

# İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması<sup>(\*)</sup>

## Protection of the Employee Against Termination Due to Union Related Reasons

Arş. Gör. Cansu KILIÇ BAŞOĞLU<sup>(\*\*)</sup>

### Öz

Sendika hakkı ve özgürlüğü, çalışma hayatında işçi-işveren arasındaki menfaat dengesinin korunmasında vazgeçilmez nitelikteki haklardır. İşçilerin iş sözleşmelerinin sendikal haklarını kullanmaları gibi keyfi nedenlere dayalı olarak feshedilmesi iş hukukunun koruyucu düzenlemeleri ile engellenmektedir. Sendikal güvenceler 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda (STİSK) işyeri sendika temsilcileri ve sendika yöneticilerinin özel konumları da gözetilerek düzenlenmiştir. Bu çalışma ile sendikal nedenle fesih halinde STİSK'daki sendikal güvence hükümlerinin birbirleri ve 4857 s. İş Kanunundaki iş güvencesi sistemi ile ilişkisinin nasıl kurulacağı benzer ve farklı yönleriyle değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Sendikal nedenle fesih sonucunda farklı konumlardaki işçilerin ne gibi yasal güvenceye sahip olacağı özellikle işe iade davası yönünden ele alınmıştır. Bu doğrultuda, sendikal tazminatın kötüniyet tazminatı, ayrımcılık tazminatı gibi diğer tazminat türleri ile ilişkisi incelenmiştir. İşçilerin sendikal nedenlerle feshe karşı korunmasında karşılaşılan önemli zorluklardan biri olan ve doğrudan davanın sonucuna, buna bağlı olarak da sendikal hakların korunmasına etki eden ispat yükü hususu ve Yargıtay'ın sendikal fesih kararları uygulamalarına değinilmiştir. Çalışmayla sendikal feshe karşı güvence hükümlerinin uygulanması, farklı konumlardaki işçilerin sendikal fesih karşısında hangi yasal haklara sahip olduğu ve dava sürecinde yaşanan sorunlar mevzuat, yargı kararları ve öğreti görüşleri çerçevesinde açıklanmaya çalışılmıştır.

### Anahtar Kelimeler

İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Feshe Karşı Koruma, Sendikal Tazminat, İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi, Sendika Yöneticiliği Güvencesi.

### Abstract

The right and freedom to unionize is one of the indispensable rights in maintaining the balance of interests between the employee and the employer in working life. The termination of the employment contracts of the workers based on arbitrary reasons such as exercising their union rights is prevented by the protective regulations of the labor law. Trade union guarantees are regulated in the Trade Unions and Collective Labour Agreement Law No. 6356 (STİSK), taking into account the special positions of trade union representatives and managers. In this study, it is aimed to evaluate how provisions regarding trade union guarantees in STİSK will be related to each other and to the job security system in the Labor Law No. 4857, with similar and different aspects, in case of termination due to union related reasons. What kind of legal guarantees the workers in different positions will have as a result of the termination due to union

(\*) Araştırma Makalesi.  
Makale gönderim tarihi: 19.01.2022, Makale kabul tarihi: 25.03.2022.

(\*\*) Çankaya Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı,  
E-posta: cansukilic@cankaya.edu.tr,  
Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0001-9133-0168>.

related reasons, especially in terms of reemployment lawsuits are discussed. In this direction, the relationship between union compensation and other compensation types such as bad faith compensation and discrimination compensation has been examined. The issue of burden of proof, which is one of the important difficulties encountered in the protection of workers against termination due to trade union related reasons, and which directly affects the outcome of the case and, accordingly, the protection of trade union rights, and the practice of the Supreme Court's presumption of union-related termination have been mentioned. With this study, the application of the guarantee provisions against union-related termination, which legal rights the workers in different positions have against union-related termination and the problems experienced during the litigation process have been tried to be explained within the framework of legislation, judicial decisions and doctrinal views.

#### Keywords

Termination of Labor Contract Due to Union Related Reasons, Protection Against Termination, Trade Union Compensation, Assurances of Trade Union Representatives, Assurances of Trade Union Managers.

## GİRİŞ

Sendika hakkı temel bir hak niteliğinde olup işçinin feshe karşı korunması ile doğrudan ilgilidir. Sendikal haklarını kullanması nedeniyle işyerinde ayrımcı davranışlara maruz kalabileceği hatta iş sözleşmesinin sona erdirilebileceği kaygısını taşıyan işçi, işini korumak amacıyla sendikal haklarını kullanmaktan kaçınacaktır. Böyle bir durumda ise sendika hakkı içi doldurulamamış bir kavram olmaktan öteye geçemez. O halde işçilerin sendikal feshe karşı korunduğu ölçüde sendika özgürlüğüne sahip olduğu söylenebilir.<sup>1</sup> Bunun için sendikal ayrımcılık niteliğindeki davranışların hukuk düzenince kabul edilmemesi ve bu davranışların caydırıcı yaptırımlara bağlanması gerekir. Hukukumuzda STİSK hükümleri (m.23, 24, 25) ile işe alınma, iş sözleşmesinin devamı ve sona ermesi hallerinde işçileri sendikal haklarını kullanmaları nedeniyle karşılaşabilecekleri ayrımcı davranışlara karşı koruyacak bir takım sendikal güvenceler öngörülmüş ve bu güvenceler işçinin sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunması, işyeri sendika temsilciliği veya sendika yöneticiliği yapması gibi farklı durumlar gözetilerek düzenlenmiştir. Ancak konumuzun sendikal feshe karşı korumayla sınırlı olması nedeniyle sendikal güvencelerin tamamının açıklanması, işçinin işe alınması ve iş sözleşmesinin devamı süresince sendikal nedene dayalı ayrımcı davranışlara ve sendikal neden teşkil etmeyen fesih hallerine karşı korunması çalışma kapsamının dışında bırakılmıştır. Sendikal feshe karşı getirilen korumaların özellikle bir bütün olarak değerlendirilmesi amaçlandığından öncelikle sendika hak ve özgürlüğü ile sendikal fesih konuları işçinin feshe karşı korunması bağlamında incelenmiştir. Sonrasında ise sendikal feshe karşı getirilen güvenceler, sendika üyeliği ve faaliyetleri, işyeri sendika temsilcileri ve sendika yöneticileri yönünden olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

<sup>1</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku*, 20. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2020, s. 649.

## I. SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ BAĞLAMINDA FESHE KARŞI KORUMA

### A. Sendika Hakkı ve Özgürlüğü

Sendika özgürlüğü çalışanların sosyal, ekonomik çıkarlarını işverenlere karşı korumak, geliştirmek adına serbestçe örgütlenebilmeleri yani sendika kurma, sendikaya üye olabilme, üyelikten çıkabilmelerini; aynı şekilde işverenlerin serbestçe sendika kurabilme, sendikaya üye olabilme ve sendika üyeliğinden çıkabilmelerini ve sendikaların da serbestçe sendikal faaliyette bulunabilmelerini ifade eder.<sup>2</sup> Sendika hakkı her şeyden önce temel bir insan hakkı niteliğinde olup Anayasa ile güvence altına alınmıştır. “Sendika kurma hakkı” başlıklı Any. m.51 hükmünde “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz...” denilmek suretiyle sendika özgürlüğü düzenlenmiştir. Madde başlığında sendika hakkı ifadesi kullanılmakla birlikte içeriğinde sendikal özgürlüklerden bahsedildiği görülmektedir. Özgürlük kavramı hak kavramından daha geniş bir içerik taşımakta ve daha soyut bir serbestiyi ifade etmekte iken hak kavramı özgürlüğün çok daha somut ve hukuken kullanılması koruma altına alınmış şeklidir.<sup>3</sup> O halde sendika hakkının sendikal özgürlüklerin kullanılabilir hale gelmiş, hukuk düzeni tarafından koruma altına alınmış şekli olduğu söylenebilir.<sup>4</sup>

Sendika özgürlüğünün anayasal bir hak olarak düzenlenmiş olması karşısında sosyal ve ekonomik bir hak niteliğinde mi yoksa klasik bir hak niteliğinde mi kabul edilmesi gerektiğinin değerlendirilmesi gerekir. Klasik haklar kişilere başkasının müdahalesine kapalı bir alan tanıyan mülkiyet, seyahat, adil yargılanma, toplantı ve örgütlenme özgürlüğü gibi hak ve özgürlükleri içerir. Sosyal ve ekonomik haklar ise çalışma hakkı, sendika hakkı, eğitim hakkı, sağlık hakkı gibi haklardan oluşur. Sosyal haklar toplumdaki zayıf grupların korunmasını amaçlayan, eşitsizlikleri kaldırmaya yönelik haklar olup devlet ya da kişilerden pozitif bir edimi talep etme yönü ağır basar.<sup>5</sup> Sendika özgürlüğü dernek kurma hakkının özel bir görünümüdür.<sup>6</sup> Ancak toplantı ve örgütlenme özgürlüğü ile bu kapsamdaki dernek

<sup>2</sup> A. Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 7. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2019, s. 28-29.

<sup>3</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 29; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 34. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2020, s. 892.

<sup>4</sup> Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, 6. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013, s. 311.

<sup>5</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 31.

