

Doç. Dr. Hakan KESER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi

GİRİŞ

Türk iş hukukunda “işçi temsilciliği (mümessilliği) mevzuatımıza ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu’nun¹ 78. maddesiyle girmiştir. Daha sonra yürürlüğe giren 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun döneminde de varlığını sürdüren “işçi temsilciliği (mümessilliği)” kurumu, 275 sayılı TSGLK’nın 64. maddesiyle ilga edilmiş ve işçi temsilciliği (mümessilliği)’nin yerini, 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 20. maddesiyle ilk kez ihdas olunan “işyeri sendika temsilciliği” almıştır.

15 Temmuz 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nun yürürlükten kalkmasından sonra, yürürlüğe giren ve bugün için de yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu² da “işyeri sendika temsilciliği” kurumunu önceki kanunlara göre bir takım değişiklikler yaparak muhafaza etmiştir.

Daha sonra, aynı kurum bu kez de kamu görevlileri sendikalarına ilişkin olarak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun³ ilgili maddelerinde düzenlenmiştir.

Çalışmamızda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda düzenlenmiş bulunan işyeri sendika temsilcisinin yapmakta olduğu görev itibarıyla karşılaşılabileceği işverenlerin fesih ve

işyeri değiştirme işlemlerine karşı güvenceleri konusu ele alınarak açıklanmaya çalışılacaktır⁴.

1. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ VE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ GÜVENCESİ KAVRAMLARI

A. İşyeri Sendika Temsilcisi Kavramı

İşyeri sendika temsilcisi, en basit anlatımıyla sendikayı işyerinde temsil eden kişi, yani bir anlamda sendikanın işyerinde görünen yüzü olarak ifade edilebilecektir. Bu anlamda, işyeri sendika temsilcisi hem işyeri sorunlarının hem de, sendikal işleyişin takipçisi ve denetleyicisi konumunda olan kişidir⁵.

İşyeri sendika temsilcisi, sendikayı işyerinde temsil kapsamında, işçilerin/kamu görevlilerinin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi/kamu görevlisi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin/kamu görevlilerinin hak ve menfaatlerini gözetmek, kanunların ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak gibi görevleri olan bir çalışandır. İşyeri sendika temsilcilerinin bu görevleri etkili bir şekilde yerine getirmesi sendikal örgütün başarılı olması ve her türlü eylem karşısında

ayakta kalması açısından da büyük bir önem taşımaktadır.

İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisi ve atanacak olan temsilcilerin sayısı 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun'unda ayrı ayrı düzenlenmiştir. Ancak mevcut düzenlemelerde temsilci seçimi prosedürü genel olarak ilgili sendikanın kendi tercihine bırakılmış bu yönde kanuni bir prosedür getirilmemiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesinin birinci fıkrası⁶ uyarınca; toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi⁷ kesinleşen sendika, işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirecektir⁸. İşletme toplu iş sözleşmesinin varlığı durumunda da, işletmeye bağlı her işyerinde sendikaya üye bir işçinin bulunması koşulu ile işletme kapsamındaki her işyeri için ayrı bir temsilci atanması söz konusu olabilecektir⁹.

Söz konusu fıkra işyeri sendika temsilcisi olarak tayin edilecek ve işverene bildirilecek işçi sayısını da işyerinde çalışan işçi sayısına endeksleyerek, bu sayıyı işyerinde işçi sayısı 1-50 arası ise bir, 51-100 arasında ise en çok iki, 101-500 arasında ise en çok üç, 501-1000 arasında ise en çok dört, 1001-2000 arasında ise en çok altı, 2000'den fazla ise en çok sekiz olarak belirlemiştir. Sendika, işyeri sendika temsilcisi olarak tayin edeceği işçilerin kimliklerini de on beş gün içinde işverene bildirecek ve temsilcilerden birini baş temsilci olarak görevlendirebilecektir. Metinden anlaşıldığı üzere, temsilcilerden birinin baş temsilci olarak atanıp atanmaması sendikanın inisiyatifine bırakılmış olup, bu konuda kanuni bir zorunluluk getirilmemiştir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 23. maddesi uyarınca ise, işyerlerinde kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika işyeri temsilcisi seçmeye yetkili olacaktır. Söz konusu işyeri sendika temsilcilerinin kamu görevlileri sendikalarının tüzüklerinde belirtilen yetkili kurullar tarafından bir genel kurul dönemi için işyerinden seçilecekleri de yine aynı maddede düzenlen-

miştir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 23. maddesi de, aynen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi işyerinde kamu görevlileri arasında en çok üye kaydetmiş sendikanın bulundurabileceği temsilci sayısını işyerinde çalışan kamu görevlisi sayısına endeksleyerek, bu sayıyı işyerindeki kamu görevlisi sayısı 20-100 arasında ise en çok bir, 101-500 arasında ise en çok iki, 501-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok beş, 2000'den fazla ise en çok yedi olarak belirlemiştir. Aynen, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da ifade edildiği gibi, bu temsilcilerden biri sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilecek, bu konuda bir zorunluluk bulunmayacaktır.

Buna karşın, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda işyeri temsilcisi seçme koşulu olarak işyerinde en çok üyeye sahip bulunma koşulu getirildiğinden, kamu görevlileri sendikalarının eşit üyeye sahip olmaları durumunda, en çok üyeye sahip olma koşulu yerine gelmediğinden, sendikaların işyeri temsilcisi seçmeye yetkili olmadıkları Devlet Personel Dairesince¹⁰ mütalaa olunmuştur¹¹. İşyeri sendika temsilcilerini seçecek sendikanın belirlenmesinde; kurum ve kuruma bağlı işyerlerinde, her yılın 15 Mayıs tarihi itibarıyla yapılan ve tutanak altına alınarak taraflarca imzalanan resmi metinde belirtilen sendika üye sayıları esas alınacaktır. Buna göre, 15 Mayıs tarihli tutanaktaki verilere göre en çok üyeye sahip sendika o işyerinde işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkili olacak, işyeri sendika temsilci seçimi Haziran ayı içerisinde yapılacak ve görev süresi de bir sonraki seçim tarihine kadar devam edecektir. Bu zaman içerisinde yeni üyelik veya istifalar gerekçe gösterilerek başka bir işlem tesis edilmeyecektir. Diğer yandan, kamu işvereni, en çok üyeye sahip sendikayı o işyerinde örgütlü diğer sendikalara bildirecektir¹².

B. İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi Kavramı

Yukarıda da ifade edildiği üzere, sendikaların işyeri düzeyindeki faaliyetlerinin dü-

zenlenmesinde ve gerçekleştirilmesinde çok önemli rolü olan işyeri sendika temsilciliği uygulamada en çok tartışma çıkaran ve uyuşmazlıklara konu olan kurumlardan biridir. Zira, sendika ve işveren ilişkileri düzeyinde ortaya çıkan işyeri düzeyindeki uyuşmazlıklarda en etkin rolü oynayan ve sürekli olarak sendikal faaliyet anlamında işverenin gözü önünde olan işyeri sendika temsilcileri genelde uyuşmazlık durumlarında işverenin hedefi haline gelebilmekte ve işverenin olumsuz davranışları ile karşılaşabilmektedir¹³. Nitekim, işyeri sendika temsilcilerinin işyerindeki faaliyetlerinden, sendikalı olmayan işçilerle olan ilişkilerinden rahatsız olan bazı işverenler zaman zaman işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini feshedebilmekte ve zaman zaman da işyeri sendika temsilcisinin görev yapmakta olduğu işyerini değiştirmek suretiyle temsilcilik görevini yapmalarını engelleyebilmektedirler.

Yaptıkları görev itibarıyla sık sık işverenle karşı karşıya gelmeleri ve yukarıda sözü edildiği üzere iş sözleşmelerinin feshi veya işyerlerinin değiştirilmesi uygulamaları ile karşılaşmaları muhtemel olan işyeri sendika temsilcilerinin bu durumlarını göz önüne alan kanun koyucu günümüzde de geçmiş dönemlerde olduğu gibi bu görevi yapan kişileri koruma altına almayı amaçlayarak, kanuni bazı önlemler alma yoluna gitmiştir. Bu şekilde işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshedilmesi ya da görev yaptıkları işyerinin değiştirilmesi uygulamalarına karşı, Kanun kapsamında alınan önlemler işyeri sendika temsilciliği güvencesi olarak adlandırılmıştır.

Gerçekten de, belli bir hukuksal durumu sağlamak için verilen garanti anlamına gelen “güvence” kapsamında, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun getirmiş olduğu bazı düzenlemelerle işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshedilmesi ya da görev yaptıkları işyerinin değiştirilmesi uygulamalarını önlemeyi amaçlamakta ve söz konusu bu düzenlemeler de işyeri sendika temsilciliği güvencesi olarak anılmaktadır.

II. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ GÜVENCESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ, KAPSAMI VE İÇERİĞİ

A. İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesinin Tarihsel Gelişimi

Bilindiği üzere, 1961 Anayasası ve bu Anayasa’ya dayanılarak çıkartılmış bulunan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 3008 sayılı İş Kanunu’nun 78. maddesinde düzenlenen “işçi temsilciliği” kurumunun hukuksal varlığına son verilmiş ve yerine “işyeri sendika temsilciliği” kurumu getirilmiştir¹⁴.

274 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 1317 sayılı Kanun ile değişik 20/5 maddesi, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin, işveren tarafından feshedilmesi durumunda, işyeri sendika temsilcinin talebi üzerine, ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü’nün, işyeri sendika temsilcisi ile işvereni uzlaştırmaya teşebbüs edeceğine, uzlaşma olmadığı takdirde durumun tutanakla tespit edilerek İl Hakem Kuruluna sunulacağına, Kurulun işyeri sendika temsilcisinin işine iadesine karar vermesi durumunda da, işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere, sendika tüzüğünde belirtilen işyeri sendika temsilciliği süresinin devamınca iş gördürülmemiş olsa bile ücret ve diğer bütün hakların işverence ödeneceğine yönelik bir işyeri sendika temsilcisi güvencesi içermekteydi. Buna göre, işveren işyeri sendika temsilcinin iş sözleşmesini haklı bir nedene dayanarak feshetmiş ise, söz konusu maddede öngörüldüğü biçimde ücret ödemekle yükümlü olmamaktaydı.

Söz konusu düzenleme uyarınca, İl Hakem Kurulları bu konuda kendilerine intikal etmiş olan uyuşmazlıklarda feshin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığını, feshin kanunda öngörülen hak düşürücü süreler içerisinde yapılıp yapılmadığını araştırmak, fesih haklı bir nedene dayanmıyorsa ya da süresinde yapılmamış ise işyeri sendika temsilcinin işine iadesine ya da haklı bir sebebe dayanan ve süresinde yapılmış fesihler dolayısıyla işyeri sendika temsilcisinin işine iadesine mahal olmadığına kesin¹⁵ olarak karar vermekle yükümlüydüler.

Daha sonra ise, 12 Eylül dönemini takiben,

1982 Anayasası döneminde 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yerini alan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da işyeri sendika temsilciliği kurumu korunmuş ve işyeri sendika temsilciliğini ve güvencesini ayrıntılı olarak yeniden düzenlenmiştir.

Türk iş hukuku mevzuatında henüz iş güvencesine ilişkin hükümlerin olmadığı dönemde yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, işyeri sendika temsilciliği kurumuna büyük önem vermiş ve Kanunun "işyeri sendika temsilcilerinin teminatı" başlıklı 30. maddesi ilk halinde¹⁶ Türk iş hukukunda, işyeri sendika temsilcilerine gerçek anlamda bir iş güvencesi sağlamıştır. Buna göre, söz konusu dönemde gerçek anlamda iş güvencesine sahip tek kesim işyeri sendika temsilcisi olarak atanmış olan işçiler olmuştur.

Zira, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinin değiştirilmeden önceki ilk halinde, "işveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin olarak belirtmedikçe feshedemez" hükmü yer almakta ve bu düzenleme işyeri sendika temsilcilerine ciddi bir güvence sağlamakta idi. Yani bir başka ifade ile, bu dönemde işverenler ancak, haklı bir sebebin varlığı durumunda işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshedebilmekte, böyle bir sebebin var olup olmadığını da, ispat yükü işverende olmak üzere hâkim 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II maddesi uyarınca denetlemekteydi¹⁷. İşveren, fesih bildiriminde açıkladığı sebeplerle bağlı olup bunu dava sırasında değiştiremediği gibi, daha önce belirtmediği bir başka sebebe de dayanamamaktaydı¹⁸. Madde uyarınca dava 2 ay içinde sonuçlandırılacak ve hakimin işe iade ile ilgili kararı da kesin olacaktı.¹⁹

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinin değiştirilmeden önceki ilk halinde, işyeri sendika temsilcileri için getirilmiş güvence bununla da sınırlı kalmamakta hakimin, işyeri sendika temsilcisinin veya ilgili sendikanın açtığı davayı haklı bularak işyeri sendika temsilcisinin işine iadesine karar vermesi durumunda, feshin geçersiz sayılacağı, iş sözleşmesinin hiç bozulmamış kabul edileceği ve işverenin iş sözleşmesinden doğan tüm borçlarını ifa ile

yükümlü olacağı hükmü de yer almaktaydı²⁰. Hatta bu anlamda, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün haklarının işveren tarafından ödeneceği hükmünden hareketle, bu süre içinde sigortalılık niteliğinin dahi devam edeceği kabul edilmişti. Böylece, işyerinde fiilen çalışmamış olmasının, işyeri sendika temsilcisinin kendi iradesi dışında gerçekleşmesi ve işyeri sendika temsilcisine yapılması gereken ödemelerin tazminat niteliğinde olmaması aksine ücret niteliğinde olması sebebiyle bu ödemelerden; 506 sayılı Kanunun 77. maddesi uyarınca ait olduğu aylara ilişkin sigorta primlerinin kesilmesine karar verilmişti²¹.

