

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN
TEMSİLCİSİ İLE İŞYERİ SENDİKA
TEMSİLCİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE
GÜVENCELERİ
Yüksek Lisans Tezi**

Cansu ŞENGÜL

Eskişehir, 2017

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ İLE İŞYERİ SENDİKA
TEMSİLCİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE GÜVENCELERİ**

CANSU ŞENGÜL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. H. Nüvit GEREK

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs, 2017

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Cansu ŞENGÜL'ün "İŞ Sağlığı ve Güvenliği alıŐan Temsilcisi ile İŞyeri Sendika Temsilci Arasındaki İlişki ve Güvenceleri" başlıklı tezi 02 Haziran 2017 tarihinde, aŐaęıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan alıŐma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, **yüksek lisans tezi** olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez DanıŐmanı) : Prof.Dr.H.Nüvit GEREK

Üye : Prof.Dr.Abdurrahman AYHAN

Üye : Doç.Dr.A.İlhan ORAL

Prof.Dr.Kemal YILDIRIM
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



ÖZET

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE GÜVENCELERİ

Cansu ŞENGÜL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs, 2017

Danışman: Prof. Dr. H. Nüvit Gerek

Bu çalışmada, uluslararası alanda uzun yıllardır varlığını sürdüren, Türk İş Hukuku mevzuatında ise dönem dönem farklı isimlerde ve değişikliklerle yer alan iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin önemi ve sahip olması gereken hak, yetki ve yükümlülükleri incelenmekte; Türk İş Hukukundaki düzenlemeler uyarınca çalışan temsilcisinin yerini alan işyeri sendika temsilcisinin durumuna yer verilmekte ve çalışan temsilcisi ve işyeri sendika temsilcisinin güvenceleri açıklanmaktadır.

Çalışmanın ilk kısmında öncelikle uluslararası belgelerde ve seçilen üç ülkenin mevzuatında çalışan temsilcisi üzerinde durulmuştur. Belgelerde yer alan çalışan temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği özelinde görev yapmasından çok genel yapısının, hak ve yükümlülüklerinin ve güvencelerinin değerlendirilmesine yer verilmiştir. Daha sonra, Türk İş Hukuku Mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ve işyeri sendika temsilcisinin nitelikleri, göreve gelmeleri, hak ve yetkileri ile işyeri sendika temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapması üzerinde durulmuştur. Son olarak, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile işyeri sendika temsilcisinin mevzuat ışığında yararlandığı güvencelere ve bu konuda mevzuattaki sorunlara değinilmiştir.

Çalışma sonucunda, Türk İş Hukukunda iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği ile ilgili olarak önemli değişiklikler yapılması gerektiği sonucuna varılmış, özellikle işyeri sendika temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile eşdeğer tutulamayacağı ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine özel ve etkili bir güvence sağlanması gerekliliğinin önemle altı çizilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, çalışan temsilcisi, iş güvencesi, işyeri sendika temsilcisi, güvence, işçi temsilcisi.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN BUSINESS HEALTH AND SAFETY REPRESENTATIVES AND WORKPLACE UNION REPRESENTATIVES AND THEIR EMPLOYMENT SECURITY

Cansu ŞENGÜL

Department of Labour Economics and Industrial Relations
Anadolu University Graduate School of Social Sciences,

May, 2017

Adviser: Prof. Dr. H. Nüvit GEREK

This study examines the importance, rights, duties and obligations of the occupational health and safety employee representative, who persists in the international arena for a long time and which has different names and changes in the Turkish Labor Law legislation. It also includes the position of the trade union representative which substitutes the representative of the employee in accordance with the regulations in the Turkish Labor Law and refers to the assurance of an employee representative and workplace union representative from the job security perspective.

The study focuses primarily on worker representative concept in international documents and in the legislation of the three selected countries. This section includes the evaluation of the general structure, rights, obligations and security of the employee representative in the documents rather than his work for occupational health and safety duties. Then, it is emphasized that the qualifications, referrals, rights and authorities of occupational health and safety employee representative and workplace union representative in the Turkish Labor Law Legislation, and the workplace trade union representative's work as an employee health and safety employee representative. Finally, there are references to the assurance of the employee health and safety representative and workplace union representatives use in the light of legislation and to the troubles in the legislation in this respect.

As a result of the study, it has been concluded that significant changes have to be made with regard to occupational health and safety worker representation in Turkish Labor Law and it is momentarily emphasized that the workplace union representative can not be equivalent to occupational health and safety employee representative and that

special and effective assurance should be provided to the employee health and safety representative.

Keywords: Occupational health and safety, employee representative, job security, workplace union representative, assurance, employee representative

02/06/2017

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Cansu ŞENGÜL

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ULUSLARARASI MEVZUATTA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ VE YABANCI ÜLKE UYGULAMALARI.....2

1.1. Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı Ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi.....2

1.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü2

1.1.1.1. Genel Olarak3

1.1.1.2. 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi5

1.1.1.3. 143 Sayılı İşçi Temsilcileri Tavsiye Kararı.....7

1.1.2 Avrupa Konseyi.....9

1.1.2.1. Genel Olarak9

1.1.2.2. Avrupa Sosyal Şartı.....10

1.1.3 Avrupa Birliği.....12

1.1.3.1. Genel Olarak13

1.1.3.2. İşte Çalışanların Sağlık Ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/Eec Sayılı Direktif.....14

1.1.3.3. Avrupa Topluluğu İçerisinde Çalışanların Bilgilendirilmesi Ve Danışması İçin Genel Bir Çerçeve Kurulmasına İlişkin 2002/14/At Sayılı Direktif 16

1.2. Yabancı Ülkelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi

Uygulamaları16

1.2.1. Fransa.....17

1.2.2. Almanya19

1.2.3. İsveç	21
--------------------	----

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ... ..	23
2.1. Çalışan Temsilciliğın Gelişimi	24
2.1.1. 3008 Sayılı İş Kanunu Dönemi	24
2.1.2. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu Dönemi	25
2.1.3. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Dönemi	27
2.1.4. 4857 Sayılı İş Kanunu Dönemi	30
2.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliğı Kanunu'nda İş Sağlığı Ve Güvenliğı Çalışan Temsilcisi	34
2.2.1. Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri	35
2.2.2. Çalışan Temsilcisi Seçimi Ve Atanması	36
2.2.2.1. Çalışan Temsilcisi Adaylarının Belirlenmesi	37
2.2.2.2. Çalışan Temsilcisi Sayısı	38
2.2.2.3. Çalışan Temsilcisi Seçimi	38
2.2.2.4. Çalışan Temsilcisi Atanması	39
2.2.3. Çalışan Temsilcisinin Eğitimi Ve Bilgilendirilmesi	40
2.2.4. Çalışan Temsilcilerinin Görevleri	41
2.3. 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisi	42
2.3.1. İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanması	43
2.3.2. İşyeri Sendika Temsilcisi Sayısı	45
2.3.3. İşyeri Sendika Temsilcisinin Görevleri	46
2.4. İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Sağlığı Ve Güvenliğı Çalışan Temsilcisi Olması	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÜVENCELERİ	52
3.1. Genel Olarak	52
3.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler	55
3.2.1. İş Güvencesinin Şartları	55

3.2.2. İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçilerin İş Sözleşmelerinin Feshi.....	57
3.2.2.1. Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması	58
3.2.2.2. Sözleşmenin Feshinde Usul	59
3.2.2.3. Fesih Bildirimine İtiraz	59
3.2.3. İş Güvencesinin Sonuçları.....	60
3.3. 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Düzenlemeler	
63	
3.3.1. İş Sözleşmesinin Haklı Bir Neden Olmadıkça Feshedilememesi.....	
65	
3.3.1.1. Fesih Bildirimine İtiraz	66
3.3.1.2. Feshin Geçersizliğine Karar Verilmesi	67
3.3.1.3. İşe İade Kararı İle İşyeri Sendika Temsilcisinin İşe Başlatılma Veya Başlatılmama Durumu	68
3.3.2. İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapılmaması	70
SONUÇ	72
KAYNAKÇA	75

GİRİŞ

Dünyada sanayileşmenin getirdiği kötü çalışma koşulları, hizmet sektörünün gelişmesiyle farklı yönlerde ortaya çıkmaktadır. Gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde karşı karşıya kalınan sorunlar nitelik olarak farklılık gösterse de ortaya çıkan sonuç iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısının artmasıdır¹. İş kazaları ve meslek hastalıkları meydana geldiğinde başta ölümler ve yaralanmalar olmak üzere birçok maddi ve manevi maliyet ortaya çıkmakta ve bu maliyetler işverenlere, işçilere ve devlete zarar vermektedir. Bu nedenle hem ulusal hem de uluslararası alanda iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları yapılmakta ve iş sağlığı ve güvenliği alanında bir politika oluşturulmaya çalışılmaktadır². Öncelikli olarak iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturularak devam edilmesi gereken çalışmalarda sadece işverenlere değil işçilere, devlete, sendikalara, üniversitelere ve yayın kuruluşlarına önemli görevler düşmektedir.

Çalışmada sıkça değinilen ve büyük önem arz eden bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlar; iş sağlığı, iş güvenliği, çalışan temsilcisi ve işyeri sendika temsilcisidir. İş sağlığı, “Daha çok çalışma ortamında bulunan ve işçinin sağlığını etkileyebilecek risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunmasıdır.” İş güvenliği kavramı ise, “işyerlerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar” olarak tanımlanabilir.³ Çalışan temsilcisi, “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan” ifade etmektedir. Son olarak işyeri sendika temsilcisi, “sendikaların 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu uyarınca atadığı, sendika ile işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen sendika görevlisi”dir.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar, sürekli iyileştirme ve önleme politikasına yönelik olup yönetime katılmaya, danışmaya, çalışanların eğitimine önem veren bir yapıdadır⁴. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan

¹O. Karadeniz (2012). Dünya’da ve Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 2012(3) s. 15.

²C. Baloğlu (2012). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, s. 1.

³D. Baybora (2015). *İş sağlığı ve güvenliği*. (Ed. D. Baybora), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s. 13.

⁴G. Balkır (2012). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 27, s. 23.

Çalışmalardan asıl etkilenen aktör, önlem alınmadığında zarar gören veya zarar görmeye en açık olan, önlem alındığı takdirde çalışma huzuru, güvenliği ve verimliliği artan alıřanlardır⁵. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında söz hakkı sahibi olmak çalışanların hem hakkı hem de sorumluluğudur. İngiltere Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Kuruluğu, bir yayınında şu ifadeye yer vererek iş sağlığı ve güvenliği alanında güçlendirilmek istenen, işçilerin söz sahibi olduğu, işbirliği ve danışmaya dayalı politikaların önemini vurgulamıştır: “İşçilerle ve işçi temsilcileriyle görüşün, çünkü onlar sizin fark etmediğiniz konulara dikkat etmiş olabilirler.”⁶.

⁵G. Uçak (2011). *alışanların yönetime katılımı alanı olarak iş sağlığı ve güvenliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, s. 32.

⁶T. Akpınar ve B. Y. akmakaya (2014). İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenlerin risk değerlendirme yükümlülüğü. *alışma ve Toplum*, 2014 (1), s.284.

1. ULUSLARARASI MEVZUATTA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ VE YABANCI ÜLKE UYGULAMALARI

Gelişen ve değişen çalışma koşullarının karşısında, işçilere adil ve sağlıklı çalışma ortamının oluşturulması ve bu ortamın gereklerinin belirlenmesi amacıyla işçilerle işbirliğinin sağlanması konusunda uluslararası alanda yapılan çalışmalar büyük önem taşımaktadır. Gelişen çalışma koşulları, büyük ölçeklerdeki işyerleri ve işçilerin işe bağlılığının artmasının hedeflendiği yönetim şekillerine bakıldığında çalışan temsilciliği büyük bir rol oynamakta ve önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında da işçilerin söz sahibi olduğu, şikayet ve dileklerini rahatça iletebildikleri ortamın işyerinde sağlanması açısından çalışan temsilcilerinin gerekliliği üst düzeydedir.

Bu bölümde, uluslararası belgelerde ve seçilen bazı ülke örneklerinde, çalışan temsilciliğine ilişkin düzenlemelere yer verilecek ve iş sağlığı ve güvenliği özelinde bir temsilcilik kurumunun varlığı halinde, bu konudaki düzenlemelerin üzerinde durulacaktır.

1.1. Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi

Bu kısımda Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin çalışan temsilciliği ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği ile ilgili belgeleri incelenecektir.

1.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), I. Dünya Savaşı sonrasında imzalanan Versay Barış Antlaşması ile 1919 yılında kurulmuştur. ILO'nun amaçları belirlenirken evrensel ve kalıcı barışa ulaşmak için sosyal adaletin vazgeçilmez bir unsur olması noktasından hareketle yola çıkılmıştır. ILO'nun Anayasası'nda yer alan ve günümüzde de geçerliliğini sürdüren sorunlu alanlar; çalışma süreleri, ücretler, iş kazaları ve meslek hastalıkları, özel politika gerektiren grupların istihdam şartları, eşit işe eşit ücret ilkesinin kabul edilmesi ile sendikalaşma ve örgütlenme özgürlüğü olarak belirtilmiş ve bu alanlarda iyileşme sağlanması gerekliliğine değinilmiştir⁷.

ILO'nun belirlediği çalışma hayatının düzenleme gereken alanlarından biri de iş sağlığı ve güvenliğidir. Konusu iş sağlığı ve güvenliği olan 40'tan fazla sözleşme, protokol ve tavsiye kararın yanı sıra 40'ın üzerinde uygulama kuralı benimsemiştir. ILO

⁷http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 16. 10. 2016)

belgelerinin neredeyse yarısı iş sağlığı ve güvenliği konularıyla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkilidir⁸.

İş sağlığı ve güvenliğini konu edinen belgelerin bir kısmında ve esas konusu iş sağlığı ve güvenliği olmayan bazı belgelerde iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkiye sahip olan “işçi temsilciliği”ne yer verilmiş ve bu konuda düzenlemeler yapılmıştır.

1.1.1.1. Genel Olarak

ILO, işçi temsilciliğini konu alan 135 sayılı “İşçi Temsilcileri Sözleşmesi” ve 143 sayılı “İşçi Temsilcileri Tavsiye Kararı”nı yayınlamıştır. Bu sözleşme ve tavsiye kararında işçi temsilciliğinin iş sağlığı ve güvenliği özelinde düzenlemesi yapılmamışsa da kavramsal çerçevesi çizilmiştir. Bununla birlikte ILO’nun birçok sözleşme ve tavsiye kararında işçi temsilciliği ile iş sağlığı ve güvenliği konularının ilişkisinden bahsedilmiş olup bazılarında direkt olarak 135 sayılı İşçi Temsilciliği Sözleşmesi’ne gönderme yapılmıştır. Aşağıda ILO’nun iş sağlığı ve güvenliği alanında işçi temsilciliğine yer veren sözleşme ve tavsiye kararlarına değinildikten sonra, 135 sayılı Sözleşme ile 143 sayılı Tavsiye Karar ayrıntılı olarak incelenecektir.

155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme’ye bakıldığında; işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanında işçi temsilcileriyle iş birliği yapmaları, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işçilere yeterli bilginin verilmesi ve bu konularda işçilere ve temsilcilerine eğitim verilmesi konularına yer verildiği görülmektedir. Sözleşmede ayrıca, işçi temsilcileri ile işverenler arasındaki işbirliğinin alınacak önlemlerin asli unsuru olacağı belirtilmiştir.

158 sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi de işçi temsilcisi konusuna geniş bir şekilde yer vermiştir. Buna göre, geçmişte işçi temsilciliği yapmış olmak, hâlihazırda işçi temsilciliği yapıyor olmak ve işçi temsilciliğine aday olmak iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmayacaktır. Aynı zamanda ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işverenin bu konuda işçi temsilcilerine bilgi vermesi gerekliliğine yer verilmiştir. İşverenler, işçi temsilcilerine iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin nedenini, işine son verilecek işçi sayısını, işçi çıkarmaların kapsayacağı zaman dilimini bildirmeli; işine son verilecek işçiler ve onların akıbetiyle ilgili işçi temsilcilerine

⁸<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm> (Erişim tarihi: 16.10.2016)

danışmalıdır⁹. Sözleşmede geçen işçi temsilcisi kavramının 1971 tarihli 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'ne uygun olarak ulusal mevzuatta yer alan temsilcileri işaret ettiği de ayrıca belirtilmiş bulunmaktadır.

187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi de iş sağlığı ve güvenliği ulusal sisteminin, işyeri düzeyinde alınacak önlemlerin esas unsuru olarak işveren, işçiler ve işçi temsilcileri arasındaki işbirliğini geliştirmeye yönelik düzenlemeleri de içermesi gerektiğine yer vermiştir.

161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 1971 tarihli 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi dikkate alınarak hazırlanmış olup sözleşmede geçen işçi temsilcileri ifadesinden ulusal mevzuatta bu şekilde adlandırılan kişilerin anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Bu sözleşmeye göre iş sağlığı hizmetlerine ilişkin önlemlerin uygulanmasında işveren, işçiler ve işçi temsilcileri rol alacak ve işbirliği yapacaklardır.

162 sayılı Asbest Sözleşmesi de sözleşmede geçen işçi temsilcisi deyiminden 1971 tarihli 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'ne uygun olarak ulusal mevzuatta düzenlenen işçi temsilcilerinin anlaşılması gerektiğini belirttikten sonra, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki acil durum prosedürlerini işçi temsilcilerine danıştıktan sonra hazırlayacaklarına değinmiştir. Sözleşme ayrıca; belirlenen önlemlerin işletmenin her alanında uygulanması amacıyla işverenler ile işçiler ve temsilcileri arasında işbirliğinin olması gerektiğine, iş planı hazırlanırken işçi temsilcilerinin görüşlerinin alınmasına, işveren tarafından önlemlerin kontrolü amacıyla yapılan gözlem kayıtlarının işçi temsilcileri tarafından ulaşılabilir olmasına ve işçi temsilcilerinin iş ortamını gözleme hakkına sahip olmasına değinmiştir.

152 sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme'ye bakıldığında sözleşmede değinilen önlemlerin uygulanmasında işverenler ile işçiler ve temsilcileri arasında yakın bir işbirliğini öngören hükümlerin getirileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte işveren ve işçi temsilcilerinden oluşacak bir Güvenlik ve Sağlık Komitesinin kurulması zorunluluğu da sözleşmede yer almıştır.

170 sayılı Kimyasallar Sözleşmesi'ne göre işverenler kimyasal güvenlik veri formlarını ve işçilerin kimyasallara maruz kalma sürelerine dair kayıtları gerektiğinde veya talep edildiğinde işçi temsilcilerine vermekle yükümlüdür. Ayrıca sözleşmede,

⁹M. Kutal (1988). İş güvencesi ile ilgili ILO normları ve Türk mevzuatının durumu. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 46, s.28.

işçilerin ve temsilcilerinin kimyasalların özellikleri, kimyasallara karşı alınabilecek tedbirler ve sözleşmedeki diğer gerekli görülen konular hakkında bilgilendirilmelere sahip olma hakları olacağına dair hükümler bulunmaktadır. Sözleşmede işçi temsilcileri deyimi ile 1971 tarihli 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'ne gönderme yapıldığı da belirtilmiştir.

174 sayılı Büyük Endüstriyel Kazaları Önleme Sözleşmesi'ne göre, işverenlerin oluşturacağı büyük tehlike kontrol sistemi içinde, işçi temsilcilerine danışma ve sistemin geliştirilmesi, kazalar ve ucuz kurtulmaların analizi ve bunlar hakkında bilgi toplamak için gerekli önlemler alma konularında işçi temsilcileri ile işbirliği içinde karar verme hususları yer almaktadır.

171 sayılı Gece Çalışmalarına İlişkin Sözleşme, bahsi geçen işçi temsilcilerinin 1971 tarihli 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesine uygun olarak tanımlandığını belirtmiş ve gece hizmetlerinin çalışma programlarının detaylarının, personelinin ve iş sağlığı hizmetlerinin işçi temsilcisine danışılarak belirleneceğini öngörmüştür.

184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi'ne göre işçi temsilcileri sağlık ve güvenlik önlemlerine uygun hareket etmeli ve kendi görev ve sorumlulukları uyarınca işverenle işbirliği halinde olmalıdırlar.

1.1.1.2. 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi

ILO Genel Konferansı, 2 Haziran 1971 tarihinde Cenevre'de düzenlenen 56. oturumunda işçi temsilcilerinin korunmasını sağlamak ve onlara tanınacak kolaylıkları belirlemek amacıyla öneriler kabul etmiş ve bu önerilerin bir sözleşmede toplanmasına karar vermiştir. Yapılan çalışmaların ardından "135 sayılı İşçi Temsilcileri Hakkında Sözleşme" 23 Haziran 1971'de kabul edilmiş ve 30 Haziran 1973'te yürürlüğe girmiştir¹⁰. Sözleşme 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme ile belirlenen hususları dikkate almış ve bu sözleşmede işçilere sağlanan korumanın işçi temsilcileri açısından da uygulanabilir olmasını amaçlamıştır¹¹. 135 sayılı Sözleşme buna ek olarak, işçi temsilcileri açısından farklı düzenlemeler getirilmesi gerekliliğine vurgu yapmıştır.

¹⁰http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO (Erişim tarihi:24.09.2016)

¹¹S. Aktuğ (2009). İş güvencesinin uluslararası dayanakları. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1-2), s. 228.

135 sayılı Sözleşme işçi temsilcilerini kendilerine karşı yapılabilecek her türlü olumsuz işleme karşı etkili şekilde korumaktadır. Sözleşme bu korumanın gerçekleşebilmesi için işçi temsilcilerinin toplu sözleşmelere ve uygulanan diğer sözleşmelere riayet etmesi koşulunu getirmiştir. Yine Sözleşmenin 1. maddesinde yer alan düzenleme gereğince korumanın kapsamı, işçi temsilcisi sıfatını taşıyan ve bu sıfatla işlem yapan işçiler ile sendikaya üye olan ve sendikal faaliyetlerde bulunan işçiler olarak belirlenmiştir. Söz konusu maddede yer alan “etkili koruma” ifadesi ise, işçi temsilcilerine tanınması gereken, temsilciliğin gereklerine uygun iş güvencesi anlamına gelmektedir¹².

Sözleşmenin 2. maddesinde, işçi temsilcilerine sağlanacak kolaylıklar ve bunun sınırları ele alınmıştır. Buna göre işverenler, işçi temsilcilerine hızlı ve etkin bir şekilde görevlerini yerine getirebilmeleri için uygun olanaklar sağlamakla yükümlüdür. Bu olanaklar sağlanırken işyerinin ihtiyaçları, büyüklüğü ve kapasitesi dikkate alınmalıdır. Bunun dışında işçi temsilcilerine sağlanan olanakların işletmenin faaliyetini engellememesi de sözleşmeyle getirilen bir diğer sınırlamadır.

İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, sözleşmenin kapsamını belirleyen “işçi temsilcisi” ifadesine açıklık getirmiştir. Söz konusu işçi temsilcileri; sendikalar veya üyelerince seçilen sendika temsilcileri ile işletmelerin işçileri tarafından seçilen, ülke mevzuatına göre sendika temsilcilerine tanınan ayrıcalıkların tanınmadığı temsilcileri ifade etmektedir. Sözleşmeye göre söz konusu temsilci tipleri; ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler, hakem veya mahkeme kararları ile belirlenebilecektir.

Sözleşme son olarak işyerlerinde sendika temsilcileri ile seçilmiş temsilcilerin aynı zamanda bulunması durumunu düzenlemiştir. Bu düzenleme gereğince seçilmiş temsilciler, sendikaların ve sendika temsilcilerinin görevlerini yapmasını zorlaştıracak ve durumlarını güçsüzleştirecek şekilde kullanılmayacaklardır. Ayrıca, sendika temsilcileri ile seçilmiş işçi temsilcilerinin düzen ve işbirliği içinde çalışmalarını teşvik amaçlı önlemlerin alınması gerekliliğine de sözleşmede yer verilmiştir.

¹²T. Gürbüz (2014). *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normları bakımından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, s. 99.

1.1.1.3. 143 sayılı İşçi Temsilcileri Tavsiye Kararı

135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'nin tamamlayıcısı niteliğindeki 143 sayılı İşçi Temsilcileri Tavsiye Kararı¹³, düzenlemelerini açıkladığı sözleşme gibi 23 Haziran 1971 tarihinde kabul edilmiştir¹⁴.

143 sayılı Tavsiye Karara göre işletmelerdeki işçi temsilcileri; kanunlara ve toplu sözleşmelere uygun hareket ettikleri takdirde, işten çıkarma dahil işçi temsilcisi olarak konumlarına ve faaliyetlerine dayanan, onlara zarar verebilecek her türlü eyleme karşı korunmalıdırlar.

Tavsiye karar işçi temsilcilerine uygulanacak korumanın içeriğini belirlemiştir. Buna göre, işletmedeki işçiler için uygun olan koruyucu tedbirlerin yetersiz kaldığı durumlarda işçi temsilcilerinin etkili korunması için gerekli özel tedbirler alınmalıdır. Bu tedbirlere göre işçi temsilcilerinin işten çıkarılması söz konusu olduğunda; işlerine son verilme sebeplerinin ayrıntılı ve kesin izahı, işten çıkarılma sonuca bağlanmadan önce bağımsız bir kuruluşa danışma, tavsiye alma ve bu kuruluşlarla görüş birliği sağlama gerekliliğine değinilmiştir. Burada sözü geçen bağımsız kuruluşlar, kamu kuruluşu veya özel kuruluş olabileceği gibi kolektif bir kuruluş da olabilecektir.

Tavsiye karar gereğince alınması gereken tedbirlerden bir diğeri, işlerine haksız yere son verildiğini veya çalışma şartlarında olumsuz değişiklikler yapıldığını düşünen işçi temsilcileri için özel rücu yolları düzenlemesini içermektedir. İşlerine haksız yere son verilen işçi temsilcilerine ödenmemiş maaşlarının ödenmesi sahip oldukları hakların sürmesi ile birlikte görevlerine iadelerini içeren hükümlerin gerekliliği de tavsiye kararda yer almaktadır.

İşçi temsilcilerinin adil olmayan sebeplerle işten çıkarılmaları ya da çalışma şartlarında olumsuz değişiklikler yapılması durumunda bu eylemlerin haklı olduğunu kanıtlama yükünün işverene verilmesi tavsiye kararda yer alan tedbirlerden bir diğerini oluşturmaktadır.

