

Doç. Dr. Serkan ODAMAN - Araş. Gör. Eda KARAÇÖP

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

# Görevi Sona Eren Sendika Yöneticisi İşçinin Sendikalar Kanunu M. 29 Çerçevesinde Başvurusuna Karşın İşverence İşe Başlatılmamasının Hukuksal Yaptırımına İlişkin Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi

## T.C. YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2009/22962

**Karar No** : 2010/18561

**Tarihi** : 14.06.2010

### ÖZET

Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde işverenin, talep tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde profesyonel sendikacılıktan ayrılan işçiyi o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Ancak buradaki zorunluluk hali, sadece cezai ve hukuki yaptırımla sınırlıdır. Bunlar dışında yasada ifaya yönelik herhangi bir hüküm ve düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle sendikal görevi sona eren ve süresinde işe başlatılması için işverene başvuran işçinin işveren

tarafından işe alınmamış olması mahkemece işe başlatılması şeklinde ifaya yönelik hüküm kurulmasını gerektirmez. Zira ortada bir işveren feshi bulunmamaktadır.

Davacının diğer istemi ise 5620 sayılı Yasa uyarınca daimi kadroya geçirilme isteğidir. Yukarıda açıklandığı üzere, daimi kadro tahsisi niteliğindeki düzenleyici idari işleme karşı, uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi gerekir. Mahkemece buna yönelik istem tefrik edilmeli, uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi için görevsizlik kararı verilmelidir.

### DAVA

Davacı vekili profesyonel sendika yöneticisi olan davacının, sendikanın yönetim kurulu kararı ile amatörlüğe geçirilmesi üzerine işe başlatılması için davalı işverene başvurduğunu, davalının işe başlatmayarak 5620 sayılı Yasa uyarınca daimi kadroya geçirme-

diğini, Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi gerektiğinin tespiti karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davanın kabulü ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca feshin geçersizliğine, davacı işçinin işe iadesine ve işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin belirlenmesine karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiş olmakla, dosya incelen-di, gereği konuşulup düşünüldü:

## KARAR

Davacı vekili, davacının Türkiye O. İ. Sendikası Bursa Şubesinin profesyonel yöneticisi iken talebi üzerine Sendika Yönetim Kurulunun Sendika Ana Tüzüğü'nün 21. maddesi uyarınca tüm profesyonel yöneticileri amatörlüğe geçirdiğini, başvuran yöneticilerden bir kısmının işe başlatıldığını, ancak davacının işe başlatılmadığını ve kadroya alınmadığını, 5620 sayılı Yasadan yararlandırılmadığını iddia ederek, işyerinde sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi gerektiğinin tespiti karar verilmesini ister.

Davalı işveren vekili, davacının Bursa O. İ. Müdürlüğünde mevsimlik işçi olarak çalıştığından davanın Bursa İş Mahkemesinde görülmesi gerektiğini ve davada İdare Mahkemesinin görevli olduğunu, davacının Bursa O. İ. Müdürlüğünde 01.06.1987 tarihinde işe başladığını ve 02.08.1992 tarihinde Türkiye O. İ. Sendikası Bursa Yönetim Kurulu Şube Mali Sekreterliğine seçilmesi sebebiyle işten ayrıldığını, Bursa O. İ. Müdürlüğünün 01.10.2007 tarih ve 8839 sayılı yazısı ile evrakları ile birlikte başvurusunun istenmesine rağmen herhangi bir başvurusunun bulunmadığını, 5620 sayılı Yasanın 1-2 maddeleri uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçireceklerle ilişkin koşulları taşımadığından daimi işçi kadrosuna geçirilme isteminin yerinde olmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının yöneticilik göre-

vinden 2821 sayılı Yasanın 29. maddesinde öngörülen koşullarda ayrıldığı ve hak düşürücü süre içerisinde işe başlamak üzere bizzat başvuruda bulunduğu, davacının görevinden kendi isteği ile ayrılması ve istifa etmesi iş akdinin askıya alınması şeklinde yorumlanamayacağı ve davacının sendika şube yöneticiliğine seçildiği sırada iş akdinin askıya alınmış olmasının da söz konusu olmadığı, 2821 sayılı Yasanın 29. Maddesi hükmüne göre sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçilerin, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunda olduğu, davacının işe iadesi gerektiği gerekçesi ile uyuşmazlık 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve 21 nci maddeleri kapsamında ve işe alınmama davalının feshi olarak değerlendirilerek, feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmiştir.

İşçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvenliği hükümleri uyarınca feshin geçersizliğini isteyebilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde "Sendika ve Konfederasyonların Yönetim Kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek; kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son (bulması) halinde, ayrıldıkları işyerinden işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçilerin o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer

işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve öğretisi (ücreti) saklıdır” şeklinde düzenleme getirmiştir. Anılan madde ile işçi sendikaları ve konfederasyonu yöneticiliğini(n) teminat altına alınması amaçlanmıştır. Yasa koyucu tarafından işçilerin sendika yöneticiliğine serbestçe seçilmelerinde ve seçilmeyi istemelerinde kamu yararı vardır. Bu nedenle kamu düzenini korunmak için de cezai ve hukuki olmak üzere koruyucu önlemler getirilmiştir. Bunların başında 2821 sayılı Yasa 29. maddeye aykırı hareket eden işveren için aynı yasanın 59. maddesinin 2. bendinde ağır para cezası öngörülmüştür. İşveren, bu ceza-i yaptırıma kendi menfaat dengesi açısından razı olup işçiyi işe almadığı durumda da söz konusu ceza-i yaptırım ile birlikte hukuki yaptırım devreye girmektedir. Diğer bir deyişle işverenin işçiyi işe almaması halinde ceza-i yaptırım ile birlikte işçinin feshin hukuki sonuçlarıyla ilgili kanuni haklarının ve varsa iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan tazminatı talep etme hakkı bulunmaktadır.

