

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 41

pp 345-351

Article ID
62328

Arrival

08 March 2022

Published

30 May 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.62322>**How to Cite This Article**

Eren, M.E. (2022). "6356 Sayılı Kanun Temelindeki Sendikal Güvenceler Kapsamında Yöneticilerin Güvencesi Kavramına Dair Genel Yaklaşım", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:41; pp: 345-351



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

6356 Sayılı Kanun Temelindeki Sendikal Güvenceler Kapsamında Yöneticilerin Güvencesi Kavramına Dair Genel Yaklaşım

General Approach To The Concept Of Managers' Assurance Within The Scope Of Union Assurances On The Basis Of Law No. 6356

Mehmet Emre EREN ¹ ¹ Öğr.Gör., Harran Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, Yabancı Diller Bölümü, Şanlıurfa, Türkiye**ÖZET**

6356 sayılı Kanun, iş hayatında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olarak yürürlükte olup, 18.10.2012'de kabul edilmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işçinin sendikal güvenceleri açısından önemli değişiklikler ve yenilikler içermektedir. Bunlardan biri de sendika ve işçi kuruluşları yöneticilerine sağlanan sendikal güvencelere dairdir. Sendikal faaliyetleri ve profesyonel yöneticiliği özendirme ve böylelikle sendika yöneticiliğine rağbeti arttırmak amacıyla düzenleme yapılmıştır. Kanun ile sağlanmış olan güvencelerin, yöneticiyle sendika arasında var olan ilişki ile bahse konu ilişkinin hukuki niteliğiyle herhangi bir alakası bulunmamaktadır. Kanun'un ilgi düzenlemesinde profesyonel yönetici olması hasebiyle işinden ayrılan yöneticiye, iş sözleşmesinin askıya alınması dışında bir olanak daha tanınmıştır. Bu olanak olağanüstü fesihdir ve yöneticilik nedeniyle görevini bırakan işçi bu durumda kıdem hakkına sahip olacaktır. Bu çalışmada 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun işçi kuruluşu yöneticisine ilişkin güvencelere dair düzenlemeler içeren ve 23. maddesinde yer alan işçi kuruluşu yöneticisinin güvencesi, 24. maddede işyerinin sendika temsilcilerinin güvencesi ve 25. maddede yer alan sendika özgürlüğüne dair güvence konuları ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Güvence, Sendikal Güvence, Yönetici Olma Güvencesi**ABSTRACT**

Law No. 6356 is in effect as the Law on Trade Unions and Collective Bargaining in business life and was accepted on 18.10.2012. The Trade Unions and Collective Bargaining Law No. 6356 contains important changes and innovations in terms of the union guarantees of the workers. One of these concerns the union guarantees provided to the managers of trade unions and workers' organizations. A regulation was made in order to encourage union activities and professional management and thus to increase the demand for union management. The guarantees provided by the law have nothing to do with the relationship between the manager and the union and the legal nature of the relationship in question. The manager, who quit her/him job because she/he was a professional manager in the interest regulation of the Law, was given another opportunity other than the suspension of the employment contract. This opportunity is an extraordinary termination and the employee who leaves his/her position due to management will have the right to seniority in this case. In this study, the Law on Trade Unions and Collective Bargaining No. 6356, which contains regulations regarding the guarantees of the worker organization manager and the assurance of the manager of the worker's organization in Article 23, the assurance of the union representatives of the workplace in Article 24 and the assurance of freedom of union in Article 25 are discussed.

Key words: Assurance, Union Assurance, Assurance Of Being A Manager**1. GİRİŞ**

İş hayatına yönelik olarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, ülkemizde 18.10.2012'de kabul edilmiş olup ve bahse konu tarihe kadar uygulanmakta olan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yanı sıra 2821 sayılı Sendikalar Kanununun yerine geçerek bu Kanunları yürürlük haline son vermiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun getirmiş olduğu önemli yenilik ve değişikliklerden biri de sendikal güvencelere dairdir. Bahse konu bu düzenlemeler, iş hukukunun iş hayatına yönelik olan en tartışmalı hükümlerinden oluşmaktadır. Bu çalışmada, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun, sendikal güvencelere dair düzenlemeleri açısından, işçi kuruluşları yöneticiliğine dair güvence kapsamında; profesyonel sendika yöneticisinin güvencesi kavramına değinilecektir

