

Sendika Yöneticisinin Güvencesi

Prof. Dr. Tankut CENTEL*

I. Giriş

Genellikle, sendika yönetimine seçilip yöneticilik yapacak işçinin, işyerinden ayrılması modeli benimsenmektedir. Bu anlamda, toplu iş ilişkileri, sendika yöneticiliğini bir meslek olarak algılamaktadır. Nitekim, daha önce gerek 274 sayılı ve gerekse 2821 sayılı Sendikalar Kanunu olsun, profesyonel sendika yöneticileri için güvence öngörürken; amatör sendika yöneticileri için, herhangi bir özel koruma içermemiştir¹. Buna karşılık, halen yürürlükte olan 6356 sayılı "*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*" [aşağıda, "*STİSK*" olarak kısaltılacaktır], amatör sendika yöneticilerine de güvence sağlamaktadır.

Sendikacılığa profesyonel nitelik kazandırılması ise, aynı zamanda sendika yöneticilerine ayrı (özel) bir hukuki güvencenin sağlanması zorunluğunu beraberinde getirmiştir. Çünkü, sendika yöneticisi, sendika demokrasisi anlayışı içinde, sonsuza kadar sendika yönetiminde kalacak değildir.

Ancak, sendika yönetiminden ayrılacak yönetici, doğallıkla ayrıldığı işyerine dönmek isteyecektir. Bu anlamda, işyerinden ayrılmış sendika yöneticisinin geleceğinin ve ayrıldığı işyerindeki beklentisel haklarının, hukuken güvence altına alınması gerekir.

Diğer yandan, sendika yönetimlerinde görev yapmış kişiler, özellikle işveren kesimi için, genelde istenmeyecek kişiler olarak algılanır. Bu durum ise, işçi sendikacılığının özünden kaynaklanır. Nitekim, yıllarca hak mücadelesi içinde uğraşı verip görev yapan bir kişinin belli bir kesim tarafından hoş gitmeyip istenmemesi, son derece doğaldır.

Ayrıca, sendika yöneticisine hukuki bir güvencenin sağlanması, yönetici açısından da önem taşır. Çünkü, sendika yöneticisi; sendika içi demokrasinin sağlanması açısından, yıllarca sendikada yöneticilik yapamayacağına göre, ge-

* Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi; tcentel@ku.edu.tr

¹ Ş. Esra Başkan, "6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi XV, Özel Sayı (2013), 723.

leceğinden emin olmak ister. Bu anlamda, ancak geleceği güvence altına alınmış bir sendika yöneticisi, rahatça ve özgürce görev yapma olanağına kavuşur.

Buna göre, aşağıda ilkin, sendika yöneticisi kavramı üzerinde durulacak ve daha sonra, sendika yöneticisine tanınan hukuki güvencenin kapsam ve içeriği ele alınacaktır. Bu konuda, esas olarak, STİSK tarafından getirilen düzenlemeler hukuki dayanak yapılacaktır.

II. Sendika Yöneticisi Kavramı

Sendika kavramı Türk hukuk sisteminde işçi sendikaları kadar işveren sendikalarını da kapsadığı için, sendika yöneticisi olarak işçi sendikalarıyla sınırlı kalınmaması ilk akla gelen olacaktır. Ancak, işveren sendikası yöneticisinin hak mücadelesi içinde olması söz konusu bulunmadığı için, sendika yöneticisi olarak sadece işçi sendikası yöneticilerinin ele alınması gereksinimi ortaya çıkar. Nitekim, STİSK m. 23/I, “*işçi kuruluşunda yönetici*” olanlara hukuki güvence sağlamaktadır.

“*İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi*” madde başlığını taşıyan STİSK m. 23, ilk fıkrasında “*işçi kuruluşunda yönetici*” olanları belirtirken; son (üçüncü) fıkrasında, görevi sona eren “*sendika yöneticisi*”nden söz etmektedir. “*Kuruluş*” ise, STİSK uygulamasında, sendikanın yanısıra konfederasyonları da ifade etmektedir (STİSK m. 2/I bent g). Bunun gibi, yine STİSK, “*yönetici*” deyiminin “*kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini*” ifade edeceğini belirtmektedir (m. 2/I bent i). Buna göre, “*sendika yöneticisi*” kavramı; belirtilen terim farklılığına rağmen ve de sendikal güvenceler açısından, işçi sendika ve konfederasyonları ile bunların şubelerinin yönetim kurulu üyesi olan kişileri anlatır². Bu anlamda, sendikal güvence, salt çekirdek nitelikteki sendika kuruluşuyla sınırlı kalmamakta; sendika ve sendikanın üst kuruluşuyla (konfederasyonla) birlikte, bunların şubelerine kadar uzanmaktadır.

“*Yönetici*” olarak ortaya çıkanlar; sendika, konfederasyon veya şubeyi temsil ve idare etmekle görevli ve yetkili olan kişi veya kişilerdir. Bu bağlamda, organlar bakımından salt yönetim kuruluyla sınırlı kalınmakta ve diğer zorunlu organlar içinde görev üstlenmiş kişiler, söz konusu güvencenin dışında tutulmaktadır. Buna göre, genel kurul ile denetleme ve disiplin kurullarının üyeleri, sendika yöneticisi güvencesinin dışında kalmakta ve sağlanan güven-

² Ercüment Özkaraca, “Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları” – Ali Güzel/Deniz Ugan Çatalkaya (yay.), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Ankara 2014, 169; Ünal Narmanlıoğlu, “Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı”, Çalışma ve Toplum, 40 (2014/1), 18; Melda Sur, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, Ankara 2015, 67.

ceden sadece sendika yöneticisi olarak yönetim kurulu üyeleri yararlanmaktadır³.

