

6356 SAYILI KANUN KAPSAMINDA SENDİKAL GÜVENCELER

PROF. DR. MURAT ŞEN
MELİKŞAH ÜNİVERSİTESİ
HUKUK FAKÜLTESİ

○6356 sayılı kanunda sendikal güvenceler 3 başlık altında ele alınmıştır.

1.SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN
GÜVENCESİ

2.İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİNİN
GÜVENCESİ

3.SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN
GÜVENCESİ



**SENDİKAL
ÖZGÜRLÜKLERİN
GÜVENCESİ
(6356 SAYILI
KANUN MD.25)**





- Sendika özgürlüğü dar anlamıyla sadece bireysel bir özgürlüktür. Bu alana sendika özgürlüğünün vazgeçemediği işçinin serbestçe sendika kurma, sendikaya üye olma ve üyelikten ayrılabilmesi dahildir.
- 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesiyle de dar anlamda sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır.



BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

- Bireysel sendika özgürlüğü, Anayasanın 51.maddesinde de ifade edilmiştir. Maddede önceden izin almaksızın sendika kurma, bunlara serbestçe üye olma, üyelikten ayrılma, üye olmama ve ayrıca üye kalabilme özgürlüğü güvence altına alınmıştır.



6356 SAYILI KANUNUN 25. MADDESİNDE DE BİREYSEL SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ ANAYASAYA PARALEL BİR BİÇİMDE DÜZENLENMİŞTİR.

- **25/1: İşçilerin işe alınmaları;** belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.
- **25/2: İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi** bakımından ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri dışında herhangi bir ayırım yapamaz.
- **25/3: İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.**

25. MADDE GEREĞİNCE İŞÇİ SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ ÜÇ BAŞLIKTA ELE ALINABİLİR.

- İşe girişte üyelik güvencesi
- Çalışma koşullarında üyelik güvencesi
- İş sözleşmesinin feshinde üyelik güvencesi



2821 SAYILI KANUN DÖNEMİ

- 6356 sayılı kanunda yer alan bu güvence 2821 sayılı kanunda sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı başlığı altında düzenlenmekteydi.
- 2821 sayılı kanunda işçilerin işe girişlerinde, çalışma ilişkilerinde ve iş sözleşmelerinin feshinde sendikal nedenle ayırım yapılamayacağını hüküm altına almıştı. Ancak işe girişlerinde sendikal ayırım yapan işverene herhangi bir yaptırım öngörmemişti.
- Bunun yanında çalışma ilişkilerinde ayırım yapılması halinde sendikal tazminat ödenmesini öngören kanun koyucu iş sözleşmesinin feshi sendikal nedene dayanan bir işçiye ise belli koşullarda sendikal tazminat ödenmesini kabul etmekteydi.



zor koşullarda çalışamıyorsanız işi bırakın...
kapıda bu işi yapacak milyonlarca

işsiz var!



2821 SAYILI KANUNA GÖRE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SENDİKAL NEDENE DAYANARAK FESHEDİLMESİ

- İş güvencesine tabi olan bir işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedene dayanarak feshedilmesi halinde sendikal tazminat talep edebilmesi için öncelikle İş Kanunu'nun 18 vd. hükümlerine göre işe iade davası açması zorunluydu. Bu davanın sonucunda mahkemenin işe iadesine hükmetmesi üzerine işçinin işverene 10 iş günü içerisinde başvurması gerekmektedir.
- İşveren, bu başvuru üzerine işçiyi işe başlatmaması halinde 4-8 ay arasında ücret tutarındaki işe başlatmama tazminatı yerine en az bir yıllık ücret tutarında sendikal tazminata mahkum edilebilirdi.



- Ayrıca işe iade davası açmayan bir işçinin sendikal tazminat yerine kötüniyet tazminatı da isteyemeyeceği kabul edilmekteydi.
- Deniz iş kanunu, basın iş kanunu, borçlar kanunu ve iş güvencesine tabi olmayan işçilerin ise iş sözleşmelerinin sendikal nedene dayalı olarak feshedilmesi halinde ise en az bir yıllık ücret tutarında sendikal tazminata hükmedilmesi öngörülmekteydi.



