

6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği

ÖZET

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işyeri sendika temsilciliğini yeniden düzenlemiştir. Yeni yasada işçi temsilciliğine ise, yer verilmemiştir. İşyeri sendika temsilcisi, yeni yasayla önceki duruma oranla, daha iyi bir güvence elde etmiştir.

Buna göre, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi, işveren tarafından, haklı bir neden olmadıkça ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe, feshedilemeyecektir. Belirtilen esasa uyulmadığı takdirde, işyeri sendika temsilcisi veya üyesi bulunduğu işçi sendikası fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade davası açabilecektir. Temsilcinin işine iadesine karar verildiği takdirde, fesih geçersiz sayılacak ve temsilcilik süresi aşılmamak kaydıyla, fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenecektir. Bunun gibi, işveren temsilciyi işe başlatmadığı takdirde, temsilcilik süresinin sonuna kadarki ücret ve diğer haklarını ödemek zorunda kalacaktır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İşyeri sendika temsilcisi; temsilcilik görev süresi; temsilcinin feshe karşı korunması; haklı nedenle fesih; işyeri değişikliği

Union Shop-Stewards Under the Act on Labour Unions and Collective Labour Agreement No. 6356

ABSTRACT

The institution of union shop-steward was re-regulated by the "Act on Labour Unions and Collective Labour Agreement", which have been adopted recently. The new act didn't accept the 'employee representatives' who used to be elected from among the employees of the establishment. Unlike the previous ones, it has been provided a relatively better protection for the union shop-stewards.

According to the new regulations, no employer may terminate the employment contract of shop-stewards working in his establishments unless he indicated in written form clearly and precisely a just cause for termination. The shop-steward or his union may lodge an appeal with the competent labour court within one month of the date the notice of termination was communicated to him. Termination shall be annulled if the court rules that the shop-steward must be reinstated, provided that he makes an application to resume work within six working days; in this case the employer must pay the shop-steward's full wages and all other entitlements accrued even if he had been given no work during his period of office as shop steward, taking effect from the date on which his employment was terminated.

KEY WORDS: Union shop-steward; tenure of shop-stewards; protection against unfair dismissal; just cause for termination; changing of the shop-stewards' workplace.

1. GİRİŞ

Yeni kabul edilen 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu [RG. 7.11.2012, No. 28460] (STİSK), “işyeri sendika temsilciliği” kurumunu değişik bazı yasal (hukuki) esaslara bağlamıştır. Nitekim, STİSK m. 24’le “işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi” ve STİSK m. 27’yle de “işyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri”, yeniden düzenlenmiştir.

Ancak, kabul edilen yeni hükümler, ülkemizde işçilerin ve giderek işçi sendikalarının işyerinde temsiline ilişkin daha önceki modeli değiştirmiş değildir. Bu anlamda, yine, “işçi temsilciliği” kurumuna STİSK’nda yer verilmemiş [“işçi temsilciliği”ne ilişkin geçmişteki ülkemiz uygulaması için bkz. Okur, 1985, s.2 vd.] ve söz konusu temsilin, sadece “işyeri sendika temsilciliği” tarafından yerine getirilmesi esası benimsenmiştir. Buna göre, yasa koyucunun, yeni dönemde de geleneksel yapıyı sürdürmede kararlı görüldüğü söylenebilir.

Diğer yandan, işyeri sendika temsilcisinin belirlenme usulünün, daha önce olduğu üzere, yasa yerine esas olarak sendika tüzüklerine bırakıldığı görülmektedir. Buna göre, her işçi sendikası, kendi tüzüğünün demokratiklik ölçüsüne göre, işyeri sendika temsilcisini belirlenme yöntemini seçebilecektir.

Bütün bu söylenenler göz önünde bulundurularak; aşağıda ilkin, işyeri sendika temsilcisinin atanma usulü üzerinde durulacak ve daha sonra da, işyeri sendika temsilcisinin görevleri ile söz konusu görevleri yerine getirmesi sırasında sahip bulunacağı yasal güvence ele alınacaktır.

II. İşyeri Sendika Temsilcisinin Belirlenmesi

1. Atama esası

STİSK m. 27/I, işyeri sendika temsilcisinin belirlenmesi usulünde, “atama” esasını benim-

Sicil Sayı: 31 Yıl: 2014

semektedir. Buna göre, işyeri sendika temsilcisi, işçi sendikası tarafından atanacak ve kimliği 15 gün içinde işverene bildirilecektir (c. 1).

Bu anlamda, işyeri sendika temsilcisi, esas olarak, doğrudan işçi sendikası yönetimi tarafından atanaacaktır. Ancak, işyeri sendika temsilcisi, doğrudan sendika yönetimince atanabileceği gibi, seçim yöntemiyle de belirlenebilir. Nitekim, işçi sendikası, tüzüğü uyarınca, işyeri sendika temsilcisinin üye işçilere yaptırılacak seçimin sonucuna göre belirlenmesini kabul edebilir (STİSK m. 27/II).

Seçimle belirleme usulü, temelde sendika içi demokrasinin gerçekleşmesine hizmet eder. Ancak, bu yöntemin, her zaman doğru ve yerinde bir sonuç yaratacağı söylenemez. Nitekim, işyeri sendika temsilciliğinin gerektirdiği bilgi ve deneyimden yoksun olan [aranacak nitelikler konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Yürekli, 2007, s.39 vd.] veya yeterince eğitilmemiş bulunan kişilerin, seçim sonucunda temsilci seçilmeleri mümkündür. Ayrıca, bu kişiler, seçimin kendilerine kazandıracığı güven sonucunda, sendika yönetimiyle de kolayca ters düşebilir ve kendilerini sendika yönetiminin üstünde görmeye kalkışabilir [Taşkent, 1993, s.261]. Bu yüzden, günümüzde işçi sendikalarının çoğunluğunun, seçim yöntemini bırakıp doğrudan atama yoluna gittikleri görülmektedir [bkz. Çelik, 2013, s.448 ve aynı yer, dn. 65].

Diğer yandan, işyeri sendika temsilcisi seçim yöntemiyle belirlenecek olsa dahi, atama yetkisi işçi sendikası yönetimine aittir. Çünkü, STİSK m. 27/I c. 1 hükmü, işyeri sendika temsilcisini atama konusunda, işçi sendikasına yetki tanımaktadır.

2. Atama yetkisi

a.) Atama yetkisinin kazandırılması

İşyeri sendika temsilcisini atama yetkisi, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına aittir. Bu bağlamda, STİSK m. 27/I c. 1, atama yetkisini “toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen işçi sendikası”na tanımaktadır. Buna göre, işyeri sendika temsilcisini atama yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin

kesinleşmesinden itibaren ortaya çıkabileceklerdir. Böylece, henüz toplu iş sözleşmesi bağlanmamış olsa dahi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen işçi sendikası, işyeri sendika temsilcisi atama yetkisine kavuşacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin kesinleşmesi, yetki tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse itiraz süresinin bitiminde ve itiraz edildiği takdirde ise yapılan itirazın reddine ilişkin yargı kararının kesinleştiği tarihte veya yetki şartlarına sahip bulunmayan işçi sendikası itiraz etmişse, yetki şartlarının varlığını tespit eden mahkeme kararının kesinleşmesi üzerine söz konusudur. Temsilci atama yetkisinin kullanılabilmesi içinse, ayrıca Bakanlık tarafından yetki belgesinin verilmiş (STİSK m. 44) olması aranmamalıdır. Çünkü, yetki belgesi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleştiği sonradan verilmekte; STİSK m. 27/I c. 1 ise, yetkisi kesinleşen sendikadan söz etmekte ve sadece yetkinin kesinleşmesini aramaktadır.

Diğer yandan, toplu iş sözleşmesi teşmil edilen (STİSK m. 40/I) işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işyerinde yetkili olmadığı için, o işyerine işyeri sendika temsilcisi atayamayacaktır [Narmanlıoğlu, 2013, s.252 dn. 562].

b.) Atama yetkisinin konusu

İşçi sendikasına tanınmış olan yetkinin konusu, işyeri sendika temsilcisi olacak kişi veya kişileri görevlendirmektir. Söz konusu kişilerin, atanacakları işyerinde çalışıyor bulunmaları ve "işçi" sıfatını taşımaları gerekir. Gerçekten, STİSK m. 27/I, işyeri sendika temsilcisinin, sendika kurucusu ile yöneticisinde aranacak şartları taşıması gerektiğini öngörmemiş; sadece, işyerinde çalışan taraf işçi sendikası üyeleri arasından atanacağını belirtmiştir.

Buna göre, işyeri sendika temsilcisi, o işyerinde çalışan işçiler arasından seçilmek durumundadır. Bu durumda, işyeri sendika temsilcisini atayacak işçi sendikasının üyesi olsa dahi, temsilci atanacak işyerinde çalışmayıp bir başka işyerinin işçisi olan kişilerin, o işyerine temsilci olarak atanmaları söz konusu değildir.

