

Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi

Lütfi İNCİROĞLU*

Giriş

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girdi. 1983 yılında vesayetin gölgesinde hazırlanan, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun kısıtlayıcı hükümleri yeni Kanunla büyük oranda bertaraf edildi. Kanunla; sendika kurma, sendikaya üyelik, sendikaların işleyişi, sendikal güvenceler, sendikaların denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, ILO sözleşmeleri paralelinde tek çatı altında yeniden düzenlendi. Bu kapsamda yeni Kanun ile işyeri sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin güvenceleri de artırıldı. Bu yazıda işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi konusunu üç dönem halinde ele alınacaktır. Birincisi 7.5.1983-9.8.2002 tarihleri arası dönem, ikincisi 9.8.2002-7.11.2012 tarihleri arası dönem, üçüncüsü ise 7.11.2012 tarihli düzenlemeyi ve sonrasını kapsayan dönemdir.

İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesinin Gelişimi

Birinci Dönem

7.5.1983 tarihinde yürürlüğe giren mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun **"İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı"** başlıklı 30'uncu maddesi 9.8.2002 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır. Kanun'un 30'uncu maddesi; "işveren, işyeri sendika temsilcisinin hizmet akdini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimimin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır.

Mahkemenin kararı kesindir. Mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcili süresinin devamınca ücreti ve diğer

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdür Yardımcısı

bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. İşine iade kararı verilen işçi altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır. Bu süre içinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat ödenmez.

Mahkemenin kararı kesin olmakla beraber işçinin Kanundan toplu iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır” şeklinde düzenlemiş idi. Düzenleme işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini sağlayan ve işe iadeyi mutlak hale getiren bir düzenlemeydi.

İkinci Dönem

Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun **“İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı”** başlıklı 30’uncu maddesini **9.8.2002 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu’nun 9’uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirdi;**

“İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanunu’nun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.”

Yani işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdi işveren tarafından temsilcilik faaliyetleri dışında herhangi bir nedenle feshedildiğinde (örneğin temsilcinin işe geç kalmayı alışkanlık hale getirmesi gibi) 4857 sayılı İş Kanunu’nun iş güvencesiyle ilgili hükümlerinin (18,19,20,21 md.) uygulanacağı öngörülmekteydi. Diğer bir deyişle, işçinin işe iade davasını kazanması halinde, işe başlatmama tazminatı 4857 sayılı Kanunu’nun 21’inci maddesi uyarınca **“dört ila sekiz aylık”** ücreti arasında belirlenmekteydi.

Bununla birlikte temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetinden dolayı feshedilmesi halinde ise, (örneğin sendika üyesi işçileri yeni çıkan kanun hakkında bilgilendirmek üzere iş saatleri dışında işyerinde toplantı yapması) İş Kanunu’nun 21’inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca **“en az bir yıllık ücreti”** tutarında tazminata hükmedileceği düzenlenmiş idi. Bu durumda ayrıca işçinin, İş Kanunu’nun 20’nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, feshin **“temsilcilik faaliyetlerinden”** kaynaklandığını kanıtlama yükümlülüğü de vardı. Nihayetinde bu düzenleme işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini geriye götüren ve işe iade hakkını seçimsiz bir hak haline getiren bir düzenlemeydi.

Üçüncü Dönem

7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun ise bu konuda birinci ve ikinci dönemden daha ileri bir

düzenleme yaptığını söylemek mümkündür. Kanunun “**İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi**” başlıklı 24’üncü maddesinde yapılan düzenleme özetle şöyledir;

İşyeri sendika temsilcilerinin süresi belirli olsun ya da olmasın iş sözleşmeleri, işverence 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25’inci maddesinde sayılan haklı nedenler arasından birine dayanmadıkça ve fesih nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe iş sözleşmesi sonlandırılmayacaktır. Aksi halde yapılan fesih geçersiz sayılabilecektir. Burada getirilen en önemli yenilik artık işverenlerce işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmeleri -savunmaları alınmadan- gerekçesi yazılı olarak açık ve net bir şekilde belirtilmeden ve haklı neden dışında sonlandırılmayacaktır. Başka bir deyişle, yapılan yeni düzenleme ile işverenin; işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini geçerli nedenle ya da temsilcilik faaliyetlerinden dolayı fesih yetkisi bulunmamaktadır.