Nihayet, işyerinin işgücünün azaltılmasına karar verdiği durumlarda işçi temsilcilerinin işte kalmasına öncelik tanınması 143 sayılı Tavsiye Karar'da yer alan ve işçi temsilcilerinin etkili korunması için alınması gereken önlemlerdendir.

¹³http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312481:NO (Erişim tarihi: 24.09.2016)

¹⁴Aktuğ, 2009, agk, 233.

143 sayılı İşçi Temsilcileri Tavsiye Kararı, 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'nde olduğu gibi işçi temsilcileri kavramından sendika tarafından belirlenen veya seçilen temsilciler ile ulusal kanunlar veya toplu sözleşmeler uyarınca işletmede çalışan işçiler tarafından serbest olarak seçilmiş temsilcileri tanımlamaktadır. Tavsiye kararın konu aldığı koruyucu hükümlerin uygulanacağı bu temsilciler, yalnız temsilcilik görevini fiilen yürütmekte olanlar değildir. Aynı zamanda temsilcilik görevine aday veya aday olmuş işçiler ile temsilcilik görevi sona eren işçiler de bu kapsamda yer almaktadır¹⁵.

143 sayılı İşçi Temsilcileri Tavsiye Kararı, işçi temsilcilerine sağlanması gereken olanakları da konu edinmiştir. Buna göre, ülkenin işçi-işveren ilişkileri sisteminin özellikleri, söz konusu işletmenin ihtiyaçları, boyutu ve kapasitesi göz önünde tutularak ve olanakların tahsis edilmesi işletmenin etkili işleyişine neden olmayacak şekilde işçi temsilcilerinin faaliyetlerini ivedilikle ve etkin şekilde yürütmeleri için uygun olanaklar sağlanmalıdır.

İşçi temsilcilerine tavsiye karar uyarınca tanınması gereken bir diğer olanak, işçi temsilcilerine temsilcilik işlevlerini yerine getirmeleri dolayısıyla ücret kaybı, sosyal fayda ya da işçi tazminatı kaybı olmadan gerekli zaman verilmelidir. Verilecek bu zamanın süresine makul kısıtlamaların getirilebileceği de tavsiye kararda öngörülmüştür. İşçi temsilcilerine işlevlerini etkili biçimde yerine getirebilmeleri adına katılacakları eğitim, seminer, kongre ve konferanslar için de zaman verilmesi gerektiğine de değinilmiştir. Bu durumda da izin ücret, sosyal hak ya da işçi tazminatı kaybı olmadan verilecek olup ortaya çıkacak masrafların üstlenilmesi konusu ülke mevzuatı ya da toplu sözleşmelerle belirlenecektir.

İşçi temsilcilerine tanınacak olanaklarla ilgili olarak tavsiye kararda yer alan bir diğer düzenleme, işçi temsilcilerinin görevlerini yerine getirmelerini sağladığı takdirde işletmedeki tüm çalışma yerlerine giriş izni verilmesi ve işçi temsilcileri, ortaya bir sorun çıkması durumunda işveren ve işveren vekili ile en kısa sürede görüşebilmesi gereklilikleridir.

İşverenlerin işçi temsilcilerine tavsiye karar gereğince sağlaması gereken sayılan olanakların yanında bilgi yardımı sağlaması da gerekmektedir. Buna göre yönetim, işçi

¹⁵M. R. Korkusuz (2003). *Dünyada işçi sendikalarının faaliyetleri*. İzmir: Birlik Yayınları, s. 83.

temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli bilgileri işçi temsilcilerine vermelidir¹⁶.

1.1.2. Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi; 5 Mayıs 1949 tarihinde kurulmuş olup insan hakları ve demokrasiyi koruma ve güçlendirme, toplumsal eşitlik ve birliği sağlama ile hukukun üstünlüğünü savunma amaçlarını taşımaktadır¹⁷. Konsey'in belirlemiş olduğu temel amaçların dışında, düzenlemelerine bakıldığında çalışma hayatını doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte 1951 yılında Avrupa Konseyi ile ILO arasında bir anlaşma sağlanmış olup anlaşma gereğince Konsey üyesi devletlere ILO standartlarını sağlama zorunluluğu getirilmiştir¹⁸.

Avrupa Konseyi'nin en önemli ve bilinen belgesi olan 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanan İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Konsey üyesi ülkelerin birinci kuşak haklar olarak ifade edilen sivil ve siyasi haklarını güvence altına almaktadır. 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzaya açılan Avrupa Sosyal Şartı ise, Konsey üyesi ülkelerde ekonomik ve sosyal hakları eşitlemek ve geliştirmek amacıyla kabul edilmiş olup İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin söz konusu konularda düzenlemeler içeren tamamlayıcısı niteliğindedir¹⁹.

1.1.2.1. Genel olarak

Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulama alanı tüm sosyal sınıflar olmakla birlikte, kapsadığı konulara bakıldığında esas olarak çalışma hayatı ve çalışanlar hakkında düzenlemeler içerdiği söylenebilir²⁰. Söz konusu düzenlemeler, 1950'li yılların çalışma hayatı ve sosyal düzeninin şartları ile aynı tarihlerde mevcut olan ILO sözleşmelerinin ışığında yapılmış olup Avrupa Sosyal Şartı 1988, 1991 ve 1995 yıllarında kabul edilen protokollerle desteklenmiştir²¹. Bu protokollerden sadece 1988 tarihli 1 No'lu Protokol yeni haklar getirirken 1991 tarihli 2 No'lu Protokol denetim sistemini, 1995 tarihli 3

¹⁶Korkusuz, 2003, agk, 83.

¹⁷http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa (Erişim tarihi: 10.10.2016)

¹⁸G. Alpagut (2013). Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO normlarına uyumu açısından değerlendirilmesi. *İş Hukukunda Güncel Sorunlar*, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, s. 115.

¹⁹H. Ataman (2010). *Avrupa Sosyal Şartı ve uygulaması*. Ankara: İnsan Hakları Gündemi Derneği, s. 22.

²⁰M. Sur (1995). *İş hukukunun uluslararası kaynakları*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, s.78.

²¹G. Erdoğan (2008). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. *TBB Dergisi*, 77, s. 138.

No'lu Protokol ise kolektif şikayet sistemini düzenlemiştir²². Bu denli uzun sürelerle neredeyse hiç değişikliğe uğramayan Avrupa Sosyal Şartı, değişen ekonomik ve sosyal koşulların getirdiği yeni taleplere cevap vermekte güçlük çekmiş ve 1990'lı yıllarda şartın güncellenmesi gündeme gelmiştir. Şartın revize edilmesi adına başlatılan çalışmalar 1996 yılında sonuçlanmış ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzaya açılmıştır²³.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Şartı'nın temel yapısı ve genel özelliklerini korumaktadır. Bununla birlikte revize edilmiş Şart'ın; 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile 1988 tarihli Ek Protokol'de yer alan düzenlemelerin bir kısmını geliştirdiği ve güncelleştirdiği, bir kısmını açıklayarak daha anlaşılır ve kolay uygulanabilir hale getirdiği ve yeni getirdiği haklarla sosyal ve ekonomik anlamda daha ileri bir düzeyde koruma sağladığı söylenebilecektir²⁴.

1.1.2.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hakkı, adil ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme hakkı gibi çalışma hayatının özünü oluşturan konularda düzenlemeler içermektedir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise, bu düzenlemelere ek olarak sekiz yeni hakkı güvence altına almıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Avrupa Konseyi belgelerinde ilk defa düzenleme alanı bulan bu konulardan biri de, çalışan temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkıdır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 28. maddesine göre; çalışan temsilcileri görevlerini icra etmeleri amacıyla yaptıkları çalışmalardan ve buldukları statüden ileri gelen bir koruma altında olup görevlerini yapmak için kendilerine kolaylık sağlanması gerekmektedir.

Maddeye bakıldığında çalışan temsilcilerine tanınan ayrıcalığın koruma ve kolaylık sağlama olarak iki yönlü olduğu görülmektedir. İlk olarak, çalışan temsilcilerinin yaptıkları faaliyetlerden veya buldukları statüden ileri gelen herhangi bir nedenle kendilerine yapılabilecek zarar verici eylemlerden korunması gerekliliğine değinilmiştir. Burada görüldüğü gibi çalışan temsilcilerinin korunması gereken faktörler de ikiye ayrılmış olup birinci kısmı çalışan temsilcilerinin temsilcilik görevinden ileri

²²Ataman, 2010, agk, 27.

²³http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Avrupa%20Sosyal%20Sarti%20ve%20Turkiye.pdf
(Erişim tarihi: 20.10.2016)

²⁴Sur, 1995, agk, 100.

gelen hak ve yükümlülüklerini yerine getirmeleri dolayısıyla karşı karşıya kalabilecekleri haksız ve zarar verici eylemlere karşı koruma oluşturmaktadır. İkinci kısımda ise, çalışan temsilcilerinin bir eylemde bulunmalarından ziyade sırf temsilcilik statülerinden ileri gelen bir neden ile karşı karşıya kaldıkları ve kendilerini olumsuz yönde etkileyen tutum ve davranışlara karşı koruma söz konusudur. Çalışan temsilcisinin söz konusu iki durumda korunması, fesih dahil her türlü işlemi kapsayan geniş bir korumadır. Buna göre, çalışan temsilcileri eylemleri ve statüleri nedeniyle ayrımcılık, kötü muamele, çalışma koşullarında değişiklik ve işten çıkarma gibi durumlara karşı koruma altına alınacaklardır.

İşletmelerdeki çalışan temsilcilerine Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile getirilen bir diğer uygulama ise, temsilcilik görevlerini yerine getirmelerinde kendilerine kolaylık sağlanmasıdır. Buna göre, sözleşmeciler tarafından çalışan temsilcilerinin görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmeleri için uygun olabilecek olanakları sağlamakla yükümlüdürler. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise, işletmede çalışan temsilcilerine bu olanaklar sağlanırken işletmenin ihtiyaçları, büyüklüğü ve kapasitesi ile ülkenin endüstri ilişkilerinin göz önünde bulundurulmasıdır. Söz konusu düzenlemenin amacı ise, çalışan temsilcilerinin görevlerini hızla ve etkili biçimde icra edebilmelerinin sağlanmasıdır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın denetim mekanizması Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'dir. Taraf devletler iki yılda bir ülke raporlarını Komiteye gönderirler. Komite raporları inceleyerek değerlendirmeler oluşturur ve bu değerlendirmeler "Kararlar" adıyla yayınlanır. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin kararlarına örnek olarak 2003 yılında yayınlanan Slovenya kararı verilebilir. Buna göre; Çalışanların İdareye Katılması Hakkında Kanun ile çalışan temsilcilerinin görevlerini yapmaları için kolaylık sağlandığı belirtilmiş fakat işverenlerin işçi konseylerinin harcamalarını karşılamaları gerekliliğine değinilerek olumsuz bir eleştiride bulunulmuştur²⁵.

Çalışan temsilcilerinin görevlerini en etkin şekilde yerine getirebilmeleri için Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile getirilen düzenlemelerin kimi işaret ettiği Şartın ekinde "Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Eki" başlığı altında verilmiştir. Buna göre; çalışan temsilcileri terimiyle ulusal mevzuat ya da uygulama tarafından böyle nitelendirilen kişilerin anlaşılması gerekir. Ulusal mevzuat ve uygulama, ülkelerin

²⁵Ataman, 2010, agk, 115.

yasal düzenlemeleri ve yargı kararları ile toplu iş sözleşmelerini, işveren ile çalışan temsilcileri arasındaki anlaşmaları, gelenekleri kapsamaktadır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 24. maddesi iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda korunma hakkını düzenlemekte ve işçilere tanınan güvenceleri genel olarak işlemektedir. Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Eki, bu maddeyi ayrıntılı şekilde anlatmaktadır. Buna göre iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinde; çalışan temsilciliğine aday olmak, çalışan temsilci olmak veya geçmişte çalışan temsilciliği yapmış olmak geçerli bir neden oluşturmayacaktır.

1.1.3. Avrupa Birliği

Sanayi Devriminin sonuçları ortaya çıkmaya başladıktan sonra, işin sürdürülebilirliği ve nitelikli işçilerin korunması önemli bir hale gelmiştir. Bu durum dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanmasına sebep olmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek adına yapılan çalışmalar bu zeminde oluşmuş ve yasal düzenlemeler geliştirilmeye başlanmıştır²⁶.

Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliğinin gelişiminin başlaması kömür madenlerinde meydana gelen patlamalar ve yangınların azaltılması ve bu kazalarda meydana gelen zararların azaltılması adına yapılan çalışmalara dayandırılabilir. 1952 yılında kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nun kuruluş amaçlarından biri de meydana gelen kazaların azaltılmasıdır. Bu dönemden sonra her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği adına çalışmalar yapılmışsa da ekonomik kalkınmaya önem verildiğinden iş sağlığı ve güvenliği arka planda kalmış ve büyük bir ilerleme gösterememiştir²⁷.

1957 yılında Paris Anlaşmasıyla kurulan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nda uzun süre iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir gelişme kaydedilmese de ilk önemli adım Avrupa Tek Senedi olmuştur. 1987 yılında yürürlüğe giren Senet, özünde ekonomik bir altyapıya sahip olup sosyal politikalara tek pazarın oluşturulmasındaki önemi nedeniyle yer vermiştir. Fakat Avrupa Tek Senedi'nin başlangıç bölümünde İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ile Avrupa Sosyal Şartı'na gönderme yapılması sosyal hakların gelişmesi adına atılmış önemli bir adım olarak kabul edilmektedir. Avrupa Tek Senedi'nde zaman içinde yapılan değişiklikler de iş sağlığı ve güvenliğine katkı sağlamıştır. Bu değişikliklerle; iş sağlığı ve güvenliği alanında temel asgari gereklerin

²⁶https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf (Erişim tarihi: 20.10.2016).

²⁷C. Baloğlu (2015). Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği politikaları. *Kamu – İş Dergisi*, 14(2), s. 99.

belirlenebilmesi için karar alınırken nitelikli çoğunluğa karar alma yetkisi verilmiş ve çalışma hayatındaki taraflar arasında sosyal diyalogun gelişmesi adına adım atılmasına karar verilmiştir²⁸.

Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliğinin gelişmesinde önemli kabul edilebilecek bir diğer belgesi ise; Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'dır. 1989 yılında onaylanan Şart, tek pazarın ekonomik boyutunun yanında toplumsal yönlerine de dikkat çekilmesi gerektiğini belirtmiş toplumsal eşitliği sağlama ve eşitsiz rekabeti önleme amaçlarını gütmüştür. Ayrıca Şart'ın önsözünde Avrupa Sosyal Şartı ve ILO sözleşmelerinin Şart'a temel oluşturduğuna değinilmiştir. Bu yönleriyle sosyal politika anlamında önemli bir gelişme olarak kabul edilmesi mümkündür. Şart'ın hukuki bir bağlayıcılığı olmadığı ve kapsamı işçilerle sınırlı tutulduğu için eleştirilmiş ve Şart'a bir eylem programı eklenmesine karar verilmiştir²⁹. Bunun üzerine yürürlüğe giren Sosyal Eylem Planı çerçevesinde hazırlanan düzenlemelerin büyük bir kısmı onaylanmamıştır. Onaylanan düzenlemelerin birçoğu Avrupa Tek Senedi'nde iş sağlığı ve güvenliği alanında karar almak için nitelikli çoğunluğun yetmesi yönünde yapılan değişiklik nedeniyle bu alandaki direktiflerdir³⁰.

Avrupa Birliği'nin temelini, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun oluşturduğu söylenebilir. Avrupa Tek Senedi'nin imzalanmasına kadar gelen süreçte iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir gelişme sağlamayan Avrupa Birliği, Tek Senedi'ni müteakip yürürlüğe giren direktiflerle iş sağlığı ve güvenliği alanında durağanlıktan çıkmış gelişmeye başlamıştır³¹. Bugün de bakıldığında Avrupa Birliği'nin sosyal politika anlamında en çok özen gösterdiği ve üzerinde durduğu alanlardan biri iş sağlığı ve güvenliğidir.

1.1.3.1. Genel olarak

İş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuat geliştirmekten uygulamaya kadar her alanda çalışma hayatının taraflarının sosyal desteği ve katılımı büyük önem taşıyan bir

²⁸B. Piyal (2009). *İş sağlığı ve güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum sorunu*. Ankara: Belediye – İş Yayınları, s. 10.

²⁹Y. Şişman (2011). *Uluslararası çalışma normları*. (Ed. Y. Şişman), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s. 211.

³⁰Piyal, 2009, agk, 12.

³¹B. Piyal (2015). *İş sağlığı ve güvenliği*. (Ed. D. Baybora), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s. 210.

unsurdur. Avrupa Birliği ÷lkelerine bakıldığında, iş sağlığı ve g÷venliği k÷lt÷r÷n÷n oluşması kadar eski bir y÷netime katılma geleneğinin de varlığı g÷r÷lmektedir³². Çalışanların iş sağlığı ve g÷venliği alanında s÷z sahibi olmaları bir÷ok y÷nden s÷rece katkı sağlayacağı bilinmekte; bu durumun çalışanların yaptıkları işe bağlılığını arttıracağı, ÷retim ve verimliliğe katkı sağlayacağı ve eşit oranda y÷netime katılan işçi işveren arasındaki çatışmanın azalacağı bilinciyle hareket edilmektedir³³.

Gelişen iş sağlığı ve g÷venliği bilinci ve bu alanda yapılan çalışmalara bakıldığında çalışanların danışma, bilgilendirme ve temsil etme/edilme hakları mevcut olması, bu alanda istenilen amaca ulaşılabilmesi a÷ısından b÷y÷k ÷nem taşımaktadır. İşte Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve g÷venliğinin ÷nem kazanmaya başladığı d÷nemde kabul edilen aşağıda a÷ıklanacak olan belgeleri s÷z konusu hakları g÷zetmekte ve çalışan temsilcilerinin işyerlerindeki hak ve y÷k÷ml÷l÷kleri belirlemektedir.

1.1.3.2. İşte Çalışanların Sağlık ve G÷venliklerini İyileştirmeye Y÷nelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC sayılı Direktif

Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve g÷venliği alanında ÷ıkardığı en ÷nemli direktif olarak kabul edilebilecek olan “İşte Çalışanların Sağlık ve G÷venliklerini İyileştirmeye Y÷nelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC sayılı Direktif” 12 Haziran 1989 tarihinde kabul edilmiş ve 1 Ocak 1993 tarihinden itibaren y÷r÷rl÷đe konulmuştur. Direktif ÷ıkarıldığında, ÷ye ÷lkelerden hi÷birinin Direktife oranla daha ÷st÷n bir iş sağlığı ve g÷venliği sisteminin olmadığı Avrupa Komisyonu tarafından ilan edilmiřtir³⁴.

Bu Direktifin amacı, iş yerinde çalışanların sağlık ve g÷venliğini iyileştirmek adına tedbirler alınmasını sağlamaktır. Direktif; silahlı kuvvetler, polis veya belirli sivil savunma hizmetleri faaliyetleri haricinde, hem kamu hem de ÷zel sekt÷r÷n t÷m işyerleri i÷in ge÷erlidir³⁵.

89/391/EEC sayılı Direktif, iş sağlığı ve g÷venliği alanında ÷izdiği genel çer÷eveye ek olarak, işçi sağlığı ve g÷venliği işçi temsilcisi kavramını da getirmiş olup bu konuda d÷zenlemeler i÷ermektedir. ÷ncelikle kavramın, Direktifte yer alan tanımına

³²B. U÷kan (2006). Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog: danışma komitelerinden çer÷eve anaşmalara. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fak÷ltesi Mecmuası*. 55(1), s. 252.

³³http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/files/konfsunum/G_OFLUOGLU.doc (Erişim tarihi: 30.11.2016)

³⁴D. B. Medeni (2014). *İş sağlığı ve g÷venliği kapsamında sorumluluk*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, s. 22.

³⁵<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1> (Erişim tarihi: 28.11.2016).

göre, temsilciler ulusal mevzuatlara göre seçimle veya atamayla gelen, iş sağlığı ve güvenliği alanında diğer işçileri temsil eden kişidir. Üye ülkelere, Direktifle temsilciye verilen hakların uygulanması için her türlü önlemi alma zorunluluğu getirilmiştir.

Sözleşmede işverenin genel yükümlülükleri açıklanmış olup, işçi temsilcileri ile istişare içinde bulunmaları, işyerinde meydana gelebilecek tehlikelerle ilgili temsilcileri bilgilendirmeleri gereğine değinilmiştir. Çalışanlarla istişarede bulunma, çalışan veya temsilcilerinin teklif getirme hakkını ve ulusal düzenlemeler uyarınca yönetime dengeli bir katılımı öngörmektedir. İşveren, işçi ve temsilcilerinin görevlerini yerine getirmeleri için uygun tedbirleri almalıdır. Buna göre; risk raporları hazırlanmalı, iş kazalarına ilişkin raporlar işveren tarafından tutulmalı, teftişlerden elde edilen bilgilere göre düzenlemeler yapılmalıdır.

Direktifin işçi ve temsilcilerinin yönetime katılmasını ve hangi hususlarda katılım sağlanacağını düzenlediği 11. maddesinde, işçi veya temsilcilerinin bu madde uyarınca yaptıkları eylemlerinden dolayı zarara uğratılmayacaklarına değinilmiştir. Burada her ne kadar etkili olduğundan bahsedilemese de çalışan ve temsilcileri açısından bir korumanın mevcut olduğu görülmektedir. Yine aynı maddeye göre, Direktifin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu işçi temsilcilerine verdiği yükümlülük doğrultusunda yapacakları işlemler için işveren zaman vermekle yükümlüdür. Ayrıca gerekli araç gereci temin etmek işverenin görevidir. Temsilciler işverenden, gerekli gördükleri konularda önlem almalarını isteyebileceklerdir. Bütün bu konularda temsilcilerin önlemleri yetersiz olarak gördüğü durumların mevcudiyeti durumunda, temsilciler yetkili makamlara başvurma hakkına sahip olacaklardır.

Direktifle, işçi temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim yükümlülüğü getirilmiş olup bu eğitimden dolayı mali bir kayıpları olmayacaktır.

89/391/EEC sayılı Direktif'e "Çerçeve Direktif" de denmektedir. Bunun nedeni üye ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği alanında dışına çıkamayacağı alt sınırların Direktif tarafından çizilmiş olması ve temel prensiplerin belirlenmiş olmasıdır. Direktif, işçilere verdiği danışma, temsil, bilgilendirme, eğitim ve istişare haklarıyla "ortak sorumluluk" bilincini ortaya çıkarması nedeniyle de önem taşımaktadır³⁶.

³⁶Baloğlu, 2012, agk, 46.

1.1.3.3. Avrupa Topluluğu İçerisinde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışması İçin Genel Bir Çerçeve Kurulmasına İlişkin 2002/14/AT sayılı Direktif

Avrupa Birliği'nde çalışanların bilgilendirilme ve danışılma hakkını düzenleyen temel belge, Avrupa Topluluğu İçerisinde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışması İçin Genel Bir Çerçeve Kurulmasına İlişkin 2002/14/AT sayılı Direktif'tir. Bu belgede sözü geçen çalışan temsilcileri, spesifik olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlerde bulunmamakla birlikte, temsilcilik görevleri iş sağlığı ve güvenliği de dahil her konuyu kapsamaktadır³⁷. Direktifte geçen çalışan temsilcileri, üye ülkelerin ulusal mevzuatlarında yer alan ve buna göre görev yapan temsilcilerdir.

2002/14/AT sayılı Direktif, işçilerin doğrudan yönetime katılma haklarını engellemediği sürece, yönetime katılma haklarını temsilcileri aracılığıyla da kullanabileceklerini söylemektedir.

Direktif, bilgilendirme ve danışmanın ne şekilde yapılacağını düzenlemiş olup öncelikli olarak işveren ile çalışan temsilcilerinin işbirliği içinde ve karşılıklı hak ve yükümlülükler saygılı olmaları gerektiğine değinmiştir. Direktif'e göre bilgilendirme; yeterli vakitler içinde ve gerekiyorsa çalışan temsilcisinin danışma için hazırlanacağı süre hesaba katılarak verilmelidir.

Direktif çalışan temsilcisi görevlendirilmesi gereken işyerleri ve işletmeleri de belirlemiştir. Buna göre, 20'den fazla işçi çalıştıran işyerleri ve 50'den fazla işçi çalıştıran işletmeler çalışan temsilcisi bulundurmakla yükümlüdür³⁸.

Direktif ile çalışan temsilcilerine yaptıkları görev dolayısıyla bir güvence sağlanmıştır. Buna göre üye devletler, çalışan temsilcilerinin görevlerini düzgün şekilde yerine getirebilmeleri için görev yaptıkları süre boyunca yeterli koruma ve garanti altına almalıdırlar. Buna göre, çalışan temsilciliğine aday olan fakat seçilemeyen veya çalışan temsilciliği görevini yaparken ayrılmış olanlar ile çalışan temsilciliğinde göre süresi dolanlar için bu korumanın sağlanacağı teminat altına alınmamıştır.

1.2. Yabancı Ülkelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi Uygulamaları

Çalışmanın bu kısmında Fransa, Almanya ve İsveç ülkelerinin çalışan temsilciliği ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği ile ilgili uygulamalarına yer verilecektir.

³⁷F. Yılmaz (2008). İş hukukumuzda sağlık ve güvenlik iş temsilciliği sorunu ve AB uygulamaları. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(4), s. 32.

³⁸A. Çelik (2003). Yeni iş yasasının anlamı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 43, s. 20.

1.2.1. Fransa

Fransa iş sağlığı ve güvenliği alanında cezai yaptırımlara ek olarak işyeri denetim mekanizmalarının kurulması yönünde ilk adımı 1941 yılında atmıştır. Bu düzenlemeyle işyerlerinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” oluşturulmaya başlanmıştır. Oluşturulan bu iç kurul, hem işçilerin yönetimi katılması anlamında önemli bir adım olmuş hem de iş sağlığı ve güvenliği anlamında önemli bir rol oynamıştır. Günümüzde ise, Fransa’da işçilerin yönetime katılması iş sağlığı ve güvenliği özelinde bakıldığında “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Koşulları Kurulu (Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)” aracılığıyla sağlanmaktadır³⁹.