<sup>6</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 30.

kurma özgürlüğü klasik haklar içinde değerlendirilirken sendika ve dernekler arasındaki fark ile hakkın doğuş dinamikleri sendika hakkının sosyal haklar arasında değerlendirilmesini gerekli kılar. Sendika hakkı her ne kadar sosyal ve ekonomik haklar arasında kabul edilecekse de klasik temel bir hak niteliği de taşımakta bu iki niteliği bir bütün içinde birleşmektedir.<sup>7</sup> Öğretide bir görüşe göre sendika hakkı, hakkın doğuş nedenlerine bağlı olarak işçiler için sosyal bir hak, işverenler için ise ekonomik bir hak niteliği taşır.<sup>8</sup> Katılmakta olduğumuz diğer bir görüşe göre ise Anayasal düzenlemede bu yönde bir ayrıma gidilmemesi ve işçi sendikalarının zaman içinde güçlenmesi nedenleriyle sendika hakkının işçiler kadar işverenler için de sosyal ve ekonomik bir hak olduğunun kabulü gerekir.<sup>9</sup>

Sendika özgürlüğü hem bireylerin sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma, sendika üyeliğinden çıkma ya da sendikaya üye olmama gibi özgürlüklerini hem de sendikaların bireylerden bağımsız olarak kendi varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkını içerir. Bu yönüyle sendika özgürlüğü, bireysel ve kollektif özgürlükleri içeren çift görünümlü temel bir haktır.<sup>10</sup> Bireysel sendika özgürlüğü Any. m.51 ve STİSK m.17, m.25 hükümleri ile ifade edilmiş olup bireyin hem olumlu hem de olumsuz davranışlarına yönelik özgürlükleri kapsadığından olumlu (pozitif) ve olumsuz (negatif) sendika özgürlüğü şeklinde incelenmektedir. Olumlu sendika özgürlüğü kişilerin sendika kurma, dilediği sendikayı seçerek serbestçe üye olma, sendikal faaliyetlere katılabilmelerini; olumsuz sendika özgürlüğü ise sendika kurmama, sendikaya üye olmaya zorlanamama, sendikadan ayrılabilmelerini ifade eder. Bireysel sendika özgürlüğünün gereği olarak sendikalar önceden izin almaksızın, serbestçe ve gönüllü olarak kurulur. Bir iş kolunda birden fazla sendika kurulabilir. Kişiler dilediği sendikayı seçerek buna üye olabilir. Sendika özgürlüğünden çalışanlar ve işverenler yararlanır. Çalışan kavramına başta işçiler olmak üzere, memurlar, ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürütenler dahildir.<sup>11</sup> Bunun dışında bağımsız çalışanlar ise sendika özgürlüğünden yararlanamaz. Konumuz itibarıyla esasen bireysel sendika özgürlüğü

<sup>7</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 31; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku*, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2020, s. 451-452; Feyzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2020, s. 20 (*Toplu İş Hukuku*).

<sup>8</sup> Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 20.

<sup>9</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 31.

<sup>10</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 32; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 313; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraça, s. 893; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 453; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2016, s. 9; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 21.

<sup>11</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 37; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 76-77.

önem arz etmekle beraber sendika hakkı ve özgürlüğünün bütünlüğü gereği kollektif sendika özgürlüğüne değinmekte fayda vardır. Kollektif sendika özgürlüğü, sendikaların varlığını koruma, sendikal faaliyette bulunma ve sendikaya üye çekme faaliyetinde bulunma haklarını içerir.<sup>12</sup> Any. m.51 hükmünde kollektif sendika özgürlüğü açıkça ifade edilmemişse de hükmün amacı ve sendikaların varlık nedeninden hareketle anayasal güvence altına alındığı benimsenmelidir.<sup>13</sup> Kollektif sendika özgürlüğünün gereği olarak sendikalar izne tabi olmadan gönüllü olarak kurulabilir; kamu kurumlarından mali yardım kabul edemez; idari kararlar kapatılmaz ve faaliyetlerinden alıkonulamaz. İşçiler, işveren sendikalarına; işverenler ise işçi sendikalarına üye olamaz. İşçi sendikaları ile işveren sendikaları birbirine müdahale edemeyeceği gibi karşılıklı yardım ve bağışta da bulunamaz. Kollektif sendika özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğünün çatıştığı durumlarda sosyal devlet ilkesini göz önünde tutup iki değer arasında adil bir denge kurarak karar vermek gerekir.<sup>14</sup>

## B. Sendikal Nedenle Fesih

Sendikal nedenle fesih, işçilerin sendikaya üye olması ya da olmaması, üyelikten ayrılması, sendikal faaliyete katılması gibi nedenlerle yani işçilerin sendika hak ve özgürlüklerini kullanmaları nedeniyle işverence iş sözleşmelerinin feshidir.<sup>15</sup> İşveren Any. m.10 ve İş K. m.5 hükümleri gereği haklı bir neden olmadıkça işçiler arasında ayırım yapamaz; işçilere eşit davranmakla yükümlüdür. Din, dil ırk, siyasi felsefi düşünce, sendikal haklar vb. nedenlerle sözleşmeyi sona erdiren işveren hukuka aykırı bir fesih yapmış olur ve kanunun öngördüğü yaptırımlara maruz kalır. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi mutlak ayırım yasaklarına aykırıdır. Sendikal nedenle fesih aynı zamanda işverenin sendikal bir takım nedenlere dayanarak fesih hakkını kötüye kullanması halidir. Bu nedenle kötüniyetli feshin özel bir türü niteliğinde kabul edilmektedir.<sup>16</sup>

Sendikal nedenle fesih, süreli ya da derhal fesih şeklinde gerçekleştirilebilir.<sup>17</sup> İşçinin iş güvencesine tabi olup olmaması da feshin sendikal nedene dayalı olarak yapıldığının kabulü yönünden fark yaratmaz. Feshin kim tarafından yapıldığı ise

<sup>12</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 37.

<sup>13</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 35; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraça, s. 893; Haluk Hadi Sümer, *İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması*, Konya, MIMOZA Yayıncılık, 1997, s. 72.

<sup>14</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 36; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 25-26.

<sup>15</sup> Sarper Süzek, *İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, Ankara, Kazancı Yayınları, 1976, s. 133. (Fesih)

<sup>16</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Genel Kavramlar Bireysel İş İlişkileri*, 6. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2014, s. 944; Süzek, s. 655-656.

<sup>17</sup> Ali Bulut, *Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler*, Ankara, Turhan Kitabevi, 2013, s. 233.

sendikal fesih anlamında önemlidir. Keza sendikal feshe karşı korumanın pozitif dayanağını oluşturan STİSK m.25 hükmü işverenin sendikal nedenle iş sözleşmesini feshini esas olarak düzenlenmiş olup işçinin işverenin sendikal ayrımcılığa dayalı davranışları nedeniyle iş sözleşmesini feshi haklı nedenle fesih kabul edilebilecekse de sendikal nedenle fesih olarak kabul edilemez.<sup>18</sup> Bu durumda işçinin sendikal fesih nedeniyle değil ancak işveren tarafından sendikal bir ayrıma tabi tutulmuş olması nedeniyle sendikal tazminat talebi mümkündür.<sup>19</sup> İş sözleşmesinin fesih dışında sona erme halleri sendikal fesih kavramı kapsamında değerlendirilmez. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmelerinin sürenin bitmesi ile sona ermesi halinde artık sendikal nedenle fesihten bahsetmek mümkün olmaz. Zincirleme şekilde kurulan belirli süreli iş sözleşmelerinin şartların varlığına karşın yeniden kurulmaması, işin devam etmesi ve işverenin yeni işçi alımına başvurması halinde eski işçi sırf sendikal nedenle işe alınmıyorsa bu durum sendikal fesih olarak değil ancak işe alınmada sendikal ayrımcılık şeklinde değerlendirilebilir.<sup>20</sup>

## II. SENDİKAL NEDENLE FESHE KARŞI GÜVENCELER

### A. Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyetler Bakımından

#### 1. Genel Olarak

Sendika üyeliği ve sendikal faaliyet serbestisi sendika hak ve özgürlüğünün bir parçasıdır. Her türlü sendikal faaliyet kanunda güvence altına alınmıştır. İşçilerin işe alınmasında, iş ilişkisinin devamında ve sona ermesinde sendika üyeliği ve sendikal faaliyette bulunmalarına ilişkin güvence STİSK m.25 hükmü ile düzenlenmiştir: “İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından

<sup>18</sup> Bulut, s. 233-234. Aksi yönde, Esra Baskan, 6356 sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Ankara, Turhan Kitabevi, 2013, s. 91. Yargıtay, işçinin işverenin baskısı ile istifa dilekçesi vermesi halinde sözleşmenin işveren feshi ile sona erdiğini kabul etmektedir (Y. 22. HD, 31.03.2015 tarih ve 2014/946 E., 2015/12165 K.; Y. 9. HD, 01.10.2020 tarih ve 2020/3079-10129 K. sayılı kararı, www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 23.02.2022)). İşverenin sendikal nedenlerle sözleşmeyi feshetmesi yönünde işçiye baskı uygulaması ihtimalinde fesih işveren feshi olarak kabul edileceğinden sendikal nedenle yapılmış bir fesihten bahsetmek mümkün olur.

<sup>19</sup> Bulut, s. 234.

<sup>20</sup> Bulut, s. 235; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 513 dn. 51. Farklı yönde, Baskan, s. 90.

*dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.*” Hüküm, hem pozitif hem de negatif sendika özgürlüğünü koruyucu niteliktedir. İşverenin işe alma ve iş ilişkisi devam ederken yaptığı sendikal ayrımcılıklar da koruma kapsamında olmakla birlikte inceleme alanımız dışında kalmaktadır.

Sendikal fesih işçinin sendikaya üye olması, üyelik girişimlerinde bulunması, üye olmaması gibi pek çok nedenle gerçekleştirilmiş olabilir. İş sözleşmesinin sendika üyeliği nedeniyle feshedildiğinden söz edebilmek için işçinin sendikaya üye olarak kabul edilmiş olması da şart değildir. Zira işveren sendikaya üye olma girişimlerinden haberdar olmasıyla işçinin iş akdine son vermiş olabilir.<sup>21</sup> İşçinin sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi de sendikal fesih kabul edilir. Sendikal faaliyetler, kanunda sınırlı biçimde sayılmış olmayıp işçilerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme adına yaptıkları her türlü faaliyet olarak ifade edilebilir.<sup>22</sup> İş sözleşmesi kurulmadan önce gerçekleştirilmiş sendikal faaliyetin öğrenilmesinden sonra gerçekleştirilen fesih de sendikal nedenle fesih olarak kabul edilebilir.<sup>23</sup> Sendikal faaliyet işyerinde ya da işyeri dışında;<sup>24</sup> iş saatleri dışında ya da işverenin izniyle iş saatleri içinde gerçekleştirilebilir. Ancak burada iş saatleri içinde işverenin izni olmaksızın yapılan sendikal faaliyetin güvence dışında olduğunu vurgulamak gerekir. Sendikal faaliyetin işyeri düzenini bozması, üretim sürecini ya da işleyişi olumsuz etkilemesi, işyerinde huzursuzluğa neden olması halinde sendikal güvencelerden yararlanılamaz.<sup>25</sup> Grev de sendikal bir faaliyet olup STİSK m.58 hükmü ile “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.*” yasal olan ve olmayan grev tanımlanmıştır. İşçinin kanuni greve katılması ya da katılacağına yönelik davranışlarda bulunması, diğer işçileri teşvik etmesi gibi nedenlerle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sendikal nedenle fesih teşkil edecektir. STİSK m.70 hükmünde kanun dışı grevin işverenin iş sözleşmesini feshinde haklı neden sayılacağı ifade edilmiştir. O halde işçinin kanun dışı greve katılması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesinde sendikal fesihden söz etmek mümkün olmaz.<sup>26</sup>

<sup>21</sup> Baskan, s. 93-94; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 9. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2020, s. 55.

