



TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

(Atanmaları, Güvenceleri, Görevleri)

31.8

YIL.

001

153

Av. Akın YILMAZ

Eğitim Yayınları No. 67

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ

**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**

İŞYERİ

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

(Atanmaları, Güvenceleri, Görevleri)

Av. Akın.YILMAZ

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Eğitim Yayınları No. 67

Demirbaş No: 2153

Tasnif No: 331.8.YIL.2001

Bilgisayara istenmiştir

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 67
Ankara, 2001

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sokak No. 10
Kızılay - Ankara

Av. Akın YILMAZ
YOL-İŞ Sendikası Hukuk Danışmanı

Baskı:
Başak Matbaacılık
(0.312) 384 27 61 - 62

İÇİNDEKİLER

Sunuş	5
Giriş.....	7
İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması	8
İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sayısı	10
İşyeri Sendika Temsilcilerinde Aranılan Yasal Şartlar	14
İşyeri Sendika Temsilcilerinin Yasadan Kaynaklanan Güvencesi	16
İşyeri Sendika Temsilcilerinin Toplu İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Güvenceleri	21
İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendikalar Kanunundan Doğan Görev ve Yükümlülükleri	24
İşyeri Sendika Temsilcilerinin Diğer Mevzuat Hükümlerine Göre Görev ve Yükümlülükleri	26
İşyeri Sendika Temsilcilerinin, Sendika Tüzük Hükümleri İle Yönetmeliklerinden ve Toplu İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Görevleri	37
İşyeri Sendika Temsilcilerinin Hakları ve Yetkileri ..	43

Bir Temsilci Neleri Bilmelidir?	49
İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler	58
Temsilcilik Sıfatının Sona Erme Halleri	62

SUNUŞ

Sendikalardaki görevlerin en zorlarından biri, işyeri sendika temsilciliğidir. İşyeri sendika temsilcisi, her gün sendika üyeleriyle birlikte ve onların her türlü konudaki sorularına cevap bulmak, onların işyerindeki sorunlarıyla uğraşmak, iyi bir işçi önderi olarak onları yönlendirmek zorundadır. İşyeri sendika temsilcisi, bütün bu sendikal görevlerini yerine getirirken, işyerindeki diğer görevlerini de aksatmaz. Bu çalışmaları nedeniyle işyeri sendika temsilcisine sendika tarafından hiçbir ödeme yapılmaz. Aksine, işyeri sendika temsilcisi, çeşitli nedenlerle kendi cebinden harcama yapar. İşyeri sendika temsilciliği, sendikal örgütlenmenin belkemiğidir. Ancak, işyeri sendika temsilciliğinde pişen bir işçi de, daha sonraki yıllarda sendikal yapı içinde daha üst görevlere geldiğinde, sorumluluklarını daha iyi yerine getirir.

İşyeri Sendika Temsilcileri kitapçığı, TÜRK-İŞ bünyesindeki onbinlerce işyeri sendika temsilcisi- ni yakından ilgilendirmekte, onların atanmaları, güvenceleri ve görevleri konularını ele almaktadır. Yararlı olacağına inanıyorum.

Salih KILIÇ

Genel Eğitim Sekreteri

ALRIŞ

İşverene bağılı olarak çalışan işçiler, ortak yararlarını gerçekleştirmek, hak ve menfaatlerini korumak amacıyla ve işverenlere karşı ortak güçleriyle daha kolay ve etkili mücadele edebilecekleri düşüncesi ile sendikal örgütlülük çatısı altında bir araya gelmişlerdir.

Sendikal örgütlülüğü, işçi sendika konfederasyonları, konfederasyonlara bağılı işçi sendikaları, işçi sendikalarına bağılı sendika şubeleri, işçi sendikası ya da şubelerine bağılı işyeri sendika temsilcilikleri ve sendika üyeleri oluşturur.

İşyeri sendika temsilcileri, bağılı bulundukları sendikayı işyerinde temsil etmek suretiyle, sendikal örgütlülük içerisinde önemli bir işlev görürler. Temsilciler, sendikanın adeta işyerinde gözü, kulağı, eli ve ayağıdır. Temsilciler, işverene karşı; bağılı bulundukları sendikadan ve işyerinde çalışan işçilerden aldıkları güçle, işyerinde çalışan işçilerin, mevzuattan ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanarak hak ve menfaatlerini korurlar. Onla-

İşyeri Sendika Temsilcileri kitapçığı, TÜRK-İŞ bünyesindeki onbinlerce işyeri sendika temsilcisi- ni yakından ilgilendirmekte, onların atanmaları, güvenceleri ve görevleri konularını ele almaktadır. Yararlı olacağına inanıyorum.

Salih KILIÇ

Genel Eğitim Sekreteri

GİRİŞ

İşverene bağlı olarak çalışan işçiler, ortak yararlarını gerçekleştirmek, hak ve menfaatlerini korumak amacıyla ve işverenlere karşı ortak güçleriyle daha kolay ve etkili mücadele edebilecekleri düşüncesi ile sendikal örgütlülük çatısı altında bir araya gelmişlerdir.

Sendikal örgütlülüğü, işçi sendika konfederasyonları, konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları, işçi sendikalarına bağlı sendika şubeleri, işçi sendikası ya da şubelerine bağlı işyeri sendika temsilcilikleri ve sendika üyeleri oluşturur.

İşyeri sendika temsilcileri, bağlı bulundukları sendikayı işyerinde temsil etmek suretiyle, sendikal örgütlülük içerisinde önemli bir işlev görürler. Temsilciler, sendikanın adeta işyerinde gözü, kulağı, eli ve ayağıdır. Temsilciler, işverene karşı; bağlı bulundukları sendikadan ve işyerinde çalışan işçilerden aldıkları güçle, işyerinde çalışan işçilerin, mevzuattan ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan hak ve menfaatlerini korurlar. Onla-

rın, temsilcilikten kaynaklanan görevleri hakkıyla yerine getirmeleri, sendikal örgütlülüğü güçlendirecek, canlandıracak ve sendikal örgütlülüğe olan inancı pekiştirecektir.

İşyeri sendika temsilcilerinin, sendikal örgütlülük içerisinde önemi, işlevi, rolü nedeniyle bu kitapçıkta öğretilerdeki ve yargıdaki tartışmalara girmeksizin, sendika temsilcilerinin atanması, teminatı, görevleri, hakları gibi, konuları açıklamaya çalışacağız.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun "işyeri sendika temsilcilerinin tayini ve nitelikleri" başlığını taşıyan 34. maddesine göre; toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde çalışan üyeleri arasından, işyeri sendika temsilcisi tayin ederek on beş gün içerisinde işverene bildirir. Yasanın bu düzenlemesinden şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır:

- a) Yasanın aradığı anlamda; işyeri sendika temsilcilerine tanınan güvenceden yararlanabilecek nitelikteki; işyeri sendika temsilcisini, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika atayabilir. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmayan bir sendikanın, işyeri sendika temsilcisi atayabilmesi mümkün değildir.
- b) Temsilci tayin etme yetkisine sahip olan sendika, kendi üyeleri arasından ve o işyerinde çalışan işçileri temsilci tayin edebilir. Bu durumda sendika, işyerinde çalışmayan ya da çalışıp da üyesi olmayan işçiyi, sendika işyeri temsilcisi olarak atayamayacaktır. Aksi uygulama ile tayin edilen işçinin, sendika temsilcilerine tanınan güvenceden yararlanabilmesi düşünülemez.
- c) Yasa, işyeri sendika temsilcisi ya da temsilcilerini tayin etme yetkisini sendikaya tanıdığına göre; yetkili sendika, işyeri sendika temsilcilerinin tayin yöntemini de kendisi belirleyebilecektir. Şu halde yetkili sendika,

temsilcisini kendisi belirleyebileceği gibi üyelerine de temsilciyi belirleme olanağı tanıyabilir. Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcilerinin atanmasına ve görevden alınmasına ilişkin düzenleme var ise, bu düzenlemeye uymak gerekecektir. Kuşkusuz her sendika kendi öznel yapısı ve işyerinin koşullarına göre, en elverişli yöntemi seçmek durumundadır.

