

SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ İŞYERİNDEKİ İŞÇİ SAYISINA ENDEKSLİ MİDİR?

Arş. Gör. Ercan AKYİĞİT
İ.T.Ü. İşletme Fakültesi

I. GİRİŞ

Gerek mülga 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve gerekse halen yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, belirli şartları haiz olan işçi sendikalarına¹ işyerinde çalışan işçilerle işveren arasındaki çeşitli sorunları giderebilmek ve çalışma ahenk ve barışını devam ettirebilmek vb. konularda faaliyette bulunmak üzere işyerindeki üyeleri arasından belirli sayıda temsilci atayabilme imkanını tanımıştır.

Deyim yerindeyse sendika işyeri temsilcileri, ilgili sendikanın o işyerindeki gözü-kulağı gibidir. Sendika işyeri temsilciliği kurumu, sendika işyeri temsilcilerinin atanması, görev ve sıfatlarının devamı ile sona ermesi açılarından hem teorik hem de pratik öneme sahip birçok problemi de beraberinde getirmektedir. Biz burada anılan kurumun çıkmış/çıkabilecek bütün sorunlarını değil sadece temsilci atanması sözkonusu olan işyerindeki işçi sayısının, daha başka temsilci atanması esnasında ve sonradan sendika temsilcisi sıfatının varlığına bir etkisi olup olmadığı problemini tartışacak ve bir hal tarzı bulmaya çalışacağız. Şimdi sırayla sorunları ele alalım:

II. Sendika İşyeri Temsilcisinin Atanması Açısından:

Mevcut kanuni düzenleme dikkate alındığında, sendika işyeri temsilcisi atanacak işyerindeki toplu iş sözleşmesi tarafı sendikanın atayabileceği temsilci sayısının, kanun koyucu tarafından tesbit edildiği görülmektedir, öyleki yasaya göre; “Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise 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 ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan

¹ Bir düşünceye göre, yasadaki temsilci atama yetkisi ile ilgili olarak sadece sendikadan bahsedilse de, tüzükte aksine bir hüküm yoksa veya merkez yönetim kurulu ya da genel kurul aksine bir karar almadıkça “sendika şubeleri” de sendika işyeri temsilcisi atayabilirler (Bkz. C. Tuncaçay, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu Hükümlerine Göre İşyeri Sendika Temsilciliği, İkt. Mal. C. 32, Yıl. 1985, s. 148).

üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir.” (Sen. K. 34/1). Şimdi bu hüküm dikkate alındığında toplu iş sözleşmesi yapılmış olan bir işyerinde sendika işyeri temsilcisi atamanın, o işyerindeki işçi sayısı ile bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır. Demek ki bu noktada işyerindeki işçi sayısının atanacak temsilci sayısını doğrudan etkilemesi sözkonusudur. Nitekim 274 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde çıkmış bir uyuşmazlık olmakla birlikte 2821 sayılı Sen. K. döneminde karara bağlanan bir olayda Yargıtay, temsilci atanacak işyerindeki işçi sayısının atanacak temsilci sayısını mutlak bir şekilde etkileyeceğini kabul etmiştir denilebilir. Yüksek Mahkemeye göre işyerinde kanunun tayin ettiği sayıdan fazla temsilci atanması halinde yasal sayının dışında kalanlar temsilcilik sıfatını kazanamayacaklar, dolayısıyla da sendika işyeri temsilcilerine tanınan güvenceden yararlanamayacaklardır². Aynı anlayışın doktrinde de tasvip edildiğini söyleyebiliriz³. Bu düşüncenin bizi götüreceği zorunlu sonuç, kanuni sınırı aşan işçiler temsilci olarak atansa dahi onlara yönelik bu atama işleminin geçersizliği olacaktır. (BK. 20) Öğretide de işyerinde sendika temsilcisi atamanın sendikaya tanınmış bir imkan ya da yetki olduğu sonucuna varılmakta ve sendikanın temsilci atamasının tek taraflı bir işlemle olacağı, dolayısıyla işverenin bu atama işleminde sözsahibi olmadığı kabul edilmektedir⁴. İşveren işyerinde hiç veya atanacak kişiyi temsilci olarak istemese de, temsilcilik sıfatının kazanılması işverenin kabulüne bağlı bulunmadığı için, atanmış kişiler, sendikanın işverene yapacağı bildirimle temsilci sıfatını kazanmış olacaklardır. Ancak bu durum, yasal şartlara uygun bir atama halinde sözkonusu olup, özellikle de kanunen belirtilen sınırı aşar sayıda yapılacak temsilci atamasına işverenin itiraz hakkının bulunduğunu kabul gerekir^{4a}. Şüphesiz ki daha başta yapılacak bir itirazın haklılığı tartışmadan uzaktır ama acaba kendisine gerekli bildirim yapılmasına rağmen fazla sayıda temsilci atamasına bir müddet ses çıkarmayan işverenin (belki de temsilcilerden birisiyle kendi arasında çıkan bir sorunu da fırsat bilerek) yapılan atamanın geçersizliğini ileri sürmesi mümkün müdür? Yoksa o sınırı aşkın atamayı zımnen kabul ettiği ve dolayısıyla da artık itiraz edemeyeceği söylenebilecek midir? Eğer işverenin zımni rızasının sınırı aşan sayıdaki atamaya meşruiyet kazandıracağı kabul edilirse, bu kez anılan rızanın sonradan ve zımnen değil de daha baştan (hatta toplu iş sözleşmesinde, örneğin en fazla 100 işçinin çalıştığı bir işyeri olsun, atanacak temsilci sayı-

² Yarg. 9. HD.nin 24.10.1985 T. ve K. 1985/9823, E. 1985/7353 sy. kararı için bkz. YKD. Mayıs 1986, s. 680-681. ve bu karara yönelik açıklama için bkz. K. Oğuzman, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, (Seminer 85), s. 146.

³ N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 11. Baskı, İstanbul 1992: s. 300.

⁴ Bu anlamda bkz. Berksun/Esmelioğlu, Sen. K. 34, s. 654.

^{4a} Bu yönde olarak bkz. Erkul, İşyeri Sendika Temsilcisi, Tayini ve Teminatı Meselesi, And. Üniv. İ.İ.B.F.D. C. IV, sayı: 1, Haziran 1986, s. 211-212. Yine bkz. Erkul, İş Hukuku Uygulama Çalışmaları, Eskişehir 1987, s. 61-62.

sının yasal sayı olan ikiden fazla (3, 4, 5 gibi) olacağını kararlaştırılması) açıkça açıklanması halinde, bu iradeye itibar edilecek mi yoksa kanuna aykırılık nedeniyle geçersizlik mi sözkonusu olacaktır?

