

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/10140

Karar No.2024/14477

Tarihi: 04.11.2024

- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİNİN ATANMASI
- TEMSİLCİNİN GÖREV SÜRESİ
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÜVENCESİ
- FESİH İLE İŞE İADE KARARININ KESİNLEŞTİĞİ TARİH ARASINDA DOĞAN İŞÇİLİK ALACAKLARI İÇİN TEMSİLCİNİN İŞE BAŞLAMAK İÇİN BAŞVURMUŞ OLMASININ GEREKMEDİĞİ

ÖZETİ: Sendika işyeri temsilcisi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika tarafından belirlenir. Sendikanın yetkisinin kesinleşmediği veya yetkiyi kaybettiği dönemde temsilci tayin edilebilmesi mümkün değildir. Sendika temsilcinin belirlenmesi için seçim ya da başka bir yola da başvurulabilir. Ancak sendika tüzüğünde temsilcisinin seçimle belirlenmesi düzenlenmiş ise, zorunlu olarak seçim yoluna gidilmesi gerekir (Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Toplu İş Hukuku Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt, İstanbul, Altıncı Baskı, 2024, s.268).

İşyeri sendika temsilcisinin görev süresi sendikanın yetkisinin devam ettiği süre kadardır. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni dönem için yetki alınmadığı takdirde, temsilcilik sıfatı da sona erer. İşçi sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi hâlinde de temsilcilik görevi kendiliğinden sona erer (Ekmekçi, Yiğit, s.271). İşyerinin bütünüyle kapatılması hâlinde ise; işyeri sendika temsilcisi bir

işyerine özgü olarak atandığından, muvazaalı bir durum olmadığı sürece, işyerinin kapatılması durumunda temsilcilik görevi de sona erer (Ercüment Özkaraca, "6356 Sayılı Kanun'da Sendikal Güvenceler", Çalışma ve Toplum, 2013, S:38, s.173-215).

Sendika işyeri temsilcileri için 6356 sayılı Kanun'da etkin bir güvence sistemi öngörülmüştür. Temsilcinin iş sözleşmesi ancak haklı nedenle feshedilebileceği gibi temsilcinin feshe karşı açtığı davada işe iade davalarından çok daha fazla koruma sağlar. Temsilci, sadece fesih işlemine karşı değil, iş ve işyeri değişikliğine ilişkin işveren kararlarına karşı da korunmuştur (Ekmekçi, Yiğit, s.273).

Mahkemece temsilcinin iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayanılmadan feshedildiğine karar verilmesi hâlinde fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları temsilciye ödenir. Temsilciye fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesi, genel işe iade isteminden farklı olarak, temsilcinin işverene başvurusu veya işe başlatılıp başlatılmaması gibi şartlara bağlanmamıştır. İşe iade kararı verilmesi üzerine, altı iş günü içinde işe başlamak üzere başvuruda bulunan işçinin 6 iş günü içinde işe başlatılmaması durumunda, iş ilişkisi devam ettiğinden, çalışmayan temsilci ücret ve diğer haklarını çalışmış gibi temsilcilik süresince alır (Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Üçüncü Baskı, 2021, s. 151,152; Ekmekçi, Yiğit, s. 277, 278).