Bu durumun ise, olağan karşılanması gerekir. Çünkü, kuruluşun temsil ve idaresini üstlenen organ, yönetim kuruludur. Nitekim, sendika ve konfederasyon ile bunların şubeleri, tüzel kişilik açısından, ancak yönetim kurulları sayesinde haklarını kullanma ve borçlarını yerine getirme olanağına sahip bulunur⁴.

Diğer yandan, sendika yöneticisi olma, belirli koşulların varlığını gerektirir. Bu anlamda, ancak yöneticisi olacağı sendikanın üyesi bulunup yasanın ve tüzüğün öngördüğü üyelik şartlarını yerine getiren kişiler, sendika yöneticisi sıfatına sahip olabilecektir. Ayrıca, bu kişilerin fiil ehliyetine sahip bulunma, fiilen çalışıyor olma ve belli suçlardan mahkum edilmemiş olma gibi kurucular için aranan koşulları da yerine getirmeleri zorunludur (STİSK m. 6/I, 9/III)⁵.

III. Güvencenin Kapsamı

Sendika yöneticilerine tanınan güvencenin kapsamı, sendika yöneticiliğinin türüne göre, yani uygulamadaki adıyla “amatör veya profesyonel sendikacı” olmaya göre değişir. Nitekim, sendika yöneticisi, işçi kuruluşu yöneticiliği görevini üstlendikten sonra işyerinde çalışmayı bırakabileceği (profesyonel sendikacı) gibi, işyerinde çalışmaya devam etme (amatör sendikacı) yolunu da tercih edebilmektedir.

Bu bağlamda, işyerinde çalışmayı bırakacak olan sendika yöneticisi (profesyonel yönetici) için, STİSK m. 23’te tanınmış olan güvence uygulanacak; işyerinde çalışmasını sürdürecektir sendika yöneticisi (amatör yönetici) ise, bunun yerine, işyeri sendika temsilcisine STİSK m. 24’te sağlanan güvenceden yararlanacaktır. Bu durum, işyeri sendika temsilcisinin güvencesini düzenleyen STİSK m. 24’teki “*bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır*” (f. 5) hükmüyle ve STİSK m. 25/I’de de, “*işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçi*” sözleriyle anlatılmaktadır.

³ Ercan Akyiğit, “Yeni Kanun’da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, Legal İSGHD IX, 36 (2012), 17; Turhan Esener/Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Sendika Hukuku, İstanbul 2014, 131-132. Ayrıca bkz. Baskan, 712; Narmanlıoğlu, 18.

⁴ Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2015, 287-288.

⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. E. Sıla Hafizoğlu, Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Ankara 2015, 91-104.

IV. Güvencenin İçeriği

1. Amatör sendika yöneticisinin güvencesi

a. Feshe Karşı Sağlanan Koruma

İşyerinde çalışmaya devam edecek (amatör) sendika yöneticisi, STİSK m. 24 uyarınca işyeri sendika temsilcisine tanınmış bulunan güvence hükümlerinden yararlanacaktır (STİSK m. 24/V). Buna göre, işveren, amatör sendika yöneticisinin iş sözleşmesini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyecek; feshedecek olduğunda ise, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde amatör sendika yöneticisi veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilecektir (STİSK m. 24/I).

Amatör sendika yöneticisinin işe iadesine karar verilirse, fesih geçersiz sayılarak, yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenecek; altı işgünü içinde yöneticinin işe başlatılmaması halinde ise, kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde yöneticinin işe başvurması kaydıyla, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları yöneticilik süresince ödenmeye devam edilecektir. Amatör yönetici görev süresinin sonunda yeniden yönetici seçildiği takdirde, yöneticilik görevi sona erene kadar⁶ bu durumun sürdürülmesi gerekecektir (STİSK m. 24/III).

b. İşverenin İş ve İşyeri Değişikliğine Gidememesi

İşveren, yazılı onayı olmadıkça, amatör sendika yöneticisinin işyerini değiştiremeyecek veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamayacak; aksi halde, söz konusu değişiklik, geçersiz sayılacaktır (STİSK m. 24/IV).

Bu konuda, ilkin, amatör sendika yöneticisinin yazılı onayının ancak görev süresi sırasında alındığı takdirde, hukuken geçerlilik kazanabileceğini belirtmek gerekir. Buna göre, yöneticilik görevinden önce alınmış bulunan yazılı onay, hukuken geçerli olmaz⁷.

İkinci olarak; iş ve işyeri değişikliğinin geçersiz sayılmasına verilecek anlam, açıklığa kavuşturulmak zorundadır. Gerçekten, buradaki geçersizliğin anlamı, işveren tarafından açıklanan değişikliğin, hukuken herhangi bir hüküm doğurmaması ve işçiyi bağlamamasıdır. Buna göre, amatör sendika yöneticisi, gerçekleştirilmek istenen işyeri değişikliğini kabul etmeyecek olduğunda, önce-

⁶ Başkan, 724-725.

⁷ Hafizoğlu, 185; A. Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2015, 133.

ki çalışmalarının geçtiği işyerinde işe iade edilmesi amacıyla yargı yoluna başvurmak zorunda kalacaktır.

Ancak, amatör sendika yöneticisinin durumu, çoğu kez işyeriyle sınırlı ve işyerine bağlı bulunmadığı için, işyeri sendika temsilcisinininkinden biraz farklıdır. Nitekim, işverenin işyeri değişikliği, her halde amatör sendika yöneticisinin yöneticilik sıfatının ortadan kalkmasına yol açmaz. Bu yüzden, amatör sendika yöneticisi bakımından söz konusu olacak işyeri değişiklik işlemleri söz konusu olduğunda, işverenin işyeri değişikliğine ilişkin işleminin geçersizliğine ve amatör sendika yöneticisinin önceki çalışmalarının geçtiği işyerindeki işine iadesine karar verilmesi gerekir⁸.