Ancak bu dönemde işyeri sendika temsilcisinin güvencesinin söz konusu olabilmesi için, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde, kendisinin veya üyesi bulunduğu sendikanın fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içinde iş mahkemesine dava açması gerekmekte ve dava sonucu işe iadesine karar verilen işyeri sendika temsilcinin kararın tebliği tarihinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak üzere işverenine başvurması gerekmektedir. Bu süre hak düşürücü bir süre olduğundan, sürenin geçmesi, işvereni temsilciyi işe başlatmak yükümlülüğünden²² ve temsilciyi işe başlatmadığı takdirde ücret ve diğer hakları tutarında tazminat ödeme yükümlülüğünden de kurtarmaktaydı²³.

Görüldüğü üzere, işyeri sendika temsilcilerine gerçek anlamda bir iş güvencesi sağlayan bu düzenleme işyeri sendika temsilcilerine yönelik yapılan fesih işlemlerinde oldukça etkili olabilmekteydi. Ancak bu dönemde, ortaya çıkan sorun, söz konusu düzenlemenin, iş sözleşmesinin devamı süresince, işverenin tek yanlı olarak işyeri sendika temsilcisinin yaptığı işi ve işyerini değiştirmesi hallerine ilişkin bir güvence içermemesiydi. Nitekim söz konusu durumlarda işyeri sendika temsilcisinin Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesindeki teminat faydalanması kanun hükmü karşısında mümkün olmamaktaydı²⁴. Uygulamada işyeri sendika temsilcisinin rızası olmadan işinin ve

işyerinin işveren tarafından değiştirilmesi hallerinde, işyeri sendika temsilcisinin buna uymayarak iş sözleşmesini feshetmesi ve işe iadesini talep etmesi, Yargıtay'ca haklı nedenle fesih olarak kabul edilmekte ve işe iade talepleri geri çevrilmekteydi²⁵. Zira, 30. maddede öngörülen güvence, işyeri sendika temsilcisinin işi ve işyeri ile ilgili olmayıp, iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkindi. Bu yüzden de, işyeri sendika temsilcisinin işinin ve işyerinin değiştirilmesinde uygulanamamaktaydı.

Uzun yıllar bu şekilde uygulanan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesi, Türk iş hukukunda daha önce uygulama alanı bulmamış olan iş güvencesi hükümlerinin İş Kanunu'nda yerlerini almalarıyla değişikliğe uğramış ve o zamana dek süre gelen işyeri sendika temsilcilerinin sahip olduğu gerçek anlamdaki iş güvencesi sona ermiştir²⁶. Zira, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde 4773 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle²⁷ işyeri sendika temsilcilerinin gerçek anlamdaki işe iade güvencesi, 'işe iade veya tazminat gibi' seçimlik bir hale getirilmiştir.

Söz konusu değişiklikten sonra, bugün için yine eskisinden farklı olsa da işyeri sendika temsilciliği güvencesinin sağlanmasına yönelik olarak mevzuatımızda yer alan en önemli düzenleme 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesidir. "İşyeri sendika temsilcilerinin teminatı" başlıklı söz konusu madde uyarınca, işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshinde İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanacak, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilecek ve işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremeyecek veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamayacaktır. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılacaktır. Görüldüğü üzere, madde önceki halinden oldukça değişik bir hale getirilmiş, gerçek anlamda iş güvencesi sağlama niteliğini ise kaybetmiştir.

Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde yapılan bu değişiklik sonucu ortaya çıkan durum

birçok yönden eleştiriye açıktır. Zira öncelikle söz konusu düzenlemeye esas teşkil ettiği söylenebilecek olan Türkiye'nin 1992'de 3845 sayılı Kanun ile onaylamış olduğu 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin Sözleşme hükümleri ile Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde yapılan değişiklik sonrası ortaya çıkan durumun uyum sağlamadığı söylenebilecektir. Bilindiği üzere, ILO Anayasası'nın 8. maddesi "...bir ülke tarafından herhangi bir sözleşmenin onaylanması, ilgili işçilere herhangi bir sözleşme ve tavsiye kararında öngörülenlerden daha uygun koşullar sağlayan yasa, karar, teamül veya anlaşmayı hiçbir şekilde etkilemeyecektir." hükmünü içermektedir. 135 sayılı Sözleşme de 1. maddesinde, "... İşçi temsilcileri, işten çıkarma dahil, sendika üyesi olmalarından veya sendikal faaliyetlere katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı korumadan yararlanırlar", 2. maddesinde ise "İşletmeler, işçi temsilcilerinin görevlerini etkili bir biçimde yapabilmelerine olanak verecek kolaylık sağlayacaktır" hükümlerini içermektedir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer alan gerçek anlamda iş güvencesi sağlayan 30. maddede yapılan değişiklikle "etkili korumanın" düzeyinin "işe iade veya tazminat" seçeneği getirilerek düşürülmesinin Türkiye'nin kabul etmiş olduğu 135 sayılı Sözleşme hükümleriyle çeliştiği açıktır. Bu anlamda işyeri sendika temsilcileri için getirilen bu yeni düzenlemenin, işyeri sendika temsilci güvencesini 2821 sayılı Kanunu'nun 30. maddesinin değişiklikten önceki metne göre geriletmediği ve ILO'nun, Türkiye'nin 1993 yılında onaylamış olduğu 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin Sözleşme karşısında tartışılabilir nitelikte olduğu ileri sürülebilecektir²⁸.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde yapılan değişikliğe ilişkin gerekçede, 'yapılan değişiklikle, işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde İş Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanacağı' böylece 'farklı güvence düzenlemelerinin yaratacağı sakıncaların' önlenmesi amaçlandığı ifade edilmiştir. Gerekçede her ne kadar farklı güvence düzen-

lemelerinin yarattığı sakıncaların giderildiğinden söz edilmiş ise de, İş Kanunu'ndaki düzenlemeye bakıldığında bu tip bir güvencenin işyerinde çalışan işçi sayısına²⁹ ve işçinin kıdemine tabi olarak tanınmış olması bu gerekçeyi çürütebilecek niteliktedir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda da işyeri sendika temsilciliği kurumuna yer verilmiştir. Söz konusu Kanunun "sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi" başlıklı 18. maddesinde de³⁰ işyerlerinde kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendikanın seçmiş olduğu işyeri temsilcisine, sendika üyelerine ve sendika yöneticilerine ilişkin bir güvence getirilmiştir. Buna göre, kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamayacak ve görevlerine de son verilemeyecektir. Diğer yandan kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremeyecektir.

B. İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesinin Kapsamı

1- Genel Olarak

Yukarıda da ifade edildiği üzere, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesinin³¹ birinci fıkrası uyarınca toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikanın, işyerinde çalışan üyeleri arasından tayin ederek onbeş gün içinde kimliğini işverene bildireceği işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin, işveren tarafından feshinde Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesi uyarınca İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanacaktır. Bu anlamda işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, şayet iş güvencesi kapsamına giriyorsa işyeri sendika temsilcisinin süresi içerisinde işe iade davası açması, açacağı işe iade davası sonucu davayı kazanması durumunda ise 10 işgünü içerisinde işverene

başvurması gerekecektir. İşverenin işyeri sendika temsilcisini bir ay içinde işe geri almaması durumunda ise İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrası uyarınca hükmedilecek tazminat en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat olacaktır. Diğer yandan yine Sendikalar Kanunu m.30/son uyarınca da işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremeyecek veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamayacak, aksi halde değişiklik geçersiz sayılacaktır.

Söz konusu Sendikalar Kanunu'nda yer alan maddeler ve bu maddelerde sözü edilen 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri göz önüne alındığında Türk iş hukukunda yer alan işyeri sendika temsilciliği güvencesinin kapsamı tespit edilebilecektir. Kanun hükümleri doğrudan dikkate alındığında ki aslen olması gereken budur, söz konusu kapsam farklı olarak ortaya çıkabilmekte, buna karşılık Yargıtay kararları dikkate alındığında ise ortaya çıkan kapsam farklı olmaktadır. Kanımızca Yargıtay tarafından kabul edilen kapsam olması gereken, Kanunun amacına uygun olan kapsamdır ancak lafzi açıdan Kanun hükmüne uymamaktadır. Bu yüzden yapılacak bir düzenlemeyle Kanunun lafzının da Yargıtay kararlarına uygun bir hale getirilmesi gerekmektedir.

2- 4857 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu Uyarınca İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesinin Kapsamı

a) 4857 sayılı İş Kanunu ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu Uyarınca İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesinin Kapsamı

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesi uyarınca, işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanacaktır. Bu durumda, işyeri sendika temsilciliği güvencesinin kapsamının tespit edilebilmesi için her şeyden önce "İş Kanunu'nun ilgili hükümleri"nin incelenmesi gerekmektedir.

Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde sözü edilen ilgili İş Kanunu hükümleri, önce-

likle İş Kanunu m. 18-19-20 ve 21. maddelerdir. Buna göre, söz konusu maddelerin lafzından çıkan sonuç, “belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan, en az altı aylık kıdemi olan, işyeri sendika temsilcileri, feshin geçersizliği ve bunun sonucunda işe iade olmak üzere buna bağlı olarak doğan tazminat ve işçilik haklarından yararlanabilecekler yani işyeri sendika temsilciliği güvencesi kapsamına girebileceklerdir. Söz konusu düzenlemenin karşıt kavramından çıkan sonuca göre ise, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmayan, otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmayan, en az altı aylık kıdemi olmayan, işyeri sendika temsilcileri, feshin geçersizliği ve bunun sonucunda işe iade olmak üzere buna bağlı olarak doğan tazminat ve işçilik haklarından yararlanamayacaklardır.

Görüldüğü üzere, her şeyden önce, işyeri sendika temsilcisinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, belirsiz süreli bir hizmet sözleşmesiyle çalışması gerekmektedir³². Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda, işyeri sendika temsilcisi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacak, sadece zamanından önce feshedilen belirli süreli hizmet sözleşmesinin doğurduğu sonuçlardan yararlanacaktır³³,

Doktrinde de yerinde olarak ifade edildiği üzere, söz konusu Kanun maddelerine sıkı sınıya bağlı kalındığında bir başka ifade ile deyimsel yorum yöntemi kullanıldığında ortaya çıkan sonuç açıktır. Gerçekten de Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde İş Kanunu hükümlerine yapılan yollamanın, iş güvencesine ilişkin İş Kanunu'nun, sözleşmenin feshinde usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü ile geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları açısından İş Kanunu'nun 19, 20, 21. maddelerini kapsadığında ve hatta geçerli sebep kavramına ilişkin olarak 18. maddesini de kapsadığına dair bir şüphe bulunmamaktadır.

Ancak, İş Kanunu'nun 18. maddesindeki güvenceden yararlanabilmenin koşulları arasında yer alan 6 aylık kıdem koşulu, işyerinde 30 işçinin çalışıyor olması koşulu ve iş sözleşmesi-

nin belirsiz süreli olması koşulu gibi koşulların, işyeri sendika temsilcisi açısından da aranıp aranmayacağı kanuni düzenlemenin yarattığı önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda Kanunun sözlere bağlı kalındığında, bu koşulların işyeri sendika temsilcilerine iş güvencesine ilişkin düzenlemenin uygulanabilmesi açısından da geçerli olduğu, yani, kendisinde veya çalıştığı işyerinde sözü edilen koşulları taşımayan işyeri sendika temsilcisinin, iş güvencesi sistemi dışında kaldığı söylenebilecektir³⁴.

Bir başka ifade ile sendika üyeliği ve sendikal faaliyete katılma konusunda mevzuatımızda, işçilerin sayısı ve kıdemi açısından herhangi bir sınırlama getirilmemiş olmasına; sayısı ve kıdemi ne olursa olsun tüm işçilerin³⁵ sendikal örgütlenme özgürlüklerinden yararlandırılmalarına karşın (SK. m.31/7), bu işyerlerine atanan işyeri sendika temsilcilerinin “iş güvencesinden” yani işe iade ve buna bağlı tazminat ve dört aya kadar olan işçilik haklarından yararlanabilmesi, işyerinde en az otuz işçinin çalışması şartına bağlı olacaktır. Zira, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesi, “işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde İş Kanunu hükümleri uygulanır” ifadesini kullanmaktadır.