Diğer yandan, işçi sendikası, işyeri sendika temsilcisini kendi üyeleri arasından seçmek durumundadır. Buna göre, sendika üyesi bulunmayan veya başka bir sendikanın üyesi olan işçiler, yetkili işçi sendikası tarafından işyeri sendika temsilcisi olarak atanamaz. Bu durumu STİSK m. 27/I c. 1, "işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak" anlatımıyla, açık olarak belirtmiştir.

Temsilcinin işyerinde çalışan taraf sendikanın üyeleri arasından seçilmesi, işletmeler bakımından önem taşır. Nitekim, işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası, işletme içinde yer alan her bir işyeri için atayacağı temsilciyi o işyerinde çalışıp üyesi bulunan işçiler arasından belirlemek durumundadır. Buna göre, işletme toplu iş sözleşmesi yetkisini almış olan işçi sendikası, işletme içindeki bir işyerinde üyesi bulunmadığı takdirde, o işletmenin diğer işyerlerinde çalışan üyeleri arasından temsilci atayamayacak; işletme içindeki o işyeri için temsilci ataması, mümkün olmayacaktır [Demir, 2001, s.1564; Narmanlıoğlu, 2013, s.251].

İşyeri sendika temsilcisi olarak atanacak kişinin işyerinde belli bir kıdeme sahip olması, yasa tarafından aranmış değildir. Buna göre, işyerine yeni girmiş işçilerin dahi işyeri sendika temsilcisi olarak atanmaları konusunda, herhangi bir yasal engel yoktur. Ancak, sendika tüzükleri veya temsilci yönetmelikleri, işyeri sendika temsilcisi olacak kişilerin belli bir kıdeme sahip olmalarını arayabilir. Çünkü, işyeri sendika temsilciliği, salt işçi sendikasını temsil ile sınırlı bulunmayıp, görevin işyerinde gerçekleştirilmeyi de içermektedir. Bu bakımından, işyerini ve giderek işvereni, belli ölçülerde de olsa, tanımayan işçilerin temsilci olarak atanmamasında, sendikanın işverenle olan işyeri ilişkilerinin sağlıklı sürdürülebilmesi bakımından yarar vardır.

Öte yandan, temsilci atayacak işçi sendikası, görevlendirilecek temsilci sayısı birden fazla olduğu, yani işyerinde 50'den işçi çalıştığı takdirde, temsilcilerden birini "baş temsilci" olarak

görevlendirme yetkisine sahiptir (STİSK m. 27/I c. 2). Ancak, işçi sendikası, STİSK m. 27/I c. 2 hükmünde "görevlendirilebilir" sözcüğüne yer verildiği için, söz konusu yetkiyi kullanmak, yani temsilcilerden birini baş temsilci olarak görevlendirmek zorunda değildir. İşçi sendikasının bu yetkiyi kullandığı haller için de, bunun temsilciler arasında bir ast/üst durumu yaratmayacağı söylenmelidir. Buna göre, buradaki "baş" olma, sadece ilişkilerde muhatap alınma/olunma bakımından söz konusudur.

Nihayet, işyeri sendika temsilcisinin, Türk vatandaşı olması zorunlu değildir. Buna göre, artık Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmayan işçiler (yabancılar) de, işyeri sendika temsilcisi olarak atanabilecektir.

c.) Atama yetkisinin kullanılması

aa.) Yetkiyi kullanma usulü

İşçi sendikası yönetimi, atama yetkisini ya doğrudan atama ya da seçim sonucuna göre atama yoluyla kullanır. Gerçekten, sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesi hususunda açıklık olmadığı takdirde, temsilcinin belirlenmesi doğrudan atama yoluyla ortaya çıkacaktır. Buna karşılık, sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçim usulüyle belirlenmesi öngörülmüşse, artık sendika yönetimi yapılacak seçimin sonucuna uymak ve buna göre atamayı gerçekleştirmek zorundadır. Bu durumda, işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin işçi sendikası tüzük hükmü, atama yetkisini işçi sendikasına bırakan düzenlemeye ters düşmemekte; seçim sonucuna göre atama yapmayan sendika yönetimi ise, tüzüğe ve yasaya aykırı hareket etmiş sayılmaktadır (STİSK m. 27/I c. 1 ve II).

bb.) Yetkinin kullanılacağı süre

İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisi, belli bir süreye bağlanmış değildir. Bu bağlamda, STİSK m. 27/I c. 1'in metni sanki işçi sendikası yetkisi kesinleşir kesinleşmez temsilci atayıp 15 gün içinde temsilci kimliklerini işverene bildirmekle yükümlüymüş gibi kaleme alınmışsa da, buradaki 15 günlük sürenin sadece tem-

silci kimliklerinin bildirimine yönelik olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Nitekim, yetkinin kesinleşmesi üzerine 15 gün içinde temsilci atanmayan işçi sendikasının, daha sonra temsilci ataması, engellenmiş (yasaklanmış) değildir.

3. Atanacak temsilci sayısı

İşçi sendikasına tanınan yetkinin kapsamı, belli sayıda temsilci atamayla sınırlanmıştır. Buna göre, işçi sendikası; elliye kadar işçinin çalıştığı bir işyerinde 1, 51-100 işçide en çok 2, 101-500 işçide en çok 3, 501-1000 işçide en çok 4, 1001-2000 işçide en çok 6 ve 2000'den çok işçi bulunduğu da en çok 8 işyeri sendika temsilcisi atayabilecektir (STİSK m. 27/I c. 1). Bu bağlamda, belirtilen azami temsilci sayısı miktarlarının, atamanın yapılacağı tarihteki işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenmesi gerekecektir.

Buradaki çalışan işçi sayılarının hesabında, İş K. m. 2/I-III hükmüne göre belirlenecek olan (STİSK m. 2/III) "işyeri" biriminin esas alınması gerekmektedir. Bu anlamda, işçi sendikası; işletme içinde yer alan her bir işyeri için, o işyerinde çalışan işçi sayısına göre ayrı ve birbirinden bağımsız biçimde hesaplanacak sayıdaki temsilciyi atama yetkisine sahip bulunmaktadır [bkz. Demir, 2001, s.1564; Ertürk, 2007, s.16-17; Narmanlıoğlu, 2013, s.250-251 ve aynı yer, dn. 556'daki Yargıtay kararları; Taşkent, 1993, s.262].

İşyeri sendika temsilcisi sayısı yasada "en çok" sözcükleriyle gösterildiği için, belirtilen sayıların üzerine çıkılması söz konusu olmayacaktır. Söz konusu sayıların aşılması durumunda ise, aşılacak bölüm içinde kalacak işçilerin, işyeri sendika temsilcisine tanınan yasal güvenceden yararlanmasından söz edilemeyecektir [bkz. Yarg. 9. HD., 24.10.1985-7353/9823-Yargıtay Kararları Dergisi XII, 5 (Mayıs 1986), s.680-681].

İşçi sendikası atanan temsilci sayısı, işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlendiği ve bunlarla ilgili olarak herhangi bir sınırlama getirilmediği için, söz konusu işçilerin istihdam biçimleri herhangi bir fark yaratmamaktadır

[ayrıca bkz. Narmanlıoğlu, 2013, s.248].

İşçi sendikası, en çok gösterilen sayıda işyeri sendika temsilcisini atamak durumundadır. Bu bağlamda, söz konusu azami miktarları, işçi sendikasına tanınmış birer kontenjan gibi düşünmek gerekir. Çünkü, temsilci atama yetkisi, herhangi bir süreye bağlanmış değildir [bkz. yukarıda II 2 c bb].

Gerçekten, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının yetkisinin devamı süresinde işyerindeki işçi sayısında ortaya çıkabilecek azalmalar, işyeri sendika temsilcilerinin sayısını etkilemeyecektir. Bu konuda, işveren; işyerindeki işçi sayısının azaldığı gerekçesiyle, ne tek yanlı bir işlemle temsilciliğin düştüğüne karar verebilecek [bkz. Yarg. 9. HD., 4.5.1992-1991-17583/4966-İş Hukuku Dergisi II, 2 (Nisan-Haziran 1992), s.266] ve ne de işçi sendikasını temsilci sayısını azaltmaya zorlayabilecektir [bkz. Yarg. 9. HD., 29.5.1997-8277/10507-Tekstil İşveren Dergisi, 220 (Şubat 1998), s.14-15. Krş. Akyiğit, 1998, s.27 vd.]. Nitekim, bu durumda aynı anda atanmış işyeri sendika temsilcilerinden hangisinin görevinin sona ereceğini saptama olanağı yoktur.

Buna karşılık, işyerindeki işçi sayısının sonradan artması durumunda, işyeri sendika temsilcisi sayısının yükseltilebilmesi gerekir [krş. Çelik, 2013, s.454; Tuncay/Savaş, 2013, s.116-117]. Çünkü, temsilci atama yetkisi belli bir süreye bağlanmadığı gibi, atanacak temsilci sayısı da atamanın yapılacağı tarihteki işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenmektedir.