Diğer taraftan 5620 sayılı Yasa ile bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçilerin sözleşmeli personel pozisyonlarına veya sürekli işçi kadrolarına geçirilme koşul ve yöntemi düzenlenmiştir. Buna göre belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçinin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi için 2006 yılı içerisinde usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle geçici işçi olarak çalışmış olmak gerekir. Aynı düzenlemede 2005 veya 2006 yıllarında aynı şartlarda çalışıp da askerlik, doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları sebebiyle iş sözleşmeleri askıda kalanların da bu hüküm kapsamında değerlendirileceği öngörülmüştür. 2006 yılındaki çalışması 6 aydan az veya çalışması 6 aydan fazla olup da bu süreyi usulüne uygun almamış vizeye tabi geçirmemiş olan işçi(nin) bir

malî yılda 6 aydan az olmak üzere usulüne göre yapılacak geçici iş pozisyonlarında çalıştırılabilir. Kadro tahsisi idari bir işlemdir. İdari işlem tesis edecek şekilde yargı kararı verilemez. İdarenin 5620 sayılı Yasa kapsamında sürekli işçi veya sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesi için düzenlediği kadro tahsis işlemi bir idari işlem olup, bu işlemin iptaline yönelik uyuşmazlığın, kısaca sürekli işçi kadrosunda bulunması gerektiği yönündeki istemin idari yargı yerinde çözülmesi gerekir. Zira 5620 sayılı Yasadan kaynaklanan düzenleyici işlem niteliğindeki uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iki ayrı istemi bulunmaktadır. Biri profesyonel sendikal yöneticiliğin sona ermesi nedeni ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca işe başlatılması, diğeri ise 5620 sayılı Yasa uyarınca daimi kadroya geçirilmesi istemidir.

Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde işverenin, talep tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde profesyonel sendikacılıktan ayrılan işçiyi o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Ancak buradaki zorunluluk hali, sadece ceza-i ve hukuki yaptırımla sınırlıdır. Bunlar dışında yasada ifaya yönelik her hangi bir hüküm ve düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle sendikal görevi sona eren ve süresinde işe başlatılması için işverene başvuran işçinin işveren tarafından işe alınmamış olması mahkemece işe başlatılması şeklinde ifaya yönelik hüküm kurulmasını gerektirmez. Zira ortada bir işveren feshi bulunmamaktadır. Daha önce profesyonel sendikacılık için kendi isteği ile ayrılan işçinin, 29. maddesi uyarınca işe başlatılmaması söz konusudur. Bu başlatılmamanın hukuksal yaptırımı maddede öngörülmüş, işveren feshi olarak nitelendirilmemiştir. Mahkemece davacının istemlerinden işe başlatılması isteminin işveren feshi olarak değerlendirilerek, yazılı ge-

rekçe ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi hatalıdır.

Davacının diğer istemi ise 5620 sayılı Yasa uyarınca daimi kadroya geçirilme isteğidir. Yukarıda açıklandığı üzere, daimi kadro tahsisi niteliğindeki düzenleyici idari işleme karşı, uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi gerekir. Mahkemece buna yönelik istem tefrik edilmeli, uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi için görevsizlik

kararı verilmelidir. Bu istem hakkında karar verilmemesi ayrıca bozma nedeni yapılmıştır.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.06.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

### I. KARARA KONU OLAY

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin ilgili kararına konu olayda, 01.06.1987 yılında davalının işyerinde çalışmaya başlamış olan davacının, 02.08.1992 yılında Türkiye O. İ. Sendikası Bursa Şubesi Yönetim Kurulu Şube Mali Sekreterliği'ne seçilmesi dolayısıyla işten ayrıldığı ve sendika yöneticisi görevinin Sendika Yönetim Kurulu kararı ile sona erdirilmesi üzerine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun (SK) 29. maddesi uyarınca işe başlatılmak üzere yasal süre içerisinde işverene başvuru yaptığı ve sürekli işçi kadrosuna geçirilme talebinde bulunduğu ifade edilmiştir. Ancak işverenin her iki talebini de reddetmesi üzerine davacı, sendikanın yönetim kurulu kararı ile amatörlüğe geçirilmesi üzerine işe başlatılması için davalı işverene başvurmuş, davalının işe başlatılmayarak 5620 sayılı Yasa uyarınca daimi kadroya geçirmediğinin, Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini birinci derece mahkemesinden talep etmiştir.

### II. YARGI MERCİLERİNİN ÇÖZÜMÜ

Birinci derece mahkemesi, karşısına gelen olayda davayı kabul etmiş ve davacının yöneticilik görevinden SK'nın 29. maddesinde öngörülen koşullarda ayrıldığı ve hak düşürücü süre

içerisinde işe başlamak üzere bizzat başvuruda bulunduğu, davacının görevinden kendi isteği ile ayrılması ve istifa etmesinin iş akdinin askıya alınması şeklinde yorumlanamayacağı ve davacının sendika şube yöneticiliğine seçildiği sırada iş akdinin askıya alınmış olmasının da söz konusu olmadığı, davalının davacıyı SK'nın ilgili hükmü uyarınca, o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunda olduğu, davacının işe iadesi gerektiği gerekçesi ile uyuşmazlık 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve 21. maddeleri kapsamında ve işe alınmama davalının feshi olarak değerlendirilerek, feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine şeklinde hüküm kurmuştur.