<sup>22</sup> Sümer, s. 106.

<sup>23</sup> Baskan, s. 122.

<sup>24</sup> Baskan, s. 120.

<sup>25</sup> Süzek, Fesih, s. 139; Baskan, s. 121; Sümer, s. 109.

<sup>26</sup> Baskan, s. 125; Sümer, s. 111. Öğretide, yasal grevin sıkı şekil ve süre şartlarının bulunduğu, haklı nedenle fesih için işçinin grevin kanun dışı olduğunu bilmesi ya da bilebilecek durumda olması gerektiği belirtilmektedir. Bkz. Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 620; Tuncay ve Savaş Kut-

STİSK m.25 hükmünden anlaşıldığı üzere işveren, sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetleri nedeniyle işçileri işten çıkaramaz; işçilerin çalıştırılmalarına son verilmelerinde farklı uygulamalara başvuramaz. Aksi halde sendikal ayrımcılıktan ve sendikal nedenle fesih söz edilir. Sendikal feshe maruz kalan işçi STİSK m.25 güvencesinden yararlanarak işe iadesini ve sendikal tazminatı talep edebilecektir. Maddede düzenlenen güvencelere aykırı olarak getirilen sözleşme hükümleri geçersizdir (STİSK m.25/8). İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. (STİSK m.25/9).

## 2. İspat Yükü

Sendikal nedenle feshin ispatına ilişkin olarak STİSK m.25/6 hükmü ile özel bir düzenleme getirilmiştir: “İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.” STİSK m.25/7 hükmüne göre ise “fesih dışındaki hallerde sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.” Sendikal nedenle ayrımcılığın ispatı hususu fesih ve fesih dışındaki haller yönünden farklı düzenlenmiştir. Maddede her ne kadar ispat yükümlülüğünden bahsedilmişse de aslında ispat bir yükümlülükten ziyade yük yani külfettir.<sup>27</sup> Fesih nedenini ispatlaması gereken işverenin bu yükü yerine getirememesinin sonucu fesih nedeninin ispat edilememiş kabul edilmesidir. Sendikal nedenle feshe dayalı olarak açılan davada işveren iş güvencesine tabi işçiler yönünden iş sözleşmesinin feshinin dayandığı haklı ya da geçerli nedeni; iş güvencesine tabi olmayan işçiler yönünden de haklı ya da makul ve meşru nedeni ispat etmelidir.<sup>28</sup> İş K. m.20/2 hükmüne göre de geçerli nedenin varlığını ispat yükü işveren üzerindedir. İşçi, feshin işverenin ileri sürdüğü nedenden başka bir nedene dayandığını iddia ediyorsa bu nedeni ispatlamalıdır.

sal, s. 486-488; Narmanlıoğlu, s. 756 vd.; Ekmekçi, s. 606-607. 07/05/2010 tarih ve 5982 Sayılı Kanun ile yapılan Anayasa değişiklikleri kapsamında Any. m.54/7 hükmünün kaldırılması sonrasında, AİHM kararları ve uluslararası belgeler de örnek gösterilerek, toplu eylem hakkı içinde değerlendirilen bir kısım iş bırakma, yavaşlatma gibi davranışların kanun dışı grev olarak kabul edilemeyeceği buna bağlı olarak da işçinin toplu eylem hakkını kullanmasının işverenin iş sözleşmesini feshinde haklı neden teşkil etmeyeceği yönünde yargı kararları verilmektedir. Y. 22. HD, 29.03.2013 tarih ve 20697/20460 sayılı kararı; Y. 9. HD, 25.01.2018 tarih ve 2017/19017 E., 2018/1205 K.; 22.02.2018 tarih ve 2017/28281 E., 2018/3771 K. sayılı kararı. Bkz.. Ekmekçi, s. 583 vd. Öğretide bir görüş, bu durumu eleştirmekte ve konuya ilişkin yasal düzenleme ihtiyacını dile getirmektedir. Ayr. için bkz. Ekmekçi, s. 580 vd.; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 628 vd. Diğer bir görüş ise ölçülü ve barışçıl olması koşulu ile toplu eylemlerin hukuka uygun kabul edilmesini isabetli bulmaktadır. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 703.

<sup>27</sup> Süha Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku, C. I*, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s. 794.

<sup>28</sup> Süzek, s. 657.



İşverenin fesih nedenini ispat etmesi halinde kanun hükmüne göre artık işçinin feshin bu nedene dayanmadığı ve sendikal nedenle yapıldığını ispat etmesi gerekir. Bu durum madde gerekçesinde de, “...Fesih nedeninin işverenin gösterdiği nedene dayanmayıp sendikal nedene dayandığının iddia edilmesi halinde ispat yükü yer değiştirmiştir.” şeklinde ifade edilmiştir. İşveren feshin geçerli nedene dayandığını ispat etse dahi işçi feshin başka nedene dayandığını ispat ederse fesih geçersizdir.<sup>29</sup> İşçi feshin sendikal nedene dayandığını ispat ederek sendikal tazminata hak kazanabilir ve böylece işverenin kötüniyeti de kanıtlanmış olur.<sup>30</sup> İşverenin feshin nedenini ispat edememesi halinde davanın işçi lehine sonuçlandırılacağı düşünülebilir. Ancak durum STİSK m.25/5 hükmü “...İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde...” ile birlikte değerlendirildiğinde işveren tarafından fesih nedeninin ispat edilememesi nedeniyle davanın doğrudan işçi lehine sonuçlandıramayacağı görülmekte; bunun için işçi tarafından feshin sendikal nedene dayandığının ispatlanması gerekmektedir.<sup>31</sup> İşçinin sendikal nedenin varlığını ispatı halinde dava işçi lehine sonuçlandırılır. İşçinin sözleşmenin sendikal nedenle feshedildiği iddiasını güçlendiren durum ve olayları ortaya koyması gerekir. İşçinin de sendikal nedeni ispat edememesi halinde ise sendikal fesih gerçekleştirdiği kesin olmamakla birlikte geçersiz fesihte bulunduğu tespit edilen işveren hakkında işçi iş güvencesinden yararlanıyorsa İş.K. m.21 hükmünde belirtilen yaptırımlar uygulanır.<sup>32</sup> İşçinin sendikal fesih korumasından yararlanması ise mümkün olmaz.

Sendikal nedeni ispat yükü altında olan işçinin işverenin sözleşmeyi feshetmedeki “saik” ini ispatlaması gerekeceğinden bunun yerine getirilmesi kolay değildir.<sup>33</sup> Bu güçlüğün aşılması için Yargıtay uygulaması ile geliştirilen sendikal fesih karinesi teorisinden bahsetmek gerekir. Sendikal fesih karinesi; işverenin fesihteki gerçek iradesini sorgulayacak şekilde açık ve kesin, iş ilişkisinin devamı süresince kronolojik olarak meydana gelen olaylardan işverenin iş sözleşmesini sendikal nedenle feshettiğine dair hakim tarafından çıkarılan sonuçlardır.<sup>34</sup> Sendikal fesih karinesi iş hukukuna özgü bir fiili karine olup iş ilişkileri, toplu görüşmeler, sendikal yaşam ve çalışma yaşamı tecrübelerine dayanan ve hakimde taraf iddialarının doğruluğuna ilişkin bir kanaat uyandıran değer

<sup>29</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1040.

<sup>30</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 951, 1040.

<sup>31</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 950; Başkan, s. 214; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndaki Sendikal Güvenceler”, *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar* 5, (Der. Tankut Centel), İstanbul, Oniki Levha Yayınları, 2014, s. 165-242, s. 204.

<sup>32</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 951.

<sup>33</sup> Süzek, s. 658.

<sup>34</sup> Fuat Bayram, “Sendikal Fesih Karinesi”, *LİSGHD*, No: 12, 2006, s. 1221-1249, s. 1228.

yargılarıdır.<sup>35</sup> Yargıtay, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlemiştir.<sup>36</sup> Yani Yargıtay uygulaması yargılama sürecinde feshin sendikal nedenle yapıldığına dair hakimde bir kanaat uyanmış ve işverence fesih nedeni ispat edilememişse davanın işçi lehine sonuçlandırılması yönündedir.<sup>37</sup> Sendikal faaliyetten ya da sendika üyeliği için başvuruda bulunulmasından hemen sonra, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak için başvurduğu dönemde yapılan fesihler bu şekilde değerlendirilmektedir.<sup>38</sup> Sendikal fesih dışındaki hallerde de ispat yükü işçi üzerine bırakılmakla birlikte ispat kolaylığı (STİSK m.25/7, 2. cümle) sağlanmışken çok daha ağır bir sendikal ayrımcılık olan sendikal fesih halinde böyle bir kolaylığın tanınmamış olması sendikal güvenceleri etkisiz hale getireceği nedeniyle haklı olarak eleştirilmektedir.<sup>39</sup> İspat yükü açıkça düzenlenmiş olduğu ve kanunda konuya ilişkin boşluk bulunmadığından hükmün sendikal fesih haline kıyasen uygulanması da söz konusu olamayacaktır. Yargıtay'ın sendikal fesih karinesi uygulamasının ise kanuni bir güvence olmaması nedeniyle tam anlamıyla bir koruma sağladığından söz edilemez.

### 3. İşe İade Davası

Sendikal nedenle feshin hukuki sonuçlarından belki de en önemlisi işçinin işe iadesidir. STİSK m.25/5 hükmüne göre: “*Sendikal bir nedenle iş sözleşme-*

<sup>35</sup> Bayram, s. 1228.

<sup>36</sup> Y. 22. HD, 16.02.2017 tarih ve 2017/319-2341 K. sayılı kararı, www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 23.02.2022). Sendikal fesih iddiasına dayalı olaylarda Yargıtay uygulaması için bkz. YHGK, 07.10.2009 tarih ve 2009/9-372 E., 2009/416 K.; Y. 9. HD, 14.05.2018 tarih ve 2018/2274-10558 K.; 17.12.2020 tarih ve 2016/36143 E., 2020/19005 K.; 04.11.2020 tarih ve 2016/30324 E., 2020/14840 K.; Y. 22. HD, 22.02.2016 tarih ve 2016/2623-4559 K. www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 23.02.2022). Yargıtay sendikal feshin ispatında sadece tanık deliline itibar etmemekte bunun yanı sıra yeterli başka delillerin de bulunmasını aramaktadır: Y. 22. HD, 26.01.2015 tarih ve 35388-1106 K. sayılı kararı. Ayr. bkz. Saim Ocak, Barış Duman ve Dursun Yılmaz, *Yargı Kararları Işığında Sendikal Nedenle Feshin İspatı ve Sendikal Fesih Karineleleri*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 139-200.