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 27.04.2012-31.12.2016 tarihleri arasında işyerinde sendika baş temsilcisi olarak görevini yürütürken iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz olarak feshedildiğini, bu fesih üzerine İstanbul Anadolu 25. İş Mahkemesinin 2015/381 Esas sayılı dosyası ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 24 üncü maddesi uyarınca dava açtığını ve davanın lehine sonuçlandığını, müvekkilinin işe iade başvurusunda bulunduğunu ancak davalının müvekkilini işe başlatmadığını, 6356 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca işyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik süresince tüm haklarının çalışıyormuş gibi ödenmesi gerektiğini beyan ederek kıdem ve ihbar tazminatları, fark sosyal yardım alacağı ve ikramiye alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 14.08.1998- 27.10.2014 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin haklı şekilde feshedildiğini ancak İstanbul Anadolu 25. İş Mahkemesinin verdiği karar ile davacının işe iadesine karar verildiğini, davacının başvurusu üzerine tüm haklarının bankadan ödendiğini, davacı vekilinin e-posta yazışmasında hesaplamayı kabul ettiğini, sendika temsilciliği görevinin 10.03.2015 tarihinde sona erdiğini, işyerinin 23.11.2015 tarihinde kapandığını ve sendika yetkisinin sona erdiğini ileri sürerek davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararla; davacının işten çıkartılmasından sonra Sendika tarafından 10.11.2014 tarihinde geçici olduğu kararda belirtmek suretiyle davacı yerine baş temsilci atadığı, 10.03.2015 tarihinde ise işyerinde yapılan seçim sonucunda yeni sendika işyeri temsilcilerinin seçildiği ve sendika yazısında seçilenlerin geçici olarak seçildiği veya atandığı ibaresinin belirtilmediği, söz konusu atamaların geçici olarak yapılmadığı, davacının görevinin yeni sendika temsilcilerinin seçimi ile sona erdiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili; davacının bağlı olduğu Sendikanın davacıyı görevden aldığına dair herhangi bir kararı olmamasına rağmen davalı tarafın davacının hak ve alacaklarını tam olarak ödemediğini, davacının bağlı olduğu Sendikanın davalı işyerinde 31.12.2016 tarihine kadar yetkili olduğunu ve davacının baş temsilcilik görevinin bu tarihe kadar devam ettiğini, başka bir baş temsilci atandığından bahisle davacının hak ve alacağının bulunmadığı yönündeki tespitin usul ve kanuna aykırı

olduğunu, davacının sanki çalışıyormuş gibi kabul edilip hak ve alacaklarının hesaplanması gerektiğini, atanan temsilcinin geçici olarak atandığını beyanla istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; somut olayda işe iade kararı ile sendika temsilcilik süresini aşmamak üzere kesinleşme tarihine kadar doğan ücret ve sosyal hakların ödenmesine karar verilmiş olup 10.03.2015 tarihinde davacının yerine başkasının sendika baştemsilcisi olarak atanması nedeniyle sendika baştemsilcilik görevinin sona erdiği, bu durumda davacının fesih tarihinden sendika temsilcilik süresinin sona erdiği 10.03.2015 tarihine kadar doğan ücret ve sosyal hakları hesaplanarak hüküm altına alınması gerektiği, davalı tarafından bu sürenin de aşılması 31.03.2015 tarihine kadar olan haklarının ödendiği, davanın reddinin isabetli olduğu gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esaslan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili; istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü sebepleri tekrar ederek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, sendika baş temsilcisi olarak çalışan davacının dava konusu alacaklarının hesaplanması gereken tarihin doğru belirlenip belirlenmediğine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 6356 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesi şu şekildedir:

(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir nedenden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/31 md.) Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölgeadliye mahkemesi kesin olarak karar verir.

(3) 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.

(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

.."

(5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır".

3. 6356 sayılı Kanun'un 27 nci maddesi şu şekildedir:"

(1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

(2) Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır.

(3) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

(4) İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini bızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

.."

4. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17, 18, 19, 25 inci maddeleri ile aynı Kanun'un 120 nci maddesi atfıyla hâlen yürürlükte olan mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi.

3. Değerlendirme

1. Sendika işyeri temsilcisi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika tarafından belirlenir. Sendikanın yetkisinin kesinleşmediği veya yetkiyi kaybettiği dönemde temsilci tayin edilebilmesi mümkün değildir. Sendika temsilcinin belirlenmesi için seçim ya da başka bir yola da başvurulabilir. Ancak sendika tüzüğünde temsilcisinin seçimle belirlenmesi düzenlenmiş ise, zorunlu olarak seçim yoluna gidilmesi gerekir (Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Toplu İş Hukuku Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt, İstanbul, Altıncı Baskı, 2024, s.268).

2. İşyeri sendika temsilcisinin görev süresi sendikanın yetkisinin devam ettiği süre kadardır. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni dönem için yetki alınamadığı takdirde, temsilcilik sıfatı da sona erer. İşçi sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi hâlinde de temsilcilik görevi kendiliğinden sona erer (Ekmekçi, Yiğit, s.271). İşyerinin bütünüyle kapatılması hâlinde ise; işyeri sendika temsilcisi bir

işyerine özgü olarak atandığından, muvazaalı bir durum olmadığı sürece, işyerinin kapatılması durumunda temsilcilik görevi de sona erer (Ercüment Özkaraca, "6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler", Çalışma ve Toplum, 2013, S:38, s.173-215).

