

# SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN HUKUKİ DURUMU\*

## -HUKUKİ GELİŞMELER VE SORUNLAR-

Prof. Dr. METİN KUTAL  
İ.Ü. İktisat Fakültesi

### Giriş

İşyeri sendika temsilciliği Türk Hukukuna 1963 Sendikalar Yasası ile girmiştir. Aynı yasada ilk kez profesyonel sendika yöneticilerine özel bazı güvenceler sağlanmıştır. Türk hukukunda özel hükümlerle korunan bu iki işçi grubu bilimsel açıdan çok sayıda incelemeye konu olmuştur. Yüksek yargı kararları da son otuz yıl içinde bu alana ışık tutmuştur.

Monografik çalışmalar yapılan bu iki konuyu, tüm yönleri ile, bir yazı çerçevesinde ele almaya olanak bulunmadığı gibi, buna gerek de yoktur. Bu nedenle biz bu araştırmamızda daha çok işyeri sendika temsilcileri ile sendika yöneticilerinin hukuki durumlarını mevzuatımızda yapılan son değişiklikler, onaylanan uluslararası sözleşmeler açısından ortaya koymaya çalışacağız. Uygulamaya yön veren ve nispeten yeni olan yüksek yargı kararlarına da bu vesile ile değinme fırsatı bulacağız.

### I. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Hukuki Durumu ve Yeni Gelişmeler

1963 yasa koyucusu çalışma ilişkilerinde sendikaların önemini artırmak, kısa sürede sendikaları güçlendirmek amacını izlemiştir. Bu nedenle, 274 sayılı Yasada profesyonel sendika yöneticiliği teşvik edilmiş, üyelik aidatının kaynağında kesilmesi benimsenmiş, sendika-üye ilişkileri genel kurul kararları çerçevesinde serbest bırakılmıştır. Bu amaçla yapılan yeni düzenlemelerden biri de o tarihlerde yürürlükte olan İş Yasasındaki (No:3008) işçi temsilciliğinin yerine işyeri sendika temsilciliği getirmesi olmuştur (274 sayılı Yasa m. 20/4).

Kuşkusuz 1963 yasınının kabulünden günümüze kadar geçen oldukça uzun bir sürede hem 274 sayılı Yasada değişiklik yapılmış, hem de Sendikalar Yasası yenilenmiştir. Üstelik 2821 sayılı Yasada da işyeri sendika temsilciliğini düzenleyen 34. ve 35. maddelerde değişiklikler yapılmıştır (04.04.1995, No: 4101 ve 25.05.1988, No:3449).

Yasal çerçevede ortaya çıkan yeniliklere geçmeden önce Türk hukukunda şu anda geçerli olan işyeri temsilciliğinin hukuki yapısı ve temel özelliklerini sıralamakla yetineceğiz.

---

\* Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) tarafından 9-12 Aralık 1997 tarihlerinde düzenlenen "İş Hukukunun Güncel Sorunları" Seminerine sunulan tebliğ.

## **1. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Hukuki Yapısı ve Temel Özellikleri**

### **a) İşyerinde Çalışanların Tek Temsilci Olması**

274 sayılı Yasa işyeri sendika temsilciliğini benimserken yıllardan beri işyerlerinde faaliyet gösteren işçi temsilciliğine son verilmiştir. Bu durum çeşitli eleştirilere yol açmıştır. Fransa gibi ülkelerde sendika temsilcileri yanında işçi temsilcilerinin de bulunduğu bir yana, örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde işçilerin nasıl temsil edileceği sorunu ortaya çıkmıştır. İşçilerin henüz yönetime katılmasının yasalarla düzenlenmediği bir ülkede bu soru maalesef cevapsız kalmaktadır.

Türk yasa koyucusu işyerinde iki tür temsilcinin daha fazla sorun yaratacağını düşünmüş, ayrıca, yukarıda da işaret edildiği gibi sendikacılığın geliştirilmesi amacıyla bu çözümü tercih etmiştir.

### **b) Temsilcilerin Belirlenmesinde İşçilerin Oyuna Başvurma Zorunlu Tutulmamıştır**

274 ve 2821 sayılı Yasalarda işyeri sendika temsilcilerinin belirlenmesinde işçilerin ya da üyelerin oyuna başvurma zorunluluğu öngörülmemiştir. Sendika, kendisini temsil edecek olan işçiyi, bazı niteliklere sahip olma koşulu ile, serbestçe belirleyebilecektir.

Temsilcilerin belirlenmesinde işçilerin oyuna başvurmaya kuşkusuz bir engel bulunmamaktadır. Yasal bir zorunluluk olmaksızın yapılan oylama ile belirlenen temsilcileri sendika, işverene 15 gün içinde bildirecektir. Bu hususta sendika tüzüğünde hüküm bulunmaması halinde sendika, oylama sonuçları ile de bağlı kalmadan, bu yetkisini serbestçe kullanabilecektir.

Oylama yönteminin daha demokratik olduğu kuşkusuzdur. Ancak seçimle belirlenen temsilcilerin sendika tarafından görevden alınıp alınmayacağı gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Öte yandan seçimle işbaşına getirilen temsilcilerin görev alanlarını genişletme eğilimine girdikleri, işletmenin ya da sendikanın yetki alanında söz sahibi olmak istedikleri görülmektedir. Bu durumun endüstri ilişkilerinde olumsuz sonuçlar yarattığı bilinmektedir.

### **c) Temsilcilerin Sayısı İşyerindeki İşçi Sayısına Göre Sınırlanmıştır**

Temsilci sayısının toplu pazarlık yoluyla arttırılamayacağı 1317 sayılı Yasa ile (25.07.1970) getirilmiş, daha sonraki yasal düzenlemelerde de bu husus aynen benimsenmiştir. 274 sayılı Yasada "Toplu iş sözleşmelerinde başkaca hüküm yoksa" işyeri sendika temsilcilerinin en fazla ne kadar olacağı belirtilmişti (m.20/4/a). Aynı yasada toplu sözleşmeye taraf olmamakla beraber işyerindeki işçiler arasında en çok üyesi bulunan sendikaya da belirli bir oranda temsilci belirleme yetkisi tanınmıştı (m.20/4/b). Sendikaların üye sayılarını belirlemedeki zorlukları ve temsilcilerin sayısının artmasındaki sakıncaları dikkate alan yasa koyucu 1970'ten itibaren bu temsilcilerin sayısını sınırlamayı tercih etmiştir. Bilindiği gibi bunların sayısı 1 ile 8 arasında değişmektedir.