Kararın davalı tarafından süresinde temyiz edilmesi üzerine, Yargıtay dosyayı incelemiş ve incelemeye konu kararında, davacının SK'nın 29. maddesinde belirtilen güvenceden yararlanma şartlarına uygun hareket ettiği, bu bağlamda gerek işten ayrılma nedeninin güvenceden yararlanmaya uygunluğunu, gerekse talepte bulunma süresi bakımından öngörülen hak düşürücü süreye uyulduğunu tespit etmiştir. Ancak davacının görevinden sendika yöneticiliğine seçilmesi nedeniyle ayrılması durumunun iş sözleşmesinin askıya alınması şeklinde yorumlanamayacağı ve feshin geçersizliğine ilişkin birinci derece mahkemesi kararının ortada bir feshin söz konusu olmaması dolayısıyla kabulünün mümkün olmayacağı ifade edilmiştir. 2821 sayılı Yasa'nın 29. maddesinde belirtilen güvenceye uygun olarak işe

**Anayasal temel bir hak olan sendika özgürlüğü, çalışanların serbestçe sendika kurmasını ve sendikalara serbestçe üye olmasını, sendikalara girmemesini veya serbest iradesiyle sendikalardan ayrılabilmesini ifade etmektedir.**

başlatılmamanın hukuksal yaptırımı çerçevesinde davacının feshin hukuki sonuçlarıyla ilgili kanuni haklarının ve varsa iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan tazminatı talep etme hakkının bulunduğu belirtilmiştir. Mahkemece davacının istemlerinden işe başlatılması isteminin işveren feshi olarak değerlendirilerek, yazılı gerekçe ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi hatalı olduğu vurgulanmıştır.

Yine davacının 5620 sayılı Yasa uyarınca daimi kadroya geçirilme isteğine ilişkin talebinin daimi kadro tahsisi niteliğindeki düzenleyici idari işleme karşı, uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi gerektiğinden birinci derece mahkemesince uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi yönünde görevsizlik kararı verilmesi gerekirken istem hakkında karar verilmiş olmasının hatalı olduğu ifade edilmiştir.

Belirtilen hususlar gerekçe gösterilmek suretiyle, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.6.2010 gün, 2009/22962 Esas numaralı ve 2010/18561 Karar numaralı ilamında, ilk derece mahkemesinin kararının ifade edilen açıklamalar çerçevesinde, bozulması gerekliliği yönünde karar vermiştir.

### **III. ÇÖZÜMÜ GEREKEN HUKUKİ SORUN**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.6.2010 tarihli kararı, Türk pozitif hukukunda tartışmaya açık olan ve yeniden düzenlenmesi gerekliliği birçok kez vurgulanan işçi kuruluşu yöneticilerinin güvencesi olgusunun gerçek anlamda bir güvence sağlayıp sağlamadığının belirlenmesi ve olgunun uygulanma esaslarının ortaya konması bakımından önem taşımaktadır. Zira Yar-

gıtay birçok kararında Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenen hükmün yaptırımına yönelik tespitlerde bulunmakta ve doktrinde de hükmün mevcut düzenleme ve kararlar çerçevesinde tam anlamıyla bir güvence sağlamadığına yönelik eleştirilere yer verilmektedir. Bu bağlamda, karar bünyesinde, işçi sendikası yöneticiliği güvencesine ilişkin düzenlemede yer alan işe başlatma zorunluluğunun niteliği ve yaptırımı bakımından belirtilen esaslarla ilke karar olma özelliğini barındırmaktadır.

Nitekim tarafımızca inceleme konusu yapılan kararda, SK'nın 29. maddesinde işverenin, talep tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde profesyonel sendikacılıktan ayrılan işçiyi o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe diğer isteklere nazaran öncelik vererek almak zorunluluğunun yaptırımının sadece ceza-i ve hukuki yaptırımla sınırlı olduğu belirtilmiş ve işçi sendikası yöneticisi olarak çalışılan dönemlerde iş sözleşmesinin askıda olma olgusunun kabulünün mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Sendikal görevi sona eren ve süresinde işe başlatılması için işverene başvuran işçinin işveren tarafından işe alınmamış olması halinde işe iadeye ilişkin hüküm kurulmasının, mevcut iş sözleşmesinin feshinden bahsedilemeyeceği için doğru olmadığı vurgulanmıştır. Buna göre, olayda çözülmesi gereken temel husus, 2821 sayılı Yasanın 29. maddesinde belirtilen güvence uyarınca işe başlatılmamanın yaptırımının belirlenmesi noktasında toplanmaktadır.

Söz konusu sorunun çözümü ele alınırken öncelikle sendika özgürlüğü ve güvencesi kavramı ele alınacak, akabinde, işçi kuruluşu yöneticiliği ve yöneticilerin güvencesi, güvence kapsamı, koşulları ve yaptırımı çerçevesinde incelenip, belirtilen esaslar baz alınarak olay tarafımızca değerlendirilecektir. Değerlendirmenin son kısmında davacının 5620 sayılı Yasa uyarınca daimi kadroya geçirilme isteğine ilişkin tespite ilişkin görüşümüze de yer verilecektir.