- d) Temsilci tayin etme yetkisine sahip olan sendika, temsilci olarak atadığı işçilerin kimliklerini, işverene bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirimle temsilcilik sıfatı kazanılır. Bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, temsilci olarak atanan işçinin, temsilciliğe tanınan güvenceden yararlanabilmesi tartışılır hale gelecektir.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN SAYISI

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, bir işyerinde çalışan işçi sayısına göre, yetkili sendika tarafın-

dan atanabilecek temsilci sayısına azami üst sınır koyarak sınırlamıştır. Bu düzenlemeye göre;

İşyerindeki işçi sayısı	En çok temsilci sayısı
0 - 50 arasında ise, en çok	1
51 - 100 arasında ise, en çok	2
101 - 500 arasında ise, en çok	3
501 - 1000 arasında ise, en çok	4
1001 - 2000 arasında ise, en çok	6
2001 ve daha fazla ise, en çok	8

temsilci tayin edebilecektir.

Görüldüğü üzere; yasa, işyeri sendika temsilcilerinin sayısının belirlenmesinde "en çok" ifadesini kullanarak, sendikanın atayabileceği temsilci sayısına üst sınır koymuştur. Bu durumda sendika, işyerindeki işçi sayısına göre temsilci tayin edecektir. Yasada öngörülen azami sınırın üzerinde temsilci tayini halinde, bu temsilcilerin, iş-

yeri sendika temsilcilerine tanınan güvenceden yararlanabilmesi söz konusu olmayacaktır.

Birden fazla temsilci tayini halinde; atamayı yapan sendika, bunlardan birini baş temsilci olarak görevlendirebileceği gibi, temsilciler için, işyeri dahilinde görev dağılımı yapabilecektir.

Temsilci sayısının tayin ve tespitinde, yasa koyucu "işçi" ifadesinin kullandığından, işyeri sendika temsilcilerinin sayısının tespitinde; sendikalı işçi, sendikasız işçi ayrımı yapılmayacak ve 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesindeki tanıma uygun, hizmet akdine dayanarak çalışan tüm çalışanlar hesaba katılacaktır. Yine sendika temsilcisinin tayini tarihinde, o an geçici görevle işyerinde bulunmayan işçiler, ücretli yada ücretsiz izinli olan işçiler, raporlu işçiler gibi değişik nedenlerden dolayı işyerinde bulunmayan tüm işçiler, hesaba esas alınır.

Yasa koyucu, sendika temsilcisi tayininde, işyeri esasını kabul etmiştir. Bu durumda, işletme toplu iş sözleşmesi ya da grup toplu iş sözleş-

mesi yapma yetkisini haiz olan sendika, işletmeye ya da guruba bağılı her bir işyerinde; ayrı, ayrı ve bu işyerlerindeki işçi sayılarına göre, işyeri sendika temsilcisi sayısını tayin ve tespit edecektir.

İşyerinde çalışan işçi sayısındaki değişikliğin temsilci sayısına etkisi konusuna gelince; işyeri sendika temsilcisini atama yetkisine sahip olan sendika, bu yetkisini kullandıktan sonra, işyerinde çalışan işçi sayısının azalması ya da artması halinin, temsilci sayısını etkileyip etkilemeyeceği hususunda, yasada açıklık yoktur. Bu konudaki boşluk, Yargıtay içtihatları ile doldurulmuştur. Nitekim Yargıtay'a gelen bir uyuşmazlıkta; Yargıtay, İşyeri sendika temsilcilerinin atanması veya görevden alınması yetkisinin sendikaya ait olduğunu, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikanın, kesinleşme tarihinde işyerinde çalışan işçi sayısına göre temsilci atayabileceğini, daha sonra işyerinde çalışan işçi sayısının azalmasının, temsilci sayısını etkilemeyeceği,

azalma nedeniyle işverenin, işyeri sendika temsilcisini görevden alamayacağı, işyerinde çalışan işçi sayısının azalması yada artması hali ancak sendikanın her toplu iş sözleşmesi yetkisinin kesinleşme tarihinde, temsilci sayısının artmasına ya da azalmasına sebebiyet vereceği noktasında karar vermiştir.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNDE ARANAN YASAL ŞARTLAR

İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde sendika kurucusu olabilmek için, aranan şartları haiz olmak gerekir. Bu düzenlemeye göre;

- a) Türk vatandaşı olmak,
- b) Medeni hakları kullanmaya ehil olmak,
- c) Fiilen çalışır olmak,
- d) Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak,
- e) Türkçe okur yazar olmak,

- f) Zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi, yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan, kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç, toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak,
- g) Türk Ceza Kanunu'nun ikinci kitabının birinci babında düzenlenen, devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlardan veya bu suçların işlenmesine aleni olarak tahrik etmek suçlarını işlemekten mahkum olmamak,
- h) Türk Ceza Kanunu'nun 312. maddesinin ikinci fıkrasında yazılı olan halkı; sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek, kin ve düşmanlığa açıkça tahrik etmek suçunu işlemekten mahkum olmamak,
- i) Türk Ceza Kanunu'nun 536. maddesinin birinci, ikinci, üçüncü fıkralarında yazılı ey-

lemlerle, aynı kanunun 537. maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü, ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkum olmak,

- j) 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun; 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 ve 79. maddelerine göre hüküm giymemiş olmak şarttır.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN YASADAN KAYNAKLANAN GÜVENCESİ

İşyeri sendika temsilcisi, profesyonel sendika yöneticilerinden farklı olarak, işyerinde çalışan işçidir. İşyerinde çalışan her işçi gibi, işgücünü işverene satarak geçimini idame ettiren birisidir. Hal böyle olunca; bir yandan işverene karşı yükümlülüklerini, bir yandan temsilcilikten kaynaklanan görevleri yerine getirmek durumundadır. İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilikten kaynaklanan görev ve yükümlülükleri yerine getirirken, işin

doğası gereği, işverenle ya da işveren vekili ile karşı karşıyadır. Temsilci, temsilcilik görevi nedeniyle, işyerinde çalışan işçilerin, yasalardan ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan haklarını savunmak durumundadır. Temsilciler, bağlı bulundukları sendikanın en yetişkin öncü unsurları olduğu gibi; sendikanın, işyerindeki eli, ayağı, kolu ve gözüdür. Bütün bu nedenlerden dolayı, temsilci çoğu zaman yaptığı görevin mahiyeti icabı, işverenin ya da işveren vekilin tepkisine maruz kalabilecek ve haksız yere işten çıkartılabilecektir. Hal böyle olunca, yasa koyucu, işyeri sendika temsilcileri için özel bir düzenleme yapmayı gerekli görmüştür.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesindeki düzenlemeye göre; işveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini, haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın, İş Mahkemesin-

de dava açma hakkı vardır. Yasanın bu düzenlemesinden şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır:

- a) İşveren, işyeri sendika temsilcisinin hizmet akdini, haklı bir neden olmaksızın fesih edemeyecektir. Şu halde; işveren, ihbar ve kıdem tazminatı vererek, İş Kanununun 13. maddesine göre, temsilcinin iş akdini fesih edemeyecektir. Haklı sebebin olup olmadığını İş Mahkemesi Hakimi, takdir edecektir.
- b) İşveren, işyeri sendika temsilcisinin hizmet akdini fesih ederken, mutlaka haklı sebebinin açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır. İşveren, bildirdiği bu sebeple bağlı olup, sonradan bu sebebi değiştiremez. Haklı sebebin varlığını ispat yükü işverendedir.
- c) Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, hizmet akdi fesih edilen temsilcinin ya da temsilcinin bağlı bulunduğu sendikanın, İş Mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Görüldüğü üzere; yasa koyu-

cu, dava açma hakkını hem temsilciye, hem de sendikaya tanımıştır. Buradaki bir aylık süre, hak düşürücü mahiyette olup, sürenin geçirilmemesine dikkat etmek gerekir. Süre geçirildikten sonra açılacak böyle bir davada, hakim süre geçirimini kendiliğinden dikkate alacak ve davanın reddine karar verecektir.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesine dayanılarak açılan bu davayı, mahkeme, seri muhakeme usulüne göre, iki ay içerisinde sonuçlandırır. Mahkemenin bu kararı kesindir. Yani mahkeme kararına karşı temyiz yolu kapalıdır. Mahkeme, temsilcinin işe iade edilmesine ya da iade edilmemesine karar verir.