#### **d) Temsilcilerde Bazı Nitelikler Aranmıştır.**

Bu hususta Türk mevzuatında giderek açıklığa kavuşmuştur. Bugünkü yasaya göre (m.34) temsilcilerin işyerinde çalışan işçilerden biri olması, temsilci atama yetkisine sahip sendikanın üyesi olması ayrıca sendika kurucularında aranan (m.5) niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bu niteliklerin giderek basitleştiği dikkate alınırsa sendika üyelerinin büyük bir kısmının bu koşullara uyabileceği anlaşılmaktadır.

#### **e) İşyeri Sendika Temsilcilerinin Faaliyet Alanı Yasa İle Sınırlanmıştır**

Sendika temsilcilerinin faaliyet alanı yasada açıklanmış, ayrıca bu faaliyetin işyeri ile sınırlı olduğu belirtilmiştir. Bunun 1980 öncesi bazı yanlış uygulamalara son verme amacını taşıdığı kuşkusuzdur. Böylece temsilci sendikanın yetkili bir yöneticisi gibi hareket edemeyecek; sadece temsilcilik yaptığı işyerinde yasada belirtilen alanlarda faaliyet gösterebilecektir.

Temsilcilerin "işyerine münhasır kalmak kaydı ile" yapabilecekleri işler, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetirken çalışma barışını korumaktır (m. 35). Ayrıca bu kişiler görevlerini yaparlarken işyerindeki işlerini aksatmayacaklar ve iş disiplinine uyacaklardır.

1983 yasa koyucusu temsilcileri "işçi-işveren işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirme" görevi ile görevlendirirken; kendisini atayan işçi kuruluğu ile ilişkilerinden hiç söz etmemiştir. Ayrıca temsilcilik görevlerini yaparken işyerindeki işlerini aksatmaması nasıl mümkün olacağı sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu hususa ayrıca değinilecektir.

#### **f) Temsilciler İş Güvencesine Sahip Tek İşçi Gurubunu Oluşturmaktadır**

İş güvencesinin henüz yasal bir çerçeveye oturtulmadığı ülkemizde bu güvence şimdilik sadece işyeri sendika temsilcilerine sağlanmıştır (2821, m.30). Aslında bu güvence öteden beri Türk hukukunda var olmuştur. 3008 sayılı İş Kanunu dönemindeki işçi temsilcileri de benzer bir güvenceden yararlanmışlardır.

Temsilcilerin yaptıkları görev nedeniyle böyle bir güvenceye sahip olmaları gerektiği kuşkusuzdur. Esasen karşılaştırmalı iş hukukunda ve uluslararası sözleşmelerde bunun bir çok örneğine rastlanmaktadır.

İşyeri sendika temsilcilerine özgü bu güvence 2821 sayılı Yasada çağdaş gelişmelere uygun bir biçimde düzenlenmiştir. Ancak; ülkemizde iş güvencesi henüz yasal bir zemine oturtulmadığından sendika temsilcilerinin durumu da zaman zaman sorun yaratmaktadır. Özellikle temsilcinin aynı işverene ait başka bir işyerine nakdedilmesi halinde temsilcilik sıfatı ve güvencesi kalmamaktadır. Bu konuya yargı kararları incelenirken, aşağıda değinilecektir.

#### **2. İşyeri Sendika Temsilciliğine İlişkin Yeni Yasal Düzenlemeler**

İşyeri sendika temsilciliği ile ilgili olarak 1995 yılındaki iki önemli değişikliğe işaret etmek istiyoruz.

### **a) 1982 T.C. Anayasasında Yapılan Değişiklik**

23.07.1995 tarihinde 1982 Anayasasında yapılan değişiklikler arasında konumuz açısından en önemli gelişme 52. maddesinin yürürlükten kaldırılmasıdır. Bu maddenin ikinci fıkrasında yer alan "İşyerinde sendikal faaliyette bulunma, o işyerinde çalışmamayı haklı göstermez" hükmünün işyeri sendika temsilcilerini çok yakından ilgilendirdiği kuşkusuzdur.

Anayasada böyle bir hükmün bulunmasına gerek olup olmadığı tartışılabilir. Bilindiği gibi, buna benzer ayrıntılı hükümlere yer verilmesi 1982 Anayasası'nın temel özelliklerinden biridir. Anayasa koyucu 1980 öncesi dönemde bazı işyerinde çalışan sendika temsilcilerinin ya da yöneticilerinin bu görev ve sıfatlarını kötüye kullandıkları kanısına varmış ve böyle bir hüküm Anayasaya koymuştur.

52. madde tümüyle yürürlükten kaldırıldığına göre 2821 sayılı Yasanın 35. maddesinin değiştirilmesine ihtiyaç var mıdır?. Örneğin, 35. maddede yer alan "işyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler" hükmünün yasadan çıkarılması gerekir mi?

Kanımızca böyle bir değişikliğe ihtiyaç yoktur. Zira asıl olan işyeri sendika temsilcilerinin bu sıfatlarından doğan haklarını kötüye kullanmamalarıdır. Yürürlükten kaldırılan 52. madde hükmünün de bu amacı taşıdığı kuşkusuzdur.