<sup>37</sup> YHGK, 07.10.2009 tarihli ve 2009/373-417 K. sayılı kararı. Konunun ayrıntılı incelemesi için bkz. Bayram, s. 1228 vd.

<sup>38</sup> Süzek, s. 659.

<sup>39</sup> Mollamahutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 951; Ocak, Duman ve Yılmaz, s. 17; Baskan, s. 214; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 205-206; Ercüment Özkaraca, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, No: 38, 2013/3, s. 173-216, s. 210.

*sinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun (...)\*, 20 ve 21'inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21'inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21'inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.”* Düzenlemeyle sendikal feshe maruz kalan işçilere işe iade davası açma ve doğrudan sendikal tazminat talebinde bulunma imkanı tanınmış; işe iade davası yönünden İş Kanununa atıfta bulunulmuştur. Hükmü iş güvencesinden yararlanan ve yararlanmayan işçiler yönünden değerlendirmek gerekir.

İş güvencesi işverenin fesih hakkının sınırlandırılması yoluyla işçinin feshe karşı korunmasını ve iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanmasını ifade eden ve bu yönde pek çok tedbiri bünyesinde barındıran bir kavramdır.<sup>40</sup> İş güvencesine ilişkin hükümler İş K. m.18-21 arasında düzenlenmektedir. Bir işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için özetle; İş Kanunu ya da Basın İş Kanununa tabi olması, otuz ya da daha fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde belirsiz süreli bir iş sözleşmesiyle çalışması, en az altı aylık kıdem sahibi olması ve belirli konumda bulunan işveren vekillerinden olmaması aranır. Bu şartları sağlayan işçilerin iş sözleşmesi geçerli ya da haklı bir neden olmadıkça feshedilemez. Aksi halde işçi, işe iadesi için fesih bildirimini tebliği tarihinden bir ay içinde arabulucuya başvurabilir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamamış ise işçi, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açmalıdır. İşe iadesine karar verilmesi halinde kesinleşen işe iade kararının kendisine tebliğinden on iş günü içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurusu gerekir. Aksi halde fesih geçerli hale gelir.<sup>41</sup> İşçi iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin ücretini talep edemez. İşçinin süresi içinde işe başlatılmak için işverene başvurusundan sonra işveren bir ay içinde işçiyi işe başlatmalıdır. İşe başlatmama yeni bir fesih kabul edilir ancak bu yeni fesih işçiye işe iade davası açma hakkı vermez.<sup>42</sup> İşveren işçiye iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ilişkin ücreti ve feshe bağlı diğer haklarını (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi) ödemekle yükümlü olur. İşe başlatma halinde ise daha önce peşin ödenmiş bildirim sürelerine ait ücret ile kıdem tazminatı işverene iade edileceği gibi işçi iş güvencesi tazminatına da hak kazanamaz ancak boşta

<sup>40</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 956.

<sup>41</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1060.

<sup>42</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1064.

geçen süreye ilişkin ücretini talep edebilir. İşçinin iş güvencesi tazminatına hak kazanabilmesi için işverene işe iadesi için başvurması ve işe başlatılmamış olması gerekir.<sup>43</sup> İş güvencesi sistemimizin işçiye mutlak bir güvence tanıdığı söylenemez. Zira işveren işçinin işe başlamasını istemez ise bahsedilen tazminatları ve işçinin diğer haklarını ödemeyi göze alarak iş ilişkisine son verebilir. Bu durum işverenin işçiyi işe iade etme ya da etmeme şeklinde bir seçim hakkına sahip olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır.<sup>44</sup> Çünkü işçinin işe başlatılması kanunda bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir.

STİSK düzenlemesine bakıldığında ise iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilirse önünde doğrudan sendikal tazminat talebinde bulunmak ya da işe iade davası açmak şeklinde iki seçenek bulunur. İşçi işe iade davası açmayarak STİSK m.25/5 son cümlesinde ifade edildiği üzere doğrudan sendikal tazminat talepli bir dava açabilir; ancak bu durumda feshin geçersizliğinin tespiti sonucunda işçinin işe iadesi için işverene başvurmuş olması haline özgü olan boşta geçen süreye ilişkin haklarını isteyebilmesi mümkün olmaz.<sup>45</sup>

İşçinin sendikal fesih nedeniyle işe iade davası açması durumunda ise artık dava İş Kanununun 20-21. madde hükümlerine göre görülecektir. İşçi feshin geçersizliğinin tespiti üzerine süresinde işe başlatılmak üzere işverene başvurursa işe başlatılsın ya da başlatılmasın boşta geçen süreye ilişkin ücretine hak kazanacaktır. İşveren tarafından işe başlatılırsa sözleşme devam edecek ancak işe başlatılmaz ise başlatmama tarihinde sözleşme feshedilmiş kabul edilecektir.<sup>46</sup> İşçi, işe başlatılmak üzere süresinde işverene başvurmazsa fesih geçerli hale geleceğinden işveren geçerli feshin sonuçlarından sorumlu tutulacak ve işçi boşta geçen süreye ilişkin ücretine hak kazanamayacaktır.<sup>47</sup> Sendikal nedenle feshin tespiti halinde işçi işe iade için işverene başvurması, işverenin işe başlatması ya da başlatmamasına bağlı olmaksızın sendikal tazminata hak kazanacaktır. Sendikal fesih halinde sendikal tazminatın her koşulda ödenmesi gerekeceğinden artık mahkemenin işe iade davası sonucunda sendikal tazminat bakımından verdiği karar icrai niteliktedir.<sup>48</sup> Oysa feshin geçersizliğine ilişkin karar şarta bağlı olup eda hükmü niteliği taşıyamayacağından tespit hükmü niteliğinin-

<sup>43</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1064-1065.

<sup>44</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1057. Aksi, Süzek, s. 625.

<sup>45</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1084.

<sup>46</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1064.

<sup>47</sup> Özkara, s. 208-209; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1084.

<sup>48</sup> Süzek, 654; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1083; Sur, 69; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 206.

dedir.<sup>49</sup> Kanun sendikal tazminata hak kazanılabilmesi için iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshini yeterli görmüş bunu ayrıca bir şarta bağlamamıştır.<sup>50</sup> İş Kanununun iş güvencesi sisteminde iş güvencesi tazminatı işverenin işçiyi işe başlatmamasının bir yaptırımı olarak düzenlenmişken; STİSK’da düzenlenen sendikal tazminat sendikal ayrımcılığın yaptırımı olarak düzenlenmiştir. Sendikal nedenle fesih halinde işverenin işçiyi işe başlatmaması durumuna özgü bir yaptırım ise getirilmemiştir.

İş güvencesinden yararlanmayan işçilerin iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshi halinde STİSK m.25 hükmünde yer alan ve İş K. m.18’e yapılan atf kaldırılmadan önce kanunun lafzından işe iade davası açamayacakları anlaşılıyordu. Yine STİSK m.25/4 hükmünün “fesih dışında” ibaresini içermesi nedeniyle iş güvencesinden yararlanamayan işçilerin fesih dışındaki hallerde sendikal tazminat talebi mümkün iken daha ağır bir ihlal olan sendikal fesih halinde sendikal tazminat talebinin mümkün olmadığı şeklinde bir sonuç ortaya çıkıyordu. Anayasa Mahkemesinin bu ifadeleri iptal eden 22.10.2014 tarihli ve 2013/1 E., 2014/161 K. sayılı kararı<sup>51</sup> sonrasında STİSK kapsamında olan ve iş güvencesinden yararlanmayan işçiler bakımından da (hangi kanuna tabi olursa olsun TBK, Den. İş K., Basın İş K., İş K.)<sup>52</sup> sendikal fesih halinde doğrudan sendikal tazminat talep edebilme veya işe iade davası açabilme imkanı tanınmış bulunmaktadır. Bu işçilerin sendikal fesih nedeniyle işe iade davası açabilmesi için İş K. m.18 hükmündeki şartları taşıması da aranmayacaktır.<sup>53</sup> Sendikal hakların önemi, iş güvencesi şartlarını sağlayan ya da sağlamayan tüm işçiler yö-

<sup>49</sup> Her ne kadar 7036 S. İş Mahkemeleri Kanunu ile İş K. m.21/4. fıkrasında eklenen ifade ile iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların parasal olarak belirleneceği öngörülmekteyse de bu düzenleme hükmün tespit hükmü olma niteliğini değiştirmemektedir. Süzek, s. 624., 628-630.

<sup>50</sup> Özkaraca, s. 208.

<sup>51</sup> 11.11.2015 tarih ve 29529 sayılı Resmi Gazete, [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 10.11.2021).

<sup>52</sup> Ercüment Özkaraca, “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararından Sonra İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalanların Sendikal Feshe Karşı Korunması”, *Emeğin Hukuku Kurultayı-2 (27 Mayıs 2016)*, Ankara, TBB Yayınları, 2017, s. 233-265, s. 262 (“İptal Kararı”); Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s. 513. İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamı dışındaki işçilerin işe iade davası açamayacağı yönünde, Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 3. Baskı, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2021, s. 140.

<sup>53</sup> Öğretide iş güvencesi şartlarının aranıp aranmayacağı yönünde farklı görüşler vardır. İşyerinde otuz işçi çalıştırılması ve altı aylık kıdem şartının aranmayacağı, Sur, s. 61; Süzek, s. 651; Özkaraca, “İptal Kararı”, s. 249; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s. 513-514. Y. 22. HD, 12.05.2016 tarih ve 2016/11840-14713 K. sayılı kararı, [www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.02.2022). Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların güvenceden yararlanabileceği, Ekmekçi, s. 140; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s. 513-514. Bunların işe iade davası açamayacakları yönünde, Özkaraca, “İptal Kararı”, s. 254; Akyiğit, s. 64; Bulut, 296. STİSK anlamında işveren vekillerinin güvenceden yararlanamayacağı yönünde, Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 124; Özkaraca, “İptal Kararı” s. 257-258. Karş. Akyiğit, s. 84.

nünden özel bir korumanın varlığını gerektirir. Anayasa Mahkemesi kararı sonrasında iş güvencesinden yararlanmayan işçilerin bu noktada ayrı tutulmasını gerektirecek bir gerekçe de kalmamıştır.