Belirli olsun ya da olmasın iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilen temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açma hakkı vardır. Bir aylık dava açma süresi hak düşürücü bir süredir.

Süresi içerisinde açılan davada mahkeme temsilcinin işe iadesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret, bu süre içinde ücrete yapılan zamlar, ikramiyeler ve diğer hakların işveren tarafından ödenmesi gerekecektir. Bu hükümler işyeri sendika temsilcilerine İş Kanununun 21’inci maddesinde işe iade davasını kazanan işçi için öngörülen “**dört ay**” ile sınırlı olan boşta geçen süre sınırı ortadan kaldırılarak daha ileri bir hak verildiği gözden kaçırılmamalıdır.

Bu kapsamda temsilci, kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başvurması şartıyla, işverence altı iş günü içinde işe başlatılmazsa, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödemeye devam edilebilecektir. Başka bir anlatımla, işe iade davasını kazanan ve altı iş günü içinde işverene başvuran temsilciyi, başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içinde işe başlatmayan işveren sanki iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş sayılarak temsilcinin ücretini ve diğer haklarını temsilci **iş edimini sunmasa dahi** ödemeye devam edecektir. Ayrıca temsilcinin **aynı göreve yeniden atanması halinde de**, bu işlem devam edecektir. Bu durum toplu iş hukuku literatüründe “**mutlak işe iade**” anlamına gelmektedir.

Bununla birlikte mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda mevcut olan “İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.” hükmü yeni Kanunda da yerini muhafaza etmiştir. Öte yandan yukarıda sayılan hükümlerin işyerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticileri hakkında da uygulanacağı yeni düzenlemede yer almıştır.

Sonuç

İşyeri sendika temsilcisi işveren ile sendika ve sendika üyesi işçilerin ilişkilerini yürürlükteki mevzuat çerçevesinde yürütmek durumunda olan kişidir. Sendika üyesi işçiler ile işveren arasında köprü görevini üstlenen temsilcinin işverenle zaman zaman ilişkilerinin bozulabileceği ihtimali gözden uzak tutulmamalıdır. İşini kaybetme riski olan işyeri sendika temsilcisinin diğer işçilerden ayrı özel olarak korunması gereği açıktır. ILO'nun işçi temsilcilerinin korunmasına ilişkin 135 sayılı Sözleşmesi de, yasalara, toplu sözleşme veya diğer anlaşmalara uygun hareket ettikleri sürece, işçi temsilcilerinin işten çıkarma dâhil, tüm işlemlere karşı etkin bir biçimde korunmaları gerektiğini ifade etmektedir.

Yeni Kanunda temsilcinin belirli ya da belirsiz iş sözleşmesiyle çalışıyor olmasının bir farkı bulunmamaktadır.

İşveren haklı neden dışında iş sözleşmesini sonlandırılmayacaktır ve böyle bir nedenle iş sözleşmesini sonlandırırsa dahi işçinin bir ay içinde işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır.

İşçinin işe iade davasını kazanması halinde, fesih tarihi ile karar tarihi arasında ödenmeyen ücret ve diğer haklarını işveren derhal ödemek zorundadır. Ayrıca işçinin işe başlamak için altı iş günü içinde işverene başvurması şartıyla, işverenin başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içinde işe başlatmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek (**işçi işyerinde çalışmasa dahi**) ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilecektir. İşte burada mutlak işe iade müessesesi devreye girmiş olacaktır.

Sonuç olarak ILO'nun ve AB'nin norm ve standartları dikkate alınarak hazırlanan, 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun, işyeri sendika temsilciliği güvencesini mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre daha fazla güçlendirdiğinden kuşku yoktur.