Mahkeme, işyeri sendika temsilcisinin işe iade edilmesine karar verdiği takdirde, işine iade kararı verilen temsilci, karar tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde işe başlamak üzere, işverene müracaat etmek ve işe başlamak zorundadır. İşe iade kararı tarihinden itibaren, altı iş günü içerisinde

de temsilcinin, işverene müracaat etmemesi ve iş başı yapmaması halinde, işverenin işe başlatma yükümlülüğü ortadan kalkacağı gibi, iş akdinin feshi tarihinden itibaren temsilciye ödemesi gereken ücret ve diğer hakları ödeme yükümlülüğünden de kurtulacaktır.

Mahkemenin işe iade kararı üzerine; işveren, altı iş günü içerisinde işe başlamak için müracaat eden temsilciyi işe başlatması halinde; temsilcinin, iş akdinin feshi tarihinden itibaren başlamak üzere, ücreti ve diğer bütün haklarını ödemekle yükümlüdür.

İşveren, süresi içerisinde müracaata rağmen temsilciyi işe başlatmaması halinde; temsilcinin, iş akdinin feshi tarihinden itibaren başlamak üzere ücreti ve diğer bütün haklarını ödemekle yükümlü olduğu gibi, işverenin bu ödeme yükümlülüğü; işçinin, temsilcilik görevi sürdüğü müddetçe devam edecektir. Temsilcinin, yeniden temsilciliğe atanması halinde dahi, işverenin ödeme yükümlülüğü devam eder.

Mahkemenin kararı kesin olmakla beraber, işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDEN KAYNAKLANAN GÜVENCELERİ

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun "İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı" başlığı altındaki 30. maddesi, maalesef işyeri sendika temsilcilerimizi, tam anlamıyla güvence altına almaktan uzaktır. Gerçi bu madde iş hukuku mevzuatımızda, işe iade müessesinin tek örneğidir. Hatta "İşçi Sendikası ve Konfederasyon Yöneticilerinin Teminatı" başlığını taşıyan Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde dahi, sendika ve konfederasyon yöneticileri için, işe iade müessesine yer verilmemiştir. Nitekim, Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesine göre; işçi sendikası ve konfederasyon yöneticilerinin "seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi

istekleriyle çekilmek" suretiyle görevlerinin son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe alınmalarını istedikleri takdirde işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içerisinde bu işçileri o andaki şartlarla, eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Yasa maddesindeki "zorunluluk" sözcüğü işe iadeyi mümkün kılmamaktadır. Gerçekten işveren, eski yöneticiyi işe başlatmadığı takdirde, Sendikalar Kanunu'nun 59. maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen para cezasını ödeyecek ve aynı zamanda haksız feshin sonuçları ile sorumlu tutulabilecektir.

Kötü niyetli işverenlerin, yasanın düzenlenmesindeki bir takım boşluklardan yararlanmasını engellemek ve işyeri sendika temsilcilerini daha ileri derecede güvence altına almak için, toplu iş sözleşmeleri ile bir takım düzenlemeler getirilmiştir. Bilindiği üzere işyeri sendika temsilcililiği sıfatının sona ermesi hallerinden birisi de, temsilcinin işyerinin değiştirilmesidir. İşyeri sendika temsilci-

liği, belli bir işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından belirlendiğine göre, temsilcinin işyeri değiştirildiğinde, bu görevde sona ermektedir. Birden fazla işyerine sahip olan işveren, işyeri sendika temsilcisini bir başka işyerine nakletmek suretiyle temsilcilik sıfatını sona erdirip, yasanın temsilciye öngördüğü güvenceyi bertaraf edebilmesi mümkündür. Kuşkusuz bu halde, kanuna karşı hile iddiası, işverenin yönetim hakkını kötüye kullandığı iddiası ve buna bağlı olarak hakkın kötüye kullanılması, kanunun himaye etmeyeceğı gibi, haklı iddialar, yargı mercilerinde ileri sürülebilecektir.

Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı, işverenin, yönetim hakkını kullanarak, sendika temsilcilerinin, çalıştıkları işyerlerinin rızaları dışında değiştirilmesini engellemek için, TÜRK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı sendikaların bağıtladığı, hemen hemen tüm toplu iş sözleşmelerinde işyeri değişiklikleri belirli esaslara bağlanarak, yukarıda öngörülen tehlikeler bertaraf edilmeye çalışılmış-

tır. Bu sayede, işyeri sendika temsilcilerimiz, yasanın düzenlemesinden daha ileri derecede güvenceye kavuşturulmuştur.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN SENDİKALAR KANUNUNDAN DOĞAN GÖREV VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 35. maddesine göre; işyeri sendika temsilcileri ve baş temsilci, işyerine münhasır olmak kaydı ile, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplini aykırı olmamak üzere;

- a) İşçilerin dilek ve şikayetlerini çözümlemekle,
- b) İşçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile, çalışma barışını devam ettirmekle,
- c) İşçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngö-

rülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla,

görevlidirler.

Görüldüğü üzere; yasa koyucu, işyeri sendika temsilcileri ile baş temsilcinin görevlerini belirtirken, sendikalı işçi sendikasız işçi ayrımı yapmamıştır. İşyeri sendika temsilcilerine, işyerinde tüm çalışanlara yönelik bir takım görevler yüklemiştir. Temsilci, sendikasız işçilerinde hak ve menfaatlerini gözetmek suretiyle, sempatilerini kazanıp onları bir an önce sendika örgütlülüğünün kapsamına almakla görevlidir. Bu nedenle, yasada sendikalı işçi sendikasız işçi ayrımının yapılmaması yerinde olduğu gibi anlamlıdır da.

İşyeri sendika temsilcisi; sendika-işçi, sendika-işveren, işçi-işveren arasında adeta köprü durumundadır. Hal böyle olunca işyeri sendika temsilcilerinin, Sendikalar Kanunu'nda sayılan görevlerini dar yorumlamamak gerekir. Bu konudaki düşüncelerimizi, işyeri sendika temsilcilerinin diğer mevzuat hükümlerine göre görevleri konu başlığından sonra açıklayacağız.

tır. Bu sayede, işyeri sendika temsilcilerimiz, yasanın düzenlemesinden daha ileri derecede güvenceye kavuşturulmuştur.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN SENDİKALAR KANUNUNDAN DOĞAN GÖREV VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 35. maddesine göre; işyeri sendika temsilcileri ve baş temsilci, işyerine münhasır olmak kaydı ile, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplini aykırı olmamak üzere;

- a) İşçilerin dilek ve şikayetlerini çözümlemekle,
- b) İşçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile, çalışma barışını devam ettirmekle,
- c) İşçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngö-

rülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla,

görevlidirler.

Görüldüğü üzere; yasa koyucu, işyeri sendika temsilcileri ile baş temsilcinin görevlerini belirtirken, sendikalı işçi sendikasız işçi ayrımı yapmamıştır. İşyeri sendika temsilcilerine, işyerinde tüm çalışanlara yönelik bir takım görevler yüklemiştir. Temsilci, sendikasız işçilerinde hak ve menfaatlerini gözetmek suretiyle, sempatilerini kazanıp onları bir an önce sendika örgütlülüğünün kapsamına almakla görevlidir. Bu nedenle, yasada sendikalı işçi sendikasız işçi ayrımının yapılmaması yerinde olduğu gibi anlamlıdır da.