2. İŞÇİ KURULUŞUN DA YÖNETİCİ OLMANIN GÜVENCE DURUMU

Profesyonel sendika yöneticisinin iş güvencesine açısından, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yeni bir yaklaşım benimsemiştir. Profesyonel yöneticinin, sendikanın yöneticisi olması hasebiyle sendika çalışmaları yapmak için işyerinden ayrıldığı ve bu ayrılma nedeni olarak sendikasıdan ücret aldığı bilinmektedir. Bu durumda amatör sendikacı, profesyonel sendikacıdan farklı olarak sendikasının yöneticisi olma sıfatını ve sendikal çalışmalarını çalıştığı iş yerinden ayrılmadan gerçekleştirmektedir. Sendikal faaliyetleri özendirme ve böylelikle sendika yöneticiliğine de rağbeti arttırmak amacıyla; profesyonel sendika yöneticilerinin bazı güvencelere ulaştırılması yönündeki genel kabul, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'ndan bu

yana genel kabul gören bir yaklaşımdır. Ayrıca Kanun amatör sendika yöneticilerine yönelik olarak yine bazı güvenceler sağlamaktadır.

Gelişmelere rağmen, Kanun ile sağlanmış olan güvencelerin, yöneticiyle sendika arasında var olan ilişki ile bahse konu ilişkinin hukuki niteliğiyle herhangi bir alakası bulunmamaktadır. İşçi, iş sözleşmesini, sendika yöneticiliği nedeniyle askıya aldığına, bu gelişme işçi ile sendika arasında da bir sözleşmenin varlığı şeklinde yorumlanamayacaktır. İşçi ile sendika arasındaki bu ilişkinin niteliği kural olarak vekâlet ilişkisine tabidir (Savaş, 2012).

2.1. Profesyonel Sendika Yöneticilerinin Güvencesi

6356 sayılı Kanun'un m. 23/1. ve c.2 kapsamında; “Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemezsizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır” ifadesi yer almaktadır. Bu düzenlemeyle 1475 sayılı 14. maddeye ek olarak, kıdem tazminatı konusunda tazminata hak kazanma durumlarına, yeni bir ekleme daha yapılmıştır (Aktay vd., 2013).

Mülga Kanun'da bu halin düzenlenmesi ise; “Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir” şeklinde yer almaktaydı.

2.2. Yöneticinin Güvencesinin Kapsamı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun m. 23'ü uyarınca, işçi kuruluşunun yöneticisi olmaya dair güvenceyi düzenlemektedir. Böylesi bir durumda öncelik, bahse konu güvencenin kimleri kapsayacağına dairdir. Kanunun 23. maddesine baktığımızda, ilk fıkrasında; “işçi kuruluşunda yönetici olanlar” hususuna atıf yapıldığı görülmektedir. Ayrıca madde hükmünün başlığı da “işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi” olduğu görülmektedir. Böylesi bir durumda yöneticinin kim olduğu ve işçi kuruluşunun ne olduğunun tanımlanması gerekmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun, “tanımlar” başlığını taşıyan 2. maddesine kapsamında; “işçi kuruluşu”nun yanı sıra sendika ile konfederasyonları, “yönetici” ise, işçi kuruluşunun yanı sıra şubelerinde yönetim kurullarını ifade etmektedir. Bundan dolayı, güvence kapsamındaki yöneticilerin; işçi konfederasyonu, sendikası ve sendikanın şubesinin yönetim kurulunda yer alan üyeleri, Kanunumuzun yönetici kavramına atıflı tanımı kapsamına girmektedir.

2821 sayılı Kanun'a baktığımızda; denetlemeyle görevli üyelerinde m. 9/7 uyarınca yönetici olarak kabul edildikleri görülmektedir. Bilindiği üzere yöneticilik güvencesinden denetim kurulunda yer alan üyelerin yararlanacağı hususu tartışmalı bir konu olarak kendini göstermekteydi. Böylesi bir durumda genel fikir; 29. maddede genel kapsamda yönetici ifadesi kullanılmadığından, işe yeniden almayı yükümlü kılar şekilde öngörülen sendikal güvence “başkanlık ve/veya yönetim kurulunda görev yapanlara özgülendiği”, bundan dolayı da denetim görevini ifa eden üyelerin m. 29 kapsamında yeniden işe alımı talep edemeyeceği yönündeydi. Ayrıca, m. 29/2'de yer alan “Yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamazlar” düzenlemesinin de aksi ve farklı bir yorumu ortadan kaldırdığı yönündeydi (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012: s. 486). Bununla birlikte 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yönetici tanımlamasını, kuruluş ve bu kuruluşun şubesinde “yönetim kurulu üyeleriyle” sınırlanmasından dolayı artık bahse konu denetim kurulu üyelerinin durumunun tartışılmasına durumu ortadan kalkmıştır (Astarlı, 2013: s.143).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, m. 24/5'e bakıldığında; fesihe karşı ve fesih açısından güvenceyi işyerindeki çalışmasına devam etmekte olan yönetici için getirdiği görülmektedir. Bu durumda feshe karşı güvencenin, işyerinde çalışma yapmaya devam etmemekte olan yöneticiler için geçerlilik durumu ise tartışmaya açık bulunmaktadır. Burada ele alınması icap eden husus “işyerinde çalışmaya devam eden yönetici” açıklamasının neleri anlatmak istediği ve neleri açıkladığıdır. Eğer ifade iş sözleşmesinin hukuki açıdan devam ettiğini tanımlıyor ise; sözleşmesi askıda olan yöneticinin de bu güvenceden yararlanacağıdır. Bu ifade fiili çalışmayı sürdürme şeklinde ele tanımlanması durumunda; sözleşmesi askıda olan yöneticinin bu güvenceden yararlanamayacak olmasını ifade etmektedir.