### **IV. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

İlgili kararın değerlendirmesine geçilmeden önce, sendika özgürlüğü ve güvencesi kavra-



mının açıklanması ve işçi kuruluşu yöneticiliği ve yöneticilik güvencesinin esaslarının belirlenmesinde yarar bulunmaktadır.

## 1. Sendika Özgürlüğü ve Güvencesi

Kavram olarak sendika, çalışanların ortak mesleki çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, iradi olarak bir araya gelerek oluşturdukları, örgütlü ve az-çok sürekli bir özel hukuk kişiliğidir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 1. maddesinde de sendikaların, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulabilecekleri belirtilmektedir. Anayasal temel bir hak olan sendika özgürlüğü, çalışanların serbestçe sendika kurmasını ve sendikalara serbestçe üye olmasını, sendikalara girmemesini veya serbest iradesiyle sendikalardan ayrılabilmesini ifade etmektedir.

Sendika özgürlüğü, belirttiğimiz gibi anayasal bir temel hak olduğundan hem kanunlarla hem de uluslararası sözleşmelerle bu hak ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Sendika özgürlüğü ile ilgili 1924 Anayasası, cemiyet kurma hakkını tanımış ve bu hakka dayanarak bazı sendikalar kurulmasına imkan sağlamışken, 1961 Anayasası'nda sendika kurma hakkı 46. maddede bir hak olarak tanınmıştır.

1982 Anayasası'nın "Sendika Kurma Hakkı" başlıklı 51'inci maddesinde ise; çalışanlar ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten çekilme hakkı belirtilmiş ve hiç kimsenin bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı vurgulanmıştır. Bugün yürürlükteki Anayasamızın 51. maddesinde de sendikalara ilişkin 1982 Anayasası'nın aynı numaralı hükmü 'Sendika Kurma Hakkı' başlığı ile aynen korunmaktadır.

Sendika özgürlüğü ile ilgili olarak uluslararası alanda "Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik 98 Numaralı Sözleşme<sup>1</sup>" Türkiye tarafından 08.08.1951 tarihinde 5834 sayılı Kanunla kabul edilmiştir. Sözleşmenin 1. maddesinde işçilerin çalışma hususunda sendika hürriyetine hâlel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacakları belir-

tilmiştir. Yine "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Numaralı Sözleşme" Türkiye tarafından 25.12.1992 tarihinde 3848 sayılı Kanunla kabul edilmiştir. 151 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 4. maddesinde; kamu çalışanlarının örgütlenme hakkına güvence getirilmiş, kamu görevlilerinin çalıştırılmaları hususunda sendikalaşma özgürlüğüne hâlel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korunmanın sağlanacağı ifade edilmiştir.

Sendika özgürlüğü ile ilgili bahsettiğimiz bu düzenlemelerin hayata geçirilip fiilen kullanılabilmesi için bu hakkın güvence altına alınması bir zorunluluktur. Bu nedenle sendikal üyeliğin ve sendikal faaliyet çeşitli kanunlardaki hükümlerle güvence altına alınmıştır. Hatta 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun, "Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi" başlıklı 118. maddesinde bu hakka aykırı davranışa ilişkin ceza yaptırımına yer verilmektedir.

İşçilerin serbestçe sendikaya üye olmaları veya olmamaları yahut sendikal faaliyette bulunmaları güvencesi; işe girişte, iş ilişkisinin devamı süresince ve hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesinde olmak üzere, belirtilen üç aşamayı da kapsar.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 6/I. maddesinde sendika ve konfederasyonların önceden izin almaksızın kurulabilecekleri ifade edilmektedir. Bu hususların Anayasamızın 51/I. maddesinde de yer almış bulunması ülkemizde sendikal özgürlüğün mevcut olması gibi bir sonucu beraberinde getirmektedir. Gerçekten, 2821 sayılı Kanunun 2. kısmının 3. bölümünde "teminatlar" başlığı altında işçi sendikası ve konfederasyonu yöneticiliğinin güvencesi, işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi ve sendikaya üyelik güvencesi düzenlenmektedir.

## 2. İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Yöneticilerin Güvencesi

### a. Genel Olarak Yöneticilik Kavramı

2821 sayılı Kanunun 9. maddesinde yönetim ve denetleme kurulu üyelerinin yönetici sıfatına sahip oldukları belirtilmektedir. Bu bağlamda yönetim kurulu üyelerinin yanında denetle-

## İşçinin güvenceden yararlanabilmesi için sendika yöneticiliği görevinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması gerekmektedir.

me kurulu üyelerinin de SK anlamında yönetici olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu husus birazdan irdeleneceği üzere işçi kuruluştaki yöneticilerine ilişkin teminattan yararlanacakların belirlenmesi bakımından önem arz etmektedir.

### **b. İşçi Kuruluşu Yöneticilerinin Güvencesi**

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde "İşçi Sendikası ve Konfederasyonu Yöneticiliği Teminatı" başlığı altında sendika yönetim organlarında görev alan kimselerin bu görevleri sona erdirildiğinde yeni bir iş bulmalarının nispeten zor olacağı göz önünde bulundurularak güvence hükmüne yer verilmektedir.

#### **aa. Yeniden İşe Alınma Güvencesi**

Güvenceyi tam anlamıyla oluşturabilmek amacıyla yönelik olarak getirilmiş bu düzenleme sayesinde seçime girmemek, yeniden seçilememek ya da kendi istekleriyle çekilmek suretiyle yöneticilik görevi son bulan kişileri, işveren, talep süresine uymaları şartıyla öncelikli olarak işe almak zorundadır.

