



BASS
BANKA VE SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI
BANK AND INSURANCE EMPLOYEES UNION

İŞYERİ SENDİKA
TEMSİLCİLERİ İÇİN
GENEL BİLGİLER

(Ekim 2009)
Eğitim Yayınları

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	5
SENDİKAMIZIN KISA TARİHÇESİ	9

BÖLÜM 1

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ İÇİN GENEL BİLGİLER 15

- İşyeri Sendika Temsilciliğinin Tarihsel Gelişimi 15

YASALARIMIZA GÖRE “İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ”NİN TEMİNATI, ATANMASI, NİTELİKLERİ VE GÖREVLERİ: 18

- İşyeri Sendika Temsilcilerinin Tanımı ve Atanması..... 18
- Tanımı 18
- İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması 19
- Kapsam Dışı Bırakılan Sendika Üyesi Temsilci Olabilir mi? 20
- Kimler İşyeri Sendika Temsilcisi Olabilir? Kimler Temsilci Olarak Atanamaz?..... 20
- İşyeri Sendika Temsilcisinin Tayini ve Nitelikleri..... 21

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN YASAL GÜVENCELERİ NELERDİR? 25

- İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı..... 25
- Toplu İş Sözleşmelerinde İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı..... 27
- a) T.Vakıflar Bankası T.A.O. Sözleşmesinde 28
- b) Güneş Sigorta A.Ş. Sözleşmesinde 28
- c) Vakıf Emeklilik A.Ş. Sözleşmesinde 29

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ VE YETKİLERİ..... 29

- İşyeri Sendika Temsilcilerinin görevleri 29

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ 34

TEMSİLCİLİK SIFATI NASIL SONA ERER?..... 39

BÖLÜM 2

TEMSİLCİLER İÇİN GEREKLİ BİLGİLER.....	41
BİR TEMSİLCİ NELERİ BİLMELİDİR?.....	42
• Temsilci, Toplu İş Sözleşmesini Bilmelidir.	42
• Temsilci, Toplu İş Sözleşmesini Yanından Hiç Ayırmamalıdır..	43
• Temsilci, Çalışma Yaşamını Düzenleyen Mevzuatı İyi Bilmelidir	44
• Temsilci, İş Yasasını İyi Bilmelidir.....	45
• Temsilci, Sendikalar Yasasını İyi Bilmelidir	45
• Temsilci, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasını Bilmelidir.....	46
• Temsilci, Çalışma Yaşamına İlişkin Uluslar arası Sözleşmeleri Okumalıdır	47
• Temsilci, İşyerindeki Çalışma Koşullarını Bilmelidir	48
• Temsilci, İşçileri Tanımalıdır	48
• Temsilci, İşverenin ve Yönetimin Yapısını Bilmelidir	49
• Temsilci, Sendikal Hareketin Yapısını ve İşleyişini Bilmelidir	50
• Temsilci, Kendini İyi Tanımalıdır	50

BÖLÜM 3

ULUSLAR ARASI SÖZLEŞMELERDE İŞÇİ TEMSİLCİLERİ VE GÜVENCELERİ.....	53
• 87 Sayılı ILO Sözleşmesinde	53
• 98 Sayılı ILO Sözleşmesinde	54
• 135 Sayılı ILO Sözleşmesinde	55
• 158 Sayılı ILO Sözleşmesinde	58
• 143 Sayılı ILO Tavsiye Kararında.....	60
• Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında İşçi Temsilcileri.....	62

Sunuş

“Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.”

“Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.”

“Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.”

“Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.”

(İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nden)

2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasaları çıktığından bu yana Anayasal bir hak olan “grev” hakkı işkolumuzda yasaklanmıştır.

Grev hakkının, “Bankacılık ve Sigortacılık” işkolunda “yasak” olmasının hiçbir mantığı ve haklı gerekçesi olamaz.

12 Eylül döneminden bugüne “yasak” olan grev hakkımız, yazıktır ki, aradan bunca yıl geçmiş olmasına rağmen 59. hükümet tarafından hazırlanan ve meclis raflarında bekleyen yasa teklif ve tasarılarında da sürdürölmek istenilmektedir.

Grev hakkımızdır ve bu hakkımızı mutlaka alacağız. Grev hakkımızın olmaması bizim toplu sözleşme dönemlerinde en önemli silahımızın elimizden alınması anlamı taşısa da, bu bizim elimiz kolumuz bağılı durmamızı gerektirmez.

Biz bu eksikliği bilgi ile, eğitimle, tecrübe ile ve işyerlerinde “sendika” demek olan temsilcilerimizin aktif çalışması ve dinamizmi ile giderebilecek bir sendikayız.

Bir sendikayı güçlü kılan ekonomik gücü ve üye sayısı değildir. Bir sendikayı güçlü kılan “grev” hakkının olması da değildir. Bir sendikayı asıl güçlü kılan, “grev” hakkı ile birlikte üyelerinin ve başta temsilcilerinin eğitim ve bilinç düzeyleridir. Buradaki bilinç düzeyinden kastedilen, elbette ki “sendikal bilinç”; yani, sınıf bilincidir.

Değerli temsilci arkadaşlarımız;

Unutmayınız ki, sendikal mücadelenin motorları sizlersiniz. Sizlerin canlılığı, enerjisi, bilgisi başarının ve başarımızın anahtarı olacaktır. Haklarını bilen, görev ve sorumluluklarının farkında olan temsilciler bir sendikanın en büyük gücüdür. Unutmayalım ki, bu gün ihtiyacımız olan da, yarınlarda ihtiyaç duyacağımızda bilgi ve eğitim olacaktır.

İşçilerin hak ve çıkarlarını koruyup, geliştirmekle görevli olan sendikaları güçlü kılmmanın yolu, üyelerini ve temsilcilerini bilinçlendirmekten ve bilgilendirmekten geçer. Bu nedenle her sendika üyesinin ve temsilcisinin ekonomik, sosyal, toplumsal ve sendikal haklarını ve yükümlülüklerini iyi bilmesi gerekir.

Bir başka anlatımla, her temsilci ve üyenin;

- Uluslararası sözleşmelerle belirlenen evrensel kurallardan kaynaklanan hakları,
- Yasalardan kaynaklanan ekonomik, toplumsal ve siyasal hakları,
- Sendikanın ana tüzüğünden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri,
- Toplu İş Sözleşmelerinden kaynaklanan hakları,

bilmeleri gerekir.

İşte bu kitapçık, bu amaç doğrultusunda sürdürdüğümüz çalışmalara yeni bir boyut kazandırmak ve işyeri sendika temsilcilerimize; hakları, sorumlulukları ve bunların dayanaklarını göstermek amacıyla hazırlanmıştır.

SENDİKAMIZIN KISA TARİHÇESİ

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS) 1972 yılında, uzun süren mücadeleler sonrasında Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. bünyesinde Vakıflar Bankası çalışanları tarafından bir işletme sendikası olarak kurulmuştur.

Kuruluş ve örgütlenme çalışmalarının başlamasıyla birlikte işveren banka “ banka çalışanlarının işçi statüsünde olmadıkları, devlet memuru kabul edilmeleri gerektiği, bu yüzden de sendikanın gereksiz olduğu v.s “ itirazlarına karşı sendikamız kurucuları ve o tarihlerdeki çalışanları yoğun mücadele vermişler ve iki yıl süren bir yargı süreci sonrasında banka çalışanlarının “işçi” statüsünde oldukları kararını alabilmişler ve böylelikle toplu sözleşmelilik düzenine girebilmişlerdir.

Sendikamızın kuruluş tarihindeki adı “Vakıflar Bankası Mensupları Sendikası” olup, kısa adı (Vakıf-Bank-Sen) ‘dir.

Vakıf-Bank-Sen kuruluşundan itibaren süratle örgütlenme çalışmalarını tamamlamış ve Vakıflar Bankası çalışanlarına 12 Eylül müdahalesine kadar geçen sürede ileri haklar sağlayabilmeyi başarmıştır. Vakıf-Bank-Sen bu süreçte üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme yanında, siyasal gelişmelere ve bunların bankaya yansımalarına koşut olarak,

Atatürk ilke ve devrimlerinin yılmaz savunuculuğunu yapmıştır. O günlerin deneyimleri ve mücadeleleri; BASS ana tüzüğüne de intikal etmiştir.

Ana tüzüğün ikinci maddesine göre BASS;

“üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme” amacını taşır. Bu amacın gerçekleştirilmesinde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine dayalı sosyal, ekonomik ve demokratik haklardan kuvvet alır. Atatürk ilkelerine bağlı kalır ve tüm çalışmalarda bu ilkelerden hareket eder

Sendika; insan haklarına, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi kurallarına, sosyal adalet ve sosyal demokrasi ilkelerine bağlı olarak, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme işlevinde aşağıdaki hedeflerin gerçekleştirilmesine çalışır.

