

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

(Atanmaları, Görevleri ve Güvenceleri)*

Doç. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU

LES DELEGUES SYNDICAUX (Leur désignation, leurs fonctions et leur protection)

L' idée d'associer les travailleurs au fonctionnement des entreprises (ou établissements) et de créer des rouages représentatifs du personnel a été retenu dans divers pays, à une époque relativement récente, soit par des dispositions législatives, soit par des conventions collectives de travail.

En Turquie, la représentation des syndicaux dans l'établissement s'opère par des délégués syndicaux. Seul le syndicat ayant déjà contracté une convention collective de travail peut désigner des délégués syndicaux.

La loi sur les syndicaux exige des représentants syndicaux les mêmes qualités que celles des fondateurs. Selon toujours la même loi, les conditions requises pour fondateurs et représentants syndicaux sont les suivantes : Etre majeur, capable de discernement-Avoir la nationalité turque-Travailler effectivement depuis au moins un an dans la même branche de travail-Ne pas être privé de l'exercice des fonctions publiques-Savoir lire et écrire en turc-Ne pas avoir été condamné aux peines mentionnées dans les lois concernées. En plus, ne peuvent être désignés comme délégués syndicaux que ceux qui sont travailleurs et membre d'un syndicat partie contractante de la convention collective de travail.

Quant aux fonctions des délégués syndicaux, La loi sur les syndicats attribue aux délégations syndicales la mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts des travailleurs de l'établissement en matière de conditions de travail. Les délégués syndicaux assurent la représentation et la défense non seulement des intérêts spécifiques des syndiqués adhérents à leur organisation mais aussi des intérêts généraux de tout le personnel. Normalement, ces délégués

* Bu inceleme tevdi edildiği 1986 Kasımına kadar olan durumu yansıtmaktadır.

sont tenus, vis-à-vis du syndicat aussi bien que de l'employeur de faire de leur mieux pour assurer une coopération satisfaisante entre les travailleurs et l'employeur.

Enfin, le contrat du travail des délégués syndicaux ne peut être résilié sans justes motifs et sans mention expressive du motif de la cessation du contrat et ceci sous peine de la réintégration des délégués concernés.

GİRİŞ

Başkasına bağımlı olarak çalışanların, bu arada işçilerin mesleki yararlarını ortak güçleriyle daha kolay ve etkili bir şekilde sağlayabilecekleri ve koruyabilecekleri düşüncesi ve olgusu, onların bir araya gelmelerini; ekonomik bakımdan daha güçlü işverenler karşısında ortaklaşa hareket etmelerini gerektirmiştir. İster teşkilatlanmış isterse fiili işçi topluluğu şeklinde olsun, işverenle topluluk adına ilişki kuracak kişiler yani temsilciler de işçilerin aralarında birleşmeleri sonucu ortaya çıkmışlardır. Böylece işçilerin işveren karşısında biraraya gelmeleri anlamında işçi hareketi işyeri yönetimine karşı işçiler veya sendika adına hareket edecek, onlar namına konuşabilecek temsilcileri de beraberinde getirmiştir (1).

Sendikaların işyerindeki faaliyetleri ve haklarının çerçevesi ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Bununla beraber, genelde işletme içinde işçi-işveren (sermaye-emek) ilişkilerinin düzenlenmesinde belli başlı iki temayülün mevcudiyeti göze çarpmaktadır (2). Anglo-sakson anlayışı içinde bu ilişki akdi düzeyde kalmakta, işletme içindeki toplu ilişkiler işletme yönetimi ile sendika arasında yapılan sözleşmelere konu olmaktadır. Buna karşılık kara Avrupası ülkelerinde bu ilişki belirli kurumlar, kanunen ihdası gerekli kuruluşlar tarafından yürütülmektedir.

Hemen belirtelim ki, işletmede ya da işyerinde işçilerin ve sendikaların temsilini sağlayan müessese çeşitli adlar ve şekiller altında ortaya çıkmaktadır: "İşçi temsilciliği", "İşyeri sendika temsilciliği" "İşyeri ya da İşletme Komiteleri" gibi (3). Herbirisi sonuçta işyerle-

(1) Bkz. ve Krş. **Camerlynck, G.H./ Lyon-Caen, G.**: Droit du Travail, B. 10, Paris 1980, sh. 489 Ayrıca Bkz. **Brun, A./ Galland, H.**: Droit du Travail, 1958, sh. 829 vd.

(2) Bkz. **Camerlynck/ Lyon-Caen**, sh. 493 vd.

(3) Örneğin Almanya'da, ücretliler işveren ile ilişkilerinde kendilerince seçilmiş "İşletme Komitesi" tarafından temsil edilirler. Kamu hizmetleri kesiminde "Personel Konseyi" diye anılan işletme komitesinin hakları ve yükümlülükleri 15 Ocak 1972 tarihli İş-

rinde işçilerin temsilini sağlamakta olan bu kurumların bir arada bulunması mümkün olabileceği gibi aksi de varit olabilir.

Bir ihtiyacın ürünü, uygulamanın gereği olarak ortaya çıkan ve önceleri sadece sözleşmelere konu teşkil eden sınırlı bazı faaliyetlerde bulunan temsilcilerin daha sonraları, işyeri düzeninin kurulmasında ve korunmasında etkili rolleri anlaşıldığından görev ve yetkilerinin ayrıca belirlenmesi, statülerinin özel olarak düzenlenmesi yoluna gidilmiştir (4).

Ülkemizde de, ilk olarak "işçi temsilciliği" ya da "işçi müessesileri" adı altında 3008 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza giren müessesesyle 1937 yılından itibaren -bu arada çıkarılan ve işçi müessesilerinin seçimi ve görevlerini düzenleyen 11.3.1939 tarihli (İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi) hükümleri çerçevesinde- işyerinde işverenle işçiler arasında ortaya çıkacak uyuşmazlıkları gidermek görevi bu kişilere verilmişti (5). Daha sonra 25.1.

letme Sosyal Organizasyonu hakkındaki (BetrVG) kanunla belirlenmiştir. (Bkz. JURA EUROPAE: Droit du Travail-Arbeitsrecht, Tome I, 10.50 No:37 vd.).

Belçika'da da işletmenin sosyal organizasyonu hem kanunla hem de toplu sözleşmelerle düzenlenmektedir. Bunlar içinde işçi temsilcilerinin (Les délégués du personnel) statüleri (temsil süreleri, temsilciliği sona erdiren haller, işletme konseyinin toplantılarına katılmaları halinde de çalışmışçasına ücrete hak kazanacakları vb.) kanunda ayrıca düzenlenmiştir (Bkz. JURA EUROPAE, Tome I, 20.50, No: 13,23 vd.).

Fransada ise işletme sosyal organizasyonuna üç ayrı kurum cevap vermektedir: İşçi temsilcileri (Les délégués du personnel)-İşletme Komiteleri (Les comités d'entreprise)-İşletme Sendikal Bölümleri (Les sections syndicales d'entreprise). 28 Ekim 1982 tarihli Kanunun ısdarından beri, işletme komiteleri mevcut olmayan işletmelerde bu komitelerin bazı görevlerini işçi temsilcileri yerine getirmektedirler. (Bkz. JURA EUROPAE, Tome I, 30.50, No: 20,21).

- (4) Sendika veya işçi temsilcilerinin özel bir statüye kavuşturulması bugün çoğu ülkede kabul edilen bir husustur. Temsilcilerle ilgili özel düzenleme bazı ülkelerde toplu iş sözleşmeleriyle bazılarında ise kanunla yapılmaktadır. Örneğin Danimarka'da temsilcilerin hakları ve yükümlülükleri gibi feshe karşı korunmaları da toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmektedir. (Bkz. JURA EUROPAE, Tome III, 70.50, No: 42) İtalyada da durumun böyle olduğu söylenebilir. (Bkz. JURA EUROPAE, Tome II, 40.50 No: 33 vd.)

Buna karşılık örneğin Fransa'da, ve Lüksemburg'ta konu kanun koyucu tarafından ayrıca ele alınıp düzenlenmiştir. (Bkz. JURA EUROPAE, Tome I, 30.50, No: 18 vd.; Tome II, 50.50, No:36 vd.)

- (5) Yetkileri, hakları ve görevleri kanun ve tüzükte belirlenen ve işyerindeki işçiler tarafından seçilen mümessil işçiler, mevzuatla kendilerine verilen görevleri yanında "işyerilerindeki arkadaşları ile işveren arasında işyerine ait sosyal münasebetlerde işçilerin taleplerini işverene iletmek ve çıkacak olan ihtilaflarda uzlaştırıcılık etmekle görevli bulunan" kimselerdi. (Bkz. Saymen, F.H.: Turk İş Hukuku, İstanbul 1954, sh. 211).

1950 tarihinde 5518 sayılı kanunla yapılan değişiklik üzerine işçi müessesilerine fesih güvencesi getirilmiş, temsilcilerin iş (hizmet) sözleşmelerinin işverence feshine karşı kanuni bir teminat sağlanmıştı (6).

1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile işçi müessesilerine ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılarak "sendika temsilciliği" ihdas edilmiştir. 1970 yılına kadar muhafaza edilen şekliyle sendika temsilcileri de, işyerinde çalışan sendika yöneticileri için öngörülen güvenceden (7) yararlanmışlardı. 12.8.1970 tarihli ve 1317 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonucu, 3008 sayılı eski İş Kanunundaki işçi müessesilerinin fesih güvencesine ilişkin düzenlemeye 274 sayılı Sendikalar Kanununun bünyesinde yer verilmiştir (8).

Nihayet daha sonra 274 sayılı kanunun yerini alan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu müesseseyi "işyeri sendika temsilciliği" adı altında yeniden düzenlemiş; işyeri sendika temsilcilerinde bazı nitelikler aramış, atamalarına ilişkin bir prosedür öngörmüş, temsilcilerin görevlerini ayrıca açıklamış ve kendilerine bir fesih güvencesi de sağlamıştır (9).

- (6) Bu konu için Bkz. **Saymen**, sh. 216; **Oğuzman, M.K.**: Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul, 1955, sh. 218 vd.; **Okur, A.R.**: Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul, 1985, sh. 5 vd.
- (7) 1317 sayılı kanunla yapılan değişikliğe kadar işçi kuruluşunun işyerinde çalışmakta olan başkanı, yönetim ve denetim kurulu üyeleri ve haysiyet divanı üyeleri de fesih güvencesine sahiptiler; gerektiğinde işlerine iade edilmeleri mümkün olabiliyordu.
- (8) Müessesenin hukukumuzdaki gelişimi konusunda ayrıntılı bilgi için Bkz. **EKONOMİ, M.**: Sendika Kuruculuğu, Yöneticiliği, Temsilciliği ve Başlıca Sorunlar, Ek Tebliğ-Sendikalar Kanunu Semineri, Ankara 1971, sh. 25 vd.; **Çelik, N.**: İş Hukuku, Sendikalar, C. II/ 1, B. 2, İstanbul, 1979, sh. 145 vd.; **Okur**, sh. 2 vd.
- (9) 2821 sayılı Sendikalar Kanunu İkinci Kısımın "Teminatlar"a ilişkin Üçüncü Bölümünde işyeri sendika temsilcilerinin teminatını (m. 30) düzenlemiş; Sendika ve Konfederasyonların "Faaliyetleri"nin yer aldığı Üçüncü Kısımın Birinci Bölümünde de işyeri sendika temsilcisinin tayini ve nitelikleri (m. 34) ve görevleri (m. 35) belirtilmiştir.

Kanunun bu düzenleme biçimi doktrinde haklı olarak eleştirilmiş; işyeri sendika temsilcilerinin teminatı ile ilgili hükme, temsilcilerin atanmaları, nitelikleri ve görevlerinden önce yer verilmiş olmasının sistematik bakımdan isabetli olmadığı (**Kutal, M.**: Yeni Sendikalar Yasasında Sendika Üyeliği, Yöneticiliği ve Temsilciliğinin Güvencesi, İKTİSAT VE MALİYE, C. XXX, Aralık 1983, s. 9, sh. 355; Ayrıca Bkz. **Tuncay, C.**: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Hükümlerine Göre İşyeri Sendika Temsilciliği İKTİSAT VE MALİYE, C. XXXII, Temmuz 1985, sh. 147) dile

Bu incelememizde 2821 sayılı Sendikalar Kanununda düzenlenen işyeri sendika temsilcilerinin statülerini -eski kanundaki ve yeri geldiğinde yabancı hukuklardaki duruma da kısaca değinerek- açıklamak suretiyle mevzuatımızın hali hazırdaki durumunu ve ak-sayan yönlerini tesbit edip bir sonuca varmaya gayret edeceğiz.

§ 1. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ OLABİLMEK İÇİN GEREKLİ ŞARTLAR

Sendikalar Kanunu (10) işyeri sendika temsilcisi olabilmek için kanunun 5 nci maddesinde sendika kurucuları için öngörülen şart-ların gerçekleşmesini aramakta; sendika temsilcilerinin sendikaca "işyerinde çalışan üyeleri arasından" tayin edileceğini (Sen. K. m. 34) belirtmektedir. Öyleyse sendika temsilcisi olabilmek için, kişinin bu göreve atanacağı işyerinde çalışan bir işçi ve aynı zamanda ken-disini atayacak sendikanın üyesi olması gerekli bulunduğu gibi, bu kimsenin Sendikalar Kanunundaki kuruculara ilişkin olan nitelikleri taşıması da gereklidir.

Böylece, görevleri de dikkate alınarak, kurucularda aranan ni-teliklerin işyeri sendika temsilcilerinde bulunması gerekli görülmüş

getirilmiştir. Bununla beraber yeni kanunun müesseseyi eskisinden daha iyi biçimde düzenlediğinin söylenebileceğine (**Tunçomağ, K.** Türk İş Hukuku, C. II, B. 2, Is-tanbul, 1985, sh. 159) de değinilmiştir.

- (10) Yürürlükten kaldırılan 274 sayılı Sendikalar Kanununda temsilci olarak atanabilmek için kanunda hiç bir şart öngörülmemiş olmakla beraber, doktrinde kanunun düzen-lenme biçiminden, temsilcinin atandığı işyerinde çalışan bir işçi ve atayan kuruluşun üyesi olmasının gerekli ve yeterli bulunduğu sonucuna ulaşıyordu. [Bu konuyla il-gili olarak Bkz. **Narmanlıoğlu, Ü.**: İşyeri Sendika Temsilcisinin Çalıştığı İşyerinin Değiştirilmesi, İ.H.U. Sen K. 20 (No 5) ve orada anılanlar].

Buna karşılık, 3008 sayılı eski İş Kanunu ile düzenlenen işçi mümessilleri için (Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü) şu nitelikleri arıyordu: Türk vatandaşı olmak-18 yaşını doldurmuş bulunmak-Dolandırıcılık, emniyeti suistimal, hırsızlık, sahtekârlık, yalan yere yemin veya şahitlik, cürüm tasnii ve iftira suçlarından biriyle veya mutlak olarak ağır hapis veya altı aydan fazla hapis cezasıyla mahkûm olmamış bulunmak-İşyerinde belirli bir süreden beri çalışır olmak-İşveren vekili olmamak ayrıca İş-verenin ya da işveren vekili yahut müteahhidi ile arasında hısımlık ilişkisi bulun-maması veya kefil olmaması şart koşulmuş; Nihayet temsilci seçilecek olanın işveren yahut işveren vekilinin evinde yaşayan veya iâşesinin bu kişiler tarafından deruhte edilen kimselerden olmamak da aranmıştı, (Sözü geçen Tüzüğün 5 inci mad-desine Bkz.).

bulunmaktadır. Kuruculara ilişkin nitelikler ise Sendikalar Kanununda gerçek ve tüzel kişiler bakımından birlikte düzenlenmiştir (11). Kuşkusuz sendika temsilcisi gerçek bir kişi olacağına göre, yapılan yollamayı bu açıdan değerlendirmek gerekir. Bu çerçevede işyeri sendika temsilcisi olarak atanacak kimselerde bulunması icabeden nitelikleri bir kaç başlık altında toplayıp inceleyebiliriz.

A) Atanacağı İşyerinde Çalışan Kıdemli Bir İşçi ve Atayacak Sendikanın Üyesi Olmak

Eskisinden farklı olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanununun temsilcinin sendikaca işyerinde çalışan üyeleri arasından seçileceğini açıkça düzenlediğine yukarıda değinmiştik. Temsilci olacak kişinin herşeyden önce işçi sıfatını taşıması gerekir. Ancak işçi sıfatını taşıyan bir kimse ve atayan sendikanın üyesi olmak yeterli olmayıp ayrıca işyerinde belirli bir süre çalışmış ve çalışmasını sürdürmekte bulunmak da gerekmektedir.

I- Atanacağı İşyerinde Çalışan Bir İşçi Olmak

Konumuz açısından ve Sendikalar Kanunu bakımından "işçi, hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir" (Sen. K. m. 2/1) Sendikalar Kanunu bakımından hizmet (iş) sözleşmesiyle çalışan herkes işçi sayılır. Hangi kanun kapsamına girerse girsin ya da iş kanunları kapsamı dışında kalsın, hizmet (iş) sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar Sendikalar Kanununu anlamında işçidirler.

Bu çerçevede işçi sıfatını taşıyanların özel durumları, örneğin belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesiyle çalışmaları önemli değildir; kanunun aradığı nitelikleri taşıyan her işçi çalışmasını dayandırdığı iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmamasına bakılmaksızın işyeri sendika temsilcisi olarak atanabilir (12).

Öte yandan böyle bir işçinin temsilci atanması çalıştığı işyeri için söz konusu olabilir. Taraf sendikanın üyesi de bulunsa, işçinin çalıştığı işyeri dışında bir işyerinde temsilcilik yapması mümkün değildir.

(11) Sendika kurucuları için bulunması gerekli şartlar konusunda Bkz. **Eyrenci, Ö.**: Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1964, sh. 62 vd.; **Çelik, N.**: İş Hukuku, B. 7, İstanbul 1985, sh. 318 vd.; **Tunçomağ, K.**: İş Hukuku, C. II, sh. 56 vd.; **Şahlanan, F.**: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, sh. 47 vd.

(12) Bkz. aşağıda § 1,A/ III.

II- Asgari Bir Yıldan Beri Çalışmak

Kanun, temsilci olacak işçinin işyerinde belirli bir kıdem kazanmış olmasını, çalıştığı işyerinin dahil bulunduğu işkolunda asgari bir süre faaliyet göstermiş olmasını da şart koşmaktadır. Bu husus, kuruculara aranacak niteliklere kanunen yapılan yollama dolayısıyla ortaya çıkmaktadır (13).

Gerçekten Sendikalar Kanunu, kurucu olacak kimsenin, sendikanın kurulacağı işkolunda "en az bir yıldan beri fiilen çalışır" olmasından söz etmektedir. Bu hükmü konumuz bakımından, işyeri sendika temsilcisinin atanacağı işyerinde asgari bir yıl çalışmış olması şeklinde anlamak mümkün olabileceği gibi; işyerinin dahil bulunduğu işkolunda -başka işyerlerinde daha önce geçirilmiş olanlar da gözönüne alınarak- toplam bir yıl çalışmış bulunmasının yeterli olabileceği de söylenebilecektir. Kanımızca hükmü bu sonuncu şekilde yorumlamak amaca daha uygun olacaktır (14).

III- Atayan Sendikanın Üyesi Olmak

Bir işçi sendikasına üye olabilecek kişiler (15) Sendikalar Kanunu bakımından işçi sayılanlardır. Ancak her sendika üyesi işçinin işyeri sendika temsilcisi olabileceği zannedilmemelidir. Kanunen temsilci, yani işyeri sendika temsilcisi atamaya hakkı bulunan sendika, üyeleri arasından bir veya bir kaç kişiyi temsilci olarak atayabilecektir.

(13) 274 sayılı eski Sendikalar Kanununda 1317 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonucu, kurucular için, sendikanın kurulacağı işkolunda asgari üç yıldan beri fiilen çalışmak zorunluluğu öngörülmüş; bu hüküm Anayasa Mahkemesince, "serbestçe sendika kurma hakkının özüne dokunduğu" gerekçesiyle iptal edilmişti. Anayasa Mahkemesinin iptal kararında ayrıca, "bir kimsenin belli bir işkolunda çalışan işçilerin sorunlarını kavrayabilmesi için az bir zamanın yeterli olacağı"na da değinilmişti. (8/9. 2.1972 tarih ve E. 970/48 K. 972/3 sayılı bu karar için Bkz. AnMKD. S 10, sh. 129).

Doktrinde 2821 sayılı kanunla yeniden getirilen bu düzenlemenin Anayasaya uygun olmadığını, bu hususun tartışmaya açık bulunduğunu öne sürenler (Eyrenci, sh. 64) yanında; işkoluna göre sendikalaşma ilkesinin böyle bir şartı gerekli kıldığına, yürürlükteki kanunda yer verilen bu sınırlamanın yukarıda sözünü ettiğimiz Anayasa Mahkemesi Kararındaki görüşe uygun olduğuna işaret edenler (Şahlanan, sh. 64) de vardır.

(14) Kanunen öngörülen "fiilen çalışır olma" şartının uygulamada bazı tartışmalara yol açabileceği, sözleşmeleri feshedilmiş veya askıda kalmış işçilerin durumunun sorunlar çıkaracağı doktrinde dile getirilmiştir. (Bkz. **Ekonomi, M.**: Sendika Kuruculuğu, Yöneticiliği Temsilciliği ve Başlıca Sorunları 274 sayılı Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler Seminerine Ek, Ankara, 1971, sh. 4).

(15) Bkz. yukarıda § 1, A/I.

Bu itibarla temsilci atama hakkı olan sendikanın üyesi olmayan işçilerin işyeri sendika temsilcisi olmaları mümkün bulunmadığı gibi, bunların çalıştıkları işyeri dışında bir işyerine temsilci olarak atanmalarına da imkân yoktur. Aynı şekilde, işveren vekili durumunda olan işçilerin de işyeri sendika temsilcisi olarak atanmaları mümkün olmasa gerektir (16). Buna karşılık, sendikanın zorunlu organlarında yani yönetim, denetim ve disiplin kurullarında görev almış işçilerin işyeri sendika temsilcisi olmalarına bir engel yoktur (17).

B) Medeni Hakları Kullanma (Fiil) Ehliyetine Sahip, Kamu Hizmetlerinden Mahrum Edilmemiş, Okur - Yazar ve Türk Vatandaşı Olmak

Türk vatandaşı ve okur yazar olmayan, medeni hakları kullanmaya ehil bulunmayan veya kamu hizmetlerinden mahrum edilmiş olanlar işyeri sendika temsilcisi olamazlar.

I- Fiil Ehliyetine Sahip Bulunmak

Fiil yada medeni hakları kullanma ehliyeti temyiz kudretini haiz olup, reşit bulunan ve kısıtlı (mahcur) olmayan kişinin hukuki durumunu ifade etmektedir. Kanunda genel rüşt yaşı 18 olduğuna göre, Sendikalar Kanunu bakımından öyelik için yeterli bulunan 16 yaşın ve bu yaştaki işçilerin işyeri sendika temsilcisi olabilmeleri imkanı bulunmadığı sonuna varılacaktır (18).