#### 4. Sendikal Tazminat

İşçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle sona erdirilmesi halinde işveren aleyhine işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir (STİSK m.25/4). Sendikal tazminat STİSK m.25/1 hükmü gereği yalnızca iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde değil işçinin işe alınmasında veya iş sözleşmesinin devamı süresince sendikal ayrımcılığa maruz kalması hallerinde de uygulanan bir yaptırımdır. Sendikal tazminat, doğrudan sendikal ayrımcılığın yaptırımını niteliğindedir. Sendikal tazminata hak kazanabilmesi için işçinin ayrıca bir zarara uğramış olması aranmaz.<sup>54</sup> Gerçek anlamda bir tazminat niteliği taşımamakta, asgari tutarı itibarıyla götürü bir ödemedir.<sup>55</sup> Sendikal tazminat işçinin en son çıplak brüt ücreti üzerinden hesaplanır.<sup>56</sup> STİSK m.25/8 hükmü gereği sendikal tazminat miktarının bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine de olsa değiştirilmesi mümkün olmaz.<sup>57</sup> Sendikal tazminatın miktarı kanunda asgari olarak belirlenmiş olduğundan hakim TBK m.51/1 hükmünü göz önünde tutarak olayın koşullarına göre işçinin bir yıllık ücretinden daha fazla bir miktara da hükmedebilir.<sup>58</sup> Yargıtay işçinin daha az bir miktar talep etmesi halinde taleple bağlılık ilkesi gereği daha fazla miktarda tazminata hükmedilemeyeceği kanaatindedir.<sup>59</sup> Ancak hükmün niteliği gereği Yargıtay'ın bu görüşüne katılmak mümkün olmamıştır. Sendikal fesih halinde işe iade ve sendikal tazminat talebini birlikte içeren davaların İş K. m.20 gereği hak düşürücü süre içerisinde açılması gerekir. Sendikal fesih nedeniyle doğrudan sendikal tazminat talebi ise sendikal fesih aynı zamanda eşit davranma ilkesine aykırı bir fesih olduğundan 7036 S. İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'na eklenen Ek m.3 hükmü gereği beş yıllık zamanaşımı süresinde ileri sürülmelidir.<sup>60</sup>

<sup>54</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 126.

<sup>55</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 949. Medeni ceza şeklinde de nitelendirilmektedir. Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 126.

<sup>56</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 950; Sur, s. 65.

<sup>57</sup> Süzek, s. 654; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 207; Ekmekçi, s. 160. Aksi yönde, Özkaraca, s. 210; Baskan, s. 169.

<sup>58</sup> Yargıtay'ın yerleşik uygulaması sendikal tazminata alt sınırdan uzaklaşmayı gerektirecek geçerli nedenler bulunmadıkça alt sınırdan hüküm kurulması yönündedir. Y. 9. HD, 25.11.2019 tarih ve 2019/3083-20816 K.; 14.05.2018 tarih ve 2018/2274-10558 K. sayılı kararı, www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 23.02.2022).

<sup>59</sup> Y. 9. HD, 24.05.2004 tarih ve 5027/12427 K. sayılı kararı bkz. Baskan, s. 169 dn 828. Süzek, s. 653; Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 126; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 206.

<sup>60</sup> Ercüment Özkaraca, "Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları", *Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu (14 Ocak 2019)*, Ankara, s. 57-58 ("Güncel Ge-

Sendikal tazminatın diğer iş hukuku tazminatları ile ilişkisi yönünden de bir değerlendirme yapmak gerekir. Öncelikle sendikal tazminat yanında koşulları varsa kıdem, ihbar, maddi-manevi tazminatların talebi mümkündür.<sup>61</sup> Sendikal tazminat kötüniyet tazminatının özel bir türüdür. Bu nedenle işverenin hem sendikal tazminat hem de kötüniyet tazminatı ödemesine karar verilemez.<sup>62</sup> Sendikal nedenle fesih kötüniyetli feshin özel bir hali olduğundan sendikal fesih halinde işçinin sendikal tazminat talep etmesi gerekir; bunun yanında kötüniyet tazminatı talep etmesi mümkün olmaz.<sup>63</sup> Diğer bir görüşe göre ise sendikal fesih halinde işçi sendikal tazminat yerine kötüniyet tazminatı talep edebilir. İş güvencesinden yararlanmayan işçiler STİSK m.25/5 gereği sendikal tazminat ya da kötüniyet tazminatı arasında seçim hakkına sahiptir.<sup>64</sup> Kötüniyet tazminatı talep edilmesi halinde yargıcın taleple bağlılık ilkesi gereği kötüniyet tazminatına hükmetmesi gerekir; sendikal tazminata hükmedemez.<sup>65</sup> Halbuki kanun koyucu sendikal feshin yaptırımı olarak kötüniyet tazminatını değil sendikal tazminatı belirlemiştir. Düzenlemenin amacı gereği işçinin sendikal tazminat talebi daha isabetli olup esasen uygulamada da daha lehinedir.

Sendikal ayrımcılık, ayrımcılığın da özel bir türünü oluşturmaktadır. İş K. m.5 hükmü ile işverenin eşit davranma borcu düzenlenmiş ve iş ilişkisinin devamında veya sona ermesinde ayırım yasağının ihlali halinde işçiye dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminat (ayırım tazminatı) ödenmesi öngörülmüştür.<sup>66</sup> Sendikal fesih halinde sendikal bir ayırım söz konusu olmakla birlikte

işmeler"). Sendikal tazminatın genel hükümler uyarınca on yıllık zamanaşımı süresi içinde talep edilebileceği yönünde, Sur, s. 70; Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 127; Ekmekçi, s. 146-148; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 516.

<sup>61</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 950; Süzek, s. 655.

<sup>62</sup> Süzek, s. 655-656; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 949; Bulut, s. 305; Sur, s. 70; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 517; Sümer, s. 116; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 212; Baskan, s. 176. Y. 9. HD, 24.11.2016 tarih ve 2016/34972-20883 K. sayılı kararı, www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 23.02.2022).

<sup>63</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 949. İki tazminattan istediğini talep edebilmesi halinde ispat yükümlülüklerine ilişkin kuralların çatışabileceği, hükmün önceki halinde "işçinin sendikaya üye olması" ifadesine yer verilmişken, yeni düzenlemede bu ifadenin bulunmaması ve sendikal feshin yaptırımının özel olarak düzenlenmiş olması nedenleriyle işçinin sendikal fesih halinde sadece sendikal tazminat talep edebileceği savunulmaktadır. Bkz. Nuri Çelik, "İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar", *LİSGHD*, No: 14, 2007, s. 485-496, s. 488-489.

<sup>64</sup> Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 215; Baskan, s. 175. Bildirim sürelerinin artırılması halinde işçinin kötüniyet tazminatı talep etmesi, sendikal tazminat talebine nazaran daha lehine olabileceğinden bu gibi durumlarda sendikal tazminat her ne kadar özel hüküm niteliği taşısa da tarafların genel hükümlerden yararlanmasına engel olunamayacağı ifade edilmektedir. Buna karşılık ise sendikal tazminatın alt sınırdan uzaklaşarak bunun üzerinde de tazminata karar verilebileceği belirtilmektedir. Çelik, s. 488-489.

<sup>65</sup> Baskan, s. 175. Farklı görüşler için bkz. Baskan, s. 175.

<sup>66</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 746.

bunun yaptırımını kanunda ayrıca düzenlenmiş olan sendikal tazminattır. Ayrıca İş K. m.5/6 hükmünde de STİSK m.25 hükmünün saklı olduğu (STİSK m.81/2) ifade edilmiştir. Sendikal fesih halinde artık sendikal tazminat talebi gerekir; işçi bunun yanında ayırım tazminatına da hükmedilmesini isteyemez.<sup>67</sup>

Sendikal tazminat ve iş güvencesi tazminatının birlikte talep edilip edilemeyeceği düşünüldüğünde ise hukuki dayanakları ve koşulları farklı iki tazminat söz konusu olduğundan teorik olarak birlikte talep edilmeleri mümkün olduğu görülür. Zira sendikal tazminat sendikal ayrımcılığın yaptırımını, iş güvencesi tazminatı ise feshin geçersizliği ve işçinin işe iadesi kararına karşın işverenin işçiyi işe başlatmamasının yaptırımındır. Ancak STİSK m.25/5 “Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanununun 21’inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.” düzenlemesi gereği sendikal nedenle fesih halinde işçinin sendikal tazminat talep etmesi gerekir; bunun yanında iş güvencesi tazminatı talep edilemez.<sup>68</sup> Sendikal tazminat yine başka bir tazminat türü olan TBK m.438 hükmünde düzenlenen ve İş Kanununda yer almayan haksız fesih tazminatı ile de birleşmez.<sup>69</sup> Zira TBK m.438/son hükmüne göre hakimin haksız fesih tazminatına hükmederken tüm durum ve koşulları (sendikal neden de dahil) gözetmesi gerekir.<sup>70</sup>

## B. İşyeri Sendika Temsilcileri Bakımından

### 1. İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvence Kapsamındaki Temsilciler

İşyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshi halinde sendika üyeliği güvencesinden ayrı olarak STİK m.24 hükmü ile güvenceler getirilmiştir. STİSK m.27/3 hükmüne göre “İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleş-

<sup>67</sup> Öğretide sendikal tazminat ve ayırım tazminatının birlikte talep edilemeyeceği yönünde görüş birliği bulunmaktadır. Süzek, s. 656; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 749, 949-950; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 211; Sur, 70; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, 182-183. Sendikal fesih halinde işçinin sendikal tazminat yerine ayırım tazminatı talep edip edemeyeceği yönünde ise farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre İş K. m.5/6 gereği ayırım tazminatı değil yalnızca sendikal tazminatın uygulanması gerekir. Çelik, s. 490; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 950; Sur, s. 70; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 216; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 211 dn 116. Aksi yöndeki görüşe göre ise bunu engelleyen bir düzenleme bulunmadığından işçi dilerse sendikal tazminat dilerse ayırım tazminatı talep edebilmelidir. Bkz. Baskan, s. 176-177, 195.

<sup>68</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1083-1084; Süzek, s. 656; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 183; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 209; Sur, s. 70.

<sup>69</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 880.