- a. Çalışmayı toplumun temel değeri haline getirmek, üyelerinin insanlık onuruna ve sosyal adalete uygun bir yaşayış düzeyine ulaşmalarını sağlamak,
- b. Üyelerin, yaptıkları işe uygun ve adaletli bir ücret sistemine kavuşturulmalarını sağlamak,
- c. Üyelerinin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak sosyal güvenlik sisteminin gelişmesini ve düzenli şekilde yürütülmesini sağlayıcı çabalarda bulunmak,

- ç. Çalışma düzeyinde, üyelerinin beden ve ruh sağlığını korumak, gelişmelerini sağlamak ve işçi hakları yönünden her türlü istismarı önleyecek önlemleri almak,
- d. Toplumsal yaşamın sosyal adalet ilkelerine göre düzenlenmesini, özgürlük ve demokrasi içinde çalışmanın temel ölçü olarak ele alınmasını sağlamak,
- e. Toplum içinde kişi olarak üyenin kendisine olan güven ve gücünü arttırmak,
- f. Milli gelir ve yatırımın gelişmesine, verimliliğin yükselmesine ve Türk ekonomisinin sosyal adalet ilkelerine uygun biçimde, hızla kalkınmasına hizmet etmek,
- g. Din, ırk, cins, renk, mezhep, inanç ve siyasi kanaat farkı gözetmeksizin, emeğin değerine ve toplum yaşamındaki etkisine inançlı bir işçi topluluğu meydana getirmek için çaba göstermek.
- h. Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün ve bağımsızlığının korunmasına bütün gücü ile katılmak, sosyal ve ekonomik sorunların çözümünde yardımcı olmak.”

12 Eylül müdahalesi Türkiye’de sendikal yapılanmayı değiştirmiştir. 1983 yılında Milli Güvenlik Konseyi tarafından çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar

Yasası “Meslek ve İşyeri” esasına göre sendika kurulmasını yasaklamış, “İşçi sendikaları.. bir iş kolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunma amacı ile kurulabilir” hükmünü getirmiştir. Sendikal haklarda kısıtlama yanında, Milli Güvenlik Konseyince işçilerin Toplu Sözleşme Hakkını doğrudan ya da dolaylı olarak engelleyen değişiklikler de yapılmıştır. Örneğin, işçilerin toplu sözleşme ve grev haklarını düzenleyen 2822 sayılı yasa ile “bankacılık işkoluna” grev yasağı getirilmiş, Toplu işkollarında olduğu gibi, bankacılık ve sigorta işkollarında da çalışan işçilerin en az yüzde 10 ‘unu temsil etme şartı bu dönemde yasaya koyulmuştur.

Bu gelişmeler Vakıf-Bank-Sen’i yeni bir atılıma sevk etmiş, 1982 yılında yapılan ve ana tüzük hükümlerinin yeni yasa ile uyumlu hale getirilmesini amaçlayan genel kurulda sendikanın ismi; “Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası” (BASS) olarak değiştirilmiş ve Türkiye düzeyinde örgütlenmeye yeniden başlanılmıştır. Kısa süre içerisinde Demir Bank, Tarış Bank ve Osmanlı Bankası çalışanları BASS ‘ta örgütlenmiş, bunu Ziraat Bankasında işçi statüsündeki bir grup işçi izlemiştir.

Bugün için sendikamız BASS; T.Vakıflar Bankası T.A.O. ile birlikte Vakıf Emeklilik A.Ş. ve Güneş Sigorta A.Ş. çalışanlarını bünyesinde barındırmakta ve işkolumuzda yeni örgütlenme çalışmaları sürdürülmektedir.

BASS; Türkiye’de sendikacılık hareketi önündeki bunca engele, IMF dayatmalı sosyo-ekonomik politika değişikliklerine rağmen,1980 sonrasında da çalışmalarını başarı ile sürdürmeyi bilmiştir.

BASS; şimdiki ismi UNI olan, uluslararası sendikal örgüt FIET üyesidir.

BASS; Atatürk’çü kimliği, ilkeli tutumu ve üyelerinin sarsılmaz desteği ile mücadelesine devam etmektedir.

BÖLÜM 1

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ İÇİN GENEL BİLGİLER

İşyeri Sendika Temsilciliğinin Tarihsel Gelişimi

1923 yılında kurulan Cumhuriyetimizin ilk yıllarında, ne bir iş yasası, ne sendikalar yasası ve ne de Toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını düzenleyen yasalar vardı.

Cumhuriyet tarihimizin ilk İş Yasası 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Yasasıdır.

3008 sayılı İş Yasası, çalışanların bazı sorunlarını giderici düzenlemeler içerse de öz itibarıyla oldukça yetersiz bir yasa idi.

Yasanın çıktığı dönemde henüz sendikalar kurulmadığı ve sendikalara ilişkin bir düzenleme olmadığı ve “sınıf esasına dayalı örgüt kurmak” yasak olduğu için, 3008 sayılı Yasa işçi-işveren ilişkilerini düzenleme ve sorunları gidermede “**işçi mümessilliği**”ni düzenlemişti.

İşçi Mümessilleri yasa uyarınca, işyerinde çalışan işçiler arasından, işyerinde çalışanların sayısına gö-

re 2 ila 5 kişi olarak işçilerce seçiliyordu. İşçi Temsilciliği on ve daha az işçi çalıştıran işyerleri için geçerli değildi.

İşçi mmессilleri, işçiler tarafından seçilmiş olmakla birlikte, hem işçilerin, hem de işverenlerin temsilcileri olarak görülmekte idi. İşçi mmессilleri, iş uyuşmazlıklarında iş barışının sağlanmasına yardımcı olmak, yasa ve tüzükler uyarınca toplanacak kurullarda işçileri temsil etmekle de görevli kılınıyordu. Bu yasa sınırlı da olsa işçi temsilcilerine iş güvencesi de sağlıyordu.

10 Haziran 1946 tarihinde “sınıf esasına dayalı örgüt kurma” yasağının kalkmasıyla birlikte aynı yılın 9 Temmuz’unda “ Türkiye İşçi Derneği” kuruldu. 20 şubat 1947 yılında da ilk “ Sendikalar Kanunu” yürürlüğe girdi.

1950 yılında 3008 sayılı İş Yasasında yapılan kısmi değişiklikle işçi temsilcilerine yeni bazı haklar tanındı. Buna göre, İşten çıkartılan işçi temsilcilerine hakem kurullarına başvurma hakkı getirilirken, aynı düzenlemelerle de iş uyuşmazlıklarında sendikaların aracı ve taraf oldukları kabul edildi.

Bu düzenlemelerden sonra işçi temsilciliği canlılık kazandı. Bu da giderek işçi temsilcilerinin sendikal yapıyla bütünleşme sürecini hızlandırdı.

1961 Anayasası’nın kabul edilmesi ve ardından 274

sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile **“işçi mümessilliği”** kavramı yerini, **“işyeri temsilciliği”** kavramına bıraktı.

3008 sayılı İş Yasasına göre işçi mümessilleri işçilerce seçilerek göreve gelmekte iken, 274 sayılı Sendikalar Yasası “İşçilerce seçilmek” yerine, “sendikalarca atanmak” ilkesini getirdi. Bu durum da temsilcileri “aracı” ve “taraf” olmaktan çıkararak sendikal hiyerarşinin bir “kademesi” haline getirdi. 274 sayılı yasa da işçi temsilcilerine bazı yeni haklar ve güvenceler sağladı.

1982 Anayasası’nın yürürlüğe girmesinden sonra çıkartılan 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasaları ile de 274 sayılı Yasadaki **“sendika temsilciliği”** kavramı yerini **“İşyeri sendika temsilciliği”** kavramına bırakırken, bu yasalarla sendika temsilcilerinin güvencelerine, atanmalarına, niteliklerine ve görevlerine ilişkin olarak ayrı ayrı ve ayrıntılı düzenlemeler getirildi.

Temsilciler yönünden,“işçi temsilciliği”nden, “işyeri sendika temsilciliği”ne ilişkin bu süreçte önemli gelişmelerden biri de, 1992 yılında “İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin 135 Sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesi”nin Türkiye tarafından onaylanması oldu.

YASALARIMIZA GÖRE “İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ”NİN TEMİNATI, ATANMASI, NİTELİKLERİ VE GÖREVLERİ

Ülkemizde “İşyeri sendika temsilcileri”nin kimlerden oluşacağı, sayısı ve nasıl atanacağı, görevleri, görevlerinin nasıl sona ereceği ve güvenceleri gibi konular 2821 Sayılı Sendikalar Yasamızda ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte; 4857 sayılı İş Yasamıza göre çıkartılan bazı tüzük ve yönetmeliklerde de temsilcilerin sorumluluklarına ve çalışma alanlarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca taraflarca imzalanan toplu iş sözleşmelerinde de düzenlemelere rastlanıldığı gibi, bazı sendikaların ana tüzüklerinde de temsilcilerin görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin düzenlemeler vardır.

Her şeye rağmen, bir işyerinde işçi temsilcilerinin olabilmesi için, o işyerinde sendikanın örgütlü olması ve o işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin alınması şarttır. Bunun dışında yasal olarak işçi temsilciliğine olanak tanınmamaktadır.

İşyeri Sendika Temsilcisinin Tanımı ve Atanması

Tanımı:

3008 ve 274 sayılı Sendikalar Yasalarındaki “işçi mümessilliği” ya da “sendika temsilciliği” kavramlarıyla, halen yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar

Yasası'ndaki" sendika işyeri temsilcisi" kavramlarında ciddi farklılıklar olmakla birlikte, dönemleri itibarıyla her üç yasa da temsilcilere, aynı amaç doğrultusunda görevler yüklemiştir.