II- Kamu Hizmetlerinden Mahrum Edilmemiş Olmak

Bilindiği gibi, Türk Ceza Kanununun 20 nci maddesine göre, "Hidemâti ammeden memnuiyet" (kamu hizmetlerinden mahrumi-

- (16) **Okur'a** göre; "İş Kanununa göre işveren vekili sayılanlar, SK. bakımından işçi sayıldıklarından sendikaya üye olabilecek ve temsilci de seçilebileceklerdir" (**Okur**, sh. 4e) Ancak bu çerçevede işveren vekili olan kimsenin, yani İş Kanunu anlamında işveren vekilinin aynı zamanda sendika temsilciliği yapmasına teorik olarak ve kanunen bir engel yoksa da, çoğu kez çatışan menfaatlerin söz konusu olabileceği bu görevlerin aynı kişinin uhdesinde bulunması amaca uygun düşmeyebilir.
- (17) Bkz. **Çelik**, Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, İstanbul, 1985, sh. 82.
- (18) Kanuni veya kazai rüşt durumlarında on sekiz yaşını bitirmemiş olan kişinin kurucu dolayısıyla işyeri sendika temsilcisi olup olamayacağı sorununa doktrinde, Dernekler Kanununun 2 inci maddesinde yer verilen esasla yaklaşmakta ve kurucu olmak için on sekiz yaşın ikmal edilmiş bulunması gereği dile getirilmektedir. (Bkz. **Çelik**, İş Hukuku, B. 7, sh. 309 vd.; **Şahlanan**, sh. 65).

yet) cezası müebbet veya muvakkat olabilir. Her ne şekilde olursa olsun böyle bir durumda olan işçinin sendika temsilcisi olabilmesi kanunen engellenmiş bulunmaktadır.

III- Türk Vatandaşı ve Okur-Yazar Olmak

Yabancı uyrukluların sendika kurma hakları bulunmadığı gibi, bunların işyeri sendika temsilcisi olarak atanmaları da kanunla yasaklanmıştır. Bu itibarla Türk vatandaşı olmayan işçiler ister yabancı isterse vatansız olsun işyeri sendika temsilcisi olamazlar.

Diğer taraftan sendika temsilcilerinin okur-yazar olmaları da gerekli bulunduğundan, okuma yazma bilmeyen işçiler de sendika temsilcisi olarak atanamayacaklardır.

C) Temsilciliği Engelleyen Bir Mahkûmiyeti bulunmak

İşyeri sendika temsilcisi olacak kişinin yukarıda belirtilen niteliklerinden başka kanunda belirtilmiş bulunan suçlardan biri dolayısıyla hüküm giymemiş olması da lazımdır. Bu suçların bir kısmı Türk Ceza Kanununda diğer bir kısmı ise Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yer almaktadır.

I- Türk Ceza Kanununda Yer Alan ve Temsilciliğe Engel Olan Suçlar ve Cezaları

1) Zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı (hileli) iflâs gibi yüz kırtarıcı suçlar ile -istimal ve istihlâk 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 mahkûm olanlar,

2) Türk Ceza Kanununun İkinci Kitabının birinci babında yazılı suçlardan (19) veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etmek suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 312 nci maddesinin

(19) Devletin Şahsiyetine Karşı Cürümler adı altındaki bu suçlar: TCK. nun 125—145 inci maddelerinde düzenlenen (Devletin arsiulusal şahsiyetine karşı cürümler); 146—163 üncü maddelerde belirtilen (Devlet kuvvetleri aleyhinde cürümler) ve nihayet 164—167 nci maddelerde yer verilen (Ecnebi Devletlerle bunların reis ve elçileri aleyhinde cürümler) dir.

ikinci fıkrasında yazılı halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından (20) veya Türk Ceza Kanununun 536 ncı maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle (21) aynı kanunun 537 nci maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri (22) siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkûm olanlar, işyeri sendika temsilcisi olamazlar.

(20) “Halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin ve düşmanlığa açıkça tahrik eden kimse bir yıldan üç yıla kadar hapis ve üç bin liradan on iki bin liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılır. Bu tahrik umumun emniyeti için tehlikeli olabilecek bir şekilde yapıldığı takdirde faile verilecek ceza üçte birden yarıya kadar azaltılır” (TCK. m. 312/ 2).

(21) “Her kim, belediyeler, köy ihtiyar kurulları veya yasalarla yetkili kılınmış diğer makamlarca önceden ayrılmış ya da oturlan yerler dışında, o yerin en büyük mülkiye amirine yapılacak bir başvuru üzerine ayrılan yerlere, izin almaksızın veya verilen izne aykırı biçimde, basılı olan veya olmayan, elle yapılmış veya yazılmış her türlü resim, yazı ve işaretler veya bunları içeren kağıt, pano, pankart, bant ya da benzerlerini asar veya yapıştırırsa veya izne dayalı olsa bile bu yerleri boyar veya bu yerlere yazı yazar, resim ya da işaret yaparsa, eylem başka bir suç oluştursa bile ayrıca altı aydan bir yıla kadar hafif hapis ve bin liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına çarptırılır.

Bu eylemler yukarıdaki fıkra dışında kalan yerlerde veya kamuya ayrılmış veya kamuya açık veya herkes tarafından görülebilecek yerlerde veya her türlü taşıt araçları veya kamu hizmetlerine ait iletişim araçları veya kamu hizmetine ayrılmış veya özel kişi ve kuruluşlara ait işaret veya levhalar üzerinde işlenirse, aylem başka bir suçu oluştursa bile ayrıca bir yıldan iki yıla kadar hafif hapis ve iki bin liradan az olmamak üzere hafif para cezasına çarptırılır.

Yukarıdaki fıkralarda gösterilen eylemler derneklerin veya benzeri kuruluşların veya kanun dışı vücuda getirilen veya kanuna aykırı faaliyetleri sebebiyle kapatılan dernek veya diğer kuruluşların mensupları tarafından veya onların iştirakleriyle veya mensup olmasalar bile bu kuruluşların adına veya adları kullanılarak yapıldığı takdirde sözü edilen fıkralardaki cezalar iki katı olarak hükmedilir”

(22) “Her kim, kamu hizmeti gören daire veya kurumlar veya her türlü eğitim ve öğretim kuruluşlarının yetkilileri tarafından duvarlara yapıştırılmış veya özel yerlerine konulmuşu basılı olan veya olmayan her türlü belge, resim, elyazısı kâğıt veya levhaları buldukları yerlerden çıkarır ya da yırtar veya tahrip eder veya bunları ne biçimde olursa olsun okunamayacak veya içeriklerinin başka biçimde anlaşılmasına sebebiyet verecek şekillere veya işe yaramayacak hale sokarsa, eylem başka bir suçu oluştursa bile ayrıca üç aydan altı yıla kadar hafif hapse ve bin liradan az olmamak üzere hafif para cezasına mahkûm edilir.

Kamu hizmetine tahsis edilmiş binaların veya mabetlerin veya anıt, büst ve heykellerin veya 1710 sayılı Eski Eserler Kanununda sayılı eski eser niteliğindeki taşınır veya taşınmazların, her türlü eğitim ve öğretim kurumlarının veya öğrencilerin toplu halde oturdukları yurt ve benzeri yerlerin veya bunların eklentilerinin herhangi bir yerine basılı olan veya olmayan, elle yapılmış veya yazılmış her türlü yazı, resim

II- Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Yer Alan ve Temsilciliğe Engel Olan Suçlar

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre, aşağıdaki yazılı fiilleri irtikâp edip, bu eylemlerinden dolayı hüküm giyenler de sendika temsilcisi olamazlar:

1) Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler koyanlar (m. 68).

2) Kanuna aykırı grev kararı verenler, bunu teşvik edenler, böyle bir greve zorlayanlar veya bu tür grevin propagandasını yapanlar; böyle bir grev kararının uygulanması halinde, grevin uygulanmasına ya da buna katılmaya veya devamına zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar (m. 70).

3) Kanuna uygun olarak grev kararı alınmasına rağmen, grevi kanundaki şart ve usuller dışında uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propoganda yapanlar (m. 71).

4) Grevin sürekli ya da geçici olarak yasaklandığı işlere veya işyerlerine ilişkin olarak grev kararı verenler, böyle bir kararı kaldırmayanlar, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar ile, böyle bir grevin uygulanması halinde grev kararı verenler, karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yol-

ve işaretleri veya bunları içeren kâğıt, pano, pankart bant ya da benzerlerini yetkili memur ve mercilerin önceden verilmiş yazılmış müsaadesi olmaksızın asanlar veya koyanlar yahut bunlardan suç konusu teşkil edenlerin asılmasına veya konulmasına müsaade edenler, eylem başka bir suçu oluştursa bile ayrıca bir yıldan iki yıla kadar hafif hapis ve beş bin liradan az olmamak üzere hafif para cezasına mahkûm edilir.

İkinci fıkra kapsamındakilerin herhangi bir yerini her ne suretle olursa olsun boyayanlar veya bunlara yazı ve resim ya da işaret yapanlar, yapıştıranlar hakkında da, eylem başka bir suçu oluştursa bile ikinci fıkrada yazılı cezalar uygulanır.

Yukarıdaki fıkralarda gösterilen eylemler derneklerin veya benzeri kuruluşların veya kanun dışı vücuda getirilen veya kanuna aykırı faaliyetleri sebebiyle kapatılan dernek veya diğer kuruluşların mensupları tarafından veya onların iştirakiyle veya mensup olmasalar bile bu kuruluşların adına veya adları kullanılarak yapıldığı takdirde sözü edilen fıkralardaki cezalar iki katı olarak hükmedilir. Şu kadar ki hafif hapis cezası iki yılı aşamaz." (TCK. m. 537/ 1-4).

da propaganda yapanlar ile greve katılanlar veya devam edenler (m. 72) (23)

5) Yasama, yürütme ve yargı organları ile merkezi veya mahalli idarelerce bir karar alınmasını veya alınmış bir kararın değiştirilmesini veya kaldırılmasını sağlamak veya alınmış bir kararı protesto etmek amacıyla kanun dışı grev kararı verenler, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar ile; böyle bir grevin uygulanması halinde greve karar verenler, greve karar verilmesine veya uygulanmasına veya buna katılmaya veya devama zorlayanlar ve teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar (m. 73).

6) Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyetin niteliğine, Devletin güvenliğine aykırı amaçla grev kararı verenler ve uygulayanlar (m. 74).

7) Bakanlar Kurulunun aldığı erteleme kararından sonra grevi kaldırma kararı almayanlar veya greve devam edenler veya katılanlar veya devama zorlayan veya teşvik edenler ve bu yolda propaganda yapanlar (m. 75).

8) Bir grev oylamasının sonucuna tesir etmek maksadıyla hile veya tehdit veya cebir kullananlar (m. 76).

9) Greve katılıpta, grev uygulanan işyerlerinden ayrılmayanlar, işyeri önünde veya ihtara rağmen işyeri civarında topluluk teşkil edenler ile işçileri bu eylemlere zorlayan, teşvik eden veya propaganda yapanlar; keza grev veya lokavt süresince işyerinde çalışmaya mecbur olan işçilerden geçerli bir özrü olmaksızın işyerinde çalışmayanlar (m. 77).

10) Kanunda gösterilenden fazla sayıda veya işyerinde grevi ilan etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmayan grev gözcüsü koyanlar veya aynı şekilde fazla sayıda ve bir arada ve grev ilân etmiş işçi sendikasının mensubu olmaksızın grev gözcülüğü yapanlar ile, kanunda öngörülenler dışında, işyerleri çevresinde afiş, pankart gibi ilân araçlarını asan veya yazı yazanlarla, işyeri ve çevre-

(23) TSGLK. siyasi amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve üretimi aksatacak her türlü direnişler ile grevin ihtiyati tedbir yoluyla durdurulmasına dair mahkemece verilen karara uymayanlar hakkında da aynı hükmün uygulanacağını öngördüğünden bu tür grev ya da eylemlere katılanların da temsilci seçilmesi mümkün değildir.

sinde uygulanan grev sebebiyle kulübe, baraka, çadır gibi barınma yerleri yapanlar veya yaptırnanlar (m. 79).

Yukarıda sayılan kimseler bu eylemlerinden dolayı hüküm giymişlerse, işyeri sendika temsilcisi olamazlar.

§ 2. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI

Sendikalar Kanunu işyeri sendika temsilcilerinin sayılarını belirli bir ölçüye bağladığı gibi, temsilcileri atayabilecek kuruluşu da açıkça belirtmiş, usulünce atanan temsilcilerin işverene bildirilmesi yükümünü de getirmiştir.

A) Temsilcilerin Sayısı

2821 sayılı kanun, 274 sayılı eski Sendikalar Kanununun yöntemi izleyerek, atanabilecek temsilci sayısını işyerinde çalışan işçi sayısına yani işyerindeki işçi mevcuduna göre belirlemiştir. Buna göre işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir (24); elli ile yüz arasında ise iki;

(24) Kanunda, "elliye kadar" işçisi olan bir işyerinde bir temsilci atamak imkânı tanındığına göre, bu rakamın -ellinin- altındaki sayı ne olursa olsun işyeri temsilcisi atamak mümkündür. Halbuki, kanuna ilişkin Tasarı'da "işyerinde on ile elli arasında" işçi bulunması halinde bir temsilci atanacağı öngörülüyordu. Kanunlaşan metinde herhangi bir sınırlama bulunmadığına göre işyerinde işçi sayısı on'un altında olsa bile temsilci atanabilecektir.

Öte yandan, kanun Tasarısında işyerindeki işçi sayısı "binden fazla ise en çok altı temsilci" atanabileceği öngörülmüşken, kanunda işçi sayısı iki binden fazla olan işyerinde sekiz temsilci atayabilmek imkânı sağlanmıştır. Böylece kanunlaşan metinde tasarıya nazaran temsilcilerin sayısı artırılmıştır.

Nihayet kanunda temsilci sayılarının belirlenmesinde gözönüne alınan kademeler arasındaki ilişki konusunda açık bir düzenleme olmadığından-tereddüt edilmiş sorun bir seminerde de tartışılmıştır. (Bkz. Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, İstanbul, 1985, sh. 68 vd.) Gerçekten de, acaba kanundaki her kademeyi bağımsız olarak mı, yoksa öncekiyle bağlantılı olarak mı düşünmek gerekecektir? Örneğin kanunun "işçi sayısı elliye kadar" ise bir, "elli bir ile yüz arasında" ise en çok iki temsilci atanacağını düzenleyen ifadesinden yüz işçi çalıştırılan işyerinde üç temsilci mi yoksa iki temsilci mi atanacaktır?

Doğrusu, kanundaki her kademeyi sonrakinden bağımsız olarak ele almaktır. Bu itibarla yüz işçinin çalıştığı işyerinde elli işçi için bir, elli bir-yüz için iki şeklindeki düzenlemede, ikinci kademe için öngörülen temsilci sayısı esas alınacaktır. Yoksa ilk kademedeki "bir" temsilcinin de ilavesi suretiyle üç temsilci atanabileceği söylenemeyecektir. Zira kanunun "en çok" ifadesi de aksine bir yorumu engelleyici niteliktedir: kanun her kademedeki temsilci sayısının en fazlasını (azamisini) kesin olarak belirtmiştir.

yüz ile beşyüz arasında ise üç; beş yüz ile bin arasında ise dört; bin bir ile iki bin arasında ise altı; ikibinden fazla ise sekiz temsilci atanabilir (Sen. K.m. 34/1). Kanunda belirtilen sayılar atanacak temsilcilerin azami sayısıdır; daha az sayıda temsilci atamak mümkün ise de, kanunda öngörülen sayıdan fazla temsilci atanması imkânı yoktur (25).

Temsilci sayısının belirlenmesinde, işyerinde çalışan tüm işçiler gözönüne alınacaktır. Hiç kuşku yok ki buradaki işçi'den maksat Sendikalar Kanunu anlamında işçi sayılanlardır (26).

(25) Toplu iş sözleşmeleriyle temsilci sayısında bir artırım yapılmasının mümkün olup olmayacağı, toplu iş sözleşmesiyle kanuni sayının üstünde temsilci atanabileceği kabul edilirse, kanuni sayının üzerindeki temsilcilerin de kanuni teminat hükümlerinden yararlanabilip yararlanmayacakları sorunu 274 sayılı eski Sendikalar Kanunu döneminde tartışılmıştır.

Bir görüş, işyerindeki işçi sayısına göre temsilci sayısının azamisini açıklayan kanunun bu düzenleme biçimiyle temsilci sayısının toplu iş sözleşmesiyle artırılabilme imkanının ortadan kaldırıldığını (**Kutal, M.:** Toplu İş Münaşebetleri, C.I Tek-sir, Sendikalar, İstanbul, 1970, sh. 156) savunmaktaydı. Karşı görüşü savunanlar ise, "en çok" ibaresinin kanuna göre atanacak temsilcilerin sayısını sınırladığını; fakat tarafların toplu iş sözleşmesinde kanuni sayının üstünde temsilci tayin edebileceklerini; kanunen temsilciler için öngörülen bütün teminatların, sözleşme ile atanan işyeri sendika temsilcileri hakkında da aynen uygulanacağını öne sürmekteydiler. (Bkz. **Ekonomi, M.:** Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1976—Genel Görüşmeler, sh. 131). Yargıtayın da bu görüşlerden birincisine taraftar olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Nitekim Dokuzuncu Hukuk Dairesinin 24.10.1985 tarihli ve 7353/9823 sayılı kararında şöyle denildiği görülüyor: "Davacının işyeri temsilcisi olduğu yasa ve TİS'de düzenlenmiş olan temsilcilik görevinden bu arada işe iade edilmesine rağmen işe başlatılmamasından dolayı bozta geçen günlerin karşılığı yükümlülük tazminatı istemişse de davalı kooperatif birliği, Hakem Kurulu önündeki incelemede davacının mensup olduğu sendikanın olay tarihinde yürürlükte olan 274 sayılı yasanın 20. maddesinde işyerindeki işçi adedine göre temsilcilik adedini belirleyen sınırlama aşılarak temsilci atandığından feshedildiğini savunmuş ve gerçekten de İl Hakem Kurulu'nca bu yönde inceleme ve araştırma yapılmamıştır.... anılan yasa sendikanın işyeri temsilciliği işyerinde çalışan işçi sayısına göre bir tavan sınırlamasına tabi tutulmuş... tur... Bu itibarla, öncelikle davacının temsilcilik sıfatının geçerli olup olmadığı üzerinde durulup, araştırma yapıp, yükümlülükten kaçınma tazminatı hakkında bu sonuca göre bir karar verilmesi gerekir" (Karar için Bkz. **İşveren, C. XXIV,** Ocak 1986, S. 4, sh. 12).

(26) Hesaba esas alınacak işçilerin işyeri daimi kadrosunda olan işçiler olduğu kuşkusuzdur. Bu itibarla geçici olarak istihdam edilenler bu sayıya dahil değildirler. Buna karşılık işyerinin daimi kadrosunda olupta izinli, istirahatli vb. sebeplerle işyerinde geçici bir süre için bulunmayanlar hesapta gözönüne alınacaklardır.

Diğer yandan işçi sıfatını taşımayan ancak işyerinde çalışan diğer kimseler—çıraklar, memurlar—hesapta nazara alınmayacaklardır. Bu çerçevede, atanacak

Diğer taraftan, temsilci sayısının belirlenmesi bakımından kanun "işyeri"ni esas aldığına göre, işyeri bir bütün olarak ele alınıp temsilci atama yoluna gidilmek gerekir. Başka bir söyleyişle, işyerine dahil bölüm, ünite veya atölye için ayrıca temsilci atanması (27) söz konusu olamaz. Buna karşılık, kanunun belirlediği sayı içinde kalmak kaydıyla sendikanın atadığı temsilcileri işyeri dahilinde farklı ünite ya da birimlerde görevlendirmesine kanunen bir engel yoktur (28).

B) Temsilci Atayabilecek Sendika

Sendikalar Kanunumuz temsilci atamak yetkisini "toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika"ya tanımıştır. Bu itibarla işyeri sendikası temsilcisi seçmek ve atamak hakkı sadece işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası için söz konusu olabilecektir. Kanuna ait tasarıda bu imkân toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikaya verilmişti. Kanunlaşan metinde ise, sadece toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası (29) bu imkâna sahip kılınmıştır (30).

temsilci sayısının belirlenmesinde işyerinde çalışan işçilerin tümü gözönüne alınacaktır. Sendikalı olsun olmasın toplu iş sözleşmesinin kapsamına girsin veya girmesin bu hesaba dahil edileceklerdir.

Şunu da ekleyelim ki, Sendikalar Kanunu anlamında işveren sayılan "işveren vekilleri", örneğin bir işyeri olan şubenin "bütününü sevk ve idareye yetkili bulunan" şube müdürleri, o şubenin işçi sayısının belirlenmesinde gözönüne alınmazlar. (**Ekonomi, M.**: İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri ve İşlevleri, Eğitim Semineri, 1986, sh. 17).

(27) Bkz. **İnce**, (Toplu İş İlişkileri), sh. 27; **Eyrenci**, sh. 158.

(28) **Şahlanan**, sh. 269.

(29) 274 sayılı eski Sendikalar Kanununda ise sendika temsilcisi atama yetkisi, işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmamasına göre farklı şekilde düzenlenmişti. Gerçekten söz konusu kanuna göre, işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte bulunuyorsa buna taraf olan işçi federasyonunun üyesi işçi sendikası yada sözleşmeye doğrudan doğruya taraf olan işçi sendikası; işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa bu takdirde temsilci işkolunda yetki almış sendika tarafından atanabiliyordu.

274 sayılı kanunun yürürlüğü sırasında, bir işyerinde aynı zamanda hem işyeri hem de işkolu toplu iş sözleşmesinin uygulanması halinde, her sözleşme için ayrı temsilci atanıp atanmayacağı konusunda tereddüt edilmiş; sonuçta her iki düzeyde toplu iş sözleşmesi akdetmiş işçi kuruluşlarının ayrı ayrı temsilci atayabilecekleri Yargıtayca da kabul edilmiştir. (Bkz. 9. HD. 15.2.1972 E. 21786 K. 2652; 9. HD. 18.4.1977 E. 3773 K. 6057; 9. HD. 25.10.1978 E. 10063 K. 12877 Karar metinleri ve **Ekonomi**'nin incelemeleri için İHU. SenK. 20 (No 1, 2, 6).

(30) Sendikanın temsil edilmesini veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden bir veya birkaçına yetki vermesini ya da ilgilileri görevlendirmesini Yönetim Kurulu'na

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu toplu iş sözleşmelerinin işyeri düzeyinde yapılacağını, işyerinde yürürlükte bulunan ve uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varken ikinci bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının mümkün olmadığını; böylece bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesinin aynı zamanda yürürlükte olamayacağı esasını kabul ettiğinden, temsilci atama hakkının sadece toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya tanınmış olması, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmasını engelleyen yürürlükteki düzenlemeyle uyumludur. Ancak, işyeri sendika temsilcilerinin görevi toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresiyle sınırlandırıldığına göre, eski sözleşmenin bitiminden sonra, sözleşmesiz geçecek sürede temsilci atanamayacağından sakıncalıdır (31). Halbuki kanunda temsilci atama imkânı “toplular iş sözleşmesi yetkisi almış sendika”ya tanınmış olsaydı, toplular iş sözleşmesinin yapılmasında da, temsilcinin konumuna uygun bir fonksiyon icra etmesi sağlanmış olacaktı.

Demek oluyor ki, yürürlükteki hükümlere göre, toplular iş sözleşmesi yapılmadan sendikanın temsilci ataması mümkün değildir (32).

veren Sendikalar Kanununun 16 ıncı maddesi karşısında işyeri sendika temsilcisi atayacak organın Yönetim Kurulu olduğu sonucuna ulaşılacaktır.