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Koşulları Kurulları, 1982 tarihli “İş Kanunu”nun son kısmı olan işçi hakları bölümünde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, elliden fazla çalışanı olan işyerlerinde bu kurullar oluşturulmak zorundadır, işçi sayısının elliden az olması halinde ise sağlık ve güvenlik konusunda yetkili işçi temsilcileri görev yapacaktır⁴⁰. İş müfettişleri gerekli görmeleri halinde, işyerindeki çalışan sayısının elliden az olması halinde de İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Koşulları Kurulu kurulmasını önerebilir. İş müfettişi bu öneriyi işlerin doğasını dikkate alarak yapabilir. İşverenin bu karara karşı itiraz hakkı bulunmaktadır⁴¹.

Elliden az çalışanı olan işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Koşulları Kurullarının görevini üstelenecek olan iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu işçi temsilcileri seçimle göreve gelirler. Tam zamanlı olarak görev yapan kuruldan farklı olarak, aylık 15 saat çalışan bu işçi temsilcilerinin, çalışmaları saatle sınırlandırılmış olsa da görevleriyle ilgili bir farklılık bulunmamaktadır⁴².

Elliden fazla çalışanı olan işyerlerinde kurulan kurullarda ise, işçi temsilcileri ile işveren veya işveren temsilcileri bulunmaktadır⁴³. Kurullarda bulunan işçi

³⁹S. Odaman (2005). A. Can Tuncay’a armağan. (Ed: Mehmet Uçum), İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 610.

⁴⁰F. Yılmaz (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye’de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), s. 161-162.

⁴¹G. Couturier (1991). *Droit du Travail 2/Les Relations Collectives du Travail*. Paris s. 209’dan aktaran S. Odaman (2005). A. Can Tuncay’a armağan. (Ed: Mehmet Uçum), İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 612.

⁴²G. Couturier (1991). *Droit du Travail 2/Les Relations Collectives du Travail*. Paris s. 209’dan aktaran S. Odaman (2005). A. Can Tuncay’a armağan. (Ed: Mehmet Uçum), İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 612.

⁴³Yılmaz, 2010, agk, 162.

temsilcilerinin bir kısmı oy kullanma yetkisine sahip iken bir kısmı sadece tartışmalara katılma hakkına sahip işçi temsilcileridir. Özellikle belirtmek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bu kurullarda yer alan temsilcilerin hiçbiri sendika temsilcisi değildir. Kurumun yapısında sendika temsilcileri yer almamasına rağmen sendikalar tarafından belirlenen çalışanlar kurullarda yer alabilmektedir. Kurullarda yer alması için temsilci belirleyen sendikalar, işyerindeki yetkili olan veya sözleşme imzalayan sendika değil temsil yetkisine sahip her sendika olabilir. Her ne kadar sendikanın temsilcilerinin kurullarda yer alması düzenlenmemişse de böyle bir uygulamayla sendikaların temsilci belirleyebilmesi kurumların güçlenmesi ve geliştirilmesi hedeflenmektedir⁴⁴.

Yukarıda belirtildiği üzere, işyerinde bir kurul oluşturulup oluşturulmayacağı çalışan sayısına göre belirlenecektir. Bu nedenle çalışan sayısı az olduğunda seçilen işçi temsilcileri ve elliden çok olduğunda göreve gelen kurullar arasında görev anlamında bir farklılık bulunmamaktadır. Temsilcilerin ve kurulların görevleri, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ve bu doğrultuda çalışma şartlarının geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması temelinde şekillenmiştir. Çalışma koşullarında kapsamlı bir değişiklik yapılmadan önce işçilere danışma kuralı getirilmiştir. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı konularda işverene de kurula veya temsilcilere danışma zorunluluğu getirilmiştir. Örneğin, alt işverene herhangi bir tehlikeli iş verilmeden önce kurullara veya temsilcilere danışılmalıdır. Kurullar veya temsilciler, riskli bir durum tespit ettiklerinde gerekli mercilere haber verme, uzaman görevlendirme ve gerekli önlemleri almakla yetkilidirler. Ayrıca belirtilmelidir ki, Fransa'daki iş sağlığı ve güvenliği temsilciliği ve kurulları uygulamasındaki kişiler gün geçtikçe teknik anlamda da bilinçlenmektedir. Gerekli eğitimleri gören temsilciler veya kurul üyeleri günümüzde uzmanlık gerektiren (kimya, biyoloji gibi) konularla birlikte cinsel taciz, ahlaki taciz gibi risklerle de ilgilenmektedir⁴⁵.

Son olarak belirtilmelidir ki, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Koşulları Kurullarında yer alan işçi temsilcileri için Fransız İş Kanununda özel bir güvence öngörülmüştür. Buna göre, bu temsilciler için feshe karşı koruma hükümleri işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmadan uygulanacaktır. Aynı zamanda söz konusu koruma

⁴⁴G. Guery (2003). *Pratique du Droit du Travail*. Paris s. 368'den aktaran S. Odaman (2005). A. Can Tuncay'a armağan. (Ed: Mehmet Uçum), İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 612.

⁴⁵Yılmaz, 2010, agk, 162.

sadece işçi temsilciliği yapılan sürede değil, temsilcilik görevi sona erdikten sonraki altı ayda da devam etmektedir⁴⁶.

1.2.2. Almanya

Almanya, 19. yüzyılda işyeri işçi temsilciliğinin ortaya çıktığı ülkedir. Tahmin edilenden farklı olarak işçilerin çalışmaları ya da çabası değil, işverenlerin bu konudaki talepleri işçi temsilciliğinin temelini oluşturmuştur⁴⁷. 1920 yılında Almanya’da çıkarılan ve çerçevesini işçi temsilciliğinin oluşturduğu Kanun, işçilerin yönetime katılmasının ilk örneğidir.

1952 yılında yürürlüğe giren “İşyeri Örgütlenme Kanunu (Betriebsverfassungsgesetz)” ise, hem işçi temsilciliğini yeniden gündeme getirmiş hem de yeni düzenlemelerle güçlendirmiştir⁴⁸.

Günümüzde Almanya’da işyerlerinde iki tür işçi temsilciliği görülmektedir. Bunlardan birincisi, 1952 tarihli İşyeri Örgütlenme Kanunu’nun öngördüğü işçi temsilciliğidir. Diğeri ise, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin sigortaların düzenlendiği kanunda yer alan ve “güvenlik görevlileri” olarak adlandırılan temsilcilerdir.

İşyeri Örgütlenme Kanunu’nda 1952 yılında getirilen temsilcilik, günümüze değin birçok değişikliğe uğramıştır. Bu Kanunda düzenlenen temsilciler, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir. Anılan Kanun uyarınca, en az beş işçinin çalıştığı işyerlerinde işçi temsilcisi seçilmektedir⁴⁹. Bu Kanun uyarınca ayrıca birden fazla işyeri olan işverenlere, bütün işyerleri veya bir kısmı için ortak bir “Genel İşyeri Temsilcileri Kurulu” oluşturma imkanı verilmiştir. İşçi temsilcileri işyerlerinde işçilerin sorunlarıyla ilgilenir, işyeriyle ilgili kontrollerde bulunur, sorunlar için çözüm önerileri getirir ve işçiler ile işveren arasında iletişimi sağlarlar. Fakat işyerindeki seçmen işçi sayısı arttıkça, temsilcilerin görevi de artacaktır. Örneğin, en az yirmi seçmen işçinin çalıştığı işyerlerinde; işçilerin işe alınması, iş ve işyeri değişiklikleri gibi hususlarda işçi

⁴⁶J.P. Antona ve F. Lengart (1997). Droit de l’entreprise. Paris s. 97’den aktaran S. Odaman (2005). A. Can Tuncay’a armağan. (Ed: Mehmet Uçum), İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 613.

⁴⁷M. Ekonomi (2006). İş sağlığı ve güvenliği kapsamında hukuka uygun olmayan ve bilinçsiz düzenlenen sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği. *Sicil Dergisi*, 2012(2), s. 6.

⁴⁸Yılmaz, 2010, agk, 158.

⁴⁹<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Workplace-Representation/>

temsilcisinin onayının alınması zorunlu kılınmıştır. İşçi temsilcisinin çeşitli sebeplerle onay vermemesi durumunda işveren söz konusu eylemlerde bulunamayacaktır⁵⁰.

Belirtilmelidir ki, Almanya’da uygulamada olan işçi temsilciliği ve işçi temsilcilerinden oluşan kurul ile sendikalar arasında yasal bir bağ bulunmamasına rağmen sendikaların temsilcilerin çalışmaları üzerinde büyük bir etkisi bulunmaktadır⁵¹.

Almanya’daki diğer işçi temsilciliği düzenlemesi ise, iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkindir. Alman İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kanunu (Siebtes Buch Sozialgesetzbuch Gesetzliche Unfallversicherung) ile düzenlenen bu temsilciler İşyeri Örgütlenme Kanununda yer alan temsilcilerle karıştırılmamalıdır. Almanya’da çok uzun bir geçmişi olan iş sağlığı ve güvenliği temsilcileri (güvenlik görevlileri), bugün de iş sağlığı ve güvenliğinin aktörleri arasında en kalabalık grubu oluşturmaktadır. Bu durum hem kuruma verilen önemi ve düzenli işleyişi göstermekte hem de işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi görevlendirilmesi için asgari işçi çalışması sınırının koyulmamasından kaynaklanmaktadır. Buna göre özel sektördeki her işyerinde, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kanunu ile düzenlenen bu temsilci görevlendirilebilecektir⁵².

Önemle belirtilmelidir ki, Almanya’da işçi temsilcisinden ayrı olarak düzenlenmiş olan iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi, işyerinde görevlendirilen iş sağlığı ve güvenliği uzman personeliyle (işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı gibi) de karıştırılmamalıdır. İş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi, uzman personel ile sadece amaç açısından bir benzerlik göstermekte olup uzman personel gibi teknik bir uzmanlığa sahip olması gerekmemektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından son derece büyük bir önem taşıyan bu kurumun görevleri ise, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla etkileşim içinde bulunarak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar hakkında görüşmek, danışmanlık yapmak ve tavsiyelerde bulunmaktır. Temsilci tek başına karar alma ve diğer işçilere talimat verme hakkına sahip değildir. Aynı zamanda işçilerle yaptığı görüşmelerden edindiği bilgiler işverene veya işveren vekillerine iletme, işvereni bu konuda pratik anlamda yönlendirmek de temsilcilik kurumunun işlevleri arasındadır. İş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarından esas

⁵⁰Ekonomi, 2006, agk, 6.

⁵¹<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Workplace-Representation/>

⁵²M. Kabakcı (2009). *AB iş hukukunda işverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili temel yükümlülükleri ve Türk mevzuatının uyumu*. (1. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları, s.322.

etkilenen grup olan işçilerin yaşadığı sorunların işverene aktarılması ve risklere karşı çözüm bulunması adına çalışmalar yapılması ve işçilere danışmanlık sağlanması anlamında taşıdığı rol gereği iş sağlığı ve güvenliğinin işyerindeki yapı taşıdır⁵³.

Almanya’da uygulanan işçi temsilciliği sistemi görüldüğü gibi iki başlıdır. İşyeri genelinde işçilerin sorunlarıyla ilgilenen işçi temsilcisi ve iş sağlığı ve güvenliği özelinde çalışmalar yapan, iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi (güvenlik görevlisi) birlikte görevlerini sürdürmektedirler. İkisi de seçimle göreve gelen temsilciler, uzun yıllardır oturan bu sistemle iki ayrı temsilciliğin bir arada yürütülebileceğinin önemli bir örneğini oluşturmaktadırlar.

1.2.3. İsveç

İsveç’te, iş sağlığı ve güvenliği alanında işyerinde yapılan çalışmalara işçilerin katılımı 1977 tarihli “İş Çevresi Yasası” ile gerçekleşmiştir. Yasaya göre, belirli sayıda işçi çalışan işyerlerinde işçi temsilcileri görevlendirmek veya güvenlik kurulları oluşturulmak zorundadır. Buradaki temsilciler, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapacaklardır. Buna göre, düzenli olarak beş veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde güvenlik temsilcileri görevlendirilecek, elli veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde ise, güvenlik kurulu oluşturulacaktır. Ayrıca, gerekli görülmesi durumunda elliden az işçinin çalıştığı işyerlerinde de kurul oluşturulacaktır⁵⁴.

İşyerinde sendika olması durumunda, güvenlik temsilcileri veya kurulda görevlendirilecek temsilciler sendika tarafından seçilecektir. Sendikanın olmadığı işyerlerinde ise, işçiler temsilcileri seçeceklerdir. Seçilen temsilciler veya kurul işyerlerinde; iş sağlığı hizmetleri, yeni hizmet ve araçlar, süreçler, çalışma yöntemleri ve hastalık ve kazalara yol açan maddelerin kullanımını, bilgilendirme ve eğitim, iş adaptasyonu ve rehabilitasyon aktiviteleri konularında çalışma yapacaktır⁵⁵.

İsveç Hukuku, işyerlerinde görevlendirilmesi gereken işçi temsilcisi sayısı ile ilgili olarak bir düzenleme getirmemiştir. İşçi temsilcisi sayısı; işyeri büyüklüğü, işin niteliği ve çalışma koşulları dikkate alınarak belirlenecektir. İşyerinde birden çok işçi

⁵³Kabakcı, 2009, agk, 323.

⁵⁴Yılmaz, 2010, agk, 160.

⁵⁵Yılmaz, 2010, agk, 160.

temsilcisi görevlendirilmesi durumunda, temsilcilerden biri baş temsilci olarak belirlenecektir⁵⁶.

İsveç'te sağlık ve güvenlik işçi temsilcileri, çalışanları sağlık ve güvenlik konularında temsil ederler ve çalışma ortamının düzeltilmesi için çalışırlar. İşçi temsilcileri işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaların kanunlara uygunluğunu da denetlemekle yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi ayrıca, yeni tesislerin, ekipmanların, çalışma süreçlerinin, çalışma yöntemlerinin planlamasında rol alacaktır⁵⁷.

Avrupa Birliği Çerçeve Sözleşmesinin düzenlemesine göre; işyerinde görevlendirilecek olan iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcileri görevlerinin gerektirdiği beceri ve olanaklara sahip olmalıdır. Fakat Çerçeve Sözleşme, söz konusu gerekliliklerin ne olduğu hususunda bir açıklık getirmemiştir. Bunun yerine ülkelere, bu gereklilikleri iç hukukta belirlemelerini ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin taşıması gereken vasıfları saptamalarını istemiştir. İsveç, Çerçeve Sözleşmenin bu gereğini yerine getirmediği, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile ilgili olarak gerekli düzenlemeleri yapmadığı için, Avrupa Adalet Divanı tarafından yargılanmış ve sonuç olarak mahkum edilmiştir⁵⁸.

İsveç'te iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilciliğinin bir diğer görünümü de, sendika tarafından devamlı işçiler arasından üç yıllık bir süre için seçilip göreve getirilen ve neredeyse tüm işyerlerini kapsayacak şekilde düzenlenmiş olan "İş Sağlığı ve Güvenliği Ombudsmanlığı"dır. 1942 yılında yapılan düzenlemeye göre ombudsmanların; işi durdurma hakkı, işyerini denetleme ve güvenlik gelişmelerini izleme hakkı, çalışma alanlarının dizaynına müdahale ve bunların planlanmasına katılım hakkı vardır. İş Sağlığı ve Güvenliği Ombudsmanları ayrıca işçi temsilciliği ile ilgili kurullarda denetim yapmakla görevlidirler⁵⁹.

⁵⁶<https://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Health-and-Safety>

⁵⁷<https://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Health-and-Safety>

⁵⁸L. Akın (2012). Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkısı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2012(3), s.118.

⁵⁹Yılmaz, 2010, agk, 159.

2. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ

Dünyada teknoloji yoğun çalışma şekillerinin artmasıyla birlikte çalışma şartları da değişmeye başlamış ve bu değişim Türkiye’de 21. yüzyılın başlarında görülmeye başlanmıştır. Çalışma ilişkilerinde bu dönemle birlikte birçok yenilik gündeme gelmiştir. Yönetime katılıma adı verilen, işçilerin söz sahibi olduğu demokratik ve katılımcı modeller bu dönemden sonra ortaya çıkmıştır. Endüstriyel demokrasinin gerçekleştirilerek, işçilerin kendilerini ilgilendiren konularda söz sahibi olmaları ulusal düzeyde ve işyeri düzeyinde sağlanmaya çalışılmıştır⁶⁰. Çok sayıda işçinin çalıştığı işyerleri düşünüldüğünde işyeri düzeyinde işçilerin yönetime katılması için temsil sistemi benimsenmeye başlamış olup işçi temsilciliği sistemi geliştirilmiştir.

Yaşanan değişimin odak noktalarından biri de işçiyi koruma ilkesi olduğundan söz konusu gelişmelerle birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanmaya başladığı söylenebilir⁶¹. Değişen çalışma koşullarına uygun iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması amacıyla çalışmalar yapılmış olup hem Türk iş hukuku mevzuatı uluslararası mevzuata uyumlaştırılmış hem de Türkiye’deki çalışma koşulları özelinde işçilerin korunması adına çalışmalar yapılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinde işçi temsilciliğine bakıldığında, işyerlerinde katılımcı modelin ne denli önemli olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların yönetsel ve uygulama alanında sürece dahil olmaları ve amacı büyük ölçüde kendi güvenliklerini sağlamak olan bu konuda söz sahibi olmaları büyük bir gereklilik arz etmektedir. Bu kapsamda işçilerin görüşlerinin alınması, işçilere teklif getirme hakkının tanınması, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki toplantılara katılmalarının sağlanması söz konusu olmaktadır⁶². Bu sistemle, işçi temsilcileri hem söz hakkına sahip olmakta hem de süreçle ilgili bilgi sahibi olup eğitim görmektedirler.

Aşağıda bu konuda Türkiye’deki tarihi gelişim incelendikten sonra bugün yürürlükte olan mevzuat doğrultusunda “iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi” açıklanacaktır.

⁶⁰N. Gerek (1990). İşçi – işveren ilişkilerinde iletişim sorunu. *Kurgu Dergisi*, 77, s. 56.

⁶¹Balkır, 2012, agk, 25.

⁶²G. Alpagut (2014). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun genel esasları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), s. 42.

2.1. Çalışan Temsilciliğinin Gelişimi

Çalışan temsilciliği, gelişen çalışma koşullarının getirisi olarak uluslararası mevzuatta önemli bir yere sahip olmakla beraber geçmişten günümüze Türk iş hukuku mevzuatında da çeşitli dönemlerde farklı isim ve görünümlemlerle yer almış ve düzenlenmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk defa düzenlenen çalışan temsilciliği, bugünkü son şeklini de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerle almıştır.

2.1.1. 3008 sayılı İş Kanunu dönemi

Türkiye’de işçi temsilciliğinin gelişimi incelendiğinde ilk olarak 8.6.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu görülmektedir⁶³. Anılan Kanununun 78. maddesinde yer alan ve mümessil işçi adı verilen çalışan temsilcilerinin asli görevi işverenle işçiler arasında çıkacak bireysel veya toplu anlaşmazlıklarda uyuşmazlığı çözmek ve işverenlerin işçilere sunacağı tekliflerde işveren için bir danışma ve uzlaştırma mekanizması görevi görmek olarak belirlenmiştir. Kanunda mümessil işçilerin sayısı ile ilgili düzenlemeye de yer verilmiş olup elli işçiye kadar iki, elliden iki yüz işçiye kadar üç, iki yüzden bin işçiye kadar dört ve binden fazla işçi çalışan işyerlerinde beş mümessil işçinin görev yapacağı belirlenmiştir. Kanunda ayrıca mümessil işçilerin seçimle işbaşına geleceğine de değinilmiş olup seçimin şartları, mümessil işçilerin görev süreleri ve görevden alınmalarını gerektirecek durumların “İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi”nde açıklanacağı belirtilmiştir.

25.1.1950 tarihinde, 5518 sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun⁶⁴ kabul edilmiş olup 3008 sayılı Kanunda birçok değişiklik yapılmıştır. Kanunun ilk halinde mümessil işçi olarak adlandırılan temsilciler değişiklikle beraber temsilci işçi adını almışlardır. Maddede yer alan köklü değişikliklerin başında bazı işyerlerinde temsilci işçilerin yer almasının işçilerin çoğunluğunun isteğine bırakılması gelmektedir. Buna göre süreksiz işlerin yapıldığı işyerleri ile yirmiden az işçinin çalıştığı işyerlerinde temsilcinin yer alması işçilerin isteğine bağlanmıştır.

3008 sayılı Kanunun ilk halinin yürürlüğe girmesiyle bu doğrultuda seçilen işçi temsilcilerinin görevlerini tam anlamıyla yerine getirmedikleri tartışma konusu

⁶³<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>

⁶⁴<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7420.pdf>

olmuştur. Dönemin gazetelerinde de yer alan bu konunun özünde işçilerin işverene karşı bağımsız olarak hareket edememeleri yatmaktaydı. Bu nedenle işveren yanlısı tavırlar izleyen işçi temsilcileri 5518 sayılı Kanunla yapılan bir diğer değişiklikle güvenceye sahip olmuşlar ve bu değişiklikle bu olumsuz durum bir ölçüde ortadan kalkmıştır⁶⁵. Buna göre, işçi temsilcilerinin iş sözleşmeleri işveren tarafından sona erdirildiğinde işçilere İl Hakem Heyeti'ne başvurma hakkı tanınmıştır. Temsilcilerin güvencelerine ait bu konuya aşağıda ayrıntılı olarak değinilecektir.

Son olarak belirtmelidir ki, işçi temsilcilerinin işçiler ve işveren arasında uzlaşma sağlamak olarak tanımlanabilecek görevleri kapsamında sözü geçen uyuşmazlıklar, iş sağlığı ve güvenliği konularını da kapsamaktadır⁶⁶. Buna göre mevzuatta yer alan ve mutlak emredici olan düzenlemelerin haricindeki iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularda görüşmeler yapılarak uyuşmazlığı çözmek mümkün olacaktır.

2.1.2. 274 sayılı Sendikalar Kanunu dönemi

1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte Türkiye'de başlayan yeni dönem, iş hukuku anlamında da birçok gelişmeyi beraberinde getirmiştir. Bu gelişmelerden biri de Anayasa'nın Sendikal ve İktisadi Haklar ve Ödevler başlığı altında düzenlenmiş olup sendikal faaliyetlere izin verilmesi ve toplu sözleşme ile grev haklarının tanınmasıdır⁶⁷. Türk hukuk sisteminde daha önce yer almayan bu konularda kanuni düzenlemeler yapmak amacıyla 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu⁶⁸ ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu'nda yer alan birçok düzenleme de yerini bu kanunlara bırakmıştır.

Her ne kadar 274 sayılı Kanunun tasarısında işyeri sendika temsilciliğine yer verilmesi de Cumhuriyet Senatosu'nda bu kurum maddeye eklenmiştir. Bunun üzerine madde komisyonca tekrar düzenlenmiş olup mecliste yapılan değişikliklerden sonra anılan Kanunda “işyeri sendika temsilciliği” yer almıştır⁶⁹. 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 64. maddesinde Kanunun yürürlüğe girmesiyle kaldırılacak hükümlere yer

⁶⁵İ. İ. Akçay (2010). Türkiye'de emeğin bir mücadele aracı olarak iş İhtilafları: 1936-1963. *Çalışma ve Toplum*, 2010(2), s. 53.

⁶⁶Ekonomi, 2006, agk, 9.

⁶⁷B. Uçkan (2013). *Sendikacılık*. (Ed. B. Uçkan), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s.169.

⁶⁸<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11462.pdf>

⁶⁹A. R. Okur (1985). *Türk İş Hukukunda sendika işyeri temsilciliği ve güvencesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları, s. 6.

verilmiş olup 3008 sayılı İş Kanunu'nun temsilci işçiliği düzenleyen 78 ve devam maddeleri burada sayılmıştır. Böylece, Türkiye'de bu konuda yapılmış olan ilk düzenleme yerini, "işyeri sendika temsilciliği"ne bırakmıştır⁷⁰.

İşyeri sendika temsilciliği, 274 sayılı Kanundaki haliyle temsilci işçilikten bir hayli farklıdır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, temsilci işçiler işyerinde çalışan işçiler tarafından seçimle göreve gelirken işyeri sendika temsilcileri işyerindeki yetkili sendikaca atanırlar⁷¹.

274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesinde düzenlenen işyeri sendika temsilciliğine bakıldığında, düzenlemenin işyeri sendika temsilciliğinin tanımına değindiğini ve işyerlerinde kaç sendika temsilcisi bulunacağını hükme bağladığı görülmektedir. Anılan Madde ayrıca sendika temsilcilerinden bir tanesinin baş temsilci olarak atanmasını düzenlemiş ve son olarak sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshinde yararlanacakları ayrıcalığa yer vermiştir. İşyeri sendika temsilcilerine tanınan güvence aşağıda incelenecektir. Fakat maddenin içeriğine genel olarak bakıldığında, temsilcilerin görevlerine ilişkin bir düzenleme olmaması göze çarpmaktadır. Bununla birlikte temsilcilerin atanma şartları ve ne kadar süreyle görev yapacakları konularında da düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuda, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlükte olduğu zaman sürecinde birçok tartışma çıkmış olup işyeri sendika temsilcilerinin görevleri mevzuatta yer alan diğer hükümlerle ve toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmeye çalışılmıştır⁷².

274 sayılı Sendikalar Kanunu, işyeri sendika temsilciliğini hukuk sistemine kazandırırken temsilci işçilik kurumunu ortadan kaldırması nedeniyle eleştirilmiştir. Şöyle ki, her ne kadar kanun koyucu iki temsilcinin bir arada bulunmasının sorunlara neden olacağını düşünmüşse de bu düzenlemeyle sendikalaşmanın olmadığı işyerlerinde işçilerin temsilciyle yönetime katılmalarının önünü kapatmıştır. Bununla birlikte, kanunun yürürlüğe girdiği tarihte diğer ülkelerde ve yürürlükte olan uluslararası antlaşmalarda işyeri sendika temsilciliği ve işçi temsilciliği gerekli düzenlemelerin yapılmasıyla bir arada yürütülmekteydi⁷³.

⁷⁰Yılmaz, 2008, agk, 26.

⁷¹N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat (2014). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 494

⁷²Ekonomi, 2006, agk, 10.

⁷³M. Kutsal (1997). Sendika temsilcileri ve yöneticilerinin hukuki durumu. *İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri'ne sunulan tebliğ*.