Yasaya ve olması gerekene göre temsilci tanımında farklılıklar olmakla birlikte, işçi, işveren ve sendika açısından da farklı tanımlar yapılabilir. Her şeye rağmen **işyeri sendika temsilci**; *gerçek anlamda bir sendikanın örgütlü olduğu işyerinde, o işyerinde çalışan sendika üyesi işçiler arasından, sendikanın ve sendika üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak, geliştirmek, işyeri kapsamındaki tüm birimlerde sendikal çalışmalara önderlik etmek amacıyla sendika tarafından atanan kişi veya kişilerdir.*

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması:

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 34. maddesine göre temsilci atama yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya tanınmıştır. Sendika; temsilcisini atamaya ilişkin yöntem ve kararlarında tümüyle serbest olduğu gibi, sahip olduğu bu yetkiyi kullanıp, kullanmamakta veya kullanma zamanını belirlemekte de serbesttir. Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu; temsilcileri, o işyerinde çalışan sendika üyeleri arasında seçimle de belirleyip, atayabilir.

Temsilci atama işlemi, yasanın tanıdığı bir yetki

olduğu için, sendikanın yetkili organının kararı ile gerçekleşir. Atamayı yapan sendika, yetki süreci içinde yine yetkili organının kararı ile temsilcinin görevine son verebilir.

İşyeri Sendika Temsilcisi'ni atayan sendika, atadığı temsilci ve temsilcileri işverene bildirmekle yükümlüdür. Bildirim yükümlüğünün yerine getirilmemesi durumunda temsilcinin görev yapabilmesi olanaksız olabileceği gibi, o temsilci veya temsilcilerin yasanın ve toplu iş sözleşmesinin tanıdığı güvencelerden yararlanabilmesi de olanaksız olacaktır.

Kapsam Dışı Bırakılan Sendika Üyesi Temsilci Olabilir Mi?

Toplu iş sözleşmesi ile kapsam dışı bırakılan bir personelin sendikaya üye olmasında bir sakınca olmadığı gibi, onun temsilcilerde aranan nitelikleri taşıması halinde işyeri sendika temsilcisi olarak atanmasında da bir engel yoktur.

Kimler İşyeri Sendika Temsilcisi Olabilir? Kimler Temsilci Olarak Atanamaz?

2821 Sayılı Sendikalar Yasası işyeri sendika temsilcilerinin nitelikleriyle ilgili olarak 34. maddesinin son fıkrasında, aynı yasanın 5. maddesindeki kuruculara aranan niteliklerle aynı koşulları aramıştır. Yasanın temsilci tayini ve nitelikleri ile ilgili 34. maddesi şöyledir:

İşyeri Sendika Temsilcisinin Tayini ve Nitelikleri:

Madde 34 - (Değişik birinci fıkrâ:4/4/1995-4101/9 md.) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika;

- *işyerinde işçi sayısı elliye kadarsa bir,*
- *ellibir ile yüz arasında ise en çok iki,*
- *yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç,*
- *beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört,*
- *binbir ile ikibin arasında, ise en çok altı,*
- *ikibinden fazla ise en çok sekiz*

olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir.Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için kurucu olabilmek hususunda 5 inci maddede belirtilen şartları haiz olmak gerekir.

Maddenin ilk cümlesinden de anlaşılacağı gibi, bir sendikanın temsilci atayabilmesi için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin olması şarttır.

Yine belirtmek gerekir ki, maddede belirtilen sayılar üst sınırları belirtmektedir. Sendika, işyeri için yasada belirlenenden daha az temsilci atama hakkına sahiptir. Sendikaca birden fazla temsilci olan

işyerlerindeki temsilcilerden biri baştemsilci olarak görevlendirilebilir. Sendika, atamayı izleyen 15 gün içinde baştemsilci ve temsilcileri işverene bildirmek durumundadır.

Kuruculara (ve dolayısıyla temsilcilerde) aranacak niteliklerle ilgili 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesi:

Kuruculara Aranacak Nitelikler:

Madde 5 - (Değişik madde: 25/05/1988 - 3449/1 md.) (Değişik fıkra: 04/04/1995 - 4101/2 md; Değişik fıkra: 23/01/2008-5728 S.K./384.mad.) Sendika kurucusu olabilmek için;

- **Türk vatandaşı olmak;**
- **Medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak;**
- **Türkçe okur-yazar olmak;**
- **Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına hüküm giymemiş olmak;**
- **Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet**

sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûmiyetin bulunmaması;

şarttır.

İşveren sendikasının kurucusunun tüzelkişi olması halinde tüzelkişiyi temsil eden gerçek kişi de işkolunda fiilen çalışma şartı hariç yukarıdaki bütün şartlar aranır.

Yasa, her ne kadar temsilcilerde yukarıda sayılan nitelikleri aramakta ise de, işyeri sendika temsilcileri yasa, sendika, işçi ve işveren açılarından değerlendirildiğinde tanımı ve nitelikleri daha karmaşık bir durum ortaya çıkarmaktadır.

Endüstriyel ilişkiler içinde her kesim temsilciye kendine göre bir anlam ve görev yüklemektedir. İşverenler veya işveren vekilleri; temsilcilerin, işyerlerinde çalışan kişiler olması sebebiyle olsa gerek, kendi istemleri doğrultusunda hareket etmesini isterler.

Üyesi ve bir parçası olduğu sendika ve sendika üyelerince ise temsilci; sınıf bilinci ile kimlik ve kişilik kazanmış, yasa, tüzük, yönetmelik ve toplu iş sözleşmesi ile birlikte haklarını, görev, yetki ve sorum-

luluklarını bilen, yeteneklerini sendikal mücadele ile kaynaştıran, sorumluluklarını etkin bir biçimde yerine getiren önder kişi olarak algılanmak istenir.

Sendika ve işçiler; temsilcilerin dürüst, çalışkan, hoşgörülü, etrafına güven telkin eden, saygılı, sabırlı, sevilen, birliği sağlayabilen, bilgili, cesaretli, lider özellikleri taşıyan kişiler olmalarını beklerler.

Temsilci; aynı zamanda kendisinin de bir işçi olduğunu, diğer işçiler gibi ücret karşılığı çalıştığını, seçimle belirlenmiş olsa bile, atama işleminin sendika tarafından, sendika organının kararıyla yapıldığını hiç aklından çıkarmamalıdır.

Temsilci; işyerlerinde ve ülke düzeyinde çalışma koşullarını belirleyen yasal mevzuatı iyi bilmelidir.

Temsilci; işçileri ve tüm çalışanları yakından ilgilendiren güncel olayları takip etmeli, toplumsal, ekonomik, siyasal gelişmeleri yakından izlemelidir.

Temsilci; sosyal güvenlik, iş kazaları, meslek hastalıkları gibi konuları da yakinen bilmeli ve bu konulardaki tüzük ve yönetmelikleri okumalıdır.

Temsilciler kısaca belirtmek gerekirse; işçilerin ve içinde yaşadığı toplumsal ve ekonomik ortamın bütün özelliklerini iyice kavramalı ve sorunlara çözüm önerebilmelidir.

Sendikal mücadelenin her alanında aktif bir yere

sahip olan temsilcilerin nitelikleri işçi sınıfı ve sendikalar açısından büyük önem taşır.

Yasalar temsilcilerin çalışma alanlarını sınırlayan düzenlemeler içermektedir.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN YASAL GÜVENCELERİ NELERDİR?

İşyeri sendika temsilcileri görevleri süresince, diğer işçilerden farklı olarak, başta Sendikalar Yasası olmak üzere, İş Yasası, toplu iş sözleşmeleri ve değişik uluslar arası sözleşmelerle güvence altına alınmışlardır. Hatta bu konuda ILO, 135 sayılı sözleşme ile temsilcilerin iş güvencelerinin mutlaka sağlanması konusuna özel vurgu yapmıştır.

Ulusal mevzuatımızda temsilcilerin iş güvencesi, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 30. maddesiyle düzenlenmiştir. Yasanın 30. maddesi aynen şöyledir:

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı:

Madde 30 - (Değişik madde: 09/08/2002 - 4773 S.K./9. md.)

İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası

uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminatta hükmedilir.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

Bu madde, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası olarak bilinen ve 09.08.2002 tarihinde çıkartılan yasa ile değiştirilerek, anlaşılması zor hale gelmekle birlikte, temsilcilerin temsilcilik faaliyetleri nedeniyle hizmet akdinin feshi halinde, işverenin, temsilciye en az bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat ödemek zorunda bırakılması, temsilcinin güvencesini pekiştirmek açısından önemlidir. Bu miktar işçiler yönünden ise; alt sınırı 4, üst sınırı 8 aylık ücreti ile sınırlandırılmıştır.

Maddenin ilk fıkrasında, işyeri sendika temsilcisinin iş akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir. Burada açıklanması gereken nokta, 4857 sayılı İş Kanununun; Süreli fesih başlıklı 17, feshin geçerli sebebe dayandırılması başlıklı 18, sözleşmenin feshinde usul başlıklı 19, fesih bildirimine itiraz ve usulü başlıklı 20 ve geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları başlıklı 21. maddeleri konu ile ilgili maddelerdir.