6356 SAYILI KANUN GEREĞİNCE SENDİKAL TAZMİNAT YAPTIRIMI

- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile işçilere işe girişlerinde, çalışma ilişkilerinde ve iş sözleşmelerinin sona ermesinde sendikal ayırım yapılması halinde sendikal tazminata hükmedileceği hüküm altına alınmıştır.
- Bunun yanında iş güvencesine tabi bir işçinin işe iade davası açması şartı artık aranmamaktadır.
- İşe iade davası açması şartına bağlı tutulmaksızın iş sözleşmesi feshedilen bir işçinin sendikal tazminat talep hakkının bulunduğu kabul edilmiştir.
- Ayrıca mahkemenin işe iade kararı üzerine işçinin 10 iş günü içerisinde başvurması halinde işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı tutulmaksızın sendikal tazminata hükmedileceği öngörülmüştür.



Kanun koyucu işverenin

-Sendikalı sendikasız işçi ayrımı yapamayacağını,

-Sendikalı işçileri farklı muameleye tabi tutamayacağını,

Sendikal faaliyetleri sebebiyle işçileri işten çıkaramayacağını hükme bağlamıştır.

- 6356 sayılı kanun ile de işverenin bu yükümlülöklere aykırı hareket etmesi halinde sendikal tazminat yaptırımına mahkum edileceği kabul edilmiştir.





" THE JOB STILL PAYS PEANUTS, BUT SINCE WE JOINED THE UNION, WE GET LARGER PEANUTS. "



SENDİKAL NEDENLE AYRIM YAPILDIĞINI İSPAT YÜKÜ

- 2821 sayılı kanun döneminde iş güvencesine tabi olan bir işçinin feshin sendikal nedene dayandığını ispat yükü altında idi.
- Buna karşılık diğer iş kanunlarına veya borçlar kanununa tabi yahut iş kanununun iş güvencesi hükümleri dışında bırakılmış olan işçinin aynı nedenle feshin yapıldığı iddiası ile açacağı davada ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu hüküm altına alınmıştı.