Amatör sendika yöneticisinin işinde yapılmak istenecek esaslı değişikliklerde ise, işverenin temerrüdüne ilişkin hükümlere göre ücret ve diğer hakların talep edilmesi söz konusu olur. Çünkü, iş değişikliğinin iptaline ilişkin bir davanın açılması, hukuken mümkün değildir. Ancak, esaslı iş değişikliğini kabul etmeyen amatör sendika yöneticisinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilecek olduğunda, bu kez işe iade davasının (STİSK m. 24) açılabilmesi gerekir⁹.

c. Yöneticiliğin Sona Ermesinde Durum

İşe başlatılmayıp çalıştırılmayan amatör yöneticinin görevi sona erdiğinde, durumun ne olacağı STİSK'nda gösterilmiş değildir. Ancak, STİSK m. 24/III c. 1'de "*temsilcilik süresini aşmama*" kaydına yer verildiği için, yöneticiliğin sona ermesini izleyen dönem için ücret ve diğer hakların ödenmesinden söz edilemeyeceği açıktır. Buna karşılık, devam ettiği kabul edilen iş ilişkisinin (STİSK m. 24/III c. 2) geleceği, ilgili yasa hükmünde gösterilmiş değildir.

Bu bağlamda, iş ilişkisinin belirtilen durumda kendiliğinden sona ereceği sonucunun kabulü, iş ilişkisinin devam ettiği biçimindeki yasal varsayım (STİSK m. 24/III c. 2) karşısında, gerçekçi görünmez. Bunun yerine, görevi biten ve kendisine iş verilmeyen amatör sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin işverence feshedildiğini kabul etmek, yerinde olur¹⁰. Bu nedenle, ortaya çıkan yeni fesih durumuna göre; yöneticilik yapmış işçi, İş K. m. 20-21 hükümleri uyarınca işe iade davası açabilecek ve gerektiğinde sendika özgürlüğünün güvencesinden (STİSK m. 25/V hükmünden) yararlanabilecektir.

⁸ Bkz. Hafızoğlu, 186 ve aynı yer, dn. 291-292'deki yargı kararları.

⁹ Bkz. Fevzi Şahlanan, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi" – Ali Güzel/Deniz Ugan Çatalkaya (yay.), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, Ankara 2013, 39.

¹⁰ Ayrıca bkz. Tankut Centel, "6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği", Sicil, 31 (2014), 19.

2. Profesyonel sendika yöneticisinin güvencesi

a. Yönetici Seçilene Sağlanan Koruma

aa. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması

Sendika yönetimine seçilen işçi, profesyonel sendika yöneticisi olarak görev yapmak istediği takdirde, işyerinden ayrılmak zorundadır. Bu durumda, sendika yöneticisi olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi, askıya alınacak ve yönetim görevi devam ettiği sürece, askıda kalacaktır (STİSK m. 23/I c. 1). Bunun anlamı, askı süresi boyunca tarafların (profesyonel sendika yöneticisi ile işverenin) işgörmeye ve ücret gibi asli borçlarını karşılıklı olarak ifa etme yükümlerinden geçici olarak kurtulmaları; buna karşılık, tali nitelikteki bağlılık (sadakət) ve gözetme gibi borçlarının devam etmesidir¹¹.

Buna göre, iş sözleşmesinin askıda olması, iş sözleşmesinin (ilişkisinin) sona ermeyip, devam etmesi anlamını taşır. Ancak, işyerindeki çalışan işçi sayısı tespit edilirken iş ilişkisi devam eden işçilerin durumu yerine çalışması süren işçiler dikkate alındığından, profesyonel sendika yöneticisinin işyeri çalışan işçi sayısına dahil edilmemesi, doğru ve yerinde olur¹².

Profesyonel sendika yöneticisinin askıda olan iş sözleşmesinin işverence askı süresi içinde feshinin hukuken mümkün olup olmadığı konusu, STİSK m. 23'te gösterilmiş değildir. Bu konuda, feshi ihbar suretiyle iş sözleşmesinin feshi ile haklı nedenle fesih durumlarının birbirinden ayırdedilmesi gerekir. Askı süresi içinde iş sözleşmesinin, işveren tarafından haklı nedene dayanılarak feshedilebileceğinden kuşku duyulmamalıdır. Nitekim, askı süresi içinde taraflarca asli borçların yerine getirilmesi gerekmezken, işçinin bağlılık ile sır saklama ve rekabet etmeme gibi yükümlülükleri varlıklarını sürdürür.

Bu bakımdan, profesyonel sendika yöneticisinin haklı neden oluşturabilen bu tür yükümlülüklerine askı süresi içinde uymaması, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisini kazandırır¹³. Buna göre, amatör sendika yöneticisinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilirken (STİSK m. 24/I ve V); profesyonel sendikacının askı boyunca iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğini kabul etmek¹⁴, yerinde olmasa gerektir. Çünkü, yapılacak haklı nedenle feshin, profesyonel sendika yöneticisinin özgürce görev yapabilmesiyle bir ilgisi bulun-

¹¹ Esener/Gümrükçüoğlu, 132; Özkara, 172.

¹² Ayrıca bkz. Hafizoğlu, 139; Özkara, 172-173; Şahlanan, 26.

¹³ Başkan, 714; Esener/Gümrükçüoğlu, 132-133.

¹⁴ Krş. Aydın Başbuğ, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, 77.

mamaktadır. Nitekim, profesyonel sendika yöneticisinin görevi, ayrıldığı işyerinin işvereni için haklı neden yaratmak değildir¹⁵.

Profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi ihbar suretiyle feshine gelince; bu durumda, ihbar öneleri askı süresi boyunca işlemecektir (TBK m. 432/VI).

Buna karşılık, askı süresi, belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışmış bulunan profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin süresinin işlemesine engel oluşturmayacaktır. Sürenin dolmasıyla ise, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi ve giderek, profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesini fes-hetme ve kıdem tazminatına hak kazanma olanağının ortadan kalkması söz ko-nusudur.

Diğer yandan, profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin askıya alınması olanağı, STİSK'nın yürürlüğe girmesinden (7 Kasım 2012 tarihinden) önceki dönemde yasal olarak bulunmuyor ama sözleşmeyle askı hali kabul edilebiliyordu. Bu bağlamda, haklarında sözleşmeyle askı halinin geçerli olacağı kabul edilmiş bulunan önceki dönemin profesyonel sendika yöneticileri için, STİSK geç. m. 5'inin metninde ise herhangi bir açıklık yoktur. Ancak, profes-yonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin askıya alınmasını kabul bakımın-dan, her iki dönemin profesyonel yöneticileri arasında farklılık gözetmeyi hu-kuken haklı kılabilecek bir neden de söz konusu değildir. Buna göre, 7 Kasım 2012 tarihinden önceki profesyonel sendika yöneticilerine de aynı olanağın uygulanması ve bunların da artık yasa hükmü (STİSK m. 23/I) uyarınca iş söz-leşmelerinin görev süreleri boyunca askıya alınmış bulunacağını kabul etmek, hukuken yerinde olur¹⁶.

bb. İş Sözleşmesinin Feshi

Profesyonel sendika yöneticisi, yönetici seçildikten sonra dilediği takdirde, iş sözleşmesini askıda bırakmak yerine, onu feshetmek suretiyle işyerinden ayrılabilir. Bu durumda, profesyonel sendika yöneticisi; yasanın deyişiyle, "*iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır*" (STİSK m. 23/I c. 2).

Buna göre, yasa koyucunun sendika yöneticisi seçilmeyi, iş sözleşmesinin feshi konusunda, İş K. m. 24 ile STİSK m. 70/III'de belirtilmiş hallerin dışın-da, diğer bir haklı neden hali olarak kabul ettiğini söylemek gerekir. Çünkü, süresi belirli olsun veya olmasın işçi, ancak haklı nedenin varlığı halinde, iş

¹⁵ Krş. Hafizoğlu, 140-141.

¹⁶ Özkaraca, 184-185.

sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya ihbar önelini beklemezsizin feshedebilir¹⁷.

Diğer yandan, kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi, genel olarak iş sözleşmesinin yasında (1475 sayılı İş K. m. 14/T'de) belirtilen şekilde sona ermesi gerekmekte; söz konusu hükümde gösterilen haller içinde ise, sendika yöneticisi seçilme hali yer almamaktadır. Ancak, STİSK m. 23/I c. 2'deki açıklık karşısında, istisnaen belirtilen halde de kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır. Buna göre, kıdem tazminatına hak kazandıran hallerde yeni bir durumun (sendika yöneticisi seçilme halinin) eklendiği görülmektedir.

Buna karşılık, profesyonel sendika yöneticisinin, ayrıldığı işyerinde bir yıllık bekleme süresini doldurmasının da gerekip gerekmediği konusu, açık değildir. STİSK m. 23/I c. 2'nin metninin "*kıdem tazminatına hak kazanır*" şeklinde mutlak bir anlatıma sahip bulunmasına ve "*koşulları varsa*" anlatımına yer vermemesine rağmen, kıdem tazminatına hak kazanma bakımından profesyonel sendika yöneticisinin kıdem tazminatı konusunda diğer işçilere oranla daha fazla korunmasını gerektirecek bir nedenin yokluğu ve de kıdem tazminatının niteliği itibarıyla bekleme süresini gerektiren bir hak oluşu nedeniyle, bir yıllık kıdemi olmayan profesyonel sendika yöneticisine kıdem tazminatı ödenmesinin gerekmeceğini kabul etmek, daha doğru ve yerinde olur¹⁸. Bu durumda, profesyonel sendika yöneticisinin, yöneticilik süresi içinde de iş sözleşmesini feshetmesi mümkün bulunduğundan (STİSK m. 23/I c. 3), işyerinden ayrıldıktan sonra bir yıllık kıdem süresinin dolmasını beklemesi ve ancak ondan sonra iş sözleşmesini feshetmesi gerekir.

b. Yöneticiliği Devam Edene Sağlanan Koruma

Sendika yöneticisi seçildikten sonra işyerinde çalışmayacak ama iş sözleşmesini feshetmeyecek profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesi, yöneticiliği devam ettiği sürece askıda kalır. Buna karşılık, işyerinden ayrılırken iş sözleşmesini feshetmemiş bulunan profesyonel sendika yöneticisi, daha sonra görüşünü değiştirip, yöneticiliği sırasında iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda, profesyonel sendika yöneticisine, yine kıdem tazminatının ödenmesi gerekecek; ancak, bu kez kıdem tazminatının, "*fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden*" hesaplanması söz konusu olacaktır (STİSK m. 23/I c. 3).

Buradaki "*emsal ücret*" deyimini; profesyonel sendika yöneticisi işyerinden ayrılmamış olsaydı fesih tarihinde hangi ücret düzeyine ulaşacaktıysa, o ücret

¹⁷ Ayrıca bkz. Akyiğit, 18 ve 33; Baskan, 714-715.

¹⁸ Ayrıca bkz. Özkaraca, 174.

miktarının esas alınmasını ve böylece, profesyonel sendika yöneticisinin aradan geçen süre nedeniyle mağduriyet yaşamamasını amaçlamaktadır.