Kanımızca sorunun çözümü, yasa koyucunun temsilci sayısını tesbit eden hükmünün mutlak bir emredicilik karakteri taşıyıp taşımadığı noktasında düğümlenmektedir. Kanundaki (2, 3, 4, 6, 8) sayılarının başında yer alan "...en çok..." şeklindeki ifadeye bakılırsa, buradaki hükmün mutlaka emredici bir nitelik taşıdığı söylenebilecektir⁵. Yukarıda andığımız Yargıtay kararının ve ona katılan öğretinin de probleme böyle bir yaklaşım tarzını benimsediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Tabii bunun doğal sonucu, sınırı aşan sayıdaki temsilci atamasına işveren ister zımnen isterse açıkça razı olduğunu bildirsün, yapılan aşkın atamalar geçersizlikle karşılaşacaktır. Birkez geçersizlik (kesin hükümsüzlük) kabul edilince de, bunun baştan itibaren her zaman ilgililerce ileri sürülmesi bir yana uyumsuzluk halinde hakim tarafından re'sen dikkate alınması da gündeme gelebilecektir^{5a}.

Yine böylesine bir kesin geçersizliğin kabul edildiği hallerde hangi temsilciye yönelik atamanın geçersizlikle karşılaşacağı da ayrı bir problemdir. Acaba işveren dilediği bir kişinin temsilcilik sıfatının bulunmadığını ileri sürme hakkına sahip midir?

Yoksa bunu çözebilecek bir başka kriter bulmak mümkün müdür? Özellikle uyumsuzluk halinde yargı organları neyi ölçüt olarak hangi temsilcinin kanuni sınırı aştığına karar vereceklerdir? Bunlar gerçekten önemli sorunlardır. Biz anılan problemlere ilişkin düşüncemizi sonuç kısmında ve aşağıdaki sorunla birlikte açıklayacağımız için, şimdi ikinci probleme dikkat çekelim. Bu arada önemle ifade edilmesi gerekli bir husus, temsilci atanırken hangi andaki işçi sayısının dikkate alınacağıdır. Durum yasal düzenlemede açık değildir ve bu nedenle de tartışmaya açık görünüyor. Öyleki, acaba "toplu iş sözleşmesinin imza anındaki sayı mı" baz olarak alınacaktır? Yoksa başka an mı gündeme gelecektir?

⁵ Nitekim öğretilerde temsilci sayısının toplu iş sözleşmesiyle azaltılması mümkün görülürken, atanacak temsilci sayısının kanundaki azami sayıyı aşacak şekilde tesbitine cevaz verilmemektedir. (Bu yönde bkz. *Ekonomi*, Temsilciler, s. 17-18 *Narmanlıoğlu*, Temsilciler, s. 182 ve *Eyrenci*, Sendikalar, s. 158). Oysa 274 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde yasada yine "en çok" şeklinde bir ifade vardı ve fakat bir kısım öğreti bu sayının toplu iş sözleşmesiyle aşılamayacağını savunurken (*Erkul*, 274 sy. Sen K. s. 97, *Narmanlıoğlu*, Temsilciler s. 182, *Kutal*, Sendikalar, s. 156.) bazı yazarlar ise anılan azami sayının toplu iş sözleşmesiyle aşılabileceği kanısını taşıyordu. (Bkz. *Ekonomi*, Sendika Kuruculuğu, s. 23, *Ekonomi*, İHU Sen. K. 20 (No. 1), Keza *Ekonomi*, Seminer 1976, s. 131. *Okur*, Temsilcilik, s. 35-36).

^{5a} Yine dikkate değer bir husus, buradaki itirazı yapabilecek "ilgiler" deyiminin neyi ifade edeceğidir. Herşeyden önce işverenin buna hakkı olduğunu kabul etmek gerekir, ancak onun dışında atamayı yapan sendikanın üyesi işçilerin hatta o işyerindeki diğer işçilerin, ve TİS ni yapan işveren sendikasının itiraza hakkı olup olmadığı tartışmaya açık görünüyor. (Bununla birlikte bkz. *Erkul*, Uygulama, s. 62 ile yine *Erkul*, Temsilci, s. 211-212).

Sorun hiç tartışılmamış olmakla birlikte kanaatimizce, “temsilcinin atanma anı üzerinde durulabilir ise de, bu kez atanma anının neyi ifade ettiği sorusuyla karşılaşılacaktır ki, bunun da ilgili sendikanın atamayı uygun bulduğu temsilcinin işverene bildirilmesi yahut bildirilmese de işverenin bunu öğrendiği an olarak yorumlanması savunulabilir.

Aksi halde işverenin bilgisine ulaşmayan bir görevlendirmenin geçerli ve gerçek anlamda bir atama oluşturduğu sonucuna varılabilir ki, bunun tatminkar bir çözüm olacağını sanmıyoruz⁶.

III. Temsilcilik Sifatının Devamı Açısından

Yukarıda işyerine atanacak sendika temsilcilerinin kaç kişiden oluşacağı hususunu kanunun azami sayılar göstererek açıkça düzenlendiğini gördük. Hükümün mutlak emrediciliği kabul edildiğinde, geçerli bir temsilcilik sıfatının kazanılabilmesi için işyerinde işçi sayısı ile orantılı olarak kanuna uygun sayıda kişinin atanmış olması şarttır (şimdi ise, başka konu gündeme geliyor, şöyle ki acaba kanunun atanacak sendika işyeri temsilcisi sayısını kendisine bakarak tayin ettiği, “... işyerinde(ki) işçi sayısı ...” (Sen. K. 34/1) “hangi zamandaki işçi sayısını” ifade etmektedir? Bu olgu, “atamanın yapılacağı andaki” işçi sayısı mıdır yoksa “toplu iş sözleşmesinin yapılması anı mı son bulana kadar” yahut “toplu iş sözleşmesi tarafı sendikanın yetkisi devam ettiği sürece mevcut işçi sayısını mı” anlatmaktadır?