İşyeri sendika temsilciliğinin sendikacılığı güçlendireceği ve sendikacılık bilincini aşılacağı düşüncesi, işçi temsilciliğinin yürürlükten kaldırılma sebeplerinden biri olarak gösterilmekteydi. Fakat sendikalar, işyerlerinde bir temsilciyle işçilere ulaşabilme güçlerini toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla da kullanabilecek olup yukarıda belirtildiği üzere sendikalaşmayan işyerlerinde temsilcilik sisteminin ortadan kaldırılması isabetsiz görülmüştür. Burada da, yetkili bir sendika bulunan işyerlerinde ikili bir temsilcilik sistemi ile sendikalaşmamış işyerlerinde ise işçilerin seçtiği işçi temsilcileriyle amaçlanan yönetime katılmanın sağlanması uygun görülmüş ve düzenleme eleştirilmiştir⁷⁴.

2.1.3. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu dönemi

12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra sendikacılık faaliyetlerinin kesintiye uğraması ve 1982 Anayasası'nın yürürlüğe girmesiyle toplu iş ilişkilerinde yeni bir kanun için çalışmalara başlanmış ve 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu⁷⁵ ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle uygulamada sorunlar baş göstermiştir. Bunun nedeni olarak anayasal düzenlemeler nedeniyle kanunun uygulanmasında ortaya çıkan aksaklıklar gösterilmektedir⁷⁶.

2821 sayılı Sendikalar Kanununda işyeri sendika temsilciliğine ilişkin düzenlemelerin, 274 sayılı Kanuna bu konuda gelen eleştirilerin dikkate alınarak yapıldığı gözlemlenmektedir. İşyerinde yetkili sendikaya verilen işyeri sendika temsilcilerinin sayısı, baş temsilci atanması 2821 sayılı Kanunun 34. maddesinde düzenlenmiş olup işyeri sendika temsilcisi seçilmek için gerekli koşullara da ilgili maddede yer verilmiştir. Buna göre, işyeri sendika temsilcisi olmak için anılan Kanunun 5. maddesinde yer verilen, sendika kurucusu olma şartlarını taşımak gerekmektedir. Söz konusu Kanunun 35. maddesinde ise, 274 sayılı Kanunun eleştirilen yönlerinden bir diğeri olan bir hususa, işyeri sendika temsilcilerinin görevlerine yer verilmiştir. Temsilciler, işçilerin şikayetlerini çözerek, işçi ve işveren arasında iletişimi sağlayarak, çalışma barışını devam ettirerek ve işçilerin hem kanunlardan gelen hem de toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan haklarını gözeterek çalışma şartlarının adil şekilde

⁷⁴Ekonomi, 2006, agk, 9.

⁷⁵<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2821.pdf>

⁷⁶U. Aydın, Ö. Keskin (2015). 2821 sayılı Kanundan 6356 sayılı Kanuna: Türkiye'de sendikalar hukukunun dönüşümü. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2), s.5.

uygulanmasını sağlarlar. Maddede işyeri sendika temsilcilerinin görev alanlarının işyeri ile kısıtlı olduğu belirtilerek temsilcilerin sendika yönetimi gibi hareket etmelerinin önüne geçilmeye çalışılmıştır. Maddede temsilcilerin görev sürelerinin sendikanın yetkisi süresince devam ettiği açıklığa kavuşturulmuştur. Maddede son olarak temsilcilerin görevlerini yerine getirirken işyerindeki işini aksatmama ve iş disiplini bozmama yükümlülüklerine yer verilmiştir.

2821 sayılı Kanun görüldüğü üzere, 274 sayılı Kanunun işyeri sendika temsilciliği ile ilgili eleştirilen hükümlerinden bazılarında düzenleme yoluna gitmiştir. Fakat bu Kanunda da mevcut aksaklıklar ve beraberinde gelen uygunsuz düzenlemeler mevcuttur. Her ne kadar 2821 sayılı Kanunda işyeri sendika temsilcilerinin görevlerine yer verilmiş olsa dahi, söz konusu hükümlerin genel ifadeler içerdiği ve temsilcilerin görevlerinin yine diğer hukuk kaynaklarından çıkarılacağı görülmektedir. Bu aksaklığa paralel olarak gelen eleştirilere rağmen işyerinde yönetime katılımın en önemli ayaklarından olan iş sağlığı ve güvenliği alanı özelinde bir temsilcilik düzenlemesine yer verilmemiştir⁷⁷.

Türk iş hukuku sisteminde sendikal faaliyetlere Anayasa ile izin verilmeden önce, yani 3008 sayılı İş Kanunu döneminde mevcut olan mümessil işçilik 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile kaldırıldıktan sonra gelen eleştiriler, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda bu konuda bir düzenleme yapılması için yeterli olmamıştır. Şöyle ki, sendikasız işyerleri için 2821 sayılı Kanunda da bir düzenleme öngörülmemiştir. Bu yönde bir düzenleme mevcut olmamasına rağmen, Türkiye 25.11.1992 tarihinde ILO'nun 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'ni imzalamıştır. Burada öncelikle belirtilmelidir ki, 2821 sayılı Kanun ile 135 sayılı ILO sözleşmesi arasında tam bir uyumsuzluktan bahsedilmemekte, 2821 sayılı Kanunun sözleşmenin gereklerini yerine getirmek adına eksiklikleri olduğuna değinilmektedir.

Türkiye'nin, uluslararası sözleşmeleri onaylamakta iki gerekçesi vardır. Bunlardan birincisi, söz konusu sözleşmenin iç hukukla halihazırda uyum içinde olması, bir diğeri ise üyesi olduğu kuruluşların yükümlülüklerine uymak adına sözleşmeleri onaylamasıdır. 135 sayılı ILO sözleşmesinin kabul edilmesine dair kanun tasarısının gerekçesinde sözleşmenin onaylanmaya uygun bulunuşu üç aşamada açıklanmıştır. Öncelikle sözleşmenin 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile uyum içinde olduğu

⁷⁷Ekonomi, 2006, agk, 10.

belirtilmiştir. Her ne kadar iç hukukta yer almasa bile işçi temsilcilerine sağlanacak kolaylıkların toplu iş sözleşmeleri ile sağlanabilecek olması da ikinci gerekçeyi oluşturmuştur. Buna göre iç hukukta bir değişiklik yapmaya gerek olmayacak, sözleşmenin gerekleri toplu iş sözleşmeleriyle yerine getirilecektir. Son olarak, Avrupa Topluluğu'na tam üyelik başvurusunda bulunulmuş olması ve sözleşmenin Topluluğa uyum sağlanması bakımından önem taşıması gerekçe olarak gösterilmiştir⁷⁸.

135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'nin esasını oluşturduğu söylenebilecek olan, temsilcilere işlerini yaparken hızlı ve etkili olmaları adına sağlanması gereken kolaylıklara Türk hukukunda yer verilmemiş olması, bunun toplu iş sözleşmeleriyle sağlanacağı şeklinde açıklanmış olsa da sözleşmeyle iç hukuk arasında düzenlemeyi gerektiren başka hususlar bulunmaktadır. 135 sayılı Sözleşmeye ilişkin açıklamalarda sözleşmedeki işçi temsilcisi kavramı açıklanmıştır. Buna göre; işyerlerinde çalışan işçilerin seçtiği, sendikalarından bağımsız temsilciler bu sözleşmenin konusu olabileceği gibi, sendikaların atadığı işyeri sendika temsilcileri de sözleşmenin etki alanındadır. Bu husus dikkate alındığında, işyerinde yetkili bir sendika olmaması durumunda da işçi temsilciliği kurumunun işletilebilmesi adına Türk hukukunda düzenlemeler yapılması gerekmektedir⁷⁹. 135 sayılı ILO sözleşmesi, ülkelerin mevzuatlarında işçi temsilciliğinde sendikal ve seçilmiş temsilcilerin varlığı durumunda ortaya çıkacak ikili sistem ile ilgili de düzenleme getirmiş olup iki sistemin işbirliği içinde varlığını sürdürülmesi için önlemler alınmasını belirtmiştir.

Bu bilgiler doğrultusunda, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde imzalanan 135 sayılı Sözleşmenin gereklerinin iç hukukta yerine getirilmesi ve eksikliklerin giderilmesi gerekliliğinin bulunduğu düşünülmüştür.

Türkiye'de yetkili sendika bulunmayan işyerlerinde işçi temsilcileri görevlendirilmesi yolunda atılmış bir diğer adım 4773 sayılı İş Kanunu⁸⁰, Sendikalar Kanunu İle Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile olmuştur. İş

⁷⁸M. Gülmez (1992). İnsan haklarında gelişmeler ILO sözleşmelerinin onaylanması. *İnsan Hakları Yıllığı TODAİE Yayını*, 14, s.185.

⁷⁹N. Çelik (2011). İşyeri işçi temsilciliği. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), s. 410-411.

⁸⁰ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/08/20020815.htm#1>

Güvencesi Kanunu olarak bilinen bu Kanun 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe girmiş ve bu tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'na⁸¹ bazı değişiklikler getirmiştir.

İlk olarak, 4773 sayılı Kanunun 8. maddesinde, 1475 sayılı İş Kanuna geçici bir madde eklenmesi hükmüne bağlanmıştır. Buna göre, “İşyeri sendika temsilcisi bulunmayan işyerlerinde, mevzuatta bu konuda bir düzenleme yapılmıyaya dek, seçimle işbaşına gelen işyeri temsilcilerinin görev yapacaktır. Bu temsilcilerin sayısı 2821 sayılı Kanunda belirlenmiş işyeri sendika temsilcileri ile aynı olacaktır.” 4773 sayılı Kanun işyerindeki temsilciler hakkında daha ayrıntılı bir düzenleme getirmemiştir. Fakat anılan Kanunun diğer maddelerinde bu temsilcilerin hakları ve görevleri ile ilgili düzenlemeler mevcuttur.

4773 sayılı Kanunun 2. maddesinde, 1475 sayılı Kanunda feshin geçerli nedene dayandırılması düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, işyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmak ile temsilciliğe aday olmak fesih için geçerli bir neden oluşturmayacaktır. Kanun işçi temsilciliği konusunda getirdiği düzenlemeyi diğer maddelerinde de desteklemiş ve seçimle gelen temsilcilerin güvencesini ele almıştır. Sağlanan bu güvence daha sonra ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu'nun 5. maddesi ise, işyerinde toplu işçi çıkarma söz konusu olduğunda, işyeri sendika temsilcileri ve işçi temsilcilerine bildirilmesini ve bu konuda görüşme yapılarak durumun olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi için değerlendirme yapılmasını düzenlemiş olup 1475 sayılı Kanuna eklemiştir.

4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu yürürlüğe girdikten üç ay sonra 10.06.2003 tarihinde 4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle söz konusu hüküm yürürlükten kalkmış ve işçi temsilciğine ilişkin uygulama yapılamamıştır⁸².

2.1.4. 4857 sayılı İş Kanunu dönemi

4857 sayılı İş Kanununun Bilim Kurulu tarafından tasarısı, ILO sözleşmeleri ve Avrupa Birliği normları dikkate alınarak hazırlanmıştır⁸³. Başta 135 ve 158 sayılı ILO Sözleşmeleri ve 89/391/EEC ve 2002/14/AT sayılı Avrupa Birliği Direktifleri olmak üzere söz konusu uluslararası belgelerde, işyerlerinde seçim veya atamayla göreve gelen

⁸¹ <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=1.5.1475&MevzuatIliski=0&sourceXMLSearch>

⁸²Kabakcı, 2009, agk, 320.

⁸³Ekonomi, 2006, agk, 11.

işçi temsilcilerine yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu tasarısının 113. maddesinin de bu doğrultuda olduğu söylenebilir.

Tasarıda yer alan şekliyle işçi temsilcileri, sendika temsilcisi bulunmayan ve en az on işçinin çalıştığı işyerlerinde seçimle göreve gelirler. Düzenlemeye göre, temsilcilerin sayısı 2821 sayılı Kanundaki işyeri sendika temsilcisi sayısına paralel olarak belirlenecektir. Kanun tasarısına göre işçi temsilcileri hem İş Kanununda kendisine verilen görevleri yerine getirecek hem de 2821 sayılı Sendikalar Kanununda işyeri sendika temsilcileri için tanımlanan görevlerden sorumlu olacaklardır. 4857 sayılı İş Kanunu tasarısında ayrıca, temsilcilerin seçimi ile ilgili düzenlemeler de yapılmış olup adayların ilanı, seçim kurulunun oluşturulması, temsilci olabilecek kişilerin nitelikleri ve seçim yapılacak itirazların usulü belirlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu tasarısında yer alan işçi temsilciliği çeşitli nedenlerden dolayı metinde çıkarılmış ve İş Kanununda yer almamıştır. Uluslararası mevzuata uyum ve iç hukukun geliştirilmesi adına önem taşıyan bu konuda kanun koyucunun bu kararının çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Sebeplere değinilmeden önce belirtilmelidir ki, 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmeyen işçi temsilciliği, 135 sayılı ILO sözleşmesinin kabul ettiği işçi temsilciliğinde işyeri sendika temsilcisi ve işçi temsilcisinden oluşan ikili sisteme ve Avrupa Birliği mevzuatında benimsenen işyerlerinde bilgilendirme ve danışma işlevlerini gören işçi temsilciliğine uyum sağlamaktaydı⁸⁴.

Öncelikli olarak, sosyal tarafların bu konudaki talebinin bu durumda etkili olduğu söylenebilir. İşçi sendikaları, işçi temsilciliğinin sendikacılık bilincini güçsüzleştireceği ve işçilerin sendikalara ihtiyaç duymayacağını ileri sürmüşler ve işçi temsilciliğini sendikalara rakip olarak görmüşlerdir. Fakat işçilerin haklarını savunmak ve durumlarını iyileştirmek amacını benimsemesi gereken sendikaların Türkiye'nin şartlarında işçilerin aleyhine bir talepte buldukları söylenebilir. Sendikacılığın yaygın olmadığı ve işçilerin sendikalardan uzak durmayı tercih ettiği göz önüne alındığında yetkili bir sendika olmayan işyerlerinde işçilerin temsilci aracılığıyla yönetime katılma ve söz sahibi olma hakları işçi temsilciliği kurumuna bağlıdır. Bununla birlikte imzalanan toplu iş sözleşmelerinin amacı ve içeriğinin parasal konulara yoğunlaştığı

⁸⁴T. Dereli (2008). Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) normları açısından Türkiye'de sendika özgürlükleri ve yeni yasa taslağının değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 54, s.229.

düşünüldüğünde iş sağlığı ve güvenliği gibi teknik konularda sendikalardan bağımsız bir işçi temsilcisinin bulunması da işçilerin yararına olacaktır⁸⁵.

İşçi temsilciliğine karşı çıkan tek sosyal taraf işçi sendikaları değildir. İşverenler de tasarıda yer alan işçi temsilciliğinin kanunlaşmasını istememişlerdir. İşverenler, 3008 sayılı İş Kanunu döneminde işçi temsilciliğinde ve sonrasında mevzuatta yer alan işyeri sendika temsilciliğinde yaşanan sorunları gerekçe göstererek işçilerin yönetimde söz hakkı sahibi olmalarının karşısında durmuşlardır⁸⁶.

Kanun koyucunun sosyal taraflardan gelen talepleri de dikkate alarak tasarıda yer alan çalışan temsilciliği düzenlemesine 4857 sayılı İş Kanununda yer vermemesinin altında yatan bir neden de, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir mevzuat hazırlama ve bu mevzuatta çalışan temsilciliğine yer verme düşüncesidir. Nitekim 4857 sayılı Kanun akabinde çıkarılacak İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü taslağı ve nihayet 2012 yılında yürürlüğe girmiş 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanun doğrultusunda hazırlanan diğer hukuk kaynakları bunu doğrulamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 78. maddesi iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler yapılması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tüzük ve yönetmelikler çıkarmasını düzenlemiştir. Bu madde uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan düzenlemelerden biri de 09.12.2003 tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"dir⁸⁷. Bu Yönetmelik 16. maddesinde sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine yer vermiştir. Buna göre, " İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir." Görüldüğü gibi söz konusu düzenlemeyle temsilcinin görevi ana hatlarıyla belirlenmiş ve göreve seçimle geleceği belirlenmiştir. Bununla birlikte Yönetmelikte; işverenin işçiler ve temsilcileriyle istişare içinde bulunmasına, işçiler ve temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirmesine, işçiler ve temsilcilerinin görüşlerinin alınmasına yer verilmiş işçi temsilcilerinin özel olarak eğitilmesi gerekliliğine

⁸⁵Yılmaz, 2008, agk, 30.

⁸⁶Ekonomi, 2006, agk, 12

⁸⁷<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/12/20031209.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/12/20031209.htm>

değinilmiştir. Aynı şekilde işçilerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlarda işçi temsilcileri ile işbirliği yapmaları ve işyerinde bir risk meydana geldiğinde temsilciye haber vermeleri Yönetmelikte yer almıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği yürürlüğe girdiğinde, Yönetmeliğin getirdiği düzenlemelerin yeterli olmadığı ve hükümlerin uygulamaya konulması için yeni yönetmeliklerle düzenlemeler yapılması gerektiği söylenmiştir⁸⁸. Gerçekten de sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği ile ilgili düzenleme de söz konusu kurumun işletilebilmesi açısından yeterli değildir.

Esasen, normlar hiyerarşisi gereği kanunla düzenlenen bir konu ayrıntılı olarak düzenlenmek istendiğinde tüzük, tüzükle açıklanmış bir konunun uygulaması için ise yönetmelik çıkarılmalıdır. 4857 sayılı Kanununun 78. maddesi de düzenlemeyi bu şekilde öngörmüş, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin tüzük ve yönetmeliklerle yapılmasını söylemiştir. Fakat yapılan düzenlemeye bakıldığında, maddenin öngördüğü şekilde bir yol izlenmemiş tüzükle bir düzenleme yapılmadan yönetmeliğe geçilmiştir. Bu durumun sonucu olarak Danıştay 10. Dairesi, 24.05.2004 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği için yürütmeyi durdurma kararı vermiş 16.05.2006 tarihinde ise Yönetmeliğin iptaline hükmetmiştir. Danıştay bu kararı yukarıda belirtildiği üzere, kanun hükmünde yer alan temel bir konunun ancak tüzükle düzenlenebileceği gerekçesiyle vermiştir.

Üst hukuk normunun atlanması nedeniyle usulen iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin, Danıştay tarafından içerik olarak incelenmesi durumunda yine bir iptal kararı vereceği düşünülmektedir⁸⁹. Buna gerekçe olarak Yönetmelikte düzenlenen hususların kapsamı dar tutulmuş söz konusu hususlarda gerekli esaslara yer verilmemiş, somut kurallar getirilmemiş ve açık düzenlemelere yer verilmemiştir. Nitekim Danıştay'ın iptal kararı üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından "İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağı" hazırlanmıştır. Bu taslağın içeriği, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile aynı olup Danıştay yaptığı incelemenin ardından taslağı Başbakanlığa iade etmiştir⁹⁰. Burada aslında Yönetmeliğe iptal kararı verilmesi ve tüzük taslağının geri gönderilmesinde gerekçelerin birbirini tamamladığı,

⁸⁸E. Erginbaş (2010). Avrupa Birliği'nin Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, s.73.

⁸⁹T. Centel (2006). İş sağlığı ve güvenliği alanındaki son gelişmeler. *Sicil Dergisi*, 1(3), s.7.

⁹⁰G. Alpagut (2007). İş sağlığı ve güvenliği yasa tasarısı taslağı. *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu'nda sunulan bildiri*, s. 35.

bu denli yüzeysel düzenlemelerle kanundaki bir normun uygulamaya konulamayacağı görülmektedir⁹¹.

Türkiye’de çalışan temsilciliği hususunda, gerek uluslararası mevzuata uyum sağlamak gerek konunun önemi nedeniyle önlemler almak amacıyla geliştirilen mevzuat 3008 sayılı İş Kanunundan bu yana defalarca kez değişmiştir. Çalışan temsilciliği kurumu bazı dönemlerde yürürlükten kalkmış, bazı dönemlerde isim veya görev değiştirmiş, bazı dönemlerde ise yerine işyeri sendika temsilciliğine bırakmıştır. Fakat günümüzde de uygulamada olan “iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği” 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilmiş olup bu konu aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.2. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin iptali ve İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü taslağının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iadesi sonucunda Hükümet tüzükle ilgili yeni bir girişimde bulunmamış bunun yerine iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm hususları düzenleyen kapsamlı bir kanun çıkarılması için çalışmalara başlamıştır. Bunun üzerine 2007 yılında, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı” hazırlanmıştır. Bu taslak çeşitli nedenlerle aldığı çok sayıda eleştiri nedeniyle iptal edilmiş ve takip eden süreçte 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen hükümlerinde değişiklikler yapılmıştır. Fakat yapılan bu değişiklikler hem çok sayıda olması nedeniyle karışıklıklara neden olmuş hem de bu denli önemli bir konuda düzenlemeler yapmak bakımından yetersiz kalmıştır. Bunun üzerine yeni bir iş sağlığı ve güvenliği kanunu çalışmalarına başlanmış ve hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı” 03.04.2012 tarihinde Meclise sunulmuştur⁹². Tasarının sunulmasında sonra sunulan Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporu’nda söz konusu kanun tasarısının ILO’nun 155 ve 161 sayılı Sözleşmeleriyle uyum içinde olduğuna ve 89/391/EEC’nin ülke mevzuatına kazandırılması anlamında tasarının önemli bir gelişme olduğuna değinilmiştir⁹³. Söz konusu kanun tasarısı Türkiye Büyük Millet Meclisince 20.06.2012 tarihinde kabul edilmiş ve böylece ilk defa iş sağlığı ve güvenliği ikincil bir mevzuatta değil bir kanunda düzenlenmiştir.

⁹¹Centel, 2006, agk, 6.

⁹²U. Aydın (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tasarısı üzerine. *Sicil Dergisi*, 7(26), s. 10-11.

⁹³Akın, 2012, agk, 103.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.6.2012 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanmış ve bu tarihten itibaren kademeli olarak yürürlüğe girmiştir. Anılan Kanunun iş sağlığı ve güvenliği alanında getirdiği kapsamlı düzenlemelerle birlikte 4857 sayılı İş Kanunundaki iş sağlığı ve güvenliği başlığı altındaki hükümler yürürlükten kalkmıştır⁹⁴.

İş sağlığı ve güvenliği alanında atılmış en önemli adım olarak nitelendirilebilecek 6331 sayılı Kanun, hem ulusal hem uluslararası alanda çalışma hayatının önemli bir noktası haline gelen yönetime katılma, işçilerin görüşlerinin alınması ve işçilerin eğitimi ile bilgilendirilmesi konularında düzenlemeler yapılmış ve söz konusu süreçlerin gerçek anlamda işleyebilmesi ve işçilerin dahil edilebilmesi adına “iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi” düzenlenmiştir. Böylelikle, Türk iş hukukunda çalışan temsilciliği iş sağlığı ve güvenliği özelinde kanuni bir tanıma sahip olmuş ve 6331 sayılı Kanun ve buna bağlı olarak çıkarılan diğer düzenlemelerle uygulamaya konulmuştur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesinde çalışan temsilcisinin tanımına yer verilmiştir. Buna göre çalışan temsilcisi; “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan” olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte anılan Kanunun müteakip maddelerinde ve belirtildiği üzere Kanun uyarınca yürürlüğe konulan düzenlemelerde çalışan temsilcilerinin görev ve yükümlülükleri, nitelikleri, temsilcinin belirlenmesi ve eğitimi ile ilgili hususlara değinilmiştir.

Aşağıda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ayrıntılı olarak işlenecektir.

2.2.1. Çalışan temsilcisinin nitelikleri

Çalışan temsilcisi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 20. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işveren, çeşitli kriterleri gözetmek suretiyle çalışanlar arasından seçimle veya seçim yapılamayan durumlarda atama yoluyla çalışan temsilcisi görevlendirecektir. 6331 sayılı Kanunda yer alan bu sınırlı düzenlemenin ayrıntıları ise, 29.08.2013 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği ile

⁹⁴N. Gerek (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun düşündükleri. *Sicil Dergisi*, 7(28), s. 10.

İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ⁹⁵ ile belirlenmiştir.

Tebliğ 6. maddesi, çalışanların çalışan temsilcisi olabilmeleri için sahip olmaları gereken nitelikleri belirlemiştir. Buna göre;

- İşyerinin tam süreli daimi çalışanları,
- En az 3 yıllık iş tecrübesi bulunanlar,
- En az ortaokul düzeyinde eğitim görmüş olanlar

çalışan temsilcisi olma hakkına sahiptirler. Söz konusu kurallara getirilen istisnai düzenlemelere aynı maddenin müteakip fıkralarında yer verilmiştir. İşyerinde görülen iş belirli süreli ya da geçici iş ise, çalışan temsilcisi için tam süreli daimi çalışan olma ve en az üç senelik tecrübeye sahip olma şartları aranmayacaktır. Çalışanların veya adayların üç senelik tecrübelerinin bulunmaması durumunda ise tecrübe koşulu uygulanmayacaktır. Aynı şekilde çalışan veya adaylar arasında yeterli eğitim düzeyine sahip kimsenin bulunmaması durumunda eğitim koşuluna bakılmayacaktır. Tebliğde düzenlenen son istisnai hüküm ise, işyerindeki işyeri sendika temsilcisinin çalışan temsilciliği görevini yerine getirmesi durumunda söz konusu koşulların hiçbirinin aranmayacağına ilişkindir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine belirli niteliklere sahip olma yükümlülüğü getirilmişse de, işyerinde çalışan herhangi bir işçi olup işinin gereklerini yerine getirmekle birlikte temsilcilik görevinden gelen görevlerini de yapmakla yükümlüdür. Bu doğrultuda çalışanın çalışan temsilcisi olması için teknik bir uzmanlığa sahip olması şartı da aranmayacaktır⁹⁶.

Çalışan temsilcilerinin nitelikleri ile ilgili koşulların, temsilci seçilmekle ilgili sınırlamalar getirmekten ziyade temsil kabiliyetinin daha üst düzey olmasını amaçladığı söylenebilir. Buna göre, söz konusu nitelikleri taşıyan çalışanın diğer çalışanlar arasında bilinen ve sözü geçen biri olması ihtimali artacak ve temsilcinin kabul görmesi psikolojik açıdan da sağlanacaktır⁹⁷.

Belirtilmelidir ki, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olabilmek için sahip olunması gereken niteliklerin yanında işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği çalışan

⁹⁵<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130829-5.htm>

⁹⁶Kabakçı, 2009, agk, 322.