İşyeri sendika temsilcisi; sendika-işçi, sendika-işveren, işçi-işveren arasında adeta köprü durumundadır. Hal böyle olunca işyeri sendika temsilcilerinin, Sendikalar Kanunu'nda sayılan görevlerini dar yorumlamamak gerekir. Bu konudaki düşüncelerimizi, işyeri sendika temsilcilerinin diğer mevzuat hükümlerine göre görevleri konu başlığından sonra açıklayacağız.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN DİĞER MEVZUAT HÜKÜMLERİNE GÖRE GÖREV VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarına Katılacak Üyeyi Seçmek;

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük hükümlerine göre, İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca, sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan (elli dahil), altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde oluşturulacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarına, sendika temsilcileri, kendi aralarında seçecekleri bir üye ile katılır.

İşyeri sendika temsilcilerinin, kendi aralarında seçecekleri bir temsilci ile, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarında görev yapmaları; işçinin, işverenin yönetimine katılımını sağlayan, mevzuatımızda ender görülen düzenlemelerden birisidir. Bu kurullarda görev yapacak işçinin, sendika işyeri temsilcisi olması ve konunun önem arz et-

mesi nedeniyle, bu kurulun görevlerine ve çalışma usullerine değinmekte yarar görüyoruz.

A) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Görev ve Yetkileri,

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında-
ki Tüzüğün 4. maddesindeki düzenlemeye göre,
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları;

- a) İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında o iş-
yerinde çalışanlara yol göstermek, işyerin-
de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ted-
birleri tespit etmek ve işveren veya işveren
vekiline tekliflerde bulunmak, işyerinin nite-
liğine uygun bir işçi sağlığı ve iş güvenliği iç
yönetmeliği taslağı hazırlamak ve işverenin
veya vekilinin onayına sunmak ve iç yönet-
meliğin uygulanmasını izlemekle,
- b) Makine ve tezgahlara, gerekli koruyucuların
güvenlik verici bir şekilde yerleştirilmesi, uy-
gulanan çalışma usulleri, kullanılan malze-
me, kişisel korunma araçları, işyerinin te-

mizliği gibi; işyerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlayacak bir düzen kurulması için, işverene veya işveren vekiline tekliflerde bulunmakla,

- c) Ölüm veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan her iş kazası veya meslek hastalığında yahut işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde, gerekli araştırma, inceleme ve soruşturmayı yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek, işveren veya işveren vekiline bildirmekle,
- d) İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve uygulamasını izlemekle,
- e) İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanıp, yerleştirilmesi ve geliştirilmesi, bu konuda ilginin devamı ve pekiştirilmesi için yayınlar yapmak, konferanslar verdirmek ve benzeri çalışmalarda bulunmakla,

- f) Tesislerin bakım ve onarımında, gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve kontrol etmekle,
- g) İşyerinin özelliklerine göre; işçilerin, periyodik sağlık muayene ve kontrollerinin yapılıp, yapılmadığını izlemekle,
- h) İşyerinde, yangınla ilgili tedbirlerin yeterliliğini, ekiplerin çalışmalarını izlemek ve bu konuda, işverene veya işveren vekiline tekliflerde bulunmakla,
- i) Sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili yenilikleri izlemek, bu konuda bilgileri toplamak ve değerlendirmek, bunlara ilişkin tedbirlerin alınmasını işveren veya işveren vekiline teklif etmekle,
- j) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili, yıllık bir rapor hazırlamak, o yılın çalışmalarını değerlendirmek ve elde edilen tecrübeye göre, ertesi yılın çalışma programında

yer alacak hususları tespit etmek ve işverene ya da teklifte bulunmakla,

görevlidir.

Görüldüğü üzere; tüzük hükümleri, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanabilmesi için, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarına, önemli görevler ve yetkiler tanımıştır. İşte bu kurullarda görev yapacak işyeri sendika temsilcisinin, etkin bir biçimde görev yapabilmesi için, tüzük hükümlerinin kendisine tanıdığı yetki ve görevleri ve işyerinin özelliklerini çok iyi bilmesi gerekir. Kuşkusuz işyeri sendika temsilcisin, bu kurullarda etkin bir biçimde görev yapması ile, ülkemizde yaygın olan iş kazalarının ve bunun sonucunda ölümlerin, kalıcı sakatlıkların ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilecektir.

B) Kurulların Çalışma Usulleri;

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları, inceleme, denetleme ve uyarmayı öngören bir düzen içerisinde en az ayda bir kere toplanırlar. Toplantının

gündemi, yeri ve saati kurul başkanı, kurul başkanının bulunmadığı hallerde kurulun sekreteri tarafından, toplantıdan en az kırksekiz saat önce, kurul üyelerine bildirilir. Kurul üyeleri, gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek, kurulca uygun görüldüğünde, gündem buna göre değiştirilir.

Ağır iş kazası veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde, kurul üyelerinden herhangi biri, kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu durumda, kurulda görev yapan sendika işyeri temsilcisinin, kurulu tek başına olağanüstü toplantıya çağırma hak ve yetkisi vardır. Hemen belirtelim ki, olağanüstü toplantı talebinin, kurul başkanına ya da sekreterine yapılması gerekir.

Kurulun olağan toplantılarının süresi, toplam olarak, ayda yirmidört saati geçemez. Kurulun toplantılarında geçecek süreler, günlük çalışma süresinden sayılacağı gibi, bu toplantıların günlük çalışma saatleri içerisinde yapılması asıldır.

Kurul, üye sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile veri-

lir. Oyların eşitliği halinde, başkanın oyu kararı sağlar. Burada hemen belirtelim ki, kurulda çoğunluk görüşüne katılmayan işyeri sendika temsilcisinin, toplantı sonunda düzenlenen tutanağa, karşı oy düşüncesini yazma hakkı vardır. Kurul toplantıları neticesinde tutulması zorunlu olan bu tutanaklar, işçi sağlığı ve iş güvenliğini denetlemeye yetkili memurların incelemesine açıktır. Bu nedenle, işyeri sendika temsilcisinin, bu tutanaklara gerektiğinde karşı oy yazısını yazması, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasına yardımcı olacaktır.

2- İş Teftiş Tüzüğü Hükümlerine Göre, İş Yeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri;

İş Teftiş Tüzüğü hükümlerine göre; Çalışma Bakanlığına bağlı müfettişler, işyerlerinde; işin yürütümü, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak teftişe yetkilidirler. İşyerlerinde müfettişlerce yapılan denetim neticesinde saptanan eksiklikler ve aksaklıklar, mevzuat hükümleri belirtilerek,

müfettişlerce teftiş defterine yazılır. Tüzüğün 24. maddesine göre, müfettişlerce tutulan teftiş tutanağını, müfettiş, işveren ya da işveren vekili ile birlikte işyeri sendika temsilcisi de imzalar. Teftiş defteri tutanak niteliğindedir. Bu nedenle müfettişin denetimi esnasında, işyeri sendika temsilcisinin, işin yürütümü, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm eksiklikler ve aksaklıklar konusunda, müfettişi bilgilendirmesi gerekir. Bu sayede, eksiklik ve aksaklıkların tam olarak teftiş defterine yansımalarını sağlayarak, işyerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasına yardımcı olacaktır.

3- Yıllık İzin Yönetmeliği'ne Göre, İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri;

Yıllık İzin Yönetmeliği'nin 10. maddesine göre; işçi sayısının yüzden fazla olduğu işyerlerinde, izin kurulu, işveren veya vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığı altında, iki işçi temsilcisinden oluşacaktır. İşte bu kurulda görev yapacak işçi temsilcilerini yedekleri ile birlikte seçmek görevi, işye-

ri sendika temsilcilerine aittir. İşyeri sendika temsilcilerinin, bu kurula seçeceği iki işçinin izin kurulunda görev yapması; işçinin, işverenin yönetimine katılımını sağlayan, mevzuatımızda ender görülen düzenlemelerdendir.