Gerçekten de İş Kanunu'nda “iş güvencesi” hükümlerinin uygulanması için “otuz ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyeri” koşulu getirilmiş olduğundan, işyeri sendika temsilcilerinin “iş güvencesi” hükümlerinden yararlanabilmesinin de “otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde” görev yapmalarına bağlı olduğu söylenebilecektir³⁶. Bu anlamda, otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işyeri sendika temsilcileri bu güvenceden yani işe iade ve buna bağlı tazminat ve dört aylık ücret ve diğer haklardan yararlanamayacak, sadece Sendikalar Kanunu m.30/2'de ve 31/7'de sözü edilen “en az bir yıllık ücret tutarındaki sendikal tazminattan” yararlanabileceklerdir.

Yine aynı şekilde, İş Kanunu'nda “iş güvencesi” hükümlerinin uygulanması için “otuz ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyeri” koşulunun gerçekleşmesinden sonra aranacak en az altı aylık kıdemi olan bir işçi olma koşulu da, işye-

ri sendika temsilcisinin Sendikalar Kanunu'nda sözü edilen güvenceden yararlanabilmesi için bir koşul olarak öngörülmektedir. Buna göre, söz konusu Kanun hükümlerine sıkı sıkıya bağlı kalındığında, işyerinde sendikal örgütlenmeye gidildiği takdirde işyeri sendika temsilcisi atanabilmek için herhangi bir kıdem aranmaksızın "işyerinde çalışıyor olmak" yeterli olduğu halde, temsilcinin "iş güvencesi" hükümlerinden yararlanabilmesi için "en az altı aylık kıdemi olan bir işçi" olması gerekecektir³⁷. Aksi takdirde en az altı aylık kıdemi olmayan işyeri sendika temsilcileri bu güvenceden yani işe iade ve buna bağlı tazminat ve dört aylık ücret ve diğer haklardan yararlanamayacak, sadece Sendikalar Kanunu m.30/2'de ve 31/7'de sözü edilen "en az bir yıllık ücret tutarındaki sendikal tazminattan" yararlanabileceklerdir.

Diğer yandan, işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde İş Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanacağı esasının Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesini değiştiren 4773 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 15.03.2003 tarihinden sonra yapılan fesihlere uygulanacağı şüphesizdir. Bu tarihten önce yapılan fesihlere Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinin değişmeden önceki hali uygulanacaktır³⁸.

4773 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmeleri feshedilen işyeri sendika temsilcilerinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın ve boşta geçen sürelerde ücretleri tam olarak ödenerek işe iadeleri sağlanan işyeri sendika temsilcilerinin, iş güvencelerinde ortaya çıkan ciddi zayıflama, Türk-İş tarafından hazırlatılan yeni Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'nda telafi edilmeye çalışılmaktadır. Nitekim, Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'nın işyeri sendika temsilcilerinin güvencesini düzenleyen 30. maddesinde, işverenin, işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerini geçerli veya haklı bir neden olmaksızın feshedemeyeceği, işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak, fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek ve temsilcinin savunmasını almak zorunda olduğu esasları belirtildikten sonra, işyeri sendika temsilcisinin iş güvencesinden yararlanması için İş

Kanunu'nun 18. maddesinin birinci ve sonuncu fıkrasındaki şartların aranmayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca maddede, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle fesihlerde işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin en son feshedileceği esası da getirilerek çok ciddi yeni bir güvence de getirilmiştir. Görüldüğü üzere, tasarı uyarınca işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerindeki işçi sayısının veya işyeri sendika temsilcisinin o işyerinde kaç ay çalıştığına iş güvencesi açısından bir önemi bulunmayacaktır.

Diğer yandan Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'nın 30. maddesinin 5. fıkrası uyarınca; işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verilmesi durumunda, feshin geçersiz sayılarak, işyeri sendika temsilcisine fesih tarihi ile karar tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği esası da getirilerek, 4773 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki uygulamaya paralel bir düzenleme yapılmıştır. İş sözleşmesi feshedilen işyeri sendika temsilcisi, işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren on işgünü içinde işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaz ise, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilecek, ücreti ve diğer hakları işveren tarafından ödenecektir. Davayı kazanan işyeri sendika temsilcisinin işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren on işgünü içinde işe başvurmadığı takdirde ise sözleşme bu sürenin sonunda işyeri sendika temsilcisi tarafından feshedilmiş sayılacaktır.

Görüldüğü üzere, söz konusu tasarı mevcut haliyle kanunlaştığı takdirde büyük ölçüde işyeri sendika temsilcisi güvencesinin kaybetmiş olduğu gücü yerine getirecektir. Ancak, davayı kazanan işyeri sendika temsilcisinin işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren on işgünü içinde işe başvurmadığı takdirde, iş sözleşmesinin bu sürenin sonunda kendisince feshedilmiş sayılacağına ilişkin düzenlemenin kanımızca tekrar gözden geçirilmeye ihtiyacı bulunmaktadır. Zira bu tarz bir çözüm, işyeri sendika temsilcilerinin iş güvencesi konusunda örnek alınabilecek olan İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesi hükümlerinin mantığına da aykırı bir durum oluşturmaktadır. İşyeri sendika temsilcisinin işe iade kararının kesinleşmesinden iti-

baren 10 günlük süre içinde işverene başvur-maması durumunda, işverence yapılmış olan feshin geçerli kabul edilmesi ve işçinin tazminat haklarına sahip olması kanımızca daha uygun bir çözüm olacaktır.

b) 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'na Göre İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesinin Kapsamı

25.06.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun³⁹ "Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi" başlıklı 18. maddesi⁴⁰ uyarınca, kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamayacak ve görevlerine de son verilemeyecektir.

Ayrıca buna ek olarak, kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremeyecek, kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamayacaktır.

Görüldüğü üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'nda getirilmiş bulunan güvence, çalışan sayısı ya da kıdem koşulu aranmaksızın tüm kamu görevlilerini kapsar şekilde düzenlenmiştir. Bu güvenceden yararlanabilmek için kamu kurumunda çalışan kamu görevlisi ve işyeri sendika temsilcisi olmak yeterli olacaktır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'na göre, kamu görevlisi, kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini ifade etmektedir.

3- Yargıtay Kararları Uyarınca İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesinin Kapsamı

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde yer alan "işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır" ifadesine sıkı sıkıya bağlı kalındığında yani

deyimisel yorum yöntemi tercih edildiğinde, yeni düzenlemenin işyeri sendika temsilcilerinin güvencelerinin büyük ölçüde zayıflatılmış olacağını düşünen Yargıtay, işyeri sendika temsilcisi için getirilmiş olan bu özel güvencenin doğrudan "temsilcilik sıfatına" dayalı olduğundan bahisle, işçide sadece işyeri sendika temsilcisi sıfatının bulunmasının yeterli olacağını, bunun dışında İş Kanunu'ndaki iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için işyeri sendika temsilcisinin en az 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışmasının ve en az altı aylık kıdeminin bulunmasının gerekmediği görüşünü ifade etmiştir. Yani bir başka ifade ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, işyerinde en az 30 işçi çalışması, işçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması kuralı işyeri sendika temsilcileri açısından aranmayacaktır⁴¹.

Gerçekten de doktrinde de yerinde olarak ifade edildiği üzere, lafzi yorumdan anlaşılmanın aksine, Sendikalar Kanunu m.30'da sözü edilen "ilgili hükümler" teriminin, yaptıkları görev nedeniyle, iş sözleşmelerinin feshi konusunda en fazla risk altında bulunan işyeri sendika temsilcilerinin lehine yorumlanması ve işyeri sendika temsilcilerine İş Kanunu'nun iş güvencesi konusunda sınırlayıcı hükümlerinin değil daha ziyade koruyucu kurallarının uygulanacağını anlaşılması gerekmektedir⁴². Bu anlamda, Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde yer alan hükmün bütünü itibarıyla ve özel olarak temsilcilik sıfatına bağlı bir düzenlemeyi öngörmesi nedeniyle, İş Kanunu'na yapılan yollamayı sadece geçerli sebep ve feshin usulü ve feshe itirazı kapsar şekilde anlamak uygun olacaktır⁴³.

Bu yüzden, Yargıtay göre, işyeri sendika temsilciliği güvencesine ilişkin uyuşmazlıklarda en önemli husus işverenin eylemi tarihinde işçinin işyeri sendika temsilcisi sıfatını taşıyıp taşımadığının tespitidir. Zira başka hiçbir koşula bakılmaksızın salt işyeri sendika temsilcisi sıfatını taşıyor olmak işyeri sendika temsilciliği güvencesinin kapsamına girmek için yeterli olacak, işçi İş Kanunu hükümleri uyarınca işe iade ve buna bağlı tazminat ve dört aylık ücret ve diğer haklardan yararlanabilecektir⁴⁴. Bu yüz-

den, işyeri sendika temsilciliği güvencesinden yararlanmaya yönelik davalarda davayı açan işçinin işyeri sendika temsilcisi olup olmadığının kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması ve bunun sonucuna göre mahkemece karar verilmesi gerekmektedir⁴⁵.

Yetki alan sendika, işyerinde işyeri sendika temsilcisi atama yoluna gitmişse, Sendikalar Kanunu m. 34 uyarınca işyeri sendika temsilcisi olarak atadığı işçilerin kimliklerini onbeş gün içinde işverene bildirmekle yükümlü olacaktır⁴⁶. Söz konusu bildirim, atamaya yetkili sendika tarafından doğrudan işverene⁴⁷ veya işyerinde varsa işveren vekiline yapılması gerekmektedir⁴⁸. Bu bildirim, temsilcilik sıfatına bağlı sonuçların doğması için gerekli olup işçi sendikası atadığı işyeri sendika temsilcilerin kimliklerini işverene bildirmediği, bu kişilerin işyeri temsilciliği sıfatından ve bunun sağladığı güvenceden söz edilmesi mümkün olmayacaktır⁴⁹.

Bu arada temsilcinin görevi sendikanın yetkisi süresince devam edeceğinden, işyerinde ilk toplu iş sözleşmesi döneminde yetkili olan sendika, yeni dönem toplu iş sözleşmesi için yeniden yetki almışsa, Sendikalar Kanunu m.34 uyarınca tayin edilen temsilcilerin kimliklerinin onbeş gün içinde işverene bildirilmesi zorunluluğunun, yetkiye ilk defa sahip olan toplu iş sözleşmesi tarafı olan işçi sendikası açısından getirilmiş olması sebebi ile; her toplu iş sözleşmesi imzalanmasında bu bildirim tekrar tekrar yapmak zorunda olmayacaktır. Buna göre, işçinin işyeri sendika temsilciliği sıfatı devam edecek, ancak yeni bir temsilci atanacak ise, bu takdirde bu sıfatın kazanılabilmesi için onbeş gün içinde işverene bildirim yapılması gerekecektir⁵⁰.

C. İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesinin İçeriği

1- İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Sözleşmesinin Feshine Karşı Getirilmiş Güvence

a) Genel Olarak

Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesi uyarınca, işyeri sendika temsilcilerinin "belirsiz süreli

iş sözleşmelerinin" işveren tarafından "feshinde" İş Kanunu hükümleri uygulanacağından, geçerli bir fesih söz edilebilmesi için söz konusu maddelerde yer alan esasların tamamının yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin geçerli sayılabilmesi için öncelikle fesih bildirimlerinin "yazılı" yapılması, yazılı yapılan fesih bildiriminde geçerli sebebin "açık ve kesin" olarak belirtilmesi ve geçerli sebep işyeri sendika temsilcisinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanıyorsa kendisinden savunma alınması gerekecektir. Bu koşullardan birine dahi uyulmamış olsa yapılan fesih, geçerli bir sebebe dayansa bile artık "geçersiz" sayılacaktır. Bu hüküm "kamu düzeni" ile ilgili olduğundan, aksi sözleşme ile de kararlaştırılmayacaktır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi işverence bildirimli olarak feshedilen işyeri sendika temsilcisi kendisi işe iade davası açabileceği gibi, "yazılı başvuruda" bulunmak koşuluyla üyesi olduğu sendikanın da kendisi adına dava açmasını sağlayabilecektir. Hak düşürücü bir süre olan dava açma süresi bir aydır. İşyeri sendika temsilcisinin bu davayı "fesih bildirimlerinin tebliği tarihinden itibaren" bir aylık süre içinde mutlaka açması gerekmektedir. Aksi takdirde işyeri sendika temsilcisinin "temsilcilik güvencesiyle" ilgili "işe iade" ya da "tazminat" ile "ücret ve diğer haklar" konusunda herhangi bir talepte bulunması mümkün olmayacak sadece, şayet koşulları varsa ihbar ve kıdem tazminatları ile maddi ve manevi tazminat taleplerinde bulunabilecektir⁵¹.

Diğer yandan, belirsiz süreli iş sözleşmesi işverence bildirimli olarak feshedilen işyeri sendika temsilcisi ile işverenin anlaşması durumunda yine fesih bildirimlerinin tebliği tarihinden itibaren bir aylık süre içinde taraflar uyuşmazlığı özel hakeme götürebileceklerdir.