Kanun Koyucu, işverenin hem fesih dışında hem de sözleşmenin feshi kapsamında; sendikal nedenlerle ayrımcılığa maruz bıraktığı işçiye yönelik olarak, işverenin; sendikal tazminat bağlamında tazminat ödemesini düzenlenmiştir. STİSK 25/4' maddesine bakıldığında; "İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir." İfadesi yer almaktadır. Ayrıca, STİSK m. 25/5 uyarınca; "Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin ise 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" ifadesi yer almaktadır.

2.3. Yöneticilik Nedenli Görevle İşyerinden Ayrılma Durumunda İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Durumu

2821 sayılı Kanunun m. 29'una bakıldığında; maddesi "Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler" ibaresiyle, işçinin sendikanın yönetim kurulunda ve/veya başkanlığında görev alarak, işinden ayrılması durumunun işçi feshine haiz olduğu kabul edilmektedir. Böylesi bir durumda, yönetici görevine seçimi yapılan işçinin bariz şekilde veya çalışmamak şeklinde zımni olarak işe dair sözleşmesini feshetmek zorunda kalmaktaydı. Böylesi bir durumda, işe dair sözleşmenin işçinin yönetici olması nedeniyle feshinde yani 2821 sayılı Kanunun m. 29'da işverene, işyerinde yeniden işe alınmalarını talep eden yöneticileri işe almasına dair bir zorunluluk yer almaktaydı. İşe dair sözleşme yapılmasına dair zorunluluk kapsamında olduğu değerlendirilen bu zorunluluğa aykırılığın cezai yaptırımı da belirtilmişti. Bahse konu kanunun m. 59 kapsamında ve yine m. 29/1 odağında, iş sözleşmesi yapmaya dair zorunluluğa aykırılık durumunda işverene yönelik olarak idari para cezası düzenlenecek olsa da yükümlülüğe aykırılık için cezai yaptırım ön gören Kanun Koyucu bu durumda hukuki bir yaptırımı Kanun'da düzenleme yoluna gitmemişti (Mollamahmutoglu ve Astarlı, 2012: s. 494).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, bahse konu bu mevzuda esaslı yapıda düzenlemeleri içermektedir. Kanunda m. 23'e bakıldığında; yönetici olması nedeniyle iş gördüğü işyerinden ayrılmak durumunda kalan işçinin, işine dair iş sözleşmesi askıda kalacaktır. Bu durumda da profesyonel yöneticilik yapmasından dolayı işçinin iş yerinden ayrılması gerektiğinde ise işe dair sözleşmeyi sona erdirmek zorunda kalmayacak ve kanunen iş sözleşmesi askıya alınacaktır.

Farklı bir yaklaşım ile bu durumda işe dair sözleşme devam etmekte ancak işveren ve işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel edimler odaklı yükümlülükler yani ücret ödeme ve iş görme borçları, sözleşmenin askıda olduğu süre boyunca hüküm teşkil etmeyecektir. Hukuki açıdan olması gerekenin bu olduğu, işverenin işe başlatma zorunluluğunun olabilmesi içinde işe dair iş sözleşmesinin varlığının gerektiği sonucundan hareketle bunların ancak iş sözleşmesi askıya alındığında sağlanabilecek olan durumlardır. İş sözleşmesinin askıya alınması hali yalnızca işverenin ücret ödemesi ve işçinin de iş görme halini kapsamaktadır. İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklı diğer borçları yani sadakat ve gözetme borçlarının varlığı devam etmektedir.