4. Atanan temsilcinin işverene bildirilmesi

İşçi sendikası, işyeri sendika temsilcisini atayarak, atadığı temsilcinin kimliğini (kimlik bilgilerini) 15 gün içinde işverene bildirmekle yükümlüdür (STİSK m. 27/I c. 1). Buna göre, temsilci kimliğinin işverene bildirilmesi işlemi, atama işleminden ayrılmaktadır. Nitekim, taraf işçi sendikası, temsilciyi atayıp bunu kendisine bildirdikten sonra, geçecek 15 gün içinde de atanan temsilcinin kim olduğunu (kimliğini) işverene bildirecektir.

Buradaki 15 günlük sürenin başlangıcı, atama tarihi olmalıdır. Buna göre, temsilci atamaya yetkili organın (sendika yönetim kurulunun) buna ilişkin kararı aldığı tarihten sonra geçecek 15 gün içinde temsilci kimliğinin işverene bildirilmesi gerekecektir.

Bu bağlamda, STİSK m. 27/I c. 1 hükmü, iş gününü değil, takvim gününü esas almakta ve söz konusu 15 günlük süre içinde, gerekli bildirim yapılmasını öngörmektedir. Bu bağlamda, atamanın yapıldığı gün, hesaba katılmamalıdır.

Diğer yandan, temsilcinin kimliğinin işverene bildirilmesi, temsilcilik sıfatına bağlanan hukuki sonuçların ortaya çıkmasına yol açar. Değişik bir anlatımla; temsilcinin kimliği işverene bildirilmediği sürece, işyeri sendika temsilcisi atanana feshe karşı korumaya ilişkin düzenlemeyi uygulama olanağından söz edilemeyecektir [Demir, 2001, s.1566; Ertürk, 2007, s.17; Taşkent, 1993, s.261]. Ancak, işveren atamayı kendisine yapılan bildirim öncesinde herhangi bir yolla öğrenmişse, artık bildirim yapıldığı tarih yerine atamanın öğrenildiği tarihin esas alınması gerekir. Buna karşılık, işyeri sendika temsilciliği sıfatı, herhalükarda, atamanın işçiye bildirildiği tarihte kazanılacaktır [Narmanlıoğlu, 2013, s.253. Krş. Demir, 2001, s.1566].

III. İşyeri Sendika Temsilcisinin Görevi

1. Temsilci görevlerinin kaynağı

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri, ilkin, STİSK m. 27/III'de gösterilmiştir. Buna göre, işyeri sendika temsilcisi; "işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak"la görevlidir.

Bunun dışında, ayrıca, çalışma mevzuatı içinde değişik kurulların oluşturulması ve işye-

ri sendika temsilcisinin söz konusu kurullara katılması öngörülmektedir. Bu anlamda, STİSK m. 27/III hükmünde öngörülmemekle birlikte, işyeri sendika temsilcisinin söz konusu kurul toplantılarına katılıp görüş belirtmesi ve gerektiğinde oy kullanması faaliyetleri de, temsilcilik görevleri arasında sayılmalıdır.

Diğer yandan, işyeri sendika temsilcisinin görevleri, mevzuatta sayılanların dışında, işyerinde bağitlanmış toplu iş sözleşmesinde de gösterilmiş olabilir. Bu anlamda, işyeri sendika temsilcisi atama yetkisinin toplu iş sözleşmesi dolayısıyla ortaya çıkması ve temsilcinin görev süresinin toplu iş sözleşmesinin süresi boyunca devam etmesi gibi etkenler, ister istemez, işyeri sendika temsilcisinin toplu iş sözleşmesiyle ilişkilendirilmesini ve giderek, temsilci görevlerinin ayrıca toplu iş sözleşmesi tarafından da belirlenmesini gerektirebilmektedir.

2. Temsilci görevlerinin içeriği

a.) İşçi dilek ve şikayetlerini dinleyip çözümleme

İşyerinde çalışan işçilerin işyerini ilgilendiren olumsuzluklara ilişkin çeşitli istek ve yakınmaları ortaya çıktığında, bunların işyeri sendika temsilcisi tarafından ilkin dinlenmesi ve sonra da çözümlenmesi için gerekli çabanın gösterilmesi gerekir. Bu anlamda, işyeri sendika temsilcisi, işyerini ilgilendiren konularda ortaya çıkan ve kendisine işçilerce bildirilen olumsuzlukları saptayacak ve bunları işyeri yönetimine aktarmak suretiyle çözüm bulunması için çaba gösterecektir. Buna göre, işyeri sendika temsilcisinden, işyerinde ortaya çıkan ve bilgilendirildiği olumsuzluklar karşısında, suskun kalması beklenemeyecektir.

b.) İşçi-işveren işbirliği ile çalışma barışını sağlama

İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde çalışma barışının sağlanması için, faaliyette bulunacak ve bu suretle, işçiler ile işveren arasında ortaya çıkacak işbirliğinde, adeta köprü işlevini görecektir. Özellikle, toplu iş sözleşmesinin süresi boyunca ortaya çıkabilecek olası toplu hak

Sicil Sayı: 31 Yıl: 2014

uyuşmazlıklarının önlenmesi, önemli ölçüde, işyeri sendika temsilcilerinin bu yoldaki çabalarına bağlıdır.

c.) İşçi hak ve çıkarlarını gözetip çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olma

İşyeri sendika temsilcisi, işçi sendikasının temsilcisi olması nedeniyle öncelikle, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek durumundadır. Bu anlamda, söz konusu hak ve çıkarlar, iş yasaları ile toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma şartlarıyla sağlanmış olanlardır. Buna göre, işyeri sendika temsilcisi, anılan çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak suretiyle, işçilerin hak ve çıkarlarının gözetilmesinde görev yapmaktadır.

d.) Mevzuatta öngörülen kurullara katılma

İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak çıkarılmış bazı yönetmelik hükümleri, işyeri sendika temsilcisinin, kurul oluşturulmasına veya oluşturulan kurulda çalışma yapmasına katılmayı öngörmektedir. Bu anlamda, anılan kurulları oluşturma ve bunların çalışmalarına katılma, işyeri sendika temsilcisinin görevleri arasında yer almaktadır.

aa.) İzin kurulu

İş Kanunu'nun 60 ıncı maddesine dayanılarak çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği; 100'den çok işçinin çalıştığı işyerlerinde, işveren veya işveren vekilini temsilen 1 ve işçileri temsilen de 2 kişi olmak üzere, toplam 3 kişiden oluşan bir "izin kurulu"nun kurulmasını öngörmektedir (m. 15/I). Söz konusu kurulun işçi üyeleri ve yedekleri ise, işyerinde varsa işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilecektir (Yön. m. 15/II c. 2). Bu anlamda, işyeri sendika temsilciliği, izin kurulunun sadece oluşturulmasında görev almaktadır.

Ancak, söz konusu temsilci veya temsilcilerin, kendisini veya kendilerini izin kurulunun işçi üyeleri olarak görevlendirmelerine herhangi bir engel yoktur. Bu takdirde ise, işyeri sendika temsilcisi, aynı zamanda, anılan kurulun çalışmalarına katılma konusunda da görev üstlenmiş olacaktır.

bb.) Değerlendirme kurulu

İş Kanunu'nun 51 inci maddesine dayanılarak çıkarılan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik; hizmet süreleri ile başarı durumlarının, işyerinde kurulacak "değerlendirme kurulu" tarafından saptanmasını ve bu kurula "sendika temsilcisi"nin de, üye olarak katılmasını öngörmüştür (m. 8/D). İlgili düzenlemede sendika temsilcisinden söz edilmekle birlikte, işyerinde sendikayı temsil edecek kişinin, "işyeri sendika temsilcisi"nden başkası olmayacağı açıktır. Bu anlamda, işyeri sendika temsilcisi, anılan kurulu çalışmalarına katılmakla görevlendirilmektedir.

cc.) Çalışan temsilcisi olarak görev yapma

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverene belli sayıda "çalışan temsilcisi" görevlendirme yükümünü önörmekte (m. 20/D); ancak, işyerinde yetkili sendikanın bulunması durumunda, işyeri sendika temsilcilerinin çalışan temsilcisi olarak da görev yapacaklarını belirtmektedir (m. 20/V). Bu bağlamda, işveren, "işyeri yetkili sendika temsilcileri"nin görüşlerini almak ve katılımlarını sağlamakla yükümlü tutulmaktadır. Buna göre, işveren, "iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması" ve "yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması" gibi olanakları işyeri sendika temsilcisine tanımak zorundadır (İş Sağlığı ve Güvenliği K. m. 18/I).

Bunun gibi, işyeri sendika temsilcisi; işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleriyle uğraşacak kişilerin görevlendirilmesi, alınması gereken koruyucu ve önleyici önlemler ile koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi, önleyici ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin planlanması konularında, önceden görüş bildirmekle de görevlidir (İş Sağlığı ve Güvenliği K. m. 18/II).

e.) Disiplin kurulu çalışmalarına katılma

İşyeri sendika temsilcisinin görevleri, çalışma mevzuatının dışında, işyerinde bağitlanmış toplu iş sözleşmesince de belirlenmiş olabilir. Bunlar içinde uygulama açısından en çok önem taşıyanı, işyeri sendika temsilcisinin, toplu iş sözleşmesiyle oluşturulması öngörülen disiplin kurulunun çalışmalarına katılması yükümlülüğüdür.