İşyeri sendika temsilcisi tarafından işe iade davası açılması durumunda işveren fesih bildiriminde göstermiş olduğu geçerli sebebi ispatla yükümlüdür. İşveren "geçerli bir sebebin" varlığını ve bu sebebe dayanarak temsilcinin sözleşmesini feshettiğini ispat ederse, iş sözleşmesinin feshi geçerli olacak, işveren herhangi bir

yükümlülük altına girmeyecektir⁵². Buna karşılık, işveren fesih bildiriminde göstermiş olduğu “geçerli sebebin” varlığını ispat edemezse işe iade davasını işyeri sendika temsilcisi kazanmış olacaktır.

İşverenin, iş sözleşmesinin feshinde göstermiş olduğu fesih sebebinin geçerli olduğunu uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterli olacaktır. Ancak bu durum, uyuşmazlığın çözümlenmesine yetmemektedir. Çünkü kanun koyucu işçiye başka bir olanak daha sunmuştur. Eğer işçi, feshin, işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil, başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlüdür. İşçinin işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğin sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak zorundadır⁵³. Buna göre, işyeri sendika temsilcisi açmış olduğu işe iade davasında iş sözleşmesinin işverenin göstermiş olduğu geçerli sebep dolayısı ile değil de sendikal faaliyetleri dolayısı ile feshedildiğini iddia ettiğinde bu kez ispat yükü yer değiştirecek ve işyeri sendika temsilcisinin bu iddiasını ispat etmesi gerecektir. İşveren iş sözleşmesini feshederken göstermiş olduğu geçerli sebebi ispat edememişse ve işçi de iddia etmiş olduğu sendikal faaliyet sebebi ile fesih yapıldığını ispat edememişse davayı yine işyeri sendika temsilcisi kazanacak ancak feshin sendikal sebeple yapılmadığına kanaat getirilecektir⁵⁴.

İşe iade davası sonucunda, işyeri sendika temsilcisinin işe iade kararının kesinleşmesinin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren 10 işgünü içinde işverene başvurması durumunda⁵⁵ işveren 30 gün içinde ya işçinin “işe iadesi”ni kabul edecek ya da tazminat ödeme yolunu tercih edecektir⁵⁶. Ancak işveren her iki durumda da işçinin “dava süresince boşa geçen dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları”nı ödemekle yükümlü olacaktır. Ayrıca iş sözleşmesinin feshinin geçerli sayılması durumunda ise, şartları mevcutsa “ihbar”, “kıdem”, “maddi ve manevi” tazminatlarından sorumlu olabilecektir⁵⁷.

Görüldüğü üzere, İş Kanunu’nda yer alan genel düzenlemeler uyarınca, işe iade davası açan işyeri sendika temsilcisi söz konusu davayı kazandıktan sonra, kesinleşen mahkeme kararının (veya özel hakeme gidildi ise hakem kararının) tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurduğunda işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olacak, işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmayan işveren ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. Ancak Sendikalar Kanunu m. 30/2 uyarınca, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin “sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedildiğinin” tespit edilmesi halinde, mahkemece hükmedilecek tazminat tutarı, işyeri sendika temsilcisinin “en az bir yıllık ücreti tutarında” olacaktır.

Temsilcilik faaliyetleri denildiği zaman ise, işyeri sendika temsilcisinin görev yaptığı işyerinde işçilerin dileklerini dinlemesi, şikayetlerini çözümlenmesi, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmeye yönelik faaliyetler, işçilerin hak ve menfaatlerinin gözetilmesine yönelik çalışmalar, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak amaçlı faaliyetler anlaşılacaktır (SK. m. 35).

Buna karşılık, uygulamada Yargıtay “sendikal faaliyeti” Kanunun 32 ve 33. maddelerindeki faaliyetlerle sınırlı tutmakta⁵⁸ ve 35. maddede sözü edilen “temsilcilik görevlerini” sendikal faaliyet saymamakta⁵⁹ ancak, işyeri sendika temsilciliği güvencesinden yararlanabilmek için iş sözleşmesinin feshinin sendikal faaliyet nedeniyle yapılmış olmasını da şart görmemektedir⁶⁰. Nitekim Yargıtay sadece işyeri sendika temsilcisi olması sebebiyle işverenin hakaretine uğrayan ve iş sözleşmesi feshedilen işçinin de iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini kabul etmektedir⁶¹.

Sendikalar Kanunu m. 30’da işyeri sendika temsilcilerinin “belirsiz süreli iş sözleşmelerinin” işveren tarafından “feshinde” İş Kanunu hükümleri uygulanacağından söz edildiğine göre, işverenin işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yolu ile feshet-

mesi de mümkün olacaktır. Buna göre, işveren İş Kanunu m.25 uyarınca işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işyeri sendika temsilcisinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim süresini aşması sebeplerine dayanarak bildirimsiz olarak feshedebilecektir. Ancak, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak feshedilmesi söz konusu olduğunda işverenin işyeri sendika temsilcisinin bu tür davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak altı iş günü içinde iş sözleşmesini feshetmesi gerekecektir. Ayrıca her halde fesih hakkı fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl geçmesinden sonra kullanılacaktır. Bunun tek istisnası işyeri sendika temsilcisinin fesih sebebi olacak olaydan madde çıkar sağlaması olacak bu durumda bir yıllık süre uygulanmayacaktır.

Diğer yandan işyeri sendika temsilcisinin “yasadışı grev kararına katılması” veya başka işçileri yasadışı greve “teşvik etmesi” (TİSGLK md.45/1) durumlarında da, işverenin “bildirimsiz” ve “tazminatsız” haklı sebeple fesih hakkının olacağı şüphesiz kabul edilecektir⁶².

b) Uygulamada İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Sözleşmesinin Feshine Karşı Getirilmiş Güvence

Sendikalar Kanunu m. 30 uyarınca işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanacağı esas göz önüne alındığında, uygulamada daha çok belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimli fesih suretiyle feshedilmesinin sonuçlarının önem taşıyacağı açıktır. Zira, İş Kanunu m. 25 uyarınca gerçekten haklı bir sebebin varlığı durumunda işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin bildirimsiz olarak feshedilmesi rutin bir uygulama olduğundan, işyeri sendika temsilcisi güvencesinin uygulamasında çok büyük bir önem taşıyacaktır.

Oysa işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin İş Kanunu m. 17 uyarınca feshedilmesi durumunda, işyeri sendika temsilcisinin işine tekrar iade edilip edilemeyeceği, feshin hangi

koşullarda geçersiz sayılacağı ve işyeri sendika temsilcisini işe iade kararına rağmen işe geri almayan işverenin işyeri sendika temsilcisine ödemekle yükümlü olacağı tazminatın miktarının ne olacağı uygulamada büyük bir önem taşımaktadır.

Bu yüzden, bir işyerinde gerçekleştirilen bir fesih işlemine, o işyerindeki işyeri sendika temsilcilerinden birinin ismi karıştığında bir anda yapılan feshin geçerliliği, feshin sendikal faaliyet nedeni ile yapıp yapılmadığı konuları gündeme gelmektedir. Ancak şu konuya dikkat çekilmelidir ki, iş sözleşmesi feshedilen işçinin işyeri sendika temsilcisi olması durumunda, salt bu niteliğe sahip olması feshin sendikal nedene dayandığını göstermeyecektir. Yargıtay da bu esası vermiş olduğu kararlarda sık sık dile getirmektedir⁶³. Gerçekten, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi, yetersizliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak bildirimli olarak ya da İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca bildirimsiz olarak her zaman feshedilebilecektir⁶⁴.

Ancak, sendika işyeri temsilcisinin iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/II maddesi gereğince bildirimsiz olarak feshedilebileceği bir durumda, işverence bu hakkın 6 işgünü içinde kullanılmaması ve feshin daha sonra yapılması halinde, yapılan fesih İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca yapılan bildirimli fesih niteliğinde olduğundan, bu kez savunma alınmamış olması durumunda fesih geçersiz sayılacak ancak, salt işçinin işyeri sendika temsilcisi olması sendikal fesih yapıldığı anlamına gelmeyecektir⁶⁵.

Sendikal feshin varlığından söz edilmesi için işçinin iş sözleşmesinin sendikaya üye olması, sendikal faaliyetlerde bulunması ya da temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi gerekmektedir⁶⁶. Zaten 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca “sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak” fiilleri fesih için geçerli sebep olmayacaktır.

İşyeri sendika temsilcisi olan işçinin iş sözleşmesinin işverence bir haftadan fazla süre ile askıya alınması da fesih olarak değerlendirilecek⁶⁷, fesih niteliğinde sayılan askıya alma iş-

leminden itibaren 1 aylık hak düşürücü sürede işyeri sendika temsilcisi tarafından işe iade davası açılmadığı takdirde artık işyeri sendika temsilcisinin güvencesinden söz edilemeyecektir⁶⁸.

Sendikalar Kanunu m. 30 uyarınca işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanacağı esası uyarınca, işyeri sendika temsilcisi de iş sözleşmesinin feshedilmesinden itibaren bir ay içerisinde dava açma hakkına sahip olacaktır. Söz konusu hak düşürücü süre içerisinde feshin geçersizliği ve işe iadeye ilişkin davayı açmayan işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshi geçerli hale gelecektir. Böyle bir durumda işyeri sendika temsilcisinin dava açmayarak, Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen işyeri sendika temsilcisinin iş güvencesine ilişkin cezai şart niteliğindeki kötü niyet tazminatını veya benzer nitelikteki tazminatları talep etmesi de mümkün olmayacaktır⁶⁹.

Uygulamada, işverenler de işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini feshederken tedirgin olmakta ve bazı durumlarda gerçekten gerekse bile işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini feshetmekten kaçınmaktadırlar. Yargıtay da, işverenlerin işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini feshetmekten kaçınmalarını, eşitlik ve objektif davranma ilkelerine aykırı görmemekte ve bu tür uygulamaları geçerli saymaktadır.

Nitekim, bir işe iade davasında işveren işletmesel bir karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, kararı tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamak zorundadır⁷⁰. İşveren bu kapsamda, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uyguladığını da ispat etmek zorundadır. İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı ve eğer işçi fazlası söz konusu ise ve iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin tespitinde bir kriter tespit edildi ise, bu kriteri objektif ve genel olarak uygulamalıdır. Mahkemece aksi bir

uygulama tespit edildiğinde ise, iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir sebebe dayanmadığı kabul edilecektir⁷¹.

Yargıtay bu temel prensipten hareket etse de, uygulamada işverence yapılan işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeple iş sözleşmelerinin feshinde, ekonomik nedenlerle küçülme kararı alınması ve bunun sonucu olarak da istihdam fazlalığı oluşturan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi aşamasında, iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde örneğin emeklilik hakkını kazanma gibi bir kriterin tespit edildiği durumlarda, bu kriter gereğince iş sözleşmesi feshedilmesi gereken işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshedilmemesini söz konusu kriterin eşitlik ve objektif davranma ilkelerine uygun kullanılmaması olarak değerlendirmektedir. Bu anlamda, işletme açısından gerçekten bir geçerli sebep olsa ve uygulanan kriter gereği işyeri sendika temsilcisinin işten çıkarılması gerekse bile Yargıtay kararlarından çıkarılan sonuca göre, bu kriterin işyeri sendika temsilcilerine uygulanmaması doğru olacaktır⁷².

Diğer yandan, daha önce işyeri sendika temsilcisi olarak görev yapmış ve bu görev esnasında iş sözleşmesi işvereni tarafından feshedilmiş ancak daha sonra açmış olduğu işe iade davası sonucunda tekrar işe alınmış olan işyeri sendika temsilcisinin, bu görevinin sona ermesinden bir gün sonra iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda ise, Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinin uygulanması söz konusu olmayacak, işyeri sendika temsilciliği sona eren işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığına, fesih tarihinde çalışan işçi sayısı, norm kadro sayısı ve işçiler yönünden genel bir uygulama olup olmadığı gibi kriterler dikkate alınarak genel hükümler uyarınca karar verilecektir⁷³.

Sendikalar Kanunu m. 30/2 uyarınca, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin "temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedildiğinin" tespit edilmesi halinde, işverence işçinin işe iadesinin kabul edilmemesi durumuna ilişkin olarak mahkemece hükmedilecek tazminat tutarı, işyeri sendika temsilcisinin "en az bir yıllık

ücreti tutarında” olacaktır. Uygulamada Yargıtay işyeri sendika temsilcisinin 10 işgünlük kanuni süre içinde başvurusuna rağmen, işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işyeri sendika temsilcisinin kıdemi ve fesih nedeninin dikkate alınarak belirlenebileceğini ifade etmektedir. Yargıtay bu anlamda mahkemece takdiren işyeri sendika temsilcisine 20 aylık brüt ücreti tutarında sendikal tazminat ödenmesine karar verilmesini dahi, Sendikalar Kanunu’nda yer alan “en az bir yıllık ücreti tutarında” ifadesine uygun bularak onaylamaktadır⁷⁴.