Buna karşılık, kıdem tazminatının hesabına esas alınacak süre, sadece işyerinde çalışılarak geçirilmiş olan zamandır. Çünkü, kıdem tazminatı; 1475 sayılı İş K. m. 14/II c. 1'deki açıklık karşısında, "*çalışılan süreler*" üzerinden hesaplanacak bir ödemedir. Bu itibarla, yöneticilik görevi sırasında geçecek süre, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacaktır. Böylece, STİSK m. 23/III c. 2'deki sadece "*işyerinde çalışılmış süreler*"in göz önünde bulundurulması esası, sendika yöneticisine ödenecek tüm kıdem tazminatı halleri için ortak esas niteliğini kazanmaktadır¹⁹.

Diğer yandan, askı süresi belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin işlemesine engel oluşturmayacağı ve sürenin dolmasıyla belirli süreli iş sözleşmesinin sona erip profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesini feshetme ve kıdem tazminatına hak kazanma olanağını ortadan kaldıracığı için, sürenin dolmasından önce yöneticinin mecburen iş sözleşmesini feshetmesi gerekecektir.

STİSK m. 23/I c. 3, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesinin feshinden söz etmekle birlikte, bunun hangi yolla, yani feshin ihbar edilmesi suretiyle fesih mi yoksa haklı nedenle fesih yoluyla mı gerçekleştirileceği konusunda, açıklık taşımamaktadır. Ancak, STİSK m. 23/I c. 2 ile bunu izleyen c. 3'ün yazılı biçiminden, feshin haklı nedenle fesih suretiyle gerçekleştirileceği sonucunun çıktığı söylenmelidir²⁰.

c. Yöneticiliği Sona Erene Sağlanan Koruma

aa. Eski İşyerinde İşe Başlatılmasını İsteme Hakkı

Yöneticilik görevi sona eren profesyonel sendika yöneticisi, daha önce çalıştığı işyerinden yönetici seçildiği için ayrılmak zorunda kalmış; ancak, bu kez de yönetim görevinin sona ermesi karşısında, işyerine dönememe tehlikesi altına girmiştir. Söz konusu tehlikeyi ortadan kaldırmak ve profesyonel sendika yöneticisinin mağdur olmasını önlemek düşüncesiyle, profesyonel sendika yöneticisine ayrıldığı ama iş sözleşmesini (ilişkisini) sona erdirmediği önceki (eski) işyerine başvurup kendisinin işe alınmasını isteme hakkı (STİSK m. 23/II) tanınmıştır.

Ancak, STİSK'nın yürürlüğe girmesinden (7 Kasım 2012 tarihinden) önceki dönemde profesyonel sendika yöneticiliğine geçip iş sözleşmesini feshetmiş

¹⁹ Ayrıca bkz. aşağıda IV 2 c bb bbb.

²⁰ Ayrıca bkz. Başkan, 715.

olanlar ile bu tarihten sonra profesyonel sendika yöneticisi olacaklar arasında, farklılık görülmektedir. Nitekim, STİSK geç. m. 5, 7 Kasım 2012 tarihinden önce iş sözleşmelerini feshetmek suretiyle profesyonel sendikacılığa geçmiş bulunanlar için, işe başlatılmasını isteme hakkını tanımamakta; bunların sadece, kıdem tazminatı haklarını güvence altına sağlamaya çalışmaktadır.

Buna göre, söz konusu kişiler; yöneticilik görevleri hangi nedenle sona ererse ersin, işe başlatılmalarını isteme hakları olmaksızın, bir ay içerisinde işverene başvurmaları kaydıyla, sadece "*emsal ücret*" ve işyerinde çalışmış oldukları süreler üzerinden (1475 sayılı İş K. m. 14/XIV) kıdem tazminatı alabilecektir (STİSK geç. m. 5).

aaa. Başvuru Koşulları

Profesyonel sendika yöneticisinin ayrıldığı işyerine başvurarak burada işe başlatılmasını isteme hakkı, STİSK m. 23/II tarafından belirli bazı koşullara bağlanmıştır. Bu nedenle, söz konusu koşulları yerine getirmeyecek profesyonel sendika yöneticisi, işe başlatılmasını isteme hakkını elde edemez.

İşe başlatılmasını isteme hakkı, ilkin, profesyonel sendika yöneticisinin görevinin belli nedenlerle sona ermiş bulunmasını gerektirir. Yasanın göstermiş bulunduğu sona eriş halleri; sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi ile profesyonel sendika yöneticisinin yapılacak seçime girmemesi, seçime girmekle birlikte yeniden seçilmemesi veya kendi isteğiyle çekilmesi (istifa etmesi) suretiyle görevinin bitmesi olarak belirlenmiştir (STİSK m. 23/II c. 1).

Anılan sona erme nedenlerinin tek tek sayılıp "*gibi*" sözcüğünün yer alması ve STİSK m. 23/III c. 1'de "*yukarıda sayılan nedenler dışında*" anlatımına yer verilmiş bulunması karşısında, STİSK m. 23/II c. 1'deki sona erme nedenlerinin sınırlı sayıda olduğu ve bunların genişletilemeyeceğini söylemek gerekir²¹.

İkinci olarak; profesyonel sendika yöneticisi, sona erme tarihinden itibaren *bir ay* içerisinde, daha önce ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere, işverene başvurmak durumundadır. Buradaki süre, *hak düşürücü süre* olarak kabul edilmiş olup²²; mahkeme (yargıç) tarafından kendiliğinden (re'sen) göz önünde bulundurulmak zorundadır.