⁹⁷B. Esen (2013). Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Çalışan Temsilcilerinin Seçim Usulleri ve İşverenlerin Sorumlulukları. *Mali Çözüm Dergisi*, 118, s. 245.

temsilcisi sayısının mavi yakalı, beyaz yakalı, kadın-erkek ve sair özelliklere göre dağıtılması söz konusu kurumun amacına ulaşması adına isabetli olabilir. Bu dağılımın yapılması çalışanlara daha kolay ulaşmak ve sağlıklı etkileşim kurabilmek adına önemlidir⁹⁸.

2.2.2. Çalışan temsilcisi seçimi ve atanması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20. maddesine göre, işveren çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemeyen durumlarda atama yoluyla belirlenen sayıda çalışan temsilcisini görevlendirmekle yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirirken işyerindeki risk dağılımına ve çalışan sayılarına dikkat etmelidir.

İşyerinde çalışan temsilcisi belirlenirken esas olan seçim yapılmasıdır. Sadece 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirtilen istisnai durumlarda çalışan temsilcisi işveren tarafından atama yoluyla göreve getirilebilir⁹⁹.

Seçim ve atama kriterleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ'de belirlenmiştir. Buna göre, bu seçime ilişkin yapılacak, adayların belirlenmesi ve ilanı ile başlayıp seçimin yapılması ve seçim sonuçlarına ilişkin her türlü işlem işveren tarafından yapılmak zorundadır. İşveren seçim sürecinin düzgün işlemesi adına yeterli sayıda personeli bu işle görevlendirmelidir.

2.2.2.1. Çalışan Temsilcisi Adaylarının Belirlenmesi

Çalışan temsilcisinin belirlenmesinde öncelikli adım işyerinde yetkili sendikanın varlığına bağlıdır. İşyerinde yetkili bir sendika varsa, sendikanın atadığı işyeri sendika temsilcisi iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapacaktır. İşyeri sendika temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapması durumu aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

İşyerinde yetkili sendika olmaması halinde, çalışan temsilcisi çalışanlar arasında yapılacak seçimle belirlenir. Yapılacak seçimin ilk aşamasını da adayların belirlenmesi süreci oluşturur.

⁹⁸Kabakcı, 2009, agk., 324.

⁹⁹İ. Kılış (2013). İş sağlığı ve güvenliğinde yeni dönem: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), s. 30.

İşveren çalışan temsilcisi adaylarının başvuruda bulunabilmesi için seçimden önce yedi günden az olmayacak şekilde bir süre belirler. Bu süre içinde Tebliğde belirlenen çalışan temsilcisi niteliklerini taşıyan çalışanlar başvuruda bulunurlar. Söz konusu niteliklere haiz çalışanların adaylığı hiçbir şekilde engellenemez. Sürenin bitiminde adaylar işveren tarafından ilan edilir.

Çalışan temsilcisi seçiminde aday sayısının üst sınırı belirlenmiştir. Buna göre aday sayısı, işyerinde görevlendirilecek olan çalışan temsilcisi sayısının üç katını geçemeyecektir. Aday sayısının belirlenen sınırın üstünde olması durumunda; yaş, kıdem ve öğrenim durumu dikkate alınarak işveren tarafından belirlenecektir. İşveren bu durumda adayları, adaylık için başvuru süresinin bitiminden itibaren üç gün içinde ilan etmek zorundadır.

2.2.2.2.Çalışan Temsilcisi Sayısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2008 yılında hazırladığı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Taslağı on ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi görevlendirmek zorunda olduğuna yer vermiştir. İşyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırılması için elli işçinin çalışmasının esas alındığı bu dönemde, küçük işyerlerinde hâlihazırda bu konuda çok da eğitilmiş olmayan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanında etkili bir koruma sisteminin içinde olmayacakları düşünülmüştür¹⁰⁰. 6331 sayılı Kanun yürürlüğe girdiğinde ise bu husus değişikliğe uğramış ve iki veya daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi görevlendirilmesi hüküm altına alınmıştır.

İşveren;

- İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir,
- Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki,
- Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç,
- Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört,
- Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş,
- İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı çalışanı iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görevlendirir.

¹⁰⁰Kabakcı, 2009, agk, 323.

2.2.2.3.Çalışan Temsilcisi Seçimi

Adaylar belirlendikten ve işveren tarafından ilan edildikten sonraki aşama seçimin yapılmasıdır. Seçimin gerçekleşebilmesi işin işyerinde çalışanların salt çoğunluğunun oylamaya katılması gerekmektedir. Eğer işyerinde vardiya usulü çalışma yapılıyorsa seçim tüm vardiyalarda çalışanların katılabileceği şekilde yapılacaktır.

Çalışan temsilcisi seçimi gizli oylama ile yapılır. Oylama sonucunda en fazla oy alan aday veya adaylar çalışan temsilcisi olarak ilan edilir, oylarda eşitlik söz konusu olursa öğrenim durumu, kıdem ve benzeri kriterler dikkate alınarak çalışan temsilcisi işverence belirlenir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ gereğince iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi seçimleri beş yıl süreyle geçerlidir. Çalışan temsilcisi veya temsilcilerinin herhangi bir nedenle görevlerinden ayrılmaları durumunda son yapılmış seçim sonuçlarına göre en çok oyu alan sıradaki aday çalışan temsilcisi olacaktır.

İşyerindeki çalışanların sayısına göre birden fazla çalışan temsilcisi görevlendirilmesi gerekiyorsa baş temsilci seçilmelidir. Baş temsilci, seçilen çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. Yapılan seçimde oyların eşitliği söz konusu olursa, baş temsilci kura ile belirlenecektir.

2.2.2.4.Çalışan Temsilcisi Atanması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girdikten sonra çalışan temsilcilerinin göreve gelmesi, hak ve yükümlülükleri ve çeşitli ayrıntılarını içeren düzenlemeler yapılması için çalışılmaya başlanmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ Taslağı¹⁰¹ yayınlamıştır. Bu taslakta “İşyerinde yetkili sendika bulunmaması veya çalışanlar arasında aday olmaması veya seçimlere katılımı salt çoğunluğun sağlanamaması halinde işveren çalışanlar arasından dengeli dağılıma özen göstererek dördüncü maddenin birinci fıkrasındaki niteliklere uygun çalışan bulunması halinde bunlar arasından atama yapılır.” hükmü yer almaktadır. 29.08.2013 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan yukarıda da sözü geçen İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ’de ise bu madde ile ilgili düzenlemelerde değişikliğe gidildiği görülmektedir.

¹⁰¹<http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=duyuru&id=css>

Tebliğ, çalışan temsilcisinin atanması durumu için seçenekleri daraltmış olup atamayı yetkili sendika bulunmaması veya çalışanlar arasında aday olmaması durumu ile sınırlandırmıştır. Bu düzenleme ile birlikte Tebliğ’de düzenlenen seçimlerde salt çoğunluğun olması gereğinin yaptırımını da ortadan kalkmış olup bu konuda bir boşluk meydana gelmiştir.

Görüldüğü üzere, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin göreve gelmesinde esas olan, çalışanlar arasında yapılacak seçimdir. Sadece Tebliğ’de belirlenen bu istisnai durumlarda işveren tarafından atama yapılabilecek, bunun dışında işverenin çalışan temsilcisi belirlenmesi konusunda bir müdahalesi olamayacaktır. Bu konuda uygulamada farklı gözlemler ortaya çıkabilmekte, işverenler bu kuralı uygulama yoluna gitmemektedirler. Nitekim 2013 yılında farklı büyüklükteki inşaat işyerlerinden 200 işçinin katıldığı bir araştırmada iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi için seçim yapıldığını söyleyen işçi sayısı 5 iken, 195 işçi temsilcinin belirlenmesinde seçim yapılmadığını dile getirmiştir¹⁰².

2.2.3. Çalışan temsilcisinin eğitimi ve bilgilendirilmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte işyerlerinde yönetime katılımın sağlanması ve çalışanların yapılan iş, riskler, alınması gereken önlemler ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için izlenmesi gereken yollar konusunda bilgilendirilmesinin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarındaki önemi artmıştır. Anılan Kanun, işverenin yükümlülüklerine genel olarak değinilen 4. maddede işverenin eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğünden bahsetmiş ilerleyen maddelerde ise çalışan temsilcilerinin eğitimine ayrıca yer vermiştir.

6331 sayılı Kanunun “Çalışanların eğitimi” başlıklı 17. maddesinde, işyerinde çalışanların yapılan işe - işe girişte, işin özellikleri veya riskler değiştiğinde - uyum sağlanması amacıyla gereken eğitimlerin alınması gerekliliğine değinilmiştir. Söz konusu maddenin 2. fıkrasında ise, “Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.” ibaresine yer verilmiştir.

Çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimlerin usul ve esasları 15.05.2013 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin

¹⁰²E. Pınar (2013). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku: inşaat sektöründe uygulama sorunları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, s. 179.

Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile belirlenmiştir¹⁰³. Yönetmelikte, iş yerinde verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine değinildikten sonra destek elemanları ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilmesine yer verilmiştir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, çalışanlara verilecek olan eğitimlerin maliyetlerinin çalışanlara yansıtılmayacağını ve bu eğitimlerin çalışma saatlerinden sayılacağını hükme bağlamıştır. Çalışan temsilcilerinin de hâlihazırda işyerinin bir çalışanı olması ve çalışan temsilcilerine konuları dolayısıyla verilen eğitimin önemi dikkate alındığında temsilcilerin evleviyetle bu hükümden yararlanacağı sonucuna varılabilir.

Çalışanların bilgilendirilmesine ise, 6331 sayılı Kanununun 16. maddesinde yer verilmiş, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve devam ettirilebilmesi için çalışanların ve temsilcilerinin işyerinin özellikleri çerçevesinde bilgilendirilmesine değinilmiştir. Buna göre işveren; işyerinde karşılaşılabilecek riskler ve alınabilecek önlemler, çalışanların hak ve sorumlulukları ve afet, yangın vb. olağanüstü durumlarda ilk yardım, mücadele ve önleyici tedbirlerle ilgili çalışanları ve temsilcilerini bilgilendirmekle yükümlüdür. Çalışan temsilcilerinin bilgilendirilmesi hususunda iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı uyarınca çıkarılmış ve yürürlükte olan yönetmeliklerde de düzenlemeler bulunmaktadır.

29.12.2012 tarihli “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği¹⁰⁴”, işyerinde görevli ortak sağlık ve güvenlik biriminde yer alan kişiler ile bunların çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda çalışan temsilcisini bilgilendirecektir. Aynı Yönetmelik uyarınca, çalışan temsilcileri işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri ile yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen veriler konusunda bilgilendirilecektir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için yapılması gereken çalışmalardan bir diğeri de, risk değerlendirmesi olup söz konusu çalışmalar “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği¹⁰⁵” uyarınca yapılmaktadır. Söz konusu Yönetmelik çalışan temsilcilerinin bilgilendirilmesine yer vermiştir. Buna göre,

¹⁰³<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm>

¹⁰⁴<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.16924&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>

¹⁰⁵<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm>

risk değerlendirmesi sonucunda tespit edilen riskler ve bu risklere karşı alınabilecek d¼zeltici ve önleyici tedbirler hakkında çalışan temsilcileri bilgilendirilecektir.

2.2.4. alışan temsilcilerinin g¼revleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve G¼venlięi Kanunu'na g¼re çalışan temsilcileri, işyerinde bulunan tehlikeler ve bu tehlikeler nedeniyle ortaya çıkabilecek riskleri en aza indirmek amacıyla işverene önerilerde bulunabilir, önlemler alınmasını talep edebilirler. Bu doğrultuda; işyerinde yapılan iş sağlığı ve g¼venlięi ile ilgili çalışmalara katılma ve çalışmaları izlemeye yetkilidirler. Bu şekilde genel erevesi çizilmiş olan çalışan temsilcilerinin yetki ve y¼k¼ml¼l¼kleri ilgili kanun ve y¼netmeliklerle belirlenmiştir.

İş Sağlığı ve G¼venlięi Hizmetleri Y¼netmelięi, çalışan temsilcilerini tanımlarken genel olarak yetkilerini de açıklamıştır. Buna g¼re çalışan temsilcisi, “iş sağlığı ve g¼venlięi ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan” ifade etmektedir. Bu Y¼netmelik uyarınca işveren, işyerinde g¼revlendirilecek Ortak Sağlık G¼venlik Birimi'nde işyeri hekimi, iş g¼venlięi uzmanı ve diğer sağlık personeli g¼revlendirilmesi konusunda çalışan temsilcisinin g¼r¼řlerini alacaktır. S¼z konusu Y¼netmelik çalışanların g¼revleri ile ilgili h¼k¼mlerinde, çalışanların işyerinde yapılan teftiş sonucunda giderilmesi gereken noksanlıklar ve işyerinde bulunan araç gereçle veya işyerinin yapısıyla ilgili riskler meydana geldiğinde işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapması yer almıştır. Son olarak, çalışan temsilcisinin g¼revlerini yerine getirirken iş sağlığı ve g¼venlięi birimi ve ortak sağlık ve g¼venlik birimi ile işbirliği içinde olması da y¼k¼ml¼l¼kler arasında yer almıştır.

İş sağlığı ve g¼venlięi konusunda işyerinde çalışan herkese b¼y¼k g¼revler d¼řmekte işveren, çalışanlar, çalışan temsilcileri ve organizasyonun diğer kolları bu konuda bireysel çalışmalarla yeterli verimi alamayacaktır. Bu nedenle çalışmaların y¼r¼t¼lmesinde bazen kurullar oluşturularak hareket edilmektedir. İş yerinde iş sağlığı ve g¼venlięinin sağlanabilmesi için b¼y¼k önem taşıyan kurullardan biri de “iş sağlığı ve g¼venlięi kurulu”dur. İşyerlerinde iş sağlığı ve g¼venlięi kurulunun yer alması, kurulların oluşumu, yetki ve y¼k¼ml¼l¼kleri ise, 18.01.2013 tarihli “İş Sağlığı ve G¼venlięi Kurulları Hakkında Y¼netmelik¹⁰⁶” ile belirlenmiştir. Bu Y¼netmelik uyarınca, çalışan temsilcilerinin, birden çok temsilci varsa baş temsilcinin iş sağlığı ve

¹⁰⁶<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm>

güvenliği kurulunda yer alması gerektiği belirtilmiş ve temsilcilerini bir diğer yükümlülüğü ortaya çıkmıştır. Kurul tarafından alınan kararların uygulanmasında ortaya çıkan aksaklıklar konusunda, çalışanların kurula çalışan temsilcisi aracılığıyla bilgi vermesi de Yönetmelikte yer almıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde de işyerinde meydana gelebilecek risklerin belirlenmesi ve bu riskler hakkında önlem alınması amacıyla risk değerlendirme ekibi kurulmasını hükme bağlamıştır. Yönetmelik uyarınca kurulacak bu ekiplerde çalışan temsilcileri de yer alacaktır.

2.3. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işyeri sendika temsilcisi

I. Dünya Savaşı sonrasında çalışma koşullarının ve işyerinde çalışan işçilerin sürekli olarak değişmesi vasıfsız işçilerin vasıf gerektiren işlerde çalışmasına neden olmuş bu gelişmeler işyerlerinde çalışanlar ve işverenler arasında görüşmeler yapılmasını gerektirmiştir. Bu dönemde yapılan söz konusu görüşmelerde, işverenler ile sendikalar tarafından görevlendirilen ve maaşları sendika tarafından ödenen sendika temsilcileri uzlaşmaya çalışmışlardır¹⁰⁷. Mevcut çalışma koşullarında uygulamanın gereği olarak bu şekilde ortaya çıkan işyeri sendika temsilciliği kurumu daha sonraları işyerindeki çalışma düzeninin oluşturulması ve korunması gibi önemli görevler üstlenen bir konuma ulaşmıştır.

Türk Hukukunda işyeri sendika temsilciliği ilk defa 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile yer almıştır. 3008 sayılı İş Kanununda yer alan mümessil işçilerin yerini alan işyeri sendika temsilcileri 2821 sayılı Sendikalar Kanununda da yerini muhafaza etmiştir. Şu anda yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da işyeri sendika temsilciliği bulunmakta olup işyeri sendika temsilcilerinin görevi, yetkileri, yükümlülükleri ve diğer konular hakkındaki düzenlemeler bu Kanun uyarınca yapılmaktadır.

İşyeri sendika temsilcilerinin; sendikaların işyerlerinde güç kazanması ve sendikal faaliyetlerin işyeri düzeyinde organize edilmesi bağlamında sendika özgürlüğü açısından, işyerinde çalışma barışının sağlanması, işçilerin haklarının savunulması ve yönetimin karar ve kurallarının işçilere doğru şekilde iletilmesi bağlamında işçi-işveren

¹⁰⁷S. Yürekli (2004). *İşyeri sendika temsilciliği ve güvencesi*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, s. 7.

ilişkileri açısından ve son olarak sendikal örgütlenmenin öneminin daha kolay vurgulanabilmesi bağlamında sendikal örgütlenme açısından büyük önem taşıdığı söylenebilir¹⁰⁸

Aşağıda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, işyeri sendika temsilcilerinin atanması, sayısı ve yetkileri ile yükümlülükleri ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

2.3.1. İşyeri sendika temsilcisinin atanması

6356 sayılı sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27. maddesi işyeri sendika temsilcisinin atanmasını düzenlemiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi atayacaktır.

İşyeri sendika temsilcisi atanmasını düzenleyen 27. maddeye göre işyeri sendika temsilcisi atamasını, yetkili sendika yapacaktır. Düzenlemeye göre işyeri sendika temsilcisinin yetkili sendikanın bağlı olduğu konfederasyon veya sendika şubesi atayamayacaktır¹⁰⁹.

İşyeri sendika temsilcisi olarak atanacak işçinin, işyerinde çalışacak işçiler arasından seçilmesi zorunlu tutulmuştur. Buna göre, işverene ait başka bir işyerinde çalışan işçi veya ödünç işçi işyeri sendika temsilcisi olarak atanmayacaktır¹¹⁰.

İşyeri sendika temsilcilerinin seçimle göreve gelmesi durumu uygulamada pek karşılaşılmayan, demokratik olmasına rağmen geçmişte yaşanan sorunlardan da kaynaklı olarak sendikalarca tercih edilmeyen bir durumdur. 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde izlenen bu yol, sendika temsilcilerinin; deneyimsizlik, kendine yüklenen işçi ile sendika arasındaki köprü görevini yerine getiremeyen ve görevinin gereklerini çeşitli sebeplerle yerine getirmeyen veya sendika aleyhine davranan kişiler olarak seçilmesi nedeniyle uygulanmaktan vazgeçilmiştir¹¹¹. Bununla birlikte işyeri sendika temsilcilerinin, işyerinde yapılacak seçimle göreve getirilmesi yasaklanmamış olup, sendika tüzüğünde veya toplu iş sözleşmelerinde bu yönde bir hüküm bulunması durumunda seçim yapılacaktır.

¹⁰⁸Yürekli, 2004, agk, 12-14.

¹⁰⁹E. Akyiğit (2015). Toplu iş hukuku el kitabı (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 346.

¹¹⁰Akyiğit, 2015, agk, 347.

¹¹¹N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat (2015). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları, s.583.

Yetkisi kesinleşen sendika, işyeri sendika temsilcini veya temsilcileri atayarak, temsilcilerin isimlerini en çok onbeş gün içinde işverene bildirir. İşyerinde çalışan işçi sayısına göre birden çok işyeri sendika temsilcisi görev yapıyorsa, temsilcilerden biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Atanan işyeri sendika temsilcileri, sendikanın yetkisi süresince görevine devam ederler. Buna göre işyeri sendika temsilcisi, sendikanın yetkisinin kesinleşmesiyle atanabilir ve sendikanın yetkisi sona erece kadar temsilcilik görevini yerine getirir. Sendika temsilcisinin görevi, sadece sendika yeniden yetki alamadığında değil, yetkisi düştüğünde de sona erecektir. Bu hallerle birlikte, temsilcinin onayı ile işveren tarafından işyerinin değiştirilmesi, temsilcinin iş sözleşmesinin sona ermesi, temsilcinin sendika üyeliğinin sona ermesi, sendikanın temsilcilik sıfatını geri alması ve temsilcinin kendi iradesiyle görevden ayrılması durumlarında da işyeri sendika temsilciliği görevi sona erecektir¹¹².

Uygulamada sık görülmemekle birlikte, yetki almış ve işyeri sendika temsilcisi atamış sendikanın temsilci atamış olması durumunda, başka bir sendikanın da yetki belgesi almasıyla yeni yetkili sendika da işyeri sendika temsilcisi atayabilir ve aynı anda iki sendikanın da temsilcileri iş yerinde görev yapabilir. Bu durumda, tekrar yetki alamamış sendikanın temsilcisi görev süresi bitene kadar görevini aynı şekilde devam ettirirken, henüz toplu iş sözleşmesi imzalamamış fakat yetki belgesini almış sendikanın temsilcisi sadece kanunda belirtilen soyut ve genel görevleri yerine getirebilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise, işyerindeki yeni yetkili sendikanın temsilcisi de işyeri sendika temsilcilerinin güvencesinden yararlanabilecektir¹¹³.

2.3.2. İşyeri sendika temsilcisi sayısı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işyerinde görevlendirilecek işyeri sendika temsilcisi sayısı, işyerindeki çalışan sayısı;

- Elliye kadar ise en çok bir,
- Elli bir ile yüz arasında ise en çok iki,
- Yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç,
- Beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört,
- Bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı,

¹¹²H. H. Sümer (2013). *Toplu iş hukuku*. (Ed. H. N. Gerek), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s.41.

¹¹³ Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2015, agk, 584.

- İki binden fazla ise en çok sekiz olarak belirlenmiştir.

Kanunda üst sınırı belirlenmiş işyeri sendika temsilcisi sayıları, toplu iş sözleşmeleriyle veya sözleşme olmadan sendikanın veya işverenin kararıyla arttırılamayacaktır. Üst sınır aşılarak temsilci atıldığı durumlarda, hangi temsilcinin göreve devam edeceği, hangi temsilcinin geçersiz sayılacağı tartışmalıdır¹¹⁴. Kimin temsilcilik görevine devam edeceği, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesinden kimin yararlanacağı hususunda önem taşımaktadır. Çünkü belirlenen sayının dışında kalanalar bu güvenceden yararlanmayacaklardır¹¹⁵.

İşyeri sendika temsilcisi sayısının belirlenmesinde işyerindeki sendikalı çalışan sayısına ya da yetkili sendikanın üyesi olan çalışan sayısına değil, tüm çalışanlara bakılacaktır. İşyeri sendika temsilcisi atanırken, yetkili sendikanın yetki belgesini aldığı tarihte işyerindeki çalışan sayısı esas alınacaktır¹¹⁶.

Temsilci sayısı belirlendikten ve temsilciler göreve başladıktan sonra işyerindeki çalışan sayısında temsilci sayısını etkileyebilecek bir değişiklik olması durumu Kanunda düzenlenmemiş olmakla birlikte Yargıtay'ın bu yöndeki kararı işyeri sendika temsilcisi sayısının söz konusu değişimden etkilenmeyeceği yönündedir¹¹⁷.

Nihayet, işletme toplu iş sözleşmesi yapılan durumlarda, sözleşme kapsamındaki her bir işyeri için ayrı ayrı değerlendirme yapılarak işyeri sendika temsilcisi sayısı belirlenir¹¹⁸.

2.3.3. İşyeri sendika temsilcisinin görevleri

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri genel olarak, temsilcilik kurumunun düzenlendiği 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu, bazı yönetmelikler, sendika tüzükleri ve toplu iş sözleşmelerinde de işyeri sendika temsilcilerinin görevlerine sınırlı da olsa yer verilmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre; işyeri sendika temsilcileri işveren, işçiler ve işveren sendikası arasındaki ilişkilerde bir köprü görevini üstlenerek işçilerin dileklerini ve şikayetlerini değerlendirerek çözüme kavuşturmak, iş

¹¹⁴Akyiğit, 2015, agk, 348.

¹¹⁵Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2015, agk, 584.

¹¹⁶A. Başbuğ (2012). *Toplu iş ilişkileri ve hukuk*. (1. Baskı). Ankara: Şeker-İş Yayınları, s. 81.

¹¹⁷Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2014, agk, 499.

¹¹⁸Başbuğ, 2012, agk, 80.

birliğini, çalışma barışını korumak ve sağlamak, işçilerin haklarını ve çıkarlarını gözetmekle görevlidir. İşyeri sendika temsilcisi ayrıca iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasını sağlayacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde toplu işçi çıkarmaya yer verilmiştir. Buna göre, Kanunda sayılı nedenlerle ve belirtilen sayılarda işçinin iş sözleşmesine son vermek toplu işçi çıkarma olarak nitelendirilmiş olup işverenin bu durumu en az otuz gün önce işyeri sendika temsilcisine bildirmesi gerekmektedir. Toplu işçi çıkarılacağı kendisine bildirilen işyeri sendika temsilcisi ile işveren arasında görüşme yapılacaktır. Görüşmenin amacı durumun önlenmesi, çıkarılan işçi sayısının azaltılması veya işten çıkarmanın olumsuz etkilerinin mümkün olduğunca ortadan kaldırılmasıdır. Görüşme sonunda toplantı yapıldığına dair bir belge düzenlenecektir. İşyeri sendika temsilcilerine bildirim yapılmasının ve temsilciyle yapılacak görüşmenin amacı işvereni bir noktada frenlemektir. Fakat uygulamada, işverenin bu konuda kararlı olması durumunda toplantı sonunda dahi işyeri sendika temsilcisi sadece bilgilendirilmiş olacaktır. Nitekim, İş Kanununun 100. Maddesine göre, toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırı hareket eden işverenin, işten çıkardığı her işçi için ödeyeceği ceza miktarı belirlenmiştir. Bu da işverenler için, bildiri veya görüşmeyi yapmamak adına bir çıkış noktası olarak görülebilmektedir¹¹⁹.

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri ile ilgili olarak bir diğer düzenleme, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde¹²⁰ yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çıkarılan bu yönetmeliğe göre, işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde bir izin kurulu oluşturulacak kurulda işveren veya işveren temsilcisini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi bulunacaktır. İşyerinde işyeri sendika temsilcisi bulunması durumunda, işçileri temsil edecek kurul üyelerinin işyeri sendika temsilcisi tarafından seçileceği Yönetmelikte belirtilmiştir.

İşyeri sendika temsilcisinin, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çıkarılan Yönetmeliklerden kaynaklanan bir diğer görevi de Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik'te¹²¹ yer almaktadır. İş Kanunu'na göre, işyerlerinde ücret türü olarak “yüzde usulü ücret” uygulanabilir. Bu durumda,

¹¹⁹Yürekli, 2004, agk, 131-132.