Tuncay'a göre, “tüzükte aksine bir hüküm bulunmadıkça veya merkez yönetim kurulu ya da genel kurul aksine bir karar almadıkça sendika şubeleri de işyeri sendika temsilcisi atayabilirler” (**Tuncay, C.:** 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Hükümlerine Göre İşyeri Sendika Temsilciliği, İktisat-Maliye, C. XXXII, Temmuz 1985, S. 4, sh. 148.)

- (31) Nitekim kanunun bu düzenleme biçimi doktrinde eleştirilmiştir. Bkz. **İnce**, sh. 26; **Çelik, N.:** Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, İstanbul 1985, sh. 74). 274 sayılı Sendikalar Kanununda da işyeri düzeyinde yapılan toplular iş sözleşmeleri için o dönemde yaptığı eleştirilerin bugün için de varit olduğunu ve bunları sürdürdüğünü açıklayan **Çelik**, bu konuda şöyle demektedir: “...asıl toplular sözleşmeyi yaparken gerekli olan temsilcilik ve teminatın gerektiği anda temsilcilik sıfatı yoktur. Esas sendikacılık mücadelesi eski sözleşmenin bitiminden itibaren yeni sözleşme yapılıncaya kadar verilecek ve temsilci bu sırada sendikayla işveren arasındaki gerekli olan bağı sağlayacaktır. Aynı zamanda ağır yükümlülüklerle de karşı karşıya kalınacak olan bu zamanda temsilcilik durumu yoktur...” (**Çelik**, Sendikalar, B. 2, 1979, sh. 147—148). Ayrıca Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, sh. 268.
- (32) Toplu iş sözleşmesinin tarafı bulunan sendikanın temsilci atama yetkisi, bu sözleşme yürürlükte bulundukça mevcuttur. EKONOMİ'nin isabetli olarak belirttiği gibi, bir işçi sendikasının toplular iş sözleşmesine taraf olması kendisine bu sözleşmenin kapsamına giren işyerlerine temsilci atamak yetkisini verirse de; sendika kanunen sahip bulunduğu bu imkânı kullanıp kullanmamakta veya kullanma zamanını belirlemekle tamamen serbesttir. (**Ekonomi**, Eğitim Semineri, sh. 16).

Yetki belgesi almış olsa bile, toplu iş sözleşmesi akdetmemiş sendika işyerinde temsilci bulunduramayacaktır. Bu düzenlemenin sonucu olarak da, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin bitiminden yenisinin yürürlüğe gireceği tarihe kadar geçecek dönemde işyerinde sendika temsilcisi bulundurmamak ya da temsilci atamak söz konusu olmayacaktır (33).

Öte yandan yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin Bakanlar Kurulunca teşmil edilmesi halinde, teşmil kapsamına giren işyerlerine taraf sendikanın temsilci ataması mümkün değildir. Zira, sözleşmesi teşmil edilen işçi sendikasının bu sözleşmenin teşmil edildiği işyerleri için sözleşmeye "taraf olma" sıfatı bulunmadığından, bu işyerlerine temsilci ataması imkânı da bulunmamaktadır (34).

Nihayet, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu işyeri toplu iş sözleşmesi yanında bir başka sözleşme tipine, işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına da imkân veren bir düzenlemeye sahip bulunduğundan, işletme toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinin her birinde temsilci atamak hakkının bulunduğu kabul edilmek gerekir. Bu itibarla Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu anlamında bir işletmenin söz konusu olduğu durumlarda, bu işletmeye dahil işyerleri toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenmesi bakımından bir bütün olarak gözönüne alınmış ve işletmeyi oluşturan ya da işletmeye dahil bulunan her işyerinde değil, bunların tümü için bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi zorunlu tutulmuş ise de, bu durum toplu iş sözleşmesinin yapılması, yetki alınması ile ilgilidir. Bu nedenle işletmeye dahil olan işyerlerinde üye kaydetmiş bulunan taraf işçi sendikasının her bir işyerine temsilci atayabileceği kabul edilecektir (35). Ancak hemen belirtelim ki, işletmeye dahil bulunsun da, eğer işyerinde taraf sendikanın üyesi yoksa bu çözüm ka-

Şu halde taraf işçi sendikası toplu iş sözleşmesinin süresi içinde kalan zaman kesitinde bu kanuni imkânı kullanabilecektir. Bu husus özellikle kanunun öngördüğü, aşağıda ayrıca inceleyeceğimiz güvence bakımından önemlidir.

- (33) 274 sayılı kanun döneminde Yargıtay, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde yenisi yapılmaya kadar temsilcilerin görevlerini sürdüreceklerini kabul eden (9. HD. 24.12.1976 E. 20996 K. 22620) kararlar verdiği gibi, aksi yönde kararlar da (9. HD. 19-6.1979 E. 8825 K. 9593) vermişti. (Karar metinleri ve **Ekonomi**'nin incelemeleri için Bkz. İHU. SenK. 20 (No 3, 11).
- (34) **Ekonomi**, Eğitim Semineri, sh. 16.
- (35) Doktrinde de çözüm bu yoldadır. Bkz. **İnce**, sh. 27 vd.; **Eyrenci**, sh. 157 Dn. (29); **Çelik**, İş Hukuku, sh. 302; **Tuncay**, a.g.ı., sh. 148; **Ekonomi**, Eğitim Semineri, sh. 16.

bul edilemeyecektir. Zira toplu iş sözleşmesi akdetmiş işçi sendikası-na işyerinde çalışan üyeleri arasından temsilci atayabilme imkânı sağlayan kanunun düzenlenme biçimi bu sonucu zorunlu kılmaktadır. Bu itibarla, taraf işçi sendikası işletmeye dahil işyerlerinde üyesi bulunması şartıyla (36) bu işyerlerinde temsilci atayabilecektir.

C) Temsilcinin Atanması Usulü

Taraf sendika, yani işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini yapmış olan işçi sendikası, işyeri sendika temsilcisini kendisi atayacaktır. Başka bir söyleyişle temsilcinin atanmasında işyerinde çalışan işçilerin bir rolü bulunmamaktadır.

Aslında kanundaki görevleri gözönüne alınca, işyeri sendika temsilcilerinin kendilerini atayan sendikadan çok işçileri temsil ettiklerini, işçilerin temsilcisi durumunda olduklarını söylemek –yürürlükteki düzenleme karşısında– daha kolaydır. Bu olgu gözönüne alınca işyeri sendika temsilcilerinin atanmasından önce işçilerin isteklerine ya da tercihlerine ağırlık verip, onların istek ve tercihleri doğrultusunda atama yapmak daha uygun olacaktır (37). Ancak kanunda böyle bir zorunluluğun bulunmadığına tekrar işaret edilmelidir (38). Bununla beraber sendika tüzüğünde, işyeri sendika temsilcilerinin işyerindeki işçiler tarafından seçileceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmişse, bu takdirde tüzükteki usule uyulması gerekeceği tabiidir (39).

(36) Bkz. **Şahlanan**, sh. 269.

(37) Genellikle ülkemizdeki şimdiki kadar uygulamada işyerinde çalışan üye işçilerin aralarından seçtikleri kimseler sendika temsilcisi olarak atanmaktadırlar.

(38) **Çelik**'in isabetli olarak belirttiği gibi, "sendikanın atamayı yaparken üyelerine temsilci seçme hakkını tanıyıp tanımaması kendi takdirine bırakılmıştır" (**Çelik**, Sendikalar, 1976, sh. 127).

(39) Gerçekten de, "sendika tüzüğüne konacak bir hükümle işyeri sendika temsilcisinin işyerinde çalışan sendika üyesi işçiler tarafından aralarında yapacakları bir seçimle tesbiti usulünün kabulüne yasal yönden bir engel" bulunmadığı kabul edilmelidir. (Bkz. **Eyrenci**, sh. 158; **Tuncay**, agi. sh. 158).

İşçilerin tercihlerine uygun düşmesi dolayısıyla amaca uygun bulunan bu usulün uygulamada bazı önemli sorunlar yaratacağı da doktrinde dile getirilmiştir. Nitekim **Şahlanan** bu konuda şunları yazmaktadır: "Bir kere böyle bir seçim yasada düzenlenmediği gibi, işverenin de iş saatleri içinde veya dışında işyerinde böyle bir seçim yapılmasına müsaade etmek zorunluluğu bulunmadığının kabulü gerekir. Bundan daha önemlisi bu yolla belirlenen bazı sendika temsilcilerinin sendika disiplinini dışına çıkararak kendi başlarına bir takım işlemlerde bulduklarına ve sendikayı temsil ettiklerini unutarak kendilerini işveren-sendika ilişkisinde bir üçüncü güç gibi gördüklerine tanık olunmaktadır" (**Şahlanan**, sh. 270).

Toplu iş sözleşmesini akdetmiş olan işçi sendikası, kanunun öngördüğü niteliklere sahip bulunan (40) ve o işyerinde çalışan kendi üyesi işçiler arasından ve yine kanunun belirlediği sınır içinde kalmak kaydıyla, atadığı temsilci ya da temsilcilerin (41) kimliklerini on beş gün içinde işverene bildirmek zorundadır. (Sen. K. m.) (42).

D) **Temsilcilik Sifatının Başlangıcı ve Bitimi**

İşyeri sendika temsilcisinin sadece yapılmış ve işyerinde uygulamaya konulmuş toplu iş sözleşmesine taraf bulunan işçi sendikasıncı atanabileceğine ilişkin kanuni düzenlemeye daha önce işaret etmiştik. Bu düzenlemenin sonucu olarakta, işyeri sendika temsilcisi en erken toplu iş sözleşmesinin yapıldığı yani imzalandığı tarihten sonrası için atanabilir. Bu sebeple de temsilcilik sıfatına bağlı hususlar, özellikle temsilcinin –aşağıda ayrıca inceleyeceğimiz– kanuni güvencesi de –temsilcilik sıfatı devam etmek kaydıyla– toplu sözleşmesinin yürürlüğü süresince ve en fazla bu süre ile sınırlı olarak söz konusu olabilecektir. Bu itibarla temsilcilik sıfatının başlangıç anı ile bu sıfatın sona ermesi konularının ayrıca ele alınıp incelenmesi uygun olacaktır.

I- *Temsilcilik Sifatının Kazanılma Anı*

İşyeri sendika temsilcilerinin bu sıfatı kazanması, temsilcilik statüsüne dahil olması, usulünce atanan işçilerin taraf sendikaca işverene bildirilmesi anında mı, yoksa atanmaları tarihinde mi başlayacaktır?

Yukarıda başka bir vesileyle değindiğimiz gibi, Sendikalar Kanununun 34 ncü maddesine göre, sendika temsilcisi atayan toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikası, temsilcilerin kimliklerini onbeş gün içinde işverene bildirir. Bu bildirim işyeri sendika temsilcilerinin sıfatlarına bağlı sonuçların doğması için gereklidir. Başka bir söyle-

(40) Bkz. yukarıda § 1./ A vd.

(41) Kendisine işyeri sendika temsilcisi atama hakkı tanınan sendikanın atadığı temsilcilerden birini baş temsilci olarak gösterebileceğine de kanunda (SenK. m. 341/1) ayrıca işaret edilmiştir.

(42) Fransada da seçilen temsilcilerin işverene bildirilmesi önemli bir formalite olarak kabul edilmekte, işverene yapılacak bir bildirimle temsilcilerin kimliklerinin bildirilmesi zorunlu bulunmaktadır. Ayrıca ilgililerin öğrenmesini sağlamak için temsilcilerin ad ve soyadlarının işyerindeki ilan tahtasına asılması da gereklidir. Ancak ilanın yapılmamış olması atamayı hükümsüz kılmayacaktır (Bkz. **Verdier**, sh. 225 - 225).

yişle, işçi sendikası tarafından atanan temsilcilerin kimlikleri işverene bildirilmedikçe –kural olarak– temsilcilik sıfatından ve sonuçlarından söz edilemeyecektir (43).

Bu itibarla, kural olarak temsilcinin bu sıfatına bağlı hakları özellikle işveren tarafından yapılan fesihlere karşı korumaya –iş sözleşmesinin ulu orta feshedilememesi ve gerektiğinde mahkemece işine iade edilmesine– ilişkin hükmün uygulanması, kimliğinin işverene bildirildiği tarihten sonrası için söz konusu olabilecektir. Bununla beraber temsilcilik sıfatı işverene bildirilme tarihinde değil, sendikaca atanmanın işçiye bildirildiği anda kazanılır. Öyleyse Sendikalar Kanununun 34/1 hükmündeki işverene bildirim yükümünün bu bakımdan kurucu bir fonksiyonu yoktur. Bu sebeple de, işverenin bildirimden daha doğrusu kendisine sendikaca temsilci veya temsilcilerin bildirilmesinden önce, işçinin temsilci atandığını bildiği hallerde, bildirim tarihinin değil, işverenin atamayı öğrendiği tarihin esas alınması gerekir (44). Şu halde, işçinin temsilci olarak atandığını öğrenen işveren iş sözleşmesini feshetmişse, Sen. K. 34 ncü maddenin öngördüğü bildirim kendisine daha sonra yapılmış olsa bile, temsilcinin kanunun özel korumaya ilişkin hükmünden yararlanması gerekir (45)

II- Temsilcilik Sıfatının Sona Ermesi

İşyeri sendika temsilcilerinin görev ve yetkileri ile kendilerine kanunen sağlanan güvence (feshe karşı koruma)nın bu sıfatı taşıdıkları süre ile sınırlı olarak söz konusu olabileceğine daha önce değinmiştik. Bu itibarla temsilcilik sıfatının hangi hallerde ortadan kalktığı ya da sona erdiği konusuna ayrıca eğilmek gereği vardır.

1- Sendikalar Kanununa göre temsilciliğin sona ermesini gerektiren durum.

Kanuna uygun olarak atanmış bulunan işyeri sendika temsilcisi, normal olarak temsilcilik sıfatı devam ettikçe görevini sürdürecektir. Ancak bu süre hiç bir zaman kendisini atayan sendikanın tarafı bulunduğu toplu iş sözleşmesinin süresinden fazla olamayacaktır. Nitekim Sendikalar Kanunu (46) işyeri sendika temsilcilerinin görevini

(43) Bkz. **Eyrenci**, sh. 158.

(44) Bu yolda bir hükme, 1982 yılında yapılan değişiklikle, Fransız İş Kanununun 412—18 inci maddesinin 6 inci fıkrasında yer verilmiştir. (Bkz. **Verdiler**, sh. 374).

(45) Bkz. **Okur**, sh. 223.

(46) 274 sayılı eski Sendikalar Kanunu temsilcilerin sıfatlarının sona ermesi konusunu açıkça düzenlememişti.

toplu iş sözleşmesinin süresi ile sınırlanmış ve bu hususu açıkça düzenlemiştir: "Temsilcilerin görevi, toplu iş sözleşmesinin bitimi ile son bulur" (Sen. K. m. 35) (47).

Sendikalar Kanununun işyeri sendika temsilcisi atamak hakkını işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına tanımış olması dolayısıyla, sözü edilen sözleşmenin süresinin bitiminde sendika da taraf olmaktan çıkacağı için (48) bu düzenleme tutarlı sayılabilirse de amaca uygun bulunmadığı muhakkaktır (49).

Şunu da belirtelim ki, uygulamada pek sıkça yapıldığı gibi, yeni akdedilen toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi eskisinin bitim tarihine kadar götürülmüş ve sözleşmeyi önceki toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası yapmış olsa bile, sıfatı toplu iş sözleşmesinin bitimi ile sona ermiş temsilcinin görevinin devam ettiği sonucuna varılamaz. Bu itibarla "yeni toplu iş sözleşmesi, sona eren önceki sözleşmeye taraf kuruluşunca imzalandığı ve geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulduğunda, sözleşmenin yapılmasını takibeden atanan

(47) Hiç kuşkusuz aynı işyeri için yeni yapılan toplu iş sözleşmesini de önceki sözleşmenin tarafı olan işçi sendikası akdetmişse, aynı kişinin yeniden temsilci olarak atanması mümkün olabilecektir. Zira sendikanın tüzüğünde başkaca bir düzenleme yoksa, mükerrenen aynı kişinin işyeri sendika temsilcisi olarak atanmasını engelleyen bir hüküm yoktur. Buna karşılık, temsilcinin yeni yapılan toplu iş sözleşmesinin yapılmasına kadar görevde kalacağına ilişkin bir düzenleme ya da yorum kanunun açıklığı karşısında varit olamayacaktır.

(48) Toplu iş sözleşmesinin "iş akdi olarak devam ettiği sürelerde temsilciliğin devamından söz edilemez" (9. HD. 19.6.1979 E. 8825 K. 9593 İHU. SenK. 20 (No 11) **Ekonomi** nin incelemesiyle).

(49) Görevlerinin özelliği ve önemi gözönüne alınırsa, işyeri sendika temsilcilerinin olabilirdiğince uzun süre görevde kalmalarını sağlayacak bir düzenleme kuşkusuz amaca daha uygun olacaktır. Örneğin Lülsemburkta dört yıl için seçilen ve yeniden seçilebilme imkânı mevcut bulunan temsilcilerin, yeniden seçilememeleri halinde, görevi yeni temsilcinin göreve başlayacağı güne kadar devam etmektedir (Bkz. JURA EUROPAE, Tome II, 50.50, No:25).

Ülkemiz için de bu yolda bir çözümün kabulü kuşkusuz yerinde olacaktır. Nitekim **Kutal**'da bu konuda şunları okumaktayız: "Kanımızca 2821 sayılı yasadaki 35. maddede değişiklik yapılarak temsilcilerin görev süresinin bir sonraki toplu iş sözleşmesi için yetkili sendika belirleninceye kadar devam etmesi esası getirilmelidir. Yetkiyi alan sendika, eski sözleşmeyi yapan sendika ise temsilcinin görev süresi devam edecektir. Şayet başka bir sendika ise toplu sözleşme yapılıncaya kadar eski temsilcilerin görevde kalmaları sakıncalı olduğundan yetkiyi alan sendika kendi temsilcilerini atayabilmelidir" (**Kutal, M.**: Türk Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve Uygulamada Karşılaşılan Bazı Sorunlar, İKTİSAT VE MALİYE D. C. XXXIII, Kasım 1985, S. 8, sh. 311).

temsilcilerin sıfatları ve görevleri daha önceki işçiler temsilci gösterilmiş bulunsalar dahi, atamadan itibaren etkisini gösterir; geçmişe etkili bir uygulama söz konusu olamaz” (50).

Nihayet sendika tüzüğünde temsilciler için öngörülen süre toplu iş sözleşmesinin süresinden daha uzun olsa bile, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimi ile temsilcilik sıfatı da sona erecektir (51). Yürürlük tarihi geriye götürülmüş bir toplu iş sözleşmesinin atayan sendikaca yapılmış olması da durumda bir değişiklik meydana getiremeyecektir.

2- Sendikalar Kanununun öngördüğü durum dışında temsilciliğin sona ermesi

Sendikalar Kanununun düzenlediği durum yani toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle temsilcilik sıfatının son bulması hali dışında da, kuşkusuz, işyeri sendika temsilciliğini sona erdiren haller vardır.

Gerçekten de, işçi'lik veya üye'lik sıfatının kaybedilmesi, temsilcinin çalıştığı işyerinden başka bir işyerine nakledilmesi ve genelde işyeri sendika temsilcisi atanabilmek için gerekli kanuni niteliklerin bir veya birkaçının kaybedilmesi halleri toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında vuku bulursa, toplu iş sözleşmesi sona ermemiş olmasına rağmen temsilcilik sıfatı ortadan kalkacaktır.

Diğer yandan, temsilciyi atayan işçi sendikasının gerek gördüğünde onu görevden almak yetkisi bulunduğu gibi (52) temsilci işçinin de dilediği zaman görevinden ayrılması, temsilcilik görevini bırakması hakkıdır.

Bu itibarla sendika temsilcisinin istifası yani kendi isteğiyle temsilcilik görevinden ayrılması ya da ölümü veya temyiz kudretini kaybetmesi veyahut kendisini atayan sendikanın görevden alması

(50) **Ekonomi**, M.: İşyeri Sendika Temsilcisinin Görev Süresi, İHU. SenK. 20 (No 11).

(51) “Davacının üyesi bulunduğu sendikanın taraf olduğu sözleşme 31.12.1980 tarihinde son bulmuştur. Bu tarihten sonra Toplu iş sözleşmesi bu niteliğini yitirip hizmet akdi niteliğine bürüneceğinden sendikanın yanlık sıfatı ile beraber temsilci bulundurma hakkı da sona ermiş sayılır... Süresi sona eren toplu iş sözleşmesi 27.1.1982 tarihine kadar hizmet akdi olarak devam etmiştir. Bu dönemde sendikaca temsilciliğin devamından söz edilse bile yasal anlamda hukuk açısından temsilci olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Sonradan yapılıp geriye yürütülen sözleşme hali dahi yukarıda açıklanan hukuki gerçekleri değiştiremez” (9. HD. 17.1.1985 E. 984/ 10559 K. 985/ 163, YASA HUKUK DERGİSİ, C. 8, Ocak 1985, sh. 107).

(52) Bkz. **Tunçomağ**, İş Hukuku II, sh. 159.

durumlarında (53) olduğu gibi, temsilci işçinin iş sözleşmesini feshederek işinden ayrılması veya sözleşmesinin işverence kanunun belirlediği çerçevede feshedilerek işten uzaklaştırılması yahut üyelik sıfatını kaldıran bir durumun ortaya çıkması yahutta çalışması belirli süreli bir iş sözleşmesine dayalı bulunuyorsa sürenin sonunda yani belirli sürenin bitimi gibi hallerde temsilcilik sıfatı da ortadan kalkacaktır. Kısaca söylemek gerekirse işyeri sendika temsilcisi olabilmeye ve atamaya ilişkin kanuni gereklerden birinin (54) ortadan kalkması halinde, toplu iş sözleşmesinin süresi bitmemiş olsa bile, işyeri sendika temsilciliği sıfatı sona erecektir.

Bu konuya son vermeden önce, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında temsilciyi atayan ve bu sözleşmenin tarafı olan işçi sendikasının durumunda meydana gelen bazı değişikliklerden işyeri sendika temsilcisinin etkilenip etkilenmeyeceği sorunu üzerine de eğilmek gerekir. Söz konusu sendikanın başka bir sendikayla birleşmesi ya da diğer bir sendikaya katılması, feshedilmesi veya infisah etmesi işyeri sendika temsilcisinin sıfatının da sona ermesini gerektirir mi?

Bilindiği gibi, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 8 nci maddesi toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetten men'edilmiş olmasının toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğini kabul ettiğinden; toplu iş sözleşmesi, bu durumlardan birinin ortaya çıkması halinde de süresinin bitimine kadar devam edecektir. Şimdi sözünü ettiğimiz hükmün öngördüğü bu durumlardan biriyle tüzel kişiliği sona erecek ya da ehliyeti kısıtlanacak bir işçi sendikasının tarafı bulunduğu toplu iş sözleşmesi sona ermeyeceğine göre acaba işyeri sendika temsilcisinin sıfatının da devam ettiği kabul edilecek midir?