Diğer yandan, buradaki bir aylık süre, gün yerine, "*takvim ayı*" olarak hesaplanmalıdır. Söz konusu sürenin başlangıcı da; sendika tüzel kişiliğinin sona erme, seçim veya istifa tarihi olmalıdır.

²¹ Baskan, 718; Narmanlıoğlu, 20-21. Krş. Özkaraca, 176-177; Şahlanan, 28-29.

²² Baskan, 719; Esener/Gümrükçüoğlu, 135; Narmanlıoğlu, 21; Sur, 69; Şahlanan, 30; Tuncay/Kutsal, 78.

Buradaki bir aylık süre, işe başlatılmasını isteme hakkının varlık koşulu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, bir aylık süre içinde başvurmayacak profesyonel sendika yöneticisi; askı süresi sonunda çalışmaya hazır bulunmadığı için iş sözleşmesini feshetmiş sayılıp, işe başlatılma ve giderek, kıdem tazminatı isteme hakkını yitirir²³.

Nihayet, profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesi askıya alınmış olmalıdır²⁴. Buna göre, yönetici seçilir seçilmez veya daha sonra iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatını almış bulunan veya fesih sözleşmesi (ikale) yoluyla karşılıklı iş sözleşmesini sona erdirmiş ya da belirli süreli iş sözleşmesinin süresi dolmuş bulunan profesyonel sendika yöneticisi, eski işyerinde işe başlatılmasını isteme hakkına sahip bulunmaz.

Askı koşulu, STİSK m. 23/II c. 1'deki "*iş sözleşmesi askıya alınan yönetici*" sözcükleriyle anlatılmak istenmiştir. Bunu doğal karşılamak gerekir. Çünkü, eski işyerine dönme, ancak iş ilişkisini sonlandırmamış olan için söz konusudur. Aksi takdirde, istihdam yükümünden söz etmek gerekir ki; yasa koyucunun amacı, bu olmayıp, askı durumu sona erecek iş sözleşmesinin yeniden hükümlerini doğurmaya başlamasını sağlamaktır.

bbb. Başvurunun Sonucu

İşveren; başvuru koşullarını yerine getirip başvuruda bulunan profesyonel sendika yöneticisini, talep (başvuru) tarihinden itibaren geçecek bir ay içinde, o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır (STİSK m. 23/II c. 2).

Profesyonel sendika yöneticisi, "*o andaki şartlarla*" işe başlatılacaktır. Bunun anlamı, profesyonel sendika yöneticisinin işyerinden ayrı kaldığı sürede işyerine sözleşmelerle getirilen ve uygulanan tüm haklardan yararlanabileceğidir²⁵.

Bu bağlamda, her ne kadar STİSK m. 23/II c. 2 "*zorunludur*" sözcüğüne yer vermişse de; bunu bir kamusal "*zorunluk*" biçiminde görmek yerine, hukuken işverene tanınmış bir "*seçimlik yetki*" olarak nitelendirmek, daha doğru ve yerinde olur. Çünkü, aksine hareket halinde herhangi bir cezai yaptırım öngörülmeyip; işe başlatılmamanın hukuki sonucu, STİSK m. 23/II c. 3'te gösterilmiştir.

²³ Şahlanan, 30-31. Krş. Hafızoğlu, 156-157; Özkaraca, 181.

²⁴ Başkan, 716; Narmanlıoğlu, 19.

²⁵ Şahlanan, 30.

Buna göre, profesyonel sendika yöneticisi gerekli başvurusuna karşın işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır (STİSK m. 23/II c. 3). İşyerinde boş yerin bulunmaması ise, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş sayılmasına engel oluşturmaz²⁶.

İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş sayılmasına ilişkin yasal varsayımın (STİSK m. 23/II c. 3 hükmünün) sonuçlarının ne olacağı konusunda, açıklığa rastlanmamaktadır. Ancak, "zorunludur" düzenlemesine (STİSK m. 23/II c. 2 hükmüne) yer veren yasa koyucunun amacının temelde işe başlatmayı sağlamak olduğu düşünüldüğünde, anılan durumda olağan bir feshin tüm sonuçlarının geçerli bulunacağı sonucuna ulaşılabileceği gerekecektir²⁷.

bb. Kıdem Tazminatının Ödenmesini İsteme Hakkı

STİSK'nın yürürlüğe girdiği tarih olan 7 Kasım 2012 tarihinden önce profesyonel sendika yöneticisi olmuş ama yöneticilik görevi yasada (STİSK m. 23/II c. 1 hükmünde) belirtilen nedenlerin dışındaki bir nedenle belirtilen tarihten sonra sona erecek bulunanlar ile 7 Kasım 2012 tarihinden sonra profesyonel sendikacılığa geçip yöneticilik görevi yasada (STİSK m. 23/II c. 1 hükmünde) belirtilen nedenlerin dışında bir nedenle sona erecek olanlar arasında, kıdem tazminatı isteme yönünden herhangi bir fark yoktur. Çünkü, STİSK geç. m. 5 c. 1, 7 Kasım 2012 tarihinde sendika yöneticisi olduğu için iş sözleşmesini feshetmiş bulunan (profesyonel) yöneticiler hakkında STİSK m. 23/III hükmünün uygulanmasını, yani bunlara kıdem tazminatının ödenmesini isteme hakkını tanımaktadır.

aaa. Ödenme Koşulları

Yönetim görevinin yasada (STİSK m. 23/II c. 1 hükmünde) belirtilen nedenlerle sona ermesi yüzünden eski işyerinde işe başlatılmasını talep hakkı bulunmayan profesyonel sendika yöneticisi, yöneticilik görevinin sona ermesi üzerine, işverenden kıdem tazminatının ödenmesini isteme hakkına sahiptir (STİSK m. 23/III c. 1). Ancak, bunun için belirli bazı şartların yerine getirilmesi gerekir.