Ancak, İş Kanunu hükümleri uyarınca işe iade davasını kazanan işyeri sendika temsilcisinin söz konusu tazminata hak kazanabilmesi ancak kararın kesinleşmesinin kendisine tebliğ edilmesini takiben 10 işgünü içinde işverene başvurması koşulu ile söz konusu olabilecektir. Bu süre içerisinde işverene başvurmayan işçinin sendikal sebeple fesihden kaynaklanan bu tazminatı alması söz konusu olmayacaktır⁷⁵.

Ayrıca, Gelir Vergisi Kanunu’nun 25. maddesinde vergiden istisna tutulması öngörülen ödemeler belirtilirken, sendikal tazminatın gelir vergisinden istisna tutulmasına dair bir düzenleme yer almadığı için söz konusu tazminat tutarının, gelir vergisine tabi tutulacağı ifade edilebilecektir⁷⁶. Diğer yandan, mahkemece hüküm altına alınmış bulunan sendikal tazminat alacağının ödenmesinde işverenin gecikmesi durumunda, söz konusu tazminata TSGLK’da eda davaları açısından sözü edilen en yüksek işletme kredisi faizi değil yasal faiz uygulanabilecektir⁷⁷. Söz konusu faiz de, işveren önceden temerrüde düşürülmedi ise, tazminatın ödenmesi talebi ile açılan dava tarihinden itibaren işletilebilecektir⁷⁸. Sendikal tazminat talep etme hakkı Borçlar Kanunu m.125 uyarınca 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaktır⁷⁹.

c) 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu Uyarınca İşyeri Sendika Temsilcisinin Görevine Son Verilmesine Karşı Getirilmiş Güvence

Yukarıda da ifade edildiği üzere, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu 18. maddesi uyarınca kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde

sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamayacak ve görevlerine de son verilemeyecektir.

Madde metninden anlaşıldığı üzere, kesin ve emredici bir ifade ile bir kamu görevlisinin görevine iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı son verilemeyecektir.

Buna göre, bu tür bir uygulamanın işyeri sendika temsilcisine ya da her hangi bir kamu görevlisine yapılması arasında bir fark olmayacak, böyle bir durumda, bu işlem idare mahkemesine açılacak bir iptal davası ile iptal ettirilebilecektir.

Buna karşılık, kamu görevlileri sendikalarında “bir genel kurul dönemi” için seçilen “işyeri temsilcileri”, yeniden seçilemedikleri takdirde görevleri sona ermekte ve Kanunda kendilerine sağlanan ek bir güvence bulunmamaktadır⁸⁰ (KGSK md.23/2).

2- İşyeri Sendika Temsilcisinin Görev Yaptığı İşyerinin veya İşinin Değiştirilmesine Karşı Getirilmiş Güvence

a) Genel Olarak

2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 30. maddesinin 4773 sayılı Kanunla değiştirilmesinden önceki halinde, işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi düzenlenirken, sadece işverence işyeri sendika temsilciliği süresi içerisinde işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmadan sona erdirilememesi konusu düzenlenmişti. Bu anlamda bu dönemde, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi devam ederken işverence işyeri değişikliği yapılması durumunda, işyeri sendika temsilcisinin bu güvenceden mahrum bırakılmasını önleyecek açık bir düzenleme bulunmamaktaydı.

Buna karşın, bu dönemde dahi Yargıtay verdiği kararlarda, bu konuda kanunda bir boşluk olduğundan ve bu kanun boşluğunun iş hukukunun özelliklerine aykırı olmayacak şekilde Medeni Kanun’un 2. maddesinin uygulanması suretiyle doldurulabileceğini ifade ederek, işverenin yönetim hakkını kanunlara uygun

kullanımı halinde hakimin müdahalesinin söz konusu edilemeyeceğini ancak, işverence hakkın kötüye kullanılması sonucu işyeri sendika temsilcisini görev yaptığı işyerinden başka bir işyerine nakletmek suretiyle temsilcilik güvencesinden yoksun bırakılmasının amaçlandığı durumlarda bunun kanunca korunmayacağına ilişkin kararlar vererek, işçinin buna karşı dava açarak işine iadeyi sağlayabileceği yönünde kararlar vermiştir⁸¹.

Uygulamada yaygın bir şekilde karşılaşılan bu durumu engellemeyi amaçlayan kanun koyucu, Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinin 4773 sayılı Kanun ile değiştirilmesi sırasında maddeye bir ekleme yaparak işverenin, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremeyeceği veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamayacağı aksi halde ise yapılan değişikliğin geçersiz sayılacağı yönünde bir düzenleme getirmiştir (SK. m. 30/3)⁸².

İşyeri sendika temsilcisinin görev yaptığı işyerinin değiştirilmesine karşı getirilmiş olan bu güvence, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshine karşı getirilmiş güvenceden farklı olarak sadece "belirsiz süreli" iş sözleşmesiyle çalışan işyeri sendika temsilcilerine değil "işyeri" ve "iş" değişiklikleri konusunda herhangi bir ayırım yapılmaksızın hem "belirli" hem de "belirsiz" süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri sendika temsilcileri için getirilmiştir. Maddenin uygulamasında, işyeri sendika temsilcisinin ücret (veya düzenli ödenen ücret ekleri) düşüklüğüne yol açan iş ve işyeri değişiklikleri yanında, işçinin işini ağırlaştıran ve kendisine ek mali külfet yükleyen iş ve işyeri değişiklikleri de "esaslı tarzda" değişiklikler arasında sayılacaktır⁸³.

Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesine yapılan bu ekleme ile işyeri sendika temsilcisinin rızası olmadan işyerinin değiştirilmesinin ve işinde esaslı değişikliklerin yapılmamasının önüne geçilmesi gerçekten olumlu bir gelişme olmuştur. Böylece işverenin işyeri sendika temsilcisini gidemeyeceği bir yerde görevlendirilmesi veya gittiği yerde temsilcinin olması ve yeniden temsilci atanamaması durumunda, temsilcilik sıfatı sona erdiğinden kolaylıkla iş sözleşmesini feshetmesi şeklinde kötü niyetle

kanunu dolanmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Sendikalar Kanunu m. 30'daki düzenleme uyarınca, işveren ancak işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızasını almak suretiyle, işinde ve işyerinde değişiklik yapabilecektir. Yani bir başka ifade ile işyeri sendika temsilciliği sıfatı ve görevi devam ederken işyeri sendika temsilcisinin kendisinden alınan yazılı rıza, işverene işyeri değişikliği konusunda gerekli yetkiyi verecektir⁸⁴.

Uygulamada bu durumun da sıkıntılar yaratabileceğini ifade eden bazı yazarlar, 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme'nin 1. maddesinde yer alan; "... İşçi temsilcileri"⁸⁵, işten çıkarılma dahil, işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendikal faaliyetlere katılmalarından ileri gelecek kendilerine zarar verebilecek her nevi işleme karşı etkili korumadan yararlanırlar." hükmünden hareketle, bu güvencenin yeterli olmadığını ifade etmektedirler. Bu görüşe göre, günümüzdeki çalışma koşulları altında, iş veya işyerinin değişimine ilişkin işverenden bir talebin gelmesi halinde, temsilciler en azından temsilcilik süresinin sonunda işlerini kaybetme endişesi altında buna olumsuz yanıt veremeyeceklerdir. Bu yüzden, aslında yazılı rızanın, işyeri sendika temsilcisinin yanında onu atamış olan sendikadan da alınması yönünde bir düzenlemenin yapılması, işverenin işyeri sendika temsilcisinin işyerini veya işini esaslı tarzda değiştirmesini zorlaştıracaktır⁸⁶. Hatta bu görüşe göre, en gerçekçi çözüm; Sendikalar Kanunu'nda yapılacak yeni bir değişiklik ile bu kez maddedeki rıza şartına da yer verilmeden, "işveren işyeri sendika temsilcisinin işini veya işyerini değiştiremez. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır" şeklinde bir düzenlemenin yapılması olacaktır⁸⁷.

b) Uygulamada İşyeri Sendika Temsilcisinin Görev Yaptığı İşyerinin veya İşinin Değiştirilmesine Karşı Getirilmiş Güvence

İşyeri sendika temsilcilerine ilişkin olarak uygulamada en sık karşılaşılan uyuşmazlıklardan biri işyeri sendika temsilcisi olan işçinin,

işinin veya işyerinin muvafakati olmadan değiştirilmesi ve işyeri sendika temsilcisinin bu değişikliğe uymaması sebebiyle hakkında tutanak tutulup sözleşmesinin feshedilmesi durumudur. Yargıtayca da yerinde olarak belirtildiği üzere, söz konusu tutanaklara dayanılarak işverence işyeri sendika temsilcisinin sözleşmesinin feshi geçerli veya haklı bir nedene dayalı fesih olarak kabul edilmeyecektir⁸⁸.

Ancak bu tür hallerde dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de, işyeri ve işin değiştirilmesi ve göreve gitmeme ile ilgili işyeri sendika temsilcisi hakkında tutanak tutulduğu sırada, işyeri sendika temsilcisinin davranışları ile başka bir fesih sebebi yaratmamasıdır. Gerçekten de, bu tür durumlarda sınırlarına hakim olamayan bir işyeri sendika temsilcisinin yapmış olduğu bazı hareketler veya söylediği bazı sözler, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir davranış olarak nitelendirildiğinde, işveren açısından iş sözleşmesinin feshinde kullanılacak haklı veya geçerli bir sebebin ortaya çıkmasına neden olabilecektir⁸⁹. Nitekim, işyeri sendika temsilcisinin yapmış olduğu hareketler veya söylediği sözlerin işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde, bu davranışlar geçerli fesih nedeni yapılabilecektir⁹⁰. Daha ağır nitelikteki sözler ve davranışlar ise haklı sebep olarak kabul edilebilecektir.

Buna göre, işyeri sendika temsilcisinin, işyeri değişikliğini 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30/son maddesi uyarınca kabul etmemesi yerinde olmakla beraber, işyeri sendika temsilcisinin bu yöndeki kanuni hakkını kullanırken, kanuni uygulama içinde kalması, kanunen korunmayan davranışlarda bulunulmaması gerekmektedir⁹¹.

Yazılı rızası alınmadan işyeri değiştirilen işyeri sendika temsilcisinin Sendikalar Kanunu m.30'daki ifade uyarınca sözleşmesinin eski şartlarla devam edeceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak uygulamada böyle bir durumda işyeri sendika temsilcisinin eski görevini yapmasına izin verilmemesi durumu ile sık sık karşılaşılabilir⁹².

Doktrinde bu tür olayların hukuki niteliğine ilişkin farklı görüşler ileri sürülmüştür. Doktrinde bir görüşe göre, işverenin işyeri

sendika temsilcisini eski işine kabul etmemesi durumunda, bu durumun işverence sendikal sebeple yapılmış bir fesih olarak kabul edilerek, Sendikalar Kanunu m. 30 uyarınca, İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekmektedir⁹³. Diğer bir görüş ise; böyle bir durumda, işverenin talimatlarına temsilcinin uyma borcunun bulunmayacağı, bununla beraber iş sözleşmesini işverenin tek taraflı esaslı bir tarzda değiştirmesi nedeniyle, işçinin "işverence çalışma şartlarının uygulanmaması" haklı sebebine dayanarak iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabileceği ya da bu durumda işyeri sendika temsilcisinin iş veya işyeri değişikliğine uymayarak, işveren tarafından işten çıkarılmayı bekleyebileceği, bunu takiben de Sendikalar Kanunu m. 30 uyarınca, İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinden yararlanarak işe iade davası açabileceği yönündedir⁹⁴. Ancak, sendika temsilcisinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, Kanunda belirtildiği üzere belirsiz süreli bir iş sözleşmesiyle çalışması gerekeceğinden, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işyeri sendika temsilcisinin iş veya işyeri değişikliği konusundaki talimata uymadığı için sözleşmesinin işveren tarafından feshi durumunda iş güvencesi hükümleri uygulanamayacak, işyeri sendika temsilcisi sadece zamanından önce feshedilen belirli süreli hizmet sözleşmesinin doğurduğu sonuçlardan yararlanacaktır⁹⁵.

Konuya ilişkin olarak ileri sürülen başka bir görüş ise, işverenin işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshettiğine dair ortada açık bir iradesi olmadığı sürece İş Kanunu'ndaki iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanamayacağı ve işverenin fesih yapmadığı sürece, Borçlar Kanunu m. 325 uyarınca işverenin temerrüdüne ilişkin hükmün uygulanmasının daha yerinde olacağı yönündedir. Bu görüşe göre, böyle bir durumda işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini İş Kanunu m. 19 uyarınca, fesih yoluna gitmesi halinde, İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri uygulanabilecektir⁹⁶ ki, kanımızca bu görüşü kabul etmek İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanma koşullarında yer alan temel prensibe

aykırı olacaktır. Zira Sendikalar Kanunu m.30 hiçbir istisnadan söz etmeden işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanacağı esası getirdiğinden, böyle bir durumda istifa durumunda dahi iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesini düşünmek kanımızca İş Kanunu'nun açık hükümleri karşısında mümkün olmayacaktır.