İşçi eğer belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışmakta ise belirli süreye dayanan işin süresi sözleşmenin askıda olduğu süreçte de işlemeye devam edecektir. Böylesi bir durumda iş sözleşmesi askıdayken, sözleşmenin süresi biterse, sözleşme de sonra erecek ayrıca kıdem tazminatı hakkı da oluşmayacaktır. Bunun nedeni ise maddenin 1. fıkrasında yer aldığı üzere yalnızca iş sözleşmesinin işçi tarafınca feshi durumuna bir hukuki sonuç düzenlenmiştir. İşçi, işyerinden ayrılması durumunda, yöneticilik görevi nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırmış olması durumunda m. 23/f/1. kapsamında kıdem tazminatı alması veya talep etmesi uygun ve mümkün olabilecekti. Bu düzenleme kapsamında ayırım, işe dair sözleşmenin sona ermesine yönelik olarak değil, yöneticilik nedenli ayrılma şeklinde ayırma gidilmiştir (Astarlı, 2013: s.145). Kısaca; yönetici olma görevinin sona ermesinde ve işe geri dönüşte, iş sözleşmesinin bulunması ve askıda olması gerekmektedir.

2.4. İşinden Yöneticiliğe Dair Görevden Dolayı Ayrılmak Durumunda Kalan İşçinin, İşe Dair İş Sözleşmesini Hemen Sona Erdirebilmesi ve Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Hali

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 23/f/1 düzenlemesine göre kural olarak yönetici olması nedeniyle çalışmakta olduğu işyerinden ayrılması söz konusu olan işçinin işe dair sözleşmesinin askıya alınmasıdır. Bununla birlikte işe dair iş sözleşmesinin askıya alındığının kabulü içinde işçinin yönetici olması nedeniyle ayrılması gerekmektedir. Yönetici olma nedenli işyerinden ayrılma durumunda işe dair sözleşmenin askıya alınması ayrıca bir zorunluluk olarak kendisini göstermemektedir. Eğer yönetici olan işçi, yöneticilik

görevinin sona ermesini izleyen süreçte, işyerine dönüş yaparak tekrar iş başı yapmak gibi bir niyeti yoksa işe dair iş sözleşmesini sona erdirebilecektir. Kanunun m. 23/f/1'i kapsamında; "Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder" ifadesi düzenlenmiştir. Kanun Koyucu böylesi bir durum için öngörmüş olduğu fesihe dayanan hak; olağanüstü bildirimli fesih hakkı olarak kendini göstermektedir. Çünkü işçinin işe dair iş sözleşmesi belirsiz süreliyse bu durumda bildireme dayalı süreyi dikkate almaksızın, eğer işe dair iş sözleşmesi belirli süreli ise iş sözleşmesinde yer alan vade sonunun beklemeden hemen sonlandırabilecektir.

Böylesi bir durumda Kanunun m 23/f/1'de düzenlediği üzere; yönetici işçiye sağladığı en önemli avantaj ise yöneticilik görevinden dolayı işe dair sözleşmesini askıda tutmak yerine haklı sebeple iş sözleşmesini sonlandırmayı tercih etmesi durumunda, kıdem tazminatı hakkının olacağıdır. Yöneticilikten sonra iş sözleşmesine devam etmeme yönünde irade belirleyen işçi bu iradesini yöneticilik nedeniyle işi bırakma durumunda açıklayabilir veya işi yöneticilik nedeniyle bıraktıktan ve iş sözleşmesi askıya alındıktan sonra da açıklayabilir. Hatta işçi irade açıklamasını yöneticilik görevinin ifasında açıklayabileceği gibi askı süresi içinde de açıklayabilecektir. Eğer yönetici bu göreve getirilmesi hasebiyle işe dair sözleşmenin askıya alınmasını beklemeksizin hemen sonra erdirir ise kıdem tazminatı hesaplanır. Kıdem tazminatı ise işinden ayrılış tarihindeki aldığı son ücret baz alınarak hesaplanacaktır. Bununla birlikte yöneticilik süresi kapsamında eğer yönetici işe dair iş sözleşmesini fesih etmesi durumunda kıdem tazminatı hesaplanır. Hesaplama fesih tarihindeki emsal ücrete göre hesaplanacaktır. Bu durumda hesaplama işe dair iş sözleşmesinin askıya alındığı tarih üzerinden hesaplanmayacaktır.

Yasal düzenlemedeki bu amaç, yöneticiliğe dair göre uzun bir süre devam etmiş olan ve dolayısıyla işe dair iş sözleşmesi de bu nedenle askıda olan işçiye; kıdem tazminatı hususunda mağduriyet yaşamamasını, tazminatının da en azından işyerindeki emsal işçilerin hak ve ücretleri odağında hesaplanmasının istenmesidir.