Burada öncelikle incelenmesi gereken husus kimlerin bu güvenceden yararlanabileceğidir. Zira 2821 sayılı Kanunun 9. maddesi uyarınca denetim kurulu üyeleri söz konusu Kanunun uygulanmasında yönetici sıfatını taşıdıkları halde, 29. madde kapsamına alınmamışlar ve sendikal güvenceden yoksun bırakılmışlardır. Bu bağlamda, maddede öngörülen güvencenin kapsamına ilgili sendikaların sendika şube ve bölge şubeleri ile konfederasyonların yönetim kurulu başkan ve üyeleri girmektedir. Diğer organların üyeliklerine ise bu hak tanınmamaktadır<sup>2</sup>. Ancak, bu husus gereksinim bulunmasına

karşın yöneticilerin tümünün güvenceye dahil edilmemesi dolayısıyla doktrinde eleştirilmekte<sup>3</sup> ve madde başlığına dayanarak ve "sendikal bir görev nedeniyle" çalıştıkları işyerlerinden ayrılmaları nedeniyle denetim kurulu üyelerinin de 29. madde teminatından yararlandırılması gerekliliği vurgulanmaktadır<sup>4</sup>.

İşçi hüküm uyarınca, ancak sendika yöneticisi seçildikten sonra sırf bu görev dolayısıyla kendi isteği ile işten ayrıldığında bu güvenceden yararlanabilecektir. Başka bir nedenle işten ayrılıp daha sonra sendika yöneticiliği görevine seçilmesi halinde belirtilen güvenceden yararlanmak mümkün olmayacaktır<sup>5</sup>. Yine hüküm uyarınca, işçinin bu güvenceden yararlanabilmesi için sendika yöneticiliği görevinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması gerekmektedir<sup>6</sup>.

Sendika ve konfederasyon yöneticilerinin maddede belirtilen şekilde görevlerinin son bulması halinde, son bulma tarihinden itibaren 3 ay içinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmak için talepte bulunmaları gerekmektedir. Bu 3 aylık süre hak düşürücü süre olup, süresi içerisinde işyerine başvurulmadığı takdirde işe alınma hakları ortadan kalkacaktır<sup>7</sup>. Talep tarihinden itibaren 1 ay içinde de işveren bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe diğer isteklilere nazaran öncelikle almak zorundadır. Kanunun sadece lafzı dikkate alındığında işverenin "boş yer olması" durumunda böyle bir mecburiyeti olduğu sonucuna ulaşılabilecektir. Nitekim doktrinde bu görüşü savunan yazarlar bulunmaktadır<sup>8</sup>. Ne var ki, m.29'da amaçlanan sendikal güvenceyi gerçekleştirebilmek için, işçinin yeniden işe alınması "boş yer" koşuluna bağlı tutulmamalıdır<sup>9</sup>. Zira bu bağlamda düzenlemenin amacı ve işverene boş yer hazırlaması için verilen sürenin uzunluğu dikkate alınmalıdır<sup>10</sup>. Kutsal da bu hususu ayrıntılı olarak tartışmış ve "... boş yerin olması ve bunun bir ön koşul olarak ortaya konulması isabetli değildir" şeklinde görüş bildirmiştir<sup>11</sup>. Kanaatimizce de, "boş yer" koşulunun aranması güvencenin işveren tarafından kolaylıkla bertaraf edilmesi sonucunu doğurabilecektir.

## İşçi kuruluşu yöneticiliği süresince çalışılan dönemde işverenden, işten ayrılan yönetici işçinin işini boş bırakmasını beklemek sürenin uzunluğu karşısında hakkaniyete aykırı bir durum ortaya koyacaktır.

Bununla birlikte, söz konusu 3 aylık süre içinde işverene herhangi bir talepte bulunulmadığı takdirde Sendikalar Kanunu m.29'daki güvenceden yararlanma imkanı kalmamaktadır. Ancak, Ergin'in isabetle belirttiği gibi bu 3 aylık süre içinde mücbir bir sebepten dolayı müracaat edilememesi durumunda, mücbir sebebin ortadan kalkmasından sonra makul bir ek süre tanınması doğru olacaktır<sup>12</sup>.

### **bb. Güvenceye Aykırılığın Yaptırımı**

Sendikal güvence sağlamak için mevcut bulunan m. 29 ile ilgili temel problem ise işçinin tüm süreler riayet ederek yeniden işe alınma konusunda talepte bulunması üzerine işverenin Yasa'da belirtilen yükümlülüğü yerine getirmemesinin sonuçlarının ne olacağıdır. Sendikalar Kanunu'nun 59/2. maddesinde bu husus düzenlenmiş ancak sadece cezai bir yaptırım getirilmekle yetinilmiştir. Bu durumda işveren herhangi bir hukuki yaptırımla karşılaşmamaktadır. Oysa Yasa maddesinin amacı işvereni eski işçisini yeniden çalıştırması için zorlamaktır. Yargıtay kararlarında ise bir istikrar olmadığı gözlenmektedir<sup>13</sup>. Bununla birlikte, Yargıtay HGK, 1998 tarihli bir kararında Yasanın amaçladığı teminatın tam işlerliği için cezai yaptırımın yanında hukuki yaptırımın da öngörülmesinin kabulünün zorunlu olduğunu ve 2821 sayılı Kanununun 29. maddesine aykırı hareket halinde davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmasının kabulünde duraksamaya yer olmadığını ifade etmektedir<sup>14</sup>.