Diğer yandan, uygulamada en çok karşılaşılan sorunlardan biri de, işe girerken imzalanan iş sözleşmelerinde işverene işçinin işyerini değiştirme hakkını veren hükümlerin bulunması durumunda, bu tür hükümlerin işverene işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştirme yetkisi verip vermediğine ilişkindir. Böyle bir durumda, işçinin işe girerken pazarlık yapma durumunda olmadığı bir aşamada imzalamış olduğu sözleşmede yer alan böyle bir hakkın temsilcilik sıfatının devamı süresince uygulama alanı bulamayacağı şüphesizdir⁹⁷.

Bunun dışında, işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde, yer alan ve temsilcinin işyerini değiştirme hakkını işverene veren hükümler de işyeri sendika temsilcisinin işyerinin değiştirilmesi açısından geçerli olmayacaktır⁹⁸. Zira Sendikalar Kanunu m.30/3'te yer verilen, sendika temsilcisinin iş ve işyeri değişikliği konusundaki yazılı rıza şartını arayan hükmün, kamu düzenine ilişkin olup emredici nitelik taşıdığı ve toplu iş sözleşmesi ile kanun hükümlerine aykırı düzenleme yapılamayacağı esasları birlikte göz önüne alındığında bu sonuç ortaya çıkacaktır. Buna göre, ne işe girişte imzalanan iş sözleşmesi ne de toplu iş sözleşmesinde temsilcinin işyerinin değiştirilmesine ilişkin hükümler Sendikalar Kanunu m.30 karşısında geçerli olmayacaktır⁹⁹. Bir başka deyişle, işçinin "temsilcilik" sıfatını taşıdığı müddetçe bu hükümler "geçersiz" sayılacak, temsilcilik sıfatı kaybedildiği zaman bu hükümler tekrar uygulama alanı bulabilecektir¹⁰⁰.

Diğer yandan, doktrinde işyeri değişikliği durumunda da, Sendikalar Kanunu m.30/1'de yer alan "temsilcinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde İş Kanununun ilgili hükümlerinin uygulanacağı" hükmünden yola çıkarak, işyeri sendika temsilcilerin işyerinin değiştiril-

mesi işlemi bir fesih olmamasına rağmen, işyeri değişikliklerinde de Sendikalar Kanunu m.30/1'deki hüküm gereği, İş Kanunu'ndaki feshe ilişkin hükümlerden yararlanılabileceği ifade edilmektedir. Bu görüşe göre, işyeri sendika temsilcisine işyeri değişikliğinin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işyeri sendika temsilcince işe iade davası açılacaktır¹⁰¹. Kanımızca burada dava açılmasına bir gerek yoktur zira, işyeri sendika temsilcisinin "yazılı rızası" alınmadan işveren tarafından verilen tek taraflı "iş" ve "işyeri" değişikliği konusundaki talimatlara işyeri sendika temsilcinin zaten uyma (itaat) borcu bulunmayacaktır¹⁰². Buna göre buradaki durumun bir anlamda İş Kanunu m.22/1'deki durumla¹⁰³ aynı hukuki sonucu doğurabileceği ifade edilebilecektir.

Uygulama Yargıtayın özellikle eski tarihli bazı kararlarında, işyeri sendika temsilcisinin yazılı muvafakati alınmadan işyerinin değiştirilmesi durumuna ilişkin olarak, sendika temsilcisinin yazılı muvafakati alınmadan işyerinin değiştirilmesinin mümkün olmadığı ve işverenin işyeri değişikliğinin gerekçesi geçerli bir sebep içermediği takdirde bu değişikliğin yapılamayacağı yönünde ifadeler yer almaktadır¹⁰⁴. Doktrinde de isabetli olarak belirtildiği üzere, bu ifadeden çıkarılabilecek olan, işyeri değişikliğinin geçerli bir sebebe dayanması halinde, işyeri değişikliğinin yapılabileceği şeklindeki anlama katılmak mümkün olmayacaktır. Zira Sendikalar Kanunu m.30/son hükmü son derece açık olup değişikliğin sadece işyeri sendika temsilcince kabul edilmesi koşuluyla yapılacağını belirtmekte, değişikliğin geçerli sebebe dayanması gibi bir kritere yer vermemektedir¹⁰⁵.

c) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu Uyarınca İşyeri Sendika Temsilcisinin Görev Yaptığı İşyerinin Değiştirilmesine Karşı Getirilmiş Güvence

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'nun 18. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremeyecektir.

Söz konusu maddenin karşıt kavramından çıkan sonuç, kamu işverenin, işyeri sendika temsilcisinin işyerini haklı bir sebep olması ve bu sebebi de açık ve kesin şekilde belirtmesi durumunda değiştirebileceğidir. Sendikalar Kanunu m.30/son'daki düzenlemeyle karşılaştırılınca, söz konusu bu güvencenin oldukça zayıf olduğu görülecektir.

Gerçekten de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrasında yer alan, kamu görevlisinin işine sendikal sebeple son verilmesini engelleyen güvencenin gücünün aksine, sendika temsilcilerinin işyerini değiştirilmesini ancak sınırlayan bu güvencenin güçsüzlüğü dikkat çekicidir.

SONUÇ

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinin, iş güvencesi hükümlerinin İş Kanunu'nda yerlerini almalarıyla birlikte uğramış olduğu değişikliğin, o zamana dek süre gelen işyeri sendika temsilcilerinin sahip olduğu gerçek anlamdaki iş güvencesini sona erdirmiş olduğu bir gerçektir. Zira, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde 4773 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle işyeri sendika temsilcilerinin gerçek anlamdaki işe iade güvencesi, 'işe iade veya tazminat gibi' seçimlik bir hale getirilmiştir.

Söz konusu değişikliğin, Türkiye'nin 1992'de 3845 sayılı Kanun ile onaylamış olduğu 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin Sözleşme hükümleri ile de çeliştiği ifade edilebilecektir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun değişik 30. maddesi uyarınca, işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanacaktır. Buna göre, Kanundaki ifadeye sıkı sıkıya bağlı kalındığında ki normalde olması gereken de budur; söz konusu hükümlerin lafzından çıkan sonuç, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan, en az altı aylık kıdemi olan, işyeri sendika temsilcileri, feshin geçersizliği ve bunun sonucunda işe iade olmak üzere buna bağlı olarak doğan tazminat

ve işçilik haklarından yararlanabilecekler yani işyeri sendika temsilciliği güvencesi kapsamına girebileceklerdir. Söz konusu düzenlemenin karşıt kavramından çıkan sonuca göre ise, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmayan, otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmayan, en az altı aylık kıdemi olmayan, işyeri sendika temsilcileri, feshin geçersizliği ve bunun sonucunda işe iade olmak üzere buna bağlı olarak doğan tazminat ve işçilik haklarından yararlanamayacaklardır.

Yargıtay ise, bu yönde bir yorumun işyeri sendika temsilcilerinin güvencelerini büyük ölçüde zayıflatmış olacağı düşüncesinden hareketle, işyeri sendika temsilcisi için getirilmiş olan bu özel güvencenin doğrudan "temsilcilik sıfatına" dayalı olduğundan bahisle, işçide sadece işyeri sendika temsilcisi sıfatının bulunmasının yeterli olacağını, bunun dışında İş Kanunu'ndaki iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için işyeri sendika temsilcisinin en az 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışmasının ve en az altı aylık kıdeminin bulunmasının gerekmediği görüşünü kabul etmiştir. Yani bir başka ifade ile, Yargıtaya göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmeleri için, işyerinde en az 30 işçi çalışması, işçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması kuralları işyeri sendika temsilcileri açısından aranmayacaktır.

Kanımızca Yargıtay tarafından kabul edilen görüş, olması gereken yani Kanunun amacına uygun olan görüştür. Ancak lafzi açıdan Kanun hükmüne uymamaktadır. Bu yüzden yapılacak bir düzenlemeyle Kanunun lafzının da Yargıtay kararlarına uygun bir hale getirilmesi gerekmektedir.

Nitekim, Türk-İş tarafından hazırlatılan Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'nda işyeri sendika temsilcilerinin güvencesini düzenleyen ilgili maddede, işverenin, işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerini geçerli veya haklı bir neden olmaksızın feshedemeyeceği, işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak, fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek ve temsilcinin savunmasını almak zorunda olduğu esasları belirtildikten sonra, işyeri sendi-

ka temsilcisinin iş güvencesinden yararlanması için İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci ve sonuncu fıkrasındaki şartların aranmayacağı ifade edilmektedir. Söz konusu tasarı mevcut haliyle kanunlaştığı takdirde büyük ölçüde işyeri sendika temsilcisi güvencesinin kaybetmiş olduğu gücü yerine getirecektir. Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere taslakta bazı değişikliklerin de yapılması gerekecektir.

İşçinin salt işyeri sendika temsilcisi niteliğine sahip olması feshin sendikal nedene dayandığını göstermeyecektir. Gerçekten, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi, yetersizliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak bildirimli olarak ya da İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca bildirimli olarak her zaman feshedilebilecektir. İş sözleşmesi feshedilen işyeri sendika temsilcisinin dava açmayarak, Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen işyeri sendika temsilcisinin iş güvencesine ilişkin cezai şart niteliğindeki kötü niyet tazminatını veya benzer nitelikteki tazminatları talep etmesi de mümkün olmayacaktır.

Diğer yandan, istihdam fazlası işçi bulunması durumlarda, iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde örneğin emeklilik hakkını kazanma gibi bir kriterin tespit edildiği durumlarda, bu kriter gereğince iş sözleşmesi feshedilmesi gereken işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshedilmemesi söz konusu kriterin eşitlik ve objektif davranma ilkelerine uygun kullanılmaması olarak değerlendirilmeyecektir. Ayrıca, işyeri sendika temsilcisinin, bu görevinin sona ermesinden sonra iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinin uygulanması söz konusu olmayacak, işyeri sendika temsilciliği sona eren işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığına, fesih tarihinde çalışan işçi sayısı, norm kadro sayısı ve işçiler yönünden genel bir uygulama olup olmadığı gibi kriterler dikkate alınarak genel hükümler uyarınca karar verilecektir.

Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinin 4773 sayılı Kanun ile değiştirilmesi sırasında maddeye eklenen "işverenin, yazılı rızası olmadıkça

işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremeyeceği veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamayacağı aksi halde ise yapılan değişikliğin geçersiz sayılacağı" yönündeki güvence ise, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshine karşı getirilmiş güvenceden farklı olarak sadece "belirsiz süreli" iş sözleşmesiyle çalışan işyeri sendika temsilcilerine değil "işyeri" ve "iş" değişiklikleri konusunda herhangi bir ayırım yapılmaksızın hem "belirli" hem de "belirsiz" süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri sendika temsilcileri için getirilmiştir. Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesine yapılan bu ekleme ile işyeri sendika temsilcisinin rızası olmadan işyerinin değiştirilmesinin ve işinde esaslı değişikliklerin yapılmamasının önüne geçilmesi gerçekten olumlu bir gelişme olmuştur.

Yazılı rızası alınmadan işyeri değiştirilen işyeri sendika temsilcisinin Sendikalar Kanunu m.30'daki ifade uyarınca sözleşmesinin eski şartlarla devam edeceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak uygulamada böyle bir durumda işyeri sendika temsilcisinin eski görevini yapmasına izin verilmemesi durumu ile sık sık karşılaşılabilir. Kanımızca, böyle bir durumda, işverenin talimatlarına temsilcinin uyma borcunun bulunmaması ve iş sözleşmesinin işverence tek taraflı esaslı bir tarzda değiştirilmesi sebebiyle, işçi "işverence çalışma şartlarının uygulanmaması" haklı sebebine dayanarak iş sözleşmesini bildirimli olarak feshedip kıdem tazminatına hak kazanabileceği gibi, bu durumda iş veya işyeri değişikliğine uymayarak, işveren tarafından işten çıkarılmayı bekleyerek, feshi takiben Sendikalar Kanunu m.30 uyarınca, İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinden yararlanmayı tercih edebilecektir.

İşyeri sendika temsilcisinin yapılan değişikliğe uymaması sebebiyle hakkında tutanak tutulup sözleşmesinin feshedilmesi durumunda Yargıtayca da yerinde olarak belirtildiği üzere, söz konusu tutanaklara dayanılarak işverence işyeri sendika temsilcisinin sözleşmesinin feshi geçerli veya haklı bir nedene dayalı fesih olarak kabul edilmeyecektir. Ancak bu tür hallerde dikkat edilmesi gereken husus, işyeri ve işin değiştirilmesi ve göreve gitmeme ile ilgili işyeri

sendika temsilcisi hakkında tutanak tutulduğu sırada, işyeri sendika temsilcisinin davranışları ile başka bir fesih sebebi yaratmaması olacaktır.