3. Temsilcilik görevinin yerine getirilmesi

İşyeri sendika temsilcisinin, yasa ile yönetmelik veya toplu iş sözleşmesi hükmü ya da işverenin izni olmadıkça, çalıştığı saatleri içinde görevlerini yerine getirmesi veya ücretli izinli sayılması söz konusu değildir (STİSK. m. 25/III).

Nitekim, işyeri sendika temsilcisinin görevini çalışma saatleri içinde (ücretli izinli olarak) yapmasına olanak sağlar nitelikteki hükümlere mevzuatta rastlanmaktadır. Bu bağlamda, İş Sağlığı ve Güvenliği K. m. 20/IV, görevlerini yürütmeleri nedeniyle çalışan temsilcilerinin haklarının kısıtlanmamasını ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli olanakların sağlanmasını öngörmüştür. Buna göre, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görev yapacakları (İş Sağlığı ve Güvenliği K. m. 20/V) için, bunların da belirtilen yasal olanaktan yararlanması söz konusudur. Ayrıca, yıllık izin kurulu da, toplantılarını çalışma saatleri içinde yapmak zorundadır (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 17).

Diğer yandan, işyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla görevlerini yerine getirirler (STİSK m. 27/IV c. 1). Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca veya işverenin onayıyla işyeri sendika temsilcilerinin sendikacılık faaliyetlerini yerine getirmeleri için izinli buldukları (STİSK m. 25/III) durumlarda, artık işin aksamayacağına işverence kabul edildiği varsayılacaktır [Çelik, 2013, s.437].

4. Temsilcinin görev süresi

İşyeri sendika temsilcisinin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder (STİSK m. 27/I c. 3). Bunun anlamı, işyeri sendika temsilcisinin görev süresinin, işçi sendikasının yetki süresiyle sınırlı bulunduğuudur.

Buna göre, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda, işyeri sendika temsilcisinin de görevi sona erecektir. Nitekim, yetkisinin kesinleşmesi üzerine işyeri sendika temsilcisi atamış işçi sendikasının, grev oylamasını kaybedip süresi içinde karşı yanla anlaşmaya varamaması veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmaması nedeniyle yetki belgesinin hükümü kalmadığı (STİSK m. 61/III c. 2) takdirde, daha önce atamış bulunduğu işyeri sendika temsilcisinin de görevi sona erecektir [bkz. Çelik, 2013, s.452].

Bunun gibi, işyerinde toplu iş sözleşmesini yapmış işçi sendikasının yeniden yetkiyi alamaması durumunda da, ancak yapılmış toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimiyle birlikte, işyeri sendika temsilcisinin görev süresi sona erecektir [Çelik, 2013, s.451-452; Narmanlıoğlu, 2013, s.254; Yürekli, 2004, s.164].

Yine, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önceki 120 gün içinde başka bir işçi sendikasının yetkisinin kesinleşmesi durumunda, daha önce (toplular iş sözleşmesinin süresi içinde) atanmış işyeri sendika temsilcisinin görevi sona ermeyecek; 120 gün içinde yetkisi kesinleşen işçi sendikası da, başka bir işyeri sendika temsilcisini atayabilecek ve böylece, aynı anda iki ayrı sendika temsilcisinin görev yapması söz konusu olabilecektir [bkz. Çelik, 2013, s.452; Yürekli, 2004, s.71-72].

Diğer yandan, işyeri sendika temsilcisinin görev süresi toplu iş sözleşmesini yapan sendikanın yetkisiyle sınırlı bulunduğu için, yeniden yetki alan işçi sendikasının bu yetkisinin önceki toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden sonra kesinleşmesi durumunda, işyeri sendika temsilcisinin görev süresi toplu iş sözleş-

Sicil Sayı: 31 Yıl: 2014

leşmesinin süresinin bitmesiyle sona erecek ve bu kez görev süresi, yeniden yetkiyi alan işçi sendikasının tekrar kendisini ataması üzerine, ancak yeni atama tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır.

Nihayet, işyeri sendika temsilcisini atayan işçi sendikasının, her zaman atadığı temsilciyi değiştirebileceğini de kabul etmek gerekir [Narmanlıoğlu, 2013, s.255; Taşkent, 1993, s.274; Tuncay/Savaş, 2013, s.118]. Bu durumda, işyeri sendika temsilcisinin görevi ve temsilcilik sıfatı, görevden alındığının taraf işçi sendikası tarafından kendisine bildirildiği tarihte sona erecektir.

IV. İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi

İşyeri sendika temsilcisi, işyerindeki işçilerin haklı çıkarlarını gözetmek ve çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli bulunduğu için, işverenle veya onu temsil eden işveren vekilleriyle muhatap olmak ve bunlara karşı belli bir tutum içerisinde olmak zorundadır. Bu da, işyeri sendika temsilcisini çoğu kez işveren nezdinde, arzulanmayan kişi konumuna sokar.

Ayrıca, işyeri sendika temsilcisi, kendisini atayan işçi sendikasını işyerinde temsil etmek durumundadır. İşçi sendikasına karşı sempati duymayacak işveren ise, somut olarak karşısında olan işyeri sendika temsilcisine karşı tepki göstermeye kalkışacaktır.

Bütün bu etmenlerden dolayı ve sendikal özgürlükleri etkili biçimde korumak üzere, işyeri sendika temsilcisine yasal güvence sağlanması gerekmektedir [Dereli, 2013, s. 49]. Anılan gereksinimi karşılamak amacıyla yasa koyucu, STİSK m. 24'de işyeri sendika temsilcisinin güvencesini ele almış ve düzenlemiştir. Bu bağlamda, söz konusu güvencenin, esas olarak, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshine yönelik olduğu görülür. Ancak, STİSK m. 24, işverenin yapacağı fesihle sınırlı kalmamakta; işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshe zorlanacağı iş ve işyeri değişikliklerine karşı da, güvence sağlamaya çalışmaktadır.

Diğer yandan, STİSK m. 24'deki güvence hükmü, işyeri sendika temsilcisinin dışında, uygulamada "amatör sendika yöneticisi" olarak adlandırılan ve adı geçen düzenleme tarafından "işyerinde çalışmaya devam eden yönetici" (f. 5) biçiminde nitelendirilen, yani sendika ve konfederasyonlar ile şube yönetim kurulu üyesi (STİSK m. 2/I bent g ve i) seçilmelerine karşın çalıştıkları işyerinden ayrılmayıp yöneticilik görevini yürüten işçilere de uygulanacaktır (STİSK m. 24/V) [ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, 2012, s.20 vd.].

1. İşverenin feshine karşı sağlanan güvence

4857 sayılı İş Kanunu'nun genel olarak işçilere getirdiği yasal iş güvencesi hükümleri (İş K. m. 18-21) ile işyeri sendika temsilcisinin feshine karşı korunmasına ilişkin düzenleme (STİSK m. 24) arasında sağlanmış bulunan paralellik, STİSK tarafından terkedilmiş; ancak, 2002 yılı öncesine, yani 4773 sayılı Yasa'yla mülga 2821 sayılı Yasa m. 30'da yapılan değişiklik öncesindeki duruma dönülmüştür. Bununla sanki geriye dönük bir ortam yaratılmış izlenimine yol açılmış olmakla birlikte, aslında ileriye dönük bir adım atılmıştır. Çünkü, daha önceki koşut ortam, işyeri sendika temsilcisine yeterli bir güvence ortamı yaratmamıştır [bkz. Şahlanan, 2013 a, 145-146].

a.) Güvenceden yararlanacak kesim

STİSK m. 24'deki feshine karşı korumadan, "işyeri sendika temsilcisi" sıfatını taşıyan tüm işçiler yararlanacaktır [Narmanlıoğlu, 2013, s.264]. Burada artık, yasal iş güvencesinin uygulanması için İş K. m. 18/I'de öngörülen şartların aranması gerekmeyecektir. Çünkü, STİSK m. 24, öngördüğü korumadan yararlanma konusunda, işyeri sendika temsilcileri arasında herhangi bir ayırım yapmış değildir. Buna göre, en az 30 işçinin çalışmadığı bir işyerinde faaliyet gösteren veya işyerinde henüz 6 ayını doldurmuş bulunan ya da belirli süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışan işyeri sendika temsilcileri de, STİSK m. 24'deki korumadan yararlanır [Demir, 2012, s.63; Özkaraca, 2013, s.194]. Esasen, STİSK m. 24'ün kabulünden önceki döneme ilişkin öğretici görüşleri ve Yargıtay uygulama-

sı da, yasal iş güvencesi hükümlerinden tüm işyeri sendika temsilcilerinin yararlanması doğrultusunda gelişmiştir [ayrıntılı bilgi için bkz. T. Centel, İş Güvencesi, İstanbul 2012, s.29 ile 37 ve 45 ve buralarda belirtilen yargı kararları]. Aynı anlayışın, STİSK m. 24'le sürdürüldüğü görülmektedir.

