

6. SENDİKA GÜVENCESİ

Sendika güvencesi üç başlık altında incelenebilir:

1. İşçi Kuruluşlarında Yönetici Olarak Görev Alanların Güvencesi

Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23. maddesine göre, "iş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçimine girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde; sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır" (Adal, 2015).

2. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi

İşyeri sendika temsilcilerinin güvencesi 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre "İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir nedenle olmadıkça ve reddetme amacı dışında işe ve kısıtlı şekilde belirtmedikçe feshedemez". Bu hükme aykırı biçimde görevi temsilcilerin sözleşmesini fesheder ve buna karşılık temsilcilerin açacağı dava sonucunda iş işverene karşı verilir. "İşçi genelrisi sayılarak temsilciliği süresini aşmamak kaydıyla feshi tarihine kadar kesintisiz ücretli olarak çalıştırılır" (Adal, 2015).

3. İşçinin Sendikaya Üyeliliğinin Güvencesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesinde bu güvence şu şekilde düzenlenmiştir:

- İşveren işe alırken sendikaya üyeliğinin şartı koymaz.
- İşveren işe aldıktan sonra sendikaya üye olmaması halinde işverene iş sözleşmesini feshedebilir.
- İşveren sendikaya üye olmaması veya işverene iş sözleşmesini feshetmesi halinde işverene iş sözleşmesini feshedebilir.

Bu maddelere aykırı davranışlar halinde işveren bir yıl, haklarında cezai yaptırımların uygulanması (sendika kanunları) hükmüyle cezalandırılır (Adal, 2015).

1. İşçi Kuruluşlarında Yönetici Olarak Görev Alanların Güvencesi

Sendikalar toplu iş sözleşmesi kanununun 23. maddesine göre, "iş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçimine girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde; sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır" (Adal, 2015).

2. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi

İşyeri sendika temsilcisinin güvencesi 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre “İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.” Bu hükme aykırı biçimde işveren temsilcinin sözleşmesini fesheder ve buna karşılık temsilcinin açacağı dava sonucunda işe iadesine karar verilirse, “... fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir.”

2. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi

Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır (Adal, 2015).”

3. İşçinin Sendikaya Üyeliğinin Güvencesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesinde bu güvence şu alanlarda sağlanmıştır.

- İşçinin işe alınmasında sendikalı- sendikasız ayırımı yasağı
- İşçinin işte çalıştırılması sırasında çalışma şartları bakımından sendikalı ve sendikasız işçi ayırımı yasağı
- İşçinin sendikaya üye olması veya olmaması, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılması veya sendikal faaliyette bulunmasından dolayı işten çıkarılmaması veya farklı işleme tabi tutulmaması.

Bu yasaklara aykırı davranılması halinde işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak kaydıyla bir tazminata (sendikal tazminat) hükmedilir (Adal, 2015).