¹²⁰<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5451&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%C3%BCcretli%20izin>

¹²¹<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.6247&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=y%C3%BCzdelerden>

yüzdelerin dağıtım usulü ve esasları İş Kanununun 51. maddesi uyarınca bir yönetmelikle belirlenecektir. Bu doğrultuda çıkarılan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik'e göre, dağıtım hizmet süreleri ve başarı durumları dikkate alınarak yapılacak ve bu değerlendirmeyi bir kurul yapacaktır. İşte işyeri sendika temsilcisi, değerlendirme kurulu adı verilen bu kurulda yer alacaktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da işyeri sendika temsilcisinin görevleri ile ilgili olarak düzenlemeler mevcuttur. Öncelikle belirtilmelidir ki, Kanunun 20. maddesinde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin görevini işyerinde bir işyeri sendika temsilcisi bulunması durumunda o üstlenecektir. Buna göre, işyeri sendika temsilcisi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanun uyarınca çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde yer alan çalışan temsilcisinin bütün görevleriyle yükümlü olacak, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcinin bulunması gereken kurullarda yer alacak, alması gereken eğitimleri alacak, gerekli konularda işveren tarafından bilgilendirilecek ve işvereni bilgilendirecektir.

İşyeri sendika temsilcilerinin mevzuattan kaynaklanan son görevi, İş Teftiş Tüzüğü'nde¹²² yer almaktadır. Tüzüğe göre; işverenler teftiş sonuçlarının yazılması için birer teftiş defteri bulundurmakla yükümlüdürler. Teftiş sonuçları deftere yazıldıktan sonra ilgililer tarafından imzalanacaktır. İşyeri sendika temsilcisi, bu defterleri imzalamakla da yükümlüdür.

Belirtmelidir ki, işyeri sendika temsilcilerinin görevleri mevzuatta emredici hükümlerle sınırlandırılmamıştır. Bu nedenle, sendikalar tüzüklerinde atayacakları işyeri sendika temsilcilerine mevzuata aykırı olmamak şartıyla görevler belirleyebilirler. Aynı şekilde, imzalanan toplu iş sözleşmeleri de işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini içerebilecektir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işyeri sendika temsilcisinin görevlerinin düzenlendiği 27. maddesinde, işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini yaparken işlerini aksatmamaları ve faaliyetlerinin iş disiplinine aykırı olmaması düzenlenmiştir. İşyeri sendika temsilcilerine getirilen bu sınırlama ile birlikte; temsilcilerin görevlerini hızlı ve etkili şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli kolaylıkların sağlanması hususuna da yer verilmiş olup, anılan Kanunun bu hükmünün 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi ile uyum içinde olduğu söylenebilir.

¹²²<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/2.5.717925.pdf>

2.4. İşyeri sendika temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olması

Türkiye’de çalışan temsilciliği 3008 sayılı İş Kanunu’ndan bu yana farklı görünümle ortaya çıkmıştır. Günümüzde ise, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile gelen iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile gelen işyeri sendika temsilciliği kurumları mevcuttur.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işyeri sendika temsilciliğini göreve geliş şekli ve sendikaya bağlılığı açısından dışarıda bırakırsak; iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği mevzuatta önce bazı dönemlerde yer almış olan işçi temsilciliklerinden farklı bir kurumdur. 6331 sayılı Kanun dönemine kadar, işçiler ve işverenler arasında köprü vazifesi gören ve işçilerin sorunlarını çözen, işverenlerin taleplerini işçilere açıklayan bir kurum olarak mevzuatta yer almıştır. Fakat 6331 sayılı Kanunla gelen düzenlemeye göre göreve gelen iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin görevi sadece iş sağlığı ve güvenliği ile sınırlı tutulmuştur¹²³. İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi bu yönüyle kendinden önceki düzenlemelerden farklı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda önemli bir vazife üstlenmiş olup özel olarak aldığı eğitimler ile kanun ve yönetmeliklerle kendisine verilen görevlerle kritik bir konumdadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer alan düzenlemeye göre, işyerinde yetkili bir sendika bulunması durumunda sendika tarafından göreve getirilecek işyeri sendika temsilcisi olarak da görev yapacaktır. Daha önce de belirtildiği üzere söz konusu durumda işyeri sendika temsilcisi kendi görevlerine ek olarak iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine verilen görevleri de yapacak ve diğer yükümlülüklerini yerine getirecektir. İşçi temsilciliğinden günümüze gelen süreçte önem kazanan iş sağlığı ve güvenliği alanında temsilcinin görev alanının iş sağlığı ve güvenliği ile sınırlandırılması bu alanda atılmış önemli bir adım olarak kabul edilebilecekken yapılan söz konusu düzenleme birçok açıdan kurumun yapısıyla ters düşmektedir.

İşçi temsilciliği ile çalışan temsilciliği arasındaki farkta da belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği gibi önemli bir konuda özel bir temsilcinin varlığı, görevi olan hususlara daha çok eğilmesi anlamında önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği, işçilerin yanında işverenlerin ve hatta işyerinde bulunan müşterilerin, ziyaretçilerin bile

¹²³Ş. Ertürk (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işverene getirilen yükümlülükler. *Sicil Dergisi*, 7(27), s. 22.

can güvenliğiyle ilgili olup alınacak önlemler ve yapılacak çalışmalarla herkes için gereklidir. Çalışan temsilcisinin görevleri ile birlikte belirtilen alacağı eğitimler, işveren ile kuracağı temas ve bilgilendirileceği konular düşünüldüğünde, temsilcinin işyerindeki asli görevi dışında bu konular zamanını fazlaca alacak olup bunlar dışında konulara eğilmesi, iş sağlığı ve güvenliği alanına gereken önemin gösterilmemesine sebep olacaktır. Bu açıdan bakıldığında, işyeri sendika temsilcisinin görev yaptığı işyerlerinde çalışan temsilcisinin yerini alması durumu iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının nitelikli olması açısından makul bulunmamaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda açıkça belirtildiği üzere işyeri sendika temsilcisi, temsilcilik nedeniyle kendisine verilen görevleri yerine getirirken işyerindeki işini aksatmamalıdır. Söz konusu işlerin dışında sendika temsilciliği görevi dolayısıyla verilen birçok görevi yerine getirmekle yükümlü olan işyeri sendika temsilcisinin, iş sağlığı ve güvenliğine ayrı bir önem vererek gereklerini yerine getirmesi kendisinden beklenemeyecektir. Bu açıdan söz konusu düzenlemenin isabetsiz olduğu düşünülmektedir.

İşyeri sendika temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği yapmalarında ortaya çıkmış olan bir diğer sorunlu husus da, işyerinde çalışanlar tarafından seçilerek göreve gelen çalışan temsilcilerinin yönetime katılma anlamında da taşıdığı önemden kaynaklanmaktadır. Söz konusu durumda, işyeri sendika temsilcisinin olduğu işyerlerinde yönetime katılım ve işçilerin söz sahibi olması durumu tamamen engellenmiş bulunmaktadır. İşçilerin seçimiyle işbaşına gelen ve işyeri sendika temsilcisinden ayrı bir görev tanımına sahip olan çalışan temsilcilerinin bu şekilde dışarıda bırakılması gelişen çalışma koşullarına ve işçi haklarına ters düşmektedir¹²⁴. Buradaki durumda yönetime katılmanın önemini bir kenara bırakarak baktığımızda, birbirinin ikamesi gibi gösterilmiş bu iki temsilcinin, göreve geliş şekilleri bile aynı değildir. İşyeri sendika temsilcisinin bulunduğu hallerde çalışan temsilcisi olarak görev yapabilmesi ve onun özelliklerini tam olarak taşıyabilmesi konusunda ortaya çıkabilecek zorluklar seçimle göreve gelmesiyle de alakalıdır. Böyle bir pozisyonda bulunan ve çalışanların oyuyla göreve gelen temsilci, sendikaca atanmış olan temsilciye oranla işçiler tarafından daha çok benimsenecektir. Bu nedenlerle çalışan temsilcisinin göreve gelmesinde seçim yolu benimsenmişken farklı durumlarda bu hakkın çalışanların elinden alınması makul bulunmamaktadır.

¹²⁴M. Özveri (2015). *İşçi sağlığı iş güvenliği ve iş cinayetleri*. (1. Baskı), İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları, s. 97.

İşyeri sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yaptığı durumlarda ortaya çıkabilecek bir diğer sorun temsilcilerin sayısının örtüşmediği hallerde ortaya çıkacaktır. İşyerindeki toplam çalışan sayısına göre belirlenen temsilci sayıları, bazı aralıklarda farklılık gösterebilmekte ve bu da söz konusu durumda sorun yaratabilmektedir¹²⁵. Örneğin, 2500 çalışanı olan bir işyerinde 6356 sayılı Kanuna göre en çok sekiz işyeri sendika temsilcisi görev yapacakken, işyerinde yetkili bir sendika olmayan hallerde görev yapacak iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi sayısı altıdır. Bu durumda işyerinde yetkili bir sendika varsa, sendika tarafından atanacak sekiz sendika temsilcisinin de çalışan temsilcisi olarak görev yapıp yapmayacağı tartışmalıdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun tasarısında da bu şekilde düzenlenmiş bu hususun değiştirilmesi istense de kanun metninde temsilci sayıları arasında eşitlik sağlanmamıştır.

İşyerinden yetkili sendikanın varlığı durumunda iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin görevinin işyeri sendika temsilcisi tarafından yapılması düzenlemesinin amacı, işçinin temsil edilmesinde temsilciler arasında anlaşmazlık çıkmaması, temsil sürecinde ve işçi adına atılacak adımlarda tek başlı ve bu anlamda daha güçlü bir temsilcinin var olmasıdır¹²⁶. Bu husus her ne kadar işçi lehine gibi görülsede belirtildiği gibi görev alanları farklı olan ve birbiriyle tam olarak örtüşmeyen bu iki kurumun görev çatışması yaşaması zor görünmektedir. Farklı ülkelerin örneklerinde görüldüğü ve uluslararası belgelerde de yer aldığı gibi iki başlı bir temsil sistemi yürütülebilir olmakla birlikte çalışanlar açısından faydalı da olabilir. Bu kurumların özünde çalışanların sesinin duyurulması ve onlar adına çalışmalar yapılması yattığı düşüncesiyle, bu düzenlemenin çok da yerinde olmadığını söylemek mümkündür.

Yetkili bir sendikanın bulunduğu işyerlerinde, işyeri sendika temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilci olarak görev yapmasıyla ilgili olarak karşımıza çıkacak son husus temsilcilerin temsilcilik görevlerinden ileri gelen güvenceleriyle ilgilidir. Aşağıda bu konuya ayrıntılı olarak değinilecektir.

¹²⁵Aydın, 2012, agk, 15.

¹²⁶Esen, 2013, agk, 247.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÜVENCELERİ

Güvence, işyerinde çalışan işçilerin işverenin keyfi veya kasıtlı davranışlarıyla iş sözleşmelerine son verilmesine karşı korumayı ifade etmektedir. Söz konusu koruma hem iş sözleşmesinin sona ermesinin engellenmesini, hem de iş sözleşmesi haksız yere sona erdirilirse ortaya çıkabilecek maddi zararın bir nebze olsun karşılanmasını hedeflemektedir. Güvence farklı hallerde ortaya çıkmaktadır; 4857 sayılı İş Kanunu ile gelen ve belirli şartları taşıyan bütün işçileri kapsayan güvencenin yanında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer alan sendikal güvenceler de Türk İş Hukukunda yer almaktadır.

Bir ülkenin iş mevzuatında güvencenin güçlü şekilde yer alması, o ülkenin iş hukuku düzenin gelişmişliğiyle doğru orantılıdır. Sağlam bir güvencenin olmadığı hukuk sistemlerinde iş hukukunun zayıf olduğu söylenebilecektir¹²⁷.

Çalışma hayatında bazı gruplar güvenceye diğer çalışanlara kıyasla daha çok ihtiyaç duymakta, söz konusu gruplara işverene karşı farklı bir koruma gerekmektedir. Bu durum, ortaya işçilerin kişisel durumları (hamilelik, belirli durumlarda işe gelememek gibi) nedeniyle çıkabileceği gibi işyerindeki pozisyonları veya sendikal faaliyetleri gibi nedenlerle de çıkabilmektedir.

Bu bölümde, işyerlerinde, işverene karşı güçlü bir tutum sergileyerek iş sağlığı ve güvenliği adına çalışmalar yapması gereken iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile sendikanın işyerindeki gözü kulağı halinde olan işyeri sendika temsilcisinin sahip olduğu veya sahip olması gerektiği düşünülen güvencelere değinilecektir.

3.1. Genel Olarak

İş hukukunda çok önemli bir yere sahip olan iş güvencesinin amacı, çalışanların geçerli bir sebep olmadan işlerini kaybetmelerini engellemektedir. İşlerini kaybetme korkusu olan çalışanların verimlerinin düşmesi ve iş piyasasında sürekli çalışmalarının sağlanamaması dışında işçilerin sendikalı olması, işverenin haksız tutumlarına karşı koyma veya kendi haklarını savunması gibi konular da iş güvencesinin önemini göstermektedir.

Çalışan temsilciliği veya sendika temsilciliği gibi pozisyonlarda çalışanlar, konumları gereği işverene sürekli bir temas içinde olup temsilcilerin işyerinin

¹²⁷E. Güven ve U. Aydın (2013). *Bireysel iş hukuku*. (4. Baskı), Eskişehir: Nisan Kitabevi, s. 192.

eksiklikleri, işçilerin istekleri veya iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gibi önemli konularda talepleri bulunmaktadır. Bu durumda, işverenin tarafında değil de tarafsız bir şekilde hareket edebilmeleri açısından iş güvencesi büyük bir önem taşımaktadır. Bu nedenle iş güvencesinin, temsilciler adına daha etkili ve daha kapsamlı bir korumayı gerektirdiği tartışmasıdır. Nitekim uluslararası belgelerde ve iş hukuku anlamında ileri ülkelerde bu durumu görmekteyiz.

Türk İş Hukukunda iş güvencesi konusunda geçmişten bugüne birçok düzenleme yapılmıştır. İş sözleşmesiyle, belirli koşulları taşıyan işyerlerinde belirli koşullarda çalışanlar için sağlanan güvence 4857 sayılı İş Kanunu ile son şeklini almıştır. Bunun dışında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile de çeşitli sendikal faaliyetler karşısında sağlanan sendikal güvence düzenlenmiştir. Bu Kanunda aynı zamanda işyeri sendika temsilcisinin güvencesi de düzenlenmiştir. Fakat iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi için, kurumun düzenlendiği 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da dahil mevzuatta herhangi bir düzenleme olmayışı isabetli olmamıştır. Görevleri bu denli önemli iki temsilcinin iş güvencesi anlamında böyle bir farklı uygulamayla karşılaşması adaletsiz olmakla birlikte, kurumlardan birinin görevini etkili şekilde yerine getirmesine engel teşkil etmektedir.

Bununla birlikte çalışan temsilcileri ve işyeri sendika temsilcileri için Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası belgelerle sağlanan bir korumadan bahsedilebilecektir. Öncelikle belirtmelidir ki, imzalanan uluslararası belgelerin iç hukukta uygulanmasının dayanağı olarak T.C. Anayasası'nın 90/5 hükmü gösterilebilir. Buna göre, usulüne uygun olarak yürürlüğe giren uluslararası antlaşmalar kanun hükmündedir. Buna ek olarak bu fıkranın son cümlesinde, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası anlaşmalar ile ulusal mevzuat arasında farklılıklar olması durumunda uluslararası anlaşmanın uygulanacağına yer verilmiştir. 1982 Anayasası'nda temel hak ve özgürlükler sınıflandırılmış olup çalışma hayatı ile ilgili haklar "Sosyal ve Ekonomik Hak ve Ödevler" başlığı altında düzenlenmiştir. Anayasa ile düzenlenmiş olan bu hususlar ışığında, uluslararası belgelerin iç hukukun eksik kaldığı noktalarda iş güvencesi sağlayabileceği görülmektedir. Uluslararası sözleşmelerin onaylanması ile doğrudan bir uygulanabilirliğin ortaya çıkacağı veya sözleşmenin onaylanması ile iç hukukta derhal yapılan düzenlemelerle uygulanabilirlik kazanacağı hususu doktrinde

tartışmalıdır¹²⁸. Bir görüşe göre sosyal haklara ilişkin uluslararası antlaşmalar, doğrudan uygulanamayacak olup ilave düzenlemelerin yapılmasıyla iç hukuka aktarılmalıdır. Şöyle ki, söz konusu antlaşmaların kişilere subjektif haklar verebilmesi için, açık, net ayrıntılı şüpheye yer bırakmayacak biçimde düzenlemeler içermeleri gerekmektedir. Bu nedenle, taraf devletlere iç hukukta değişiklik yapılması yükümlülüğünü getiren antlaşma ve sözleşmeler, uyum yasaları olmadan doğrudan uygulama için yeterli olmayacaktır. Gerekçeyi oluşturan durum uyarınca istisnai hallerde, sözleşmelerin veya antlaşmaların içeriğinin elverişli olduğu durumlarda doğrudan uygulanabileceği belirtilmiştir¹²⁹. Bu konudaki bir diğer görüş ise, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin içerdiği hususlarla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklarda kanunla onaylanmış olan uluslararası sözleşmelerin iç hukuk kuralına üstün olarak uygulanabilir olduğu, ayrı bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmadığı yönündedir. Buna göre mevcut uyuşmazlıklarda, kanuni bir düzenleme yapılmamış olsa da bu sözleşme ve antlaşmalar iş hukukunun uluslararası kaynağı olarak kabul edilecek ve uygulama alanı bulacaktır¹³⁰. İmzalanan bir uluslararası sözleşmenin, hele ki Anayasa'da çelişen hükümler içermesi durumunda kanunların değil uluslararası antlaşmanın geçerli sayılacağına yer verilmişken, iç hukukta uygulanabilir olması için ilave düzenlemeler yapılması gereği antlaşmaların gücünü azaltacak, devletlere onaylamalarından sonra uygulamama konusunda inisiyatif tanımış olacaktır. Bu nedenle usulüne uygun olarak yürürlüğe girmiş temel hak ve özgürlüklere ilişkin bir antlaşmanın iç hukuk düzenlemesine ihtiyaç duymadan uygulanabilir olması, mahkemelerce dikkate alınarak uyuşmazlıkların çözümünde kullanılabilmesi yerinde olacaktır.

Çalışmanın ilk bölümde yer verilen belgelerde çalışan temsilcileri ve işyeri sendika temsilcileri için sağlanan güvenceler bulunmaktadır. Değinilen ILO sözleşmelerinin çoğu Türkiye tarafından onaylanmıştır. Uluslararası bağlamda iş güvencesinin kaynağı olan 158 sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi ve sendikaca atanmış veya işçilerce seçilmiş olması fark etmeden bütün temsilcilerin haklarını düzenleyen 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi Türkiye tarafından imzalanmıştır. 162 sayılı Asbest Sözleşmesi, 170 sayılı Kimyasallar Sözleşmesi, 171

¹²⁸S. Odaman (2004). Sosyal hukuk alanında uluslararası sözleşmeler ışığında evrensel hukuk-ulusal hukuk ilişkisi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 3, s.11-12.

¹²⁹Odaman, 2004, agk, 6.

¹³⁰N. Aktay, K. Arıcı ve K. T. Senyen (2009). *İş Hukuku*. (3. Baskı), Ankara: Seçkin Yayınları, s.53-55.

Gece Çalışmalarına İlişkin Sözleşme, 174 sayılı Büyük Endüstriyel Kazaları Önleme Sözleşmesi ve 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi çalışmada yer alan ve henüz imzalanmayan ILO sözleşmeleridir. Ayrıca Türkiye 22.03.2007 tarihinde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmasına karar vermiştir. Buna göre çalışan temsilcileri ve işyeri sendika temsilcileri bu belgelerin düzenlediği korumadan yararlanabilecek ve Türk Hukukunda es geçilen önemli boşluklar bu şekilde doldurulabilecektir.

Aşağıda Türk İş Hukukunda iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin yararlanacağı 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesi ve işyeri sendika temsilcisinin yararlanacağı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile sağlanan iş güvencesi incelenecektir.

3.2. 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesi 18. maddede düzenlenmiş olup "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı söz konusu madde genel olarak iş güvencesi kapsamında olan çalışanların kimler olduğuna yer vermiştir. Madde bununla birlikte iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmayacak hususları sıralayarak iş güvencesinin hangi durumlarda sona erdirilen sözleşmelerde uygulanabilir olduğunu ortaya koymuştur. Aşağıda bu hususlarla birlikte yapılan feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı durumlarda iş güvencesi şartları oluşmuşsa ortaya çıkacak sonuçlara da değinilecektir.

3.2.1. İş güvencesinin şartları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca, işçinin iş sözleşmesinin geçerli bir sebebe dayandırılma zorunluluğu otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde altı aydan daha fazla kıdeme sahip işçiler için geçerli olacaktır. Bununla birlikte işçinin sözleşmesinin sona erdirilmesindeki bu kısıtlama sadece belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler için geçerlidir.

4857 sayılı İş Kanunu bağlamındaki iş güvencesinin kişi bakımından kapsamına bakıldığında, iş sözleşmesiyle çalışan ve anılan Kanunun 4. maddesinde düzenlenmiş uygulama alanında yer alan işçilerle sınırlı olarak güvence hükümlerinin uygulanabileceği görülmektedir. Ayrıca, 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun" uyarınca bu Kanun

kapsamında çalışanlar hakkında da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18., 19., 20. ve 21. madde hükümleri kıyas yoluyla uygulanacaktır.

Düzenlemenin bir diğer koşulu, işçinin çalıştığı işyerinde en az otuz işçinin çalıştırılması gereğidir. Otuz işçinin tespitinde esas alınacak zamana ilişkin bir görüş fesih bildirimının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçi sayısı üzerinden değerlendirme yapılması iken diğer bir görüş işyerindeki işleyişin aksamadan sağlanabilmesi için işyerinde çalışması gereken işçi sayısına göre yapılacağı yönündedir¹³¹. Yargıtay'ın bu konudaki görüşü ise, otuz işçi sayısının tespitinde fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte işyerinde çalışan belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik sözleşmelerle çalışan tüm işçilerin dikkate alınması gerektiği yönündedir¹³². 18. madde işverenin aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması durumunu da düzenlemiştir. Buna göre bu durumda, işverenin aynı işkolundaki bütün işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı hesaba katılacak ve toplam işçi sayısının otuz olması durumunda madde uygulanacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre bir işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesinin bir diğer koşulu işçinin o işyerinde en az altı aylık kıdeminin bulunmasıdır. İlgili madde uyarınca, işçinin işverene ait farklı işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilecek olup işyerlerinin işkollarının aynı ya da farklı olması önemsenmeyecektir. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde yer alan "çalışma süresinden sayılan haller" altı aylık sürenin hesabında dikkate alınacaktır. Deneme süresinin uygulandığı işyerlerinde, deneme süresinde iş sözleşmesine bildirimsiz son verme hakları sabit olmakla birlikte altı aylık kıdemin hesabında deneme süreleri de dikkate alınacaktır¹³³. Yargıtay, iş güvencesinde altı aylık kıdemin aranması hususunu içeren bir davada verdiği kararda; deneme süresinin ve askıda geçen sürelerin altı aylık kıdemden sayılacağını, fiili bir çalışma süresinin aranmadığını, söz konusu altı aylık sürenin bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle kısaltılabileceği veya kaldırılabilceğini belirtmiştir¹³⁴. Uygulamada işverenlerin, işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaması adına altı aylık kıdem süreleri dolmadan kısa bir süre önce iş sözleşmelerine son verdiği görülmektedir.

¹³¹N. Gerek (2010). 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş güvencesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23(2-3), s. 2.

¹³²Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E.2016/28882 K.2016/26780

¹³³A. Yavuz (2010). *Türk İş Hukuku'nda genel iş güvencesinin kapsam ve koşulları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, s. 75.

¹³⁴Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E.2016/28740 K.2016/18676

Söz konusu durumda Yargıtay, bildirim süreleri sonunda altı aylık kıdem süresi dolacak olsa dahi işçinin iş güvencesinden yararlanamayacağı ancak işverenin iş sözleşmesini altı aylık sürenin bitimine bir kaç gün kala feshetmesi durumunda feshin dürüstlük kuralına aykırılıktan dolayı geçersiz kılınabileceği yönünde karar vermiştir¹³⁵. Anılan Kanunda ayrıca yer altında çalışanların 18. madde ile sağlanan iş güvencesinden yararlanmaları için kıdem şartının aranmayacağına da yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi yukarıda belirtilen hususlara ilaveten, işverenin işçinin belirsiz süreli sözleşmesini feshetmesine yer vermiştir. Buna göre, gerekli şartları taşıyan belirli süreli iş sözleşmesinin mevcudiyeti durumunda İş Kanunu uyarınca iş güvencesi hükümleri uygulanamayacaktır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin İş Kanunu'na aykırı şekilde geçersiz bir sebeple artarda yapılması durumunda, söz konusu zincirleme belirli süreli sözleşmeler belirsiz süreli olarak kabul edilecek ve işçi iş güvencesinden yararlanacaktır¹³⁶.

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanmasının son şartı ise, 18. maddede yer alan üç tür işveren vekilinden biri olmamaktır¹³⁷: “İşletmenin bütünü idare eden işveren vekilleri, işletmenin bütünü idare eden işveren vekili yardımcıları ve işyerinin bütünü idare eden ve işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri.” Söz konusu hükme göre sayılan işveren vekilleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 19 ve 21. maddeleri ile 25. maddenin son fıkrasından yararlanamayacak ve iş güvencesi kapsamına alınmayacaklardır.

İş güvencesi kapsamında olmayan işçilere (buna iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi de dahil kabul edilecektir) işe iade ve beraberinde gelen tazminat hakları tanınmamış olup bu işçiler; kötüniyet tazminatı ile şartların mevcut olması halinde ihbar ve kıdem tazminatlarını talep edebileceklerdir¹³⁸.

3.2.2. İş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi

İşçilerin işlerini kaybetme gibi önemli bir riskle sürekli karşı karşıya kalmalarının önlenmesi için iş sözleşmelerinin geçerli bir sebep olmaksızın sona erdirilmesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır. Yukarıda değinilen iş güvencesinden yararlanmak için

¹³⁵Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2015/35440 K.2016/18789

¹³⁶Gerek, 2010, agk, 3.