Diğer yandan, buradaki feshine karşı koruma, "işyeri sendika temsilcisi" olma sıfatına bağlanmış bir güvenceyi içerir. Bu yüzden, temsilcilik sıfatının sona ermesiyle birlikte, anılan güvence de ortadan kalkmaktadır. Nitekim, işyerinde daha önce işyeri sendika temsilcisi olarak görev yapmış işçilerin, işyeri sendika temsilcisine tanınan fesih güvencesinden yararlanmaları söz konusu değildir [Narmanlıoğlu, 2013, s.264]. Oysa, işyerinde belli bir süreyle temsilcilik yapmış işçilerin, görev sürelerinin bitiminden sonra, en azından belirli bir süreyle feshine karşı korunmalarında yarar vardır [Demir, 2012, s. 67; Özkaraca, 2013, 198].

b.) Güvencenin içeriği

aa.) Haklı nedene dayanma zorunluluğu

STİSK m. 24/I c. 1, "işveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça .. feshedemez" hükmünü taşımaktadır. Buna göre, işveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini, geçerli nedene (İş K. m. 18/I) dayanmak suretiyle dahi, feshi ihbar yoluyla sona erdiremeyecektir [Demir, 2012, s.65; İnciroğlu, 2013, s.67; Tuncay/Savaş, 2013, s.122-123].

Buradaki haklı neden, öncelikle İş K. m. 25'de gösterilmiş olan durumları içermektedir. Yine, Deniz İş K. m. 14/bent I ve III ile Basın İş K. m. 11/III e TBK m. 435/II'de gösterilen durumlar, deniz ve basın işyerleri için haklı neden oluşturabilecektir. Bunun gibi, yasa dışı grevde işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi (STİSK m. 70/I) de, belirtilen kapsamda yer alacaktır. Buna göre, haklı neden sayılan durumlar, esas olarak, İş K. m. 25'le sınırlı bulunmamaktadır [Şahlanan, 2013 b, s.127].

Bu bağlamda, işyerini kapatma, iş yasaları bakımından, iş sözleşmesinin feshinde haklı neden oluşturmamaktadır. Bununla birlikte, işverenin işini tasfiye etmek suretiyle işyerini bütünüyle kapatması, temsilcinin görev yapacağı ortamın ortadan kalkması nedeniyle, temsilcinin iş sözleşmesinin feshini haklı gösterecek bir neden olarak görülmek gerekir. Ancak, temsilcinin işyerinin kapanması sorununa haklı neden yerine, temsilcilik görev ve sıfatı açısından yaklaşmak, daha doğru ve yerinde olacaktır. Çünkü, haklı neden kavramı, ister istemez ve özellikle, diğer işçiler bakımından da yasal iş güvencesinin benimsendiği günümüz ortamında, fesih türleri üzerinde yoğunlaşmaya zorlanmaktadır. Bunun yerine; işyeri sendika temsilcisinin işyeri esas alınarak atandığından hareketle, işyerinin kapanmasıyla bu durumun ortadan kalkacağını ve giderek, temsilcilik görevinin sona erip, artık temsilcinin güvence hükmünden yararlanma olanağının bulunmayacağını kabul etmek, yerinde olacaktır [Özkaraca, 2013, s.195. Ayrıca bkz. ve krş. Şahlanan, 2013 a, s.147].

bb.) Haklı nedenin gösterilmesi zorunluluğu

STİSK. m. 24/I c. 1, "işveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini .. nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez" hükmüne yer vermiştir. Bunun anlamı, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshinde işverenin, gerekçe göstermek ve gerekçe olarak göstereceği nedenin de haklı neden niteliğini taşımak zorunda olmasıdır.

aaa.) Haklı nedenin yazılı olarak belirtilmesi

İşverenin yapacağı fesih, yazılı olarak gerçekleştirilmek zorundadır (STİSK m. 24/I c. 1). Buna göre, işverenin yazılı biçim dışında yapacağı fesih açıklamalarına, hukuken geçerlilik tanınmayacaktır. Bu anlamda, özellikle, feshin sözlü olarak yapıldığına ilişkin işveren iddiası, hukuken önem taşımayacaktır.

STİSK m. 24/I c. 1, yazılı bildirim koşulunu aramakla, haklı nedenle fesih için yazılı bildirim koşulunu aramayan İş K. m 25/son'daki düzenlemeden isabetle ayrılmaktadır [Şahlanan, 2013

Sicil Sayı: 31 Yıl: 2014

a, s.147]. Ancak, anılan hüküm, ayrılma yazılı şekil şartını aramakla birlikte, herhangi bir özel yazılı şekil öngörmüş değildir. Bu nedenle, basit yazılı şekle işverence uyulması, feshin hukuki geçerliliği açısından yeterlidir.

bbb.) Haklı nedenin açık ve kesin şekilde belirtilmesi

İşveren, gerçekleştireceği fesih işleminde, göstereceği haklı nedeni açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır (STİSK m. 24/I c. 1). Bu bağlamda, fesih nedeninin açık ve kesin şekilde belirtilmesi, feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığını saptamaya yarar.

Haklı nedenin açık şekilde belirtilmesi, belirsiz anlatımlara yer verilmemesi anlamını taşır. Buna göre, işveren, açık olmayan anlatımları kullanmayıp, somut nitelikteki açıklamalarda bulunmalıdır. Ancak, haklı nedenin açık şekilde belirtilmesi, feshe yol açan tüm maddi olguların bütün ayrıntılarıyla açıklanması anlamına da gelmemektedir.

Haklı nedenin kesin şekilde belirtilmesi ise, işverenin göstereceği haklı nedenle bağlı olup, bunu daha sonra değiştirememesi anlamını taşımaktadır. Buna karşılık, haklı nedenin kesin şekilde belirtilmesi zorunluluğu, haklı neden oluşturabilecek tek bir maddi olgunun gösterileceği anlamına da gelmez. Bu bakımdan, bu konuda önemli olan nokta, işverence gösterilecek maddi olgu veya olguların, yasada (İş K. m. 25; Deniz İş K. m. 14/bent I ve III; Basın İş K. m. 11/III) gösterilmiş haklı nedenler içine girip girmediğidir.

c.) Güvencenin kapsamı

aa.) İşe iade davası açma

İşyeri sendika temsilcisi veya üyesi bulunduğu işçi sendikası, temsilcinin iş sözleşmesinin feshinde açık ve kesin şekilde bir haklı nedenin gösterilmediği veya gösterilmiş nedenin haklı neden niteliğini taşımadığı yahut gerçekte bulunmadığı ya da feshin yazılı şekilde gerçekleştirilmediği iddiasıyla, fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açabilecektir (STİSK m. 24/I c. 2).

Ayrıca, yapılan feshin süresi içinde (İş K. m. 26/I; Deniz İş K. m. 15/I) kullanılmadığı iddiasıyla da dava açılması mümkün olmalıdır. Çünkü, STİSK m. 24/I'de fesih yetkisinin süresi içinde kullanılmasından söz edilmemesine karşın, burada haklı nedenle fesih söz konusu olup; haklı nedenle fesihte de fesih yetkisinin, yasanın gösterdiği sürede (İş K. m. 26/I; Deniz İş K. m. 15/I) kullanılmış bulunması gerekir.

İşverence gerçekleştirilmiş feshin hukuka aykırı biçimde (haksız olarak) yapıldığını tespit etmeye yönelik söz konusu dava, "işe iade davası" olarak adlandırılmalıdır. Nitekim, bu konuda STİSK m. 24/III, "temsilcinin işe iadesine karar" verilmesinden söz etmektedir.

Yetkili iş mahkemesinde açılacak olan (STİSK m. 79) bu dava, basit yargılama usulüne (HMK m. 316 vd.) göre sonuçlandırılacak; mahkemece verilen karar temyiz edildiği takdirde de, Yargıtay tarafından kesin olarak karar verilecek (STİSK m. 24/II), yani alt mahkemenin ısrar kararı vermesi ve uyuşmazlığın Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nda tekrardan görüşülmesinden söz edilemeyecektir.

Diğer yandan, söz konusu davanın, bir ay içinde açılması zorunludur. Bu anlamda, söz konusu dava süresi; hak düşürücü süre niteliğinde [bkz. Akyiğit, 2012, s.24; Demir, 2012, s.66; İnciroğlu, 2013, s.67; Narmanlıoğlu, 2013, s.270-271; Şahlanan, 2013 b, s.128; Tuncay/Savaş, 2013, s.123] olup, mahkeme (yargıç) tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulacaktır. Buna göre, temsilci işçiye feshin bildirileceği tarihten itibaren, anılan dava süresinin başlaması söz konusudur. Ancak, temsilcinin dışında üyesi bulunduğu işçi sendikası da işe iade davasını açabilecekken (STİSK m. 24/I c. 2), yasa koyucu fesih işleminden işçi sendikasının haberdar edilmesine ilişkin herhangi bir yüküm öngörmemiştir. Bu durumda, ancak fesih bildiriyle karşılaşan temsilci işçinin, uygulamada işçi sendikasına gerekli bilgiyi vermesinden söz etmek gerekecektir [ayrıca bkz. Narmanlıoğlu, 2013, s.270].