Diğer yandan, ne işe girişte imzalanan iş sözleşmesinde ne de toplu iş sözleşmesinde yer alan temsilcinin işyerinin değiştirilmesine ilişkin hükümler Sendikalar Kanunu m.30 karşısında geçerli olmayacaktır. Yani, işçinin “işyeri sendika temsilcisi” sıfatını taşıdığı müddetçe bu hükümler “geçersiz” sayılacak, temsilcilik sıfatının sona ermesi ile tekrar uygulama alanı bulabilecektir.

Kanımızca, işyeri sendika temsilcisine işyeri değişikliğinin tebliği durumunda işe iade davası açılmasına gerek bulunmamaktadır. Zira, işyeri sendika temsilcisinin “yazılı rızası” alınmadan işveren tarafından verilen tek taraflı “iş” ve “işyeri” değişikliği konusundaki talimatlara işyeri sendika temsilcinin zaten uyma (itaat) borcu bulunmayacaktır. Buna göre buradaki durumun bir anlamda İş Kanunu m.22/1'deki durumla aynı hukuki sonucu doğurabileceği ifade edilebilecektir. İş veya işyeri değişikliğinin geçerli bir sebebe dayanması durumunda dahi işyeri sendika temsilcisinin işyerinin yazılı muvafakat olmaksızın değiştirilmesi mümkün olmayacaktır.

İşyeri sendika temsilciliği güvencesi, sendika temsilcisinin görevinin, sendikanın yetkisi süresince devam etmesi, daha sonra ise bu sıfatın ve güvencenin sona ermesi; sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işyeri sendika temsilcilerine ilişkin olması ve atanacak işyeri sendika temsilcisinin azami sayısının işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olması, işçi sayısının düşmesinin temsilci sayısını ve sendika temsilciliğinin güvencesini etkilemesi gibi önemli zaafılara sahip olsa da, günümüzde halen önemini koruyan bir müessesedir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu uyarınca işyeri sendika temsilcisi seçilen kamu görevlileri açısından ise, sendikal faaliyetleri sebebi ile görevlerine son verilmesi söz konusu olamayacaktır. Kanun bu anlamda oldukça güçlü bir güvence sağlamaktadır. Buna karşın, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu uyarınca işyeri sendika temsilcisi seçilen kamu

görevlilerinin işyerleri haklı bir sebep olduğu takdirde ve bu sebep açık ve kesin şekilde belirtmek koşulu ile her zaman kamu işverenince değiştirilebilecektir.

DİPNOTLAR

- 1 RG.15.06.1936 t. No: 3330.
- 2 RG. 07.05.1983 t. No:18040.
- 3 RG. 12.07.2001 t. No: 24460.
- 4 Çalışmamızda işyeri sendika temsilciliği güvencesi iş hukuku boyutu ile alınacak, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesine yönelik olarak 26.09.2004 tarih ve 5237 sayılı TCK'nın 118. maddesiyle sağlanmaya çalışılan ceza hukuku boyutu ele alınmayacaktır.
- 5 İşyeri sendika temsilcileri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. OKUR, Ali Rıza; Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985; KUTAL, Metin; Sendika Temsilciliğinin Önemi, Temsilcinin Görevi ve Sorumlulukları, Basisen İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Semineri, 24 Ağustos-09 Aralık 1998; NARMANLIOĞU, Ünal; İşyeri Sendika Temsilcileri (Atanmaları, Görevleri ve Güvenceleri) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 3, S: 1-4; AYİTER, Kudret Armağanı, Ankara 1988, s. 169-230; DEMİR, Fevzi; İşyeri Sendika Temsilciliği, Nuri ÇELİK'e Armağan, C.2, İstanbul 2001, 1557; YÜREKLİ, Sabahattin; İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 2004; SUR, Melda; İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 2. Bası, Ankara 2008, s. 54-58.
- 6 Değişik birinci fıkra: 04.04.1995 t.- 4101 sy. K. m. 9 ile.
- 7 Ayr. Bilgi için bkz. DEMİR, s. 432 vd; ÇELİK, s. 510 vd.
- 8 DEMİR, 1557; YÜREKLİ, s. 53; ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul Ağustos 2007, s. 409; KESER, Hakan; 2821 Sayılı SK. ve 4688 sayılı KGSK Uyarınca İşyeri Sendika Temsilcisi Olarak Tayin Edileceklerin Taşımaları Gereken Nitelikler, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S: 8, Aralık 2007, s. 86 vd.
- 9 ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1995, s. 230; DEMİR, s. 1564; YÜREKLİ, s.103; ERTÜRK, Şükran; İşyeri Sendika Temsilcisi ve Görevleri, LEGAL İş Hukuku Dergisi, 2007/13, s. 17; AYDIN, Ufuk; Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İstanbul 2002, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'a Armağan, Y. 1, S. 1, s. 456.
- 10 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 42. maddesinin b bendi uyarınca personel konularına ilişkin olarak karşılaşılabilecek sorunları Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerini alarak gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir.
- 11 16.07.2003/ 14685 sayılı DPDB görüşü. <http://www.dpb.gov.tr/calisma3/gorus57.doc>
- 12 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcilerinin Seçilmelerine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ RG. 09.05.2006, No: 26163.

- 13 DEMİR, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, 5. baskı, İzmir Ocak 2009, s. 488.
- 14 TAŞKENT, Savaş, İşyeri Sendika Temsilciliği, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Ankara, 1993, S. 248.
- 15 “Teşekkül tarzı itibariyle, içlerinde sadece biri hakim olan ve diğerleri işçi ve işveren temsilcileriyle bazı devlet görevlilerinden oluşan İl Hakem Kurulları yargı mercii sayılmayacakları için verdikleri kararlarda yargısal karar niteliği taşımamakta olup, bu nedenle de mahkemeler anılan bu kurul kararlarıyla bağlı değillerdi.” Yarg. 9. HD. 06.06.1980 t., E. 1980/7052, K. 1980/6776.
- 16 2821 sayılı SK'nın 30. maddesinin 4773 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki hali ve o zamanki işyeri sendika temsilciliği güvencesi hakkında ayrıntı bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s. 256 vd; TAŞKENT, Savaş, İşyeri Sendika Temsilciliği, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1992, s. 257-274; OKUR, s. 2 vd.; ŞAHLANAN, Fevzi; Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, s. 64 vd. DEMİR, (İşyeri Sendika Temsilciliği), s. 1155-1575; KUTAL, Metin; Sendika Temsilcileri ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu-Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 5, S: 3, Nisan 2000, s. 511-525.
- 17 EYRENCİ, Öner, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1984, s. 161; EKONOMİ, Münir, İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri ve İşlevleri Eğitim Semineri, İstanbul 1986, s. 26; TAŞKENT, Savaş, İş Güvencesi, İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul, 1991. S, 79.
- 18 EYRENCİ, 165; DEMİR, Fevzi, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1989, s. 179.
- 19 TAŞKENT, Feshe Karşı Korunma, 80.
- 20 ŞAHLANAN, 279.
- 21 Yarg. 9. HD. 13.06.2000 t., E. 2000/2921, K. 2000/4359.
- 22 Mevlüt CAN, “Uluslararası Belgelerde ve Türk Sosyal Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması,” İş Hukuku ve İş Denetimi Hakkında İş Müfettiş Yardımcılarına Ankara SSK Konferans Salonunda 1-19 Kasım 1993 tarihleri arasında verilen seminer. S. 11-12; DEMİR, Sen. Hk., 173; EYRENCİ, 67.
- 23 ŞAHLANAN, 282.
- 24 CAN, 12; DEMİR, Sendikalar Hukuku, s. 180.
- 25 CAN, 12; Yarg. 9. HD. 18.1.1979 gün ve E. 1979/1159, K. 1979/266 sayılı karar incelemesi, İHU, SK. m. 20 (5), Ü. NARMANLIOĞLU incelemesi.
- 26 Mutlak anlamda işe iadenin kaldırılmasının işyeri sendika temsilcilerinin haklarında bir gerileme yarattığına ilişkin görüşler için bkz. SÜZEK, s. 492; SUR, s. 58-59; SÖYER, Polat; 158 sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı, s. 292; UÇUM, Mehmet; Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı, s. 219-220.
- 27 Değişik: 9/8/2002-4773/9 RG.
- 28 EKMEKÇİ, Ö., Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısı'nın Değerlendirilmesi İstanbul Barosu 2001 Temmuz Toplantısı İstanbul 2001, s. 56; GÜZEL, Ali; İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi İstanbul 2004, s. 133.
- 29 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapıldığında bu sayı 10 kişi idi.
- 30 Değişik: 24/6/2004-5198/3 md.
- 31 Değişik birinci fıkra: 4/4/1995 - 4101/9 md.
- 32 “...ard arda yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışması durumunda yenilenen iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü...” Yarg. 9. HD. 20.11.2003 t., E. 2003/19327, K. 2003/19592; 4857 sayılı İK. döneminde de objektif neden olmayan belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacaktır.
- 33 DEMİR, s.253.
- 34 DEMİR s..251; TUNCAY, C., İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor Çimento İşveren D. Ocak 2003, s. 163; ERTÜRK, Şükran; İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi Legal İHSG Dergisi 2007, Sayı: 13, s. 22.
- 35 İş Kanununa, Basın İş Kanununa, Deniz İş Kanuna ve Borçlar Kanununa tabi işyerlerinde çalışan işçilerin.
- 36 Aksi görüş: ÇANKAYA, O.G/GÜNAY, C.İ/GÖKTAŞ, S.; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s. 157.
- 37 DEMİR, s. 489; Aksi görüş: TUNCAY, A. C. Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2003, s. 16; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 157.
- 38 Yarg. 9. HD. 29.01.2007 t., E. 2006/29928, K. 2007/1032, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 39 RG. 12.07.2001 t. No: 24460.
- 40 Değişik: 24/6/2004-5198/3 m.
- 41 Yarg. 9. HD. 21.07.2008 t., E. 2008/25552, K. 2008/20932, Yarg. 9. HD. 29.01.2007 t., E. 2006/29928, K. 2007/1032, Yarg. 9. HD. 13.11.2006 t., E. 2006/20901, K. 2006/30031, Yarg. 9. HD. 29.01.2007 t., E. 2006/29928, K. 2007/1032, Yarg. 9. HD. 13.12.2006 t., E. 2006/14045, K. 2006/32850, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 42 SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2008, s. 594; BAŞTÜRK, Faruk; İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve İspat Sorunları, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvelik Hukuku Dergisi, Temmuz 2009, S.22, s. 590.
- 43 ŞAHLANAN, Fevzi; İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Güvencesi, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, <http://www.tekstilisveren.org/content/view/700/34/>, 07.09.2009; GÜZEL, Ali; İş Güvencesi, sh. 136.
- 44 Yarg. 9. HD. 21.07.2008 t., E. 2008/25552, K. 2008/20932, Yarg. 9. HD. 29.01.2007 t., E. 2006/29928, K. 2007/1032, Yarg. 9. HD. 13.11.2006 t., E. 2006/20901, K. 2006/30031, Yarg. 9. HD. 29.01.2007 t., E. 2006/29928, K. 2007/1032, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 45 Yarg. 9. HD. 12.02.2007 t., E. 2006/32289, K. 2007/3267, Yarg. 9. HD. 25.05.2005 t., E. 2005/11081, K. 2005/19435, <http://www.legalbank.net/default.asp>