Yıllık ücretli izin hakkı, iş hukuk ve uluslararası sözleşmelerle korunan bir "dinlenme" hakkıdır. Ona gösterilen bu özenin temelinde yatan, hukuki, ekonomik ve sosyal politikayı ilgilendiren çok yönlülüktür. Nitekim, 1982 Anayasası'nın 50. maddesinin (III). bendinde "dinlenmek çalışanların hakkıdır" düzenlenmesine yer verilmiştir. Yine 1475 sayılı İş Kanunu'nun 49. maddesinin son fıkrasında "yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez" hükmü yer almıştır. Bu kadar önemli ve kutsal bir hak olan yıllık ücretli izin hakkının korunması, yıllık izin kurulunda görev yapacak işçi temsilcilerinin, yetki ve görevlerini bilmelerine bağlıdır. Her ne kadar işyeri sendika temsilcilerinin seçtikleri işçiler bu kurullarda görevli ise de, işyeri sendika temsilcilerinin, bu görevlerin etkin bir

biçimde yerine getirilebilmesinin sağlanması için, bu kurulda görev yapacak işçi temsilcilerini eğitmesi gerekir. Bu nedenle izin kurulunun görev ve yetkilerine, seçim zamanına ve toplantı zamanına değinmekte yarar görüyoruz.

A) İzin Kurulunun Görev Ve Yetkileri,

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 11. maddesindeki düzenlemeye göre, İzin Kurulu;

- a) İşçiler tarafından verilip, işveren veya işveren vekili tarafından iletilecek izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmakla,
- b) İşçilerin, yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek, sonucunu işverene ve şikayetçiye bildirmekle,
- c) Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı ve eğlenceli geçirilebilmesi için kamplar veya geziler düzenleme yollarını ve bu yolların işçiler ile aile fertleri için, en az külfet yükleme

arelerini aramak, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene gerekli danışmalarda bulunmakla,

- d) Yıllık cretli İzin Yönetmeliği'nin 15. maddesine göre; işveren tarafından tutulması gereken yıllık ücretli izin defterini inceleyerek, en az her 15 günde bir, yıllık ücretli izine hak kazanan işçilerin, izin çizelgesini hazırlayıp, onaylamak ve işyerinde ilan edilmek üzere işverene sunmakla,

görevlidir.

B) İzin Kurulunda Görev Yapacak İşçi Temsilcilerinin, Seçim Zamanı;

Yıllık cretli İzin Yönetmeliği'nin 19. maddesindeki düzenlemeye göre; izin kurulunda görev yapacak işçi temsilcilerinin seçimi, iki yılda bir ve çift sayılı yılların haziran ayı başı ile temmuz ayının sonu arasındaki süre içinde yapılır. Yeni izin kurulu seçilinceye kadar, eski kurul görevine devam eder.

C) İzin Kurulunun Toplantı Zamanı,

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. maddesi-ne göre; İzin Kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere, en geç 15 günde bir defa ve yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında ve gerektiğinde başkanın, çağrısı ile iş saatleri içinde toplanır.

Toplantıda alınan kararlar ve yapılan işler, bir deftere sıra ile yazılarak imzalanır.

**İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN,
SENDİKA TÜZÜK HÜKÜMLERİ İLE
YÖNETMELİKLERİNDEN VE TOPLU İŞ
SÖZLEŞMELERİNDEN KAYNAKLANAN
GÖREVLERİ**

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri, Sendikalar Kanunu ve diğer mevzuat hükümleri ile getirilen düzenlemelerle sınırlı değildir. Sendika temsilcilerinin, sendikaların tüzük ve yönetmelikleriyle düzenlenen görevleri ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan görevleri de, vardır. Yi-

ne yaptıkları işin mahiyeti icabı, örf ve adetlerden kaynaklanan görevleri vardır. Bu görevleri genel anlamda şöyle sıralayabiliriz:

- a) İşyeri sendika temsilcilerinin asli görevlerinin başında, işyerinde çalışan işçilerin tamamının, sendikaya üye olmasını sağlamak gelmektedir. Sendikal örgütlülüğü zayıflatmak amacıyla, yasada düzenlenen dayanışma aidatı uygulamasının sakıncalarını, sendika üyesi olmayan işçilere anlatarak, üye olmalarını sağlamakla yükümlüdür.
- b) İşyeri sendika temsilcisi, sendika ya da sendika şube genel kurullarına katılacak delegelerin seçimlerinin yapılmasında, sendika genel merkez ve şube yönetimine yardımcı olmakla yükümlüdür.
- c) İşyeri sendika temsilcisi, bağlı bulunduğu sendikanın genel merkezi ya da şubesinin düzenlediği eğitim seminerlerine, işyerinde çalışan tüm işçilerin katılımını sağlamakla görevlidir. Yine bir önder olarak, sendikanın

düzenlediği eylemlere, işyerinde çalışan tüm işçilerin katılımını sağlar.

- d) İşyeri sendika temsilcisi, sendika genel merkezi ile bağılı bulunduğu şubenin her türlü bildiri, duyuru ve yayınını, işyerinde çalışan işçilere ulaştırmakla ve onları bilgilendirmekle görevlidir. Yine sendika genel merkezi ve bağılı bulunduğu şube ile sürekli irtibat kurarak, sendikanın faaliyetleri hakkında edindiği bilgileri işçilere ulaştırır.
- e) İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde düzenleyeceği eğitim seminerleri ile, bağılı bulunduğu sendikanın politikalarına uygun faaliyetlerde bulunur.
- f) İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde yeni çalışmaya başlayan işçileri, işyerinden ayrılan işçileri, işyerinde çalışan işçilerin görev ve ünvan değışiklerini, medeni hal değışikliklerini, bağılı bulunduğu sendika şubesine bildirmekle yükümlüdür. Kuşkusuz bu görevin hakkıyla yerine getirilebilmesi, sendika tem-

silcisinin, işyerinde çalışan işçileri çok iyi tanımasına ve takip etmesine bağlıdır.

- g) İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde çalışan işçilere eşit davranmakla yükümlüdür. İşyeri sendika temsilcisi, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, mezhep, felsefi inanç, siyasal görüş farkı gözetmeksizin, işyerinde çalışan tüm işçilerin sorunları ile yakından ilgilenir, onlara yardımcı olur.
- h) İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde çalışan işçilerin geleneksel anlamda katılımını gerektiren törenlerinin yer ve zamanını, bağlı bulunduğu şubeye bildirir. Kuşkusuz, işyeri sendika temsilcisinin bu tip törenlere katılması, geleneksel bir görevdir. Bu sayede işyeri sendika temsilcisi, işyerinde çalışan işçileri, içinde bulunduğu sosyal konumla birlikte tanıma fırsatını da bulacaktır.
- ı) İşyeri sendika temsilcisi, toplu iş sözleşmeleri görüşmelerine esas olacak düşünce ve önerilerini, üye işçilerin de, her türlü düşün-

ce ve önerilerini alarak, kendi görüşleri ile birlikte bağılı bulunduğı şubeye iletmekle yükümlüdür. Unutmamak gerekir ki, hepimizin birbirinden öğreneceğı çok şey vardır. Bu nedenle, işyeri sendika temsilcisinin, üye işçilerin görüş ve önerilerini alması ve önemsemesi gerekir.

- i) İşyeri sendika temsilcisi; işçilerle, işveren arasında çıkan uyuşmazlıkları ortadan kaldırmak için, gerekli çabayı göstermekle yükümlüdür. Yine işverenin, işçilere adil davranmasını sağlamak için, her türlü tedbiri almakla görevlidir.
- j) İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde ortaya çıkan ve çözümü hususunda kendisini aşan sorun ve anlaşmazlıkları, bağılı bulunduğı şubeye bildirerek, sorunun çözümü için şube yönetimiyle işbirliği yapmakla görevlidir.
- k) İşyeri sendika temsilcisi, çalışma hayatını düzenleyen mevzuat ile, toplu iş sözleşmesinin işyerinde uygulanmasını takip etmek

ve sağlamakla görevlidir. Kuşkusuz bu görevin hakkıyla yerine getirilebilmesinin n koşulu, işyeri sendika temsilcisinin çalışma hayatına ilişkin mevzuata hakim olmasıdır. Ayrıca, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümlerini çok iyi bilmesi zorunludur.