<sup>70</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 880.



melerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli” kişilerdir. Başka bir ifadeyle işyeri sendika temsilcisi, sendika tarafından atanan ve işyerinde işçileri ve mensubu olduğu sendikayı temsil eden, işçiler ile sendika ve bunlar ile işveren arasında bir köprü vazifesi gören, bu itibarla da işyerinden işveren veya vekillerinden kaynaklanacak olumsuz davranış ve fesih dahil bir kısım yaptırımlara maruz kalması muhtemel olan işçidir.<sup>71</sup> Kanun sendika temsilcisinin işçi olma şartını aradığı için STİSK anlamında işveren vekili olanlar işyeri sendika temsilcisi de olamaz.

İşyeri sendika temsilciliği güvencesinden yararlanabilmek için kanunda öngörülen şekilde sendika temsilciliğine atanmış olmak gerekir. STİK m.27/1 hükmüne göre toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atar. Sendika temsilciliği güvencesinden yararlanılabilmek için temsilciliğe seçilen işçinin tabi olduğu kanun (TBK, İş K. Basın İş K., Den. İş K.), iş güvencesinden yararlanıp yararlanmaması ya da belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması önem arz etmez.<sup>72</sup> STİSK m.27 hükmüne göre işyeri sendika temsilcisinin görevi sendikanın yetkisi süresince devam edecektir. Sendika üyeliğinin veya iş sözleşmesinin sona ermesi, temsilcilik görevinden isteğiyle ayrılması, yazılı rızası ile başka bir işyerine nakil edilmesi, sendika tarafından görevine son verilmesi hallerinde de temsilcilik sona erer.<sup>73</sup> İşyeri sendika temsilciliği güvencesi STİSK’a göre temsilcilik süresi ile sınırlanmıştır. Bu durum öğretide eleştirilmiş ve güvencenin temsilcilik süresinin bitiminden itibaren belirli bir süre daha söz konusu olacağı şeklinde bir düzenleme getirilmesi daha isabetli olacağı ifade edilmiştir.<sup>74</sup> Sendika temsilciliği görevinin sona ermesi ile işverenin iş akdini feshetmek isteyebileceği düşünüldüğünde eleştiriler haksız değildir. Temsilcilik görevinin sona ermesinin ardından yapılan fesih tipik bir sendikal fesih olup işçi görev süresi sona erdiği için STİSK m.24 güvencesinden yararlanamayacaksa da STİSK m.25 hükmünde yer alan güvencelerden yararlanabilir.<sup>75</sup> Son olarak STİSK m.24/son hükmü gereği sendika temsilciliği güvencesi amatör sendika yöneticileri hakkında da uygulanır. Bu nedenle bu bölümde sendikal fesih halinde öngörülen güvencelere ilişkin yapacağımız açıklamalar amatör yöneticiler için de geçerlidir.

<sup>71</sup> Muhittin Astarlı, "6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 17, No: 1-2, 2013, s. 141-183, s. 154.

<sup>72</sup> Özkaraca, s. 194; Nazlı Çoban, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması", *Ankara Barosu Dergisi*, 2020/1, s. 95-153, s. 110-111; Astarlı, s. 156; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 226.

<sup>73</sup> Sur, s. 176; Narmanlıoğlu, s. 271.

<sup>74</sup> Özkaraca, s. 198; Baskan, s. 140; Süzek, s. 664-665.

<sup>75</sup> Süzek, s. 664-665; Sümer, s. 131.

## 2. Feshe Karşı Koruma

Sendika tarafından işyeri sendika temsilciliğine atanmış ve temsilcilik görevini sürdürmekteyken iş sözleşmesi haksız şekilde işverence feshedilmiş olan işçi sendika temsilciliği güvencesinden yararlanır. STİSK m.24 hükmüne göre “İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.” İşyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshi İş K.’daki iş güvencesi ve STİSK m.25 üyelik güvencesinden farklı olarak yalnızca haklı nedenin varlığı halinde mümkündür. Sendika temsilcilerinin konumu nedeniyle daha özel bir koruma düzenlenmiş olması isabetlidir. Sözleşmelerinin yalnızca haklı nedenle feshedilebilecek olması geçerli nedenlerin varlığı halinde dahi temsilci güvencesinin uygulanacağı anlamına gelir.<sup>76</sup> Haklı neden kavramından ne anlaşılması gerektiği kanunda açıkça ifade edilmiş değildir. İşverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanıyan haller İş K. m.25 hükmünde sınırlı olmayacak biçimde sayılmıştır. Borçlar Kanunu’nda haklı neden “dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar” şeklinde ifade edilmiştir. Ancak TBK anlamında haklı neden her zaman İş K. anlamında bir haklı neden oluşturmayabilir. O halde haklı neden işçinin tabi olduğu kanuna göre değerlendirilmelidir. İşçinin tabi olduğu kanun uyarınca (İş K. m.25, TBK m.435, Basın İş Kanunu m.11, Den. İş K. m.14, STİSK m.70/1) haklı neden sayılabilecek bir nedenle iş sözleşmesinin feshi mümkündür.<sup>77</sup> Fesih için haklı nedenin aranması sözleşmenin bildirimli olarak feshedilemeyeceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Feshin haklı nedenle yapıldığı açıkça anlaşılabiliriyorsa işveren tarafından işçiye bir süre verilmiş olması feshin niteliğini değiştirmez.<sup>78</sup> Feshin yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde temsilciye bildirilmesi ise geçerlilik koşuludur.<sup>79</sup> Feshin usulüne uygun yapılmaması halinde STİSK m.24/3 gereği geçersiz feshin yaptırımları uygulanacaktır. Konumuz gereği sendikal nedenle feshe karşı koruma çevresinde bir inceleme yapmak gerekir. Sendikal fesih aynı zamanda haksız bir fesih olduğundan sendikal nedenle fesih halinde sendika temsilciliği güvencesi uygulama alanı bulur.

Sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin haklı neden olmadan ya da usulsüz şekilde feshi halinde “Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay için-

<sup>76</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1076-1077; Özkaraca, s. 194; Süzek, s. 665; Baskan, s. 143.

<sup>77</sup> Süzek, s. 665; Özkaraca, s. 194; Astarlı, s. 156; Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 155; Narmanlıoğlu, s. 285; Ekmekçi, s. 144.

<sup>78</sup> Süzek, s. 666; Narmanlıoğlu, s. 284-285; Bulut, s. 157.

<sup>79</sup> Fevzi Şahlanan, “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, No: 29, 2013, s. 145-150, s. 147; Astarlı, s. 157.

de, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.” (STİSK m.24/1). STİSK m.24/3 hükmüne göre de “Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.” Hükümden anlaşıldığı üzere temsilcinin açabileceği dava işe iade davasıdır.<sup>80</sup> İşveren feshine karşı sendika ya da sendika temsilcisi dava açabilecektir. Davanın açılabilmesi için bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüştür. Öncelikle işe iade talebi dava şartı olarak arabuluculuk kapsamında olduğundan davadan önce arabuluculuk yolunun tüketilmesi gerekir. Arabuluculuk bürosuna başvurulması ile son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede hak düşürücü süre işlemez (İMK m.3/17). Dava basit yargılamaya göre yürütülür ve kanun yoluna başvurulması durumunda bölge adliye mahkemesinin kararı kesindir (STİSK m.24/2). Davada işveren feshin haklı nedenle yapıldığını ispatlamakla yükümlüdür.<sup>81</sup> Haklı neden ispat edilse dahi işçi tarafından feshin haklı nedenle değil de başka bir neden ile (sendikal neden gibi) yapıldığı ispat edilirse mahkemenin feshin geçersizliği ve işe iade yönünde karar vermesi gerekir.<sup>82</sup>

İşe iade davası sonucunda davanın reddine karar verilmesi halinde iş sözleşmesi fesih bildirimiminin davacı işçiye tebliği itibariyle sona ermiş olur. Usulüne uygun olmaması ya da haksız olması nedeniyle feshin geçersizliğinin tespiti üzerine ise STİSK m.24/3 hükmü uygulama alanı bulur. Burada geçersizliğin niteliği kesin hükümsüzlüktür.<sup>83</sup> Fesih hükmü ifade etmez; iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi varlığını korur. Oysa İş K. m.21 hükmüne göre işçi işverene işe iade için başvurana kadar geçersizliğin hükmü askıdadır: işverene başvurmaz ise fesih geçerli hale gelirken başvurmasıyla geçersizliğine karar verilmiş fesih hükümsüz hale gelir.<sup>84</sup> Temsilcilik güvencesinde işe başlatılmama haline özgü olarak iş güvencesi tazminatı gibi bir tazminat da öngörülmüş değildir. İşyeri sendika temsilcileri yönünden İş K.’daki iş güvencesi sisteminden farklı olarak mutlak bir işe iade zorunluluğu ve etkin bir koruma söz konusudur.<sup>85</sup> Feshin geçersizliği kararı-

<sup>80</sup> Süzek, s. 667; Şahlanan, s. 147; Astarlı, s. 157.

<sup>81</sup> Şahlanan, s. 147; Özkaraca, s. 195.

<sup>82</sup> Bulut, s. 165.

<sup>83</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1077.

<sup>84</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1057.

<sup>85</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 157.

nın kesinleşmesiyle fesih hüküm ve sonuç doğurmayacak ve sözleşme varlığını devam ettirecektir. Sözleşme devam ettiğinden artık işveren geçersiz fesihle işçinin iş görme edimini haklı bir neden olmaksızın kabulde temerrüde (alacaklı temerrüdü) düşmektedir.<sup>86</sup> Bu durum Kanununun 24/3 hükmünde temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve sair haklarının ödeneceği düzenlenmesine de uygundur.