Önemli olan temsilcilerin, görevlerini elverişli şartlar altında yapabilmesi için kendilerine işveren tarafından kolaylıkların sağlanmasıdır. Bunun içinde temsilcilik faaliyetini yaparken belirli sürelerde izinli sayılması da vardır. Nitekim uygulamada Anayasa'nın bu hükmü ciddi bir rahatsızlık yaratmamıştır. 2821 sayılı Yasa hükümlerinin 1995 Anayasa değişikliğine uydurulması amacı ile kabul edilen 4277 sayılı yasada (26.06.1997, R.G. 28.06.1997) da bu konuda herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

### **b) 2821 Sayılı Sendikalar Yasasında Yapılan Değişiklikler**

İşyeri sendika temsilcilerini ilgilendiren iki önemli değişiklik 04.04.1995 tarihli (No:4101) yasa ile yapılmıştır. Önce temsilcilerde aranacak nitelikleri düzenleyen 5. madde (I.fıkra) kısmen değiştirilmiş ve "Toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın çeşitli maddelerine göre hüküm giymemiş olmak" koşulu kaldırılmıştır.

Daha önemli ikinci değişiklik ise temsilci tayin etme yetkisine sahip olan sendikaya ilişkin olarak gerçekleştirilmiştir. Doktrinde yıllardan beri toplu sözleşmenin tarafı olan sendikaya bu yetkinin tanınması eleştirilmiştir. Maddenin ilk şeklinde temsilcilerin görev süresinin toplu sözleşme süresi ile sınırlı tutulması daha ciddi sakıncaların doğmasına neden olmuştu. Bilindiği gibi, bu durum 25.05.1988 tarihli (No. 3449) yasa ile giderilmiştir. Ancak ilk kez yetki alan bir sendikanın toplu pazarlık aşamasında temsilciden yoksun kalması haklı eleştirilere uğramıştır. İşte 4101 sayılı Yasa, bu sakıncayı gidermekte ve "Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika" ya temsilci tayin etme hakkını vermektedir. Böylece

yasa, hem 1988 yasa değişikliği ile daha tutarlı hale getirilmiş, hem de sendikalara toplu pazarlık sırasında bu temsilcilerden yararlanma olanağını sağlamıştır.

Öte yandan yapılan bu değişiklik hukuki bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Yeni dönem için yetki alamayan sendikanın temsilcilerinin görev süresi devam edebilecek midir?. Toplu sözleşme devam ederken yetkiyi alan diğer bir sendika temsilci atayabilecek midir? Başka bir deyimle aynı anda iki ayrı sendikanın temsilci bulundurması mümkün olabilecek midir?

35. madde hükmü dar biçimde yorumlanırsa işyerinde yetkili yeni bir sendika belirlendiğinden artık eski sendikanın yetkili olamayacağı düşünülebilir. Temsilcilerin görevi de sendikanın "Yetkisi süresince devam" edeceğinden artık eski temsilcilerin bu sıfatlarının devam etmediği sonucu çıkarılabilir.

Ancak kanımızca böyle bir yoruma varmadan önce 1988 yılında 35. maddeye konulan bu hükmün amacına bakmak gerekmektedir. Hatırlanacağı gibi bu değişikliğin amacı, toplu sözleşme süresi sona ermeden aynı sendikanın bir sonraki sözleşme için yetki alması halinde temsilcilerin bu sıfatlarını devam ettirebilmelerini sağlamaktı. 1995 yasa değişikliği ile 34. maddede yetkisi kesinleşen sendikaya temsilci atama hakkının tanınması, görev süresi devam eden temsilcilerin bu sıfatlarını kaybetmeleri sonucunu doğurmadığı kanısındayız. Kuşkusuz 1995 yasal düzenlemesinin bu konuya açıklık getirmesi uygun olurdu. Ancak, böyle bir düzenlemenin olmaması bizi farklı bir sonuca götürmemektedir.

şu halde işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin süresi sona erinceye kadar işyerinde her iki sendikanın temsilcileri bulunacaktır. Toplu iş sözleşmesinde temsilcilerle ilgili özel hükümlerden sadece taraf sendikanın temsilcileri yararlanabilecek, yeni temsilciler 34. maddedeki faaliyetlerde bulunabileceklerdir. Kuşkusuz her iki temsilci de 30. maddedeki güvenceden yararlanacaklardır.

İki ayrı sendikanın işyerinde temsilci bulundurabilmesi Türk uygulamasına tümüyle yabancı değildir. Bilindiği gibi 1980 öncesi aynı işyerinde hem işkolu, hem işyeri toplu sözleşmeleri uygulanmakta ise iki sendika ayrı ayrı temsilci bulundurabiliyordu. Bu sorun özellikle yetki tespiti aşamasında çeşitli sakıncaları beraberinde getiriyordu.

4101 sayılı Yasa ile ortaya çıkan durumu tümüyle 1980 öncesi döneme benzetmek kanımızca hatalıdır. Anayasa hükümleri (m. 53) buna olanak vermediği gibi iki ayrı sendikanın temsilci bulundurması da her zaman karşılaşılabilecek ve süreklilik arz eden bir durum değildir. Zira mevcut toplu sözleşmenin sona ermesi ile eski temsilcilerin görevi sona erecek, işyerinde sadece yetkili sendikanın atadığı temsilciler kalacaktır.

### **3. İşyeri Temsilciliğine İlişkin Onaylanan Çalışma Sözleşmeleri**

İşyeri sendika temsilcileri ile ilgili olarak iş hukukta bazı yeni düzenlemeler yapılırken Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanan iki uluslararası sözleşme bu konuda dikkati çekmektedir.

### **a) 135 Sayılı İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme**

1971 yılında kabul edilen bu sözleşmeyi Türkiye Cumhuriyeti 25 Kasım 1992 tarihli yasa (No:3845) ile onaylanmıştır.

Sözleşmenin 3. maddesine göre "İşçi Temsilcileri" deyimi işçiler ya da sendikalar tarafından seçilen ya da atanmalarının tümünü kapsamaktadır. Şu halde, 2821 sayılı Yasada düzenlenen işyeri sendika temsilcilerinin de bu sözleşme anlamında işçi temsilcisi sayıldıkları kesindir.