¹³⁷S. Narter (2012). *Türk İş Hukukunda iş güvencesi çerçevesinde tazminatlar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, s. 67.

¹³⁸Gerek, 2010, agk, 10.

işçilerin, işyerinin ve iş sözleşmesinin taşınması gereken şartların dışında somut olayın dahil edileceği geçerli olarak kabul edilebilecek ve geçerli kabul edilmeyen sebepler ile fesih bildiriminin usul ve itiraz esaslarına 4857 sayılı Kanunda yer verilmiştir. Aşağıda bu hususlar incelenecektir.

3.2.2.1. Feshin geçerli sebebe dayandırılması

4857 sayılı İş Kanunu feshin geçerli sebebe dayandırılmasını iki ayrı açıdan ele almıştır. Bunlardan birincisi, hangi durumların iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturacağını belirttiği kısımdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin 1. fıkrasına göre, işveren iş sözleşmesini ancak işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplere sone erdirebilir.

İşçinin yeterliliği ve davranışları denildiğinde, işçinin yetersizliği ve verimsizliği ile işçinin istenmeyen ve rahatsızlık yaratan davranışları anlaşılmaktadır. İşyeri ile ilgili fesih sebepleri ise; ekonomik kriz, hammadde sıkıntısı gibi işyeri dışından kaynaklanabileceği gibi işyerinde bazı birimlerin kapatılması veya işyerinin sektör değiştirmesi gibi işyerinden kaynaklanabilir¹³⁹.

Anılan Kanunun 18. maddesinin 3. fıkrasında ise, işverenin hangi durumlarda yapacağı feshin geçerli kabul edilmeyeceğine yer verilmiştir. Buna göre özellikle;

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.”

hususları iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep oluşturmayacaktır.

¹³⁹Gerek, 2010, agk, 5.

Fesih için geçerli sebep oluşturmayacak hallerde bakıldığında bunların 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer kanunlarda düzenlenmiş hususlar olduğu görülmektedir. Yapılan bu düzenlemeyle bu hususların güvence altına alınması amaçlanmıştır. Görüldüğü üzere bu haller kanunda açıkça sıralanmış olup sözleşme ile genişletilmesi mümkün değildir¹⁴⁰.

3.2.2.2. Sözleşmenin feshinde usul

İşverenin, işçinin iş sözleşmesini geçerli bir sebebe dayanarak sona erdirdiği durumlarda uyması gereken ihbar süreleri vardır. İşçinin kıdemiyle orantılı olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde 2-8 hafta arasında belirlenmiş bu sürelerde, işçi ve işveren için iş sözleşmesi bütün hak ve borçlar açısından aynı şekilde devam edecektir. Usulüne uygun bir fesih için işverenin Kanunda belirlenen bu sürelere uyması gerekir. Geçerli bir sebebe dayandırılarak ve ihbar sürelerine uyarak yapılmış bu feshe süreli fesih ismi verilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca, işveren, iş sözleşmesini süreli fesih ile sona erdirirken fesih sebebinin açık ve kesin bir biçimde yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğü yerine getiren işverenin bildirim sürelerine uyma zorunluluğu ortadan kalkmayacaktır¹⁴¹.

Anılan Kanununun 19. maddesi iş sözleşmesinin işçinin davranışları ve verimi ile ilgili nedenlerle feshinde işçinin savunmasının alınması zorunluluğu getirmiştir. Buna göre, geçerli bir sebebe dayansa dahi işçinin savunması alınmadan yapılmış bir fesih geçersiz sayılacaktır. Savunmaya davet, işçiye fesih bildiriminden önce yapılmalı, işten çıkarılma nedeni bu davet yazısında açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, savunma tarihi belirlenmeli, bu tarihte hazır bulunmazsa yazılı savunma verebileceği belirtilmelidir. Fesih bildirim sırasında veya fesih bildirim yapıldıktan sonra yapılan savunma daveti geçersiz sayılacaktır¹⁴².

3.2.2.3. Fesih bildirimine itiraz

İşverenin yaptığı fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını iddia eden işçi, fesih bildiriminden kendisine tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Tarafların anlaşması durumunda uyuşmazlık aynı süre içerisinde özel hakeme de götürülebilir.

¹⁴⁰T. Centel (2013). *İş güvencesi*. (1. Baskı), İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 60.

¹⁴¹Ercan ve Aydın, 2013, agk, 216.

¹⁴²B. Kar (2009). *İş güvencesi ve uygulaması*. (1. Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları, s. 213-214.

İşçiye tanınan bir aylık itiraz süresinde altı çizilmesi gereken husus sürenin fesih bildirimini tebliği tarihinde başladığıdır. Söz konusu süre, işçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra çalışmaya devam ettiği bildirim süresi içinde sona erebildiğinden henüz çalışmaya devam eden işçilerin bu süreyi kaçırmaları uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur¹⁴³.

Fesih bildirimine itiraz eden işçinin açtığı davada ispat yükü işverendedir. Buna göre, işveren yapılan feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlarla ortaya koymalıdır. Fakat işçi, işverenin ortaya koyduğu gerekçeden farklı bir gerekçeyle iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia ediyorsa, ispat yükü işçiye geçecektir. Bu durumda işçi, işverenin fesihteki gerçek gerekçesini kanıtlarıyla ortaya koyacaktır.

Feshe itirazı düzenleyen İş Kanunu'nun 20. maddesine göre belirtilmesi gereken son husus, Kanunun feshe itiraz nedeniyle açılan bu davaların, ortaya çıkan belirsizliği giderebilmek ve iş ilişkisinin geleceğini belirleyebilmek adına hızlı bir şekilde sonuçlanması için dava ve temyiz sürelerinde süre üst sınırı koymasındır. Buna göre, dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılmalı, karar temyiz edilirse Yargıtay incelemesini bir ay içinde tamamlayarak kesin olarak kararını vermelidir. Fakat mahkemelerin yargı yükü nedeniyle uygulamada sürelere uyulması genellikle mümkün olmamaktadır¹⁴⁴.

3.2.3. İş güvencesinin sonuçları

İş güvencesi kapsamındaki bir işçinin, feshin geçersizliği iddiasıyla açtığı davanın işçinin lehine sonuçlanması ve feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda ortaya çıkan sonuçlar, öncelikle işçinin işverene işe iade talebiyle başvurması ve başvurunun yapılması seçeneğinde işverenin işçiyi işe başlatması veya başlatmaması durumlarına göre değişiklik gösterecektir.

Öncelikle, mahkemece verilen feshin geçersizliği ve işe iade kararının kesinleşmesi üzerine işçi, on günlük hak düşürücü süre içinde işveren başvurmak zorundadır. Başvuru söz konusu Kanunda bir şekil şartına tabii tutulmamış olsa da noter aracılığıyla yapılması ispat kolaylığı sağlayacaktır¹⁴⁵. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 5. fıkrası uyarınca, işçinin işverene işe iade talebiyle başvurmaması

¹⁴³L. Akın (2014). *Bireysel İş Hukuku*. (Ed. U. Aydın ve F. Kocabaş), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s. 111.

¹⁴⁴Güven ve Aydın, 2013, agk, 219.

¹⁴⁵Gerek, 2010, agk, 11.

durumunda işverence yapılan ve işe iade davasına konu olan fesih geçerli sayılacaktır. Bu durumda, işveren sadece yapmış olduğu feshin sonuçlarıyla sorumlu olacaktır.

İşveren, işçinin başvurusu üzerine işe başlatması veya başlatmamasından bağımsız olarak, kararın kesinleşmesine kadar boşta geçirdiği süre için dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları ödemekle yükümlüdür. Burada işe başlamış olma değil, işe başlamak için başvuruda bulunmuş olmak yeterlidir.

İşçi, işverene işe başlatılmak üzere başvurması üzerine bir ay içinde eski coğrafi işyerinde ve fesihten önceki durumuna iade edilmelidir. Şartların değişmesi ve bir aylık sürenin aşılması ancak işçinin rızasıyla kabul edilebilecektir¹⁴⁶.

İşverene işe iade talebiyle süresi içinde başvurmuş olan işçinin, işveren tarafından işe başlatılmak istendiğinde işverenin talebine uymadığı uygulamada karşılaşılan bir durumdur. Bu durumda öğreti ve uygulamada farklı görüşler mevcuttur. İlk görüşe göre, bu durum işçinin işe iade başvurusunda bulunmamış olması şeklinde değerlendirilmelidir. Belirtildiği üzere bu durumda işverence yapılacak fesih geçerli olarak kabul edileceğinden, işçi bu durumda iş güvencesinin sağladığı boşta geçen süre ücreti, işe başlatmama tazminatına hak kazanamayacak, kıdeme ilişkin hususlarda dava süresi dikkate alınmayacak, işveren yaptığı feshin sonuçlarıyla bağlı olacaktır. İşçinin, işe başlamaktan imtina etmesine bağlanan bu sonuç taraflar açısından makul olsa da işçinin boşta geçen süre ücretinin tek şartı olan işverene başvuru şartını yerine getirmiş olması konusunda boşluk meydana gelmektedir. Feshin geçerli kabul edilmesi sonucu doğduğunda hak kazanılmayacak söz konusu ücrete, başvuru şartını tamamlayarak halihazırda hak kazanmış olma durumu nedeniyle bu görüş tartışmalı bir hal almaktadır. İşverenin çağrısına uymayan işçinin, iş sözleşmesini feshetmiş sayılacağına veya burada işverenin haklı fesih hallerinin doğacağına ilişkin görüşler ise, işverene işe iade için başvurup çağrısına uymayan işçinin, işverene on günlük süre içinde hiç başvurmamış olan işçiden geriye düşeceğine ilişkindir. Buna göre, hiç başvuruda bulunmamış işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanabiliyorken, işverenin işe başlatma çağrısına uymayan işçinin bu haklardan mahrum kalması adil olmayacaktır¹⁴⁷.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 1. fıkrası, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verildiği durumlarda, işçinin başvurusuna

¹⁴⁶M. Kılıçoğlu ve K. Şenocak (2007). İş Güvencesi Hukuku. (1. Baskı), İstanbul: Legal Yayıncılık, s.483.

¹⁴⁷Centel, 2013, agk, 177-178.

rağmen işe başlatılmamasının yaptırımını düzenlemiştir. İşveren, işçinin yaptığı başvuru üzerine bir aylık süre içinde işçiyi işe başlatmaz ise; işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Belirtilmelidir ki, uygun şartlar altında işe iade için başvuruda bulunan işçinin işe başlatılması bir zorunluluk değildir. 4857 sayılı Kanunun işe başlatmamanın yaptırımını düzenlemesi buna dayanak oluşturmakta ve işverene bir seçim şansı tanımaktadır. Her ne kadar mahkeme işe iade hususunda hüküm kurmuş olsa da, işveren yukarıda da belirtilen sonuçlarına katlanmak şartıyla işe başlatmama hakkını kullanabilecektir¹⁴⁸.

İşçiyi işe başlatmama yolunu izleyen işverenin ödeyeceği işe başlatmama tazminatının tutarı kanunen en az dört aylık en fazla sekiz aylık ücreti tutarında olacaktır. 4857 sayılı Kanunla kesin olarak belirlenen bu sürelerin dışına çıkılması mümkün değildir. Mahkeme, tarafların talebiyle veya re'sen belirlenen sürelerin dışında bir tazminata hükmedemez¹⁴⁹.

Tazminatın belirlenmesinde hakim, işçinin kıdemi, feshin gerçek nedeni, işverenin davranışları, delillerin değerlendirilmesi gibi hususları dikkate alacak, takdir yetkisini kullanarak karar verecektir¹⁵⁰.

İşe başlatmama veya diğer bir isimle iş güvencesi tazminatı, işçinin işverene yaptığı işe iade başvurusundan itibaren bir ay sonra işe başlatılmama halinde muaccel olacaktır. Bu nedenle tazminata işletilecek faizin başlangıcı da bir aylık sürenin bittiği tarih olacaktır. Uygulanacak faiz ise, yasal faizdir¹⁵¹.

İşe başlatılması durumunda, eğer ödemişse kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı işçiye ödenecek olan boşta geçen süre ücretinden mahsup edilir. İşçinin işe başlatılmaması durumunda ise, eğer ilk fesih tarihinde ihbar tazminatı ödenmesi gerekmiş ve ödenmemişse ihbar tazminatı ve işçinin hak kazanması durumunda kıdem tazminatı işçiye ödenecektir. Davanın sonuçlanmasına kadar olan boşta geçen süre, işçinin kıdeminden sayılacaktır¹⁵².

¹⁴⁸Ü. Narmanlıoğlu (2013). İşe başlatmama tazminatı. *Journal of Yaşar University*, 8(Özel), s. 2041.

¹⁴⁹Narmanlıoğlu, 2013, agk, 2043.

¹⁵⁰Kılıçoğlu ve Şenocak, 2007, agk, 484.

¹⁵¹Ş. Demir (2013). Geçersiz feshin sonuçları. *Ankara Barosu Dergisi*, 2013(3), s. 362.

¹⁵²Narmanlıoğlu, 2013, agk, 2048.

3.3. İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı ile İşe İade Davasına Yapılan Değişiklikler

İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Adalet Bakanlığınca hazırlanmış olup 25.05.2017 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na gönderilmiştir. İş mahkemeleriyle ilgili birçok konuda özellikle arabuluculuk konusunda değişiklikler içeren tasarıda işe iade davasıyla ilgili düzenlemelere de yer verilmiştir.

Tasarının kanunlaşması ve yürürlüğe girmesi durumunda, işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak aranacaktır. Tasarıya göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile bildirimden itibaren, bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabulucu huzurunda anlaşılabilmesi halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesine dava açılabilir. Açılacak dava iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemenin kararına karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Bu durumda Bölge Adliye Mahkemesi kesin karar verir.

İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı'na göre işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilirse, feshin geçersizliği ve işe iadeye karar verilir. İşe iade kararında sonra işçinin başvurusuna rağmen bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Mahkeme ayrıca, işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücreti tutarında bir tazminata hükmeder. Burada belirtilen tazminatlar parasal olarak mahkemece belirlenecektir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedeki mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye ödenecek feshe bağlı alacak ve tazminatlar, birinci fıkra uyarınca geçersiz sayılan fesih tarihi esas alınarak belirlenir.

Dava aşamasından önce tarafların arabulucu huzurunda anlaşması durumu da Tasarıda düzenlenmiştir. Buna göre, tarafların arabulucu huzurunda işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde, işe başlatma tarihi ile işe başlatılmamanın sonuçları da belirlenir. İşe başlatma tarihi belirlenmemiş ise anlaşma tarihinden itibaren bir ay içinde başvuru şartı aranmaksızın işveren işçiyi işe başlatır. İşe başlatılmamanın sonuçları belirlenmemiş ve işçi işe başlatılmamış ise belirtilen tazminatların ödenmesi mahkemeden talep edilebilir. Bu durumda işe başlatmama tazminatı, işçinin altı aylık

ücreti tutarından az olamaz. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde ise fesih geçerli hale gelir.

3.4. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Düzenlemeler

İşyerinde işçiler ile işveren ve işçiler ile sendika arasında köprü vazifesi gören, işçilerin sorunlarıyla birebir ilgilenerek çözümleri için çalışmalarda bulunan işyeri sendika temsilcisi, bu görevleri düşünüldüğünde işinin devamlılığının sağlanması adına çeşitli hükümlerle korunmalıdır. İşyeri sendika temsilcileri 4857 sayılı İş Kanunu ve iş ilişkileri ile ilgili düzenlemeler içeren diğer kanunlardaki güvencelerden farklı olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile güvence altına alınmıştır. Geçmişten günümüze dek yapılan çeşitli düzenlemelerde, işyeri sendika temsilcilerinin güvenceleri bazı dönemlerde gerilemiş bazı dönemlerde ise temsilcilere daha etkin bir koruma sağlamıştır. 6356 sayılı Kanun ise, açıklanacağı üzere bazı temel eksikliklerine rağmen yapılmış en kapsamlı güvence hükümlerini içermektedir.

İşyeri sendika temsilcilerinin güvencesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. Bu güvence, diğer sendikal faaliyetlere karşı koruma getiren "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi" başlıklı 25. maddedeki korumadan farklıdır. 25. maddede işverenin; işçilerin işe alınmaları, alınmamaları, işten çıkarılmaları ve iş koşulları konusunda sendikal bir ayırım gözetmesi yasaklanmış olup bu durumların söz konusu olması halinde hükmedilecek sendikal tazminat belirlenmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun işyeri sendika temsilcilerine sağladığı güvence 4857 sayılı İş Kanunu'nda Kanun kapsamındaki işçilere tanınan korumadan farklı ve kişiler bakımından daha kapsamlıdır. Buna göre, temsilcinin hangi yasaya tabi olduğu önem taşımadığı gibi, iş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli, tam zamanlı ya da yarı zamanlı olması gibi unsurlar temsilcilik güvencesinden yararlanmada dikkate alınmayacaktır. Aynı şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak işyeri sendika temsilcisinin kendisine sağlanan güvenceden yararlanması için kıdemi veya işyerinde çalışan işçi sayısı konusunda da bir sınırlama getirilmemiştir¹⁵³.

6356 sayılı Kanunun yer verdiği korumanın sağlanması için ön koşul Kanunda belirlenen şartlara göre kurulmuş ve hukuken geçerli bir işyeri sendika temsilciliğinin

¹⁵³Akyiğit, 2015, agk, 471.

varlığıdır. Bu durum, işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi ile ilgili olarak eleştirilen bir noktaya sebep oluşturmaktadır. Şöyle ki, işyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvence, temsilcilik süresi ile sınırlı tutulmuştur. İşyeri sendika temsilciliği sona eren bir işçi, daha önce üstlendiği bu görev nedeniyle maruz kaldığı bir fesih durumunda 24. maddenin sağladığı bir korumadan faydalanamayacaktır. Bu durumda iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesinde yer alan sendikal özgürlüklere ilişkin güvence ile 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde yer alan güvenceden şartları sağlaması koşuluyla yararlanabilecektir. Temsilcilik görevi sona erdiğinde sağlanan güvencenin de ortadan kalkması ILO'nun 158 sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi'ne de aykırıdır. Sözleşmenin 5. maddesine göre, "İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak" iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden teşkil etmeyecektir¹⁵⁴.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesi hükümlerine göre, işyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvence iki ayrı kolda değerlendirilir. Bunlardan birincisi, usulüne uygun olarak göreve gelmiş bir işyeri sendika temsilcisinin haklı bir neden olmadıkça iş sözleşmesinin feshedilememesi halidir. Buna göre işveren işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini ancak haklı bir sebebin varlığı halinde, sebebi açık ve kesin olarak yazılı şekilde belirtmek koşuluyla feshedebilecektir. İşyeri sendika temsilcisine sağlanan diğer güvence ise, temsilcinin yazılı rızası olmadan işyerini değiştirememesi ve işinde esaslı bir değişiklik yapılamamasıdır. Anılan Kanun'a göre, söz konusu durumda değişiklik geçersiz sayılacaktır.

İşyeri sendika temsilcilerine 6356 sayılı Kanun ile sağlanan güvence, işverenle sınırlı tutulmuştur. Sendika ile işçiler arasındaki sorunların çözümüne aracılık eden, işçilerin sendika ile ilgili şikayetlerini çözmeye çalışan ve işverene olduğu kadar sendikaya karşı da objektif bir duruş sergilemesi gereken işyeri sendika temsilcisinin sendikaya karşı güvencesinin Kanunla sağlanması gerekmektedir¹⁵⁵. Doktrinde eleştirilen bu durum temsilcinin iş sözleşmesinin devamı ile ilgili olmamakla birlikte sendika tarafından temsilcilik görevinin elinden alınması riskiyle karşı karşıya olan bir temsilcinin eylemlerinde sendikanın isteklerinden tamamen bağımsız olarak hareket

¹⁵⁴Y. Bozkurt Gümrükçüoğlu (2017). İşyeri sendika temsilcisinin güvencesi (Karar incelemesi). *Çalışma ve Toplum*, 2017(1), s. 116.

¹⁵⁵Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2017, agk, s.114.

etmesi beklenmeyecektir. Söz konusu riskin de kanuni bir düzenlemeyle ortadan kaldırılması, bağımsız bir işyeri sendika temsilcisinin varlığı konusunda isabetli olacaktır.

İşyeri sendika temsilcisinin güvencesinin kapsamı, fesih halinde ortaya çıkabilecek durumlar ve güvencenin sonuçlarına aşağıda ayrıntılı olarak yer verilecektir.

3.4.1. İş sözleşmesinin haklı bir neden olmadıkça feshedilememesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin haklı bir neden olmadıkça ve fesih nedeni yazılı şekilde açık ve kesin olarak belirtilmedikçe feshedilemeyeceğini düzenlemiştir. Görüldüğü gibi, işyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvenceyle 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenmiş geçerli nedenler fesih için yeterli olmayacak, haklı bir fesih nedeni aranacaktır¹⁵⁶.

4857 sayılı İş Kanununa göre, haklı fesih nedenleri m. 25'te düzenlenmiştir. Buna göre, belirli şartlar altında sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması durumları haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Fakat işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için gereken haklı nedenler bununla sınırlı olarak kabul edilmemelidir. Bir diğer haklı nedenin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 70. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. Burada, "Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir." hükmüne yer verilmiştir. Bununla birlikte, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, iş sözleşmesinin feshinde haklı sebep kavramına yer vermiştir. Buna göre haklı sebep, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar olarak belirlenmiştir. Bütün bu hükümler ışığında, feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı konusunda karar verirken, somut olayın özellikleri hakim tarafından değerlendirilmelidir ve bu doğrultuda feshin haklı olup olmadığı hüküm altına alınmalıdır. Ayrıca belirtmelidir ki, iş ilişkisinin devamının objektif olarak beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi haklı neden

¹⁵⁶L. İnciroğlu (2013). Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işyeri sendika temsilcisinin güvencesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013 (1), s. S. 67.

olarak değerlendirilecektir. Buna örnek olarak, işyerinin kapatılması durumu verilebilir¹⁵⁷.

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshi, deneme süreli iş sözleşmelerinde değişiklik göstermektedir. Deneme süreli iş sözleşmeleri, sözleşme taraflarının birbirlerini tanıdığı ve taraflardan birinin memnun olmadığı durumlarda sözleşmeyi herhangi bir koşul olmadan feshedebildiği sözleşmelerdir. Böyle bir durumda deneme süresindeki işyeri sendika temsilcisinin sözleşmesine son verilmesi güvenceye aykırılık teşkil etmeyecektir. Fakat böyle bir durumda, deneme süresindeki işçinin sözleşmesi işyeri sendika temsilciliğinden dolayı sona erdirilmişse güvence hükümlerinin uygulanması gerekmektedir¹⁵⁸.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, fesih nedeninin yazılı olarak bildirilmesi ve yapılan bildirimde fesih nedeninin açık ve kesin biçimde yer alması gerektiğini düzenlemiştir. Buna göre söz konusu şekil şartlarına uymayan fesih bildirimini anılan Kanununun 24. maddesinin 3. fıkrasına göre geçersiz kabul edilecektir¹⁵⁹.

3.4.1.1. Fesih bildirimine itiraz

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24. maddesine göre, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini fesheden işverene karşı, feshin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde dava açılabilir. Söz konusu süre hak düşürücü süre olup, süreyi geçiren temsilci m. 24'e dayanarak işe iade imkanını kaybedecektir. Haklı bir sebep olmaksızın veya şekli şartlara uyulmadan yapıldığı iddia edilen feshe karşı temsilci veya bağlı bulunduğu sendika dava açabilecektir.

Sendikanın işyeri sendika temsilcisi adına dava açması tartışmalı bir konu olup olumlu ve olumsuz tarafları bulunmaktadır. Öncelikle, temsilcinin böyle bir arzusunun kesin olarak bulunmadığı durumlarda sendikanın dava açma yetkisinin bulunmaması gerekmektedir. Buna rağmen, herhangi bir çekinceyle dava açamayan temsilci adına sendikaya bu yetkini verilmiş olması temsilci adına bir avantaj olarak görülecektir. Son olarak, işyerinde sendikanın görevlendirmiş olduğu temsilcinin işine son verilmesi

¹⁵⁷F. Şahlanan(2013). İşyeri sendika temsilcisinin güvencesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 29, s. 146-147.

¹⁵⁸Akyiğit, 2015, agk, 473-474.

¹⁵⁹M. Astarlı (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sendikal güvenceler konusunda getirdiği değişiklikler ve hukuki sonuçları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), s.157.

sendikaya faaliyetlerinin aksaması veya sendikanın kararlarının etkisiz hale getirilmesi sonucuna varacağından sendikaya bu yetkinin verilmesi makul bulunmaktadır¹⁶⁰.

İşyeri sendika temsilcisi veya sendikanın kendisine verilen bir aylık süre içinde açtığı dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır, temyiz halinde Yargıtay kesin karar verir.

İş sözleşmesini fesheden işveren, feshin sebebi olan olayın varlığı ve söz konusu olayın haklılığını ispatla yükümlüdür. Aynı zamanda, fesih bildiriminde gösterdiği sebeple bağlı olan işveren, bu sebebi değiştiremez ve başka sebepler ekleyemez¹⁶¹.

Görülen dava sonucunda, mahkeme işvereni haklı bulursa; fesih, fesih beyanı temsilciye ulaştığı andan itibaren geçerli kabul edilecek, iş sözleşmesi bu tarihte sonlanmış olacaktır. Bu davadan sonra açılacak bir kıdem tazminatı davasında, işe iade istemiyle açılan davanın sonucu kesin delil teşkil edecektir¹⁶².

İşyeri sendika temsilcisinin açtığı davanın, temsilcinin lehine sonuçlanması durumu aşağıda incelenecektir.

3.4.1.2. Feshin geçersizliğine karar verilmesi

6356 sayılı Kanun uyarınca verilen bir aylık süre içinde usulüne uygun olarak açılan davada, feshin haklı bir nedene dayanmadığı veya fesih nedeninin yazılı olarak kesin ve açık biçimde belirtilmediği kanaatine varılması durumunda işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verilecektir. Hükmolunan bu kararlar birlikte işe iadenin gerçekleşmesinden bağımsız olarak, fesih tarihi ile kararın kesinleşmesi arasında geçen süre için temsilcinin ücret ve diğer hakları ödenir. Bu ödeme temsilcilik süresiyle sınırlı olarak yapılır.