Bu sorunun cevabının araştırılmasına geçmeden önce şu hususu belirtelim ki, taraf işçi sendikasının başka bir sendikayla birleşmesi ya da başka bir sendikaya katılması durumlarında ortadan kalkan tüzel kişiliğin halefi mevcut mevcut bulunduğundan herhangi bir güçlük çıkmayacaktır. Zira bu şekillerden biriyle ortadan kalkmış işçi sendikasına geçerli bir şekilde halef olmuş bulunan bir işçi sendikasının mevcudiyeti halinde, halef olan işçi sendikası, toplu iş

(53) Ancak uygulamada benimsenen yöntem, yani temsilcilerin işyerindeki işçiler tarafından seçimle belirlenmesi karşısında, sendikanın bu yola başvurması kolay olmayacaktır. Zira "sendikanın böyle bir girişimi işyerindeki üye tabanı tarafından desteklenmiyorsa, bunu gerçekleştirebilmenin güçlüğü ortadadır" (**Şahlanan**, sh. 270).

(54) Bkz. yukarıda § 1.

sözleşmesinin süresinin sonuna kadar sözleşmenin tarafı olarak hakların sahibi ve borçların da yükümlüsü olacaktır (55). Bu itibarla asıl güçlük, sona eren, hukuki kişiliği kesinlikle ortadan kalkan ve hukuki halefi bulunmayan bir işçi sendikasının atadığı işyeri sendika temsilcisinin bu sıfatının devam edip etmeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Sendikalar Kanunu işyeri sendika temsilcisi atamak hak ve yetkisini taraf işçi sendikasına tanımış bulunduğundan, temsilci atamak yetkisi de işçi sendikasının hukukî varlığı süresince söz konusu olmak gerekir. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 8 nci maddesinde taraf sendikanın feshi ya da infisahı gibi durumlarda toplu iş sözleşmesinin sona ermeyip süresinin sonuna kadar devam edeceği öngörülmüştür. Ancak işyeri sendika temsilcisi atamak toplu iş sözleşmesinin bulunması gereğine değil, böyle bir sözleşmeyi yapmış olan işçi sendikasının varlığına bağlanmıştır. Bu nedenle de, taraf olma niteliğini yitiren sendikanın temsilci bulundurma hakkının da kalmayacağı sonucuna ulaşılabilecektir (56). Başka bir söyleyişle, tüzel kişiliğin hangi nedenle olursa olsun sona ermesi halinde, hukuki varlığı da sona ereceğinden, buna bağlı olarak sendikaya üye olanların sıfatları gibi, işyeri sendika temsilcilerinin sıfatlarının da ortadan kalkacağı söylenebilecektir (57).

§ 3. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ

Sendikalar Kanunu –eski 274 sayılı kanundan farklı olarak– (58) işyeri sendika temsilcilerinin görevlerinin neler olduğunu göstermiş, bunları açık ve ayrı bir hükümle belirtmiş bulunmaktadır (59). Di-

- (55) Birleşen ve katılan sendika veya konfederasyonların bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe ya da katıldıkları kuruluşa kendiliğinden geçecektir. (SenK. m. 27/ 1, 2).
- (56) Yargıtay'ın sendikanın faaliyetinin durdurulmuş olması halinde temsilcilerin sıfatının da ortadan kalkacağı anlamında bir kararı için bkz 9. HD. 16.1.1986 E. 985/ 10753 K. 986/ 212, YKD. C. 12, Haziran 1986, S. 6, sh. 814—815).
- (57) İşçi kuruluşlarının, sendikaların birer özel hukuk tüzel kişisi oldukları genellikle kabul edilmektedir. (Bkz. **Saymen**, İş Hukuku, sh. 145).
- (58) Bu kanunun yürürlükte bulunduğu dönemde, işyeri sendika temsilcilerinin görevleri toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmekteydi.
- (59) İşyeri sendika temsilcilerinin kendilerini atayan sendika ile ilişkileri konusunda mevzuatımızda bir düzenlemeye yer verilmediğinden, bu ilişkiler eskiden olduğu gibi yine sendika tüzüğünde belirlenebilecektir. (274 sayılı kanuna ilişkin bu konudaki mülâhazalar için bkz. **Çelik**, Sendikalar, sh. 130, Dn. 48).

ğer yandan Sendikalar Kanunu dışında bazı kanunlarda da temsilcilerin yapacakları görevlere yer verilmiştir.

A) Temsilcilerin Sendikalar Kanununa Göre Görevleri

Sendikalar Kanunumuza göre, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ve işyerine münhasır bulunmak kaydıyla, işyeri sendika temsilcileri şu görevleri yerine getirirler:

- İşçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek,
- İşçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek,
- İşçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek,
- İş Kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak (Sen. K. m. 35).

Görülüyor ki, kanun, işyeri sendika temsilcilerinin sadece sendikayı değil işçileri de temsil ettikleri esasına sadık kalmıştır. Zira genelde, işçilerin çalışma şartlarını, iş (çalışma) güvenliklerini ve sosyal durumlarını korumak ve savunmak, iş mevzuatının uygulanmasını sağlamak, işçilerle işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkları ortadan kaldırmak şeklinde özetlenebilecek işçi temsilcilerinin görevlerine ilke olarak yürürlükteki kanunda yer verilmiştir. Başka bir söyleyişle, kanunda temsilciler sendikanın olduğu kadar işçilerin de temsilcileri gibi ele alınmış ve kendilerine sosyal huzurun (iş barışının) sağlanmasında aktif görevler verilmiştir (60). Bununla beraber kanunda, temsilcilik faaliyetinin işyeri çerçevesinde ve işyerindeki faaliyetlerini aksatmadan ve çalışma düzenini bozmadan yapılacağı öngörülmüştür. İşyeri sendika temsilcileri, işçi-işveren ve sendika ilişkilerini kanunun amaçladığı düzeyde tutmak için gereken çabayı sarfetmek zorundadırlar. Temsilciler de iş barışını bozacak, işçi-işveren ilişkilerinde kanuna aykırı düşecek davranışlardan sakınmak zorundadırlar (61).

Bu itibarla kanunun belirlediği esaslar dahilinde kalmak kaydıyla işyeri sendika temsilcilerinin kanunda tasrih edilen görevler

(60) Bkz. **Kutal**, a.g.m., sh. 357.

(61) Örneğin işyerinde bir kanun dışı greve önayak olan temsilci konumuna aykırı harekette bulunmuş olacağından bu sebeple işten çıkarılabilecek ve temsilcilere ilişkin güvenceden yararlanamayacaktır.

dışında bazı başka görevleri yapmalarının toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırmaları da mümkündür. O halde, işyerlerindeki faaliyetlerini aksatmadan ve çalışma (iş) disiplinine uymak şartı ve işyerine münhasır bulunmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinde temsilci için başka görev ve yetkilerin kararlaştırılmasına bir engel olmasa gerektir. İşyerinde çalışma (iş) barışının sağlanmasına, şikâyetlerin dinlenmesi ve giderilmesine, işçilerin hak ve menfaatlerinin gözetilmesine ilişkin hususlara –kanunun öngördüğü çerçevede– toplu iş sözleşmesinde yer verilebilecektir (62) İşyeri sendika temsilcisinin işçi-işveren, işçi-sendika ve sendika-işveren arasında köprü görevleri (63) toplu iş sözleşmesinde bu çerçevede düzenleme yapılmasını gerekli kılmaktadır (64).

B) Diğer Kanunlarda Temsilciler İçin Öngörülen Görevler

İşyeri sendika temsilcilerinin –Sendikalar Kanunu dışında– görevli kılındığı başka kanunlar da mevcuttur. Özellikle İş Kanunumuzda bu konuyla ilgili bir kaç hükme yer verilmiştir.

I- İzin Kurulu'na Asil ve Yedek Üye Seçmek

İş Kanunu çerçevesinde söz konusu olabilecek ve işçi sayısı belirli bir miktarın üzerinde olan işyerlerinde oluşturulması gereken "izin kurulu" (65) işveren tarafından atanacak bir kişinin başkanlığında iki işçi temsilcisinin bir araya gelmesiyle kurulabilecektir.

İşte bu kurula katılacak işçi temsilcilerini seçmek görevi işyeri sendika temsilcilerine ait bulunmaktadır. Buna göre, işyerinde sen-

(62) Bkz. **Çelik, N.:** Sendika Üyeliği ve Sendikaların Faaliyetleri, Kollektif İş İlişkilerini Düzenleyen 2821—2822 Sayılı Yasalar ve Uygulaması Semineri'ne sunulan Tebliğ, Odakule (4—5 Temmuz 1983), İstanbul 1984 sh. 52; Ayrıca Bkz. **Tuncay, agi.,** sh. 149.

(63) Bkz. **İnce,** sh. 29.

(64) Bkz. **Eyrenci,** sh. 159; **Tuncay, agi.** sh. 159.

(65) Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 10 nuncu maddesine göre: "İşçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığı altında iki işçi temsilcisinden oluşan bir izin kurulu kurulur. Başkanın yokluğunda kurula aynı yolla seçilecek yedeği başkanlık eder. Kurulun başkanı dışındaki işçi üyeler ve işyeri yedeği 274 sayılı kanunun değişik 20 nci maddesi uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerince seçilir"

274 sayılı kanun yürürlükten kalktığına göre, hükümdeki yollamayı bu kanunun yerine alan 2822 sayılı Sendikalar Kanununa, bu kanunun 34 üncü maddesine yapılmış saymak gerekecektir.

dika temsilcisi bulunmuyorsa yani işyerinde sendikaca atanmış işyeri sendika temsilcisi yoksa, izin kurulunun işçi üyeleri o işyerlerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek; buna karşılık işyerinde atanmış işyeri sendika temsilcileri varsa, izin kuruluna üye olacak işçiler bunlar tarafından seçilecektir.

II- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu'na Katılacak Üyeyi Seçmek

İş Kanununun 76 ncı maddesiyle (66) ilgili bulunan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük (67), sözü geçen kanunun -İŞK- 6 ncı maddesi uyarınca sanayiden sayılan ve devamlı olarak asgari elli işçi çalıştıran -elli dahil- altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işverenin bir "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" teşkil etmekle yükümlü bulunduğunu; keza işverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunması halinde de, bunların herbirinde sözünü ettiğimiz kuruldun ayrı ayrı birer tane kurulacağını belirtmekte (m. 2); bu kurulları oluşturacak kimseler meyanında 274 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 20 nci (şimdi 2821 sayılı Kanunun 34 ncü) maddesi uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarından seçecekleri bir işçi'den söz etmektedir. (m. 3) Böylece bir de yedeği ile beraber İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu'na seçilmesi gereken bu işçi işyerindeki temsilcilerden birisi olacaktır.

C) Görevlerini Yapabilmeleri İçin Temsilcilere Boş Zaman Sağlanması

İşyeri sendika temsilcisinin kanun ve toplu iş sözleşmesiyle kendisine yükletilmiş bulunan görevleri yapabilmesi için çalışma saatleri dahilinde de boş zamanlara ihtiyacı olacağı muhakkaktır.

İşyeri sendika temsilciliği müessesesinin amacı gözönüne alınca işverenin, temsilcinin görevlerini yapabilmesi için gerektiğinde izin vermesi ve görevi dolayısıyla çalışmadığı zamanlarda işçilik

(66) İş Kanununun 76 ncı maddesi aynen şöyledir: "Çalışma Bakanlığınca (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmalı) lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" kurulur. Bu kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükte tesbit edilir"

(67) Bkz. 19.2.1973 tarihli ve 14453 sayılı Resmî Gazete.

haklarından, özellikle ücretinden herhangi bir indirim yapamayacağı sonucuna ulaşılabacaktır. Hiç kuşkusuz işyeri sendika temsilcisine temsilcilik faaliyetleri için ayrılacak zamanın işverenin veya işveren vekilinin önceden veya sonradan vereceği muvafakata dayanması gerekir. Yoksa temsilcinin görevimi yapıyorum diye çalışmamazlık etmesi söz konusu olamaz (68).

İşyeri sendika temsilcisi görevlerinin icrası için işveren veya işveren vekilinden kendisine boş zaman tahsis edilmesini isteyebilir mi? Başka bir söyleyişle, temsilcinin bu türden bir talepte bulunmak hakkı var mıdır?

274 sayılı kanun döneminde uygulama bu soruya olumlu cevap teşkil edecek yoldaydı. Yürürlükteki kanun bakımından da durum benzer olmakla beraber, 1982 Anayasası'nda yer verilen bir hüküm 2821 sayılı Sendikalar Kanunu bakımından tereddüde yol açabilir.

Gerçekten, Anayasanın 52 nci maddesine göre, "İşyerinde sendikal faaliyette bulunma, o işyerinde çalışmamayı haklı göstermez" (69). Anayasanın bu buyruğu karşısında, işyeri sendika temsilcilerinin iş (çalışma) saatleri dahilinde işverenin rızasına rağmen izinli sayılıp sayılmayacakları, bu anayasal buyruğun çerçevelediği hususun sözleşmelere konu yapılabiliyor yapılamayacağı sorunları ortaya çıkmış, doktrinde bu konuda farklı yorumlar yapılmıştır.

Bir düşünce, Anayasanın yukarıda sözünü ettiğimiz hükmü karşısında iş veya toplu iş sözleşmelerine temsilcilerin çalışma (mesai) saatleri dahilinde çalışmamaları, çalışmadıkları halde ücret almala-

(68) Bazı ülkelerde bu konu kanunda açıkça düzenlenmiştir. Örneğin Lülsenburk'ta, temsilcilere verilecek boş zamanların asgari miktarı -işyerindeki işçi sayısı esas alınarak kanunen belirlenmiştir. Hatta çalıştırdığı işçi sayısı belirli bir limiti aşan işyerlerinde belli sayıda temsilcinin devamlı özel-izinli sayılacağı da yine kanunda öngörülmüştür. (Bkz. JURA EUROPAE, Tome II, 50.50, No 26, 27).

(69) Bu hükme ilişkin Gerekçe'de ise şunlar kaydedilmiştir: "Anayasa 60 nci maddede ücreti "fiilen çalışmaya" bağlamıştır. İşyerinde çalışmayan, üretmeyen, üretime katılmayan bir işçi ücret alamaz. Şu halde sendikacıların işyerinde çalışmamasını mümkün kılacak düzenlemelere... fıkra engeldir".

Milli Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonu'nun bu maddeyle ilgili değişiklik gerekçesi'ne göre: "54üncü madde 52 inci madde olarak yeniden düzenlenmişken maddenin "sendikal faaliyette bulunma işyerinde çalışmamayı haklı göstermez" şeklindeki üçüncü fıkrası "işyerinde sendikal faaliyette bulunma o işyerinde çalışmamayı haklı göstermez" şeklinde değiştirilerek ikinci fıkraya alınmıştır. Yapılan bu değişiklik ile özellikle işyerinde işyeri temsilcisi olarak görev yapanların işyerindeki görevleri nedeniyle o işyerinde çalışmamayı hak olarak öne sürmeleri önlenmiştir".

rına ilişkin hükümler konulamayacağını, sözleşmelere bu yolda konulmuş hükümlerin geçersiz olduğunu savunmakta; Sendikalar Kanununun 31 nci maddesinin genel, bunun karşısında aynı kanunun 35 nci maddesinin özel hükmü olduğunu, bu sebeple de sendika temsilcilerinin işyerinde çalışmamalarına yönelik devamlılık gösteren bir genel iznin toplu sözleşmelerle öngörülemediği sonucuna ulaşmaktadır (70).

Anayasadaki hükmün gerekçesinden ve önceki uygulamanın yarattığı olumsuz durumlardan yola çıkan bu düşüncenin amaca uygun olmadığını zannediyoruz. İşyeri sendika temsilcisinin işverenin muvafakati ve izni ile ya da toplu iş sözleşmesiyle sendika temsilcisinin çalışma saatleri içinde bu görevini yapması ya da görevi sürerince izinli sayılması imkânı mevcut düzenleme içinde de bulunsa gerektir.

Nitekim OĞUZMAN, Anayasanın 52 nci maddesinin 2 nci fıkrasında sözü edilen hükmün ilk planda işyeri sendika temsilcilerini hedef aldığını; “işverenin tek taraflı müsaadesi ile veya bir toplu iş sözleşmesi ile iş saatleri içinde sendika temsilcilerine bazı faaliyetlerde bulunma imkânı tanınmasına” bu hükmün engel olamayacağını belirtmekte ve şunları ilave etmektedir: “Bu hükmün aksi düzenlemelere engel olacağı yolunda Danışma Meclisi’nce kabul edilen Tasarı gerekçesinde yer alan görüş, hükmün ifade ediliş tarzı ile bağdaştırılamaz. Hüküm sendikal faaliyette bulunan işçinin bunu ileri sürerek çalışmaya hakkı bulunmayacağını belirtmektedir; işverenin bu hususa müsaade etmesini yasaklayan bir işaret hükümde yer almış değildir” (71).

Sendika işyeri temsilcilerinin görevlerini düzenleyen hükmü (Sen. K. m. 35) Anayasadaki “işyerinde sendikal faaliyette bulunma o işyerinde çalışmamayı haklı göstermez” (m. 52/2) yolundaki hükümle birlikte gözönüne alınınca, temsilcilerin görev yapabilecekleri bazı serbest zamanlarının olup olmayacağını soran ÇELİK de, işçilerin işverenin rızasıyla iş saatleri içinde sendikal faaliyetlerde bulunabilecekleri esasının temsilcilerden esirgenmiş olamayacağı sebebiyle “sendikanın işverenle yapacağı toplu sözleşmede temsilcilerin iş saatleri içinde sendika faaliyetlerine katılmalarıyla ilgili bir

(70) Bkz. **Özbek, O.**: Toplu İş Mevzuatı, İstanbul 1984, sh. 119 vd.; **Tuncay**, agi., sh. 150.

(71) **Oğuzman, K.**: Yeni Anayasanın Toplu İş İlişkilerini İlgilendiren Hükümleri, İHİD. 1982, S. 1—3, sh. 120.

hükmü kararlaştırmaları'nın mümkün olduğunu, "işyerindeki işleri aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartının anlaşma ile ortaya çıkabileceğini, onunla belirgin hale gelebileceğini" kabul etmek gereğini isabetli olarak belirtmektedir (72).

Anayasanın 52/2 nci maddesi hükmünün dar ve katı biçimde yorumlanmaması gereğine değinen KUTAL, aksi halde işyeri sendika temsilcilerinin de diğer işçiler kadar çalışma zorunluluğunun kabul edileceğini, bunu ise temsilcilik görevlerini yapmamaları demek olacağına işaret etmekte ve şöyle devam etmektedir: "Amaç temsilcilerin bu sıfatlarına dayanarak işyerinde çalışmamaya hakları olduğunu ileri sürmelerini önlemektir. Özellikle iş barışına yararlı olan temsilcilerin iş saatleri içinde işyeri ile ilgili bir sorunu iş saatleri içinde çözümlemesine hiç bir engel olmadığı gibi, bu husus temsilciliğin bir gereğidir. Kuşkusuz toplu iş sözleşmelerine temsilcilerin görevlerini yapabilmeleri için ne gibi olanaklardan yararlanacaklarına dair hükümler konulabilecektir. Aksi halde temsilcilerin 2821 sayılı yasanın 35. maddesinde öngörülen ...işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek... işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek' gibi görevleri yerine getirmeleri olanağı kalmaz" (73).

Nihayet, "İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler" (Sen. K. m. 35/son) yolundaki hükümlerle, temsilcinin bu sıfatının işçi olarak işverene ve işyerine karşı görevlerinin ortadan kaldırılamayacağını vurgulandığını belirten ŞAHLANAN da, bu hükmün, aynı kanunun, işçilerin iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde işçi sendika ve konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamayacakları veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tutulamayacaklarını öngören (Sen. K. m. 31/V) hükmüyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini, dile getirmekte, temsilcilerin faaliyetlerinin son bir tahlille sendikal faaliyet teşkil ettiğinde şüphe edilemeyeceğine işaret etmekte; toplu iş sözleşmeleriyle temsilcilere işyerindeki işçilerle temas edebilme, dilek ve şikâyetlerini dinleyip yerine getirebilmeleri için iş saatleri içinde veya dışında belirli boş zaman tanınabilmesinin Anayasadaki hükme (m. 52/2) ters düşmeyeceğine; temsilcilerin kanunda belirtilen

(72) Bkz. **Çelik**, yukarıda Dp. 62'de kaydedilen seminer, sh.53; Ayrıca Bkz., **Çelik** (İş Hukuku Dersleri) sh. 304.

(73) **Kutal, M.**: İş Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliği ve Uygulamada Karşılaşılan Bazı Sorunlar, İKTİSAT VE MALİYE, C. XXXII, Kasım 1985, S. 8, sh. 308.

görevlerini yerine getirebilmelerinin de bu sonucu zorunlu kıldığına değinmektedir (74).

Kanımızca da, işveren razı olduktan sonra temsilcinin iş saatleri dahilinde faaliyet göstermesinin mümkün olamayacağı sonucuna ulaşan bir yorum amacı aşar ve işyeri sendika temsilciliği müessesesini de anlamsız kılar. Kaldı ki, karşı görüş tarafından dayanak yapılan Anayasanın 52 nci maddesiyle amaçlanan husus, temsilcinin görevi dolayısıyla çalışmama hakkı olduğunu öne sürmesini engellemektir; hükmün işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini yapabilmeleri için gerekli boş zaman verilmesini de engellediği düşünülemez.

Yukarıdan beri açıklanan sebepler dolayısıyla, gerek konunun mevzuattaki düzenleniş biçimi gerekse müessesenin amacı işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini yapabilmelerine ilişkin bir boş zamanın işverenin rızasıyla –önceden veya sonradan– mümkün bulunduğu, hatta bunun gerekli olduğu sonucuna ulaşmış bulunuyoruz. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş olmadıkça veya işverenin izni ve muvafakati bulunmadıkça temsilcinin çalışma (iş) saatleri dahilinde temsilcilik görevi yapmak için işten ayrılması, işin bırakması veya ücretli izinli sayılması kabil değildir.

§ 4. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TEMİNATI (GÜVENCESİ)

İşyeri sendika temsilcisi birtakım görevlerle ve buna bağlı olarak belirli bir düzeyde yetkililerle donatıldığına göre işçilik sıfatı dışında kendisinin temsilci olarak işveren ya da işveren vekili ile devamlı bir ilişki içinde bulunacağı kuşkusuzdur. İşyeri sendika temsilcisinin bu özel durumu onu işyerindeki işçilerden ayrı bir konuma getirdiğinden, ayrıca korunmasını özellikle işveren tarafından ulu orta işten çıkarılmasına karşı güvenceye kavuşturulmasını zorunlu kılmıştır.

A) Temsilciyi Koruma Gereği ve Dayanağı

I- Temsilcinin Özel Olarak Korunması Nedenleri

Daha önce, yukarıda gördüğümüz gibi, işyeri sendika temsilcisi işveren ile kendisini atayan sendikanın ve sendika üyesi işçilerin iliş-

(74) Bkz. Şahlanan, sh. 271 vd.

kilerini kanunun çizdiği sınırlar içinde yürütmek durumundadır. İşçilerin ve sendikanın işyerinde menfaatlerini korumak zorunda bulunan temsilcilerin işveren tarafıyla bu yüzden ters düşmesi çoğu kez kaçınılmaz olmaktadır. Bunun sonucunda da işveren veya işveren vekili muğber olduğu temsilciyi bir bahane ile işten çıkarabilecektir.

Böylece işyeri sendika temsilcisi yüklendiği görevi yaparken işini kaybetmek tehlikesiyle karşılaşacak ve bu endişe onun temsilcilik görevini layıkiyle yapmasına engel olacaktır (75). İşte görevini yaparken bir çok güçlüklerle karşılaşan (76) özellikle işverenin veya işveren vekilinin farklı ve zararlı işlemlerine maruz kalması muhtemel bulunan temsilci için özel bir koruma sağlamak gereği bu nedenlerden dolayı ortaya çıkmıştır. Gerçekten de, işyerinde kendisini atayan sendikanın ve bu sendikanın üyelerinin yararlarını korumak görevi bulunan temsilcilerin işveren veya işveren vekilleri ile sürtüşmeye girmeleri ihtimali olduğundan, diğer sendika üyelerine nazaran sendika temsilcilerine daha fazla güvence sağlanması zorunlu bulunmaktadır (77).