3. Sendika işyeri temsilcileri için 6356 sayılı Kanun'da etkin bir güvence sistemi öngörülmüştür. Temsilcinin iş sözleşmesi ancak haklı nedenle feshedilebileceği gibi temsilcinin feshe karşı açtığı davada işe iade davalarından çok daha fazla koruma sağlanır. Temsilci, sadece fesih işlemine karşı değil, iş ve işyeri değişikliğine ilişkin işveren kararlarına karşı da korunmuştur (Ekmekçi, Yiğit, s.273).

4. 6356 Sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinin birinci fıkrası," İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir nedenden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.", üçüncü fıkrası ise "Temsilcinin işe iadesine karar verirse 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 temsilcilğe atanma hâlinde de uygulanır." düzenlemelerini haizdir.

5. Mahkemece temsilcinin iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayanılmadan feshedildiğine karar verilmesi hâlinde fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları temsilciye ödenir. Temsilciye fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesi, genel işe iade isteminden farklı olarak, temsilcinin işverene başvurusu veya işe başlatılıp başlatılmaması gibi şartlara bağlanmamıştır. İşe iade kararı verilmesi üzerine, altı iş günü içinde işe başlamak üzere başvuruda bulunan işçinin 6 iş günü içinde işe başlatılmaması durumunda, iş ilişkisi devam ettiğinden, çalışmayan temsilci ücret ve diğer haklarını çalışmış gibi temsilcilik süresince alır (Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Üçüncü Baskı, 2021, s. 151,152; Ekmekçi, Yiğit, s. 277, 278).

6. İşyeri sendika temsilcisi olan davacının iş sözleşmesi 27.10.2014 tarihinde feshedilmiş, İstanbul Anadolu 25. İş Mahkemesi tarafından feshin haklı nedene dayalı olmadığına tespitine karar verilmiş ve bu karar Dairemizin 10.10.2017 tarihli ve 2016/23174 Esas, 2017/15341 Karar sayılı kararı ile onanmıştır. Onama kararının davacıya tebliği üzerine davacı 6 iş günü içinde işe başlamak üzere başvuruda bulunmuş, işveren tarafından işe başlatılmamıştır.

7. Somut uyuşmazlıkta davacı, 6356 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca işyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik süresince tüm haklarının çalışıyormuş gibi ödenmesi gerektiğini ileri sürerek bir kısım alacağının tahsiline karar verilmesini talep etmiş, İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir. Kararın davacı vekilince istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye

Mahkemesince; sendika tarafından 10.11.2014 tarihinde davacının yerine sendika faaliyetlerinin aksatılmaması adına geçici olarak A.A'nın baş temsilci olarak atıldığı, 10.03.2015 tarihinde ise Sendika Yönetim Kurulunun almış olduğu karar ile S.G'nin çalışanlar tarafından baş temsilci olarak seçildiği, davacının fesih tarihinden sendika temsilcilik süresinin sona erdiği 10.03.2015 tarihine kadar doğan ücret ve sosyal haklarının hesaplanarak hüküm altına alınması gerektiği, davalı tarafından bu sürenin de aşılıp 31.03.2015 tarihine kadar olan haklarının ödendiği gerekçesi ile davacının istinaf başvurusunun esasın reddine karar verilmiş ise de; varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemiştir.

8. Yukarıda yer alan açıklamalara göre, işyeri sendika temsilcisi olan davacının ücret ve diğer haklarının, fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki temsilcilik süresi boyunca ödenmesi gerekir. Davalı Şirket tarafından, davacının sendika temsilcisi olarak atıldığı işyerinin Yönetim Kurulu kararıyla 23.11.2015 tarihinde kapatıldığı savunulmuştur. Sendikanın yetkisinin ve dolayısıyla davacının temsilcilik süresinin sona erip ermediğinin tespiti bakımından, işyerinin kesin ve sürekli bir şekilde kapatılıp kapatılmadığı belirlenmeden, davacının 31.03.2015 tarihine kadar olan haklarının ödendiği gerekçesiyle yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esasın reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

04.11.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.