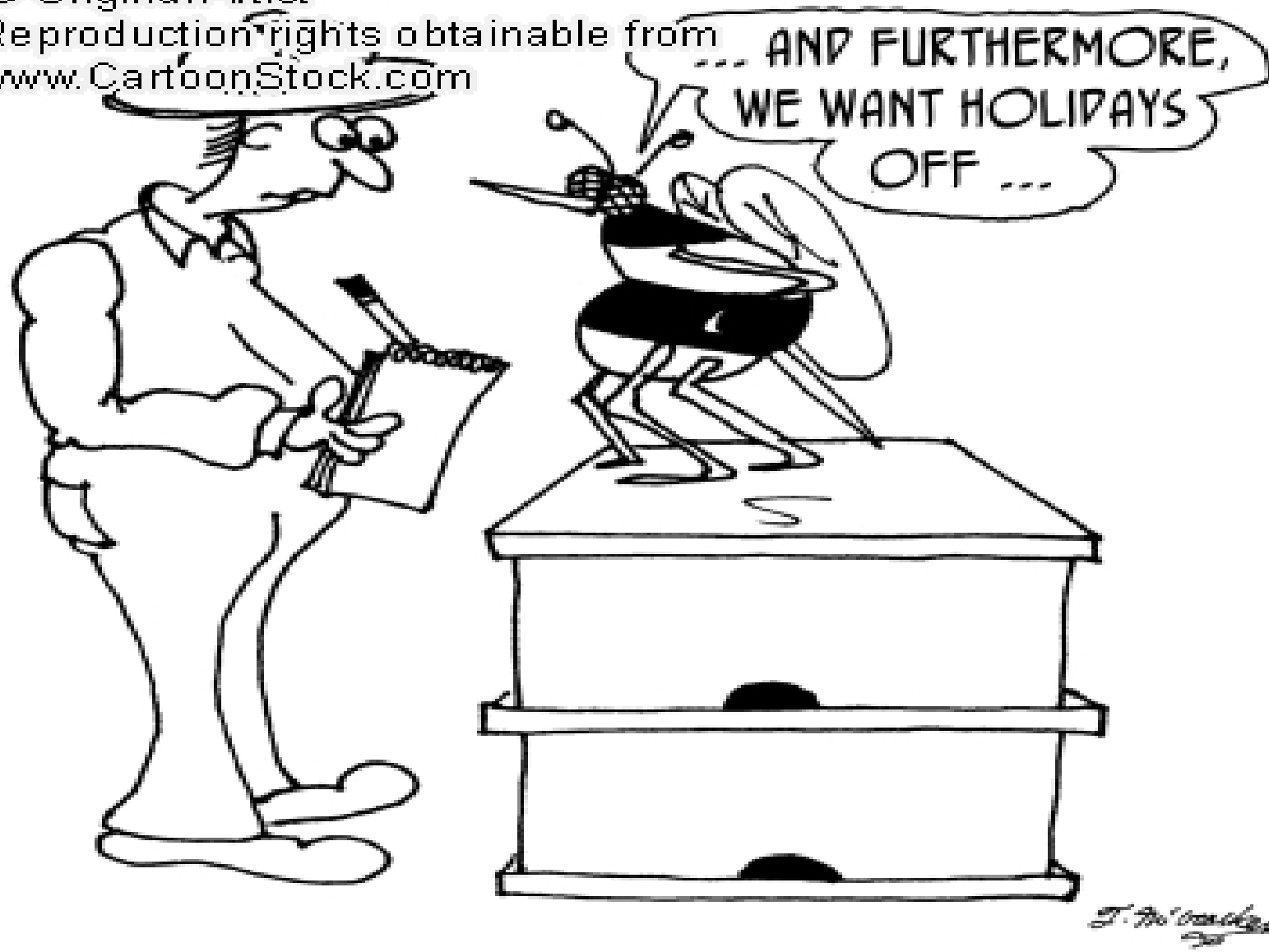
- 6356 sayılı Kanun ile ispat yükü açısından ise iş güvencesine tabi olanlar ve tabi olmayanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın ortak hükümler getirilmiştir.
- Buna göre fesih dışında ayırım yapıldığını ispat yükünün işçiye ait olduğu belirtilmiş, bununla beraber işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olduğu kabul edilmiştir.
- İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddia edilerek açılan davada ise işveren fesih nedenini ispat ile, feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçinin de feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü tutulmuştur.



İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ GÜVENCESİ



© Original Artist
Reproduction rights obtainable from
www.CartoonStock.com



search ID: tmcn4136

WORKER BEES BRING IN A UNION NEGOTIATOR.



İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİNİN GELİŞİMİ 3 DÖNEM İÇERİSİNDE İNCELENEBİLİR.

- **1. DÖNEM** – 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU'NUN 30. MADDESİNİN İLK HALİ (07.05.1983 – 09.08.2002)
- **2. DÖNEM** – 09.08.2002 TARİHİNDE YÜRÜRLÜĞE GİREN 4773 SAYILI İŞ GÜVENCESİ KANUNU'NUN 9. MADDESİ İLE YAPILAN DEĞİŞİKLİK
- **3. DÖNEM** – 7 KASIM 2012 TARİHLİ 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZEŞMESİ KANUNU



1. DÖNEM

- 2821 sayılı kanununun 30. maddesinin ilk hali Őu Őekildeydi:
- İşveren işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır.
- Mahkemenin kararı kesindir. Mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. İşine iade kararı verilen işçi altı işgünü içinde işe başlatmak zorundadır. Bu süre içinde başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat ödenmez.
- Mahkemenin kararı kesin olmakla beraber işçinin kanundan toplu iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır.

