işyeri değişiklikleri konusunda da uygulamaktadır. Temsilcilik sıfatını haiz olmayanların ise, iş ve işyeri değişiklikleri konusunda Sendikalar Kanunu'nda getirilen güvenceden (md. 30/3) değil, İş Kanunu'nda getirilen güvenceden (md. 22) yararlanmaları gerektiğini isabetli bir şekilde kararlaştırmaktadır.

## DİPNOTLAR

- 1 9.HD., 18.1.1979, E.79/1159, K.79/266-İHU, Sen. K.20 (No: 5), Ü. NARMANLIOĞLU İncelemesi; 9.HD., 9.7.1979, E.79/89153, K.79/8153, K.79/10403-İHU, Sen. K.20 (No: 10), Ö. EYRENCİ İncelemesi; 9.HD. 18.10.1991, E.1990/13747, K.1991/12941, KAMU-İŞ, s. 433-434.
- 2 9.HD., 18.1.1979, E.79/1159, K.79/266-İHU, Sen. K. 20 (No: 5), Ü. NARMANLIOĞLU İncelemesi; 9.HD., 9.7.1979, E.79/89153, K.79/8153, K.79/10403-İHU, Sen. K. 20 (No: 10), Ö. EYRENCİ İncelemesi; 9.HD. 18.10.1991, E.1990/13747, K.1991/12941, KAMU-İŞ, s. 433-434.
- 3 Ö. EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, BANKSİS Yayınları No: 3, İstanbul, 1984, s. 162; Krş. N. ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1988, 1992, s. 305; F. DEMİR, Sendikalar Hukuku, 3. Baskı, T. Haber-İş Sendikası Yayınları, No:13/1997, Ankara, 1997, s. 176-177. Ayrıca "İşletme gereklerine dayanmayan ve sırf temsilciyi güvenceden yoksun bırakmayı amaçlayan" işverenin nakil işlemi karşısında, hizmet akdi feshedilen işçinin S.K. m.30'a dayanarak, "işe iade edilmek üzere" bir dava açabileceği savunuluyordu, bkz. M. EKONOMİ, İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması Görevleri ve Teminatı, İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri ve İşlevleri Eğitim Semineri, BASİSEN Yayınları, No: 7, İstanbul, 1986, s. 45-46.
- 4 Ö. EYRENCİ, s. 162. Geniş bilgi için bkz: İHU, Sen. K. 20, No: 10, Ö. EYRENCİ İncelemesi; M. EKONOMİ, İşyeri Sendika Temsilcileri, s. 45-46; F. DEMİR, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması (İş Güvencesi), Belediye-İş Sendikası Yayınları No: 3, İstanbul, 1986, s. 187; F. ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, BASİSEN Yayınları, No: 6, İstanbul, 1986, s. 277.
- 5 F. DEMİR, Sendikalar, s. 177.
- 6 Yargıtay'a göre, "İşyeri değişikliği sonucu sendika işyeri temsilcisini yasanın öngördüğü güvence dışında bırakmak Yasanın amacına aykırı düşecektir", 9.HD., 30.01.2002, 16796/1738, ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005, s. 352-353; Aynı görüş, 9.HD., 20.11.2003, 19327/19592, KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul, 2005, s. 102-103.
- 7 Geniş bilgi için bkz. F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005, s. 251.
- 8 Ankara 6. İş Mahkemesi'nin 1175/1059 s. k. onayan 9.HD., 20.11.2003, 19327/19592, KILIÇOĞLU, 2005, s. 102, LEGAL-İHSİGH, 2004/2, s. 674-675.
- 9 D. ULUCAN, Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 161.
- 10 Geniş bilgi için bkz. F. DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, 2005, s. 38.
- 11 9.HD., 25.02.1991, 11603/2759, KAMU-İŞ, Yargıtay Kararları, 1990-1995, Ankara 1996, s. 462; Aksi görüş: 9.HD., 04.11.1994, 11120/15310, KAMU-İŞ, s. 437; Krş.: 9.HD., 25.01.1998, 17015/218 ve 9.HD., 09.12.1998, 16050/17725, GÜNAY, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1999, s. 537, 619.