Gerçekten de, cezai yaptırımın yanında hukuki bir yaptırım da bulunmaması halinde işveren m.59/II'deki cezaya razı olarak işçiyi tekrar işe almayabilecektir. Bir görüşe göre, işçinin

yöneticilik yaptığı dönemde sözleşmesi sona ermiş değildir. Aksine, tarafların serbest iradeleri ile hizmet ilişkisi ücretsiz izin verilmesi ile askıya alınmıştır<sup>15</sup>.

Doktrinde mevcut bir başka görüş madde metnindeki "...zorundadır" ibaresinin işverenin işçisiyle yeni bir sözleşme yapma yükümü olarak anlaşılması gerektiğini ve işverenin 1 aylık müddet içerisinde kendisini işe almaması halinde işçinin işverene aynen ifa davası açabileceğini, bu dava sonucunda verilecek hükmün hem işverenin kabul beyanı hem de hizmet sözleşmesi yerine geçeceğini belirtmektedir<sup>16</sup>. Bu görüşün, hizmet sözleşmesinin kurulmasını sağlamaya ve işvereni yeniden sözleşme yapmaya zorlayacak en isabetli çözüm olduğu kanaatindeyiz.

Sonuçta, bu karmaşaya çözüm getirecek bir hukuki yaptırımın gerekliliği ortadadır. Mevcut düzenlemedeki bu eksikliğin yasal zemin oluşturuluncaya kadar Medeni Kanun m. 2 ve güven prensibi çerçevesinde Borçlar Kanunu'nun Genel Hükümleri uyarınca bir tazminatla çözümlenmesinin uygun gözüktüğü de doktrinde savunulmaktadır<sup>17</sup>. Bu durumda tazminat miktarının ne kadar olacağı yönündeki boşluk Yargıtay kararlarında ihbar ve kıdem tazminatı tutarında belirlenmesi gerekliliği ortaya konmak suretiyle doldurulmaktadır<sup>18</sup>. Kanımızca isabetliliği olan bu durumda kıdem tazminatının ödenecek tazminatın hesaplanmasında ölçü oluşturulmasının kabulü gerekmektedir. Aksi halde, Yasada açıkça belirtilen kıdem tazminatına hak kazanma şartlarına aykırı bir sonuç ortaya çıkacaktır. İnceleme konusu kararımızda da belirtildiği üzere Yargıtay birçok kararında ortada iş sözleşmesinin feshinden bahsedilemeyeceğinden işe iade taleplerinin reddi yönünde belirlemelerde bulunmaktadır<sup>19</sup>.

Ancak ortada bir hizmet sözleşmesi olduğu ve işçinin yöneticiliği süresince hizmet ilişkisinin askıda kaldığı görüşünün yasal mevzuat olarak oluşturuluncaya kadar uygulanmasının gerekliliğinin kabulü halinde bu durum öncelikle, Yargıtay'ın mevcut işçinin sendika yöneticisi seçilmesi durumunda işten ayrılması halinde iş sözleşmesinin sona ermiş olacağına yönelik yerleşik içtihatları ile çelişecek<sup>20</sup> ve



SK'nın 29. maddesinde belirtildiği üzere işçinin işten ayrılma olgusunun feshi kastetmediği bir durumda ne şekilde yorumlanacağı sorusunu ortaya çıkaracaktır. Ayrıca işçi kuruluştan yöneticiliği süresince çalışılan dönemde işverenden, işten ayrılan yönetici işçinin işini boş bırakmasını beklemek süresinin uzunluğu karşısında hak-kaniyete de aykırı bir durum ortaya koyacaktır.

Zira 1475 sayılı İş Kanunu'nun 10 Haziran 2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu (İş.K.)'yla yürürlükten kaldırılması ile 1983 yılından bu yana yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK)'nda değişiklikler yapılması gündeme gelmiş ve bu bağlamda ortaya konan taslakların birinde<sup>21</sup> yer alan düzenleme ile işçinin sendikadaki yöneticilik görevi nedeniyle ayrıldığı işyerindeki sözleşmesinin askıya alınmış olacağı belirtilmiştir. Bunun gibi, işçinin dilerse iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymak zorunda kalmaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshedebileceği ve kıdem tazminatına hak kazanacağı da taslakta yer almıştır. Ancak bu düzenleme daha sonraki bir başka taslakla değiştirilmiş bu anlamda tartışmalara çözüm getirebilecek bir metin henüz ortaya konmamıştır.

### 3. Değerlendirme

İnceleme konusu kararda, davacının sendika yöneticiliğine seçilmek üzere işinden ayrıldığı, daha sonra görevinin sona ermesi üzerine Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesi çerçevesinde hak düşürücü süreye uygun olarak işe başlatılma talebinde bulunduğu ve isteğinin reddi üzerine birinci derece mahkemesinde işe iadesine karar verilmesini talep ettiği görülmektedir. İşçi güvenceden yararlanma şartlarına sahip olup görevinden ayrıldıktan sonra üç ay içinde işyerine başvurmuştur. Bu bağlamda SK'nın 29. maddesine uygun hareket edildiği gözlemlenmektedir. Kararda asıl sorunu işverenin bu yükümlülüğüne uygun hareket etmemesi durumunda karşılaşılabilecek hukuki yaptırımın ne olacağı ve birinci derece mahkemesinin işe iade talebine bu çerçevede karar verip veremeyeceğinin belirlenmesi oluşturmaktadır.

Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere

re 2821 sayılı Yasanın 59/II. maddesi uyarınca işe alma zorunluluğuna uymayan işverenin para cezasına çarptırılacağı belirtilmekte ancak bu cezai yaptırım dışında Yasada hukuki bir yaptırıma rastlanmamaktadır. Bu durum da güvencenin gerçek anlamda "teminat" sağlama işlevini bertaraf etmekte, Yargıtay kararları ve doktrindeki görüşler çerçevesinde çözüm getirilme çabalarını doğurmaktadır. Yargıtay kararları çelişkili olup kararların hepsinde belirtilen ortak nokta; iş sözleşmesinin, işçinin sendika yöneticiliği görevine seçilmesi suretiyle feshi halinde sona ereceği ve kurulmamış bir ilişki için de işe iade kavramına başvurulamayacağıdır. İlgili kararda da bu husus vurgulanmakta işçinin feshin hukuki sonuçları ile ilgili kanuni haklarının ve tazminat talep hakkının mevcudiyeti belirtilmektedir.

Doktrinde bir grup yazar işçi sendikası yöneticiliği görevi süresince sanki taraf iradeleri ile ücretsiz izin verilmiş gibi iş sözleşmesinin askıda kalacağı kabulünü savunmaktadır. Oysa yerleşik Yargıtay içtihatları ve ağırlıklı kabul edildiği üzere işçinin işten ayrılması maddede açıkça ifade edildiğinden artık burada iş ilişkisinin devamından bahsetmek mümkün olmayacak ve işçinin aynen ifa davası açmak suretiyle yargı kararının işverenin iradesi yerine geçeceği ve böylelikle hizmet akdinin kurulmuş olacağı kabulü en uygun sonucu doğuracaktır. Bu bağlamda işçiye işe başlatılmama nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatları ölçü alınarak hesaplanan bir tazminatın borçlar hukukunun genel ilkeleri çerçevesinde verilmesi maddenin teminat işlevinin işletilmesi bakımından da güvence sağlayacaktır.

Diğer taraftan, kararda işçinin 5620 sayılı Yasa uyarınca daimi kadroya geçirme talebinde bulunduğu ancak mahkemenin bu yönde karar beyan etmediği belirtilmekte, bu durumun idari yargıda çözümlenmesi, dolayısıyla görevsizlik kararının verilmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır. Karar taraflar arasında iş ilişkisinin kurulmamış olduğu yönündeki yerleşik Yargıtay ve ilgili karardaki içtihadı uygundur. Zira 5521 sayılı Yasa ancak iş ilişkisine ilişkin davalarda iş mahkemelerinin yetkili olacağı belirlenmesi yapılmaktadır.

Sonuç olarak, açıklanan gerekçelerle inceleme konusu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararının işçi kuruluşu yöneticiliği güvencesi kapsamında işe başlatılması gerekirken işe başlatılmayan işçinin işe iade talep edemeyeceği, zira bu durumda iş sözleşmesinin mevcut olmaması ve bir tazminat talep hakkının söz konusu olacağı yönündeki yaklaşımı kanaatimizce doğru olmaktadır.

Diğer taraftan, olması gereken hukuk bakımından, yasadaki bu boşluğun yapılacak değişikliklerle doldurulması gerekmektedir. Boşluğun doldurulmasına yönelik önerimizi ise İş Kanunu'nun 30 ve 31. maddelerine benzer bir tazminat yükümlülüğünün getirilmesi oluşturmaktadır.