Bunlardan ilki, profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin askıda bulunmasıdır. Nitekim, profesyonel sendika yöneticisi işyerinden ayrılırken veya daha sonra yöneticiyken iş sözleşmesini feshettiği takdirde zaten kıdem tazminatını almış olduğundan, yönetim görevi sona ermesi üzerine sona ermiş

²⁶ Bkz. Başkan, 720; Tuncay/Kutsal, 78.

²⁷ Bkz. Esener/Gümrükçüoğlu, 135-136; Hafizoğlu, 151-155; Şahlanan, 31-32. Krş. Narmanlıoğlu, 25-26. Ayrıca bkz. ve krş. Başkan, 722-723.

bir iş sözleşmesi için tekrardan kıdem tazminatının ödenmesi söz konusu olmaz.

İkinci koşul olarak; yöneticilik görevinin "*sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek*" (STİSK m. 23/II c. 1) dışındaki bir nedenle sona ermiş bulunması aranmaktadır (STİSK m. 23/III c. 1). Bu anlamda, yöneticilik sıfatının sendika genel kurul kararıyla sona erdirilmesi veya kuruluculuk şartlarına sahip olunmadığı halde yönetici seçilen kişinin görevine mahkeme kararıyla son verilmesi (STİSK m. 9/III) yahut profesyonel sendika yöneticisinin STİSK m. 6'da gösterilmiş suçlardan mahkum olması (STİSK m. 9/V) ya da milletvekili veya belediye başkanını seçilmesi (STİSK m. 9/VI), yöneticilik görevinin yasada sayılmış nedenlerin dışındaki bir nedenle yöneticilik görevinin sona ermesinin tipik örneklerini oluşturur. Bunun gibi, sendika şubesinin kapatılması veya profesyonel sendikacılıktan amatör sendika yöneticiliğine geçilmesi hallerinin de, aynı nitelikte olduğu kabul edilmek gerekir.

Üçüncü koşul olarak, profesyonel sendika yöneticisinin daha önce iş yasalarının (İş Kanunu'nun, Basın İş Kanunu'nun veya Deniz İş Kanunu'nun) uygulama alanına giren bir işte veya işyerinde çalışmış olması aranmalıdır. Çünkü, kıdem tazminatı hakkından söz edebilmek için, profesyonel sendika yöneticisinin daha önceki işyerinde kıdem tazminatı hakkını tanıyan iş yasalarına (İş Kanunu'na, Basın İş Kanunu'na veya Deniz İş Kanunu'na) tabi bir işçi olarak çalışması gerekir. Bu anlamda, TBK m. 393 vd. hükümlerine tabi olmuş bir profesyonel sendika yöneticisi, yöneticilik görevi yasada (STİSK m. 23/II c. 1 hükmünde) belirtilmiş nedenlerin dışındaki bir nedenle sona ermiş olsa dahi, kıdem tazminatı hakkına sahip olmayacaktır. Çünkü, profesyonel sendika yöneticisinin askıda olan iş sözleşmesi, kıdem tazminatı hakkını tanıyan bir iş yasasının kapsamında değildir. Her ne kadar STİSK m. 23/III c. 1 kıdem tazminatının ödenmesi öngörüyorsa da, söz konusu düzenleme yöneticilik görevinin sona erme nedeniyle sınırlı olup, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarını değiştirmemektedir²⁸.

Diğer yandan, profesyonel sendika yöneticisinin ölümü, yöneticilik görevini sona erdirecek yasada (STİSK m. 23/II c. 1'de) belirtilmiş nedenlerden olmadığı gibi, bu sayılan nedenlerin dışındaki bir neden olarak da algılanmamak gerekir. Çünkü, işçinin ölümü halinde yasal mirasçılarının kıdem tazminatı ödenmesi (1475 sayılı İş K. m. 14/XIV), kıdem tazminatına hak kazanılması için gerekli olan iş sözleşmesinin sona eriş biçimlerini ilgilendirmemektedir. Bu

²⁸ Özkaraca, 175. Ayrıca bkz. ve krş. Akyiğit, 32.

nedenle, iş sözleşmesi sona ermemiş olan sendika yöneticisi öldüğü takdirde, bir yıllık kıdem koşulunu yerine getirmiş olması kaydıyla, her halükarda yasal mirasçılara kıdem tazminatının ödenmesi gerekir (1475 sayılı İş K. m. 14/XIV)²⁹.

Nihayet, profesyonel sendika yöneticisinin başvuru koşulunu yerine getirmesi gerekir. Bunu STİSK m. 23/III c. 1, "*başvuruları halinde*" sözcükleriyle anlatmaktadır. Bu bağlamda, profesyonel sendika yöneticisinin başvuru koşulunu yerine getirmesi, kıdem tazminatına uygulanacak faizin başlangıç tarihinin belirlenebilmesi açısından, son derece önemlidir. Çünkü, STİSK m. 23/III c. 1, kıdem tazminatını talep için herhangi bir süre öngörmüş değildir. Bu durumda, profesyonel sendika yöneticisi, genel zamanaşımı süresi içinde kalmak kaydıyla, her an kıdem tazminatını talep edebilecektir. Buna göre, ödenecek tazminatın talep tarihinden itibaren muaccel hale geleceği ve işletilecek faizin de, ancak işverene başvurulduğu tarihten itibaren başlatılması kabul edilmelidir. Aksi takdirde, işveren, varlığını bilemediği bir kıdem tazminatı alacağı için faiz ödeme sorumluluğu altına girmiş olacaktır ki; adil olmayan böyle bir durumu, hukuken savunma veya önerme olanağı yoktur³⁰.

bbb. Ödemenin Hesaplanması

Askıda olup yasada (STİSK m. 23/II c. 1'de) belirtilmiş nedenlerin dışındaki bir nedenle yöneticilik görevi sona ermiş bulunan profesyonel sendika yöneticisine ödenecek kıdem tazminatı, kendisinin sadece işyerinde çalıştığı süreler üzerinden hesaplanacaktır. Kendisine ödenecek kıdem tazminatının hesabına esas alınacak ücret ise, "*fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları*" miktarında olacaktır (STİSK m. 23/III c. 2).