Mevcut yasal düzenlemeye bakıldığında sanki atamanın yapılacağı andaki işçi sayısının dikkate alındığı izlenimine varılabilir, çünkü, kanun koyucu işçi sayısından sendika işyeri temsilcilerinin tayini (atanması) esnasında ve atanması dolayısıyla bahsetmekte (Sen. K. 34/1) ve nihayetinde de atanmış temsilcilerin görevinin (3449 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonrası) onları atayan sendi-

⁶ Temsilci sıfatının kazanılması anıyla ilgili olarak bkz. Ü. Narmanlıoğlu, İşyeri Sendika Temsilcileri, (D.E.Ü.H.F. Kudret AYİTER Armağanı) Ankara 1987, s. 169-230. (187-188) Yazar, bu sıfatın işverence (bildirim sonucu yahut kendiliğinden) öğrenilmesi koşuluyla atama anından itibaren kazanılacağı kanısındadır. Temsilci sayısının işyerindeki işçi sayısına göre hesaplanacağı hatırlanırsa, Kanaatimizce işverenin atamayı öğrendiği tarihin esas alınması, işverenin temsilci sayısına yapacağı itiraz açısından daha doyurucu olabilir. Zira işveren bilmediği bir olguya itiraz edemeyeceğine göre, hiç değilse bilgi sahibi olduğu andaki olguları dikkate alarak yapacağı itirazın, sendikanın atama kararı anından işverenin bu atamadan bilgi sahibi olduğu zamana dek geçecek sürede işçi sayısında meydana gelecek değişiklikleri daha baştan tartışma imkanı vereceği kanısındayız. Sonra bu anlayışın bir başka önemli yanı da şudur; sendikanın kendi içinde temsilci atadığı kişinin bu sıfatı henüz işverence öğrenilmeden hizmet akdi diyelim ki bildirim sürelerine uyularak feshedildi. Şimdi bu işçinin temsilcilik niteliğinden ve temsilcilere tanınan güvenceden yararlanacağı söylenebilir mi? Bize göre, hayır. Çünkü, yasanın getirdiği güvence hükümlerinin işverence temsilci olduğu bilinmeyen birisi için uygulanacağı savunulamaz görünüyor. Aksi halde işverenin yaptığı her fesihle, sendikanın “senin bilgin olmasa da ben onu daha önce temsilci atamıştım” diyerek işverene karşı temsilcilik güvencesini (Sen. K. m. 30) gündeme getirmesi mümkün olacaktır ki, bunun isabetli görünmediği düşüncesindeyiz.

kanın yetkisi süresince devam edeceğini belirtmektedir. (Sen. K.. 35 c.2). Şimdi denilebilir mi ki, işyerindeki işçi sayısından temsilci atanması esnasında sözeden ve birkez atandıktan sonra temsilcilik görevinin ve dolayısıyla temsilcilik sıfatının hiçbir sınırlama öngörmeden, onu atayan sendikanın yetkisi devam ettiği sürece devam edeceğini belirten bir düzenleme atanma anından sonra işyerindeki işçi sayısında meydana gelen dalgalanmalara önem atfetmemektedir. Bu nedenle de işyerindeki işçi sayısında sonradan meydana gelecek bir “azalma” yahut “artma” bir kez kazanılan mevcut temsilcilik sıfatını ve sayısını etkilemeyecektir⁷. Değindiğimiz bu problemle ilgili olarak rastladığımız oldukça yeni tarihli bir Yargıtay kararında⁸ “işyerinde halen uygulanan bir toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının yetkisi devam ettiği sürece temsilcinin görevinin devam edeceği; Atanan temsilciyi görevden alma yetkisinin de sendikaya ait bulunduğu işverenin, sonradan işyerindeki işçi sayısının azaldığını ileri sürerek tek yanlı bir işlemle temsilcinin temsilciliğinin düştüğüne karar veremeyeceği...” dile getirildiği gibi hizmet akdi işverence feshedilen temsilci işçinin fesih esnasında temsilcilik görevinin devam ettiği ve (açıkça denmese de) fesih geçersiz sayılarak işine iade edilmesi gerektiği karara bağlanmıştır. Yargıtay kararında daha fazla açıklık yoktur denilebilir ve durum bu olunca da yüksek mahkemenin, yukarıya aldığımız ifadeleriyle neyi kastetmiş olacağını araştırmak gerekmektedir. Acaba denebilir mi ki, bu kararında Yargıtay, sendika işyeri temsilcisi atandıktan sonra işyerindeki işçi sayısında sonradan meydana gelecek (azalma şeklindeki) değişikliğin, bir kez yasaya uygun şekilde atanan temsilcinin temsilcilik sıfatının kaybını gerektirmeyeceği düşüncesini benimsemiştir? Yoksa, “aşlında işçi sayısında sonradan meydana gelen değişiklik (kararda, azalma şeklinde bir değişiklik) atanmış olan temsilci sayısını da etkiler ama işçi sayısındaki azalmaya göre hangi temsilcinin temsilcilik sıfatının düştüğüne işveren değil sendika karar verir ve buna göre de temsilci sayısı azaltılmış olur” mu denilmek istenilmiştir? Büyük bir ihtimalle bu son varsayımın kastedildiği söylenebilir isede bundada bazı tereddütlerin bulunduğunu az sonra göreceğiz.

Öyle ki kararda işçi sayısı azaldığına göre, hiç değilse mevcut olay açısından azalan işçi sayısının akdi feshedilenin değilse, hangi işçinin temsilciliğinin sona ermesine yol açığının tartışması yapılabilirdi.

Fakat Yargıtay bunu yapmaktan kaçındığına göre, acaba işçi sayısında sonradan vukubulan azalmanın mevcut temsilci sayısına etkisi olmayacak mı?

⁷ Fakat bu noktada her ne kadar temsilci yasaya uygun olarak atandıktan sonra işyerindeki işçi sayısındaki azalma dikkate alınmayacak idiyse de, acaba kanundaki sayıyı aşar şekilde yapılan atamanın işyerindeki işçi sayısının sonradan onu karşılar şekilde artmış olması halinde normal-geçerli bir atama olarak dikkate alınması gerektiği söylenemez mi? Kanımca işyerindeki işçi sayısının mevcut temsilci sayısını ve sıfatını her zaman etkileyebileceği kabul edilirse, başta fazla sayıda atanan temsilcinin sonradan işyerindeki işçi sayısının artması neticesi kanuna uygun hale geleceği söylenebilir.

⁸ Yarg. 9. HD.nin 4.5.1992 T. ve E. 1991/17583, K. 1992/4966 sayılı bu kararı için bkz. İşveren D., C. XXXI, Sayı. 5, Şubat 1993, s. 15.