Kısaca söylemek gerekirse, işyeri sendika temsilcilerinin çalıştırılmalarında, çalışma şartlarında işverenin ayırım yapıcı işlemlerinden zarar görmemelerini sağlamak zorunlu olduğu gibi, aynı zamanda işyerinde işçi olan bu kimselerin temsilcilik görevlerinin gerekleri de hesaba katılmalıdır (78).

II- Koruyucu Hükmün Dayanağı

İşverenin yönetim hakkını ve disiplin yetkisini sınırladığı nedenleriyle, temsilcilere özel koruma sağlanması uzun zaman işveren

(75) **Saymen**'in "işçi mümessilleri" için belirttiği şu mülâhazalar, işyeri sendika temsilcileri için de geçerlidir: "Faal ve enerjik işçi mümessilinin arkadaşlarına faydalı olurken kendisini feda etmesi tehlikesi vardır. Bu tehlikeden ürken mümessil vazifesini layıkiyle yapmaz ve kanunun aradığı gaye de tahassül etmez; zira işçi mümessilliği işverenin bir kuklası olsun diye tesis edilmiş değildir" (**Saymen**, İş Hukuku, sh. 216).

(76) **Çelik**'e göre de: "Temsilci, sendika-işveren ve özellikle işçi-işveren ilişkilerinde köprü görevini yaparken bir çok güçlüklerle karşı karşıyadır. Bu ilişkilerin sürdürülmesinde işveren vekilleriyle olan bazı sürtüşmeler giderek temsilci hakkında işveren gözünde bazı olumsuz yargıların oluşmasına yol açabilmektedir. Bu ise temsilciyi zaman zaman çıkarılma tehlikesiyle yüzyüze bırakabilmektedir. Bu gözlemler yasal teminatın gerekliliğini ortaya koymaktadır" (**Çelik**, Sendikalar, sh. 134).

(77) **Kutal**, a.g.i., sh. 354—355).

(78) Bkz. **Verdier**, sh. 328.

çevrelerinde itirazlarla karşılaşmıştır (79). Ancak günümüzde işyeri sendika temsilcilerinin işçi-işveren ilişkilerinde olumlu yönleri ve yararları anlaşılmiş bulunduğundan, onların özel olarak korunmaları gereği işveren çevrelerinde de kabul edilmiştir.

Gerçekten de, sendika temsilcilerinin özel bir güvenceye kavuşturulması bu gün, bazı farklılıklara rağmen çoğu ülkede kabul edilen bir husustur. Bu güvence bazı ülkelerde toplu iş sözleşmeleriyle öngörülebildiği halde (80), diğer bazı ülkelerde (81) temsilcilerin hukuki statüleri, bu arada güvenceleri kanunla düzenlenmiştir.

Ülkemizde de, eski 274 sayılı Sendikalar Kanununda olduğu gibi, yürürlükteki 2821 sayılı Sendikalar Kanununda da işyeri sendika temsilcilerinin feshe karşı korunmalarına özel olarak yer verilmiş (82), işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin kanunda belirtilen şartlara uyulmadan feshedilemeyeceği belirtilmiş, aksi takdirde usulünce başvurulması halinde mahkemece feshin geçersizliğine, işçinin işine iadesine karar verebilmesine imkân sağlayan bir düzenleme yapılmıştır (83).

(79) Bkz. **Verdier**, sh. 321.

(80) Örneğin Danimarka'da temsilcilerin hakları ve yükümlülükleri gibi feshe karşı korunmaları da, toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmektedir. (Bkz. JURA EUROPÆ, 70.50 No: 42).

(81) Örneğin Fransa ve Lüksemburg'ta durum böyledir. (Bkz. JURA EUROPÆ 50.50 No: 36; 30.50 No: 18 vd. Fransa için ayrıca Bkz. **Verdier**, sh. 211 vd.

(82) 2821 sayılı kanuna ilişkin Gerekçe'de 274 sayılı Kanunun bu konudaki hükmünün esas alındığı belirtilmiştir. Ancak yürürlükteki düzenleme eskisinden bir çok değişik yöne sahip bulunmaktadır. Aşağıda yeri gelince bu farklılıklara değineceğiz.

(83) Bu konuda yabancı hukuktan örnek vermek gerekirse, Lüksemburg'ta da kanun işverene -ağır kusuru bulunması halinde- temsilciyi derhal işten çıkarma hakkını -yetkili makama bildirmesi kaydıyla- vermiştir. Bu durum dışında temsilciler görevleri süresince işten çıkarılamazlar. Kanuna aykırı olarak yapılacak fesih hükümsüzdür; hiç yapılmamış sayılır. Aynı şekilde, mahkeme temsilcinin ağır kusurundan dolayı sözleşmenin feshi talebini reddettiği, yani feshi yerinde bulmadığı takdirde işten çıkarma baştanberi -geriye etkili olarak- geçersizdir. (Bkz. JURA EUROPÆ, 50.50 No: 36—37).

Danimarka'da da, işveren işten çıkarmayı haklı gösteren yeterli bir sebebin mevcudiyetini ispat etmesi halinde, sendika temsilcisinin sözleşmesi feshedilebilmektedir (Bkz. JURA EUROPÆ, 70.50. No: 42).

Fransız hukukunun temsilciler konusundaki sisteminin temelini, hiyerarşik ve yargısal başvuruya bağlı bulunsa da, iş müfettişinin kararı oluşturmaktadır. İş müfettişinden izin alınmadıkça temsilcinin işten çıkarılması kural olarak mümkün değildir. 28 Ekim 1982 tarihli kanun ve 8 Haziran 1983 tarihli Kararname çeşitli açılardan sendika temsilcilerinin özel durumlarını gözönünde bulundurarak bazı usul kuralları belirlemişlerdir. (Bkz. **Verdier**, sh. 368) Yerleşmiş içtihadı göre, iş müfettişinin (idari makamın) onamasından önce yapılan her işten çıkarma geçersiz ve haksızdır (Bkz. **Verdier**, sh. 269).

Bilindiği gibi, hukukumuzda feshin haksız ya da usulsüz oluşu normal olarak iş (hizmet) sözleşmesinin sona ermiş olması olgusunu hiçbir şekilde etkilememekte; ister haklı isterse haksız, başka bir söyleyişle ister usulüne uygun isterse usulsüz olarak yapılsın, fesih, sözleşmeyi sona erdirmekte, ancak feshin kanuna aykırı olması halinde kanunda öngörülen birtakım hakların talep edilebilmesi mümkün olabilmektedir. Fakat bu haklar arasında işçinin işe iadesi -feshin haksızlığı ya da usulsüzlüğü kanıtlanmış olsa bile- söz konusu olmamaktadır. Bu genel esasın yegâne istisnası işyeri sendika temsilcisinin usulsüz, yani kanuna aykırı olarak iş sözleşmesinin feshi halinde görülmekte, gerektiğinde temsilcinin işine iadesine karar verilebilmektedir.

Öte yandan, işyeri sendika temsilcilerine sözleşmelerle, özellikle toplu iş sözleşmeleriyle de ek güvence sağlanması mümkün olsa gerektir. Zira Sendikalar Kanununun konuyu düzenleyen hükmü Sen. K. m. 30'un bağlayıcılığı da İş Hukukunun diğer normları gibi asgari düzeydedir; İşçi yararına olarak güvenceyi genişleten veya kanundakine ek güvenceler öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri geçerlidir (84). Başka bir söyleyişle, Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesi hükmü de bir asgariliği öngörmektedir; taraflar kanundaki güvenceyi paraya tahvil etmek suretiyle dahi herhangi bir şekilde ortadan kaldıramazlarsa da (85), temsilci işçiye başka haklar tanıyabilirler (86). Örneğin işyeri sendika temsilcilerinin işlerinin ve işyerlerinin değiştirilemeyeceği ya da iş sözleşmesinin usulsüz feshi halin-

- (84) Yargıtay 274 sayılı Kanun çerçevesinde verdiği oldukça yakın tarihli bir kararında, temsilci işçinin işe iade edilmesine rağmen işe başlatılmamasından dolayı boşa geçen günlerin karşılığı olarak toplu iş sözleşmesinde öngörülen bir yükümlülük tazminatının talep edilebileceğine isabetli olarak karar vermiştir. (Bkz. 9. HD. 24.10.1985 E. 7353 K. 9823 **İşveren**, C. XIV, Ocak 1986, S. 4, sh. 11—12).
- (85) Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesi hükmü temsilci işçiyi koruyan emredici bir hükümdür. Tarafların önceden ya da sonradan yaptıkları ya da yapacakları sözleşme ile bunu ortadan kaldırmaları mümkün değildir. Başka bir söyleyişle, temsilci işçiye özel koruma sağlayan bu hükmün ortadan kaldırılması ya da sınırlanması sonucuna yönelik sözleşme hükümlerinin hukuken bağlayıcılığı yoktur.
- (86) **Okur**'un 274 sayılı Kanunun 20 inci maddesi bakımından şerhdettiği mülahaza 2821 2821 sayılı kanunun 30 uncu maddesi için de geçerlidir: Bu hüküm -yani SenK. m. 20 (şimdi m. 30)- sınırlayıcı bir teminat hükmü değil vazgeçilmez bir teminat hükmüdür; işverenle işçi sendikası, "toplulu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümle bu güvence yerine parasal bir güvence getiremezler. Ancak temsilciye ikinci bir olanak daha tanımış olurlar" (**Okur, A.R.:** Toplu İş Sözleşmesi İle Sendika Yöneticisi ve Temsilcisine Tanınan Ek Güvencenin Geçerliliği, İHU. SenK. 20, No 12).

de bir tazminat verileceği toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir (87). Yahut da, toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerle temsilcilik sıfatının devamı süresince fesih bildirimini hakkının kullanılmayacağı öngörülebilir (88).

B) Kanundaki Korumanın Anlamı ve Kapsamı

I- Kanuni Korumanın (Güvencenin) Anlamı

Sendikalar Kanunu, işverenin işyeri sendika temsilcisinin hizmet(iş) sözleşmesini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyeceğini (m. 30) öngörmektedir (89). Bu hükmün karşıt anlamından işverenin temsilci işçinin iş sözleşmesini geçerli, haklı bir sebebe dayanarak feshedebileceği sonucuna ulaşılabilecektir: İşveren feshe dayanak yaptığı haklı sebebi açık ve kesin olarak göstermek suretiyle temsilci işçiyi işten çıkarabilecektir. Kanun işverenin, işyeri sendika temsilcisinin iş (hizmet) sözleşmesini "haklı bir sebep olmadıkça feshedemeyeceğini kabul etmekle ortada haklı bir sebep bulunduğu takdirde" temsilci de olsa işçinin işten çıkarabileceğini açıkça öngörmüştür (90).

İşte iş sözleşmesinin işverence bu çerçevede dışında, yani kanuna aykırı olarak feshedilmesi halinde, ilgililerin süresinde başvurmaları halinde, işyeri sendika temsilcisi işçinin işine iade edilmesi imkânı sağlanmıştır. Kanunun getirdiği koruma hükmü ile, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinin geçerli olması, kanunda belirlenen çerçevede yapılmış olmasına bağlanmıştır. Aksi takdirde yapılan feshin geçersizliğine yargı organınca karar verilecektir (91).

Görülüyor ki, kanunda işyeri sendika temsilcileri için de tam bir istihdam güvencesi söz konusu olmayıp; işverenin yapacağı feshin sınırlanması, kanunun buyruğu dışında yapılan fesihleri mahkemenin geçersiz sayarak işçiyi işine iade etmesi imkânı düzenlenmiş bulunmaktadır.

(87) Bkz. **Şahlanan**, sh. 276).

(88) **Ekonomi** a.g.s. sh. 27.

(89) Kanuna ilişkin Tasarı'da 30 uncu maddenin bu kısmı şöyleydi: İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek şartı ile feshedilebilir."

(90) Bkz. **Kutal**, agi. sh. 358.

(91) Halbuki genelde bir fesih kanuna aykırı olsa bile hukuki sonuç doğurur, yani iş sözleşmesi kesinlikle sona erer; feshin geçersiz kılınması söz konusu olmaz.

II- Kanuni Korumanın Kapsamı

İşyeri sendika temsilcisine kanunen sağlanan güvence (koruma) iş(hizmet) sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde söz konusu olabilecektir (92). İş sözleşmesi feshedilmedikçe, Sendikalar Kanununun özel korumayı öngören hükmünün uygulanması mümkün değildir.

Böylece kanunen sağlanan koruma (güvence) belirli bir çerçevede, yani işyeri sendika temsilcisi sıfatını taşıyan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işleyebilecektir. Fesih dışında, temsilci işçinin işverenin diğer tasarruflarına karşı Sen. K. m. 30'un uygulanması imkânı bulunmamaktadır. Özellikle temsilci işçinin işyerinin değiştirilmesi veya çalışma şartlarında işveren veya işveren vekili tarafından yapılacak değişikliklere karşı temsilci işçinin kanuni bir güvencesi yoktur (93). Bu bakımdan işyeri sendika temsilcisinin işyerindeki diğer işçilerden hiç bir farkı yoktur.

Öte yandan kanuni korumadan yararlanacaklar, kanuna uygun olarak atanmış ve halen görev yapmakta olan işyeri sendika temsilcileridir. Yürürlükteki hukukumuzda sözleşmenin feshi halinde işe iade imkânından sadece işyerinde görevli sendika temsilcileri yararlanırlar. Kanundaki şartlara ve usule uyularak atanan işyeri sendika temsilcilerinin (94) bu sıfatlarının (95) devamı süresince

(92) "Temsilcilik teminatı müessesesi kuşkusuz işverenin sözleşmeyi feshetmesine karşı işleyecektir" (9. HD. 9.7.1979 E. 8153 K. 10403 İHU. SenK. 20 No 10 **Eyrenci**, nin incelemesiyle).

(93) İşyeri sendika temsilcilerini özel olarak koruyan hükmün (SenK. m. 30) amacı gözönüne alınarak, işçiyi başka bir yere nakletmenin ekonomik, teknik ya da idari bir ihtiyaç ve zorunluluk olmaksızın, sırf temsilciyi görevinden uzaklaştırmak amacıyla yapıldığı söylenebilecek durumlara yaymak düşünülebilir. Zira denilebilir ki, sözleşmesini feshedemediği temsilci işçiyi başka bir yere atamak suretiyle, işveren, sendika temsilcisinin faaliyetini etkisiz hale getirebilir ve bu da kanunun güttüğü amaca ters düşer.

Ancak hükmün amacı esas alınarak ulaşılabilecek böyle bir sonuç, kanunun açık anlatımı gözönüne alınca sadece fesih halinde uygulanması gereken Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesi karşısında savunulmayacaktır. (Aynı düzenlemeye sahip 274 sayılı Sendikalar Kanunu bakımından Bkz. **Narmanlioğlu, Ü.**: İşyeri Sendika Temsilcisinin Çalıştığı İşyerinin Değiştirilmesi, İHU. SenK. 20 No:5).

Bu itibarla, "temsilci işçinin iş akdi feshedilmeyip başka yere nakledilmişse de: fesih için güvence getiren yasanın yine işyerindeki temsilciliğini sona erdirecek olan başka yere nakil için güvence getirmediği düşünülemez" yolundaki yargı (9. HD. 10.1.1984 E. 7 K. 8431 (Karşı oy yazısı) **TEKSTİL İŞVEREN**, Temmuz 1985, S. 88, sh. 22) amaca uygun olmasına rağmen kanunun açık düzenlemesi karşısında varit değildir.

(94) Bkz. yukarıda § 1, 2.

(95) Örneğin işyerindeki işçi mevcuduna göre belirlenen temsilci sayısının sınırının aşıl-

feshe karşı güvenceleri söz konusu olur. Bu sıfatın herhangi bir şekilde sona ermesi (96) halinde temsilci işçi de işyerindeki diğer işçiler hakkındaki genel hükümlere tabi olur. Zira kanunun bahsettiği koruma temsilci işçinin görevi dolayısıyledir.

Diğer taraftan, uygulamada "sendika temsilcisi yardımcısı" ve benzeri adlar altında işyeri sendika temsilcilerine vekâlet ve yardım eden kimselerin de Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesindeki korumadan yararlanmaları söz konusu olmaz.

Fakat, kanunun öngördüğü koruma işyeri sendika temsilcilerine tanındığından, iş(hizmet) sözleşmesiyle çalışan ve İş Kanunu dışında kalmakla beraber başka kanunların kapsamına giren tüm temsilciler bu hükümden yararlanırlar. Örneğin Deniz-İş Kanunu kapsamındaki gemi adamları veya Basın-İş Kanununa tabi gazetecilerden işyeri sendika temsilcisi atanmış olanlar Sendikalar Kanunundaki korumadan yararlanırlar (97).

Nihayet, temsilcilik sıfatının sona ermesinden sonra yapılacak fesihlerde herhangi bir koruma söz konusu değildir. Yani eski işyeri sendika temsilcileri kanuni özel korumadan yararlanamazlar (98).

C) Koruyucu Hükümün Amacı ve Koruma Biçimi

I- Sen. K. m. 30'un amacı

Kanun koyucu, bu özel güvence ya da koruma hükmü ile iki amacı bir arada gerçekleştirmek istemiştir: Bir yandan işyeri sendika

rak temsilci atanması halinde, fazladan atanan kişiler kanun anlamında işyeri sendika temsilcisi sıfatını kazanamayacaklarından bu sığata bağlanan hükümlerden, özellikle fesih güvencesinden yararlanamayacaklardır. Nitekim Yargıtay da, "Yasada sendikanın işyeri temsilciliği işyerinde çalışan işçi sayısına göre bir tavan sınırlamasına tabi tutulmuş" bulunduğundan "öncelikle davacının temsilcilik sıfatının geçerli olup olmadığı üzerinde durulup araştırma" yapılarak sonucuna göre karar verilmesi (9. HD. 24.10.1985 E. 7535 K. 9823 İŞVEREN, C. XXIV, Ocak 1986, S. 4, sh. 12) gereğine yerinde olarak işaret etmiştir.

(96) Bkz. yukarda § 2/D, II.

(97) Bkz. **Oğuzman, K.**: Türkiyede İşçilerin Feshe Karşı Korunması, sh. 25.

(98) Halbuki örneğin Fransız Hukukunda, sendika temsilcisine vekâletinin bitiminden sonraki on iki ay esnasında (İK. m. 412—17/f. 4) da feshe karşı güvence sağlanmıştır. Eski sendika temsilcileri için bahşedilen bu koruma mutlaktır: şu anlamdaki feshin sebebi ne olursa olsun işçi kanuni korumadan yararlanacaktır. (Bkz. **Verdier**, sh. 325—326) İlave edelim ki bu hüküm asgari bir yıl temsilcilik görevi yapmış kimseler hakkında uygulanabilecektir.

Aynı şekilde Lüksemburk'ta da, temsilcilerin feshe karşı özel korunmaları görevlerinin devamı süresince ve görevlerinin bitimini izleyen ilk altı ay esnasında söz konusu olmaktadır (Bkz. JURA EUROPÆ, 50.50 No:37).

temsilcisinin fonksiyonlarını serbestçe yapabilmesine imkân sağlamak, öte yandan, aynı zamanda işyerinde işçi olan temsilcinin bu sıfatı dolayısıyla işverenin farklı, ayırım gözetici davranışlarına yani işçi aleyhine girişebileceği işlemlere engel olmak (99).

Böylece bir taraftan temsilcilik yapan işçinin bu faaliyeti dolayısıyla işverenin iş ilişkisinin devamına engel olucu davranışlarda bulunması önlenmek, ayrıca işçinin temsilcilik görevini layıkıyla yapabilmesi sağlanmak istenmiştir.

II- Kanunun Koruma Biçimi

Sendikalar Kanununa göre, işveren işyeri sendika temsilcilerinin hizmet(iş) sözleşmelerini haklı sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır.. Mahkeme temsilcinin işine iadeye karar verirse fesih geçersiz.. sayılacaktır. (m. 30)

1- İşe İade Kararı Verilebilmesinin Şartları

a) Genel Olarak

Yukarıdaki açıklamalarımızdan da kolayca anlaşılacağı gibi, işyeri sendika temsilcisi sıfatını taşıyan işçinin iş sözleşmesinin kanuna aykırı olarak feshedilmiş olması, Sendikalar Kanununun öngördüğü koruyucu hükmün -Sen. K. m. 30 un- uygulanabilmesinin ilk şartıdır. İşçinin işine iadesini sağlayacak bu hükmün uygulanabilmesi için gerekli diğer bir şart da, iş sözleşmesi kanuna aykırı bir biçimde feshedilen işyeri sendika temsilcisinin veya kendisini atayan işçi sendikasının mahkemeye başvurmuş olmalarıdır.

Gerçekten de, bu hükmün uygulanabilmesi ya da uygulanması işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda söz konusu olabilir; başka bir nedenle sözleşmenin sona ermesi Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesi hükmü dışında kalır. İş sözleşmesinin başka bir sebeple sona ermesi bu hükmün uygulanmasına engeldir. Örneğin belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresi içinde sona ermesi halinde, sözleşmeyi yenilemeye yanaşmayan

(99) Bkz. *Verdier* sh. 328.

işverene karşı temsilci işçinin Sen. K. m. 30'a dayanarak işine iade edilmesini istemesi söz konusu olamaz.

Nihayet kanunun öngördüğü bu imkândan süresi içinde mahkemeye başvurulması halinde yararlanılabilir.

b) *İş(hizmet) Sözleşmesinin Kanuna Aykırı Olarak Feshedilmiş Olması*

Fesih güvencesi ya da temsilcinin özel olarak korunması sadece iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde gündeme gelebilir. İş sözleşmesi fesih dışında başka bir sebeple, örneğin belirli sürenin dolması veya tarafların anlaşması (ikale) suretiyle sona ermişse, Sen. K. m. 30'un uygulanması mümkün değildir. Bu itibarla temsilcinin gerektiğinde işine iadesine karar verilmesini sağlayacak bu özel kanuni korunmadan yararlanabilmesi, işverenle arasında geçerli bir iş sözleşmesinin bulunmasına ve bunun işveren veya vekili tarafından kanuna aykırı olarak feshedilmiş olmasına bağlıdır. Ortada geçerli bir iş sözleşmesi yoksa ya da iş ilişkisi geçerli bir iş sözleşmesine dayanmakla beraber, sözleşme işverenin feshi dışında bir sebeple sona ermişse, işyeri sendika temsilcisinin işine iadesine imkân bulunmayacaktır.