- Birinci dönemdeki düzenleme, iş sözleşmesi haklı nedene dayanmaksızın feshedilmiş olan işyeri sendika temsilcisinin işe iadesini mutlak bir şekilde kabul etmekte idi.
- İşverene işe başlatmama gibi bir seçimlik hak tanınmamıştı.
- Ancak kanunun ilk halinde işyeri değişikliği veya çalışma koşullarında değişiklik konularında herhangi bir düzenleme yapılmamıştı.



2. DÖNEM

- 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu'nun 9. maddesi ise 2821 sayılı kanununun 30. maddesini aşağıdaki şekilde değiştirmiştir.
- Buna göre işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde iş kanununun ilgili hükümleri uygulanır.
- Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir. İşveren yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.



- Bu hükümle işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından temsilcilik faaliyetleri dışında herhangi bir nedenle feshedildiğinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesiyle ilgili hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.
- 4773 sayılı kanun ile yapılan değişiklikle işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin haklı neden dışında da feshedilmesi imkanı getirilmiştir. Başka bir deyişle iş güvencesi ile temsilcilik hükümleri arasında paralel hükümler benimsenmiş ve işe başlatmama tazminatının miktarının sade işçiye göre artırılmış olması dışında temsilci ile sade işçi arasında feshe karşı güvence açısından bir fark kalmamıştı.

- Sonuç itibariyle iş güvencesinin uygulandığı bir işyerinde işyeri sendika temsilcisi olarak faaliyet gösteren bir işçinin iş sözleşmesi geçerli neden olmaksızın feshedildiğinde feshin temsilcilik faaliyetinden kaynaklandığının ispatlanması halinde öngörülen işe başlatmama tazminatı 1 yıldan az olmayacak iken bunun dışındaki bir sebepten dolayı feshin geçersizliğine hükmedilmesi ve kanunda öngörülen sürede işverene başvurulması halinde işe başlatmama tazminatı dört ila sekiz aylık ücreti arasında belirlenecektir.
- İş güvencesi hükümleri kapsamında olmayan bir işyeri sendika temsilcisi ise ancak temsilcilik faaliyetinden dolayı iş sözleşmesinin feshedildiğini ispat edebilirse sendikal tazminata hak kazanacaktır.

Gewerkschaften und Organisierung

Organizing als
Antwort
auf die neoliberalen
Herausforderungen
des 21. Jahrhunderts



**never
work
alone**

organizing-Woche · 25. – 28. April 2005
Hamburg · Gewerkschaftshaus Besenbinderhof

more details: www.neverworkalone.de | Gewerkschaftshaus Besenbinderhof 2024 · Gewerkschaftshaus Besenbinderhof
10119 Hamburg · PO-Box 111 · 20033 Hamburg · Germany · 49 40 30933



3. DÖNEM

- **6356 sayılı Kanununun** 25. maddesi ile getirilen düzenlemeye göre ise işyeri sendika temsilcilerinin süresi belirli olsun ya da olmasın iş sözleşmelerinin işverence haklı neden olmadıkça ve nedeninin açık ve yazılı şekilde belirtilmedikçe feshedilemeyecektir.
- Burada haklı neden kavramı yalnız İş Kanunu 25. maddede ele alınan haller olarak düşünülmemeli, Türk Borçlar Kanunu'nun 'Hizmet Sözleşmesinin Feshinde Haklı Sebepler' başlıklı 435. maddede belirtilen sözleşmeyi fesheden taraftan dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşulların haklı sebep sayılacağına ilişkin hüküm de dikkate alınmalıdır. 

- İşverenin fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi ve bu sebebin haklı bir sebep olması gerektiğine ilişkin yasal düzenleme karşısında sebebin varlığını ve haklılığını **ispat yükünün işverende olduğunun** kabulü gerekir.
- Aynı şekilde işveren fesih beyanında bildirmek zorunda olduğu sebeple bağlı olup bunu dava sırasında değiştiremez. Daha önce bildirmediği başka sebeplere dayanamaz.
- Belirtilen esaslara aykırılık halinde temsilcinin fesih bildirimiminin tebliğinden itibaren 1 ay içinde işe iade davası açması öngörülmüştür.