Bu hususta açıklık yok. Çünkü, Yargıtay ne kendisi re'sen bir tesbitte bulunmuş ne de ilgili sendikadan hangi işçinin temsilcilik sıfatının düştüğünü sormuştur. Sadece temsilciyi görevden almanın sendikanın yetkisinde olduğu, işverenin kendiliğinden işçinin temsilciliğinin düştüğüne karar veremeyeceği söylenerek olay geçirilmiştir. Temsilciyi görevden almanın sendikanın yetkisinde olduğunu söylemeninse pek bir önemi olacağını sanmıyoruz. Zira öğretide de benimsendiği üzere sendika, işçi sayısı azalmasa tam tersine artsa dahi atanmış olduğu temsilciyi görevden alma yetkisine sahiptir⁹. Önemli olan işçi sayısı azalmasına rağmen sendika bu yetkiyi kullanmazsa durumun ne olacaktır? Yargıtay'ın mevcut kararındaki ifadelerinden, belki de sendika gerekli sayıda temsilciyi görevden almazsa, hepsinin temsilcilik sıfatının devam edeceği sonucuna varılacaktır ki, bunun isabetli olmadığını ilerleyen sayfalarda göreceğiz. İşyerindeki işçi sayısında sonradan meydana gelen değişikliklerin temsilci sayısını etkileyip etkilemeyeceği konusu hakkında öğretiyeye baktığımızda sorunun tartışılmadığı, sadece bir eserde probleme eğildiği görülüyor. Bu yazarlara göre¹⁰ işyerindeki işçi sayısında sonradan meydana gelen (artma/azalma biçimindeki) değişiklikler, temsilci sayısını da etkileyecektir, ancak işverenin kendiliğinden temsilci sayısını azaltma ya da çoğaltma yetkisi bulunmamaktadır. O halde bu anlayışa göre, işyerindeki işçi sayısında sonradan meydana gelen değişiklikler, her zaman için temsilci sayısını etkileyeceğinden, temsilci sayısı için dikkate alınması gereken işyerindeki işçi sayısı kavramı, hem atanma ve hemde temsilcilik görevinin devamı esnasındaki işçi sayısını ifade ediyor denebilecektir.

Oysa yukarıda değindiğimiz Yargıtay kararında sadece temsilciyi görevden almanın sendikanın yetkisinde olduğu, işverenin işçi sayısının azaldığını ileri sürerek tek taraflı işlemle temsilcinin temsilciliğini düşüremeyeceğinden sözedilmekte ve fakat gerçekten işçi sayısında sonradan meydana gelecek değişikliklerin (olayda azalmanın) temsilci sayısını derhal etkileyip etkilemeyeceğinde açık bir tutum dile getirilmemektedir. Belki işverenin tek taraflı olarak yani kendiliğinden temsilciliğin düştüğüne karar veremeyeceği, bunun sendikanın işlemine bağlı olduğu şeklindeki ifadeden, değişen sayının temsilcilik sıfatı ve sayısını da etkileyeceğinin kabul edildiğini ancak böyle olumsuz bir etkilenme halinde dahi temsilcilik sıfatının ne kendiliğinden ne de işverenin işlemiyle düşeceği, tam tersine sendikanın işleminin bunun için bir zorunluk arzettiği sonucuna varılabilir. Fakat kanaatimizce bu bile bir zorlamadan öteye gitmeyecek görünüyor.

Birkez, işçi sayısında sonradan meydana gelecek değişikliklerin temsilci sayısını etkileyeceği yani temsilci sayısının işyerindeki işçi sayısına sürekli biçimde endekslendiği kabul edilince; artık bu etkilenmenin otomatik olarak vukubula-

⁹ Bu yönde bkz. *Tuncay*, *Temsilci*, s. 151. Yine bu anlamda bkz. *Şahlanan*, *Sendikalar*, s. 274 ve 277.

¹⁰ *Berksun/Eşmelioğlu*, *Sen. K. 34* s. 656.

çağının kabulü gerekir. Fakat sorun birdençok temsilciden somut olarak hangisinin sıfatının düştüğü noktasında kendisini gösterecektir. İşte bu noktada soruna bir ayırımla yaklaşmanın yerinde olacağı kanısındayız. İlk olarak, toplu iş sözleşmesinde temsilci atanmasının sıraya göre yapılacağı ve sıraya göre azalan işçi sayısı nedeniyle düşeceği kararlaştırılmış olabilir. Doğal olarak böyle bir halde, sondan başlayarak azalan işçi sayısı oranında düşmesi gereken temsilci sayısının düştüğü sonucuna varılacaktır ve herhangi bir problemde çıkmayacaktır. Fakat atamanın yine sırayla yapılacağı belirtilmiş olmasına karşın temsilcilik sıfatının düşmesinin sırayla olacağı açıklanmamışsa, acaba böyle bir halde işveren son sıradaki işçinin temsilciliğinin kalktığını söylemekte haklı olur mu?

Örneğin atamanın alfabetik isim sırasına göre yapıldığını varsayarsak işverenin ismi sonda yer alanın temsilciliğinin düşeceği iddiası haklı olacak mıdır? Bize öyle görünüyor ki atanma ve düşmenin neye göre olacağı hususunda açıkça bir düzenleme yoksa, alfabetik sıraya göre veya tesadüfen yahut gerçekten en son atanma tarihli temsilci kendisi olduğu için ismi temsilci listesinin sonunda yer almış birisinin temsilciliğinin düşeceğini savunmak pek doyurucu gözükmemektedir. Çünkü, belki de sendika için en önemli, yararlı temsilci ismi sonda yer alan olabilecektir. İşverenin kendiliğinden seçtiği herhangi birisinin temsilciliğinin düştüğüne karar veremeyeceği, bu nedenle de ilgili sendikanın işçi azalması nedeniyle temsilciliği düşenin hangisi olduğunda bir seçim ve takdir hakkının bulunduğu söylenebilecektir. Belki yukarıki Yargıtay kararını da böyle anlamak yerinde olur. Ancak bu halde bile sorunların sonbulduğu sanılmamalıdır, zira kendiliğinden düşen sıfatın kime ait olduğunu belirlemek hususunda herne kadar sendikanın bir yetkisi var ise de, kendiliğinden veya işverenin isteğine rağmen sendika bir tercihte bulunmazsa, ilgili kişilerin temsilcilik sıfatları devam mı edecektir? Acaba işverene hiç değilse mahkemeye müracaatla ilgili işçilerden hangisinin temsilcilik sıfatının düştüğünün tesbitini isteme hakkı tanınmaz mı? Çünkü yasal sayıdan daha fazla sayıda kişiyi temsilci olarak görmeyi istemeyen bir işverenin pek de haksız olmadığı kanısındayız¹¹. Kaanatimizce, işveren kendiliğinden bunlardan herhangi birinin temsilcilik sıfatının düştüğü gerekçesiyle bir işlem, yapmaya örneğin akdi feshe kalkıştığında, işverenin bu işlemi haklı görülemeyebilir, zira temsilciliği düşenin kim olduğunu belirleme yetkisi işverene ait değildir. Bu nedenle de yukarıki Yargıtay kararında olduğu gibi mahkemenin itiraz halinde akdi fesholunan işçinin işine ve temsilciliğine iadesi kararı verilebilir. Ama bize göre, işveren ister böyle bir da-