Nihayet, işe iade davasını açma hakkı, işyeri sendika temsilcisinin yanısıra, temsilcinin üye-

si bulunduğu işçi sendikasına da tanınmıştır. Böylece, fiili baskılar yüzünden temsilcinin işe iade davasını açmadığı durumlarda, üyesi bulunduğu sendikanın söz konusu davayı açması mümkün olacaktır [Demir, 2012, s.66]. Bu bağlamda, üyesi bulunulan sendikanın dava açması, STİSK m. 24/I c. 2 "veya" sözcüğüne yer verdiği için, temsilci işe iade davasını açmadığı takdirde önem kazanır. Ancak, bu durum; üyesi bulunulan sendikanın, temsilcinin dava açmama yönündeki açık beyanına rağmen, dava açması anlamını taşımamaktadır [bkz. Akyiğit, 2012, s.24].

bb.) İşe iadenin sonuçları

aaa.) Kesinleşen mahkeme kararının hükmü

İşyeri sendika temsilcisinin işe iade davasında verilecek hüküm, feshin haklı nedenle yapılmış olduğu doğrultusunda kesinleştiği takdirde, işe iade talebinin reddine karar verilecek ve taraflar arasındaki iş sözleşmesi, fesih bildirimiminin işyeri sendika temsilcisine ulaştığı (tebliğ edildiği) anda sona ermiş sayılacaktır [Özkaraca, 2013, s.197].

Feshin haklılığına ilişkin mahkeme hükmü, daha sonra açılacak kıdem tazminatı davasında, dava konusunun farklılığı nedeniyle, kesin hüküm niteliğini taşımayacaktır. Buna karşılık, söz konusu hükmün, kesin delil oluşturacağı açıktır [Şahlanan, 2013 a, s.147].

Buna karşılık, kesinleşen mahkeme kararıyla gerçekleştirilmiş fesih işleminin hukuka aykırı biçimde yapıldığına karar verildiğinde ise, işverence yapılan fesih "geçersiz" sayılacak (STİSK m. 24/III c. 1) ve temsilcinin eski işine iadesi kabul edilecektir. Ancak, alt mahkemenin kararına karşı temyiz yoluna gidilebileceğinden (STİSK m. 24/II c. 2), kural olarak tahsile yönelik bir eda hükmü kurulamayacaktır. Çünkü, boşa geçen süreye ilişkin ücret ile diğer haklar için kararın kesinleşmesi anı esas alınmakta; alt mahkemenin kararını verdiği sırada ise, hükmün kesinleşme tarihi henüz belli bulunmamaktadır. Buna karşılık, dava sırasında temsilcinin görev süresinin sona ermesi ve kendisi-

nin yeniden atanmaması halinde, boşta kalınan süreye ilişkin ücret ile diğer haklara temsilcilik süresi aşılmamak üzere hükmedilebileceğinden, verilecek kararın eda hükmü niteliğine bürünmesi kabul edilebilecektir [Özkaraca, 2013, s.196. Krş. Akyiğit, 2012, s.26; Şahlanan, 2013 b, s.128. Ayrıca bkz. Demir, 2012, s.67].

Bu bağlamda, mahkemenin vereceği işe iade kararı, işveren tarafından yapılmış feshin tüm sonuçlarıyla ortadan kaldırılması anlamını taşımaktadır. Böylece, mahkeme tarafından geçersiz kılınan fesih işleminin temsilcilik süresinin sonunda kendiliğinden yürürlüğe girmesi, öngörülen yasal sistem içinde söz konusu olamayacaktır [Narmanlıoğlu, 2013, s.276-277].

Diğer yandan, işe iadeye ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararında, işyeri sendika temsilcisinin boşta kaldığı süreye ilişkin ücreti ile diğer haklarına hükmedilecektir. Bu durumda, işyeri sendika temsilcisine “temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenmek” zorundadır (STİSK m. 24/III c. 1). Buna göre, boşta kalınan süreye ilişkin ücretin geçerli nedenle fesihteki gibi 4 aylık ücretle sınırlandırılmamış bulunması, yerinde olmuştur.

Ancak, bu bağlamda boşta kalınacak süre, temsilcilik süresini aşamayacaktır. Buna göre, işe iade davasının kısa sürede sonuçlanmaması tehlikesi karşısında işvereni mağdur etmemek üzere, boşta kalınacak süreye ilişkin hükmedilecek ücret, işyeri sendika temsilcisinin görev süresinin sonuna kadar almış olacağı ücret miktarını geçemeyecektir. Bu bağlamda, söz konusu hükmün, kamu düzenine yönelmesi nedeniyle, mutlak buyurucu nitelikte olduğu ve aksinin, sözleşmeyle kararlaştırılmayacağı söylenmelidir [krş. Akyiğit, 2012, s.27].

İşyeri sendika temsilcisinin yeniden görevlendirilmemesi halinde, bunun işyeri sendika temsilcisinin aleyhine işleyeceği açıktır. Gerçekten, işe iade davası kısa sürede sonuçlanmayacak olduğu takdirde, temsilci sadece görev süresinin sonuna kadarki ücretini boşta

kalınan süreye ilişkin ücreti olarak alabilecektir; bu tarihten sonra işe iade davası sonuçlanana kadar ise, ücretten yoksun kalacaktır. Böylece, uzun sürecek işe iade davalarında işveren, görev süresi biten temsilciyi dava sonuna kadar bekleyip kesinleşmeden sonra iş sözleşmesini feshetmek suretiyle, temsilci işçiyi mağdur edebilecektir. Bu durumda, iş sözleşmesi temsilcilik süresinin bitiminden kısa bir süre önce feshedilmiş ve yeniden atama gerçekleşmemiş veya mümkün bulunmamışsa ya da temsilcilik süresi sona ermek üzere olan temsilcinin yeniden atanma şansı yoksa veya kendisi işe geri dönmeyi düşünmüyorsa, artık temsilcinin STİSK m. 25'deki sendikal güvenceye sığınması yararına olacaktır [bkz. Özkaraca, 2013, s.197].

Buna karşılık, görev süresi biten işyeri sendika temsilcisi işe iade davası sırasında yeniden atanacak olduğunda, boşta kalınan süre iade kararının kesinleşme tarihine kadar uzayabilecektir. Çünkü, STİSK m. 24/III c. 1'de sözü edilip aşılmaması gereken “temsilcilik süresi”, yeniden atanma halinde bu süreyi de kapsamaktadır.

Nihayet, STİSK m. 24/III, boşta kalınan süreye ilişkin ücretin istenebilmesini temsilcinin işe başvurmuş olmasına bağlamamış; işe başvuru şartının yerine getirilmesini, ancak kararın kesinleşmesinden sonraki döneme ilişkin ücret ile diğer hakların ödenmesini isteyebilmek için öngörmüştür. Bu anlamda, boşta kalınan süreye ilişkin ücretin ödenmesi, STİSK m. 24/III c. 1 uyarınca, sadece temsilcinin işe iadesine karar verilmesine bağlanmıştır [ayrıca bkz. Akyiğit, 2012, s.27; Özkaraca, 2013, s.196; Şahlanan, 2013 a, s.147; Tuncay/Savaş, 2013, s.123. Krş. Narmanlıoğlu, 2013, s.278].

bbb.) Temsilcinin işyerine başvurusu

İşyeri sendika temsilcisi, işe başlamaya ilişkin sonuçlardan yararlanmak üzere, işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde işyerine başvurup çalışmaya hazır olduğunu belirtmek zorundadır (STİSK m. 24/III c. 1).

İlgili düzenlemede bu durumun “işe başvurma” biçiminde adlandırılması ise, yerin-

de değildir. Çünkü, işe başvurma, ancak açık (boş) olan bir işe talip olma anlamını taşır ve iş ilişkisinin henüz kurulmadığı bir dönem için kullanılmak durumundadır. Temsilcinin iş ilişkisi ise, belirtilen durumda devam etmekte ve temsilci, daha önce kendisine ait olan işte çalışmayı istemektedir. Bu bakımdan, işe başvurma yerine, işyerine başvurma söz konusudur [ayrıca bkz. Akyiğit, 2012, s.27-28].

Bu bağlamda, işyerine başvurmanın, işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde gerçekleşmesi aranmaktadır (STİSK m. 24/III c. 2). Buna göre, söz konusu sürenin bir hak düşürücü süre olduğu konusunda, duraksama yaşanmamaktadır [Akyiğit, 2012, s.28; Narmanlıoğlu, 2013, s.278; Tuncay/Savaş, 2013, s.123].

İşine iadesine karar verilmiş işyeri sendika temsilcisinin işyerine başvurmamış bulunması durumunda ne olacağı ise, STİSK m. 24/III c. 2 hükmünde açık olarak gösterilmiş değildir. Ancak, karşıt kavram yorumundan hareketle, süresinde işyerine başvuracak işyeri sendika temsilcisine "iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam" edileceğine (STİSK m. 24/III c. 2) göre, bunu yapmayacak, yani işyerine süresinde başvurmayacak temsilcinin ise iş ilişkisinin devam etmeyeceği kabul edilerek, temsilcilik süresince ücreti ve diğer haklarının ödenmesinin söz konusu olmayacağı söylenebilir [bkz. Şahlanan, 2013 b, s.129]. Buna karşılık, süresinde başvurmayan temsilci işçinin iş sözleşmesinin geleceğinin ne olacağı konusu, yasada düzenlenmiş değildir.