3. İŞVERENİN İŞE BAŞLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

3.1. İşe Başlatma Yükümlülüğünün Koşulları

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, belirtildiği üzere; yönetici olması nedeniyle olarak işi bırakan işçinin iş sözleşmesi, 2821 sayılı Kanun dönemindeki gibi iş sözleşmesini işçinin sona erdirdiğini kabul etmemekte ancak askıya alındığını kabul etmektedir. Bundan dolayı yönetici olan işçinin, işyerinden ayrılması durumunda veya görevine devam etmesi durumunda işe dair iş sözleşmesini hemen sonlandırmamış ise, işe dair iş sözleşmesinin askı durumu devamlılık gösterecektir. İşe dair iş sözleşmesinin askı halinden dolayı, iş gören tekrar sözleşmesinin olduğu işyerine dönme ve tekrar çalışma talebinin oluşması halinde bir kural olarak işverenin bahse konu işçiye iş başı yaptırması gerekmektedir.

Kanun Yapıcı, işe dair iş sözleşmesi askıda olan yöneticiye dair görevin; sendikanın tüzel kişi halinin sona ermesi, tekrar seçilmeme, seçimlere girmeme ve/veya yöneticilikten kendi iradesiyle çekilme ile sonlanması durumunda, sona ermenin tarihi itibarıyla 1 aylık süre içinde ayrılmış olduğu işyerinde, işe başlatılması talebiyle işverene talepte bulunabileceğini, işverenin ise talep oluşumundan başlayarak bir aylık süre içinde bahse konu işçiye mevcut şartlar doğrultusunda eski işi veya eski işe uygun başka bir işte iş başı yaptırmak zorunluluğunda bulunduğunu m. 23/f/2'de düzenlemiştir.

Kanun Yapıcı eğer belli bazı şartlar çerçevesinde işine ve işyerine dönmek isteyen işçinin iş başı yaptırılmasını Kanun'da işverene zorunlu kılmamış olsaydı bile sözleşmenin askıda kalması teorisi çerçevesinde, işine dönmek ve iş başı yapmak isteyen işçiye, işverenin iş başı yaptırması gerekecekti (Uçum ve Okcan, 2004). Bununla birlikte Kanun Yapıcı'nın bahse konu işverene yönelik olarak talepte bulunan işçinin iş başı yaptırılmasını zorunlu kılan düzenlemesi, işe başlatma zorunluluğunun niteliği ile bahse konu zorunluluğa aykırılığın bağlandığı yaptırımla bu hususta olan veya oluşabilecek tereddütler ortadan kaldırılmış ve giderilmiştir. Yöneticilik nedeniyle olarak işyerinden ayrılma durumunda olan işçiye yönelik olarak işverenin, iş göreni iş başı yaptırma zorunluluğundan bahsedilebilmesi için yöneticinin bahse konu bu görevinin; sendikanın tüzel kişi halinin sona ermesi, tekrar seçilmeme, seçimlere girmeme ve/veya yöneticilikten kendi iradesiyle çekilme gibi nedenlerle sonlanması gerekmektedir.

Kanun'da tahdidi olarak çerçeveleme yapılmıştır. Bununla birlikte teori yani askı teorisi yöneticilik nedeniyle olarak işi bırakma konusunun her türüne uygulanması durumunda, bahse konu görevin herhangi bir şekil ile sonlanması ve işçinin işe başı yapmak talebiyle işverene talepte bulunması durumunda işverenin, işçinin bu talebine uygun olarak iş başı yaptırma zorunluluğunun kabulü gerekecekti. Böylesi bir durumda Kanun Yapıcı yalnızca çerçevelemiş bir tahdit ile düzenlemesi yapılan durumlar için bu zorunluluğu öngörmüş ve düzenlemiştir. Bu durumlara bakıldığında yeni eklenen düzenlemenin "sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi"

durumudur. 2821 sayılı Kanun dönemine baktığımızda, uygulamalarında bazı tereddütler oluştuğunu ve tereddüdü ortandan kaldıran bir düzenlemenin Kanun'a eklenmesiyle konuyla ilgili tartışmalar sona erecektir. Böylesi bir durumda, sendikanın veya sendikanın şubesinin olabilecek bir durum nedeniyle tüzel kişiliğinin sonlanması durumunda, sona ermeye dair tarihte işçi kuruluşunda yönetim kurulu üyeliği görevi ifa edenler, önceden işe dair iş sözleşmelerini sonlandırmamış olma koşuluyla iş başı yapmak talebiyle işverene talepte bulunabileceklerdir.