l) İşyeri sendika temsilcisi, deyim yerindeyse, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin bekçisi durumdadır. İşverenler zaman zaman sendikal örgütlülüğü zaafiyete uğratmak amacıyla, toplu iş sözleşmeleri dışında tek taraflı tediyelerde bulunarak, toplu iş sözleşmesi düzenini bozmak isterler. İşçilerin, bu tek taraflı tediyeleri reddetmelerini sağlamak, işyeri sendika temsilcilerinin görevidir.

m) İşyeri sendika temsilcisi, toplu iş sözleşmelerinde düzenlemelere uygun olarak oluşturulan ve işçinin, işverenin yönetimine katılımı sağlayan, bu suretle işverenin yönetim hakkını sınırlayan işyerindeki kurullarda, r-

neğin disiplin kurullarında, sınav kurullarında, hasar tespit ve zarar kurullarında, işbirliği kurullarında görevli ise, bu kurullarda görev yapmakla yükümlüdür. Bu kurullarda karar ve oylamayı gerektiren konularda, işyeri sendika temsilcisi çoğunluğun görüşüne katılmıyorsa, karşı oy düşüncesini, sebeplerini de bildirerek karar metnine yazması gerekmektedir.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN HAKLARI VE YETKİLERİ

Yukarıda, sendika işyeri temsilcilerinin, görevlerine ve yükümlülüklerine değindik. Kuşkusuz nerede bir yükümlülük varsa, bu yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi için, hakların varlığı kaçınılmazdır. Yine aynı şekilde görevin olduğu yerde, bu görevin yerine getirilebilmesi için, yetkinin de varlığı şarttır.

Mevzuatımızda, sendika temsilcilerinin görev ve yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için, sa-

hip olması gereken hak ve yetkilere getirilen kısıtlayıcı düzenlemeler dışında, bir düzenleme yoktur. Ancak, sendika temsilcilerinin görev ve yükümlülüklerinin mahiyetinden kaynaklanan hakları ve yetkileri belirlemek de zor değildir. Şu halde sendika temsilcisinin 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'ndan kaynaklanan görevleri, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan görevleri, sendika tüzük ve yönetmeliklerinde düzenlenen görevleri yerine getirebilmesi için, sahip olması gereken hak ve yetkileri şöyle sıralayabiliriz:

1- Sendika temsilcilerinin, temsilcilikten kaynaklanan görevleri yerine getirebilmesi için, boş zaman hakkı;

Temsilci profesyonel sendika yöneticilerinden farklı olarak, işyerinde çalışan bir işçidir. O işyerinde çalışan her işçi gibi, işgücünü işverene satarak geçinen birisidir. Bu nedenle hem işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirmek, hem de yukarıda belirtilen temsilcilik görevlerini yürütmek durumundadır. Bundan dolayı işyerinde çalışma

saatleri içinde, temsilcilik görevinin yerine getirebilmesi için zamana ihtiyacı vardır.

Mevzuatımızda, temsilcilik görevinin yerine getirilebilmesi için, gerekli zamanın ne kadar olacağı hususunda genel bir düzenleme mevcut değildir. Ancak, işyeri sendika temsilciliği kurumunun amacı dikkate alındığında, yasanın temsilciye yüklediği görevler düşünüldüğünde, görev nedeniyle çalışmadığı zamanlarda, ücret ve işçilik haklarından herhangi bir indirimin yapılamayacağını kabul etmek gerekir.

Yukarıda ifade edildiği üzere, bu konuda mevzuatımızda, işyeri sendika temsilcilerinin, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarında, çalışma saatleri içinde görev yapabilmeleri olanağını sağlayan özel düzenleme dışında, genel bir düzenleme yoktur. Bu nedenle çalışma saatleri içinde, temsilcilik çalışmaları için, gerekli boş zaman ve belli zamanlarda ücretli izinli sayılma hali, toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmiştir. Nitekim,

TÜRK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı birçok sendikanın bağittladığı sözleşmelerde, işyeri sendika baş temsilcisinin ancak gündüz vardiyalarında çalıştırılacağı, sendika baş temsilcisi ve işyeri sendika temsilcilerinin, temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için; haftalık ya da günlük çalışma saatinin belirli bir süresinin ücretli izinli sayılacağı düzenlendiği gibi, işyeri dışında sendikanın düzenlediği kongre, konferans, seminer, genel kurul toplantıları, temsilciler meclisi gibi toplantı ve sendikal çalışmalara katılabilmeleri için, yılın belli gün sayısı kadar ücretli izinli sayılacağına dair düzenlemeler vardır.

2- İşyerinde sendika temsilcisinin, dolaşma hak ve yetkisi,

Temsilcilerin, yukarıda belirtilen görevleri yerine getirebilmeleri için, kendilerine tanınan zamanlarda işyeri içerisinde serbest dolaşabilmeleleri işin doğası gereğidir. İşyeri sendika temsilcisinin, işyerinde bilgi alma, bilgilendirme, öğretme,

ve öğrenme gibi hakları ve yetkileri kullanabilmesi, onun işyerinde serbestçe dolaşabilmesine bağlıdır. Ülkemizde, temsilcilerin kendilerine tanınan boş zamanlarda işyerinde dolaşabilmeleri hakkı, toplu iş sözleşmeleri ile düzenlemiştir.

3- İşyerinde toplantı yapma hakkı;

Temsilcilerin, yukarıda belirtilen görevleri yerine getirebilmeleri için, işyerinde, işçilerle toplantı yapmaları gerekebilir. Örneğin işçilerin eğitimi için, eğitim seminerleri ve toplantı düzenleme ihtiyacı doğabilir. Bu konuda da, toplu iş sözleşmeleri ile düzenleme yapılmaktadır.

4- Temsilcilik odası ya da evrak dolabı ile ilan tahtası kullanma hakkı;

Temsilcilerin, görevlerini etkili bir biçimde yerine getirebilmeleri için, işyerinde, temsilcilik odasına ya da evrak dolabı ile ilan panosuna gereksinimleri olduğu tartışmasızdır. Bu hak da ülkemizde, toplu iş sözleşmeleri ile elde edilmiştir. Bu

haklar, temsilcilerin, işyerinde kendilerine ayrılan boş zamanlarda, rahat çalışma olanağını sağlamaktadır. Bu sayede temsilciler, kendilerine ayrılan temsilcilik odalarında, bağlı bulunduğu sendika ile gerekli yazışmaları yapabileceği gibi, küçük çaplı toplantılar yapabilecektir. İlan panolarında, sendika organlarının, işçileri bilgilendirmek amacıyla hazırladıkları duyuruları asabilir. Kuşkusuz bu ilan panolarının denetim görevini, işyeri sendika temsilcileri yerine getirir.

5- Haberleşme hakkı,

Çağımızın, iletişim çağı olduğu düşünüldüğünde, temsilcinin görevlerini hakkıyla yerine getirebilmesi için işyerinde, haberleşme hakkının varlığını da kabul etmek gerekir. Sendika temsilcilerinin, gerektiği zaman, bağlı bulunduğu sendika şubesi ile sendika genel merkezine en hızlı bir şekilde ulaşabilmesi için, bu imkanın sağlanması zorunludur. Bu hak da toplu iş sözleşmeleri ile elde edilmiştir.

BİR TEMSİLCİ NELERİ BİLMELİDİR?

Sendika işyeri temsilcilerinin, görevlerini iyi yapabilmeleri için, bazı şeyleri çok iyi bilmeleri gerekir. Bunları şöyle sıralayabiliriz:

1- Çalışma yaşamını düzenleyen yasaları ve diğer mevzuatı bilmelidir.