İş Kanununun 17. maddesi 7. fıkrası “ **İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20, 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18. maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir.Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.**” demektedir. Yani, İşyeri sendika temsilciliği yapan işçinin iş akdi, ihbar önellerine uyularak bile olsa sırf sendika temsilciliği yaptığı için fesih edilemez denilmektedir. Böylelikle, dolaylı olarak da olsa, 4857 sayılı Kanunumuzda da temsilciler güvence sağlanmış bulunmaktadır.

Toplu İş Sözleşmelerimizde İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı:

İşyeri sendika temsilcileri görevlerini yürütürken işveren veya işveren vekilleri ile zaman zaman karşı karşıya gelebilirler ve iş ilişkilerinin doğal sonucu olan bu durum nedeniyle işyerlerinde sorunlar yaşayabilirler. Bu nedenle temsilcilere yasa ile güvenceler tanınması ve bunun toplu iş sözleşmesiyle pekiştirilmesi önemli bir zorunluluktur.

A) T. Vakıflar Bankası T.A.O. Sözleşmesinde;

T.Vakıflar Bankası ile Sendikamız BASS arasında imzalanan sözleşmemizin 6 ncı maddesinin (C) fıkrası, İşyeri sendika temsilcilerimizin teminatı ile ilgilidir. Düzenleme aynen şöyledir:

Madde 6/c- Temsilcilik Teminatı

İşveren, sendikanın yasa çerçevesi içinde, işyerlerine atayacağı, işyeri sendika temsilcilerinin, hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça, sebebini kesin ve açık bir şekilde belirtmedikçe feshedemez.

İşyeri Sendika Temsilcilerinin işyerleri değiştirilemez. Şu kadar ki; İşverence, ihtiyaç belirtilmesi halinde işyeri, sendikanın rızası alınarak değiştirilebilir.

İşyeri sendika temsilcilerinin Yasalardan doğan hakları saklıdır.

B) Güneş Sigorta A.Ş. Sözleşmesinde;

Madde 41- Sendika İşyeri Temsilcileri

Sendika işyerlerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamına giren üyelerden Sendikalar Kanununun 34. maddesinde belirtilen sayıda kişiyi temsilci ve bunlardan bir tanesini baş temsilci olarak atar. İşyeri sendika temsilcileri sendikal

faaliyetlerinden dolayı cezalandırılmaz ve istekleri dışında başka bir iş veya işyerinde çalıştırılmaz, hizmet akitleri bu nedenle bozulamaz.

C) Vakıf Emeklilik A.Ş. Sözleşmesinde,

Madde 38- Sendika İşyeri Temsilcileri

Sendika işyerlerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamına giren üyelerden Sendikalar Kanununun 34. maddesinde belirtilen sayıda kişiyi temsilci ve bunlardan bir tanesini baş temsilci olarak atar. İşyeri sendika temsilcileri sendikal faaliyetlerinden dolayı cezalandırılmaz ve istekleri dışında başka bir iş veya işyerinde çalıştırılmaz, hizmet akitleri bu nedenle bozulamaz.

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ VE YETKİLERİ

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri açık bir biçimde 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 35. maddesinde düzenlenmiştir. Sendikalar Yasası'nın 35. maddesi aynen şöyledir:

İşyeri sendika temsilcisinin görevleri:

Madde 35 - (Değişik: 25/5/1988 – 3449/9. md.)

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek,

işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.

Yasa metninden de anlaşılacağı gibi, sendika işyeri temsilcilerinin görevi, sadece sendika üyelerinin sorunları ile sınırlı değildir. Sendikalı, sendikasız, ya da bir başka sendikaya üye olanlar için bile yetkili sendikanın atadığı temsilciler, görev ve sorumluluk üstlenmişlerdir. Böylece işyeri sendika temsilcileri, özellikle sendikaya henüz üye olmamış olan işçilerin sorunlarıyla ilgilenirken, hem onların sorunlarını yönetim birimlerine aktarabilecek, hem de sendikayı tanımalarına ve sendikaya üye olmalarına katkıda bulunmuş olacaktırlar.

Maddeyi ayrıntılı olarak ele alacak olursak işyeri sendika temsilcilerinin görevleri:

- **İşyerindeki işçilerin dileklerini dinlemek:** Buradaki önemli husus, dileklerin ve dertlerin sadece işçi-işveren ilişkilerine yönelik olması-

nın gerekmediğidir. Temsilci, işçinin işyeri ile doğrudan ilişkisi olmayan sorunlarını da dinlemek ve bunların çözümüne yardımcı olmak durumundadır. Bazı özel sorunların çözümünü bulamasa bile konuyu içtenlikle dinleyerek işçiye dert ortağı olmak bile, hem temsilcinin etkinliği hem de işçinin dert ortağı bulabilmesi açısından çok önemlidir.

■ **Şikayetleri çözmek:** Temsilci, kendisine aktarılan sorunlardan kendisinin çözümlenebileceği sorunları işyerinde çözmek için çaba sarf eder. Kuşkusuz temsilci kendisine aktarılan her sorunun üstesinden gelemeyebilir. Bazı sorunlar temsilcilerin olanaklarını aşar boyuttadır. Bu durumda, temsilci bu tür sorunları üst yönetim birimlerine aktarmalıdır. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken önemli husus, temsilciler kendilerine aktarılan her sorunu, kendileri çözüm için bir çaba sarf etmeden üst birimlerine aktarırlarsa adeta bir şikayet dinleme kutusuna benzetilirler ki, işyeri sendika temsilcilerinden beklenen ve istenen bu değildir.

■ **Temsilciler işçi-işveren ve sendika arasında bir köprü görevi üstlenmekle yükümlüdürler:** Temsilciler, sendikanın kılcal damarlarıdır. Sendikanın etkin olabilmesi bu damarların çalışmasına, kendi üzerlerine düşen gö-

revleri noksansız yerine getirmelerine bağılıdır. İşyerindeki işçi-işveren ilişkilerinin sağlıklı bir düzeyde gerçekleşmesi ve yürütülebilmesi, temsilcilerin görevlerini iyi bir biçimde yerine getirebilmelerine bağılıdır. Bu nedenle, temsilciler işyerindeki en küçük bir sorunun ya da olayın farkında olmak zorundadırlar. Öte yandan, üyelerin de sendika şube ve genel merkeziyle anında kolayca ilişki kuramayaacağı açıktır. Temsilciler, işyerinde kendilerine aktarılan sorunları çözümlenebilsin ve çözümlenmesinler, her iki durumda da sorunu önce sendika şubelerine ve oradan da genel merkezlerine mutlaka iletmelidirler. Aynı şekilde sendikanın işçilere ve işverene iletmelerini istedikleri bilgi, belge ve sorunları da iletmekle görevlidirler.

- **Temsilcilerin ve baştemsilcinin temel görevi:** işyerinde çalışan işçilerin yasalardan, toplu iş sözleşmesinden, tüzük, yönetmelik v.b gibi yazılı belgelerde yer alan ve geleneksel olarak var olan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Temsilciler bu görevlerini yerine getirirken, sendika üyesi olsun veya olmasın, işyerindeki tüm işçileri kapsayıcı bir tavır içinde bulunmaları gerekir. Böylece sendika üyesi olmayan işçiler de örgütlenmenin yarar-

larını görecekler ve üye olmak yolunu tercih edebileceklerdir.

- **Temsilcilerin görevlerini yerine getirirken dayanacakları temel kaynak yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümleridir:** Temsilciler işyerindeki işçilerin hak ve menfaatlerini gözetirken öncelikle yasa ve toplu iş sözleşmesinin noksansız uygulanmasını sağlayacaklardır. Kuşkusuz böyle bir görevi yerine getirebilmek için temsilcilerin yasa ve toplu sözleşme hükümlerini iyi bilmeleri gerekir.

Yukarıda da belirtildiği gibi işyeri sendika temsilcileri, yasalar ve toplu sözleşmelerin uygulanmasının sağlanmasında sorumluluk üstlenirler. Esasında temsilcilerin görevlerini 4 ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar:

1. Temsilcilerin Sendikalar Yasası'ndan doğan görevleri,
2. Temsilcilerin İş Yasasından ve ilgili mevzuattan doğan görevleri,
3. Temsilcilerin toplu iş sözleşmesinden doğan görevleri,
4. Temsilcilere sendika tarafından verilen görevler (Sendika Ana Tüzüğü ve Yönetmeliklerle belirlenebilir)' dir.

Özet olarak belirtmek gerekirse; işyeri sendika temsilcileri önemli bir sendikal görev üstlenmektedirler. Onlar bir yandan sendikanın amaç ve ilkelerini işçilere aktarmakla görevliyken, diğer yandan sendika disiplinini üyelere yansıtmak, üyelerin yasa ve toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve çıkarlarını korumak, üyelerin şikayetlerini dinlemek , işyeriyle ilgili sorunları işveren veya işveren vekilleriyle görüşerek çözüm yolları aramak, daha iyi çalışma koşulları oluşturabilmek için öneriler getirmek, üyeleri bilgilendirerek, haber ve kararları en kısa sürede sendikanın yetkili birimlerine aktarmak, sendikanın yetkili kurullarının görevlendireceği kurul ve işlerde sendikayı temsil etmekle yükümlüdürler.