- 46 Yarg. 9. HD. 24.11.1983 t., E. 1983/ 8061 K. 1983/9656, Tütis, Mart 1984.
- 47 BERKSUN, Abdullah-EŞMELİOĞLU, İbrahim, Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Ankara 1989, s. 656.
- 48 YÜREKLİ Sabahattin, İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 2004, s. 94.
- 49 EYRENCİ, Öner, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s. 158.
- 50 Yarg. 9. HD., 09.10.2000 t., E. 2000/8943, K. 2000/15583, Kazancı, (Bilgi Bankası), 2821/m. 34; Yetki alan işçi sendikasının, eski temsilcilerin yerine yenisini atamayıp onlarla çalışmaya devam etmesi halinde dahi işveren-temsilci ilişkileri açısından yine bu temsilcilerin onbeş gün içerisinde işverene bildirilmesi gerektiği görüşü için bkz. YÜREKLİ, s. 95 vd.
- 51 DEMİR, s. 493.
- 52 “Feshin işletmenin gereklerinden kaynaklanan ekonomik nedenlere bağlı olarak gerçekleştirildiği, sendika temsilciliği faaliyeti ile ilgisinin olmadığı” anlaşılma “davanın reddine” karar verilmiştir: Yarg. 9. HD, 20.12.2004, 12278/8265-ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 546; 9. HD, 08.07.2003, 12444/13125, İşveren D., Temmuz 2003, s. 17; Kamu-İş, Haziran-Temmuz 2003, s. 6.
- 53 Yarg. 9. HD. 11.09.2008, E. 2008/25324, K. 2008/23401, Yarg. 9. HD. 28.10.2008, E. 2008/27444, K. 2008/28975, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 54 “...feshin sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmediği, feshin geçerli nedene dayanmadığı, sendikal nedenin ise davacı tarafından somut olarak kanıtlanmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine karar verilirken...” Yarg. 9. HD. 10.11.2008 t., E. 2008/3662, K. 2008/30550, Yarg. 9. HD. 02.06.2008 t., E. 2007/38656, K. 2008/13499, Yarg. 9. HD. 28.04.2008 t., E. 2007/33528, K. 2008/10649, Yarg. 9. HD. 27.03.2006 t., E. 2006/3230, K. 2006/7008, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 55 “On işgünlük” süre kamu düzeni ile ilgili “hak düşürücü” bir süredir. Bu yüzden işyeri sendika temsilcisinin bu süre içinde mutlaka işverene başvuruda bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde fesih “geçerli” hale geleceğinden, işyeri sendika temsilcisinin işe iadeye yönelik güvenceden yararlanabilmesi söz konusu olamayacaktır. Sadece koşulları varsa ihbar, kıdem, maddi ve manevi tazminatları talep edebilecektir. Yarg. 9. HD, 26.02.2004 t., E. 2004/13385 K. 2004/3403, İşveren D., Haziran 2004, s. 18.
- 56 İK. m. 20/3 işe iade davasının seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılacağı ve mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtayca bir ay içinde kesin olarak karar verileceği şeklinde gerçekleşmesi zor bir temennide bulunmuştur.
- 57 DEMİR, s. 493.
- 58 SK. m. 32-Sendikalar aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler: 1. Toplu iş sözleşmesi akdetmek, 2. Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak. 3. Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adı şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçıları temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak, 4. Grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek. SK. m. 33 “Sendika ve konfederasyonlar tüzelkişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, aşağıda belirtilen faaliyetlerde de bulunabilirler: 1. Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak, 2. Kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek, 3. İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak, 4. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek, 5. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek, 6. (Değişik: 26/6/1997-4277/1 md.) Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak, 7. (Değişik: 4/4/1995- 4101/8 md.) Nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydı ile sını ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak. 8. (Ek: 14/9/1999- KHK 576/3 md.; Değişik: 12/4/2005-5332/1 md.) Üyelik şartı aranmaksızın, nakit mevcutlarının %25’ini aşmamak kaydıyla ve yönetim kurulu kararıyla, ilgili bakanlıklara devretmek üzere eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak, yurt içinde veya yurt dışında yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla afet bölgesinde konut, eğitim, sağlık veya rehabilitasyon tesisleri yapmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak.
- 59 HGK, 05.05.1982, E. 980/9-38, K. 982/459, Tekstil İşv. D., Ağustos 1983, s. 19 ve YKD, Şubat 1983, s. 159; 9. HD, 26.05.1987, 4801/5265, Tekstil İşv. D., Ekim 1987 ve KIRAL, Ş., s. 120.
- 60 Yarg. 9. HD. 20.12.1998, 12263/16174, M. EKONOMİ İncelemesi, İHU, Sen. K. md. 20, No: 4; DEMİR, İş Güvencesi, s. 195; SÜMER H. H. s. 132; N. ÇELİK, s. 337.
- 61 Yarg. 9. HD. 05.05.2008 t., E. 2007/33558, K. 2008/11288, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 62 DEMİR, s. 493.
- 63 Yarg. 9. HD. 02.10.2006 t., E. 2006/17556, K. 2006/25662, Yarg. 9. HD. 14.04.2008 t., E. 2007/31238, K. 2008/8696, Yarg. 9. HD. 21.10.2004 t., E. 2004/6558, K. 2004/23719,

- Yarg. 9. HD. 20.12.2004 t., E. 2004/12278, K. 2004/28265, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 64 Yarg. 9. HD. 27.03.2006 t., E. 2006/3230, K. 2006/7008, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 65 Yarg. 9. HD. 02.10.2006 t., E. 2006/17556, K. 2006/25662, Yarg. 9. HD. 14.04.2008 t., E. 2007/31238, K. 2008/8696, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 66 Yarg. 9. HD. 14.04.2008 t., E. 2007/31238, K. 2008/8696, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 67 Yarg. 9. HD. 12.02.2007 t., E. 2006/32289, K. 2007/3267, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 68 Yarg. 9. HD. 20.09.2004 t., E. 2004/4385, K. 2004/19461, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 69 Yarg. 9. HD. 13.12.2006 t., E. 2006/14045, K. 2006/32850, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 70 Yarg. 9. HD. 11.09.2008 t., E. 2008/25324, K. 2008/23401, Yarg. 9. HD. 28.10.2008 t., E. 2008/27444, K. 2008/28975, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 71 Yarg. 9. HD. 11.09.2008 t., E. 2008/25324, K. 2008/23401, Yarg. 9. HD. 28.10.2008 t., E. 2008/27444, K. 2008/28975, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 72 Yarg. 9. HD. 11.09.2008 t., E. 2008/25324, K. 2008/23401, Yarg. 9. HD. 28.10.2008 t., E. 2008/27444, K. 2008/28975, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 73 Yarg. 9. HD. 21.11.2006 t., E. 2006/22624, K. 2006/30737, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 74 Yarg. 9. HD. 05.05.2008 t., E. 2007/33558, K. 2008/11288; Yarg. 9. HD. 27.10.2008 t., E. 2008/38211, K. 2008/28868. "Onaylanan kararda mahkemece, sendikal nedenle davacı işçilerin çıkarılış şekli ve biçimi, kışın ortasında işlerine süratle son verilmesi ve işçilerin kıdemleri dikkate alınarak, kıdemi 5 yılın altında olan işçiler için 1 yıl, kıdemi 5 ile 10 yıl arasında olanlar için 1 yıl iki ay, kıdemi 10 ile 15 yıl arasında olanlar için 1 yıl 4 ay, kıdemi 15 ile 20 yıl arasında olanlar için 1 yıl altı ay ve son olarak kıdemi 20 yılın üzerinde olanlar için ise, 1 yıl sekiz ay tutarında sendikal tazminata hükmedilmiştir." <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 75 YHGK. 12.05.2004 t., E. 2004/9-255, K. 2004/290, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 76 YHGK. 12.05.2004 t., E. 2004/9-255, K. 2004/290, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 77 Yarg. 9. HD. 31.03.2004 t., E. 2004/18398, K. 2004/6634, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 78 Yarg. 9. HD. 31.03.2004 t., E. 2004/18398, K. 2004/6634, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 79 Yarg. 9. HD. 20.05.1996 t., E. 1995/36676, K. 1996/10780, <http://www.legalbank.net/default.asp>; BAŞTÜRK, s. 593; KESER, Hakan; Türk Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması, İzmir 1998, s. 204 vd.
- 80 DEMİR, s. 490.
- 81 Yarg. 9. HD. 19.02.1996, E. 1997/1645, K. 1997/7252, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 82 Değişik: 9/8/2002-4773/9 md.
- 83 DEMİR, s. 491.
- 84 DEMİR, (Mercek), 106; BİLGİLİ, Abbas İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları, Adana 2004, 151.
- 85 "Bu Sözleşmenin uygulanmasında, işçi temsilcileri deyimi ulusal mevzuat ve uygulama ışığında: ya sendika temsilcileri, şöyle ki sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler; ya da seçimle gelen temsilciler...anlamına gelir", 135 sayılı Sözleşme m. 3/ a, b.
- 86 YÜREKLİ, s. 218.
- 87 YÜREKLİ, (karar incelemesi), e-akademi.
- 88 Yarg. 9. HD. 10.07.2006 t., E. 2006/16065, K. 2006/20340, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 89 Yarg. 9. HD. 10.07.2006 t., E. 2006/16065, K. 2006/20340, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 90 Yarg. 9. HD. 10.07.2006 t., E. 2006/16065, K. 2006/20340, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 91 ŞAHLANAN (karar incelemesi), <http://www.tekstilisveren.org/content/view/700/34/>, 07.09.2009
- 92 YÜREKLİ, (karar incelemesi), e-akademi.
- 93 ÇELİK, Nuri İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, 393.
- 94 DEMİR, Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, Mercek (Özel sayı), Temmuz 2003, 106.
- 95 DEMİR, 253.
- 96 YÜREKLİ, (karar incelemesi), e-akademi.
- 97 SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2005, 241; DEMİR, s. 253.
- 98 YÜREKLİ, (karar incelemesi), e-akademi.
- 99 DEMİR, s. 492. YÜREKLİ, (karar incelemesi), e-akademi.
- 100 DEMİR, s. 492.
- 101 Yarg. 9. HD, 20.11.2003 t., 19327/19592, KILIÇOĞLU, 2005, s. 102; DEMİR, s. 491; YÜREKLİ, (karar incelemesi), e-akademi.
- 102 DEMİR, s. 491.
- 103 İK. m. 22/1 "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 şekilde 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."
- 104 Yarg. 9. HD. 20.11.2003 t., E. 2003/19327, K. 2003/19592, <http://www.legalbank.net/default.asp>
- 105 YÜREKLİ, (karar incelemesi), e-akademi.

KAYNAKÇA

- AYDIN, Ufuk; Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İstanbul 2002, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'a Armağan, Y. 1, S. 1.
- AYİTER, Kudret Armağanı, Ankara 1988, s. 169-230.
- BAŞTÜRK, Faruk; İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi ve İspat Sorunları, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvelik Hukuku Dergisi, Temmuz 2009, S. 22.
- BERKSUN, Abdullah-EŞMELİOĞLU, İbrahim; Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Ankara 1989.
- BİLGİLİ, Abbas; İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları, Adana 2004.
- CAN Mevlüt, "Uluslararası Belgelerde ve Türk Sosyal Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması," İş Hukuku ve İş Denetimi Hakkında İş Müfettiş Yardımcılarına Ankara SSK Konferans Salonunda 1-19 Kasım 1993 tarihleri arasında verilen seminer.
- ÇANKAYA, O.G/GÜNAY, C.İ/GÖKTAŞ, S.; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005.
- ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21 nci Bası, İstanbul Ağustos 2008.
- DEMİR, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, 5. baskı, İzmir Ocak 2009.
- DEMİR, Fevzi; İşyeri Sendika Temsilciliği, Nuri ÇELİK'e Armağan, C. 2, İstanbul 2001.
- DEMİR, Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, Mercek (Özel sayı), Temmuz 2003.
- DEMİR, Fevzi, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1989, s. 179.
- EKMEKÇİ, Ömer; Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısı'nın Değerlendirilmesi İstanbul Barosu 2001 Temmuz Toplantısı İstanbul 2001.
- EKONOMİ, Münir; İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri ve İşlevleri Eğitim Semineri, İstanbul 1986.
- ERTÜRK, Şükran; İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2007, Sayı: 13.
- EYRENCİ, Öner; Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1984.
- GÜNAY, İ. C.; Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999.
- GÜZEL, Ali; İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi İstanbul 2004.
- KESER, Hakan; 2821 sayılı SK ve 4688 sayılı KGSK Uyarınca İşyeri Sendika Temsilcisi Olarak Tayin Edileceklerin Taşımaları Gereken Nitelikler, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S: 8. Aralık 2007.
- KESER, Hakan; 4857 sayılı İK ve 2821 Sayılı SK'nın 31 inci Maddesi Kapsamında İş Uyuşmazlıklarında Tarafların İspat Yükümlülükleri, Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan, Özel Sayısı Temmuz 2005.
- KESER, Hakan; Türk Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması, İzmir 1998.
- KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul 2005.
- KUTAL, Metin; Sendika Temsilciliğinin Önemi, Temsilcinin Görevi ve Sorumlulukları, Basisen İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Semineri, 24 Ağustos-09 Aralık 1998.
- KUTAL, Metin; Sendika Temsilcileri ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu-Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 5, S: 3, Nisan 2000, s. 511-525.
- NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001.
- NARMANLIOĞLU, Ünal; İşyeri Sendika Temsilcileri (Atanmaları, Görevleri ve Güvenceleri) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 3.
- OKUR, Ali Rıza; Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985.
- SOYER, Polat; 158 Sayılı İLO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı.
- SUR, Melda; İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 2. Bası, Ankara 2008.
- SÜMER H. H.; İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997.
- SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2008.
- SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, İstanbul 2005.
- ŞAHLANAN, Fevzi; Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1995.
- ŞAHLANAN, Fevzi; Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986.
- ŞAHLANAN, Fevzi; İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Güvencesi, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren dergisi, <http://www.tekstilisveren.org/content/view/700/34/>, 07.09.2009.
- TAŞKENT, Savaş; İşyeri Sendika Temsilciliği, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü, Armağanı, Ankara 1992.
- TAŞKENT, Savaş; İş Güvencesi, İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul, 1991.
- TUNCAY, A. Can; İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor Çimento İşveren D. Ocak 2003.
- UÇUM, Mehmet; Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması, Galatasaray Üniversitesi/ İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı.
- YÜREKLİ, Sabahattin; İşyeri Sendika Temsilcisinin İşyerinin Değiştirilmesi, karar İncelemesi e-akademi, Hukuk Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, Nisan 2006, S. 50 (karar incelenmesi).
- YÜREKLİ, Sabahattin; İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 2004.