135 sayılı bu sözleşmeye göre, temsilciler ".....işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelebilecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan" yararlanacaklardır (m.1.).

Ayrıca, işletmeler bu temsilcilerin görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapabilmelerine olanak verecek kolaylıklar sağlayacak (m. 2/1); ancak, bu kolaylıklar işletmenin etkin faaliyetini engellemeyecektir (m. 2/3). Bu son hüküm Anayasanın yürürlükten kaldırılan 52. maddesindeki hükme benzemektedir. Şu halde, benzer bir hükmün Sendikalar Kanun'unda yer almaya devam etmesinin 135 sayılı Sözleşme açısından herhangi bir sakıncası yoktur. Önemli olan temsilcilerin etkili bir korumadan yararlanmalarıdır. Sendikalar yasasının 30. Maddesinde öngörülen güvencenin bu açıdan ciddi bir ihtiyaca cevap verdiği kuşkusuzdur. Ancak temsilcilerinin başka işyerine nakledilmesi halinde bu güvenceden yoksun kalıp kalmadıkları yasa da açıkça düzenlenmemiştir. 135 sayılı sözleşmeyi onaylayan T.C.'nin bu hususta gerekli önlemleri alma yükümlülüğü olduğu kanısındayız.

### **b) 158 Sayılı Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme**

ILO tarafından 1982 yılında kabul edilen bu sözleşme T.C. tarafından 09.06.1994 tarihinde onaylanmıştır. Adı geçen sözleşmenin 5. maddesinde özellikle işçinin işine son verme bakımından özellikle geçerli bir neden sayılamayacak hallerde arasında işçinin işçi temsilciliği yapmış olması, halen bu görevi yapmakta olması veya işçi temsilciliğine talip olması da zikredilmiştir.

158 sayılı Sözleşmenin 13. maddesinin 3. bendinde "İşçi temsilcisi" deyiminin yukarıda incelenen 135 sayılı Sözleşmede belirlenen işçiler olduğu açıklandığından Türk mevzuatındaki sendika temsilcilerinin de bu kapsama girdiği tartışmasızdır.

Durum böyle iken Türk hukukunda işyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvencenin yetersiz kaldığı ortaya çıkmaktadır. Gerçekten 158 sayılı Sözleşmeye göre sadece halen temsilcilik yapanlar değil, daha önce temsilcilik yapmış olanlar, hatta temsilciliğe talip olanlar da iş güvencesinden yararlanacaklardır.

Öte yandan aynı sözleşmenin 13. maddesine göre ekonomik, yapısal, teknolojik nedenlerle hizmet ilişkisine son verilmesinde işveren, işçi temsilcilerine gerekli tüm bilgileri zamanında sağlayacak (m.13/1-a), işlerine son verilmesi düşünülen

işçilerle ilgili olarak alınacak önlemler hususunda danışmalar yapacaktır (m.13/1b). Türk hukukunda sözleşmenin bu hükmü çerçevesinde henüz herhangi bir düzenleme mevcut değildir.

Her iki sözleşme T.C. tarafından onaylandığına ve T.C.'ni bağlamak üzere gerekli süreler geçtiğine göre Türk mevzuatının sözleşmelerin bu hükümlerine uydurulmasında zorunluluk vardır. Aksi halde ILO ve T.C. arasındaki tartışmalı konulara yenilerinin eklenmesi kaçınılmaz olacaktır.

#### **4. İşyeri Sendika Temsilciliğine İlişkin Önemli Bazı Yargı Kararları**

##### **a) İşletme Toplu Sözleşmelerinin Uygulandığı İşyerlerinde Temsilcilerin Atanması**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 15.03.1991 tarihinde (Esas No: 91/5205, Karar No: 91/5923) verdiği bir kararda bu tür bir toplu sözleşme kapsamına giren işyerlerinin her birindeki işçi sayısına göre temsilcilerin atanacağı görüşünü benimsemiştir.

Gerçekten işletme kapsamına giren işyerlerinde çalışan toplam işçilerin esas alınması yetki tespiti ile ilgili işlemler sırasında geçerlidir. Yüksek Mahkemenin bu kararı doktrinde, haklı olarak tasvip edilmiştir. Yüksek mahkeme 20.04.1995 tarihli (E.95/13007, K. 95/13901) daha yeni bir kararda da aynı görüşü tekrarlamıştır.

##### **b) İşyerinde Çalışan İşçi Sayısının Azalmasının Temsilcilerin Sayısını Etkileyip Etkilemeyeceği**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 04.05.1992 tarihli kararında toplu sözleşme devam ederken işverenin işyerinde işçi sayısının azaldığını ileri sürerek temsilcilerinden bir kısmının temsilcilik sıfatının kalmadığı sonucuna varamayacağı görüşünü açıklamıştır. Sendika temsilcilerinin görevleri sendikanın yetkisi süresince devam edeceğine dair 35. madde hükmü yanında endüstri ilişkilerindeki karşılıklı güven açısından da Yüksek Mahkemenin verdiği kararın isabetli olduğu kanısındayız. Aksi halde işçi sayısının ne kadar azaldığı konusunda uyuşmazlıklar doğacak ve uygulamada gereksiz tartışmalar ve sorunlarla karşılaşılacaktır. Nitekim bu karar da doktrin çoğunlukla yasa hükümlerine uygun olduğu biçimde değerlendirilmiştir.

##### **c) İşyeri Sendika Temsilcisinin İşyerinin Değiştirilmesi**

Yargıtay bu konuda 274 sayılı Yasa dönemindeki kararları doğrultusunda 1984 ve 1991 yıllarında da kararlar vermiştir. Yüksek Mahkemeye göre 2821 sayılı Yasanın 30. maddesi ancak hizmet sözleşmesinin feshi halinde uygulanabilir. Temsilci başka bir işyerine nakledilmiş ise eski işyerine iade edilebileceğine dair iş yasalarında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. (Yarg. 9. Hukuk Dairesi, 18.10.1991, E. 13747, K. 13241).