Bu durumda, işyerine başvurma koşulunu içeren STİSK m. 24/III c. 2 hükmünün sadece toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca görevini iş saatleri içinde yapacağı veya ücretli izinli sayılacağı yolundaki hükümlerden yararlanmayan işyeri sendika temsilcisi bakımından bir anlam taşıyacağı; bu yoldaki toplu iş sözleşmesi düzenlemelerine tabi olan işyeri sendika temsilcisi içinse bir anlam taşımayacağı, onun zaten ücreti ile diğer haklarının ödenmesinin söz konusu olacağı ve iş sözleşmesinin feshinin ancak

görev süresinin bitmesinden sonra söz konusu olacağı akla gelebilir. Ancak, STİSK m. 24/III c. 2 hükmünün iş ilişkisinin devamını temsilcinin işyerine başvurması koşuluna bağlamış bulunduğu hareketle böyle bir yorumu kabul etmek, hukuken güç görünmektedir.

Nihayet, temsilcinin işyerine başvurmasına ilişkin altı iş günlük süre (STİSK m. 24/III c. 2), hak düşürücü süre niteliğindedir. Bu itibarla, işyeri sendika temsilcisinin anılan süreyi geçirdikten sonra işyerine başvurması halinde, işverenin temsilciyi işe başlatma zorunluluğundan söz edilmesi düşünülmemelidir [Narmanlıoğlu, 2013, s.278]. Ancak, bu durumda taraflar arasındaki iş ilişkisinin geleceğinin ne olacağı, yasa dışı gösterilmiş değildir.

ccc.) Temsilcinin işe başlatılması

İşveren, mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren geçecek altı işgünü içinde işyerine başvuracak temsilci işçiyi, altı işgünü içinde işe başlatmak durumundadır (STİSK m. 24/III c. 2). Ancak, temsilcinin işe başlatılması, kendisinin boşta geçirdiği süreye ilişkin ücreti ile diğer haklarının ödenmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmaz [Özkaraca, 2013, s.196; Şahlanan, 2013 b, s.129].

ddd.) Temsilcinin işe başlatılmaması

İşveren süresi içinde işyerine başvuran temsilci işçiyi altı işgünü içinde işe başlatmadığı takdirde, "iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir" (STİSK m. 24/III c. 2). Bu hüküm, işe başlatılmayan temsilcinin yeniden temsilci atanması halinde de uygulanır (STİSK m. 24/III c. 3).

Süresinde başvurmasına rağmen işverence işe başlatılmayan temsilci, temsilcilik süresi sona ermeden iş sözleşmesinin feshine bağlı haklarını isteyemeyecektir. Bu bağlamda, görev süresinin bitmesine rağmen temsilci işçiye iş verilmediği takdirde ise, iş sözleşmesinin işverence feshedildiği kabul edilip, bu tarihe göre işçilik haklarının ödenmesi gerekecektir [bkz. Özkaraca, 2013, s.196; Şahlanan, 2013 a, s.148].

Aynı temsilcinin görev süresi içinde bir başka işe girip çalışması durumunda, elde edilecek kazancın TBK m. 408 uyarınca indirimle ilgili tutulup tutulmayacağı hususu, STİSK m. 24 hükmünde düzenlenmiş değildir. STİSK m. 24/III c. 2 hükmü medeni ceza olarak görülme-yip işverenin temerrüdüne ilişkin özel bir durum olarak nitelendirildiği takdirde ise, gerekli indirimin yapılması gerekecektir [ayrıca bkz. ve krş. Akyiğit, 2012, s.28].

Diğer yandan, altı iş günü geçirildikten sonra temsilci işe başlatılmak istendiği takdirde, temsilcinin bu isteğe uyması gerekir. Çünkü, altı iş günlük süre, hak düşürücü süre niteliğinde olmayıp, işverenin temsilciyi işe başlatmasını sağlamaya yöneliktir [ayrıca bkz. Akyiğit, 2012, s.29].

2. İş ve işyeri değişikliklerine karşı güvence

a.) Güvence içeriği

İşveren, işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştirmek veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapmak istediği takdirde, onun yazılı onayını almak zorundadır. Bir başka deyişle, yazılı onayı olmadıkça, işyeri sendika temsilcisinin işyeri değiştirilemeyecek veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapılamayacaktır (STİSK m. 24/IV c. 1). Bu anlamda, işverene tek yanlı değişiklik yapma yetkisini tanıyacak sözleşme hükümlerinin varlığına rağmen, temsilcinin işyeri ve çalışma şartları değiştirilemeyecektir [bkz. Demir, 2012, s.64; Özkaraca, 2013, s.197-198; Yürekli, 2004, s.219. Krş. Akyiğit, 2012, s.29].

İşyeri sendika temsilcisinin iş ve işyeri değişikliklerine karşı korunmasına ilişkin STİSK m. 24/IV'deki güvence hükmü, İş K. m. 22'yi anımsatmakla birlikte, ondan farklıdır. Nitekim, İş K. m. 22 belli bir kesime uygulanırken; STİSK m. 24/IV hükmü, tüm işyeri sendika temsilcilerine uygulanacak bir hüküm niteliğini taşımaktadır. Bu anlamda, STİSK m. 24/IV hükmü, temsilciliğe ilişkin özel bir düzenleme niteliğindedir [Şahlanan, 2013 a, s.149].

Sicil Sayı: 31 Yıl: 2014

İşyeri sendika temsilcisine fesih güvencesinin dışında böyle bir güvencenin tanınmış olmasının nedeni, işverenin temsilcinin yerini değiştirmek suretiyle onu bir anlamda psikolojik tacize uğratma ve giderek iş sözleşmesini (istifa suretiyle) feshe zorlaması tehlikesini ortadan kaldırma düşüncesi olsa gerektir. Özellikle, birden çok şubesi bulunan işletmeler, bu yolla işyeri sendika temsilcisinin geldiği şube işyeriyle olan bağlantısını kesmeyi ve giderek, onun temsilcilik yapmasını engellemeyi düşünebilirler. Bunun gibi, aynı işkolunda faaliyet göstermeyen işyerleri olan bir işveren de, işyeri sendika temsilcisini kendisine ait diğer işyerlerinden birinde görevlendirmeye kalkışabilir.

Diğer yandan, işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı yer değiştirilmemekle birlikte, çalışma saatlerinde çoğalma ve ücrette azalma dahil olmak üzere, esaslı çalışma şartlarında herhangi bir değişiklik yapılmak istenebilir. Yerinin değiştirilmesi dışında, çalışma şartlarında esaslı nitelikteki değişikliklere de karşı, STİSK m. 24/IV işyeri sendika temsilcisine aynı güvenceyi sağlamakta ve bunların geçersiz sayılmasını öngörmektedir.

Buna karşılık, işyeri sendika temsilcisi, önerilen işyeri ve esaslı çalışma şartları değişikliğini kabul etmek isteyebilir. Bu takdirde, işyeri sendika temsilcisinin, istenilen değişikliğe yazılı onay vermesi şarttır. Önceden verilecek onayın ise, hukuken bir geçerliliği bulunmayacaktır [ayrıca bkz. Demir, 2012, s.64; Özkaraca, 2013, s.197-198; Yürekli, 2004, s.219. Krş. Akyiğit, 2012, s.29].

Bu durumda, işyeri sendika temsilcisinin sözlü olarak değişikliği kabul ettiğini belirtmesi, hukuken işverenin değişiklik isteğini onaylama anlamını taşımayacaktır. Bunun gibi, örtülü (zımni) onay anlamına gelebilecek durumlar da, işyeri sendika temsilcisinin rızası yerine geçmeyecektir. Çünkü, STİSK m. 24/IV, açıkça rızanın "yazılı" biçimde gösterilmesini aramaktadır.

İşyeri sendika temsilcisinin onayı alınmak suretiyle işyeri değiştirildiği takdirde, o işyerindeki temsilcilik görevinin sona ereceğini kabul

etmek gerekir. Çünkü, işyeri sendika temsilcisi, işyeri esas alınarak, belli bir işyeri için atanmaktadır. Belli bir işyeri için atanan temsilcinin başka bir işyerine geçtiğinde ise, başka bir işyerinde temsilci olması mümkün bulunmadığı gibi, ayrıldığı işyerindeki temsilcilik görevinin de devam etmesi düşünülemeyecektir [Yürekli, 2004, s.219. Krş. Demir, 2012, s.64].

b.) Güvencenin hükümleri

İşyeri sendika temsilcisinin yazılı onayı olmaksızın işyeri değiştirildiği veya işinde esaslı değişiklik yapıldığı takdirde, bunun hükmü söz konusu değişikliğin "geçersiz" sayılmasıdır (STİSK m. 24/IV c. 2). Bunun anlamı, işveren tarafından açıklanan söz konusu değişikliğin, hukuken herhangi bir hüküm doğurmayacağıdır. Gerçekten, yapılmak istenen böyle bir değişikliğin, tıpkı İş K. m. 22/I c. 2'de olduğu üzere, temsilci işçiyi hukuken bağlamayacağı söylenmelidir. Bu durumda, temsilci işçinin, gerçekleştirilmek istenen değişikliğe uyması gerekmeyecektir [ayrıca bkz. Demir, 2012, s.64; Yürekli, 2004, s.218].