İşyeri sendika temsilcisine ödenecek boşta kalan süreye ait ücret ve diğer haklar, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesinin getirdiği düzenlemeden farklı olarak, önceden belirlenen bir süre kısıtlaması olmadan ödenecekse de, fesih tarihinden sonra ve kararın kesinleşmesinden önce temsilciliğin sona ermesi durumunda temsilciliğin son bulunduğu tarihle sınırlandırılmıştır. Buna göre, dava sonuçlanmadan işyeri sendika temsilcisinin görevinin sona ermesi durumunda sadece bu süreye kadarki ücret ve diğer haklara hak kazanacaktır.

¹⁶⁰Akyiğit, 2015, agk, 475.

¹⁶¹Şahlanan, 2013, agk, 147.

¹⁶²Şahlanan, 2013, agk, 147.

İşyeri sendika temsilcisi, işe iadesi için işverene başvurması veya böyle bir iradesinin olmaması fark etmeksizin kararın kesinleşmesine kadar olan ücret ve diğer haklara hak kazanır. Bu alacakların mahkemece hükme bağlanıp bağlanamayacağı ise doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre, ücret ve diğer haklara hak kazanmak için işverene başvuru şartı aranmadığından, işçinin Kanunen hak kazandığı bu alacaklar mahkemece hüküm altına alınmalıdır¹⁶³. Karşı görüş ise, kararı veren mahkeme, kararın kesinleşeceği tarihi bilmediğinden alacakların hüküm altına alınamayacağı ve tahsile yönelik hüküm kurulamayacağı yönündedir¹⁶⁴.

İşyeri sendika temsilcisine, temsilcilik süresini aşmamak koşuluyla ödenecek olan ücret ve diğer haklar; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu kararda açıklanmıştır. Buna göre diğer haklar kavramı, diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis gibi parasal hakları içermektedir¹⁶⁵.

Yukarıda da değinildiği üzere, feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda açılan davanın sonucu olarak işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verilecektir. İşe iade kararı, temsilcinin başvurusu ve işverenin işe başlatma ya da başlatmama yönündeki iradesi aşağıda incelenecektir.

3.4.1.3. İşe iade kararı ile işyeri sendika temsilcisinin işe başlatılma veya başlatılmama durumu

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, mahkemece verilen işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içerisinde işyeri sendika temsilcisinin işverene işe iade talebiyle başvurması zorunluluğunu getirmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen genel iş güvencesinde ise, hatırlanacağı gibi işçinin işverene başvurusu için on günlük, işverene işe başlatmak için otuz günlük süre tanınmıştır. Burada işyeri sendika temsilcilerinin işe iadesi için sürelerin daha kısa tutulmasının amacının, işyeri sendika temsilcisinin üstelendiği görevin önemi nedeniyle işyerinden daha az uzak kalmasının sağlanması olduğu düşünülebilir.

Temsilcinin kendisine tanınan süre içerisinde işe iade talebinde bulunmaması halinde, iş sözleşmesinin işyeri sendika temsilcisince feshinin gerçekleştiği söylenebilir. Çünkü mahkemece verilen feshin geçersizliği kararı, sözleşmenin hiç sona

¹⁶³Şahlanan, 2013, agk, 147.

¹⁶⁴E. Özkaraca (2013). 6356 sayılı Kanunda sendikal güvenceler. Çalışma ve Toplum, 2013(3), s. 196.

¹⁶⁵Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/41576 K.2010/36737

ermemişçesine devam ettiği sonucunu doğurmaktadır¹⁶⁶. Bu konuda doktrindeki bir diğer görüş ise, temsilci tarafından işverene başvurmanın, işveren tarafından yapılan feshin geçerliliği şeklinde kabul edileceği yönündedir¹⁶⁷. Fakat böyle bir kabulün mahkemenin kesinleşen geçersiz fesih kararının üstüne makul olarak değerlendirilemeyeceği ve bu durumun çeşitli nedenlerle işyeri sendika temsilcisinin işe devam etmek istememesi üzerine iş sözleşmesini feshi olarak kabul edilmesinin doğru olacağı düşünülmektedir.

6356 sayılı Kanun uyarınca işyeri sendika temsilcisine işverene başvurması için verilen ve altı işgünü olarak belirlenen sürenin kararın kesinleşmesinden itibaren başlaması doktrinde eleştirilmektedir. Özellikle işe iade davasının sendika tarafından açıldığı durumlarda ve hatta işyeri sendika temsilcisi tarafından açıldığında; hak düşürücü altı günlük sürenin kararın tebliğ değil kesinleşme tarihinden başlaması, kesinleşme tarihini takibin zorluğu açısından yerinde bulunmamaktadır. Temsilci bu süreyi kaçırmaz ve işe iade talebinde bulunamaz ise, işe iade şansı ortadan kalkacaktır¹⁶⁸.

İşyeri sendika temsilcisinin kendisine verilen süre içinde işverene başvurması halinde işveren temsilciyi işe başlatmakla yükümlüdür. Fakat işe başlatmama hali de uygulamada karşılaşılan bir durumdur. Temsilci işverene bu başvuruda bulunmazsa, işe iade prosedürleri veya işverenin işe iadeyi kararını uygulamamasının sonuçları işletilemeyecektir.

İşveren, kendisine işe iade talebiyle başvuran işyeri sendika temsilcisini başvuru tarihinden itibaren altı işgünü içerisinde işe başlatmakla yükümlüdür. Eğer, temsilci altı günlük süre içerisinde işe başlatılırsa, iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi devam edecektir. İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi feshedildikten sonra davanın devam ettiği süreçte yerine başka bir temsilci atanmış olması durumu sorun teşkil etmektedir. Şöyle ki, işe iade edilen işyeri sendika temsilcisi, kendisinin yerine bir başkasının atanmış olması durumunda işe sıradan bir işçi olarak geri dönecekse kendisinde 6356 sayılı Kanunla verilen güvenceyi kaybedecek ve belki de ortaya yeni bir fesih dahi çıkabilecektir¹⁶⁹. Bu durumda temsilci, sadece 4857 sayılı İş Kanunu'nun sağladığı güvenceden yararlanabilecektir. Hatta İş Kanunu'ndaki güvencenin işletilebilmesi için

¹⁶⁶Astarlı, 2013, agk, 158.

¹⁶⁷Akyiğit, 2015, agk, 479.

¹⁶⁸Akyiğit, 2015, agk, 480.

¹⁶⁹Akyiğit, 2015, agk, 481.

işyerinde çalışan işçi sayısı ve işçinin kıdemi gibi şartlar arandığından belki genel iş güvencesinden bile yararlanmayacak olan temsilciyi Kanundaki bu açıklık zor durumda bırakabilecektir.

İşe iade talebiyle işverene başvuran işyeri sendika temsilcisinin, işverenin temsilciyi işe başlatmama iradesiyle karşılaşma ihtimali de mevcuttur. Bu durumda 6356 sayılı Kanun, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek işyeri sendika temsilcisinin ücret ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edileceğine yer vermiştir. Bununla birlikte söz konusu ödemelerin temsilciliğe yeniden atanma halinde de devam edeceği belirtilmiştir.

Öncelikle belirtilmelidir ki, işe başlatılmayan işyeri sendika temsilcisinin yeniden temsilciliğe seçilebiliyor olması işe başlatmama durumunda iş sözleşmesinin sona ermediğinin göstergesidir. Çünkü işyeri sendika temsilcisi olarak atanabilmek için, işyerinde çalışıyor olma şartı aranmaktadır. Aynı sebepten ötürü işe başlatılmayan temsilcinin gerekli koşulları taşıması halinde kıdem ve ihbar tazminatları da temsilcilik süresinin sonunda ödenecektir¹⁷⁰.

İşverenin, başvurusuna rağmen işe başlatmadığı işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin sona ermemesiyle söz konusu durum işverenin temerrüdü olarak değerlendirilecektir. İşgörme edimini temsilci işverene sunmakta, işveren ise bunu kabulden kaçınmaktadır. İşte söz konusu durum, işverenin temerrüde düşmesi nedeniyle temsilcinin ücret ve diğer haklarını ödeme yaptırımının gerekçesini oluşturmaktadır. Bu durum 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 408. maddesinde işverenin temerrüdü olarak düzenlenmiş olup aynı şekilde işverenin işgörme edimini kabul etmemesi durumunda ücret ödeme yükümlülüğü mevcuttur¹⁷¹.

İşyeri sendika temsilcileri, işverene süresinde yaptıkları işe iade başvurusu üzerine altı iş günü içinde işe başlatılmalı; işe başlatılmadıkları durumda temsilcilik süreleri boyunca ve hatta temsilciliğe yeniden seçilmeleri durumunda ücret ve diğer hakları kendilerine ödenmelidir. Burada sağlanan katı iş güvencesi kurallarıyla işyeri sendika temsilcisine sağlanan işe iade, “mutlak işe iade” olarak değerlendirilecektir¹⁷². Burada

¹⁷⁰Şahlanan, 2013, agk, 148.

¹⁷¹Astarlı, 2013, agk, 159.

¹⁷²P. A. Kaya (2013). Uluslararası normlar bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun değerlendirilmesi. *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*.

işyeri sendika temsilcisine tanınan güvence, ILO'nun 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'nin getirdiği etkin koruma kavramı ile bağdaşmaktadır.

3.4.2. İşyeri sendika temsilcisinin iş koşullarında esaslı değişiklik yapılamaması

4857 sayılı İş Kanunu, işçinin iş koşullarında esaslı değişiklik yapılmasını işverenin bu durumu işçiye yazılı olarak bildirmesi şartıyla yapabileceğini düzenlemiştir. Değişikliğin hüküm doğurmasını ise, hem bu şekil şartına hem de işçinin altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabulüne bağlamıştır. İşçinin değişikliği kabul etmemesi durumunda, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin varlığını yazılı olarak bildirmek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda işçi dava açma hakkı tanınmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise, işyeri sendika temsilcilerine bu konuda ayrı bir düzenleme getirmiş ve bir güvence sağlamıştır. Buna göre, işverenin işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştirmesi veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapması temsilcinin yazılı rızasına bağlanmıştır. Temsilcinin yazılı rızasının olmaması durumunda ise değişiklik geçersiz sayılacaktır.

İşyeri sendika temsilcisinin işyerinde veya iş koşullarında değişiklik yapılabileceğine ilişkin bir kaydın iş sözleşmesinde yer alması durumu dahi, temsilcilik süresi boyunca geçersiz kabul edilecektir. Temsilcilik sırasında, değişiklik yapılabilmesinin tek istisnası temsilcinin yazılı rızası olacaktır¹⁷³.

İş hukukunda iş koşullarında esaslı değişiklik kavramı öncelikle iş sözleşmesinin esaslı unsurlarını akla getirmektedir. Buna göre temelde işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borçlarına ek olarak işin yapıldığı yer, yapıldığı zaman, çalışma süreleri, izin koşulları, ücret ekleri, sosyal yardımlar gibi unsurlar iş sözleşmesinin esaslı koşullarını oluşturacaktır¹⁷⁴. Yargıtay'ın da kabul ettiği doğrultuda, söz konusu değişikliklerin işçi aleyhine sonuçlar doğurması gerekmekte, işçi lehine sonuç doğuran değişikliklerin işçi tarafından kabul edilmemesinin dürüstlük kralıyla bağdaşmayacağı düşünülmektedir¹⁷⁵.

¹⁷³Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2015, agk, 591.

¹⁷⁴Kar, 2009, agk, 433.

¹⁷⁵Centel, 2013, agk, 192.

SONUÇ

Dünyada çalışan temsilciliği kurumu uzun yıllardır varlığını sürdürmekte olup birçok uluslararası belgede düzenlenme alanı bulmuştur. ILO, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi, çalışan temsilciliği ile ilgili yaptığı düzenlemelerde, çalışan temsilciliğinin varlığının önemi göstermiş olup kurumun benzerleri ile birlikte devamlılığının sağlanması ve çalışan temsilciliği görevini yapanlar için etkili bir korumanın yer almasını amaçlamıştır.

Konunun dünyadaki işleyişi ile Türk mevzuatındaki aksaklıklara ışık tutulması mümkün olup özellikle iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği ile işyeri sendika temsilciliğinin birlikte yürütüldüğü sistemler Türkiye için örnek oluşturmalıdır. Çalışmada da değinildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği, halihazırda işyerinde çalışmakta olan bir çalışan için önemli bir yoğunluk oluşturacaktır. Temsilcilik görevinin layığıyla yerine getirilmesi adına, iş sağlığı ve güvenliği özelindeki temsilcilik diğer ülkelerde de örnekleri görüldüğü üzere daha yerinde olacaktır. Aynı şekilde, çift temsilciliğinin görüldüğü ülkelerin varlığı, temsilcilerin görevlerini icra edebilmelerinde birbirlerini engellemeyeceğini de göstermektedir. Yerinde yapılmış düzenlemelerle iki kurum sorunsuz olarak ve hatta işbirliği içinde çalışmasını sürdürebilecektir.

Türk İş Hukukunda ilk defa 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenleme alanı bulmuş olan çalışan temsilciliği, zaman zaman yapılan değişikliklerle kaldırılmış ve bazı dönemlerde yerini işyeri sendika temsilciliğine bırakmıştır. İkili bir temsilcilik sistemine uygulama alanı hiçbir dönemde verilmemiş olup bugün iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliğinin kanuni dayanağını oluşturan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği işyeri sendika temsilciliğinin olduğu durumlarda devre dışı bırakılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile atılmış en önemli adımlardan biri olan iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği Kanun ve Kanuna bağlı olarak çıkarılan düzenlemeler ışığında günümüzde uygulanmaktadır. Düzenlemelerdeki eksiklikler ve aksaklıklar nedeniyle fazlaca eleştirilmekle birlikte varlığının muhafaza edilerek geliştirilmesi son derece önemlidir.

Çalışmada belirtildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile ilgili belki de en önemli sorun temsilcinin görevinin, işyerinde işyeri sendika temsilcinin

görev yapması durumunda ortaya çıkmaktadır. Buna göre, işyeri sendika temsilcisinin varlığı durumunda işyerinde ayrıca bir iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi görev yapmayacaktır. Burada ortaya hem uygulamada usulen imkansızlıklar ortaya çıkmakta hem de yukarıda belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin görevini etkili bir biçimde yapmasının önüne geçilmektedir. Gerçekten de, bu denli önemli bir kurum ile mevzuatta yapılan düzenlemelerle hayata geçirildikten sonra, kurumun görevlerinin devredilmesinin düzenlenmesi yerinde olmamıştır. İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği başlı başına çok geniş bir alana sahip olup işyerinde konu ayrımı yapmaksızın sorunlarla ilgilenen bir temsilci iş sağlığı ve güvenliği konusuna hak ettiği önemi veremeyecektir. Yine belirtildiği üzere farklı ülkelerde ikili temsilcilik sisteminin başarıyla yürütülmekte olduğu görülmektedir. Aynı şekilde uluslararası belgeler de ikili sisteme izin verilmiş ve hatta desteklenmiştir. Bununla birlikte, böyle bir düzenleme yapılmasına rağmen iki temsilciliğin paralel olarak düzenlenmemesi de yerinde değildir. İşyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenen temsilci sayıları ikisi arasında tutarlılık göstermemekte ve sorunlara neden olmaktadır. Bunun gibi temsilcilerin nitelikleri ve seçimi ile ilgili uyumsuzluklar da işyeri sendika temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapmasının yerinde bir düzenleme olmadığını göstermektedir. Gerçekten de bir temsilcinin seçimle göreve gelmesi, diğerinin sendikaca atanması bile bu durumun yanlışlığını ortaya koymaktadır. İşçiler tarafından seçilen bir temsilcinin, işçilerin iradesini daha iyi ifade edebilmesinin yanı sıra, dünyada çalışma hayatında gittikçe önem kazanan yönetime katılmanın da önü tekrar kapanmış olmaktadır.

Çalışmanın son bölümünde değinilen güvence konusu büyük önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği, işyerinde çalışanların seslerini duyurabilmeleri, sağlık ve güvenliklerinin sağlanması adına kritik bir önem taşımaktadır. İşverene karşı herhangi bir çekincesi olmadan bu görevi yerine getiren bir temsilcinin taleplerinin arkasında durabilmesi için de işverene karşı korunması gerekmektedir. İşini kaybetme, işyerindeki pozisyonunun veya işyerinin değişmesi tehlikesiyle karşı karşıya olan bir çalışan temsilcisi, işverene yakın durmaktan ve işveren lehine çalışmaktan başka bir yol göremeyecektir. Kanunlarla işverene karşı korunduğunu bilmek, işini yaptığı bu görevden ötürü kaybetme korkusunun olmaması büyük bir önem taşımaktadır. Fakat Türk İş Hukuku Mevzuatında iş sağlığı ve çalışan temsilcisi ile ilgili olarak bir güvence düzenlenmemiştir. Buna göre iş sağlığı ve

güvenliği çalışan temsilcisi alelade bir çalışandan üstün bir güvenceye sahip olmayacaktır. Görevini etkili şekilde yerine getirmesi için hiçbir olanak iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine sağlanmamıştır. Söz konusu güvencenin olamaması, Türkiye tarafından onaylanan uluslararası belgelere de uyumsuzluk teşkil etmektedir. Fakat Türkiye’de uygulamada ve hatta doktrinde yaygın olarak uluslararası belgelerin sağladığı güvencenin işyeri sendika temsilcisi özelinde değerlendirildiği görölmektedir. Uluslararası belgelere kısmen uyumlu olan ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi ile de düzenlenmiş olan işyeri sendika temsilcisinin güvencesi, İş Kanunundaki düzenlemeye göre çok daha kapsamlı olup temsilcinin görevini etkili şekilde yerine getirmesi anlamında kolaylık sağlamıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve buna bağlı olarak çıkarılan diğer düzenlemelerde buna yer verilmemesi mevzuat açısından çok büyük bir eksiklik olup derhal giderilmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin daha etkili şekilde sağlanabilmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önlenebilmesi adına büyük önem taşıyan iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliğinin 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla mevzuatta yerini alması her ne kadar çok önemli ve değerli bir gelişme olsa da, Kanunda ve bağlı Tüzük ve Yönetmeliklerde yapılması gereken birçok değişiklik mevcuttur. Bu değişikliklerin yapılması ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliğinin geliştirilmesi de hiç kuşkusuz iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli adımların atılmasına vesile olacak ve olumlu gelişmeler yaşanacaktır.

KAYNAKÇA

- Akçay, İ. İ. (2010). Türkiye’de emeğin bir mücadele aracı olarak iş ihtilafları: 1936-1963. *Çalışma ve Toplum*, 2010(2), 41-63.
- Akın, L. (2012). Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkısı. *Çalışma ve Toplum*, 2012(3), 101-124.
- Akın, L. (2014). *Bireysel iş hukuku*. (Ed. U. Aydın ve F. Kocabaş), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Akpınar, T. ve Çakmakkaya, B. Y. (2014). İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenlerin risk değerlendirme yükümlülüğü. *Çalışma ve Toplum*, 2014 (1), 273-304.
- Aktuğ, S. (2009). İş güvencesinin uluslararası dayanakları. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1-2), 217-247.
- Akyiğit, E. (2015). *Toplu iş hukuku el kitabı* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2007). İş sağlığı ve güvenliği yasa tasarısı taslağı. *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu’nda* sunulan bildiri, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi.
- Alpagut, G. (2013). Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO normlarına uyumu açısından değerlendirilmesi. *İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3)*, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, s. 115.
- Alpagut, G. (2014). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun genel esasları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), 31-45.
- Astarlı, M. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun sendikal güvenceler konusunda getirdiği değişiklikler ve hukuki sonuçları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), 141-183.
- Ataman, H. (2010). *Avrupa Sosyal Şartı ve uygulaması*. Ankara: İnsan Hakları Gündemi Derneği.
- Aydın, U. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tasarısı üzerine. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7(26), 10-18.
- Aydın, U. ve Keskin, Ö. (2015). 2821 sayılı Kanundan 6356 sayılı Kanuna: Türkiye’de sendikalar hukukunun dönüşümü. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-41.

- Balkır, G. (2012). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 27, 20-41.
- Baloğlu, C. (2012). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Baloğlu, C. (2015). Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği politikaları. *Kamu – İş Dergisi*, 14(2), 97-115.
- Başbuğ, A. (2012). *Toplu iş ilişkileri ve hukuk*. (1. Baskı). Ankara: Şeker-İş Yayınları.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). İşyeri sendika temsilcisinin güvencesi (Karar incelemesi). *Çalışma ve Toplum*, 2017(1), 107-135.
- Centel, T. (2006). İş sağlığı ve güvenliği alanındaki son gelişmeler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1(3), 5-8.
- Centel, T. (2013). *İş güvencesi*. (1. Baskı), İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Çelik, A. (2003). Yeni iş yasasının anlamı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 43, 1-24.
- Çelik, N. (2011). İşyeri işçi temsilciliği. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 407-414.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2014). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2015). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Dereli, T. (2008). Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) normları açısından Türkiye'de sendika özgürlükleri ve yeni yasa taslağının değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 54, 215-235.
- Ekonomi, M. (2006). İş sağlığı ve güvenliği kapsamında hukuka uygun olmayan ve bilinçsiz düzenlenen sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012(2), 5-18.
- Erdoğan, G. (2008). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 77, 123-167.
- Erginbaş, E. (2010). *Avrupa Birliği'nin Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Ertürk, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverene getirilen yükümlülükler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7(27), 13-24.

- Esen, B. (2013). Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Çalışan Temsilcilerinin Seçim Usulleri ve İşverenlerin Sorumlulukları. *Mali Çözüm Dergisi*, 118, 243-253.
- Gerek, N. (1990). İşçi – işveren ilişkilerinde iletişim sorunu. *Kurgu Dergisi*, 77, 49-57.
- Gerek, N. (2010). 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş güvencesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23(2-3), 1-16.
- Gerek, N. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun düşündürdükleri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7(28), 10-19.
- Gülmez, M. (1992). İnsan haklarında gelişmeler ILO sözleşmelerinin onaylanması. *İnsan Hakları Yıllığı TODAİE Yayını*, 14, 177-197.
- Gürbüz, T. (2014). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normları bakımından değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2013). *Bireysel iş hukuku*. (4. Baskı), Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- İnciroğlu, L. (2013). Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işyeri sendika temsilcisinin güvencesi. *Çalışma ve Toplum*, 2013 (1), 65-69.
- Kabakcı, M. (2009). *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili temel yükümlülükleri ve Türk mevzuatının uyumu*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kar, B. (2009). *İş güvencesi ve uygulaması*. (1. Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya'da ve Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 2012(3), 15-74.
- Kaya, P. A. (2013). Uluslararası normlar bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun değerlendirilmesi. *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, Bursa: Uludağ Üniversitesi, s.131.
- Kılıkış, İ. (2013). İş sağlığı ve güvenliğinde yeni dönem: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 19-42.
- Korkusuz, M. R. (2003). *Dünyada işçi sendikalarının faaliyetleri*. İzmir: Birlik Yayınları.

- Kutal, M. (1988). İş güvencesi ile ilgili ILO normları ve Türk mevzuatının durumu. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 46, 23-37.
- Kutal, M. (1997). Sendika temsilcileri ve yöneticilerinin hukuki durumu. *İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri*'nde sunulan bildiri, Yer: Üniversite.
- Medeni, D. B. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği kapsamında sorumluluk*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Narter, S. (2012). *Türk İş Hukukunda iş güvencesi çerçevesinde tazminatlar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Odaman, S. (2004). Sosyal hukuk alanında uluslararası sözleşmeler ışığında evrensel hukuk-ulusal hukuk ilişkisi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 3, s.11-12.
- Odaman, S. (2005). Fransa'da ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurullarının yapıları ve işlevleri. M. Uçum (Ed.), *A. Can Tuncay'a armağan* (595-622). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Okur, A. R. (1985). *Türk İş Hukukunda sendika işyeri temsilciliği ve güvencesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Özkaraca, E. (2013). 6356 sayılı Kanunda sendikal güvenceler. *Çalışma ve Toplum*, 2013(3), 173-217.
- Özveri, M. (2015). *İşçi sağlığı iş güvenliği ve iş cinayetleri*. (1. Baskı), İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Pınar, E. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku: inşaat sektöründe uygulama sorunları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Piyal, B. (2009). *İş sağlığı ve güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum sorunu*. Ankara: Belediye – İş Yayınları.
- Piyal, B. (2015). *İş sağlığı ve güvenliği*. (Ed. D. Baybora), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s. 210.
- Sur, M. (1995). *İş hukukunun uluslararası kaynakları*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.
- Sümer, H. H. (2013). *Toplu iş hukuku*. (Ed. H. N. Gerek), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s.41.

- Şahlanan, F. (2013). İşyeri sendika temsilcisinin güvencesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 29, 145-150.
- Şişman, Y. (2011). *Uluslararası çalışma normları*. (Ed. Y. Şişman), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s. 211.
- Uçak, G. (2011). *Çalışanların yönetime katılımı alanı olarak iş sağlığı ve güvenliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Uçkan, B. (2006). Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog: danışma komitelerinden çerçeve antlaşmalara. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 55(1), 249-271.
- Uçkan, B. (2013). *Sendikacılık*. (Ed. B. Uçkan), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, s.169.
- Yavuz, A. (2010). *Türk İş Hukuku'nda genel iş güvencesinin kapsam ve koşulları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Yılmaz, F. (2008). İş hukukumuzda sağlık ve güvenlik iş temsilciliği sorunu ve AB uygulamaları. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(4), 25-41.
- Yürekli, S. (2004). *İşyeri sendika temsilciliği ve güvencesi*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/files/konfsunum/G_OFLUOGLU.doc
(Erişim tarihi: 30.11.2016)
- http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 16.10.2016)
- http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO (Erişim tarihi:24.09.2016)
- http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312481:NO (Erişim tarihi: 24.09.2016)
- <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm> (Erişim tarihi: 16.10.2016)
- http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Avrupa%20Sosyal%20Sarti%20ve%20Turkiye.pdf (Erişim tarihi: 20.10.2016)
- <http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=duyuru&id=css> (Erişim tarihi: 17.10.2016).

<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1> (Erişim tarihi: 28.11.2016).

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf (Erişim tarihi: 20.10.2016).

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Workplace-Representation/>

<https://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Health-and-Safety>

Mahkeme Kararları

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 12.12.2016 tarih ve 2016/28882 Esas ve 2016/26780 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 09.11.2016 tarih ve 2016/28740 Esas ve 2016/18676 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 07.12.2010 tarih ve 2008/41576 Esas ve 2010/36737 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 31.10. 2016 tarih ve 2015/35440 Esas ve 2016/18789 Karar sayılı kararı.