Yargıtay'ın bu kararları doktrinde büyük çoğunluk tarafından eleştirilmiştir. Bizim de katıldığımız görüşe göre 30. maddenin amacı temsilciye güvenli bir ortamda görevini yapabilme olanağı sağlamaktır. Şayet işveren dolaylı bir biçimde temsilciyi bu sıfatından yoksun bırakabiliyor ve işten çıkarabiliyorsa göstermelik bir

nakil yoluyla hakkını kötüye kullanmaktadır. Bu uygulama 30. maddenin amacına aykırı olduğu kadar 135 sayılı uluslararası çalışma Sözleşmesine de ters düşmektedir. Gerçekten 135 sayılı Sözleşmenin 1. maddesinde temsilcilerin " Her nevi işleme karşı bir korumadan" yararlanacakları öngörülmüştür.

Doktrindeki bu görüşlerin etkisi ile Yüksek Mahkeme işyeri sendika temsilcilerinin işyeri değiştirilmek suretiyle işten çıkarılmasını 30. Maddeye aykırı bulunmuştur (Yarg. 9 H.D., 10.04.1997, E. 97/1646, K. 97/7262).

#### **d) Mahkemece Verilen İşe İade Kararına Rağmen Temsilcilerin İşe Başlatılmaması**

Yargıtay 9. Hukuk dairesi 24.11.1992 tarihinde (E. 92/9430, K. 92/12779) verdiği bir kararda İş Mahkemesi kararı ile işe iade edilen ve altı işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvuran temsilcilerin işe alınmaması durumu hükme bağlanmıştır. Yüksek Mahkeme işe iade kararı ile feshin geçersiz sayılmadığını ve bunun sonucu olarak hizmet sözleşmesinin devam ettiğini kabul etmiştir. Aynı kararda haklı olarak temsilcilik süresince aynı nedene dayanarak sözleşmenin feshedilemeyeceği, işçinin işe başlatılmamasının da işverenin feshi anlamına gelmeyeceği açıklanmıştır. Buraya kadarki gerekçelere katıldığımızı ifade etmeliyiz.

Ancak, Yargıtay'a intikal eden uyuşmazlıkta işe alınmayan temsilci mahkemeye başvurarak işçilik hakları yanında kıdem tazminatını, kötüniyet tazminatını ve sendikal tazminatı talep etmiştir. Yargıtay bu durumda davacının dava açmak suretiyle hizmet sözleşmesini İş Kanunu m. 16/II-e fıkrasına göre feshettiği sonucuna varmıştır. Buna bağlı olarak sadece kıdem tazminatına hükmedilmesi sonucuna varmıştır.

Oy çokluğu ile alınan bu karar doktrinde de eleştiriye uğramıştır. Bizim de paylaştığımız görüşe göre davacı işçinin sözleşmeyi feshetme istek ve iradesi yoktur. Hizmet sözleşmesi de devam ettiğine göre işçinin kıdem, kötüniyet tazminatı gibi taleplerde bulunmaya esasen hakkı yoktur. Dava konusu bir hak ortaya çıkmadığından davanın tümüyle reddedilmesi gereklidir.

#### **e) Sendikal Örgütlenme Faaliyetleri Yüzünden Temsilcinin İşten Çıkarılması**

Yüksek Mahkemenin nispeten yeni bir kararında (9. Hukuk Dairesi, 27.02.1995, E. 94/17383, K. 95/5947) işverenin baskıları nedeniyle bir kısım işçinin sendikadan istifası sonucu sendikanın işyerinde çoğunluğu kaybettiği açıklanmaktadır. İşverenin düzenlediği bir piknikte temsilcinin işçileri örgütlemeye çalıştığı, bu olaydan kısa bir süre sonra temsilcinin işine son verdiği anlaşılmaktadır. Yüksek Mahkeme davacı yaranna sendikal tazminata hükmetmiştir.

Dava konusu 2821 sayılı Yasanın 31. maddesi ile sınırlı olduğundan temsilcinin işten çıkarılıp çıkarılmadığını, işe iade davası açıp açamadığı karardan anlaşılmamaktadır. Şayet böyle bir dava açılmışsa sendikal tazminatın ödenmesi (m.31) yanında temsilcinin işe iadesine de (m. 30) karar vermek gerekirdi.



## **f) İşe İade Kararı Verilen Temsilcinin Tensikat Nedeniyle Çalıştırılmaması**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 19.12.1996 tarihli kararında (E. 96/16600, K. 96/23843) işe iade kararı verilen temsilcinin işyerinde uygulanan tensikat nedeniyle çalıştırılmamasına işaret edilmektedir. Yüksek Mahkemeye göre "Temsilcinin salt işe alınmamış olması iş akdinin sendikal nedenle feshedildiğini göstermez. Sendikal nedenin varlığını ispat etme olgusu işçiye aittir."

1996 yılı içinde Yargıtay nispeten benzer bir olayda (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 30.05.1996 E. 96/12261, K. 96/42167) verdiği başka bir kara da da temsilcinin de çalıştığı bölümün kapatılması ile diğer işçilerle birlikte temsilci de işten çıkarılmıştır. Yüksek Mahkeme bu davanın davalı işveren açısından zorunlu olduğunu kabul etmiştir. Ancak, bu işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde "Sendika temsilcileri en kıdemli işçi sayılırlar ve işyeri tamamen kapatılmadıkça toplu işten çıkarma işlemine tabi tutulmazlar" hükmü bulunmaktadır. Yargıtay, temsilcilere yasa ile getirilen güvencenin toplu iş sözleşmesiyle genişletilebileceği sonucuna varmış ve toplu sözleşmede öngörülen tazminatın ödenmesine hükmetmiştir.

Bu davada da temsilcinin işe iade işlemi yer almamıştır. Dava konusu ile sınırlı olan Yüksek Mahkeme kararının isabetli olduğu kanısındayız.