¹¹ Nitekim bir yazar (bizcede haklı olarak), henüz temsilci tayini aşamasında yasada yer almasa da işverenin, temsilci tayinine itiraz edebileceğini söylüyor. Ancak itirazın, önce tayini (atamayı) yapan sendika nezdinde, ondan sonra da (olumlu sonuç alınmazsa) İş Mahkemesi'nde yapılması gerektiği de belirtiliyor. (Bkz. *İ. Erkul*, İş Hukuku Uygulama Çalışmaları, Eskişehir 1987, s. 61-62). Hatta yazara göre, işveren dışında ve fakat atamayla ilgili kişiler olarak TİS tarafı işveren sendikasının veya atamayı yapan işçi sendikası üyelerinin de itiraza hakkı vardır. (*Erkul*, Uygulama Çalışmaları, s. 61-62 ile yine *Erkul*, İşyeri Sendika Temsilcisi, Tayini ve Teminatı Mevcesesi, And. Üniv. İ.İ.B.F.D. C. IV, Sayı: 1, Temmuz/Haziran 1986, s. 211-212).

vada isterse temsilcilerin tamamının akdini feshettiği nedeniyle açılan iade davasında, mahkemeden, işçi sayısının azalması nedeniyle temsilcilik sıfatı düşenin kim olduğunun belirlenmesini isteyebilecektir ve belirlenen işçi hakkında feshin geçersizliği ve işe iade kararı verilemeyecektir.

Tabii yine önemli bir problem, bu aşamada dahi mahkemenin hangi işçinin temsilcilik sıfatının düştüğünü nasıl belirleyeceğidir. Doğal olarak ilgili sendikadan sorması akla gelebilirse de, sendikanın buna yanaşmaması halinde durumun ne olacağı yine tartışmaya açık görünüyor. Bu sorunu, başta yasal sayıdan fazla atanan temsilcinin kim olduğu problemiyle de bağlantılı olarak ele aldığımızda, çeşitli varyasyonlar akla gelebilir. Örneğin bunlardan birisi yukarıda da belirttiğimiz gibi temsilci listesinin en altında ismi yazılı işçinin temsilciliğinin düştüğü veya baştanberi geçersizliği düşüncesidir. Fakat pek tatmin edici bir çözüm tarzı olacağı kanısında değiliz, çünkü; yapılan temsilci listesinin öne göre değilde tamamen tesadüfi veya alfabetik isim sırasına göre yapıldığı ve işin garibi ismi en altta yer alanın belki de sendika açısından en vazgeçilmez temsilci niteliği taşıdığı söylenebilecektir. Yine üzerinde durulabilir diğer bir şıkkı, tarih itibarıyla en son atanan kişinin azami sayıyı aşan temsilci olabileceği ihtimali oluşturmaktadır.

Fakat bunun dahi çoğu zaman doyurucu bir hal tarzı olmadığı söylenebilecektir. Eğer temsilciler değişik tarihlerde ve tek tek atanmışlarsa problem yoktur, en son tarihte atananın, azami sayıyı aştığı nedeniyle temsilcilik sıfatının “hiç” veya (işçi sayısının azalmasından itibaren) “artık” bulunmadığı söylenebilecektir. Oysa temsilcilerin tamamı aynı tarihte atanmışsa, bu kez bu çözüm de suya düşecektir, zira sonraki tarihte atanan bir temsilci yoktur. Ama bazen sendika tek tek veya toplu olarak önce bir kaç temsilci atadıktan ve bir müddet böyle devam ettikten sonra sonraki bir tarihte ek olarak yeni “temsilciler” atamışsa, bu halde daha baştan fazla atanan veya sonradan işçi sayısı azaldığı nedeniyle temsilcilik sıfatı kalkan işçi veya işçileri son atanan grup içinde aramak isabetli olabilir ve sonradan atananların tamamı fazlalık temsilci sayısına denk düşüyorsa, kanaatimizce sonrakilerin temsilcilik sıfatının hiç veya artık bulunmadığı söylenebilecektir.

Fakat sonradan atananların sayısının fazlalık temsilci sayısından fazla olduğu hallerde, somut olarak hangi işçinin hiç veya artık temsilcilik sıfatının bulunmadığının tesbiti yine sorun olmaya devam edecektir. Dolayısıyla problemler çoğunluk itibarıyla yine de çözümsüz kalabilmektedir. Oysa kanaatimizce, bir yasa hükmüyle ilgili işçi sendikasının sadece temsilci atamak hususunda bir yetkiyle değil aynı zamanda doğru şekilde temsilci atamak yükümüyle de donatılması gerekir¹². Bu anlamda daha baştan yapılan fazla atamalar veya son-

¹² Gerçi mevcut yasal düzenlemeye bakıldığında ilgili sendikanın temsilci atamasının onun keyfine bırakılmış bir konu değil, sanki zorunluk olduğunu savunmaya elverişli şekilde kanun koyucunun “...Toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendika... işyeri sendika temsilcisi tayin ederek... kim-

radan oluşacak fazlalık temsilcilerin kimler olduğunu belirlemek için sendikaya sınırlı ve belirli bir süre tanınabilir. O sürede sendika bu belirlemeyi yapmazsa yargı organının belirlemede serbest olduğu şeklinde bir düzenleme getirilebilir.

Yahut da yine yasada yapılacak bir düzenlemeyle sendikanın temsilci atayabilme imkanı baştan belirli bir zaman dilimiyle sınırlanabilir, örneğin “toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren belirli bir süre içinde” bu atamanın yapılması gerektiği¹³, aksi halde atama hakkının düşeceği üzerinde durulabilir. Sonra problemleri bir ölçüde önleyebilmek için baştaki fazla atamaya işverenin itirazının da belirli bir süreyle sınırlanması düşünülebilir.