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşyeri sendika temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için bazı hakları bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 135 sayılı sözleşmesi ve 143 sayılı tavsiye kararlarında da vurgulanan bu haklar, bazı eksiklikler olsa bile 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda ve imzalanan toplu iş sözleşmelerinde de mevcuttur. Temsilcilere tanınan bu haklar, onların çok sayıdaki görev ve sorumluluklarının bütünüyle unsurlarını oluşturur. Temsilcilerin hakları :

1. Sendikayı ve işçileri temsil etme hakkı: İşyeri sendika temsilcileri, işyerlerinde yasalar ve toplu iş sözleşmesine göre oluşturulmuş işyeri kurullarında (İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Kurulu, Yıllık Ücretli İzin Kurulu v.b) hem sendikayı, hem de o işyerinde çalışan işçileri temsil ederler. Bu yasal hak, temsilcilik görevi süresince geçerlidir.

İşverenler, kurul toplantılarına katılım veya bu toplantılarda alınan kararlar nedeniyle temsilciler için herhangi bir olumsuz işlem yapamazlar.

Temsilciler yasalardan ve uluslar arası sözleşmelerden aldığı güçle, işyerinde yaşanan sorunların çözümünü doğrudan doğruya görüşlerini kurullarda özgürce aktarabilirler. Bunun için işverenden veya işveren vekilinden onay yada olur almak gibi bir davranış içine giremezler. İşveren de temsilciyi bu konuda asla zorlayamaz.

2. İşyerinde toplantı yapma hakkı: Temsilciler görevlerini yerine getirirken, hem varsa işyerindeki diğer temsilcilerle, hem işçilerle, hem de sendikal birimlerde sorumlu yöneticilerle toplu sözleşmelerde belirtilen hükümlere uygun olarak genel ya da özel toplantı yapma hakkına sahiptirler.

Temsilciler, yapılan toplantının konusunu ve sonucunu işveren veya işveren vekiline, sözlü ya da yazılı rapor etmek zorunda değildirler. İşveren veya

vekili temsilcilere bu konuda baskı yapamaz. Çünkü, işyerinde yapılan bu türden toplantılar sendikal bir toplantıdır ve sendikalar işverenden ve işveren kuruluşlarından bağımsız, kendi tüzel kişilikleri içinde ve yasalar çerçevesinde varlıklarını sürdüren işçi kuruluşlarıdır.

3. Sendikal görevler için boş zaman hakkı:

Temsilciler, görevlerini etkin olarak yerine getirebilmek için zamana gereksinim duyan sendika görevlileridir. Sendikanın profesyonel görevlileri olmayan temsilciler, işyerinde kendi görev alanına giren sorun ya da sorunların çözümlenebilmesi, bu sorunların nedenlerinin belirlenmesi ve sorunları yaşayan işçilerin düşünce ve görüşlerini alabilmesi, sorumlu oldukları işyeri kurulu çalışmalarını etkin olarak sürdürebilmesi, sendikanın işyeri dışında düzenlediği toplantı, seminer, konferans gibi toplantılarına katılmak için “boş zaman hakkı”nı kullanırlar.

Bu hakkın nasıl, ne ölçüde ve ne kadar kullanılacağına ilişkin düzenlemeler toplu iş sözleşmelerinde yer alır. Toplu iş sözleşmelerinde ayrıca “temsilci izinleri” gibi özel düzenlemeler de vardır.

4. İşyerinde dolaşma hakkı: Temsilciler, hem sendikanın işyerindeki örgütlülüğünün bir göstergeleridir, hem de işyerinde daha iyi çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlarlar.

Temsilciler, kendilerine tanınan süreler içinde işyerinde serbestçe dolaşabilirler ve üyelere tek tek görüşmeler yaparak bilgi alma, bilgilendirme, öğrenme ve öğretme gibi haklarını kullanabilirler. Temsilcilerin bu haklarını nasıl, nerede, ne zaman ve hangi kurallar içinde kullanacağı toplu iş sözleşmelerinde ve kimi zaman da işyeri genelgelerinde belirlenmiştir.

5. Temsilci odası, evrak dolabı ve duyuru tahtası kullanma hakkı: İşyeri sendika temsilcileri, toplu iş sözleşmelerinde belirtilen kurallar içinde, sendikadan gönderilen duyuruları, yazıları ve sendika yayınlarını özel olarak düzenlenmiş panolara ya da duyuru tahtalarına asabilirler.

6. Sendika toplantılarına, eğitim seminerlerine, konferanslara katılma hakkı: Temsilcilerin, sendikanın yürüttüğü çalışmalara katılmak üzere toplu iş sözleşmelerinde belirtilen kurallara uygun olarak katılma hakkı vardır.

7. Haberleşme hakkı: İşyeri sendika temsilcileri, görevlerini yerine getirirken işyerinde haberleşme hakkını kullanırlar. Bu konuda temsilciler, toplu iş sözleşmesi ile tanınan kolaylıklar içinde, sendika şube yetkilileriyle ya da genel merkez yönetici veya görevlileriyle, Sosyal Güvenlik Kurumu, hastane veya genel müdürlük birimleriyle iletişim kurabilirler. Temsilciler, bu görüşmelerinin niteliğini veya sonuç-

larını işveren veya vekillerine rapor etmek zorunda değildirlir.

8. İşletme yönetimine ve karar almaya yetkili işveren temsilcilerine ulaşma ve başvurulabilme hakkı: Temsilciler, işyerinde üyelerin tek tek ya da toplu sorunlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından kaynaklanan sorunları ya da görev alanlarına giren küçük-büyük, özel-genel konularda tüm sorunları yazılı veya sözlü işveren veya yetkili işveren temsilcisine iletebilirler.

9. Bilgilendirilme hakkı: İşyeri sendika temsilcileri, 4857 sayılı İş Yasasının 29. maddesinde belirtilen “toplular işçi çıkarma” başta olmak üzere, iş akitleri feshedilen işçilerin, fesih gerekçelerini öğrenme hakları vardır.

10. Sendikanın yayınlarını, broşürlerini, duyurularını dağıtma hakkı: İşyeri sendika temsilcileri, sendikadan kendilerine ulaştırılan yayınları, broşürleri, duyuruları, bildirileri üyelere, toplu iş sözleşmesinde belirtilen kurallar içinde işyeri içinde, servis araçlarında veya iş çıkış kapılarında özgürce dağıtabilirler.

11. İş güvencesi hakkı: Temsilciler, görevlerini, sorumluluklarını ve kendilerine tanınan hakları yerine getirirken ya da kullanırken, Uluslararası sözleşmelerde, yasalarda ve toplu iş sözleşmelerinde belirtilen güvencelerden yararlanırlar.

İşyeri sendika temsilcilerinin yasal güvencelerini kapsayan bölümde de belirtildiği gibi, sendika işyeri temsilcilerinin, görevlerini yerine getirdiği gerekçesi ile, işyerleri değiştirilemez, cezalandırılmaz ve iş-ten çıkartılamazlar.

TEMSİLCİLİK SIFATI NASIL SONA ERER

Yasalarımıza göre işyeri sendika temsilcilerinin görevinin sona ermesi için şu nedenlerden birinin ortaya çıkması gerekir:

1. Sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin sona ermesi: Yasalarımızla işyeri sendika temsilcisi atama yetkisi yalnızca toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkisi olan sendikaya tanınmıştır. Sendikanın toplu iş sözleşme yapma yetkisi süresince temsilcilerin görevi devam eder, sendikanın yetkisiz konuma gelmesi ile birlikte temsilcilerin temsilcilik sıfatı da son bulur.

2. İşyeri sendika temsilcisinin hizmet akdinin sona ermesi: Temsilci olabilmek için gerekli koşullardan biri de o işyerinde çalışmak olduğuna göre, hizmet akdinin sona ermesiyle birlikte temsilcilik sıfatı da sona erer. Hizmet akdi, işverenin veya bizzat temsilcinin kendisi tarafından feshedilebilir. İşveren tarafından feshedilmesi halinde, yasanın işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi hükümlerine uygun davranması yani temsilcilik görevini yerine getirdiği için hizmet akdinin feshedilmemesi gerekir.

3. Sendika üyeliğinin son bulması: Temsilciliğın koşullarından biri de sendika üyeliğidir. Eğer temsilcinin sendika üyeliğı son bulursa, son bulduğu tarihten itibaren temsilcilik sıfatı da ortadan kalkar. Bunun dışında Sendikalar Yasası'nın 5. maddesinde belirtilen şartların ortadan kalkması halinde de temsilcilik sıfatı sona erer. Örneğın, temsilci atandıktan sonra, yasada ifade edilen suçlardan birisiyle hüküm giyerse, temsilcilik de sona erer.

4. Temsilciliğın geri alınması ya da temsilcilikten istifa: Temsilci nasıl sendika tarafından atanıyorsa, atamayı yapan yetkili organın kararıyla, bu sıfatı geri alınabilir. Bu durumda temsilcilik görevi sona erer. Yine, sendika tarafından atanan temsilcinin, temsilcilik görevinden kendi isteğı ile ayrılması halinde de temsilcilik sıfatı sona erer.

5. Temsilcinin işyerinin değışmesi: İşyeri sendika temsilcisi, belirli bir işyerinde çalışan sendika üyesi olarak göreve getirildiğinden, işyeri değışikliğında temsilcilik görevi sona erer. Fakat geçici görevlendirmeleri işyerinin değışmesi durumuyla karıştırmamak gerekir. Geçici görevlendirme tayin olmadığı için, temsilci, geçici görev sona erince, asıl şubesine gelmesiyle birlikte temsilcilik görevine devam edeceğinden, temsilcilik sıfatı da devam edecektir. Geçici görevlendirmelerde temsilcinin görevi, hukuken sona ermez. Sadece görev süresince fiilen kesintiye uğrar.