Temsilci işe devam etmek için feshin geçersizliği ve işe iadeye ilişkin kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işverene başvurmalıdır. Aksi halde işverenin işe başlatma yükümlülüğü başlamayacaktır.<sup>87</sup> Temsilcinin temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasında gerçekleşen ücret ve diğer hakların talep edilebilmesi için ise işverene başvurma zorunluluğu yoktur.<sup>88</sup> İşçi, işverene başvurursa da başvurmasa da bu süredeki ücret ve diğer haklarını kazanır. Kanunda işçinin işe başlatılmak için işverene başvurmamasının sözleşme üzerindeki etkisi açıkça düzenlenmişse de feshin geçersizliğinin tespiti ile sözleşme varlığını devam ettireceğinden işçinin işverene başvurmaması iş görme borcunu ifadan kaçınma ve istifa şeklinde değerlendirilmelidir.<sup>89</sup> STİSK m.24 hükmünde işverene başvuruda bulunmaması halinde feshin geçerli hale geleceğine ilişkin bir düzenleme yer almamakta, İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümlerine de atıf yapılmamaktadır. Burada boşta geçen süreye ilişkin İş K. m.21 hükmünden farklı olarak bir sınırlamanın da söz konusu olmadığını ifade etmek gerekir. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonra temsilcilik görevinin sona ermesi feshi geçerli hale getirmemekle birlikte<sup>90</sup> işçinin boşta geçen süreye ilişkin ücretin tamamına hak kazanabilmesi için bu sürede temsilcilik görevine devam etmiş olması gerekir. Görevi sona ermişse yalnızca görevinin devam ettiği süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını talep edebilir.

İşveren temsilciyi altı iş günü içinde işe başlatırsa sözleşme hiç feshedilmemiş gibi varlığını sürdürür. Ayrıca işverenin işçiye fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasında gerçekleşen ücret ve diğer haklarını da ödemesi gerekir. İş sözleşmesinin feshin geçersizliğinin tespiti ile varlığını sürdürdüğü kabulünden hareketle işçinin kanunda öngörülen süre geçtikten sonra işe başlatılması

<sup>86</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1077-1078; Astarlı, s. 157.

<sup>87</sup> Süzek, s. 668; Şahlanan, s. 147-148; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, No: 52, 2017/1, s. 107-133, s. 125 ("Karar İncelemesi").

<sup>88</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1078; Süzek, s. 668; Özkaraca, s. 196; Şahlanan, s. 147-148; Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 157. Aksi yönde, Narmanlıoğlu, s. 290.

<sup>89</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1081; Astarlı, s. 160; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Karar İncelemesi", s. 125-126. Başvurmamanın geçerli fesih olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde, Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 320; Akyiğit, s. 315.

<sup>90</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1081; Süzek, s. 668.

da mümkündür. Bu halde işçinin işe başlamaması istifa şeklinde yorumlanabilir.<sup>91</sup> İşverenin işçiyi işe başlatmaması halinde kanunda iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek işçinin ücret ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir. İşe başlatmama haline özgü olarak bir tazminat düzenlenmiş değildir. İşverenin işçiyi işe başlatmaması halinde işi kabulde temerrüde düştüğü ifade edilebilir.<sup>92</sup> İşveren burada kendi kusuruyla temerrüde düştüğünden TBK m.408 hükmüne göre işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. İşveren işçinin temsilciliği süresince ve bu sürede yeniden temsilciliğe seçilmesi halinde ücret ve diğer haklarını işçinin iş görme edimini ifası gereksizce ödemekle yükümlüdür.<sup>93</sup> Burada TBK m.408 hükmüne göre işçinin ücretinden bir indirim yapılması STİSK m.24 hükmüyle uygun düşmez.<sup>94</sup>

Sendikal nedenle fesih halinde işyeri sendika temsilcisi, STİSK m.24'deki haklarını kullanmak zorunda olmayıp dilerse sendika özgürlüğü güvencesinden (STİSK m.25) yararlanmayı da seçebilir.<sup>95</sup> Ancak hem STİSK m.24'e göre feshin geçersizliği nedeniyle işe iadesini ve fesih tarihi ile hükmün kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını hem de STİSK m.25 uyarınca sendikal tazminat talebinde bulunamaz.<sup>96</sup> İşe iade davası iş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işyeri sendika temsilcisinin lehine sonuçlandığında STİSK m.24'e göre işverenin bu ayrımcı fesih işlemi hükümsüz kabul edilmiş olur. Buradaki feshin geçersizliği İş K. m.21 hükmündeki geçersizlikten farklıdır. Sendikal nedenle iş sözleşmesi feshedilen temsilcinin hem bu feshin hükümsüzlüğünü hem de hükümsüz kabul edilecek bu haksız davranışa dayalı olarak sendikal tazminat talep etmesi tutarlı olmaz. Bu halde hakim tarafından davacı talebinin

<sup>91</sup> Bulut, s. 177.

<sup>92</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1078-1079. İşe başlatmamanın işveren feshi niteliğinde olduğu ve buna karşı STİSK m.25 hükümlerine başvurulabileceği, Özkaraca, s. 196-197. Temsilcinin işe başlatılmaması ve bu sürede temsilcilik süresinin sona ermesi halinde iş sözleşmesinin işveren tarafından eylemli olarak feshedildiğinin kabulü ve feshe bağlı haklarının bu tarihe göre belirlenmesi gerektiği yönünde, Süzek, s. 668.

<sup>93</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1079.

<sup>94</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1080; Astarlı, s. 160; Çoban, s. 132.

<sup>95</sup> Süzek, s. 667; Özkaraca, s. 197; Sur, s. 71; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Karar İncelemesi", s. 127.

<sup>96</sup> Süzek, s. 668; Ercüment Özkaraca, "Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları", *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-4*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 167-199, s. 191-192 ("Uygulama Sorunları"); Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 157. Bkz. Y. 9. HD, 21.01.2016 tarih ve 25304/1474 sayılı kararı, [www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 23.02.2022). Sendikal tazminat ile iş sözleşmesinin devam etmesine rağmen işverenin temerrüdüne dayalı olarak ücret ve diğer haklarının ödenmesinin aynı amaca hizmet eden yaptırımlar olmadığı bu nedenle işyeri sendika temsilcisinin hem sendikal tazminat talebini hem de STİSK m.24'e dayanan taleplerini bir arada ileri sürebileceği yönünde, Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Karar İncelemesi", s. 128-129; Çoban, s. 136; Sur, s. 75.

açıklattırılması ve uygulanacak hükmün tespiti gerekir.<sup>97</sup> Bu düzenlemelerin vazediliş amacı, uygulanma şartları ve sonuçları farklı olup ayrı ayrı bir anlam ifade etmeleri söz konusudur. Aksi durumda maddelerin bir bütün olarak tutarlılığından bahsedilemeyeceği gibi iş güvencesi yönünden ölçülülük ilkesi işçi lehine bozulmuş olur.<sup>98</sup>

### C. Sendika Yöneticileri Bakımından

#### 1. Sendika Yöneticiliği ve Güvence Kapsamındaki Yöneticiler

Sendika yöneticileri yöneticilik yapmak için işyerinden ayrılıp ayrılmamalarına göre profesyonel ve amatör yöneticiler olmak üzere ikiye ayrılır. Sendikal faaliyetleri, yöneticilik görevleri için işten ayrılan ve karşılığında sendikadan ücret alan kişilere profesyonel sendika yöneticisi;<sup>99</sup> sendika yöneticisi olmakla birlikte işinden ayrılmayarak çalışmaya devam eden ve sendikadan yöneticilik faaliyeti sebebiyle ücret de almayan işçilere ise amatör sendika yöneticisi denilmektedir.<sup>100</sup> STİSK m.23 ve m.24/5 hükümlerinde yer alan güvenceler sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyelerini ilgilendirmektedir. STİSK m.2/i bendinde ifade edilen yönetici sıfatı ile yönetim kurulu üyeleri ifade edilmektedir. STİSK m.9/3 hükmüne göre yönetim kuruluna seçilebilmek için STİSK m.6'da yer alan şartları taşımak gerekir. STİSK m.23 anlamındaki güvence profesyonel sendika yöneticilerine ilişkindir. Amatör sendika yöneticileri STİSK m.24/5 hükmü gereği sendika temsilciliği güvencesinden yararlanır. Yöneticilik koruması ile yöneticilik görevi son bulan işçinin işine yeniden kavuşabilmesi amaçlanmaktadır.<sup>101</sup> Sendikaya yönetici seçilen işçi, seçilmesi sebebiyle ve kendi isteğiyle işinden ayrılırsa yöneticilik güvencesinden yararlanabilir. Farklı nedenlerle yöneticiliğe seçilmeden işten ayrılan işçiler güvence kapsamında yer almaz.<sup>102</sup>

#### 2. Feshe Karşı Koruma

STİSK m.23 hükmüne göre “İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.” Kanun pro-

<sup>97</sup> Özkaraca, “Uygulama Sorunları”, s. 198.

<sup>98</sup> Süzek, s. 668.

<sup>99</sup> Astarlı, s. 142.

<sup>100</sup> Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 86., 152.

<sup>101</sup> Sur, s. 75.

<sup>102</sup> Sur, s. 75.

fesyoneel sendika yöneticisine seçimlik bir hak tanımıştır.<sup>103</sup> Profesyonel yönetici dilerse yöneticilik gerekçesiyle iş sözleşmesini derhal sona erdirebilecek ya da sözleşmenin askıya alınmasını sağlayabilecektir. Sözleşmenin askıya alınması kanundan doğan bir sonuçtur. Konumuz itibariyle feshe karşı koruma çerçevesinde bir inceleme yapmak gerekeceğinden yöneticinin kendi isteğiyle ve yöneticilik sebebiyle iş sözleşmesini derhal feshinin incelenmesi kapsam dışında kalmaktadır. Yöneticinin iş sözleşmesi askı halinde iken işverence sözleşmenin feshedilmesi durumunda yöneticilik güvencesinin değerlendirilmesi gerekir. Askı hali süresince sözleşme geçici olarak hüküm ifade etmez.<sup>104</sup> İşçinin iş görme borcu, işvereninse ücret ödeme borcu bu sürede donar. Bu borçlar askı halinde sona ermesiyle tekrar hüküm ifade eder. Dolayısıyla bu sürede iş görme borcunun yerine getirilmediğinden bahisle işçinin iş sözleşmesi sona erdirilemez. Tarafların bunlar dışındaki borçları askı süresinde de varlığını sürdürür. Bu borçların ihlali halindeyse haklı nedenle fesih mümkündür. Yani askı süresi içinde haklı nedenler ortaya çıkarsa profesyonel yöneticinin iş sözleşmesi işverence derhal feshedilebilir. Askı halinde iş sözleşmesinin süreli feshi de mümkündür. Keza STİSK m.23 hükmünde buna ilişkin özel bir koruma getirilmiş değildir. Ancak iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerde bildirim süreleri işlemez (TBK m.432/6). Bildirim süreleri askı nedeninin -işçinin yöneticilik sıfatının- ortadan kalkmasından sonra işlemeye başlayacaktır. Böyle bir fesih, sendikal nedenin varlığına ilişkin şüphe oluşturabilecek niteliktedir. Bu durumda yöneticinin STİSK m.25 hükmünde yer alan güvenceden yararlanarak doğrudan sendikal tazminat talep edebilmesi ya da işe iade davası açabilmesi mümkün kabul edilmelidir.<sup>105</sup>

STİSK m.23/2 hükmü uyarınca “İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işverende işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.” Bu nedenler dışında görevi sona eren yöneticilere STİSK m.23/3 hükmü gereği işverene başvuruları halinde kıdem tazminatı ödenir. Konumuz itibariyle önemli olan husus işverenin sayılan nedenlerle yöneticilik görevi sona eren işçiyi işe başlatma yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde iş sözleşmesini feshetmiş kabul

<sup>103</sup> Özkaraca, s. 181.