Keza diğer bir husus atanacak temsilci sayısı için dikkate alınacak olan işyerindeki işçi sayısında belirli bir zaman dilimindeki işçi sayısı olarak düzenlenebilir. Örneğin toplu iş sözleşmesinin imzası tarihi yahut atanma için tesbit edilen diğer bir tarih olabilir. Dolayısıyla işyerindeki işçi sayısında sonradan oluşacak dalgalanmaların temsilci sayısını etkilemeyeceği benimsenebilir.

IV. Sonuç

Buraya kadar yapılan açıklamalar da gösteriyor ki sendika işyeri temsilcilerinin atanması ve özellikle sıfat ve görevlerinin devamının işyerindeki mevcut işçi sayısına endekslenmiş olup olmadığı ve endekslenme kabul edilse bile hangi zaman dilimindeki işçi sayısının dikkate alınacağı hususlarında kanunkoyucunun gerekli özeni göstermemesi bir yana, öğretilerde durum açıkça tartışılmadığı gibi rastladığımız yargı kararında da üstü örtülü biçimde geçirilmiş görülüyor.

Bu noktada yukarıda da değinildiği üzere net düşüncelere rastlamak mümkün değildir. Öyleki,

kilerini işverene bildirir...” diyen bir ifade getirdiği görülüyor (Sen. K. 34/1). Hemen aynı anlamı verecek bir düzenleme 274 sy. mülga Sendikalar Kanununda da vardı (274 sy. Sen. K. 20/4).

Buna rağmen öğretilerde bunun ilgili sendika için zorunluk değil, kullanımı kendisine bırakılmış bir imkan, yetki niteliği taşıdığı kabul edilmektedir. Doktrindeki bu eğiliminin temelinde, temsilcinin sendikanın çıkarlarına hizmet edecek bir kurum olduğu, temsilci atamayı düşünmeyen sendikanın buna zorlanmasının bir anlamı bulunmadığı düşüncesinin yattığı söylenebilir. Fakat temsilcinin sadece sendikanın değil aynı zamanda işçilerin sorunlarıyla da ilgilendiği gözönüne alırsa, hiç değilse ilgili sendika üyelerine sendikadan temsilci atanmasını istemek hususunda bir talep hakkı tanınması amaca uygun olurdu kanısındayız.

¹³ *Özbek*, ise mevcut yasal sistemde dahi sendikanın temsilcileri “toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını takibeden onbeş gün içinde” atayıp işverene bildirmesini ararken (*Özbek*, O, Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı, 11. Bası, İst. 1986, s. 177.) sanki bu süre kaçırılınca bir daha atama yapılamayacakmış gibi bir izlenim uyandırmaktadır. Aynı yönde olarak bkz. *Erkul*, *Temsilciler*, s. 209. Ancak *Erkul*, TİS nin sonbulması dışında herhangi bir nedenle temsilcilik sıfatı düşerse, sendikanın o kişi yerine yenisini atayabileceğini de kabul edince, 15 günlük sürenin TİS nin imzasını izleyen 15 gün şeklindeki ifadesi yara almaktadır. Nitekim yazar bu halde 15 günlük sürenin kıyasen uygulanacağından söz ediyor. (*Erkul*, *Temsilciler*, s. 218).

a) Herşeyden evvel mevcut yasa hükmündeki ifadelerden, temsilci atanırken işyerindeki işçi sayısının dikkate alınacağı sonucu çıkarılabilecekse, bu atamanın ne zaman yapılacağı hususunda bir açıklık bulmak mümkün değildir.

Mesela toplu iş sözleşmesi yapılırken mi atamayı yapmak gerekiyor yoksa öğretide savunulduğu üzere¹⁴ sendika herhangi bir süreyle kayıtlı olmaksızın bu atamayı yapabilecek midir? Eğer sendikanın her zaman için böyle bir yetkiyi haiz olduğunu kabul edersek, doğal olarak atamanın yapıldığı herhangi bir zaman dilimindeki işçi sayısının dikkate alınacağı sonucuna varılacaktır. Mevcut pozitif düzenlemeden aksine anlayışı haklı kılacak herhangi bir emare yakalamak mümkün görünmediği için, bu düşüncenin isabetli olduğu kanısındayız¹⁵.

b) Atanacak temsilciler açısından herhangi bir zamana denk düşecek atanma anı ve o andaki işçi sayısı dikkate alınınca, yasal sayıyı aşan oranda temsilci atanması halinde somut olarak hangi temsilcinin yasal sınır dışında kaldığı ve dolayısıyla da temsilcilik sıfatının geçerli olmadığı gündeme gelecektir. Bunun da tesbitini uyuşmazlığa bakan yargı merciinin yapması gerektiği söylenebilecektir. Nitekim 274 sayılı Sen. K. zamanında çıkan bir uyuşmazlık nedeniyle soruna eğilmek durumunda kalan Yargıtay'ın, fazla sayıda temsilci atanması halinde, temsilcilik güvencesinden yararlanma iddiasında bulunan işçinin temsilcilik sıfatının geçerli olup olmadığının mahkemece araştırılmasını öngören anlayışının isabetli olduğu kanısındayız¹⁶. Yoksa hangi işçinin temsilcilik sıfatı bulunmadığını işverenin insafına terketmek doğru değildir.

c) Yine önemli bir başka sorun atanma anından sonra işçi sayısında vaki değişmelerin temsilci sayısını etkileyip etkilemeyeceğidir. Öğretide rastladığımız

¹⁴ *Berksun/Eşmeliolu*, Sen. K.34, s. 654-655, *Ekonomi*, Temsilciler, s. 16.

¹⁵ Her ne kadar bir başka anlayış ilgili işçi sendikasının temsilcileri toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonraki onbeş gün içinde" ataması gerektiği tarzında (Bkz. *O. Özbek*, md. 34 s. 177.) ise de kanun hükmü incelendiğinde bunu haklı gösterecek bir gerekçe bulmak zor görünüyor. Çünkü, yasada sadece, sendikanın temsilcilerin listesini onbeş gün içinde işverene vermesi aranmıştır (Sen. K. 34/1) fakat bu onbeş günlük bildirim süresinin hangi andan itibaren işleyeceği hususu açık bırakılmıştır. Doğal olarak atanma anından başlayacağı ve atanmanın da en erken toplu iş sözleşmesinin imzalanması anında yapılabileceği söylenebilir. Zira temsilciyi ancak toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası atayabilir (Sen. K. 34/1). İşçi sendikasının bir toplu iş sözleşmesine taraf niteliğiyle, imzalanmış, oluşmuş bir toplu iş sözleşmesinin varlığıyla kazanılır. Fakat atamanın mutlaka toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren geçecek onbeş gün içinde yapılması zorunluluğu yasadaki çıkmayacağı gibi amaca da uygun değildir. Eğer bu tür bir mecburiyet kabul edilirse, atanan temsilcilerin (ölüm, işçilikten veya sendikadan ayrılma, vs. gibi) herhangi bir sebeple temsilcilik sıfatlarını kaybetmeleri halinde, toplu iş sözleşmesinin imzasından bu yana zaman geçmiş olacağı için, artık sendikanın boşalan yerlere temsilci ataması da mümkün olmayacaktır ki, bunun isabetli olduğunu sanmıyoruz. (Bu halde de 15 günlük sürenin kıyasen uygulanacağı yolunda bkz. *Erkul*, Temsilciler, s. 218). Kanaatimizce sendika atamayı herhangi bir zamanda yapabilir ve 15 günlük bildirme süresi de bu andan itibaren işlemeye başlar.