Değişikliği kabul etmeyecek temsilcinin, işe iade amacıyla yargı yoluna başvurması gerekecektir. Ancak, bu olanağın, sadece işyeri değişikliğine karşı söz konusu olması gerekir. Temsilcinin işinde yapılacak esaslı değişikliklere karşı ise; değişikliğin iptaline ilişkin bir davanın açılması mümkün bulunmadığından, işverenin temerrüdüne ilişkin hükümlere göre ücret ve diğer hakların talep edilmesi söz konusu olacaktır. Buna karşılık, iş değişikliğini kabul etmeyecek temsilcinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilecek olduğunda, bu kez işe iade davasının (STİSK m. 24) açılması gerekecektir [Özkaraca, 2013, s.198; Şahlanan, 2013 b, s.130-131].

V. Değerlendirme ve Sonuç

İşyeri sendika temsilciliğinin, 6356 sayılı Yasa'yla birlikte, Türk toplu iş hukukunun esaslı kurumlarından biri olmaya devam ettiği görülmektedir. Bununla ilgili olarak, STİSK bağlamındaki bazı temel noktalar değerlendirilecek olduğunda:

1. İşçilerin işyerinde temsili, mevcut hukuki sistem içinde esas olarak, işyeri sendika temsilciliği yoluyla gerçekleşmektedir. Nitekim, STİSK; işyeri sendika temsilcilerinin, salt toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasını değil, işçileri de temsil ettikleri anlayışını sürdürmektedir [bkz. Narmanlıoğlu, 2013, s.256]. Bu bağlamda, işyeri sendika temsilcilerinin görevleri, STİSK m. 27/III hükmünde sendikanın temsiliyle sınırlı tutulmamıştır. Buradaki işçiler ise, taraf işçi sendikasına üye olsun olmasın, işyerinde çalışan tüm işçilerdir. Ancak, bu durumun, taraf olunan 135 sayılı Sözleşme [metni için bkz. T. Centel, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, İstanbul 2004, s.460 vd.] tarafından benimsenmiş esaslarla bağdaşmadığı söylenemez. Çünkü, söz konusu sözleşme, işçi temsilcilerini alternatifli olarak, işçiler tarafından serbestçe seçilen temsilcilerin yanısıra sendikaca atanmaları da işçi temsilcisi olarak kabul etmektedir (m. 3). Bu bakımdan, yürürlükteki sistemin, mutlaka işyeri sendika temsilcisini ve/veya işçi temsilcisini düzenleme zorunluluğu yoktur. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı ortamlar için, uygulamada işçi temsilcisine (işçilerin aralarından seçecekleri temsilciye) gereksinim duyulduğu da bir gerçektir [bkz. Çelik, 2013, s.447].

2. STİSK, işyeri sendika temsilciliğini önceki döneme oranla (nisbeten) daha güvenceli bir konuma getirmiştir. Özellikle, işyeri sendika temsilcisinin; ilkin, iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanılarak feshedilememesi ve sonra da, boşa kaldığı süreye ilişkin ücretinin sınırlanmamış olması, yasal iş güvencesine sahip diğer işçilerden ayırdedilme olanağını yaratmıştır. Buna karşılık, önemli bazı düzenleme boşluklarının da varlığı, gözden uzak tutulmamalıdır.

Nitekim, temsilcinin işe iadesine karar verildiği takdirde, STİSK m. 24/III c. 1 uyarınca feshi geçersiz sayılmakta; ancak, geçersiz saymanın, iş sözleşmesinin geleceği üzerindeki etkisi düzenlenmemektedir. Bunun gibi, işe iadesine karar verilmekle birlikte altı işgünü içinde işyerine başvurmayacak temsilcinin iş sözleşmesinin ne olacağı da, düzenlenmiş değildir. Yine,

işe başlatılmayan temsilcinin, görev süresinin bitimine kadar başka işte çalışıp çalışmayacağı konusu da, açık bir yasal düzenlemeye kavuşturulmamıştır. Bu durum ise, öğretide değişik ve hatta bazen de zorlama niteliğindeki yorumların ortaya çıkması sonucunu yaratmaktadır.

Diğer yandan, kapanan işyerinin işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi üzerinde yaratacağı etki, mevcut fesih usulleri çerçevesinde çözümlenememektedir. Gerçekten, yasal iş güvencesinin kabul edilmesinden sonraki dönemde, geçerli veya haklı nedenle fesih yolları dışındaki bir çözümü öngörme olanağı yoktur. İşyerinin kapanması ise, işyeri sendika temsilcisi açısından, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için haklı neden oluşturmamaktadır.

Nihayet, işyeri sendika temsilcisinin üyesi bulunduğu işçi sendikasına da işe iade davası açma olanağının tanınması (STİSK m. 24/I c. 2), yerinde olmakla birlikte; işçi sendikasına gerekli bilginin verilmesi hakkında işverene herhangi bir bildirim yükümünün öngörülmeysi, bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

3. İşyeri sendika temsilcisi olma, işçi açısından, iş sözleşmesinin feshi konusunda olası bir risk oluşturur. Bu konuda, mevcut yasal düzenlemeler (STİSK m. 24 ve 27), temsilciyi görev süresi boyunca korumakta; temsilcinin görev süresinin herhangi bir nedenle bitmesinden sonra ise, onun diğer işçilere sağlanan olağan (normal) güvenceden yararlanmasını içermektedir. Üstelik, 30 işçiden az sayıda işçinin çalıştığı bir işyerinde görev yapan temsilcinin ise, artık olağan yasal iş güvencesinden de yararlanması söz konusu olmayacaktır. Bütün bu olası olumsuz durumlar dikkate alınarak, temsilcilik görevi sona ermiş işyeri sendika temsilcisinin makul bir süre daha yasal güvence altında bulundurulmasında yarar görülmektedir.

4. İşyeri sendika temsilcileri, sendika (sendika yöneticisi) ile işyeri (işveren ve işveren vekilleri) arasında, adeta köprü görevini üstlenmiş kişilerdir. İşçi-işveren işbirliği ile çalışma barışının işyerinde sağlanması, önemli ölçüde bunların omuzlarına yüklenmiştir. Nitekim,

Sicil Sayı: 31 Yıl: 2014

nasıl anlamsız katı davranan bir işyeri sendika temsilcisi işyerine zarar verme olasılığına sahipse, işbirliğine ve barışa hizmet eden bir temsilci de, tam aksine, işyerinde huzurun yerleşmesini sağlayabilecektir. Bu açıdan, işyeri sendika temsilcisine sağlanacak kolaylık ve güvencelerin, işyerlerine yapılan yatırımlar değerinde olduğu gözden uzak tutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (1998). Karar İncelemesi: İşçi Sayısındaki Azalmanın Sendika İşyeri Temsilci Sayısına Etkisinin Bulunup Bulunmadığı-İşverenin Azaltım İsteği. Tühis. 15 (2), 26-34
- Akyiğit, E. (2012). Yeni Kanun'da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 9 (36), 3-36
- Çelik, N. (2013). İş Hukuku Dersleri. 26 ncı bası. İstanbul: Beta Yayınevi
- Demir, F. (2001). İşyeri Sendika Temsilciliği. Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan. 2, 1555-1575
- Demir, F. (2012). Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesine İlişkin Olarak Getirilen Düzenlemeler. İşveren Dergisi. 50 (6), 62-67
- Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme. Çalışma ve Toplum. 36, 41-64
- Ertürk, Ş. (2007). İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 4 (13), 11-34
- İnciroğlu, L. (2013). Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi. Çalışma ve Toplum. 36, 65-68
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). İş Hukuku I. Toplu İş İlişkileri. 2 nci bası. İstanbul: Beta Yayınevi
- Okur, A. R. (1985). Türk İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi. İstanbul: Beta Yayınevi
- Özkaraca, E. (2013). 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler. Çalışma ve Toplum. 38, 173-215
- Şahlanan, F. (2013 a). İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi. Sicil İş Hukuku Dergisi. 8 (29), 145-149
- Şahlanan, F. (2013 b). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum. 39, 110-142
- Taşkent, S. (1993). İşyeri Sendika Temsilciliği. Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı. 257-275
- Tuncay, A. C./Savaş, F. B. (2013). Toplu İş Hukuku. 3 üncü bası. İstanbul: Beta Yayınevi
- Yürekli, S. (2004). İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi. İstanbul: Beta Yayınevi
- Yürekli, S. (2007). İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 4 (13), 35-49