## DİPNOTLAR

- 1 www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html.
- 2 SÜMER, Haluk Hadi: Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, s.1650- 1651.
- 3 Ayrıntılı bilgi için bkz. SUBAŞI, İbrahim: İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 531-532.
- 4 ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, s.147; Aksi yönde görüş için bkz. ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 23. Bası, İstanbul 2010, s. 420.
- 5 SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 4. Bası, Ankara 2011, s.67.
- 6 Sendikalar Kanunu'nun 42. maddesi uyarınca mal bildiriminde bulunmayıp yöneticilik görevinden ayrılmak zorunda olanlar ile işledikleri fiil dolayısıyla hüküm giyen ve bu sebeple yöneticilik görevi sona erenler SK m. 29'daki güvence dışında tutulmaktadırlar.
- 7 SUR, s. 68.
- 8 DEMİR, Fevzi: Sendikalar Hukuku, Yenilenmiş 5. Bası, İzmir 2007, s.95.
- 9 ŞAHLANAN, s.151.
- 10 NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s. 161.
- 11 KUTAL, Metin: Sendika Temsilcisi ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu, Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 511. Aynı yönde görüş için bkz. SUR, s. 69.
- 12 ERGİN, Berrin: "Sendika Yöneticilerinin Yeniden İşe Alınmaları ve Kıdem Tazminatı Hakları", Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul, 1997, s.187.
- 13 Bu konudaki Yargıtay kararlarının gelişimi için bkz. ALPA-GUT, Gülsevil: Karar İncelemesi, Yarg. HGK. 04.02.1998, E.98/9-46, K.98/11, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1998, s.23-32.
- 14 Yarg. HGK., 04.02.1998, E.98/9-46, K.98/11, İşveren Dergisi, Nisan 1998, s.15-18.
- 15 ERGİN, s.184-185.
- 16 ŞAHLANAN, s.152; SUBAŞI, s. 546-547.
- 17 TUNCAY, A. Can: Toplu İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2010, s. 67.
- 18 Yarg. HGK 4.2.1998, 9-46/11, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası: www.kazanci.com.tr (erişim: 15.9.2011), Aksi yönde görüş için bkz. GÜNAY, Cevdet İlhan: Profesyonel Sendika Yöneticisinin Yeniden İşe Alınmamasının Hukuki Sonuçları, TÜHİS, Ağustos 2000, s. 8-9.
- 19 ŞEN, Murat: Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılrken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sonuçları, Sicil, Mart 2008, S. 9, s. 85.
- 20 BAYBORA, Dilek: Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği, Ankara 2001, s.128.
- 21 Bu çerçevede ilk çalışma 2004 tarihinde başlatılmış ve bu tarihte oluşturulan her iki kanunda da ayrı ayrı değişiklik öngören taslaklar akademisyenler ve uygulamacılarca değerlendirilmiştir. Akabinde, 20.05.2008 tarihinde yedi milletvekili tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda değişiklik yapılmasına dair Kanun Teklifi gerekçesi ile Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Başkanlığına sunulmuştur. Bu teklif pek fazla değerlendirilmemekle birlikte bir yıl sonra Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonları (Türk-İş) tarafından yeni bir taslak hazırlanmıştır. Bu çalışmanın hemen akabinde ise yedi akademisyen tarafından yeni bir taslak metin hazırlanmıştır. Bu metinde ise Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ayrı ayrı ele alınmış ve iki ayrı metin oluşturulmuştur. Son olarak, yedi akademisyence kaleme alınan Kanun Taslağı temel alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bürokratlardan oluşan bir Komisyon oluşturulmuş ve İLO'nun Haziran ayında yapacağı toplantıya yetiştirilmek üzere, İLO tespit ve AB normlarına uygun yeni bir metin hazırlanmıştır. Hazırlanan Sendikalar Kanunu Taslağı Üçlü Danışma Kurulu'nun 10 Mart 2010 tarihli toplantısında taraflara sunulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. ŞAHLANAN, Fevzi: 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Öngören Kanun Ön Tasarılarının Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.4, Ekim, Kasım, Aralık 2004, s. 1265-1290; TUNCAY, A. Can: Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri, Sicil, Mart 2011, S. 21, s. 153 vd.; YAMAKOĞLU, Efe: Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı: Sendikal Güvenceler Üzerine Bir Değerlendirme [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_1077.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1077.htm); EYRENCİ, Öner: 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve Diğer Bazı Değişiklik Öngören Kanun Tasarısı Taslağı Hükümlerinin Genel Değerlendirmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2004 Yılı toplantısı İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2004, s. 199-217; CENTEL, Tankut: Yeni Sendikalar Kanunu Taslağı, Mercek, Ocak 2006, s.17 vd.; DERELİ, Toker: Uluslararası Çalışma Normları, Sendika Özgürlükleri ve Türkiye: İLO Eleştirileri Açısından Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi; AB-Türkiye Endüstri İlişkileri, İstanbul 2004, s. 20-32; Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) Perspektifiyle Türkiye'de Sendika Özgürlükleri

ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi, Sicil, Haziran 2007, s. 87 vd.

## KAYNAKLAR

- ALPAGUT, Gülsevil: Karar İncelemesi, Yarg. HGK. 04.02.1998, E.98/9-46, K.98/11, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1998, s.23 vd.
- BAYBORA, Dilek: Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği, Ankara 2001.
- CENTEL, Tankut: Yeni Sendikalar Kanunu Taslağı, Mercek, Ocak 2006, s.17 vd.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 23. Bası, İstanbul 2010.
- DEMİR, Fevzi: Sendikalar Hukuku, Yenilenmiş 5. Bası, İzmir 2007.
- DERELİ, Toker: Uluslararası Çalışma Normları, Sendika Özgürlükleri ve Türkiye: ILO Eleştirileri Açısından Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi; AB- Türkiye Endüstri İlişkileri, İstanbul 2004, s. 20-32. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi, Sicil, Haziran 2007, s. 87 vd.
- ERGİN, Berin: Sendika Yöneticilerinin Yeniden İşe Alınmalarını ve Kıdem Tazminatı Hakları, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, s. 185 vd.
- EYRENCİ, Öner: 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve Diğer Bazı Değişiklik Öngören Kanun Tasarısı Taslağı Hükümlerinin Genel Değerlendirmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2004 Yılı toplantısı İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2004, s. 199-217.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: Profesyonel Sendika Yöneticisinin Yeniden İşe Alınmamasının Hukuki Sonuçları, TÜHİS, Ağustos 2000, s. 8-9.
- KUTAL, Metin: Sendika Temsilcisi ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu, Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 511 vd.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001.
- SUBAŞI, İbrahim: İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 525 vd.
- SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 4. Bası, Ankara 2011.
- SÜMER, Haluk Hadi: Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, s.1650 vd.
- ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Öngören Kanun Ön Tasarılarının Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.4, Ekim, Kasım, Aralık 2004, s. 1265-1290.
- ŞEN, Murat: Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılırken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sonuçları, Sicil, Mart 2008, S. 9, s. 85 vd.
- TUNCAY, A. Can: Toplu İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2010.

Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri, Sicil, Mart 2011, S. 21, s. 153 vd.

- YAMAKOĞLU, Efe: Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı: Sendikal Güvenceler Üzerine Bir Değerlendirme [http://www.turkhukuk sitesi.com/makale\\_1077.htm](http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1077.htm)
- Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası: [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr).
- [www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html](http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html).