¹⁶ Yarg. 9. HD. 24.10.1985 tarihli ve 7353/9823 sayılı kararı (YKD 1986/5, s. 680) ve kararın 2821 sayılı Sen. K. açısından da dikkate alınacağı yolunda bkz. *Oğuzman*, Seminer 85, s. 146. *Çelik*, İş Hukuku, s. 300.

bir anlayış atamadan sonra işçi sayısında meydana gelecek değişikliklerin işyerindeki sendika temsilcileri sayısını da doğrudan etkileyeceği yolundadır¹⁷. Durum bu olunca, işçi sayısında sonraki bir azalma halinde, yasaya uygun sayıda atanan temsilci sayısının da azaltılması gerekirken, artma durumundaysa mevcut temsilcilere gerekli sayıda yenisinin eklenmesi gündeme gelebilecektir. Fakat daha da ilginç bir noktayı, başta fazla sayıda temsilci atanmış ve fakat sonradan işçi sayısı fazlalığı haklı kılacak şekilde artmışsa, fazlalık nedeniyle tehlikeye düşen temsilciliğin gerekli sayının sonradan sağlandığı nedeniyle geçerli hale geldiği söylenebilecek midir? Kanaatimizce soruna bir ayırımla yaklaşmak yararlı olabilir, şöyleki,

1) Fazla sayıdaki temsilcilik bir uyuşmazlık konusu olmuşsa, örneğin fazlalığı kabul edilen kişinin akdi işverence fesholunmuşsa, fesihden sonra işçi sayısında meydana gelecek ve onun temsilciliğini haklı kılacak artışın bu kişiye başa etkili bir temsilcilik sağlayacağı kanısında değiliz. Onun temsilciliği sözkonusu değildir ve fesih halinde de temsilcilik güvencesinden yararlanamayacaktır. Dolayısıyla sonraki artıştan etkilenmeyecektir.

2) Oysa hizmet akdinin feshi olayı sözkonusu değilse, örneğin işveren fazla sayıdaki temsilcilerden hangisinin bu niteliğe sahip bulunmadığının tesbitini istemişse, bu tesbit esnasında meydana gelecek artmanın, ilgili işçinin temsilciliğini başa etkili biçimde geçerli hale getireceğini söylemek, önce geçersiz kılıp sonra yeniden atama yapılmasını beklemekten daha pratiktir denilebilir.

d) İşçi sayısında sonradan oluşacak azalmaların etkisine gelince, bu durumda temsilci sayısının da azaltılması gerektiği acaba kolaylıkla seylenebilecek midir? Öğretide azaltım yapılacağını savunanlar olduğunu söyledik, Yargıtay'ın da 1992 yılında verdiği kararında her ne kadar işverenin tek tarafı olarak kendiliğinden işçi sayısının azaldığı gerekçesiyle temsilcilerden birisinin bu sıfatını düşüremeyeceği, temsilciyi görevden almanın sendikaya ait bir yetki olduğundan sözettiğini gördük. Fakat bunun tartıştığımız soruna ışık tutacak kadar açıklık taşımadığı bir gerçektir.

Çünkü herşeyden evvel sendikanın temsilciyi görevden alma yetkisi, işçi sayısının azalmasına bağlı bir olgu olmayıp sendika atadığı temsilciyi kural olarak her zaman görevden alma imkanına sahiptir. Halbuki bizim olayımızda sendikanın sadece yetkisinin değil, bu yetkiyi kullanmanın da bir zorunluk taşıyıp taşımadığı önemlidir. Zira bir kez işverenin işçilerden hangisinin temsilciliği yitirdiğine ilişkin karar verme imkanını reddedip bunun sendikaya tanınması halinde, sendikanın işverenin başvurusuna rağmen bu yetkiyi "nasıl olsa kullanıp kullanmama hususu bana ait bir imkandır" diyerek, bu imkanı kullanmaktan kaçınması halinde durum ne olacaktır? Yargıtay kararında bir açıklık yok.

¹⁷ Berksun/Eşmelioğlu, Sen. K. 34, s. 656.

Doğrusu belki de (mahkmeden ve) yargıtaıdan uyuşmazlık konusu olayda dahi eğer akdi feshedilen işçinin temsilcilik sıfatı düşmemişse, hangisinin düşmüş olacağıının tesbiti beklenirdi. Fakat yüksek mahkeme buna girmemiş inisiyatifi ilgili sendikannın keyfine bırakmış gibi bir izlenim vermektedir ki, ilanihaye sendikadan tercihini kullanmasını beklemek doyurucu bir çözüm olarak gözükmemektedir. Bu noktada henüz işçinin hizmet akdini feshetmeden evvel işverenin sendikaya hangisini görevden alacağını sorması veya hiç bu yola gitmeksizin ilgili iş mahkemesinde bir tesbit davası açmasının mümkün ve doyurucu olduğu söylenebilir.

Yine Yargıtay kararına yönelik olarak söylenecek bir başka söz, kararda akdi feshedilen işçinin fesih anında temsilcilik sıfatının devam ettiğinin ve dolayısıyla işine iadesinin kabul edilmesi yanında işçi sayısındaki azalma nedeniyle işverenin tek taraflı olarak temsilciliği düşürme yetkisinin olmadığı temsilciyi görevden almanın sendikaya ait olduğunun ifade edilmesi, buna karşın azalma halinde akdi feshedilenin değilse hangi işçinin temsilciliğinin düştüğüne değinmemesidir ki, belkide bunun bizi götüreceği sonuç Yargıtay'ın atama sonrası işyerindeki işçi sayısında meydana gelen azalmaların temsilcilik sıfatının düşmesine yol açmayacağını benimsediği olabilecektir.