## **II. Sendika Yöneticisinin Hukuki Durumu ve Yeni Gelişmeler**

1963 yasa koyucusu tıpkı işyeri sendika temsilciliği gibi, profesyonel sendika yöneticiliğini de teşvik etmiştir. Bu tutum çağdaş gelişmeler açısından isabetlidir. Gerçekten sendikaların faaliyet alanı genişledikçe profesyonel yöneticilere ihtiyaç artmaktadır.

274 sayılı Yasa, sendika yöneticiliğine seçilmesinden dolayı işten ayrılanlara eski işlerine dönme kolaylığı yanında, iş ilişkisi devam eden amatör sendika yöneticilerine iş güvencesi sağlamıştı. Bu hüküm 1317 sayılı Yasa ile 274 sayılı Yasadan çıkarılmıştır. Kanımızca en az sendika temsilcileri kadar iş ilişkisi devam eden sendika yöneticilerinin de iş güvencesine ihtiyaçları vardır.

2821 sayılı Yasa ise daha çok sendika içi demokrasiyi sağlama endişesi ile hareket etmiş, yöneticilerin gerek seçilmelerini, gerek görev sürelerini ayrıntılı hükümlerle düzenlemiştir. Sendikalar Yasasının zaman zaman 87 sayılı Sözleşmeye de aykırı düşen bu konudaki hükümleri sonraki yıllarda giderilmeye çalışılmıştır.

### **1) Sendika Yöneticilerinin Hukuki Durumu**

#### **a) Sendika Yöneticiliği Kavramı**

Bilindiği gibi 2821 sayılı Yasaya göre sendikaların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu (madde 9/I)'dur.

Aynı yasaya göre bu organlardan sadece yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşımaktadırlar (m. 9/VII). Bu genel hükmün istisnaları da aynı yasada gösterilmiştir. Örneğin 24. maddede yönetim ve denetim kurullarına seçilenler yanında disiplin kuruluna seçilmelerinden dolayı işyerinden ayrılan

işçilerin de üyesi buldukları sendikalardaki üyelik sıfatlarının devam edeceği öngörülmüştür.

Buna mukabil, Yasanın 29. maddesindeki iş güvencesinden yararlanabilecek yöneticiler, yönetim kurulu üyeleri ile sendika başkanlığı görevine seçilenlerden ibarettir. Sendikaların şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da aynı güvenceden yararlanacaklardır (M. 29/IV).

### **b) Sendika İçi Demokrasi Açısından Sendika Yöneticiliğine Getirilen Sınırlamalar**

Başta 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası olmak üzere 2821 sayılı Yasada bu amaçla bir çok hükme yer verilmiştir. Bunları hatırlatmakla yetineceğiz.

#### **- Anayasa'nın 51. Maddesindeki Sınırlama**

Buna göre " İşçi sendika ve üst kuruluşlarda yönetici olabilmek için, en az 10 yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı" aranacaktır. Bu hükmün Anayasa'da yer alması ortaya çıkan hukuki sorunların çözümünü güçleştirmektedir. Özellikle T.C. tarafından 1992 yılında onaylanan 87 sayılı Sözleşmenin 3. maddesiyle bu hükmü bağdaştırmak oldukça güçtür. Üstelik fiili işçilik kıdemi çok yüksek tutulduğundan profesyonel yöneticilikte deneyim kazanmış olan şube yöneticileri genel merkez yönetimine aday olamamaktadırlar.

Bu sıkıntıyı yasa koyucu da yaşamaktadır. Nitekim 25.05.1988 tarihli Yasa ile (No: 3449) 14. maddedeki hüküm hafifletilmeye çalışılmış ve çalışma sürelerinin tespitinde sosyal güvenlik kurumlarındaki kayıtlara göre prim ödenen günlerin toplamının esas alınacağı kabul edilmiştir. Bu hükmün Anayasadaki fiili işçilik kıdemi anlamına geldiği çok şüphelidir.

#### **- Sendikalar Yasasındaki Düzenlemeler**

Sendika içi demokrasiyi koruyabilmek amacıyla 2821 sayılı Yasada çok sayıda hükme yer verilmiştir. Bunlar arasında organlara seçilenlerin ilan edilmesi (m. 9/IV), organlara seçilenlerin 5. maddede sayılan suçlardan biri ile mahkum olmaları halinde yöneticilik görevinin kendiliğinden sona ermesi (m. 9/VIII), genel kurulların oluşum biçimleri (m. 10), genel kurulların toplantı zamanları (m. 12), seçimlerde uyulacak esaslar (m 14), sendika başkan ve yöneticilerinin mal bildirimi (m. 42) sayılabilir.

Bu düzenlemeler arasında kuşkusuz en önemlisi sendika yöneticiliğinin belirli bir süre ile sınırlayan hükümlerdir (m. 9). Bunların hem 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğu, hem de uygulamada ciddi sorunlar yarattığı doktrinde ifade edilmiş, sonuçta 04.04.1995 tarihli değişiklik sırasında yasadan çıkarılmıştır.

### **2. Sendika Yönetimine Seçilmelerinden Dolayı İşten Ayrılanların İş Güvencesi**

Yukarıda da belirtildiği gibi iş ilişkisi devam eden yöneticilere 2821 sayılı yasa, işyeri sendika temsilcilerinin güvencelerini tanımamıştır. Bunlar diğer işçiler gibi sendika üyeliğinin güvencesinden yararlanma durumundadır (m.31).

Sendika, sendika şubesi veya konfederasyonun yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alması nedeniyle kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçilere Sendikalar Yasası bir tür iş güvencesi sağlamıştır.

Bu hükme göre yasada belirtilen nedenlerle sendikadaki görevi sona eren bu tür yöneticiler 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 hak sendikadaki görevlerin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir; işe yeniden alınan işçinin eski kıdem ve ücreti saklı kalacaktır.

Sendikalar Yasası'nın bu hükmünün ilk bakışta profesyonel yöneticiler için açık bir iş güvencesi sağladığı sonucuna varılabilir. Gerçekte ise bu maddenin uygulanmasında yüksek yargı kararları doktrin arasında ciddi farklar bulunduğu anlaşılmaktadır.