- Süresi içerisinde açılan davada mahkeme temsilcinin süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret, bu süre içinde ücrete yapılan zamlar, ikramiyeler ve diğer hakların işveren tarafından ödenmesi gerekecektir. Bu hükümler işyeri sendika temsilcilerine İş Kanunu'nun 21. maddesinde işe iade davasını kazanan işçi için öngörülen -dört ay- ile sınırlı olan boşta geçen süre sınırı ortadan kaldırılarak daha ileri bir hak verildiği görülmektedir.
- Yine bu kapsamda temsilci, kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başvurması şartıyla işverence altı iş günü içinde işe başlatılmazsa iş ilişkisinin sürdüğü kabul edilecektir. Bu sebeple de işyeri sendika temsilcisinin ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilecektir.

- Diğer bir değişle işe iade davasını kazanan ve altı iş günü içinde işverene başvuran temsilciyi, başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içinde işe başlatmayan işveren, iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi sayılarak temsilcinin ücretini ve diğer haklarını iş görme borcunu yerine getirmese dahi ödemeye devam edecektir. Ayrıca temsilcinin aynı göreve yeniden atanması halinde de bu yükümlülüğün süreceğı öngörülmüştür.
- Bu şekilde öngörülen hüküm ile 2821 sayılı kanunu 30. maddesinin ilk haline geri dönülmüştür. ●

- Son olarak mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda mevcut olan işverenin işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızası olmadıkça işyerini değiştiremeyeceği veya çalışma koşullarında değişiklik yapamayacağı, aksi bir durumun varlığı halinde değişikliğin geçersiz sayılacağına ilişkin hükmü 6356 sayılı kanun ile de muhafaza edilmiştir.
- İş değişikliğini kabul etmeyen temsilci işverenin temerrüdüne ilişkin TBK'nun 408. maddesi uyarınca işverenin yaptığı iş değişikliğini kabul etmeyerek çalışmadığı sürenin ücretini ve diğer haklarını talep edebilecektir.



SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ GÜVENCESİ



" YOUR DAD IS A UNION MAN, ISN'T HE ? "

- 2821 sayılı Kanuna göre yönetici sıfatına denetleme kurulu ile yönetim kurulu üyeleri sahipti. Ancak uygulamada denetleme kurulu üyelerinin bu güvenceden faydalanıp faydalanamayacağı tartışma konusu olmaktaydı.
- 6356 sayılı kanun ile bu uyumsuzluk giderilmiş ve yalnızca yönetim kurulu üyelerinin yönetici sayılacağı öngörülmüştür.
- Yöneticilik aynı zamanda amatör ve profesyonel olarak icra edilebilmektedir.
- İşyerinde çalışmaya devam ederken aynı zamanda yöneticilik de yapan kişiler amatör yönetici olarak kabul görürken, yalnızca yöneticilik yapmak üzere işyerinden ayrılan kişiler ise profesyonel yönetici olarak addedilmektedir.



MÜLGA 2821 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

- Amatör yönetici 2821 sayılı kanun anlamında 6356 sayılı kanuna dek geçen evrede ekstra bir güvence öngörülmemiştir.
- Profesyonel yönetici için iş sözleşmesini yöneticilik görevi sebebiyle sona erdiren yöneticinin, görevinin yeniden seçilmeme, seçime girmeme veya kendi isteğiyle çekilme yollarından birisiyle ve yasada sayılmayan şubenin/sendikanın birleşmesi ya da kapanması gibi haller ile sona ermesi ve yöneticilik görevi sebebiyle mahkumiyeti olmaması durumunda 3 ay içinde işverene başvurması koşuluyla işverenin de 1 ay içinde eski işi veya eski işine uygun diğer bir işe alması yükümlülüğü getirilmiştir.



- Ancak işe alma mutlak değildi. İşyerinde boş yer varsa ve işveren yeni işçi alıyorsa yöneticilikten gelen eski işçiye öncelik verecekti.
- İşveren eski yöneticiyi işe almazsa idari para cezası yaptırımına maruz kalmakta idi.
- İşverenin işe almaması halinde başkaca bir yaptırımla karşılaşp karşılaşamayacağı kabul edilmemekteydi.