Kuşkusuz, temsilci bir hukukçu değildir. Çalışma yaşamını düzenleyen yasaları bir hukukçu kadar bilmesi, kendisinden beklenemez. Ancak o, işçilerin danışmanı olduğu gibi, işçilerin güvendiği birisidir. Her gün bir çok işçi, sorunları ve şikayetleriyle önce temsilciye gelir ve danışır. İşverenle olan uyuşmazlıkların çözümünde, işyeri sendika temsilcisinin aldığı rol düşünüldüğünde, çalışma yaşamını düzenleyen yasaları ve diğer mevzuatı bilmek durumundadır. Şu halde;

- a) İşyeri sendika temsilcileri, 1475 Sayılı İş Kanunu ile bu kanuna dayanılarak çıkartılan tüzük ve yönetmelikleri bilmek zorundadır. Bilindiği üzere, İş Kanunu ile buna da-

yanılarak çıkartılan tüzük ve yönetmelikler; hemen hemen tüm işyerlerinde çalışan işçilerin, asgari çalışma koşullarını ve haklarını düzenler. Gerçekten, hizmet akdinin neleri kapsayacağı, hangi durumlarda feshedileceği, ihbar ve kıdem tazminatı, ücretin ne olduğu, nasıl hesaplanacağı, haftalık çalışma süresi, yıllık ücretli izin hakkı gibi burada sayılamayacak bir çok konu bu mevzuatta düzenlenmiştir. Hal böyle olunca, bir işyeri sendika temsilcisi, İş Kanunu ile bu kanuna dayanılarak çıkartılan tüzük ve yönetmelikleri iyi bilmeli ve her zaman bu mevzuatı yanında bulundurmalıdır.

- b) İşyeri sendika temsilcisi, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nu bilmek durumundadır. Çünkü, işyeri sendika temsilcisi aynı zamanda bir sendika örgütçüsü ve sendikanın birimidir. Sendikalar Kanunu'nda, kimlerin sendikaya üye olabileceği, sendika organlarının görev ve yetkileri, faaliyetleri ve bu

faaliyetlerin sınırları, kimlerin sendika yöneticisi olabileceği, nasıl seçilebileceği, teminatı gibi burada sayılamayacak bir çok konu düzenlendiği gibi, işyeri sendika temsilciliği müessesesi de, bu yasada düzenlenmiştir. Hal böyle olunca, bir işyeri sendika temsilcisi, bu kanunun getirdiği sınırlamaları ve hakları bilmeli ve her zaman bu mevzuatı yanında bulundurmalıdır. Aksi halde, bir sendika temsilcisinin etkin bir şekilde görev yapması imkansızdır.

- c) İşyeri sendika temsilcisi, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nu bilmek durumundadır. Gerçekten toplu iş sözleşmesi yapmak için nasıl yetki alındığı, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin nasıl yapıldığı, uyuşmazlığın nasıl çıkartıldığı, nasıl grev yapıldığı, grev yasakları, toplu iş sözleşmesinin uygulanmadığı zamanlarda ne yapılabileceği gibi burada sayılamayacak bir çok konu bu yasada düzenlenmiştir. Bü-

tün bu nedenlerden dolayı, bir işyeri sendika temsilcisinin, bu kanunun getirdiği sınırlamaları ve hakları çok iyi bilmesi gerekir. Yine bu mevzuatı, her zaman yanında bulundurmalıdır.

d) İş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde, sosyal sigorta yardımlarını düzenleyen 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nu bir işyeri temsilcisinin kaba hatlarıyla da olsa bilmesi gerekir. Örneğin; işyerinde çalışan işçinin, iş kazasına uğraması halinde, kaza tutanağının nasıl tutulacağı, Sosyal Sigortalar Kurumu'na nasıl bildirileceği, emeklilik hakkına ne zaman hak kazanılabileceği ve emeklilik aylığının nasıl bağlandığı gibi burada sayılamayacak bir çok konu, bu yasa da düzenlenmiştir.

e) İşyeri sendika temsilcileri, çalışma yaşamını ilgilendiren sair mevzuatı ve uygulamayı bilmek durumdadır. Örneğin Gelir Vergisi Ka-

nunu'na dayanılarak çıkartılan Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde, ücretlerde gelir vergisi matrahları ve oranları, genel indirim tutarları, özörlölere uygulanan indirim tutarları düzenlenmektedir, bir işyeri sendika temsilcisinin bu mevzuatı da bilmesi gerekir.

2- Bağlı bulunduğu sendikal örgötlölöğün yapısını ve sendikal politikalarını bilmelidir.

İşyeri sendika temsilcisinin, temsilcilik görevini hakkıyla yerine getirebilmesi için, bağlı bulunduğu sendikanın, şube organlarını, genel merkez organlarını ve görev dağılımını iyi bilmesi gerekmektedir. İşyeri sendika temsilcisi, bir çok sorunu çözmek durumundadır. Bazı sorunları çözmek için, bağlı bulunduğu sendika şubesi ve bununla bağlantılı olarak sendika genel merkez organları ile işbirliği yapmak durumundadır. Hal böyle olunca, kendisini aşan sorunların çözömlü için, sendikal örgötlölöğün yapısını, işleyişini, organlarını, organlar arasındaki görev dağılımını çok iyi bilmesi gerekir.

İşyeri sendika temsilcisi, bağlı bulunduğu sendikal örgütlülüğün, sendikal politikalarını iyi bilmek ve bu politikalara uygun faaliyette bulunmak zorundadır. Kuşkusuz, işyeri sendika temsilcisinin, bağlı bulunduğu sendikal örgütlülüğün politikalarına aykırı faaliyet göstermesi, temsil ettiği sendikal örgütlülüğe, telafisi mümkün olmayan zararlar verebileceği gibi, temsil ettiği işyerinde çalışan yüzlerce hatta binlerce işçiye de zarar verecektir.

3- Toplu İş Sözleşmesini, çok iyi bilmelidir.

İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi metnini çok iyi bilmek durumdadır. Toplu iş sözleşmesinin, işyerinde ete, kemiğe bürünmesi, hayata geçmesinin sağlanması buna bağlıdır. Yine işyeri sendika temsilcilerinin, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan görevlerini yerine getirilebilmeleri, toplu iş sözleşmesi metnini çok iyi bilmelerine bağlıdır. İşyeri sendika temsilcisi, toplu iş sözleşmesi metnini her zaman yanında bulundurmalıdır.

4- İşyerindeki çalışma koşullarını ve üretim sürecini bilmelidir.

İşyeri sendika temsilcisinin, üstlendiği görevleri ve yükümlülükleri tam anlamıyla yerine getirebilmesi için, işyerindeki çalışma koşullarını ve üretim sürecini iyi bilmesi gerekir. İşyeri sendika temsilcisinin, işyerinde serbest dolaşabilmesi, üretim esnasında kullanılan malzemelerin, hammaddelerin, kullanılan makinelerin özelliklerini bilmesini sağlayacaktır. Bu sayede, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarında, daha bilinçli olarak görev yapabilecek ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlayacaktır.

İşyeri sendika temsilcisinin, işyerindeki bütün üretim sürecini, ekonomik boyutuyla da bilmesi gerekir. Üretim sürecinin ekonomik yanı konusunda, bağlı bulunduğu sendikayı bilgilendirmesi gereklidir. İşyerindeki üretim sürecinin parasal yanının bilinmesi, özellikle toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri esnasında çıkabilecek uyuşmazlıklarda sendikayı, işveren karşısında güçlü kılacaktır.

Yukarıda ifade edildiği üzere, işyeri sendika temsilcisinin işyerinde serbest dolaşma hakkı, ona üretim sürecinin bütününe bilme olanağını sağlayacaktır. Bu hakkın kullanımı ile, işyerinde iş dağıtımının doğru yapılıp yapılmadığını öğrenebilecek ve işverenin ya da işveren vekilinin, işçilere adil davranıp davranmadığını saptayabilecek ve gerekli uyarıları yapabilecektir.

5- İşçileri tanımalıdır.

İşyeri sendika temsilcisi, temsil ettiği işçileri iyi tanımak durumundadır. İşyeri sendika temsilcisinin, işyerinde çalışan işçilerin kişisel özelliklerini, karakterlerini, eğitim durumlarını, becerilerini bilmesi, yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen görevleri yerine getirebilmesinin ön koşuludur. Temsilcilerin asıl güvencesi ve dayandığı güç, temsil ettiği işçilerdir. Bu nedenle işyerinde çalışan tüm işçilerin listesini edinmeli, görev ve unvan değişiklikleri hatta medeni hal değişiklikleri de dahil olmak üzere, bu listeye işlemelidir.

6- İşverenin yönetim yapısını bilmelidir.