274 sayılı eski Sendikalar Kanununda temsilci işçinin iş sözleşmesinin "işveren tarafından feshedilmesi" yolundaki ifadenin her türlü feshi kapsadığı genellikle kabul ediliyordu (100). Yürürlükteki kanunun düzenlemesi değişik bulunduğundan, soruna ayrıca eğilmek uygun olacaktır.

aa) Sen. K. m. 30 anlamında fesih ve özellikleri

Daha önce değinmek fırsatını bulduğumuz Sendikalar Kanununun "işyeri sendika temsilcilerinin teminatı" başlığını taşıyan 30 ncu maddesine göre, "işveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez" Öyleyse, sendika temsilcisi işçinin iş(hizmet) sözleşmesi, bildirimde açık ve kesin olarak belirtilmek kaydıyla "haklı sebep"le feshedilirse yapılan feshin geçerliliği tartışılmayacak, fesih normal sonuçlarını doğuracak ve iş sözleşmesi fesihle ortadan kalktığı için, işçilik sıfatına bağlı olarak söz konusu olabilecek iş-

(100) Bu konuyla ilgili olarak Bkz. **Oğuzman** (Fesih), sh. 221; **Ekonomi** (Sendika Kuruculuğu-Yöneticiliği), sh. 26; **Süzek** (İş Akdinin Feshinin Kötüye kullanılması), sh. 187; **Okur**, sh. 225.

yeri sendika temsilciliği de sona erecektir. Buna karşılık, "haklı" sebebe dayanmayan ya da kanunen öngörülen şekilde belirtilmeyen bir fesih kanuna aykırı olacağından, bu tür fesihlerin, başvurulması ve mahkemece de usulsüzlüğünün tesbit ve kabul edilmesi halinde fesih normal sonuçlarını doğurmayacak; yapılan fesih işleminin geçersizliğine, temsilci işçinin işine iadesine karar verilecektir.

Bu itibarla, işyeri sendika temsilcisi hakkında yapılan feshin geçerli olup olmadığı hususunda kanunun esas aldığı "haklı sebep"-in anlam ve kapsamını belirlemek gereği ortaya çıkmaktadır. Zira bu husus incelediğimiz kanun hükmünün -Sen. K. m. 30'un- uygulanması bakımından büyük bir önem taşımaktadır. Burada cevabı aranması gereken sorular şunlardır: Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesi "haklı sebeple fesih" İş Kanununun deyişiyle "bildirimsiz fesih" türü ile sınırlı olarak mı anlaşılmalıdır? Böyle değilse, hangi sebepler bu madde anlamında "haklı sebep" olarak kabul edilmelidir?

Üzerinde durduğumuz hüküm, Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesi iki şekilde yorumlanabilir. İlkin, kanunun "haklı sebep olmadıkça" iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği yolundaki ifadesinden işverenin işyeri sendika temsilcisi işçinin sözleşmesini sadece bildirimsiz (haklı sebeple) fesih yoluyla feshedebileceği sonucuna ulaşılabilir. Böylece işyeri sendika temsilcisi işçinin iş sözleşmesi bu sıfatı taşıdığı sürece haklı sebebe dayalı olarak bildirimsiz feshedilebilir; bu tür fesih dışında yani İş Kanununun 13 ncü maddesi çerçevesinde fesih bildiri (feshi ihbar) yoluyla temsilci işçinin sözleşmesi feshedilemez. Bu yorum tarzı benimsenir ve söz konusu hüküm bu şekilde anlaşılırsa İş Kanununun 17/ II'nci maddesinde belirtilen sebepler ve benzerleri Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesi bakımından da geçerli olacaktır (101).

(101) İşyeri sendika temsilcilerinin, bu sıfatlarının devamınca iş sözleşmelerinin feshedilmesinin asıl olduğunu öne süren **Şahlanan**, hükmün bu şekilde anlaşılmasının amaca daha uygun olduğunu; kanundaki "haklı sebep olmadıkça" ve "sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe" sözlerinin İşK. m. 13'te düzenlenen feshi ihbar kurumuyla bağdaşmadığını savunmakta ve işverenin temsilcilerin işine ancak İş kanununun 17 nci maddesi çerçevesinde son verilebileceği, bunun dışında özellikle İş Kanununun 13 üncü maddesine göre gerçekleştirdiği fesihlerin geçersiz sayılarak temsilcinin işine iadesini sağlayabileceği sonucuna ulaşmaktadır. (Bkz. **Şahlanan**, sh. 276 vd).

Aslında bu yorum tarzı işyeri sendika temsilcilerinin konum ve fonksiyonlarına daha uygun düşmektedir. Ne var ki, SenK. m. 30 hükmünü sadece bildirimsiz fesih biçiminde yapılacak fesihlere hasretmeye hükmün anlatımından ulaşmak bize pek mümkün görünmüyor.

Bu konuda ikinci yorum tarzı ise şöyle olabilir: Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesinde "haklı sebep" deyiimi bildirimsiz fesihle sınırlı olmaksızın genel olarak kullanılmıştır. İster fesih bildirimini isterse bildirimsiz fesih şeklinde olsun, işveren tarafından yapılan tüm fesihler bu hükmün kapsamı içindedir. bu itibarla İş Kanununun 17/II'nci maddesinde öngörülenler dışında iş ilişkisi içinde dürüstlük kuralları gereğince "haklı" sayılabilecek bir sebebin dayanak yapıldığı fesih bildirimiyile (feshi ihbarla fesihle) de işveren temsilci işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Doktrinde (102) de genellikle benimsenen ve kanımızca da üstün tutulması gereken yorum tarzı bu ikincisi olmalıdır. Zira incelemekte olduğumuz Sen. K. m. 30 işverenin fesih yetkisini bildirimsiz fesihle sınırlayıcı bir düzenlemeye sahip bulunmamakta, feshin her türüne de uygulanabilecek bir anlatıma sahip bulunmaktadır (103).

bb) Fesih beyanının muhtevası

Konuyu feshin iki türü bakımından ayrıca ele almak uygun olur.

— Fesih bildirimiyile yapılan fesihlerde: Bilindiği gibi, fesih bildiriminde yani feshi ihbarda bulunan tarafın bir sebep göstermesi kanunen zorunlu bulunmamaktadır. Aynı şekilde zorunlu olmamak-

(102) Nitekim **Oğuzman**, Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesindeki haklı sebebin, İş Kanununun 17 inci maddesine giren ve derhal feshiye yol açan bir sebep olmasının şart bulunmadığını; iş sözleşmesinin bildirim sürelerine uyarak feshini haklı gösterecek bir sebebin de -örneğin iş'in tasfiyesi ve işyerinin kapatılması durumunda olduğu gibi- yeterli olduğunu belirtmekte (Bkz. **Oğuzman**, Türkiye'de İşçilerin Feshe Karşı Korunması, sh. 24); **Eyrenci**, de, kanundaki haklı sebeple, kanun koyucunun fesih türünü belirlemeyi amaçlamamış olduğunu; işverenin temsilcinin iş sözleşmesini feshettiği her durumun hükmün kapsamına girdiğine işaret etmektedir (Bkz. **Eyrenci**, sh. 161); Ayrıca Bkz **Tunçomağ**, İş Hukuku II, sh. 161.

(103) Belirtelim ki, 274 sayılı eski Sendikalar Kanunu döneminde de, uygulamada genellikle İl Hakem Kurulları ortada haklı bir sebebin bulunmaması halinde temsilci işçinin işine iadesine karar veriyorlardı. Başka bir söyleyişle, bu dönemde de feshe dayanak olabilecek haklı sebeplerin varlığı halinde yapılan feshin geçerliliğine, aksi takdirde yani haklı bir sebebe dayanmayan feshin ise geçersiz olduğuna ve temsilci işçinin işine iadesine karar veriliyordu. Doktrinde de, kanunun sendikal faaliyetlerinden dolayı sözleşmenin feshini esas alan bir düzenlemeye yer vermediği; işverenin temsilcinin sözleşmesini feshettiği her durumda "ezcümle bildirimli veya bildirimsiz (derhal) fesihte yahut toplu çıkarma halinde feshin sendikal faaliyet nedeniyle yapıldığına" bakılmaksızın hükmün uygulanabileceği kabul ediliyordu. (Bkz. **Ekonomi**, M.: İşyeri Sendika Temsilcisinin İşe İadesinde Sendikal Faaliyetin Aranmaması, İHU. Senk. 20 No: 4).

la beraber, bildirimde gösterilmiş bir sebebin varit olmaması da önemli değildir. Bu tür fesihte önemli olan, kanuni ya da akdi bildirim sürelerine (ihbar önellerine) uyularak fesih bildiriminde bulunmuş olmasıdır.

Sendikalar Kanununun işyeri sendika temsilcilerinin sözleşmelerinin “haklı bir sebep olmadıkça ve bu sebebin açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe” feshedilemeyeceğini öngören hükmünü, işverenin yapacağı fesih bildirimini türündeki feshi de kapsayacak şekilde anlamak gerektiğinden; işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin kanuna uygun olarak feshi için bildirim süresi verilmesi yeterli olacaktır. Ayrıca bu hukuki işlemin “haklılığının” doğrulanması, bir haklı sebebe dayandırılması ve bunun fesih bildiriminde kuşkuya yer vermeyecek bir biçimde, açıklıkla ortaya konulması da gerekli bulunmaktadır (104).

— Bildirimsiz fesihlerde: Genelde bildirimsiz fesih beyanında bulunan tarafın, bildirimini bir haklı sebebe dayandırması yeterli olup, buna ilişkin bir açıklamada bulunması gerekli değildir (105). Bildirimsiz fesih işlemi, bildirim hakka dayalı olarak yapılmış olması halinde geçerlidir. Bildirimsiz fesih hakkını kullanan taraf hakkını dayandırdığı haklı sebebi açıklamamışsa, feshe maruz kalan tarafın istemesi halinde bunu bildirmekle, açıklamakla yükümlüdür. Öyleyse sebebin önceden açıklanmamış olması, yapılan feshin geçersiz sayılmasını gerektirmez (106).

Sendikalar Kanunu işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshinde, feshe dayanak yapılacak haklı sebebin “açık ve kesin” şekilde belirtilmesini şart koşmuştur. Bu itibarla haklı sebebi belirtilen

(104) Kanunda tasrih edilen çerçevede yani “haklı sebep” anlamında ve derecesinde (İŞK. m. 17/ II) haklı sayılmasa bile, objektif olarak iş ilişkisinin devamını, sürdürülmesini engelleyen sebeplerin haklılığı kabul edilebilir. Bu itibarla tartışılmayacak, makul nedenlere dayalı olarak yapılan fesih bildirimini ile işveren işyeri temsilcisinin sözleşmesini feshettiğinde, artık temsilcinin işine iadesi söz konusu olmayacaktır. SenK. m. 30’un amacı temsilcilik sıfatı dolayısıyla işçiyi korumaya yönelik bulunduğu göre, temsilcilik görevi dolayısıyla yada bu görevi engellemek için yapılmış fesihlerin, şekli sebeplere rağmen geçersizliğinin kabul edileceğinden kuşku duyulamaz.

(105) Bkz. **Oğuzman** (Fesih), sh. 120—121.

(106) Bkz. **Atabek**, sh. 124; **Oğuzman** (Fesih), sh. 121; **Ekonomi** (İş Hukuku), sh. 178 vd. Şunu da ekleyelim ki, “temsilci işçi toplu işçi çıkarmaya tâbi tutulduğunda, diğer işçiler için bir sebebe dayanma ve bu sebebi açıklama hakkında kanunda (İŞK. m. 13, 24) bir zorunluluk olmadığı halde, temsilcinin toplu işçi çıkarılanlar arasında bulunmasının haklı bir sebebi olacaktır” (**Ekonomi**, Eğitim semineri, sh. 26).

biçimde ihtiva etmeyen fesihler gibi, gösterilen sebebin varit bulunmadığı hallerde de yapılan fesih kanuna uygun sayılmayacaktır (107).

Nihayet kanun temsilcinin sözleşmesini işverenin “haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe” feshedemeyeceğini öngördüğüne göre, haklı sebebin varlığını da işveren ispat etmek zorunda kalacaktır.

cc) Feshin tebliği zorunluluğu

Sendikalar Kanununa göre, “fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın dava açma hakkı vardır” (m. 30). Böylece kanun, işyeri temsilcisi işçinin sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde temsilciye ve kendisini atayan sendikaya dava hakkı tanımış ve bunu belirli bir süreyle de sınırlamıştır (108). Aşağıda göreceğimiz gibi, hak düşürücü bir süre olan bu süreye başlangıç olarak, kanun, fesih bildirimini tebliği tarihini esas aldığına göre, işçiye tebliğ edilmedikçe sürenin işlemesi söz konusu olmayacaktır. İşçiye tebliği zorunlu olan fesih bildirimini temsilciyi atayan sendikaya da bildirmek zorunluluğu bulunup bulunmadığı sorulabilir. Kanımızca, kanunda öngörülmediği için, işverenin temsilciyi atayan sendikaya da bildirimde bulunmak zorunluğu yoktur.

c) *Temsilcinin Veya Sendikanın Usulünce Mahkemeye Başvurmuş Olması*

İşyeri sendika temsilcinin iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, bunun diğer fesih işlemlerinden hiç bir farklı yönü yoktur. Yani işverenin tek yanlı iradesi hukuki sonuç doğurur ve iş sözleşmesi sona erer. Fakat işçi veya kendisini temsilci olarak atamış bulunan sendika, usulünce bu fesih işlemi aleyhine mahkemeye başvururlarsa ve mahkemece de bu fesih işlemi kanuna aykırı bulunursa bu takdirde işlem, iş sözleşmesinin feshi işlemi geriye etkili olarak

(107) Diğer yandan işverenin sözleşmeyi haklı sebeple derhal feshi İş Kanununun 18 inci maddesindeki sürelerle uyularak gerçekleştirilmelidir. Bu itibarla işveren ya da feshetmek yetkili makam veya kişinin haklı sebebi öğrendiği günden başlayarak altı işgünü ve fiilin oluşundan itibaren bir yıl geçtikten sonra sözleşmeyi feshederse, bunun kanuna aykırı olduğu söz götürmeyecektir.

(108) Söylemeye gerek yok ki, temsilci veya sendika kendilerine tanınan bu imkânı kullanmak zorunda değildir. Yapılan fesih aleyhine süresi içinde mahkemeye başvurulmaması halinde iş sözleşmesinin feshi artık SenK. m. 30 çerçevesinde tartışma konusu yapılamaz.

hükümsüz sayılacak, fesih hiç yapılmamışcasına iş sözleşmesi hükümlerini icra etmeye devam edecektir.

aa) Mahkemeye başvurabilecek olanlar

Sendikalar Kanunu işyeri sendika temsilcisinin sözleşmesinin işverence feshinin bildirilmesi halinde hem temsilciye hem de temsilciyi atayan sendikaya fesih işlemine karşı mahkemeye başvurma hakkı tanımıştır.

Mahkemeye başvurma hakkı ilgililere mutlak olarak tanınmış, fesihler arasında herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Bu itibarla gerek işyeri sendika temsilcisinin gerekse kendisini atayan sendikanın sadece haklı bir sebebin gösterilmediği veya açıklanan sebebin feshe yeterli olmadığı hallerde değil, haklı sebebin gösterilmiş bulunduğu durumlarda da dava açma hakkının bulunduğu kabul edilecektir. Zaten gösterilen sebebin bu nitelikte olup olmadığı yani, fesih için haklı bir sebep sayılıp sayılmayacağı taraflarca değil, mahkemece belirlenecektir.

bb) Başvurulması gerekli mahkeme

Sendikalar Kanunu iş sözleşmesi işverence feshedilen işyeri sendika temsilcisi işçinin veya üyesi bulunduğu yani kendisini atayan sendikanın bu feshe karşı dava açabileceklerini, yapılan fesih işleminin yargı yoluna götürülebileceğini kabul etmiş ve 274 sayılı eski kanun döneminde doktrinde önerilen çözümü (109) kabul ederek, uyuşmazlığın İl Hakem Kurulları yerine mahkemece giderileceğini isabetli olarak benimsemiştir.

Gerçekten de, 274 sayılı Sendikalar Kanunu bu konuda İl Hakem Kurullarını yetkili kılmış, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde iki aşamalı bir prosedür öngörmüştü: İlkin, iş sözleşmesi feshedilen sendika temsilcisinin veya kendisini atayan sendikanın başvurusu üzerine Bölge Ça-

(109) 274 sayılı eski sendikalar kanununun yetkili kıldığı İl Hakem Kurullarının teşekkül tarzı bunların verdikleri kararları etkilemekte idi. Hele bu kararların kesin olması kendileri ne yargının görevlerinin verilmesi dolayısıyla bu düzenlemenin amaca uygun bulunmadığı dile getirilmiş ve eleştirilere yol açmıştı. (Bu konuyla ilgili olarak Bkz. **Oğuzman, K.:** İşçi-İşveren İlişkilerinde Yeni Düzenlemeler, 2. Türkiye İktisat Kongresi, III, Tebliğ, İzmir, 1981, sh. 287; **Kuru, B.:** İş Mahkemeleri, (İş Uyuşmazlıklarının Çözümlemesi) Türkiye Barolar Birliğinin Birinci Hukuk Kongresine Sunulan Tebliğ, Ankara 1971, sh. 36; Ayrıca Bkz. **Okur,** sh. 293 vd.

İşma Müdürlüğü altı işgünü içinde işverenle temsilci işçiyi uzlaştırma girişiminde bulunacaktı (110). Bölge Çalışma Müdürlüğünün tarafları uzlaştırma girişimi sonuçsuz kalırsa, durum sözü edilen idari merci tarafından üç işgünü içinde bir tutanakla İl Hakem Kuruluna götürülecekti. İl Hakem Kurulu bu tutanağı aldıktan sonra on beş gün içinde gerekli incelemeyi yaparak feshin geçerli olup olmadığına karar verecekti (111).

Yürürlükteki kanunda görevli mahkemenin "İş Mahkemesi" olduğu açıklanmıştır. Kuşkusuz uyuşmazlığın ortaya çıktığı yörede özel olarak iş mahkemesi bulunmuyorsa davaya iş davalarına bakan asliye hukuk mahkemesi bakacaktır. Yetkili mahkeme konusu kanunda özel olarak düzenlenmediğine göre, genel hükümler çerçevesinde konuyu çözümlmek gerekecektir. Bu itibarla davanın işverenin ikametgâhı mahkemesinde açılması mümkün olduğu gibi, işçinin işini yaptığı yer mahkemesinde açılmasına da bir engel yoktur.

cc) Mahkemeye başvurma süresi

274 sayılı Sendikalar Kanunundan farklı olarak, yeni kanunda işveren tarafından yapılan feshe karşı başvuru için bir süre öngörül-
mü; fesih bildiriği tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde mahkeme-
mede dava açılabilceği kabul edilmiştir (112).

Kanundaki başvuru süresinin "hak düşürücü" bir süre olduğu kuşkusuzdur. "Gerek genel olarak iş güvencesi ve gerek buna ilişkin

(110) 2821 sayılı kanuna ilişkin Tasarı'da, mahkemeye başvurmadan önce Bölge Çalışma Müdürlüğü aracılığıyla-aynen 274 sayılı kanundaki gibi- tarafların uzlaştırılması girişimi öngörülüyordu. Fakat işlemleri uzattığı için kanunda BÇM. nün uzlaştırma teşebbüsüne yer verilmemiştir.

(111) İl Hakem Kurulunun göz önüne alacağı esaslar hakkında Bkz. **Ekonomi, M.:** İşyeri Sendika Temsilcisinin İşe İadesinde Sendikal Faaliyetin Aranmaması, İHU, SenK. 20 (No 4).

(112) 274 sayılı kanunda başvuru için bir süre konulmamış olması haklı olarak eleştirilmiş (Bkz. **İnce, E.:** sendika Temsilcisi, İŞVEREN, C. XIII Mayıs 1975, S. 8, sh. 26); Yargıtayca, iş sözleşmesi feshedilen temsilci işçinin işine iadesini istediği takdirde, fesihden kısa bir süre içinde başvuruda bulunması gereğine işaret edilmiştir. (Bkz. 9. HD. 10.12.1981, E. 12935 K. 14634 Karar metni ve incelenmesi için Bkz. İHU SenK. 20 No: 16).

Yine eski kanun döneminde doktrinde, işten çıkarılma tarihinden itibaren on beş gün içinde başvurma şartı konulabileceği önerildiği gibi (Bkz. **İnce, agm. sh. 26**); 1317 sayılı kanunla değiştirilmeden önceki sistemde öngörülen bir aylık başvuru süresinin yürürlükteki metin bakımından da gözönünde bulundurularak kanundaki boşluğun doldurulabileceği (Bkz. **Ekonomi, M.:** Temsilcinin İşe İade İçin Başvuru Süresi ve Sonuçları, İHU, SenK. 20 No: 16) öne sürülmüştü.

Sen. K. m. 20/ 5 (şimdi m. 30)'de yer alan hükümlerin yorumu amaç itibarıyla başvuru süresinin hak düşürücü bir süre olarak kabulünü gerekli kılmıştır" (113).

Sendikalar Kanunu sürenin başlangıcı olarak fesih bildiriminin, feshe ilişkin beyanın tebliği (bildirilmesi) tarihini kabul ettiği için gerek temsilci işçi gerekse kendisini atayan sendika bu tarihten itibaren bir ay içinde mahkemeye başvuramazlarsa, artık bu hakkı kullanamazlar.

dd) Muhakeme usulü

Kanunda işin özelliği göz önüne alınarak davanın ser'i yargılama usulüne göre (114) yürütüleceği ve uyuşmazlığın mahkemece iki ay içinde (115) sonuçlandırılacağı da hükme bağlanmış bulunmaktadır. O halde, ister olumlu ister olumsuz sonuçlansın, mahkemenin bu konuda verdiği karar aleyhine temyiz yoluna başvurulamaz. Ancak bu çerçevede dışındaki hususların temyizi Yargıtayca kabul edilmektedir (116).

ee) Mahkeme kararı

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini fesheden işveren, feshe dayanak olabilecek haklı ve geçerli bir sebep göstermemişse;

274 sayılı kanun döneminde kanunda açıkça bir süre konulmamış olmasına rağmen Yargıtay, dürüstlük kuralları çerçevesinde, işverence yapılan feshe karşı yetkili mercie başvurunun "kısa bir süre" içinde icrası gereğine işaret etmiş; "fesih ile başvuru tarihi arasında makul ölçüyü aşan bir sürenin geçmesi" halinde yine işe iade prosedürünün işletileceği esasına sadık kalmış, ancak başvurudan önceki hakların talep konusu yapılamayacağı sonucuna varmıştı. Böylece Yüksek Mahkeme genel hükümlerden esinlenerek başvurunun makûl, kısa bir sürede yapılmasını gerekli görmekte ancak bu süreye riayet edilmemiş olmasının temsilci işçinin işine iadesini engellemeyeceğini kabul etmekteydi. Yargıtayın bu görüşü doktrinde haklı olarak eleştirilmişti. (Az önce anılan İHU, SenK. 20 No: 16 daki incelemeye bkz.).