Üstlendiği görev, yasada çerçevelenmiş ve belirlenmiş sebeplerden dolayı sonlanan yöneticinin, sona ermeye konu tarihten başlayarak bir aylık süreç içinde ayrılmış bulunduğu işyerinde iş başı yapmak amacıyla işverene talepte bulunması gerekmektedir. Burada bahse konu 1 aylık süreç hak düşürücü bir süre olarak kendini göstermektedir. Bir aylık hak düşüren süre çerçevesinde iş başı yapma talebiyle işverene başvurusunu yapmayan yönetici bu sürenin ardından iş başı yapma talebinde bulunamayacaktır. Bu durumların ilgi madde, üçüncü fıkrada ve yasada çerçevelenip sıralanmış sebepler haricinde yöneticiliğe dair görevi sonlanan sendika yönetici kapsamında değerlendirilmesi sonucu kıdem tazminatı talebiyle işverene başvuru yapma haklarının varlığı da tartışmaya açık bir konudur. Bunun nedeni üçüncü fıkra düzenlemesinde, ikinci fıkrada yer sayılı sebepler haricinde görevi sonlanan yöneticilerin hali düzenlemeye konu yapılmaktadır. Bununla birlikte görev sonlanma nedeni, sendikanın tüzel kişi halinin sona ermesi, tekrar seçilmeme, seçimlere girmeme ve/veya yöneticilikten kendi iradesiyle çekilme ile sonlanması olan yöneticinin iş başı yaptırılmak istenmemesi halinde sahip oldukları haklar hususundaki tereddütlerinde giderilmesi gerekmektedir. Böylesi bir durum üçüncü fıkraya dair düzenlemeyi kıyasen uygulamak olabilecektir. Yaklaşım, m. 23'ün vazedilme gayesinin, yöneticilik yapan işçiye, iş başı talebinde bulunabilmesine dair fazladan koruma ve güven sağlamaktadır. Bahse konu bu fazladan güvenceden işçinin faydalanmak istememesi aynı zamanda işçinin kıdem tazminatı talep etmesine de engel teşkil etmemesi gerektirecektir. Ayrıca, m. 23/3'ün kapsamı açısından, görevi yasada belirtilmeyen sebepler nedeniyle sonlanan yöneticinin kıdem tazminatı hakkına sahip olması söz konusu ise yasada sayılan sebeplerle görevi sonlanan yöneticinin de iş başı yaptırılmak yerine kıdem tazminatı talebine dair hakkının öncelikli olduğunun kabulü gerekecektir. Böylesi bir gelişmede hak düşürücü olan bir aylık süre çerçevesinde iş başı yapmak talebiyle işveren talepte bulunmayan yönetici işçinin de işverene yönelik olarak kıdem tazminatı talebinde bulunabilmesi gerekmektedir.

İşverene yönelen iş başı yaptırma zorunluluğu, yöneticilik görevinde bulunan işçiden işverene doğru oluşan işe başlatma başvurusu süresi içinde gerçekleşen bir başvuru yoluyla başlamaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 23/f/2 düzenlemesinde işveren, talebin oluşma tarihi baz alınarak bir aylık süre içerisinde bahse konu kişiyi o an ki koşullarla eski görevine veya eski görevine uygun başka bir işte iş başı yaptırmak zorundadır. Bu düzenlemeden hareketle, Yasa Yapıcı, yasada çerçevesi belirlenmiş koşullara uygun şekilde yapılan iş başı yapma talebine işverenin bu talebe yönelik zorunluluğunu kesin bir biçimde düzenlenmiş durumdadır. Yönetici işçinin iş başı yapma talebine karşı işverenin seçimlik bir hakkı bulunmamaktadır.

Bir aylık süre çerçevesinde işveren, işçiye iş başı yaptıracaktır. İşverenin, yönetici işçiye başlatması gereken iş, yönetici işçinin ayrılmış olduğu işyerindeki eskiden yapmış olduğu iş veya bu işe benzer veya uygun başka bir iş olacaktır. Yönetici işçinin iş başı yapma talebi sonrası, yönetici işçinin eski işinin boşta olup olmaması, benzer veya aynı bir işin olup olmaması önemli olmadığı gibi münhal bir yerin olup olmamasının da iş başı yaptırma yükümlülüğü kapsamında herhangi bir önemi olmayacaktır (Savaş, 2012: s.120). Çünkü yasada, iş başı yapma talebinde bulunan işçi için, işçinin iş başı yapabileceği münhal bir işin olup olmamasından ve münhal bir iş olmaması durumunda bu münhal işin beklenilmesinden bahsedilmemektedir. Burada iş başı yaptırma zorunluluğu mutlak bir biçimde düzenlidir. İşe dair iş sözleşmesinin askıda bulunması hususunda da 2821 sayılı Kanun düzenlemesinde yer aldığı şekilde iş sözleşmesi yapılması yükümlülüğünden bahsedilemeyecektir. Yine böylesi bir durumda, işverence zorunluluğunun işe alma olmayıp iş başı yaptırma biçiminde olması gerçekliğine yönelik olarak ayrıca ve farklıca bir yorumlama yoluna gidilmesi de mümkün görünmemektedir (Astarlı, 2013: s. 148).