The employers are complaining
of excessive union visits
to the workplace



Nicholson

29 JAN '13



6356 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ GÜVENCESİ

- 6356 Sayılı Kanunu'nun 24. maddesinin son fıkrası gereğince **amatör yöneticilerin** de işyeri sendika temsilcileri ile aynı güvenceye sahip olacakları öngörülmüştür.
- Buna göre amatör yöneticinin de iş sözleşmesi haklı neden dışında ve fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmedikçe feshedilemeyecektir.
- Bu hükümlere aykırı olarak yapılmış olan fesih halinde amatör yöneticinin işe iadesi mutlakdır. Fesih ile işe iade kararının kesinleşmesi arasındaki mahrum kaldığı bütün ücret ve diğer haklar amatör yöneticiye ödenecektir.
- İşveren işe başlatmaması halinde amatör yöneticilik görevi devam ettiği müddetçe ücret ve diğer hakları ödemek zorundadır.
- İşveren amatör yöneticinin yazılı rızası olmadıkça işyerini değiştiremeyeceği gibi çalışma koşullarında da değişiklik yapamayacaktır.

- **Profesyonel yöneticiler** açısından ise md. 23'teki güvenceler öngörülmüştür.
- İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalacağı ve yöneticinin dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshedeceği ve kıdem tazminatına hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır.
- Mülga düzenlemenin aksine burada yönetici olarak işten ayrılmak zorunda kalan işçinin iş sözleşmesini feshetmesine gerek bulunmadığı gibi dilerse iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatına hak kazanacağı da güvence altına alınmıştır.
- Hatta profesyonel yöneticinin işyerinden ayrıldıktan sonra da iş sözleşmesini feshedip fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilmiştir.



- Ayrıca 6356 sayılı kanun iş sözleşmesi askıda olan yöneticinin bu görevinin belirli hallerde sona ermesine göre yöneticiye işe dönme hakkı tanımıştır.
- Buna göre sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde iş sözleşmesi askıda olan yönetici, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilecektir.
- İşverenin, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorunda olduğu öngörülmüş ancak süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmelerinin işverence feshedilmiş sayılacağı hüküm altına alınmıştır.

- Burada mutlak bir işe iade hali öngörülmemiş olup yalnızca bu başvurunun olumsuz sonuçlanması halinde kıdem tazminatına hak kazanılacağı vurgulanmıştır.
- Sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenecek olup işe iade hakkı tanınmamıştır.
- Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır.



**TÜRK
ÖĞÜN
ÇALIS
GÜVEN** **GESİZ**



6356 SAYILI KANUNUN YÜRÜRLÜĞE GİRMESİNDEN ÖNCE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHETMEK ZORUNDA KALAN YÖNETİCİLERİN DURUMU

- Kanunun yayımı tarihinde sendika yöneticisi olduğu için iş sözleşmesini feshetmiş olan yöneticiler hakkında 6356 sayılı Kanunun geçici 5. maddesi ile ayrı bir düzenleme öngörülmüştür.
- Buna göre sendika yöneticisi olduğu için kanunun yayımından önce iş sözleşmesini feshetmiş olan yöneticiler için 23 üncü maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri uygulanacaktır. Başka bir deyişle sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevi sona eren yöneticilere işe iade hakkı tanınmış, sayılan haller dışında yöneticilik görevi sona ermiş olanların ise yalnızca kıdem tazminatına hak kazanacakları belirtilmiştir.



- Bunun yanında sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevi sona eren yöneticilerin, bu tarihten itibaren bir ay içerisinde işverene başvurmak kaydıyla emsal ücret üzerinden kıdem tazminatına hak kazanacakları belirtilmiştir.
- Bu ifadeden ise yöneticiliği sayılan hallerde sona eren kişilerin kıdem tazminatı talep edebilmeleri için 1 aylık hak düşürücü süre öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