- (113) **Ekonomi**'nin bundan önceki 112 nolu dip nottaki incelemesine bkz.
- (114) Seri yargılama (muhakeme) usulü yazılı yargılama usulünün biraz daha çabuklaştırılmış şekli olduğuna göre (Bkz. **Kuru, B.:** Medeni Usul Hukuku, B. 4, Ankara 1983, sh. 667 vd.) davanın duruşma yapılarak genel usul esasları dahilinde- ancak kanunun öngördüğü iki aylık süre içinde- karara bağlanması gerekir.
- (115) Bu şekilde verilecek kararın kesin olduğu da kanunda açıklanmıştır.
- (116) "... mahkemenin davacının 6 iş günü içinde işe başladığı takdirde işverenin fesih tarihinden itibaren ücretlerini ödemesi gerektiğine ilişkin olarak karar vermiş bulunması usul ve yasaya aykırı olup, kararın bu kısmının bozulması icap etmiştir. Ancak işe iade kısmı kesin olduğu için bu konu inceleme dışı tutulmuştur" (9. HD. 2.4.1985 E. 3203 K. 3548 **Tutis**, Temmuz-Eylül 1985, S. 4—5, sh. 30—31).

dava açmaya yetkili kişi veya kuruluşun süresinde başvurusu üzerine işe el koyan mahkeme işçinin işine iadesi'ne karar verecektir. Aynı şekilde bildirimde dayanılan sebebin haklı olmadığı ya da feshi haklı göstermeye yeterli görülmediği yahutta kanuni süresi içinde kullanılmadığı daha doğrusu kullanılmadığının anlaşıldığı zaman da yapılan feshe rağmen işyeri sendika temsilcisi işçinin işine iadesine karar verilecektir. Kısaca söylemek gerekirse, -daha önce incelediğimiz şartlara uygun olarak açılan- davaya bakan mahkeme Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesi çerçevesinde, işverence yapılan feshin varit olmadığına yani kanuna uygun olmadığına kanaat getirirse, işçinin işine iadesini karar altına alacaktır. Buna karşılık, mahkeme dava sonunda feshin kanuna uygun bulunduğuna kanaat getirmişse davanın reddine yani dolayısıyla işverence yapılan feshin geçerliliğine karar verecektir. Bu şekilde bir karar karşısında fesih işleminin Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesi çerçevesinde tartışılması da artık bundan böyle mümkün olmayacaktır. Zira mahkemenin bu çerçevede verdiği kararın kesin olduğu kanunda açıkça belirtilmiş bulunmaktadır (117).

Şunu belirtelim ki, bu konuda kanun mahkemeye sınırlı bir görev vermiştir. İşverenin işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde açılan davada mahkemenin tasarrufu sınırlı bir çerçeveye inhisar etmektedir; mahkeme yapılan feshin kanuna uygun olup olmadığını tesbit edip, fesih işleminin geçerliliğini veya geçersizliğini hüküm altına alacak, bunun dışında bir karar veremeyecektir (118). Örneğin dosyadan temsilci işçinin o

(117) Söylemeye gerek yok ki, bu sonuncu durumda iş sözleşmesi mahkeme kararının verildiği tarihte değil, fesih bildirim tarihinden itibaren sona erecek ve temsilcilik sıfatı da o tarihte ortadan kalkacaktır.

(118) Yargıtaya göre de, "2821 sayılı Kanunun 30'uncu maddesine göre mahkeme ancak temsilcinin işine iade edilmesine veya aksine karar verebilir. Bunun dışına çıkarak ayrı bir olay nedeniyle ayrı bir dava konusu olabilecek hususlar hakkında karar vermemesi gerekir" (9. HD. 2.4.1985 E. 3203 K. 3548 İŞVEREN, C. XXIV, Aralık 1985, S. 3, sh. 17—18).

Temsilcilerin rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemeyecekleri veya başka bir işyerine bir aydan daha fazla bir süre ile devamlı gönderilemeyeceklerine ilişkin bir toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanılarak açılan davada tayin işleminin iptali ve bu yoldaki sataşmanın önlenmesi istenmiş, mahalli iş mahkemesinin istek doğrultusunda karar vermesi üzerine Yargıtay kararı şu gerekçelerle reddetmişti: "Mahkemece davacının naklen başka yere tayini TİS'in bu hükmüne aykırı bulunduğuna göre, söz konusu tayin işleminin TİS'nin hükmüne aykırı olduğunun tesbitine karar verilmekle yetinilmesi gerektiği halde, işverenin tasarrufuna müdahale eder şekilde tayin işleminin iptaline ve bu yoldaki sataşmanın önlenmesine karar verilmesi doğru değildir" (9. HD. 1.10.1984 E. 984 / 7 K. 984 / 8431 TEKSTİL İŞVEREN Temmuz 1985, S. 88, sh. 21) Bu karar da konumuz bakımından mahkemenin sınırlı fonksiyon icra edebileceğini teyid etmektedir.

işverenle çalışmasını engelleyen sebeplerin varlığı dolayısıyla, bundan böyle o işyerinde çalışamayacağına kanaat getirirse bile, eğer fesih kanuna uygun değilse yine de işe iade kararı verecektir. Başka bir söyleyişle, fesihte dayanılan sebebin kanunun aradığı nitelikte bulunmamasına rağmen işe iade kararı vermeyip, iş ilişkisinin devamının tarafların yararına olmayacağı için feshin geçerli olduğu yolunda karar veremeyecektir. Kısaca söylersek, sebep ya da saiki ne olursa olsun, Sen. K. m. 30 çerevesinde çıkan uyuşmazlığı mahkeme feshin kanuna uygun olup olmadığı açısından inceleyip sonuçlandıracaktır.

2- İşe İade Kararının Sonuçları

İşyeri sendika temsilcisinin mahkemece işine iade edilmesi belli başlı iki sonuç doğurur: 1) Yapılan feshin geçersiz sayılması, iş sözleşmesinin hiç fesih yapılmamışçasına devam etmesi, 2) işçinin çalıştırılmadığı yani boşta geçirdiği sürelerle ilişkin ücret ve diğer haklarının -kanun buna tazminat diyor- ödenmesi. Ancak bu sonuçların doğabilmesi işçinin kanunda öngörülen süre içinde işe başlaması şartına bağlıdır. Eğer temsilci işçi süresinde işe başlamazsa verilen mahkeme kararına dayanarak herhangi bir talepte bulunamayacaktır (119). Diğer yandan, mahkemeye başvurudan sonra işçinin herhangi bir şekilde iş sözleşmesini feshetmesi halinde, özellikle başka bir işyerine girip çalışması halinde -boşta geçirdiği sürelerle ilişkin ücret ve diğer işçilik hakları dışında- bu sonuçlardan yararlanamaz (120). Bu genel açıklamadan sonra iade kararının sonuçlarının incelenmesine geçebiliriz.

a) *Süresi İçinde İşe Başlayan İşçinin İş Sözleşmesinin Hiç Feshedilmemişçesine Devam Etmesi*

aa) Genel olarak

İşyeri sendika temsilcisinin bizzat ya da kendisini atayan sendikanın başvurusu üzerine, iş sözleşmesinin feshi kanuna aykırı bu-

(119) Çalışmak isteyen ve süresinde işe başlayan işçiyi işverenin çalıştırmaması durumunu aşağıda ayrıca inceleyeceğiz.

(120) "Başka yerde çalışmış olmak... o işte çalışmaya başladığı andan itibaren 274 sayılı kanunun 20/ 5. (şimdi 2821 SK. m. 30) maddesinde istifade hakkını ortadan kaldırır" (9. HD. 26.10.1979 E. 12432 K. 13257 Karar ve **Eyrenci**'nin incelemesi için Bkz. İHU. SenK. 20 No: 9).

Bu yargının geçici olarak çalışmaları içermediği hususunu gözden kaçırmamak gerekir.

lunursa bu takdirde mahkemece işine iade edilmesine karar verileceğine yukarıda değinmiştik. İşte bu şekilde mahkemece işe iade kararı verilmesi halinde, yapılmış olan fesih işlemi geriye etkili olarak geçersiz sayılır. Böylece mahkeme tarafından kanuna aykırılığı tesbit edilen fesih hiç yapılmamış gibi bir durum hasıl olur. Hukuken geçersiz sayılan feshin herhangi bir sonuç meydana getirmesi düşünülemez.

Nitekim Sendikalar Kanunu, ilgililerce açılacak dava üzerine mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse feshin geçersiz sayılacağını; iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücretinin ve diğer bütün haklarının işveren tarafından ödeneceğini; bu hükmün yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanacağını; ayrıca işine iade kararı verilen işçinin altı iş günü içinde işe başlamak zorunda olduğunu, kanuni süresinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminatın ödenmeyeceğini (m. 30/1) belirtmektedir.

Derhal belirtelim ki, işyeri sendika temsilcisinin mahkemece işine iadesine karar verilmesi halinde, buna terettüp edecek sonuçlar ayrıca açıklanmış olmakla beraber, bu konuda ortaya çıkacak sorunların tümüne kanunda açık cevap bulmak mümkün olmadığı gibi, yapılan düzenlemenin de yeterince kesin ve doyurucu olduğunu söyleyebilmek imkânı yoktur. Gerçekten de, mahkemece verilen işe iade kararının yapılan feshe etkisi ve iş sözleşmesinin akibeti konusu gibi, işe başlamak için süresinde başvurmayan temsilci işçinin iş sözleşmesinin ayakta kalıp kalmadığı hususu da yeterince açık değildir. Öte yandan, 274 sayılı eski kanundan farklı olarak iade kararı üzerine temsilci işçinin belirli bir süre içinde işe başlaması zorunlu tutulmuş, fakat, eski metindeki işverenin isterse temsilciyi çalıştırmayacağı şeklinde de yorumlanabilecek ifade aynen kanunda bırakıldığı için, birbiriyle bağdaştırılması zor iki çözüm birlikte düzenlenmiştir. Nihayet "mahkemece öngörülen tazminat"tan daha önce söz edilmiş, böyle bir tazminata ne yolda ve hangi şartlarla mahkemece hükmedileceğine hiç değinilmemiştir.

Bu itibarla, mahkemece verilen işe iade kararının yapılan feshe etkisi ve iş sözleşmesinin akibetini, işçinin süresinde işe başlama zorunluluğunu ve kanunda sözü edilen tazminat konularını da ayrıca ele alarak konuyu incelemek ve çeşitli ihtimallere göre temsilci işçinin durumuna değinmek yararlı olacaktır.

bb) İşe iade kararının yapılan feshe etkisi ve iş sözleşmesinin akibeti

Sendikalar Kanunu, mahkemece temsilcinin işine iade edilmesine karar verilmesi halinde yapılan feshin geçersiz sayılacağına açıkça işaret etmiş bulunmaktadır. Bu itibarla usulünce başvurulması ve mahkemece yerinde görülmemesi sebebiyle işveren tarafından yapılan fesih baştanberi geçersiz sayılacak, temsilci işçinin iş sözleşmesinin hiç bozulmamışçasına devam ettiği kabul edilecektir.

İşyeri sendika temsilcisinin işe iade kararı ile iş sözleşmesinin temsilcilik sıfatının devamı süresince ayakta kalacağı konusu tartışma götürmez ise de, işveren tarafından yapılan feshin temsilcilik süresi bitiminde geçerlilik kazanıp kazanmayacağı sorunu tartışılmak gerekir. Zira kanunda işe iade kararının iş sözleşmesini temsilcilik süresi ve nihayet yeniden atanma halinde bu sıfatın devamınca ayakta tutulacağı öngörülmüş olmasına rağmen, daha önce yapılmış fesih beyanının akibeti hakkında bir açıklık bulunmamaktadır. Acaba işçinin temsilcilik sıfatının sona ermesi halinde iş sözleşmesi de ortadan kalkacak mıdır? Başka bir söyleyişle, mahkeme kararıyla temsilcilik süresi devamınca engellenen fesih, sürenin bitiminde kendiliğinden yürürlüğe girecek midir? Yoksa iş sözleşmesinin sona ermesi işe iade kararından bağımsız olarak mı düşünülecektir?

Bu konuda bir düşünce, iş sözleşmesi feshedilen temsilci işçinin mahkemece işe iade edilmesi halinde, temsilcilik sıfatının sona ermesi ile feshin kendiliğinden yürürlüğe gireceği yolunda olabilir. Nitekim doktrinde bu yoruma taraftar olanlar vardır. İNCE (121) mahkeme tarafından işine iade edilen temsilci işçiyi işverenin çalıştırmama hakkının saklı olduğunu, bu süre zarfında ücret ödeneceğini, ücret ödeme borcunun temsilcilik süresi ile sınırlı bulunduğunu, temsilcilik süresinin sona ermesi halinde ödemenin de sona ereceğini, böylece hizmet(iş) sözleşmesinin de kendiliğinden ortadan kalkacağını öne sürmekte ve şunları ilave etmektedir: "Yasa koyucu, sanki hizmet sözleşmesinin bozulmasını askıya almış ve askı durumunu temsilcilik süresi boyunca korumayı amaçlamıştır. İşçiye bu süre için ödenen ücretin de tazminat olduğunu yasakoyucu 'mahkemece öngörülen tazminat' kelimesini kullanarak belirtmiştir. Ücret iş karşılığı olan bir meblâğdır. Tazminat ise uğranılan bir zararı karşılamak için ödenen meblâğdır. Şu halde yasa koyucu, işe iade kararıyla yalnızca fesih işlemini askıya almıştır. İşe dönüldüğü zaman, iş-

(121) Bkz. İnce, Toplu İş Hukuku, sh. 32.

veren, bu kişiye iş gördürerek ücret öderse, fesih tamamen ortadan kalkacak, temsilci yeniden işçi statüsüne kavuşacak, temsilcilik süresi sonuna kadar ödenen ücret, bütün işçilik süresince devam edecektir. Oysaki, işveren, işgördürmezse, ücreti yalnızca temsilcilik süresinin sonuna kadar ödeyecek, bu süre sona erince ücret ödemecektir. Fesih durumu askıda olduğu için temsilcilik süresinin sonunda, sözleşme kendiliğinden sona ermiş olacaktır. Bu süre içinde çalışmadan ödenen para ise bir ücret değil, tazminat niteliğinde olacaktır”.

Konuya bir ayırım yaparak yaklaşan ŞAHLANAN da, iade kararı alan işçiyi işverenin çalıştırmaması halinde “daha önce gerçekleştirilen feshin temsilcilik süresince etkisini göstermeyeceğini, feshin temsilcilik süresi sonuna kadar hükümlerinin ertelendiğini (ya da askıya alındığının ve) temsilcilik süresi sonunda kendiliğinden hüküm ifade edeceğinin kabulü yasal düzenlemenin amacına daha uygundur” diyerek (122) aynı görüşü paylaşmaktadır.

İş sözleşmesinin akibetini işverenin keyfine, isteğine bağlayan böyle bir çözüm müessesenin bünyesine olduğu kadar iş ilişkisinin niteliğine de uygun düşmemektedir. Diğer yandan, iade kararının feshi baştan itibaren geçersiz kıldığı ayrırımsız kabul eden kanunun açık anlatımı karşısında, iş sözleşmesinin temsilcilik süresince devam edeceğini öne sürmek oldukça güçtür. Aynı şekilde, işverenin temsilci işçiye işgördürmediği zaman ödediği karşılıkla, çalıştırdığı zaman ödediği karşılık arasında bir farklılık görmek, ilkinde karşılığın tazminat ikincisinde ücret olduğunu kabul ederek bir ayırım yapmak da mümkün değildir (123).

Mahkemenin işe iade kararı yapılan feshin geçersiz sayılmasını ve hatta -bizce şüpheli olmakla beraber- temsilci işçiye işverence iş verilmemiş olsa dahi, temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer haklarının işveren tarafından ödenmesini açıkça öngören kanundaki düzenlemenin tabii sonucu işe iadeyi öngören mahkeme kararının işveren tarafından yapılan feshi tüm sonuçlarıyla ortadan kaldırmasıdır. Bu itibarla iş sözleşmesinin temsilcilik süresiyle sınırlı olarak devam etmesi, feshin temsilcilik süresi sonuna kadar hüküm-

(122) Şahlanan, sh. 280—281.

(123) Aşağıda göreceğimiz gibi kanundaki “tazminat” sözcüğü kanunda bilinen anlamda değil işçilik hakları karşılığında kullanılmıştır. Bir unutkanlığın eseri olduğu her halden belli olan, kazara kanunda bırakıldığı muhakkak olan bu sözcüğe dayanarak kanuna anlam vermek doğru olmazdır.

lerinin ertelendiği ve süre sonunda kendiliğinden hüküm ifade etmesi şeklinde bir çözümün ne kanunda ne de hazırlık çalışmalarında bir dayanağı yoktur. Kaldı ki, hükmün –Sen. K. m. 30'un– “yeniden temsilciliğe atama halinde de” uygulanacağına ilişkin açık ve kesin ifadesi karşısında kanun koyucunun böyle bir çözümü asla düşünmediği sonucuna ulaşılabacaktır (124).

Mahkemece haksız bulunması dolayısıyla, yapılan feshi geçersiz sayıp temsilci işçinin işine iadesine karar verilmesi halinde, iş sözleşmesinin temsilcilik süresinin bitiminde kendiliğinden ortadan kalkacağına ilişkin görüş ya da çözüm, söylendiğinin aksine, kanunun amacıyla da çelişmektedir. Zira bu takdirde, temsilcilik görevi alan işçinin sözleşmesinin, dolayısıyla o işyerinde çalışmasının akibeti işverenin inhisarına alınmış, onun keyfine bırakılmış olacaktır. Böyle bir çözüm ise, temsilcinin peşinen belirli bir süre sonra o işyerinden ayrılması gereğini de birlikte getireceğinden, temsilcilik görevini layikiyle yapmak ve giderek temsilci olmak da kanunun amaçladığı doğrultudaki anlamını yitirecektir.

Kanımızca Sendikalar Kanununun öngördüğü (125) sistem içinde, temsilcilik sıfatının sona ermesiyle iş sözleşmesi kendiliğinden ortadan kalkmaz. Mahkemenin işe iade kararı, işveren tarafından yapılmış olan fesih işlemini tümüyle ortadan kaldırır. Nitekim kanunda hiç bir tereddüde yer vermeyecek biçimde, mahkemece işe iade kararı verilmesi halinde “feshin geçersiz sayılacağı” belirtilmiştir.

Kural olarak, yenilik doğuran bir işlem olan iş sözleşmesinin feshi işlemi, feshe yetkili kişinin, sözleşme tarafının karşı tarafa yönelteceği irade beyanıyla hukuki sonuç doğurur ve bundan dönülmesi mümkün değildir. Sendikalar Kanunu, işyeri sendika temsilcisi işçinin iş sözleşmesinin feshinin kontrolünü ve gerektiğinde geçersiz sayılması yetkisini yargı organına verdiği göre, bu konuda özel bir durum söz konusu olacak ve temsilci işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi işlemi genel kuralın bir istisnası olarak ortaya çıkacaktır.

(124) Gerçekten de, yeniden temsilci seçilebilmek için işyerinde çalışan bir işçi olmak gerekli bulunduğu göre, sözleşmesi temsilcilik süresinin bitiminde kendiliğinden kalkacak işçiyi yeniden temsilci atamak imkânı olmayacaktır. Bu takdirde ise hükmün “yeniden temsilci atanma halinde” aynen uygulanacağına dair kanun buyruğu abesle iştegal etmiş olacak, anlamını yitirecektir.

(125) 274 sayılı Sendikalar Kanunu zamanında da genellikle kabul edilen çözüm bu yolda idi. (Bkz. **Okur, A.R.**: Sendika Tüzüğünde Öngörülen Temsilcilik Süresinin Temsilcilik Güvencesine Etkisi, İHU, SenK. 20 No:14).

Gerçekten de, bu durumda feshin kesin hukuki sonuç doğurması, yani iş sözleşmesini dönülemeyecek bir biçimde, kesin olarak sona erdirmesi, usulünce başvurulması halinde mahkemenin feshin geçerli olduğuna ilişkin kararıyla kabil olabilecektir (126). Öyleyse mahkemenin işe iade kararı vermesi halinde iş sözleşmesi feshedilmemiş sayılacak ve iş ilişkisinin fesih yapılmamışçasına taraflar arasında devam ettiği kabul edilecektir. Bu sebeple de, mahkemece geçersiz kılınan fesih işleminin temsilcilik süresi sonunda kendiliğinden yürürlüğe girmesi söz konusu olamayacaktır (127).

cc) İşine iade kararı verilen işçinin belirli bir süre içinde işe başlamak zorunluluğu

İşyeri sendika temsilcisinin, hakkında verilen işe iade kararı üzerine belirli bir süre içinde işe başlaması gerekli görülmüştür (128). Sendikalar Kanununa göre "İşine iadesine karar verilen işçi altı iş günü içinde işe başlamak zorundadır" (m. 30)

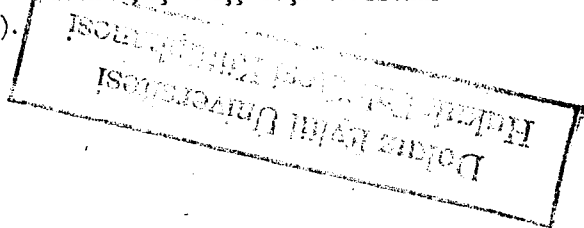
Kanunda öngörülen sürenin "hak düşürücü" bir süre olduğu, keza altı günün "işgünü" olarak hesap edileceği konularında tereddüt edilemez. Öte yandan, hak düşürücü bir süre olduğu kuşkusuz bulunan altı işgünlük sürenin başlangıcı ise, bu konudaki kesin mahkeme kararının tefhim veya tebliğ tarihi olmak gerekir.

Aşağıda göreceğimiz gibi, feshin kanuna uygun olmadığı sonucuna ulaşan mahkemenin işçinin işine iadesine karar vermesinin normal sonucu işverenin temsilci işçiyi yeniden işe başlatması ve çalıştırmadığı döneme ilişkin haklarını çalışmışçasına tediye etmesidir. Ancak bu kanuni zorunluluk temsilci işçinin kanuni süresinde işe başlamaması halinde ortadan kalkacaktır. Mahkemenin işe iade kararının kendisine tebliğ veya tefhiminden itibaren altı işgünü içinde işe başlamayan temsilcinin işe alınıp çalıştırılması zorunlu olmadığı

(126) Kanunen öngörülen süre içinde ilgililerce yargı önüne götürülmeyen fesihler de başvuru süresi sonunda aynı niteliği kazanırlar.

(127) Temsilcilik süresinin bitimi ile işçinin bu sıfatı ortadan kalkarsa da iş sözleşmesi sona ermez. İş sözleşmesi taraflarca feshedilinceye yada başka bir sona erme nedeni ortaya çıkıncaya kadar ayakta kalır.

(128) Bu yolda bir hüküm 274 sayılı eski kanunda yoktu. Yürürlükteki kanuna ait genel Gerekeç'te hükmün yeniliği vurgulanmış, "işine iade kararı verilen işçinin de belirli bir süre içinde işbaşı yapma zorunluluğu" getirildiğine işaret edilmiştir. (Bkz. 2 Mayıs 1983 tarihli, Milli Güvenlik Konseyi Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu Raporu, Madde 30'a ilişkin açıklama).



gibi, işten çıkarma tarihi ile iade tarihi arasında geçen süreye ilişkin işçilik haklarının ödenmesi de söz konusu olmayacaktır.

dd) İşverenin işçinin çalışmasına engel olup olamayacağı sorunu

Üzerinde durulması gereken önemli bir soru da şudur: Mahkemenin işe iade kararına rağmen işverenin işçiyi çalıştırmama hakkı var mıdır?

Sendikalar Kanununun yukarıda aktardığımız 30 ncu maddesinin “iş gördürülmemiş olsa bile” yolundaki ifadesi, işverenin mahkemece işine iade edilen işçiyi çalıştırmama hakkı bulunduğu şeklinde anlaşılabilir. Aynı anlatım biçimine sahip bulunan 274 sayılı kanun döneminde hükmün böyle anlaşılması gerekli bulunuyordu (129). Fakat yürürlükteki kanunda işçinin belirli bir süre içinde işbaşı yapması zorunlu tutulduğundan, bu sonucun bugün de kabul edilmesi o kadar kolaylıkla savunulamayacaktır. Gerçi yürürlükteki kanun karşısında da işverenin böyle bir hakkı bulunduğunu öne sürenler vardır (130).