3.2. İşe Başlatma Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımı

Yöneticilik nedenli görevle işi bırakan ve askı dönemi boyunca da işe dair iş sözleşmesini sonlandırmayan yönetici işçi, yöneticilik görevinin yasa da yer alan sebeplerle sonlanması durumunda ve talep etmesi halinde işveren, bahse konu işçisini bir aylık zaman zarfında iş başı yaptırmakla yükümlüdür. Çünkü işe dair iş sözleşmesinin yöneticilik görevi nedenli olarak askıya alınan işçinin işe dair iş ilişkisi, iş sözleşmesinin askıya alınma sebepleri mevcudiyetini kaybettiğinde kural olarak iş görenin tekrar geri dönmesi ve iş başı yapmasıdır. İşverenin yükümlülüğü askı döneminden sonra işçiye iş başı yaptırmasıdır. İşverenin, işçiye iş başı yaptırmamaya yönelik iradesi ise olması gereken şekilde Yasada da işveren tarafından fesih şeklinde

değerlendirilmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 23/f/2'nin son cümlesinde düzenlendiği üzere; "Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır". 2821 sayılı Kanunda, yöneticilik nedenli görevle, iş gördüğü iş yerinden ayrılma durumu, iş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektiren bir hal olarak kabul edilmediğinden dolayı böylesi bir durumda işe dair iş sözleşmesinin de işçinin iradesi ile fesih edildiği kabul edilmiştir. Bundan dolayı da işverenin, yönetici işçiye iş başı yaptırma zorunluluğunun yanı sıra iş başı yaptırma zorunluluğuna işverenin sergileyeceği aykırılığında hukuki açıdan bir işverence fesih şeklinde ele alınması ve bahse konu sürecinde bu odakta sonuca bağlanmasının yolu bulunmamaktadır.

Gelişmeler ışığında ayrıca hukuki açıdan, işveren temerrüdü hali olarak iş sözleşmesi yapmamak iddiası öne sürülemeyecekti. Çünkü burada belirtmek istediğimiz üzere, taraflar arasında bahse konu dönemde bir iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemezdi. Yasa da işverenin, işçiye iş başı yaptırmaya dair yükümlülüğü, münhal yer olup olmamasından bağımsız şekilde düzenlendiğinden, bahse konu yükümlülüğe yönelik aykırılığın sonucunda işe dair iş sözleşmesinin işverence fesih edildiğinin kabulü şeklinde düzenlenmiştir. Yasanın cezaya dair düzenlemelerinde bakıldığında 2821 sayılı Kanunun m. 59'da yer aldığı üzere, iş başı yaptırmamaya dair aykırılığa yönelik cezai bir yaptırım düzenlenmemiştir. Kanuni açıdan iş başı yaptırmamak işverence fesih olması hasebiyle kural olarak işe dair iş sözleşmesinin de işverence haksız ve bildirimsiz şekilde feshe bağlanan semerelerinin bahse konu bu durumda doğup, doğmadığı da tartışmaya açık durumdadır (Ulucan ve Seçkin, 2011).

Yasada bahse konu bu fesih durumunu diğer fesih durumlarından ayrı şekilde değerlendirme olanağı sağlayan başkaca bir düzenlemeye yer verilmemiş olması sebebiyle, iş başı yaptırmama sonucu ortaya çıkacak olan feshinde olağan bir feshe yönelik hukuki sonuçlara göre değerlendirilmesi ve bu yönde yönetici görevindeki işçinin işe dair iş güvencesi açısından ise feshe dair geçerlilik durumunun denetime alınması zorunluluğu öne sürülebilecektir. Bununla birlikte iş başı yaptırmamış olma durumunun işverence fesih kabul edildiğini bildirende doğrudan Kanunun kendi düzenlemesidir. Kanunun, herhangi bir geçerli veya haklı sebep aramadan bir eylemi fesih şeklinde görmesi söz konusu olmaktadır (Uçum ve Okcan, 2004: s. 91). Bundan dolayı oluşan bu fesih durumunun olağan bir fesih şeklinde değerlendirilmesinin yanı sıra denetime tabi kılınmasının mümkün olmaması gerekmektedir. Aksi durumda, Yasada fesih şeklinde görülen işveren eyleminin, iş güvencesi açısından geçerliliğinin denetlenmesi durumu söz konusu olacağından, yasanın fesih olarak kabul ettiği eylemle işe dair iş sözleşmesinin sonlandığı bir halde, hâkimin ne şekilde bu feshe yönelik geçersizlik tespitinde bulunacağı tartışmaya açık bir durum olacaktır.