Ortaya çıkan sorunları iki aşamada incelemekte yarar vardır. Önce işverenin gerekli yasal koşulları yerine getirerek işe dönmek üzere başvuran eski yöneticileri işe alma zorunda olup olmadığı incelenmeli; daha sonra da işe alınma koşulları üzerinde durulmalıdır.

#### **a) İşverenin İşe Alma Zorunda Olup Olmadığı ve Bunun Sonuçları**

1963'den beri yasa koyucuların profesyonel sendika yöneticiliğini teşvik ettiklerini yukarıda belirtmiştik. Bunun için yasalarda etkili bir iş güvencesine yer verilmesinin gereği tartışma dışıdır. Nitekim 29. maddede işe alma hususunda işverenlere bir zorunluluk yüklenmiştir. Önemli olan, bu zorunluluğun kesin olup olmamasıdır. 2821 sayılı Yasa bu konuda açık olmadığı gibi bazı koşulları da içermektedir.

Bunlardan birincisi sendika başkan ve yönetim kurulu üyesinin işyerinden ayrılış nedeninin bu görevlere seçilmiş olmasıdır. Daha önce başka nedenlerle işten çıkarılmış veya çıkmış bir işçi, yapılan seçim sonucu bu görevlere getirilmişse 29. maddeden yararlanmayacaktır.

İkinci koşul işçinin sendikadaki görevinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona ermesidir. Bu nedenlere sendikanın bir başka sendikaya katılması halinde de eklenmesi gerektiği doktrinde, haklı olarak ilave edilmektedir. Ancak, Yasada açıkça belirtildiğine göre "Yönetim kurulundaki veya başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan" yararlanamayacaklardır (m. 29/II). Bunun gibi aynı yasanın 42. maddesinde öngörülen mal bildiriminde bulunmadığından dolayı görevi sona eren yöneticilerin de 29. maddeden yararlanmayacağı kabul edilmektedir.

İşe dönmek isteyen işçi bakımından son koşul, yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde başvurmadır (m. 29/I).

Bu koşullara uyararak başvuruda bulunan işçiyi işveren talep tarihinden itibaren bir ay içinde işe almak zorunda mıdır? Yargıtay uzun süre bu zorunluluğu boş yer bulunması koşuluna bağlamıştır. 29. madde metninde, İş Yasası'nın 27. madde-

sinin son fıkrasında yer alan "boş yerler" ibaresi bulunmamaktadır. Buna mukabil 29. madde metninde "diğer isteklilere nazaran öncelik vererek (işe) almak zorundadır" ifadesi değişik yorumlara ve yargı kararlarına neden olmaktadır.

Yargıtay 274 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu 1981 yılında verdiği bir kararda (22.09.1981, E. 7370, K. 10691) işverenin işe alma zorunluluğunun boş yer olması halinde "işçiyi eski işine veya eski işine uygun diğer bir işe diğer isteklilere nazaran tercihan almaktan ibarettir" sonucuna varmıştır. Bu görüş daha sonra Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından da tekrarlanmıştır (21.03.1984 E. 875, K. 283).

İşyerinde boş yerin olmasının önkoşul olarak kabul edilmesine 274 sayılı Yasanın parlamentoda görüşülmesi sırasında komisyon sözcüsünün açıklamalarında da rastlıyoruz. Tasarının Millet Meclisinde görüşülmesi sırasında "boş yer varsa" ibaresinin metninden çıkarılması amacıyla verilen bir önergeye karşı geçici komisyon sözcüsü "boş yer olmadığı taktirde dahi bir işçiyi işyerine almak, Anayasada yer alan mukavele serbestisine aykırı olarak işverenin haklarına fuzuli ve yersiz bir müdahale olduğunu" söylemiştir. (Türk-İş Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, Ankara 1964, s. 792).

Cumhuriyet Senetosunda da aynı konu uzun tartışmalara neden olmuştur. Bir senatör madde metninde yer alan bu üç kelime (boş yer varsa) yasada yer aldığı taktirde "Ondan sonra söylenen bütün şartlar yok olur" demiştir. (Türk-İş a.g.e, s. 978).

Çalışma Bakanı ise bu hükmün yumuşatılarak 20. maddede kalması gerektiğini savunmuş ve "yer boşalırsa" ibaresinin kullanılmasını önermiştir. Bu husustaki görüşmelerin sonunda parlamentoda kabul edilen yasa hükmü şöyle olmuştur. ".....işveren bunları boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında, o andaki şartlarla eski işlerine veyahut eski işlerine uygun diğer bir işe, sair isteklilere tercih ederek almaya mecburdur".

Daha sonra 1317 sayılı Yasayla (20.07.1970) bu hüküm değiştirmiş ve "Boş yer" ibaresi tümüyle 20. maddeden çıkarılmıştır.

2821 sayılı Yasanın Milli Güvenlik Konseyince hazırlanan metninde ise 274 sayılı Yasa hükmünün aynen benimsendiği sadece işyeri sendika temsilciliğinde yenilikler yapıldığı açıklanmıştır (*Olca Mis, Erbaşar Özsoy, Sendikalar Kanunu, Ankara 1983, s. 114*)

Görülüyor ki 274 sayılı Yasanın ilk biçiminde dahi işyerinde boş yerin bulunması mutlak bir koşul olma niteliğini taşımamış, daha sonraki yasal düzenlemede ise hiç yer almamıştır. İşverenin sözleşme özgürlüğünün kısıtlanması ise çağdaş hukukun kabul ettiği bir husustur ve İş Yasasında dahi bunun örnekleri vardır. Şu halde bunun Anayasa'ya aykırılığını iddia etmek de mümkün değildir.