BÖLÜM- 2

TEMSİLCİLER İÇİN GEREKLİ BİLGİLER

İşyeri sendika temsilcileri görevlerini yerine getirirken öncelikle iki önemli sorumluluk ilişkisi içindedir. Bunlardan birincisi sendika örgüt birimlerine karşı sorumluluktur diğeri ise üyelere karşı sorumluluktur. Temsilcinin birbirini tamamlayan bu iki yönlü sorumluluğu yerine getirebilmesi için önce, kendisinin bilgili, birikimli, güvenli, sosyal yönü güçlü bir kimliğe sahip olması gerekir.

Ayrıca işyeri sendika temsilcisi, görevlerini tam ve etkin olarak yerine getirebilmek için yasalardan, toplu iş sözleşmesinden, sendika tüzüğünden ve uluslar arası sözleşmelerden kaynaklanan haklarını, yetkilerini ve sorumluluklarını bilmek zorundadır. İşyeri sendika temsilcisi karşılaşacağı sorunları ancak böylesi bir bilgi ve donanım ile aşabilir ve görevlerini başarı ile yerine getirebilir.

İşyeri sendika temsilcileri için önemli olarak değerlendirdiğimiz görev, yetki, sorumluluk ve haklarına ilişkin bilgi, yasa, tüzük, toplu iş sözleşmesi ve uluslar arası sözleşmelerle ilgili düzenlemeleri I. bölümde yazmaya çalıştık. Bu bölümde de, işçiler ve sendikalar hakkında bilinmesi gereken kimi konular hakkında kısa temel bilgiler vereceğiz.

BİR TEMSİLCİ NELERİ BİLMELİDİR ?

Bir temsilci, görevini yerine getirebilmek için bazı konuları, özellikle çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeleri çok iyi bilmelidir. Temsilcilerin iyi bilmesi gereken konular:

Temsilci, Toplu İş Sözleşmesini Bilmelidir

Bir temsilcinin bilmesi gereken konuların başında toplu iş sözleşmesi gelir. Toplu iş sözleşmesinin bütün bölümlerini, madde madde bilmeyen bir temsilci görevini gerektiği gibi yapamaz, kendisine yöneltilen sorulara yanıt veremez.

Biraz ilerde değinileceği gibi, çalışma yaşamını düzenleyen yasalar bütün işçileri ve işyerlerini kapsar iken; Toplu iş sözleşmesi ait olduğu işyerini veya aynı işverene ait değişik yerlerdeki işyerlerini ilgilendirir. Bizim sözleşmelerimiz de yetkili olduğumuz banka ve sigorta işyerlerini kapsar. Toplu iş sözleşmesi o işyeri veya işyerlerindeki işçilerin işgüçlerini işverene hangi koşullarda topluca sattıklarını gösterir bir belgedir.

Ücretler ve ücret dışı parasal ve ayni (mal) tüm ödemeler, çalışma koşulları ve süreleri, iş güvencesi, işçi sağlığı ve güvenliği, izinler, eğitimler, bireysel ve toplu uyuşmazlıkların çözümü temsilcilerin hak ve yükümlülükleri, işyeri ya da işletmenin sosyal tesis-

lerinden yararlanma koşulları gibi işçilerin çalışma yaşamına ilişkin hemen hemen bütün düzenlemeler toplu iş sözleşmesiyle yapılır. Bu konulara ilişkin durumun ne olduğunu, hakkının ne olduğunu işçi de toplu iş sözleşmesinden öğrenir.

Bir temsilcinin toplu iş sözleşmesini madde madde ezberlemesi gerekmez. Ancak, sözleşmeyi iyi bilen bir temsilci kendisine yneltlen sözleşmeye ilişkin soru ya da sorun, ister işçi tarafından yneltilsin, ister işveren veya vekillerince yneltilsin, anında ve sağlıklı cevap verebilmelidir.

Temsilci Toplu İş Sözleşmesini Yanından Hiç Ayırmamalıdır

Toplu iş sözleşmesi bir buzdağına benzer. Buzdağının görünen kısmının kat kat fazlası suyun altındadır. Sözleşmenin somut bir birime ya da kişiye uygulanması bazı durumlarda yorum gerektirebilir. Bu yorumun doğru ve yerinde olması toplu iş sözleşmesinin iyi bilinmesinden geçer. Bunun için temsilci, varsa diğer temsilcilerle fikir alışverişinde bulunmalı, tereddüt ettiği konularda mutlaka Şube yöneticilerine danışmalıdır.

Temsilci, işçilerin kendilerine yaptıkları Şikayet veya başvuruların yerinde ve haklı olup olmadığına toplu iş sözleşmesini iyi bilmeden karar veremez. Sözleşmeyi iyi bilen bir temsilci uyuşmazlıkların zm ve Őika-

yetlerin giderilmesinde afaki sözler vererek kendini ve sendikasını güç durumlara düşürmez.

Hiçbir toplu iş sözleşmesi mükemmel değildir. Çünkü toplu iş sözleşmesiyle alınan haklar, işçilerin hak ettikleri değil, güçlerinin yettiği kadardır. Her toplu iş sözleşmesinin bir sınırı vardır. Temsilci, uygulamayı gözleyerek, yerine göre müdahale ederek, gerektiğinde mücadele ederek bu sınırları öğrenmeye ve genişletmeye çalışmalıdır. Çünkü, gelecek dönem daha iyi sözleşme yapabilmek buna bağlıdır.

Toplu iş sözleşmesi kendi başına bir güç değildir. Toplu iş sözleşmesi, iyi bilen temsilci ve işçilerin elinde bir güce dönüşür ve içindeki haklar korunup, gelecekte genişletilebilir.

Temsilci, Çalışma Yaşamını Düzenleyen Mevzuatı İyi Bilmelidir

Temsilci kuşku yok ki bir avukat değildir. Çalışma yaşamını düzenleyen mevzuatı bir avukat kadar bilmesi gerekmiyor, ama o, *işçilerin bir danışmanı ve her sorun ve sorusunun muhatabıdır*. Her işçi karşılaştığı sorun ya da şikayeti için temsilciye gelir. Hatta özel sorunlarını temsilcisiyle paylaşmak ister. İşçilere yardımcı olmak, işverenin karşısında güçlü durumda olmak için çalışma yaşamını düzenleyen mevzuatı iyi bilmelidir. Yasaların düzenlediği hakları ve kısıtlamaları öğrenmelidir.

Temsilci, İş Yasası'nı İyi bilmelidir:

Çalışma yaşamımızı düzenleyen mevzuatın başında İş Yasası gelir. İş Yasası, hemen hemen bütün işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını ve haklarının asgarisini düzenleyen bir yasadır. Hizmet akdinin neleri kapsayacağı, hangi durumlarda feshedileceği, ihbar ve kıdem tazminatının nasıl hesaplanacağı, çalışma süreleri, yıllık ücretli izinler, ücretsiz izin hakları, işçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin düzenlemeler, işçinin ve işverenin hak ve yükümlülükleri, kısaca; çalışma yaşamında karşılaşılabilecek temel konular bu yasa ile düzenlenmiştir.

İş Yasasını ve buna bağlı olarak çıkartılan tüzük ve yönetmelikleri iyi bilmek, temsilciyi işverenin karşısında güçlü kılacağı gibi, iyi bilinmediğinde de zor da bırakabilir.

Temsilci, Sendikalar Yasası'nı İyi Bilmelidir:

Temsilci, aynı zamanda sendikanın işyerindeki eli ayağı, gözü kulağıdır. O aynı zamanda bir sendika örgütçüsüdür. Bu nedenle, sendikaların yapısını ve işleyişini düzenleyen bu yasa da bilmelidir. Temsilcilerin atanması, görevleri, güvenceleri, hakları v.s bu yasa ile düzenlenmiştir.

Kimlerin sendikaya üye olabileceği, sendikaların

çeşitli kurallarının, görev yetki ve sorumluluklarının, faaliyetlerinin neler olduğu, kimlerin sendika yöneticisi olabileceği, nasıl seçilebileceği hep bu yasa ile düzenlenmiştir.

Bu yasa ve onun getirdiği sınırlamaların ve hakları bilmeden bir temsilcinin etkili şekilde görev yapabilmesine olanak yoktur. Sendika şubesinin yetkilerini bilmeyen bir temsilci, zaman zaman şubenin görevi olmayan ya da başaramayacağı isteklerde bulunabilir ve haksız yere şube yöneticilerini veya sendika yöneticilerini suçlayabilir. Bu nedenle de bilgisizlikten sendikal örgütlülüğün zarar görmesine neden olabilir.

2821 sayılı Sendikalar Yasası'yla sendikal özgürlükler ve sendikaların faaliyetleri önemli ölçüde kısıtlanmıştır. Eğer bu bilinmezse, kimi sorunları çözümlenmeyen, çözümlenmesine bu yasal düzenlemeler nedeniyle olanak bulunmayan işçilerin sendikaya karşı yakınmalarına karşı duramaz ve onları, sorunları birlikte aşmaya çağıramaz. O nedenle temsilci, Sendikalar Yasası'nı da iyi bilmelidir.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nı İyi Bilmelidir

Bir temsilcinin, İş Yasasından sonra en iyi bilmesi gereken yasa, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'dır.