Kanımızca hükmün bu şekilde anlaşılması zorunlu olmadığı gibi, bu yorum amaca da uygun değildir. Çünkü, mahkemece temsilci işçinin işine iade kararı verilmesi halinde, işverence yapılan feshin geçersiz sayılacağı kanunda açıklanmıştır. İşe iade yoluyla feshin tamamen geçersiz sayılması, fesih işleminin hiç yapılmamışçasına iş ilişkisinin daha doğrusu iş sözleşmesinin aynen devam ettirileceği sonucunu doğurur. Ancak kanuni süresinde işe başlayan temsilci işçinin işe devam edebilmek, iş sözleşmesine dayalı iş ilişkisini eskisi gibi sürdürebilmek hakkının bulunduğu yukarıda değinmiştik. İşçi istemesine rağmen, işverene temsilcilik süresince gerçekleşecek haklarını ödemek suretiyle çalıştırmama hakkı vermek, işverenin temsilci işçiyi çalıştırmamak hakkının bulunduğunu kabul etmek; feshin geçersizliğini açıkça belirten, sonuçta iş ilişkisinin normal olarak devam edeceğini öngören kanunun ifadesine uygun düşmeyecektir.

(129) Bkz. **Okur**, sh. 261 vd.

(130) Örneğin **Demir**, “temsilcinin ücreti ve diğer bütün hakları ödenmek koşuluyla kanunda işverene temsilciyi çalıştırmama hakkı tanınmaktadır” demekte (Bkz. **Demir, F.:** Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması (İş Güvencesi), İstanbul, 1986, sh. 189); İşverenin süresi içinde başvuran işçiye iş vermeyeceği ihtimalini kanunun düzenlediğini söyleyen **Şahlanan** da, işverenin, iade kararına rağmen işçiyi çalıştırmama hakkı bulunduğunu görüşünü serdetmektedir. (Bkz. **Şahlanan** sh. 280). Ayrıca Bkz. **İnce**, Toplu İş Hukuku, sh. 32; **Eyrenci**, sh. 167.

Daha önce de belirttiğimiz gibi, Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesinde “işe iade” işverenin yaptığı feshi bütün sonuçlarıyla ortadan kaldıran bir durum olarak öngörülmüş bulunmaktadır. Bu düzenleme ile, işverence yapılan feshin belirli bir zaman için hüküm doğurmasının engellenmesine değil, haksızlığı ya da usulsüzlüğü mahkemece ortaya konulmuş fesih işleminin tüm sonuçlarıyla ortadan kalkmasına önem verilmiştir (131). Kuşkusuz bu düzenleme temsilcilik müessesesinin bünyesine ve işin özelliğine de uygun düşmektedir. Bu itibarla, işverenin mahkemece işine iade edilen temsilci işçiyi isterse çalıştırmayabileceği yolundaki bir çözümün kabul edilmesi bize uygun gözükmemektedir. Zira, işverenin, yargı kararıyla haksızlığı veya usulsüzlüğü aşikâr olduğu için kesin olarak geçersiz kılınmış kendi işleminden –yaptığı fesihten– yararlanması sonucunu doğuran aksi yorum ya da çözüm hakkaniyete de aykırıdır.

Öte yandan, kanunun “işine iade kararı verilen işçi altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır” yolundaki hükmü hiç bir kayıt taşımamaktadır. Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesinin genel sistemi ve düzenlemesi karşısında mahkemenin işe iade kararının, süresinde işe başlayan temsilci işçiye işe alınması hususunda bir talep hakkı vereceği de öne sürülebilecektir. Gerçekten ayrıca kanunda “işe başlamak zorunluluğu” öngörülmüş olması da düşündürücüdür; aksi takdirde kanun, “işverene başvurmak zorunluluğu”ndan söz ederdi (132).

Şunu da belirtelim ki, işverenin iade kararına rağmen temsilci işçiyi çalıştırmamak hakkının bulunduğunu kabul etmek sendikanın ve sendika üyesi işçilerin yararlarını da zedeleyici niteliktedir. İşyerinde çalıştırılmayan temsilcinin görevini layikiyle yapabilmesinin mümkün olduğu herhalde söylenemeyecektir. “Hizmet akdi haklı dayanaklar bulunmaksızın feshedilen temsilcinin bir an önce işine dönmesi ve iş ilişkisini devam ettirmesi iş güvencesinin başlıca temelini oluşturduğu gibi, taşıdığı temsilcilik sıfatı ve görevinin de bir gereğidir” (133).

(131) İşverenin temsilcilik görevini yapan işçinin sözleşmesini ulu orta feshetmesine engel olmak özel korumanın asıl amacıdır. Kanunen temsilciler için özel bir prosedür ihdadası, işverenin yaptığı feshi etkisiz kılmaya (Bkz. **Verdier**, sh. 329), kanunun belirlediği çerçeve dışında temsilcinin işten çıkarılmasını engellemeye yöneliktir.

(132) Krş. **Eyrenci**, sh. 167; **Şahlanan**, sh. 281.

(133) **Ekonomi**, yukarıda anılan İHU. SenK. 20 (No 16)'daki incelemesine bk.

Görülüyor ki güvenceye ilişkin kanun hükmünün tümü gözönüne alınca, işverenin temsilci işçiyi çalıştırmamak hakkının bulunduğunu kesin olarak söylemek kolay olmadığı gibi gerekli de değildir. İşverenin, işine mahkemece iadesine karar verilen işçiyi dilerse çalıştırmayacağına dayanak olarak gösterilen kanunun "iş gördürülmemiş olsa bile" şeklindeki ifadesinin, iş sözleşmesinin feshi tarihi ile mahkemece verilen iade kararı arasındaki dönemde işçinin çalıştırılmamış olması durumunu belirtmek için kullanıldığını söyleyebilmek imkânı da vardır. Hatta, bizce, hükmün bu şekilde yorumu sağlanmak istenen kanuni güvenceye dolayısıyla kanunkoyucunun amacına ve hükmün genel yapısına daha uygun düşecektir.

ee) Süresi içinde işe başlamayan işçinin durumu

Sendikalar Kanunu işine iade edilmesine karar verilen işçinin altı işgününde işe başlaması gereğini belirtmiş ve "bu süre içinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat"ın ödenmeyeceğine (m. 30) işaret etmiştir. Ancak bu hükmün düzenlenme biçiminin başarılı olduğu söylenemez. Zira Senk. m. 30'da daha önce "mahkemenin hükmedeceği tazminat"tan hiç söz edilmemekte, böyle bir tazminatın şartları ve neye ilişkin olduğu konusunda da herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Diğer yandan, süresinde işe başlamayan temsilci işçiye karşı uygulanacak yegâne müeyyidenin tazminatın ödenmemesi yolundaki kanuni ifade yanlış anlamalara yol açacak bir nitelik taşımaktadır. Bu itibarla bu konuların ayrıca ele alınması gereği vardır. Ancak tazminat konusunu biraz aşağıda inceleyeceğimizden, burada sadece süresi içinde işe başlamayan işçinin durumu üzerine eğileceğiz.

Kanunun ifadesine sadık kalınırsa, yani Sendikalar Kanununun az yukarıda aynen aktardığımız hükmü yalnız başına gözönüne alınırsa, mahkemenin işe iade kararına rağmen süresinde işe başlamayan temsilci işçinin iş sözleşmesinin devam ettiği öne sürülebilir ve denilebilir ki işçi altı işgünü içinde işe başlamasa bile iş sözleşmesi ortadan kalkmaz; çünkü kanun bunun müeyyidesini "tazminat ödenmez" şeklinde açıkça belirtmiştir.

Doktrinde hükmü bu şekilde anlayanlar ya da yorumlayanlar vardır. Nitekim TUNCAY, bu konuyla ilgili olarak şöyle demektedir: "Bize göre, altı iş günlük sürenin geçirilmiş olmasının yaptırımını sadece çalışılmayan süre içinde işlemiş olan ücret ve diğer hakların istenmesine engel olmasıdır. Yoksa işe başlamaya engel teşkil etmez.

İşe yeniden başlayabilme güvencesi (temsilcilik sıfatı başka bir şekilde sona ermemişse), toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar devam eder. Altı iş günlük başvuru süresini geçirdikten sonra işyerine başvuran işçi, işveren tarafından işe alınmazsa başvuru tarihi ile toplu iş sözleşmesinin bitimi tarihi arasındaki işleyecek ücret ve diğer haklar tutarını isteyebilir. Daha fazlasını değil.” (134).

Bu konuda öne sürülebilecek ve kanımızca da üstün tutulması gereken ikinci bir düşünce tarzı ise şöyle olabilir: Mahkemece verilen işe iade kararının normal kanuni sonuçlarını doğurması temsilci işçinin kanunen öngörülen sürede işe başlaması halinde söz konusu olabileceğinden, süresi içinde işe başlamayan işçi artık işe iade edilme dolayısıyla ortaya çıkacak çalışabilme hakkı ile iade kararına bağlanan diğer haklarını kaybeder (135).

Bu itibarla işçi kanuni süresinde işe başlamamışsa, mahkemece verilen işe iade kararına bağlanan sonuçlar söz konusu olmayacak, yani kendisine terettüp eden kanuni zorunluluğu yerine getirmeyen işçinin istediği zaman işe başlamasına ve kanunen varsayılan haklarını talep etmesine imkân kalmayacaktır. Çünkü işçinin süresinde işe başlaması işverence yapılan feshin geçersiz sayılabilmesinin de bir gereğidir. Kanunen belirlenen süre içinde işe başlamayan temsilci işçinin iş sözleşmesinin devam edeceğini, hele onun temsilcilik süresi içinde dilediği zaman işbaşı yapabileceğini kabul etmek güçtür. Kanunun, süresinde işe başlamayan temsilciye tazminat ödenmeyeceğine (136) ilişkin buyruğu kanuni sürede işe başlamamanın yegâne müeyyidesi değil, kanuni gereğe uymayan temsilci işçinin iş ilişkisinin tümüyle ortadan kalkmasına yol açacak davranışına bağlanan ayrı bir müeyyidedir.

b) *İşe İade Kararı Üzerine İşe Başlayan İşçinin Tazminat Hakkı*

aa) Mahkemece öngörülen tazminatın anlamı

Kanunun, işine iade kararı verilen işçiye, altı iş günü içinde işe başlamaması halinde “mahkemece öngörülen tazminat”ın ödenmeyeceği şeklindeki anlatımı ilk bakışta okuyucuyu şu yargıya götür-

(134) **Tuncay**, a.g.m. sh. 154.

(135) Doktrinde de genellikle hüküm bu şekilde yorumlanmaktadır. Bkz. **Oğuzman**, Feshe Karşı Korunma, sh. 25; **İnce**, sh. 132—133; **Çelik**, İş Hukuku B 6 sh. 297; **Eyrenci**, sh. 167; **Tunçomağ**, II, sh. 163; **Şahlanan**, sh. 282.

(136) Anlamı için bkz. aşağıda b/ aa

rüyör: İşverenin yaptığı feshin kanuna uygun olmadığı sonucuna ulaşan mahkeme, temsilcinin işine iadesine karar verdiğinde, aynı zamanda bir de tazminata hükmeder. Temsilci işçi süresinde işe başlamaz ise bu tazminatı talep edemez.

Böylece kanunda sözü edilen tazminatın, temsilci işçinin sözleşmesinin feshinin kanuna uygun olmaması dolayısıyla, işe iade kararıyla birlikte mahkemenin hükmetmesi gerekli bir tazminat olabileceği söylenebilir ve denilebilir ki işveren haksız olarak işten çıkardığı temsilci işçisine bir haksız fesih tazminatı ödeyecektir.

Fakat ödenmesi gereken tazminat uğramılan bir zarar ya da zararların karşılığı olacağına ve kanun işçinin işinden çıkarıldığı tarihten başlayarak tüm haklarının ödenmesini öngördüğüne göre böyle bir düşüncenin kabul edilmesi mümkün olamayacaktır. Başka bir söyleyişle kanun, mahkemece işe iade kararı üzerine süresinde işe başlayan işçinin ücret ve diğer haklarının ödenmesini işverene yüklediğine göre, ortada tazmini gereken bir zarar bulunmayacak ve kanuna böyle bir anlam verilemeyecektir. Kaldı ki, bir zararın –örneğin şartları var ise manevi zararın– mevcudiyeti peşinen kabul edilse bile mahkemenin re'sen hüküm tesis etmesi ya da edebilmesi söz konusu olamayacaktır. Görülüyor ki, kanuni ifadenin belirsizliği sadece “tazminat” sözcüğüne ilişkin bulunmayıp, tazminata mahkemece hükmedilmesi gereğini içermesi bakımından da söz konusudur ve kanuni ifade yanıltıcıdır.

Kanunun aksaklığı doktrinde de dile getirilmiş, buradaki tazminatın temsilci işçinin fesih ile iade kararı arasındaki döneme ilişkin işçilik haklarını ifade ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim EYRENCİ, kanunda tazminattan söz edilmesinin bir gözden kaçırma olduğunu; hükümde işçinin işe iade edileceğinden bahsedildiğini ve ödenecek bir tazminattan hiç söz edilmediğini belirterek, bu sözcüğün “ücret ve diğer hakları” kapsar şekilde anlaşılması gereğine işaret etmekte (137); ÇELİK de, “tazminat” sözcüğü ile kastedilenin açık olmadığını; bunun “temsilcinin ücreti ve diğer bütün hakları” anlamında kullanıldığını (138) dile getirmekte; TUNÇOMAĞ da maddedeki tazminat sözünün işçinin çalışmadığı süre için isteyebileceği ücret ve diğer haklarına işaret etmek amacıyla kullanıldığı (139)

(137) Bkz. **Eyrenci**, sh. 167.

(138) Bkz. **Çelik**, İş Hukuku, B. 6, sh. 297.

(139) Bkz. **Tunçomağ**, İş Hukuku, II, sh. 163.

sonucuna varmaktadır (140). Böylece kanunda yer verilen "tazminat" sözcüğünün isabetsizliği genelde kabul edilmekte (141) ve bu sözcüğün işçinin "ücret ve diğer hakları"nı ifade etmek üzere kullanıldığında birleşilmektedir. Bizce de kanunda gerekli değişiklik yapıncaya kadar başka türlü bir yoruma mevcut düzenlemeden ulaşmak imkânı bulunmamaktadır. Ancak daha önce de söylediğimiz gibi, hükmün sakatlığı sadece bu hususla sınırlı değildir. Gerçekten "tazminat" sözcüğünün ücret ve sair haklar karşılığı kullanıldığı kabul edilse bile, buna mahkemece hükmedilmemekte, kanun icabı hak eden işçiye işverence ödenmesi gerekmektedir. Halbuki kanunun anlatımından bunun mahkemece öngörülen bir tazminat olduğu sonucuna varmak kaçınılmaz oluyor.

Kanunun bu anlatımı uygulamayı da etkilemiş, bazı mahkemeler bu düzenleme karşısında, işe iade yanında "özlük hakları"nın da davalı tarafından ödeneceğine (142) karar verdikleri gibi, "Altı iş günü içinde işe başladığı takdirde ücret ve diğer haklarının temsilci işçiye ödenmesi" şeklinde de karar vermektedirler (243).

bb) Ödenecek tazminatın kapsamı

- (140) Ayrıca Bkz. **Şahlanan**, sh. 281; "Altı iş günü içinde işe başlamayan işçiye, işverenin "ücret ve diğer haklarından" oluşan "tazminatı"da ödeme zorunluluğu" bulunmayacağına değinen **Demir** (190) in de aynı yorumu yaptığı kabul edilebilir.
- (141) Krş. **İnce**, Toplu İş Hukuku, sh. 132; **Şahlanan**, sh. 280 vd.
- (142) Dokuzuncu Hukuk Dairesinin 17.3.1986 tarihli ve E. 1848 K. 2958 sayılı ilâmiyla onanan bir İş Mahkemesi kararında hüküm şöyle verilmişti: "Davacının (işçinin) iş aktinin iyi niyet kurallarına uymaksızın feshedilmiş olduğu anlaşıldığından 2821 sayılı kanunun 30. maddesi uyarınca davacının işe iadesine, özlük haklarının davalı şirket tarafından yerine getirilmesine... kesin olarak verilen karar taraf vekillerinin yüzlerine açıkça okunup anlatıldı".
- (143) Bir başka mahalli iş mahkemesi kararında da, mahkeme davacı işçinin işine iade edilmesine karar verilmiş, bundan ayrı olarak, davacının altı iş günü içinde işine başladığı takdirde fesih tarihinden itibaren işveren tarafından ücret ve diğer haklarının kendisine verilmesi de karara dercedilmişti.

Bu kararı temyizen incelemek fırsatını bulan Yargıtay kararı şu gerekçelerle bozmuştu: "Boşta geçen süre için işçilik haklarına karar verilebilmesi işe iade kararında sonra işçinin 6 iş günü içinde işe başlama şartına bağlıdır. Bu hal olayda henüz oluşmamıştır. Bu itibarla mahkemenin davacının 6 iş günü içinde işe başladığı takdirde işverenin fesih tarihinden itibaren ücretlerini ödemesi gerektiğine ilişkin olarak karar verilmiş bulunması usul ve yasaya aykırı olup, kararın bu kısmının bozulması icap etmiştir. Ancak işe iade kısmı kesin olduğu için bu konu inceleme dışı tutulmuştur" (9 HD. 2.4.1985 E. 3203 K. 3548 **Tutis**, C. 9, Temmuz-Eylül 1985 S. 4—5, sh. 30—31).

Kanunun kullandığı tazminat deyiminin isabetsizliğini ve anlamını yukarıda incelemiş bulunuyoruz (144).

Mahkemece işe iade edilmesine karar verilen işçi süresinde işe başlarsa, iş sözleşmesi hiç feshedilmemişçesine taraflar arasında devam eder. Ayrıca işveren, işçinin işten çıkarılma tarihinden yeniden işe başladığı tarihe kadar olan döneme ilişkin işçilik haklarını, ücret ve diğer bütün haklarını da ödemek zorundadır. Öyleyse işçi çalışsaydı hangi ve ne miktarda işçilik hakkı talep edecektiye, mahkemece işine iade edilmiş olması halinde aynı miktarda işçilik haklarına çalışmamış olsa da kanun gereği hak kazanacaktır.

Mahkemeden işine iade edilmesine ilişkin karar alan temsilci işçinin, süresinde işe başlaması ve işverence çalıştırılması halinde herhangi bir sorun çıkmayacaktır. Boşta geçen süreleri karşılayan ücret ve diğer hakların işveren tarafından tediye edilmesi dışında, taraflar haklarını ve borçlarını yine eskisi gibi iş sözleşmesi ve işi düzenleyen kurallar çerçevesinde yerine getireceklerdir (145).

Nihayet şunu da ekleyelim ki, bize göre mümkün olmamakla beraber (146) işverenin mahkemece işine iade kararı verilen işçiyi dilerse çalıştırmayacağı kabul edilirse bu takdirde, işveren temsilcilik süresinin sonuna kadar işçiye tüm haklarını –aynen çalışmış gibi– ödemek zorunda kalacaktır.

SONUÇ

Yukarıdaki açıklamalarımızdan da kolayca anlaşılacağı gibi, 2821 sayılı kanunun işyeri sendika temsilcilerine ilişkin hükümleri 274 sayılı eski Sendikalar Kanunundaki hükümlerle karşılaştırıldığında, yürürlükteki kanunun önemli yenilikler getirdiği söylenebilecektir. Bununla beraber, yeni kanunun da konu ile ilgili hükümlerinin yeterli açıklıkla düzenlenmemiş olduğu görülmektedir. Yerinde değindiğimiz aksaklıklar yanında, özellikle temsilcilere güvence sağlayan hükmün yeniden ele alınmasına, uygulamadaki tereddütleri giderici ve kanunun sistemi ile uyumlu bir düzenleme yapılmasına ihtiyaç vardır.

(144) Bkz. yukarıda aa.

(145) Hemen belirtelim ki, işverenin, işçiyi çalıştırmama hakkının bulunduğu kabul edilse bile, önce işe alıp daha sonra bu hakkını kullanma yoluna da gidemeyeceği kuşkusuzdur.

(146) Bkz. yukarıda dd.

İşyeri sendika temsilcilerine özel ve ayrı bir koruma (güvence) onların fonksiyonlarını yapabilmeleri ve aynı zamanda iş ilişkilerini sürdürebilmeleri için gereklidir. Sözü edilen kişilerin özel statülerinin düzenlenmesi ve bunların görevleri dolayısıyla iş güvencelerinin şeklen tanınması yeterli olmayıp; temsilcilerin bu sıfatlarıyla işverenin tüm tasarruflarına karşı korunmaları sağlanmalıdır. Özellikle temsilcinin işyerinin ya da iş'inin değiştirilmesi şeklinde işverence yapılacak işlemlere engel olucu bir düzenlemeye ihtiyaç bulunduğu gibi, müessesenin bünyesine uymayan ve onu anlamsız kılan kanuni hükümlerin ayıklanması, düzeltilmesi gereği de vardır. Daha önce işaret ettiğimiz ve çeşitli yorumlara elverişli düzenlemeler doktrinde düşünce ayrılıklarına ve gereksiz tartışmalara yol açtığı gibi, uygulamayı da yanlış yönlendirme sonucunu doğurmakta; kanunun anlamsızlığı ve yetersizliği uygulamada güçlüklerle yol açmakta, kanunun buyruğuna uymak endişesiyle mahkemeler istemeden sakat kararlar tesis etmek zorunda kalmaktadırlar.

Gerçekten kanunda birbiriyle bağdaşması zor esasların bir arada düzenlenmiş olması sonuçta güvence hükmünü daha özel olarak da işyeri sendika temsilcisi işçinin haksız-usulsüz, kanuna aykırı olarak sözleşmesinin feshedilmesi halinde yapılan feshin geçersizliği sonucunu doğuran ve mahkemece öngörülen "işe iade" hususunu fiilen işlemez duruma getirmektedir. Halbuki, kanuna aykırılığı tesbit edilmiş bir işlemi yani usulsüz feshi, müessesenin amacı ve kanunun açık buyruğu karşısında, haksız işlemin lehdarı işveren tarafından mahkeme kararının engellenmesine imkân vermenin, kanunsuz fesih işleminin sonuçlarından işvereni yararlandırmanın makûl bir sebebi bulunmamaktadır.

Bu itibarla, işçinin belirli bir sürede işe başlamak zorunluluğunu öngören kanunun, bununla bağdaştırılması mümkün olmayan ve işverenin dilerse işçiyi -mahkeme kararına rağmen- çalıştırmama hakkının varlığının öne sürülmesine yol açan düzenlemenin gözden geçirilmesi ve herşeyden önce bu hususun hukuken açıklığa kavuşturulması gerekir. Öte yandan, çeşitli anlamalar ve yorumlara yol açabilecek olan ve kanunda "mahkemece öngörüleceği" söylenen ve gerçek anlamıyla kullanılmadığı aşikâr bulunan "tazminat" sözcüğü ve bununla ilgili düzenlemenin sakatlığı kabul edilerek, bu hususun da gözden geçirilerek kanunun düzeltilmesi gereklidir.

İşyeri sendika temsilciliğinin amacına uygun şekilde işlemlerini sağlayacak yeni bir düzenleme yapılması zorunlu bulunmakla bera-

ber, bu yapıncaya kadar, mevcut metin çerçevesinde de amaca uygun çözüme ağırlık verilerek, mahkemenin işine iade ettiği işçinin belirli sürede işe başlamasını zorunlu tutan kanun hükmü karşısında, işe başlamak isteyen temsilciyi işverenin çalıştırmak zorunda bulunduğu kabul etmek, sanırız uygun bir yol olacaktır.