<sup>104</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 776.

<sup>105</sup> Özkaraca, s. 182; Bulut, s. 96-97.

edilmesidir. İş sözleşmesinin işverence feshedildiğinin kabulü için; işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde yöneticilik görevinin kanunda “sınırlı şekilde sayılan”<sup>106</sup> hallerden biri ile sona ermesi ve sona ermeden itibaren bir ay içinde işverene işe başlatması için başvurmasına karşın işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi gerekmektedir. Süre hak düşürücü olup bu süreden sonra işçinin işe başlatılmak için işverene başvurması mümkün olmaz.<sup>107</sup> Ancak işçinin süresinde işverene başvurmaması halinde kıdem tazminatına hak kazanabilmelidir. Kanunda sayılmayan nedenlerle görevi sona eren yönetici kıdem tazminatına hak kazanabiliyorsa (STİSK m.23/3), kanunda sayılan nedenlerle görevi sona eren yöneticinin kıdem tazminatını talep hakkının evleviyetle bulunduğu kabul edilmesi gerekir.<sup>108</sup> Süresinde işverene başvuran işçinin işe başlatılması durumunda askı halini sona erer ve sözleşme kaldığı yerden devam eder. İşçinin işe başlatılmaması halinde ise iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş kabul edileceği açıkça ifade edilmekle birlikte bunun sonuçlarına ilişkin bir açıklık yoktur. Öğretide baskın görüşe göre, işveren iş sözleşmesini feshetmiş kabul edildiğinden işçinin, şartları varsa iş güvencesi hükümlerinin uygulanarak işe iade davası açabilmesi, sendikal tazminat, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep edebilmesi gerekir.<sup>109</sup> Diğer bir görüşe göre<sup>110</sup> ise işverenin işe başlatmama davranışı bizzat kanunun kendisinden ötürü fesih kabul edilmiştir. Bu nedenle klasik bir fesih gibi düşünülmemelidir. Aksi durumda kanunen fesih olarak kabul edilen bir davranışın iş güvencesi kapsamında geçerlilik denetimine tabi tutulması söz konusu olur. Kanun koyucunun burada getirmek istediği güvence yöneticinin mutlak suretle işe devamını sağlamak değil kıdem tazminatına hak kazanabilmesini sağlamaktır. Hükümde fesihten söz edilmekle birlikte iş güvencesi ile bağlantı kurulmadığı gibi amatör sendika yöneticilerine tanınmış olan güvenceye benzer bir düzenleme de getirilmemiştir. Her ne kadar iş sözleşmesinin askı halinde sendikal nedenle feshi durumunda yöneticinin STİSK m.25 güvencesinden yararlanabileceği ifade edilmişse de burada kanundan kaynaklı bir fesih söz konusu olduğundan durum farklıdır. Bu feshi klasik bir fesih şeklinde ele alarak geçerlilik denetimine tabi tutmak hükmün amacı ile bağdaşmayacağından bu son görüşe katılmak gerekir. İşçinin işe başlatılmaması durumunda işe iade ya da sendikal tazminat talebi mümkün olmaz.

<sup>106</sup> Astarlı, s. 147; Özkaraca, s. 184. Aksi yönde Fevzi Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013, s. 13-52, s. 29-30 (“Değerlendirme”).

<sup>107</sup> Astarlı, s. 147.

<sup>108</sup> Astarlı, s. 147. Süresinde işverene başvuruda bulunmamanın işçi tarafından gerçekleştirilen bir fesih olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde, Şahlanan, “Değerlendirme”, s. 30-31.

<sup>109</sup> Sur, s. 77; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 161; Özkaraca, s. 185-186; Tuncay ve Savaş Kutsal, s. 89-90.

<sup>110</sup> Astarlı, s. 149-150.



## SONUÇ

Sendika hakkı, bireysel ve kollektif niteliği bulunan vazgeçilemez nitelikte sosyal ve ekonomik bir haktır. Sendika hakkının önemi gereği bu hakkın ihlali ve sendikal ayrımcılığa karşı işçilerin yöneticilik, işyeri sendika temsilciliği gibi farklı konumları da gözetilerek koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. Bu güvencelerden en önemlisi de sendika özgürlüğünün en ağır ihlali şeklinde nitelendirileceğimiz sendikal feshe karşı getirilen güvencelerdir. Sendikal nedenle fesih, işçinin sendikal haklarını kullanması nedeniyle işveren tarafından işine son verilmesi şeklinde karşımıza çıkar. Sendika hakkı ve işçinin feshe karşı korunması birbiriyile doğrudan ilişki içerisindedir. İşçinin sendikal nedenle feshe karşı yeterince korunamaması halinde işini devam ettirmesi sendikal haklarını kullanmaktan daha önemli hale gelebilecek, bu haklarını kullanmaktan çekinmesi zamanla hakların uygulanabilirliğini de ortadan kaldıracaktır. Bu nedenle işçilerin sendikal haklarını kullanılmasını engelleyen, ayrımcı davranışlara karşı getirilen güvenceler sendika hakkı ve özgürlüğünün tamamlayıcısı niteliğindedir.

İşçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle sona erdirilmesi halinde iş güvencesine tabi olsun ya da olmasın işçiye, işe iade ve doğrudan sendikal tazminat talep etme imkanı tanınmıştır. İşyeri sendika temsilcileri ile amatör sendika yöneticileri bakımından getirilen güvence, fiilen işyerinde çalışıyor olmaları ve yerine getirdikleri görevleri sebebiyle çok daha koruyucudur. Haklı neden olmadıkça işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshi geçersiz kabul edilmekte ve işe iadeleri mümkün olmaktadır. Sendikal nedenle fesih halinde temsilci STİSK m.24'deki haklarını kullanmak zorunda olmayıp dilerse sendika özgürlüğü güvencesinden yararlanmayı da seçebilir. Ancak temsilcinin hem STİSK m.24'e göre işe iadesi ve fesih tarihi ile hükmün kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları hem de STİSK m.25 uyarınca sendikal tazminatı talep etmesine imkan tanımak ölçülü bir uygulama olmaz. Profesyonel sendika yöneticilerinin askı halinde iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshi durumunda ise STİSK m.25 anlamında işe iade ve sendikal tazminat talep edebilmelerinin mümkün olduğunun kabulü gerekir. Ancak STİSK m.23/2 hükmüne göre yöneticilik görevinin kanunda sayılan nedenlerle sona ermesi ile işe başlatılmak üzere işverene başvuran yöneticinin işe başlatılmaması halinde yaptırım olarak öngörülen fesih, klasik bir fesih olarak değerlendirilemeyeceğinden bu durumda işe iade ya da sendikal tazminat talebi mümkün kabul edilmemelidir. Tüm bu düzenlemeler İş Kanundaki iş güvencesi sistemine benzer ve farklı yönler taşımakta, esasen sendika hakkı ve özgürlüğünün korunmasını amaçlamakla birlikte kendi içinde farklı koruyucu amaçlar da barındırmaktadır. Vazediliş amaçları, uygulanma şartları ve sonuçları farklı olup ancak bu durumun gözetilmesi ile maddelerin bir bütün olarak tutarlılığından söz edilebilir.

**KAYNAKÇA**

- A. Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 7. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2019.
- Ali Bulut, *Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler*, Ankara, Turhan Kitabevi, 2013.
- Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Ercüment Özkaraca, “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, No: 38, 2013/3, s. 173-216.
- Ercüment Özkaraca, “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararından Sonra İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalanların Sendikal Feshe Karşı Korunması”, *Emeğin Hukuku Kurultayı-2 (27 Mayıs 2016)*, Ankara, TBB Yayınları, 2017, s. 233-265 (“İptal Kararı”).
- Ercüment Özkaraca, “Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları”, *Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu (14 Ocak 2019)*, Ankara, s. 57-58 (“Güncel Gelişmeler”).
- Ercüment Özkaraca, “Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-4*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 167-199 (“Uygulama Sorunları”).
- Esra Baskan, *6356 sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi*, Ankara, Turhan Kitabevi, 2013.
- Fevzi Şahlanan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013, s. 13-52 (“Değerlendirme”).
- Fevzi Şahlanan, “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, No: 29, 2013, s. 145-149.
- Feyzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2020 (*Toplu İş Hukuku*).
- Fuat Bayram, “Sendikal Fesih Karinesi”, *LİSGHD*, No: 12, 2006, s. 1221-1249.
- Haluk Hadi Sümer, *İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması*, Konya, Mimoza Yayıncılık, 1997.
- Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Genel Kavramlar Bireysel İş İlişkileri*, 6. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2014.
- Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 9. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2020.
- Muhittin Astarlı, “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 17, No: 1-2, 2013, s. 141-183.
- Nazlı Çoban, “İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2020/1, s. 95-153.

- Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, 6. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013.
- Nuri Çelik, “İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar”, *LİSGHD*, No: 14, 2007, s. 485-496.
- Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 34. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2020.
- Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 3. Baskı, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2021.
- Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku*, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2020.
- Saim Ocak, Barış Duman ve Dursun Yılmaz, *Yargı Kararları Işığında Sendikal Nedenle Feshin İspatı ve Sendikal Fesih Karineleri*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Sarper Süzek, *İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, Ankara, Kazancı Yayınları, 1976. (Fesih)
- Sarper Süzek, *İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku*, 20. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2020.
- Süha Tanrıver, *Medeni Usul Hukuku, C. I*, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020.
- Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2016.
- Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, No: 52, 2017/1, s. 107-133 (“Karar İncelemesi”).
- Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndaki Sendikal Güvenceler”, *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar 5*, (Der. Tankut Centel), İstanbul, Oniki Levha Yayınları, 2014, s. 165-242.

#### Çevrimiçi Kaynaklar

- [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr).
- [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).
- [www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr).