Bir temsilci toplu iş sözleşmesini bildiği kadar; nasıl yetki alındığını, toplu sözleşme görüşmelerinin nasıl yapıldığını; uyuşmazlığın nasıl çıkarıldığını, nasıl çözümleneceğini, işkolunda veya işyerinde grev hakkının olup olmadığını, varsa greve nasıl çıkılacağını, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaması durumunda ne yapabileceğini öğrenmek zorundadır. Bunun için de bu yasayı bilmeli, mutlaka okumalıdır.

Toplu iş sözleşmesine ve grev hakkına getirilen kısıtlamaları ve bu nedenle karşılaştığımız sorunları iyice anlamak için de bu yasa iyi bilinmelidir.

Bu yasaya bağlı olarak da pek çok tüzük ve yönetmelik çıkartılmıştır. Yine bu yasayı, tüzük ve yönetmelikleri iyi bilmek elbette bir avukatın işidir. Ancak temsilci de bunların esasını iyi bilmeli, neyi nerede bulabileceğini, hangi sorunla karşılaştığında hangi yasaya bakacağını iyi kavramalıdır.

Temsilci, Çalışma Yaşamına İlişkin Uluslararası Sözleşmeleri de Okumalıdır

Çalışma yaşamını düzenleyen yasalarımızın temel dayanağı elbette Anayasa'dır. Ancak, 2004 yılında yapılan bir düzenleme ile "ulusal bir yasa ile, usulüne göre onaylanmış uluslar arası bir sözleşmenin çelişmesi durumunda, uluslar arası sözleşmenin geçerli olacağı" hüküm altına alınmıştır. Yani; yasa-

larımız kadar uluslar arası sözleşmeler de bizim çalışma yaşamımızın bir parçası olmuştur. O nedenle temsilciler, başta Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri olmak üzere, diğer uluslar arası belgelerde kendilerini ilgilendiren mevzuat hakkında da bilgi sahibi olmalıdır. (Temsilcilerin hak ve güvencelerini düzenleyen uluslararası sözleşmelerin ilgili maddeleri kitapçığımızın 3. bölümündedir.)

Temsilci, İşyerindeki Çalışma Koşullarını Bilmelidir

İşyerindeki çalışma koşullarını en iyi temsilci bilmelidir. İşyerinde çalışan bir işçi, kullandığı bir makineye ya da çalıştığı bir birime bağlıdır. İşin ve müşterinin yoğunluğuna göre zaman zaman sözleşme hükümleriyle çelişen uygulamalar veya sözleşmeyle çelişkili işveren genelgeleri yayınlanabilir. Bu gibi durumlarda ilk karşı durması gereken temsilci olacaktır. İşyerinin çalışma koşullarını iyi bilmelidir.

Temsilci, İşçileri iyi tanımalıdır

Temsilci, işyerindeki işçileri, yani temsil ettiği kişileri iyi tanımalı, zayıf ve güçlü yönlerini iyi bilmelidir.

Tek tek bütün işçilerin karakterini, kişisel özelliklerini öğrenmeye çalışmalıdır. Her insan farklı karakterdedir. Temsilci kimseyi yargılamaya ve değiştirmeye çalışmamalıdır. Her insana aynı tarz ve üslupla yak-

laşılmaz. Bazıları gelip sıkıntı ve sorunlarını temsilciye rahatça anlatırken, bazıları bunu yapamaz, çekinir ve anlatamaz. Kimi kuru gürültücüdür, kimi ciddidir. Bunları ayırt etmesi için, temsilcinin kendisine şikayete gelen işçinin özelliklerini bilmesi görevini yerine getirirken işini kolaylaştıracaktır.

İşçilerin tek tek özelliklerini bilmeyen, alacağı kararlarda bunları hesaba katmayan temsilci, doğru ve isabetli karar almada zorlanacaktır.

Temsilcilerin işveren ve vekilleri karşısında gerçek güvenceleri işyerindeki işçilerdir. Sıkıntıya düştüğünde dayanacağı gücü iyi tanımalıdır. Onları tanımadan onların güvenini kazanamaz. Onları tanıma çabası ayrı zamanda kendini tanıtmaktır. Karşılıklı güven bu süreç sonunda oluşacaktır.

Bu nedenle temsilci işyerindeki işçileri tek tek özellikleri ve karakterleriyle birlikte tanımalı ve onların güvenini kazanmalıdır.

Temsilci, İşverenin ve Yönetimin Yapısını Bilmelidir

Temsilci, işyerindeki işverenin yapısını ve hiyerarşisini, işveren vekillerini, amirlerini de iyi tanımalıdır. İşçileri tanımak işin bir yanı ise, diğer yanı da işvereni ve işyeri yönetimini, işleyişini, her bir yöneticinin sorumluluklarını, yetkilerini, kişisel özelliklerini bilmek, bilmiyorsa öğrenmeye çalışmaktır.

Bu bilgiler günlük sorunların çözümünde ve temsilcinin işverenle veya vekiliyle ilişkilerinde işine çok yarayacak bilgilerdir.

Temsilci, Sendikal Hareketin Yapısını ve İşleyişini Bilmelidir

Temsilci, sendikal hareketin yapısını ve işleyişini de iyi bilmelidir. Temsilcinin gücü ya da güçsüzlüğü sadece işyerindeki işçilerden gelmez. Bu işçiler aynı zamanda Türkiye işçi sınıfının üyeleridir. Sınıfın geneldeki örgütlülüğü, başarısı ve gücü işyerindeki temsilcilerin de gücünü belirler. Örgütlerin zayıflığı ve yenilgilerinin güçsüz kılacağı gibi, başarıları ve örgütsel yapıların sayısal ve siyasal güçlülüğü de temsilcileri güçlü kılar. İşte bu nedenle temsilci, sınıf hareketini yakından izlemeli, sendikal hareketin işleyişini ve kendi sendikasının işleyiş mekanizmalarını iyi bilmelidir.

Temsilci, kendini iyi tanımalıdır

Temsilci, kendini açık yüreklilikle tanımaya çalışmalıdır. Kendisinin güçlü ve eksik yönlerini görmeye, anlamaya çalışmalıdır. Görmek, gidermenin başlangıcıdır.

Mütevazı ve güçlü olmanın yolu bilgiden geçer. Bilgi güçtür. Temsilci, alçak gönüllü, açık yürekli, sözünün eri ve bilgili olmalıdır. Kendi eksikliklerini gidermeye açık olmalıdır.

Sendika temsilcileri, temsilcilik odasında ve dolaplarında toplu iş sözleşmesi kitaplarıyla birlikte, yasaları, tüzükleri, yönetmelikleri; sendikanın ana tüzüğünü, sendika yönetmeliklerini, genelgelerini; işverenin yayınladığı yazı, duyuru ve genelgeleri ve işyerinde çalışanların durumunu yansıtacak bilgileri düzenli biçimde tutmalıdır. Sendikadan, işverenden ve işyeri kurullarından gelen yazı, duyuru ve genelgeleri sistimli olarak arşivlemelidir. Sorun yada sorunlar ortaya çıktığında bunlar işini kolaylaştıracaktır.

Bankacılık ve Sigortacılık işkolunda çalışan işyeri sendika temsilcileri bunlara ilave olarak, bankacılık ve sigortacılık sektörünün sorunlarını, bu sektördeki müşteri-çalışan ilişkilerinin nasıl kurulması gerektiğini, bankacılık ve sigortacılık sektöründe sık kullanılan terimleri, kavramları iyi bilmeli, gerektiğinde mesai arkadaşlarına bu konularda da rehberlik yapabilmelidir.

Yukarıda verilen temsilcilere ilişkin bilgilerin tamamı, ulusal mevzuatımızla birlikte uluslararası sözleşme ve belgelerdeki işyeri sendika temsilcilerine ilişkin genel haklar olup, temsilci, bu hakları kullanırken, özellikle sektörünün, işyerinin ve çalışma ortamının durumunu süzgeçten geçirerek hareket etmeli, kendisini ve temsil ettiği sendika ve üyelerini zorda bırakmamaya özen göstermelidir.

BÖLÜM 3

ULUSLAR ARASI SÖZLEŞMELERDE İŞÇİ TEMSİLCİLERİ VE GÜVENCELERİ

Sendikal haklar, toplu sözleşme ve grev haklarında olduğu gibi, “işyeri sendika temsilciliği” hakları konusunda da, gerek ILO (Uluslar arası Çalışma Örgütü) sözleşmelerinde ve gerekse, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı belgelerinde uluslar arası düzeyde ortak metinler oluşmuş ve bu belgeler Türkiye tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu belgeler üzerindeki temsilcilere ilişkin ilgili düzenlemeler özet olarak;

1. 87 sayılı ILO Sözleşmesinde:

ILO tarafından 17 Haziran 1948 tarihinde kabul edilen ve Türkiye'nin ancak 44 yıl sonra 25 Kasım 1992 tarihinde 3847 sayılı Yasa ile kabul ettiği **“Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin 87 sayılı Sözleşme”**

MD.3/ 1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzel ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptir.

2. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya

bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdır.

Denilmektedir.

2. 98 sayılı ILO Sözleşmesinde;

Yine ILO tarafından 18 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen ve Türkiye'nin 8 Ağustos 1949 tarihinde kabul ettiği "**Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme**" ile de hem sendikal örgütlenme, hem toplu pazarlık ve hem de işyeri temsilciliği haklarına yeni haklar getiren bir sözleşmedir. 98 Sayılı ILO sözleşmesinin ilgili maddeleri şöyledir:

Madde 1

- ***İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.***
- ***Böyle bir himaye bilhassa,***
 - ***Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;***
 - ***Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyet-***

lerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çikarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır.

Madde 2

- *Işçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.*
- *Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmiş işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır.*

3. 135 sayılı ILO Sözleşmesinde;

ILO tarafından 2 Haziran 1971 tarihinde kabul edilen ve Türkiye'nin tam 27 yıl sonra 25 Kasım 1992 tarihinde 3945 Sayılı Yasa ile kabul ettiği “**Işletmelerde Işçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin 135 Sayılı Sözleş-**

me” işçi temsilcilerinin haklarına yeni ve kapsamlı güvenceler getiren en önemli uluslar arası sözleşmedir.

135 sayılı sözleşme diğer sözleşmelerden farklı olarak, işçi temsilcilerinin korunması zorunluluğu yanında onların görevlerini yaparken, kolaylıklara sahip olmaları gerektiğine de vurgu yapan bir sözleşmedir. Bu sözleşmenin ilgili maddeleri de özet olarak şöyledir:

Madde 1

İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.

Madde 2

- ***İşletmelerde işçi temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkan verecek uygun kolaylıklar sağlanır.***
- ***Bu hususta ülkenin endüstriyel ilişkiler sisteminin özellikleri ile ilgili işletmenin ihtiyaçları, büyüklüğü ve olanakları göz***

önünde bulundurulur,

- **Bu tür kolaylıkların sağlanması, ilgili işletmenin etkin faaliyetini engellemeyecektir.**

Madde 3

Bu sözleşmenin uygulanmasında “işçi temsilcileri” deyimi ulusal mevzuat ve uygulama ışığında;

- a. Ya sendika temsilcileri, şöyle ki; sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler;**
- b. Yada seçimle gelen temsilciler, şöyle ki; ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede, sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler, anlamına gelir.**

Madde 4

Ulusal mevzuat, toplu sözleşme, hakem kararları veya mahkeme kararları, bu Sözleşmede sözü edilen kolaylıkları ve korunmaya hak kazanan işçi temsilcileri tipini veya tiplerini belirleyebilir.

Madde 5

Aynı işletmede hem sendika temsilcilerinin ve hem’de seçilmiş temsilcilerin bulunduğu haller-

de, eğer gerekiyorsa, seçilmiş temsilcilerin bulunmasının ilgili sendikaların veya temsilcilerinin durumunu zayıflatacak şekilde kullanılmaması ve ilgili bütün konularda seçilmiş temsilcilerle, ilgili sendikalar ve onların temsilcileri arasında işbirliğini teşvik için önlemler alınacaktır.

4. 158 sayılı ILO Sözleşmesinde;

ILO tarafından 1982 yılında kabul edilen ve Türkiye'nin 9 Haziran 1994 tarihinde 3999 sayılı Yasa ile kabul ettiği "**Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme**" ile de hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmek istenmesi halinde, mümkün olduğunca önceden temsilcilere haber verilmesine vurgu yapılmıştır. Sözleşmede ilgili düzenleme şöyledir:

Madde 5

Özellikle aşağıdaki hususlar son verme için geçerli bir neden teşkil etmezler:

- a. Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,**
- b. İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak,**
- c. İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış**

sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,

d. Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,

e. Doğum izni esnasında işe gelmeme,

Madde 13

• Ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işveren:

○ İlgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlem-den etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dahil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlar.

○ İlgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alı-

nacak önlemleri danışma fırsatı tanır.

- *Bu maddenin 1 inci bendinin uygulanması, bu Sözleşmenin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemleriyle, hizmet ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının, en azından belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı halde sınırlandırılabilir.*
- *Bu maddenin uygulanmasında “İLGİLİ İŞÇİ TEMSİLCİLERİ” deyimi, işçi Temsilcileri Hakkında 1971 tarihli Sözleşmeye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekliyle işçi temsilcileri anlamına gelir.*

Sözleşme ile ayrıca, haksız işten çıkarma halinde işçilere ve temsilcilere tazminat hakkı da öngörülmektedir.

5. 143 sayılı ILO Tavsiye Kararında;

Yine ILO tarafından 1971 yılında kabul edilen **143 sayılı İşçi Temsilcileri Tavsiye Kararı'** da;

- *Çalışan temsilcilerin iş ilişkilerinin kesilmesini haklı gösterecek nedenlerin ayrıntılı olarak ve açıkça gösterilmesini,*
- *Bir çalışan temsilcinin işten çıkarılmasının kesinleşmesinden önce kamusal ya da özel*

bağımsız kuruluşa ya da iki yanlı bir örgüte danışılması, görüşünün alınması ya da bir anlaşmanın bulunmasını,

- **İşten çıkartılmasının haksız olduğu, çalışma koşullarının aleyhine değiştirildiği ya da haksız bir işleme uğradığı kanısında bulunan çalışan temsilcisine açık özel başvuru yöntemi sağlanmasını,**
- **Çalışan temsilcisinin haksız biçimde işten çıkartılmasıyla ilgili olarak ilgili ülke hukukunun temel ilkelerine aykırı düşmediği ölçüde bu temsilcinin ödenmemiş ücretleri verilerek ve kazanılmış hakları korunarak işine geri dönmesini de kapsamak üzere etkili bir tazminat ödenmesini,**
- **Bir çalışan temsilcisinin işten çıkartılmasının ya da çalışma koşullarının aleyhine değiştirilmesinin ayrımcı bir nitelik taşıdığı öne sürüldüğünde, işverenin söz konusu önlemin gerçekte haklı olduğunu kanıtlama yükümlülüğünde olacağını,**
- **Personel indirimi durumunda, çalışan temsilcilerinin işte tutulmasına öncelik verileceğinin kabul edilmesi,**
- **İşletme yönetiminin temsilcilere yer, telefon ve personel yardımı gibi kolaylıklar**

sağlaması,

- **Sendikanın düzenlediği toplantılara, eğitim kurslarına, seminerlere, konferanslara katılmak için izin hakkı,**

İle birlikte, temsilcilerin işyerlerine girebilmesi ve sendikanın temsilcilere verdiği görevleri yerine getirebilmelerinin sağlanmasına ilişkin ayrıntılı haklar getiren bir tavsiye kararıdır.

6. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda İşçi Temsilcileri

Avrupa Konseyi'nin 1961 yılında imzaya açtığı ve Türkiye'nin bazı maddelerine çekince koyarak 1989 yılında kabul ettiği "Avrupa Sosyal Şartı"nda işçi temsilciliğine de yer verilmekte iken, yine Avrupa Konseyince, 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe giren ve Türkiye'nin bazı madde ve bentlerine çekince koyarak kabul ettiği "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı"nın temsilcilere ilişkin 28 ve 29 maddeleri de temsilcilerin korunması ve temsilcilere bilgi verilmesi konularına ilişkin düzenleme getirmiştir.

Madde 28

Çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı:

Âkit Taraflar, çalışanların temsilcilerinin gö-

revlerini yerine getirme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla işletmede;

a- işletmedeki çalışanların temsilcisi olarak etkinlikleri ya da statüleri nedeniyle kovulmalarını da içermek üzere kendilerine yönelik zarar verici eylemlere karşı etkili bir korumadan yararlanmalarını,

b- ilgili işletmenin gereksinimleri, büyüklüğü ve kapasitesi ve ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi göz önünde tutularak, görevlerini derhal ve etkili bir biçimde yerine getirmelerini mümkün kılmak için uygun olabilecek olanaklar tanınmasını;

taahhüt ederler.

Madde 29

Çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı:

Âkit Taraflar, çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla, toplu işten çıkarmaları önlemenin ya da bunların ortaya çıkışını sınırlamanın ve örneğin özellikle ilgili çalışanların yeniden eğitimine ya da yeniden yerleştirilmesine yardım amaçlı sosyal önlemlere katılmak yoluyla sonuçlarını

azaltmanın araç ve yolları hakkında bu tür toplu işten çıkarmalardan belli bir süre önce işverenlerin, çalışanların temsilcilerine zamanında danışmasını ve bilgi vermesini sağlamayı; taahhüt ederler.

Yine 2000 yılında Nice’de kabul edilen “**Avrupa Temel Haklar Şartı**”nın 27. maddesi “ işçilerin işletme içinde “bilgi alma ve danışma hakkı” başlığı ile, “topluluk mevzuatı ve Ulusal Yasalar ve uygulamada öngörülen durumlar ve koşullarda işçi veya temsilcilerine, uygun düzeylerde zamanında bilgi verilmeli ve danışmalarda bulunulmalıdır” demektedir.

Görüldüğü gibi temsilciler, hem ILO Sözleşmelerinde ve hem de diğer uluslararası belgelerde önemli roller üstlenmekte ve korunmaktadırlar.