Bununla birlikte Yasa Yapıcının, sendikal yöneticilere sağlamaya çalıştığı güvence, sendika yöneticisi olmak amacıyla işyerini bırakmak durumunda olan ve yöneticilik görevi sonlanan yöneticinin kıdem tazminatı hakkının sağlanmasıdır. Aksi durumda Yasa Yapıcının, yönetici işçinin, işe dair iş ilişkisinin de mutla bir halde devam edeceğini öngörmesi mümkün değildir. Zaten Yasa Yapıcının böylesi bir gayesi olması durumunda, sonrasındaki madde düzenlemesinde işyeri sendika temsilcisine sağlanan şekilde bir güvenceyi benimseyecek ve iş başı yaptırmamanın, işverenin temerrüdü durumu ve sonucu olduğunu kabul edecekti. Yasanın varlık nedeni bu olmadığı için, düzenlemeni lafzına kesin bir mana yükleyerek feshe yönelik hukuki sonuçlar doğurmak, doğru olmayan sonuçlara yol açacaktır.

Düşünsel açıdan, Kanun burada yöneticilik görevinin icrasında işe dair ilişkinin devamlılığının sağlanmasını değil, işe dair ilişkinin işverence feshini kabulü yönetici işçiye kıdem tazminatı hakkı sağlamayı hedeflediği kabulünün yanı sıra sendika yöneticisinin iş güvencesinin kapsamında olduğunun da kabulü ile feshin geçersizliği öne sürülerek işe iadeye yönelik dava yoluna gidemeyeceğinin kabulü gerekmektedir (Narmanlıoğlu, 2012). Benzer biçimde, iş görenin, işverenden ihbar tazminatı talebinin olamayacağı gibi, bahse konu fesih durumunun sendika nedenli olduğunu öne sürerek sendika temelli tazminat talebini de öne süremeyecektir (Can, 2011: s. 159). Bununla birlikte, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi, sadece İşK m.25/II'de sayılan hallerde değil, iş ilişkisi içerisinde dürüstlük kuralı gereğince "haklı" sayılabilecek bir nedenle, başka bir deyişle, bildirimli fesih yoluyla da sona erdirilebilir (Günay, 2013: s.782).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Kanunumuz sendikal güvence kapsamında temel açıdan üç güvence öngörmüştür. Bu üç güvenceden ilk olanı bahse konu Kanunun m. 23'te düzeli olan işçi kurulu yöneticisi olma güvencesidir. Bu güvenceye dair kapsamın içeriğinde; işçi konfederasyon yönetim kurulu üyeleri, işçi sendika yönetim kurulu üyeleri ve işçi sendikası şubesi yönetim kurulu üyeleri yer almaktadır. Kanunun m. 23'te yer alan yeni düzenlemesine kapsamında, profesyonel yönetici olma nedenli olarak işyerinden ayrılacak olan işçinin işe dair iş sözleşmesi istifa sonucu doğuran şekilde sona ermeyecek ve hukuki açıdan iş sözleşmesi askıya alınacaktır.

Kanun'un ilgi düzenlemesinde profesyonel yönetici olması hasebiyle işinden ayrılan yöneticiye, iş sözleşmesinin askıya alınması dışında bir olanak daha tanınmıştır. Bu olanak bahse konu düzenleme de şu şekilde yer almaktadır; "Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshedebilir". Bu durum olağanüstü bir fesihdir ve yöneticilik nedeniyle görevini bırakan işçi bu durumda kıdem hakkına sahiptir.

KAYNAKÇA

- Aktay, N., Arıcı, K. ve Kaplan-Seneyen, E. T. (2013). "İş Hukuku", 6. Bası, Gazi Kitabevi, Ankara, s. 316.
- Astarlı, M. (2013). "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları" Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, Sa. 1-2, s. 143.
- Can, T. A. (2011). "Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri" Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, Mart 2011, s.159.
- Günay, C. İ. (2013). "İş Hukuku-Yeni İş Yasaları", Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s.782
- Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. (2012). "İş Hukuku", 5. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, s.486.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). "19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, Eylül 2012, s.146, dipnot 15.
- Savaş, F. B. (2012). "Sendikal Güvencelerde Son Durum", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hukuk Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, 116-134, s.124.
- Tuncay A. Can, "Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri" Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, Mart 2011.
- Uçum, M. ve Okcan, N. (2004) "2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.1, s.91.
- Ulucan, D. ve Seçkin, N. (2011). "Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan II, Beta Yayınevi-İstanbul, s.1677.