Ödenecek kıdem tazminatının hesabında emsal ücretin esas alınması, profesyonel sendika yöneticisini işyerinden ayrı kaldığı süre zarfında gerçekleşecek ücret artışlarından ve uygulamada sağlanmış haklardan yoksun bırakmamayı amaçlar. Çünkü, işyerinden ayrılma sırasındaki (son) ücretin esas alınması, yöneticiyi mağdur edecek bir durumdur.

Ödenecek kıdem tazminatı miktarı saptanırken "*işyerinde çalışılmış süreler*"in göz önünde bulundurulacağını belirtilmesi, sanki yöneticilik görevi sırasında veya bu görevin yasada (STİSK m. 23/II c. 1) belirtilen nedenlerle sona ermesinde ödenecek kıdem tazminatının hesabında görev sırasında (işyerinde çalışılmaksızın) geçen sürelerin de dikkate alınacağı izlenimini yaratmaktadır.

²⁹ Ayrıca bkz. Hafizoğlu, 158.

³⁰ Bkz. Hafizoğlu, 160-161.

Yasama tekniği bakımından başarısızlığı son derece açık olan bu düzenlemenin yarattığı izlenime uyulmaması, doğru ve yerinde olur. Çünkü, kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş K. m. 14/II c. 1'deki açıklık karşısında, "çalışılan süreler" üzerinden hesaplanacak bir ödemedir. Nitekim, çalışılmayan grev ve lokavt süresi, bu süre zarfında iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere ödenecek kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz; toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz (STİSK m. 67/III).

V. Sonsöz

Sendika yöneticilerinin korunması konusunda, STİSK m. 23 ve 24/V'teki düzenlemelerle, önceki döneme oranla daha güvenceli bir ortamın sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, özellikle, işyerinde çalışmaya devam edip sendika yöneticisi olarak görev yapanların (amatör sendika yöneticilerinin) unutulmayıp, işyeri sendika temsilcileriyle birlikte aynı güvenceden yararlanmalarının sağlanması, oldukça ileri bir adım olarak değerlendirilmek gerekir.

Ancak, amatör sendika yöneticisinin güvencesi, görev süresi boyuncadır. Oysa, amatör sendika yöneticileri, işyeri sendika temsilcileri gibi, görev süreleri sona erdikten sonra da bir süre daha güvenceye sahip olma gereksinimi içindedir.

Bunun dışında, profesyonel sendikacılığın korunması ve geliştirilmesiyle ilgili olarak geçmiş dönemde yaşanan yasal güçlükler, STİSK'yla birlikte önemli ölçüde çözülmeye çalışılmıştır. Nitekim, geçmişte iş sözleşmesini kendisi feshettiği için kıdem tazminatı hakkından yoksun kalan yöneticiler ile görevi sona erdikten sonra işveren tarafından işe alınmayan yöneticiler, yeni dönemde etkin bir biçimde korunmaktadır. Buna karşılık, görevi sona eren yöneticiyi işe başlatmayan işverene karşı işe iade davasının açılıp açılmayacağı konusu, halen tartışmalıdır. Yine, işe başlatılmayıp görevi sona eren amatör sendika yöneticisinin iş ilişkisinin geleceği de, STİSK tarafından belirlenmemiş olup, belirsizdir.

Diğer yandan, işe başlatıp başlatmama konusunda işverene seçimlik bir yetkinin tanınması, yönetici güvencesini mutlak olmaktan çıkarmıştır. Ancak, bu tür bir yetkinin işverene tanınması, yerindedir. Çünkü, sendikal sorunlar yüzünden ilişkilerin normal olmaktan çıktığı ortamlarda yasal zorunlukların getirilmesi, çözülmesi daha güç sorunların oluşmasına yol açmaktadır. Burada esas olan, taraflar arasındaki güvence dengesinin kurulmasıdır. STİSK'nın ise, taraflara böyle bir dengeyi sağlama olanağını yarattığı söylenebilir.

Kaynakça

- Akyiğit, Ercan:** "Yeni Kanun'da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", Legal İSGHD IX, 36 (2012), 3-36
- Baskan, Esra Ş.:** "6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi XV, Özel Sayı (2013), 709-730
- Başbuğ, Aydın:** Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012
- Centel, Tankut:** "6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği", Sicil, 31 (2014), 7-22
- Esener, Turhan/Gümrükçüoğlu, Yeliz Bozkurt:** Sendika Hukuku, İstanbul 2014
- Hafizoğlu, E. Sıla:** Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Ankara 2015
- Narmanhoğlu, Ünal:** "Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı", Çalışma ve Toplum, 40 (2014/1), 11-27
- Özkaraca, Ercüment:** "Sendika Yöneticileri İle İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları" – **Güzel, Ali/Çatalkaya, Deniz Ugan** (yay.), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Ankara 2014, 167-199
- Sur, Melda:** İş Hukuku, Toplu İlişkiler, Ankara 2015
- Şahlanan, Fevzi:** "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi" – **Güzel, Ali/Çatalkaya, Deniz Ugan** (yay.), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, Ankara 2013, 13-50
- Tuncay, A. Can/Kutsal, Burcu Savaş:** Toplu İş Hukuku, İstanbul 2015
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2015