İşyeri sendika temsilcisi, işyerindeki işveren yapısını ve hiyerarşisini, işveren vekillerini, amirlerini bilmelidir. İşyerinde ortaya çıkan sorunları giderebilmek için, sorunu halletme yetkisini haiz olan amire müracaat etmek gerektiğine göre, işyerindeki işveren yapısını, işveren vekilinin ve amirlerinin yetki hudutlarını, çok iyi bilmesi gerekir.

7- Temsilci kendisini iyi tanımalıdır.

İşyeri sendika temsilcisi, kendisini iyi tanımalıdır. Kendisinin güçlü ve eksik yönlerini bilmesi ve eksik yönlerini gidermeye çalışması şarttır. İşverenle ortaya çıkan sorunların giderilmesinin yolunun bilgiden geçtiği unutulmamalıdır. Gücünün sınırlarını bilmeyen bir temsilcinin, işyerinde var olan sorunları gidermesinden öte, daha da ağırlaşmasına neden olacağı açıktır.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNDE OLMASI GEREKEN NİTELİKLER

1- Dürüst ve çalışkan olmak,

Kuşku yok ki, dürüstlük ve çalışkanlık bir ayrıcalık değil, tüm insanlarda bulunması gereken özelliktir. Ancak, sendikal örgütlülüğü ve işyerinde çalışan yüzlerce hatta binlerce işçiyi temsil eden ve onların hak ve menfaatlerini, işverene karşı savunmak durumunda olan temsilci de, bu özelliklerin eksiksiz bulunması zorunludur. Örneğin, temsilci asla yapamayacağı, asla gerçekleştiremeyeceği sözleri vermemelidir. İşyeri sendika temsilcisi, yaptığı görev nedeniyle, işçinin ve işverenin hep gözü önündedir. Bu nedenle, işyeri sendika temsilcisinin dürüst olmayan davranışlara eğilim göstermesi, tembellik yapması, temsil ettiği sendikal örgütlülüğe zarar verecektir. Bununla bağlantılı olarak temsil ettiği yüzlerce hatta binlerce işçiye zarar verecektir.

2- Temsil ettiği üyeler tarafından sevimek ve saygı görmek,

İşyeri sendika temsilcisi asıl gücünü, işyerinde çalışan işçiden alır. İşyerinde, temsil ettiği üyeler tarafından sevimeyen, saygı görmeyen bir temsilcinin, yukarıda açıklamaya çalıştığımız görevleri yürütebilmesi, işyerinde çalışan işçilere önderlik yapabilmesi imkansızdır.

3- İyi bir eğitici olmak,

İşyerinde eğitim faaliyetlerinde bulunmanın, temsilcinin en önemli görevlerinden birisi olduğuna yukarıda değinmiştik. Bu nedenle, temsilcinin iyi bir eğitici olma zorunluluğu vardır. İyi bir eğitici olmanın, olmazsa olmaz koşulu, işyeri sendika temsilcisinin sürekli okuması, araştırmalarda bulunması ve kendisini geliştirmesidir. İşyeri sendika temsilcisi, bağlı bulunduğu sendikanın politikalarına uygun olarak düzenleyeceği eğitim seminerleri ile, işyerinde çalışan işçilerin eğitilmesini sağlayacaktır.

4- İyi bir araştırmacı ve gözlemci olmak,

Temsilcinin, yukarıda ifade edilen ve kendisine yüklenilen görevleri hakkıyla yerine getirebilmesi için, iyi bir gözlemci ve araştırmacı olması zorunludur. Kendisine, çözülmesi amacıyla gelen şikayetlerin, sorunların gerçekte var olup olmadığını öncelikle araştırmak durumundadır. Asılsız bir şikayet üzerine ya da varlığı şüpheli bir sorun nedeniyle işverene yapacağı müracaat, temsilcinin, işveren önünde itibarını zedeleyeceği gibi, temsil ettiği işçiler önünde de, itibarını yitirmesine neden olabilecektir. İşyeri sendika temsilcisinin iyi bir gözlemci olması, kendisine, bir çok olumsuz olayı gerçekleşmesinden önce, engelleme olanağını sağlayacaktır.

5- İyi bir müzakereci olmak,

İşyeri sendika temsilcisi, kendisine iletilen şikayet ve sorunları işverenle görüşerek çözmek durumundadır. Ayrıca yukarıda ifade edildiği üzere; işyeri sendika temsilcisi, işverenin, yönetim

haklarını sınırlayan kurullarda görev yapmak durumundadır. İşte bu hallerde işyeri sendika temsilcisi, bilgi ve donanımıyla, iyi bir müzakereci olarak bir çok sorunu çözebilecek ve işvereni ya da işveren vekilini ikna edebilecektir.

6- Lider vasfına sahip olmak,

Yukarıda belirtilen nitelikleri bünyesinde taşımak zorunda olan işyeri sendika temsilcisinin ayrıca, lider vasfına sahip olması zorunludur. İşyeri sendika temsilcisi, bağlı bulunduğu sendikanın düzenlemiş olduğu eylemlere, işyerinde temsil ettiği tüm işçilerin katılımını sağlamak zorundadır. Bu ise, temsil ettiği işçilere önderlik yapabilme vasfının kendisinde bulunmasına bağlıdır. İşçi gözünde inandırıcılığını, güvenilirliğini yitiren bir temsilcinin, temsilcilik görevini yerine getirebilmesi ve işyerinde çalışan işçilere, önderlik yapabilmesi mümkün değildir.

TEMSİLCİLİK SIFATININ SONA ERME HALLERİ

- 1- Yukarıda da, değindiğimiz üzere; yasanının aradığı anlamda, işyeri sendika temsilcisini ancak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika atayabilir. Hal böyle olunca temsilcilik görevi, sendikanın yetki süresince devam edecektir. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın, yeniden yetki alamaması halinde, doğal olarak işyeri sendika temsilcisinin görevi, kendiliğinden sona erer.
- 2- Temsilcinin, temsilcilik görevinin son bulmasının bir başka nedeni, temsilcinin işten ayrılması halidir. İster kendi isteği ile, isterse hizmet akdi işverence fesih edilmiş olsun, işten ayrılan temsilcinin bu sıfatı sona erecektir. İşverenin, hizmet akdini feshi halinde, sendika temsilcisinin güvencesi başlığı altında yapmış olduğumuz açıklamaları ayrıktutmamız gerektiğini hatırlamakta yarar görüyoruz.

- 3- Sendika üyeliğinin son bulması da, temsilcilik görevinin sona ermesinin bir başka sebebidir. Yine temsilcinin, temsilci olabilmek için, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun aradığı şartları kaybetmesi halinde, temsilcilik sıfatı kendiliğinden sona erecektir.
- 4- İşyeri sendika temsilciliği görevini sona erdiren bir başka neden, temsilcinin görev yaptığı işyerinin değiştirilmesidir. İşyeri sendika temsilciliği, belli bir işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından belirlendiğinden, doğal olarak, işyerinin değiştirilmesi halinde temsilcilik görevi sona erer. Ancak, temsilcinin bir başka işyerinde, geçici ve kısa bir süre için görevlendirilmesi halinde, temsilcilik görevi sona ermeyecektir. Yine, toplu iş sözleşmelerinde, işyeri sendika temsilcilerinin bir başka işyerine nakillerine ilişkin düzenlemeler için, yaptığımız daha önceki açıklamaları ayırık tutmak gerekir.

5- Sendikalar Kanunu'na göre; temsilciyi atama yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikaya ait olduğuna göre, sendika gerektiğinde, işyeri sendika temsilcisini bu görevden alabilir. Bu görevden almayla işyeri sendika temsilciliği sona erer. İşyeri sendika temsilcisinin atanmasına ya da görevden alınmasına ilişkin sendika tüzüğünde hükümler var ise, bu tüzük hükümlerine uygun işlem yapılması gerekir. Son olarak belirtelim ki, işyeri sendika temsilcisi, temsilcilik görevinden istifa etmek suretiyle ayrılabilir. Bu halde de, temsilcilik sıfatı sona erecektir.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ Bilgi Merkez'i



331.8 YIL 2001