Yargıtay'ın 1986 yılından itibaren benimsediği görüş ise nispeten farklıdır. Buna göre 2821 sayılı Yasada işe iade kararına uymayan işveren hakkında, cezaî

yaptırım dışında (m. 52/2) herhangi bir hukuki yaptırım öngörülmemiştir. Bu durumda işverene karşı feshin sonuçlarına bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı talep edilebilir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1343, K. 1946).

Bu görüşü benimseyen Yüksek Mahkeme özellikle işçiye ödenecek kıdem tazminatı ile ilgili kararlar vermeye başlamıştır. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 9.10.1992 tarihli (E. 5631, K. 1092) kararında eski yöneticinin başvuru tarihinden itibaren kıdem tazminatı faizinin işleyebileceği kabul edilmiştir; sendika yöneticiliğinde geçen sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı bu hususa ilişkin toplu sözleşme hükmünün de geçersiz sayılacağını kabul etmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 5.2.1991, E.90/10158, K. 91/1030).

İşverenin işe alma yerine tazminat ödemesi görüşü, doktrinde yoğun eleştirilere uğramaktadır. *Ekonomi* tarafından yıllardan beri savunulan ve doktrinde kabul gören bu görüşe göre iş ilişkisi bulunmayan bir işçiye karşı "İşverenin ne fesih bildiriminde bulunması ve ne de fesih ile ilgili haklarını ödemesi söz konusu olabilir (*Ekonomi* Yargıtay'ın 1994 kararları toplantısında sunulan tebliğ, İstanbul 1986, s. 90). Öncelikle bu ilişkinin kurulması gerekir. İşveren bu ilişkiyi kurmaktan kaçınırsa işçi işverene karşı aynen ifa davası açabilir ve mahkemenin vereceği karar, işverenin kabul iradesi yerine geçer. Böylece iş ilişkisi kurulduktan sonra işveren işçiyi işten çıkarırsa fesih türüne ve niteliğine göre karşılıklı haklar doğar.

Yargıtay çok yeni bir kararında (04.11.1997, E. 14430, K. 18485) şube yönetim kuruluna yeniden seçilemeyen işçinin iş akdinin askıda olmadığı taraflar arasında yeni bir iş ilişkisinin de kurulmadığına işaret edilmekte, bu durumda 1475 sayılı İş Kanun'unun 13 ve 14. maddelerindeki tazminatları, gerektiren bir durum olmadığı sonucuna varmaktadır. Böylece Yüksek Mahkeme önemli bir adım atmıştır. Doktrindeki görüşlere yaklaşan bu karardan sonra Hukuk Genel Kurulu sendika, yöneticilerine hukuki güvence sağlama gereğini ileri sürerek yeniden ihbar ve kıdem tazminatına karar vermiştir (Yarg. H.G.K. 4.2.1998, E. 98/9-46, K. 98/11). 29. maddede yeni bir düzenleme ihtiyacı ortaya çıkmış gibi görünmektedir.

### **b) Eski Yöneticinin İşe Alınma Koşulları**

29. madde hükmüne göre eski işine dönmek üzere başvuran işçiyi işveren, o sırada işe girmek üzere başvuran başka kişiler olsa bile, bir ay içinde işe almak zorunda kalacaktır. Sendikalar Yasası yeni hizmet sözleşmesinin içeriği bakımından da işverenin sözleşme özgürlüğünü sınırlamıştır.

Buna göre bu işçileri "O andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe" alacak ve "İşçinin eski kıdem hakları ile ücreti saklı" kalacaktır.

Bu hususta da Yüksek Mahkemenin kararlarında önemli değişimler olmuştur. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 31.01.1983 tarihli kararında (E:7577, K.414) yasanın eski yöneticinin işe dönüşünde emsalleri ile eşit duruma getirilmesini öngörmediği davacının kıdemindeki bir işçi işyerine yeniden alınacak olsaydı, o günkü şartlara göre hangi ücretle alınacaksa o ücretin sağlanması gerektiği görü-

şünü benimsemiştir. Doktrinde ise işçinin işinden ayrı kaldığı süre içinde işyerinde uygulanan çalışma koşullarından yararlanabileceği görüşü kabul edilmektedir.

Yargıtay'ın son kararlarında doktrindeki bu görüşü benimsemiş olduğu görülmektedir. Gerçekten Yüksek Mahkemenin 20.03.1997 tarihinde verdiği bir kararda (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 96/22906, K. 97/5569) şu gerekçeye yer vermiştir: Yasanın 29. maddesinde belirtilen "..... işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır" kuralı sendika eski yöneticisine bir güvence niteliğindedir. Eski yönetici "İşe alınırken kıdem süresi ve yaptığı iş belirlenerek başvurma tarihinde emsal kıdemdeki ve görevdeki işçiye ödenmesi gereken geçerli ücretin baz alınması icap eder. Şayet toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek durumda ise, bu durum da dikkate alınmalıdır. Eski ve yeni asgari ücretlerle mukayese yapılarak hüküm kurulması" hatalıdır.

### **Sonuç**

Türk Hukukunda 1983 yılından beri gerek işyeri sendika temsilcileri, gerek yöneticileri özel güvencelerle korunmaya çalışılmıştır. 2821 sayılı Yasada da bu konuları düzenleyen hükümler bulunmaktadır. Ancak, yasal düzenlemelerdeki boşluklar ve yargı kararlarındaki istikrarsızlıklar uygulamada ciddi sorunların yaşanmasına neden olmuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gözden geçirilirken hem tereddüt yaratan hükümler kaldırılmalı, hem de T.C.'nin onayladığı uluslararası sözleşmelerle Türk mevzuatı uyumlu hale getirilmelidir. Örneğin; işyeri sendika temsilciliği 135 ve 158 sayılı sözleşmelerin esaslarına göre yeniden düzenlenirken, yöneticilerin eski işyerlerine dönebilmeleri açık hükümlerle düzenlenmelidir. Bunun için ya işçiye yargı yolunu açmalı yada 1992 İş Güvencesi Yasa Tasarısında olduğu gibi iş ilişkisinin yöneticilik süresince askıda kaldığı ilkesi benimsenmelidir.