Dolayısıyla karardaki ifadeler tam bir netlik taşıyor. Tüm bunlar bir yana kanun koyucunun ne düşündüğünü aradığımızda (ne zaman olacağı belli olmayan) bir atama yapıldığında, artık atanmadan sonra işyerindeki işçi sayısının azalmasının (veya çoğalmasının) mevcut temsilci sayısını etkileyip etkilemeyeceği hususunda açık bir kural ihtiva etmediği görülmektedir. Bununla birlikte enteresan ve fakat sorunla bağlantılı olarak hiç tartışılmamış bir hüküm ihtiva ettiğini söyleyebiliriz. Öyle ki yasaya göre işyerindeki işçi sayısı dikkate alınarak temsilci atanacaktır (Sen. K. 34/1), ama atanmış temsilcinin görevi, atayan sendikannın yetkisi süresince devam edecektir (Sen. K. 35 cümle 2.). Şimdi haklı olarak şöyle bir yorum akla gelebilecektir, birkez yasaya uygun sayıda temsilci atandıktan sonra işyerindeki işçi sayısındaki azalma dikkate alınmaksızın temsilcilerin görevi ilgili sendikannın yetkisi süresince devam eder. Dolayısıyla azalan işçi sayısı atanmış temsilci sayısının da azaltılmasını gerektirmez¹⁸. Ancak sendikannın temsilcileri her zaman görevden alacağı hatırlanırsa, bu hükmün sendikaca görevden alınmadığı ve diğer bir nedenle de temsilciliği sona erme-

¹⁸ Gerçi kanunun bu hükmü, bu sorunla hiç ilgilendirilmeden sadece toplu iş sözleşmesi sona erince mevcut temsilcilerin hiç değilse onları atayan sendikannın yeni toplu iş sözleşmesi için de yetkili olması şartıyla, temsilcilik sıfatlarının devamını sağlamak amacıyla getirilmiş ise de, yukarıda tartıştığımız sorunla bir bağlantısının olmadığını söylemek pek kolay gözüküyor.

Ancak yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, temsilcilerin görevinin sendikannın yetkisi süresince devam edeceğini öngören hükme, bu tür bir mana vermenin isabetli olmadığını düşünüyoruz. Çünkü, bize göre de işyerindeki işçi sayısında vukubulan her azalma yada artma işyerindeki temsilci sayısını da etkileyecektir.

diği sürece işçinin temsilcilik sıfatının devam edeceği şeklinde anlaşılması, daha doyurucu gözükmetedir¹⁹. (Krş. *Tunçomağ*, Esaslar, s. 338 deki açıklamalar).

İşte tüm bu sorunlara şu ayırım ile çözüm aramanın mümkün olacağı inancındayız.

a) Temsilci atanmış olan sendika henüz toplu iş sözleşmesi son bulmadan yenisi için de yetki almışsa, sendikanın aksine bir tasarrufu bulunmadıkça, önceden atadığı temsilcilerin görev ve sıfatları toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra da kendiliğinden devam edecektir, yoksa yeniden atama yapılması gerekmez (Öyle sanıyoruz ki, mevcut yasal düzenlemeye en uygun ihtimal budur).

Ancak işçi sayısında bu arada bir artma meydana gelmişse, kanaatimizce sendika gerekli sayıda yeni temsilci atayabilecektir.

b) Sendika önceden hiç ya da yeter sayıda temsilci atamamışsa, ve bu arada toplu iş sözleşmesi de sona ermiş ve fakat sendika yenisi için yetkiyi önceki TİS son bulduktan sonra veya daha önce almış olabilir. Yetki ister mevcut TİS son bulmadan önce isterse son bulduktan sonra alınmış olsun, kanımca sendika yetkiyi aldıktan itibaren ilk defa veya yeter sayıya gelecek şekilde temsilci atama hakkına sahiptir. Gerçi kanun maddesine bakılırsa hükümde sendikanın yetkisi süresince görevi devam edecek temsilcinin sanki daha önce (yani TİS sona ermeden evvel) atanmış bir temsilci olmasını aradığı gibi bir intibaya kapılmak mümkün gözüküyorsa da, böyle bir düşüncenin isabet taşıdığını söylemek güçtür. Kanaatimizce yasal düzenlemeyi, o işyerindeki toplu iş sözleşmesi (TİS) son bulsada taraf sendika yenisi için yetki aldığı takdirde o işyerindeki "sendika temsilciliği konumu"nun devam edeceği şeklinde anlamak, amaca uy-

¹⁹ 3449 sayılı kanunla değiştirilmeden evvel yasada, temsilcilerin görevinin (ve dolayısıyla temsilcilik sıfatının sona ermemişse, toplu iş sözleşmesinin ortadan kalkmasıyla son bulacağı anlamına hüküm vardı. 1988 yılında yapılan değişiklikle temsilciyi atayan sendika yeni TİS için yetkili olmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesi sonbulsa da temsilcilerin görevinin sendikanın yetkisi süresince devam edeceği öngörülmüştür.

Bu, olumlu olmakla beraber dile getirilen beklentileri tam olarak karşılayan bir çözüm değildir. Biz bu noktada daha fazla duracak değiliz ama değişikliklerle getirilmiş olan ve "... temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder..." biçimindeki düzenlemenin temsilcilerin görev süresi ve atanmasıyla ilgili olarak yol açtığı ilginç bazı ihtimallere dikkat çekmeye çalışacağız. Şöyle ki, yasaya göre, temsilcilerin görevi sendikanın yetkisi süresince devam edecektir ama acaba bu, zaten önceden atanmış olan temsilcinin görevinin mi devam edeceği tarzındadır yoksa önemli olanı, önceden temsilci atanmış olsun olmasın o işyerindeki "sendika temsilciliği konumu" nun mu devam edeceğini mi anlatmak istemektedir?

Sonra, önceden atanmış olan temsilcinin görevinin yeniden yetki alındığı takdirde sendikanın yetkisi süresince devam edeceğini ifade ediyor denilse bile yine sorunlar bitmeyecektir. Çünkü, bu kez yenisi için yetkinin, temsilci atamaya neden olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden evvel (hiç değilse sona ereceği gün) alınmış olup olmadığına göre yeniden atama yapıp, yapılmayacağı problemleriyle karşılaşılabilecektir. Keza aynı sıkta, önceden temsilci atanmamışsa TİS tarafı sendikanın yenisi için yetkiyi alınca, ilk defa o zaman temsilci atamasının mümkün bulunup bulunmadığı da akla takılacaktır.

gun ve daha tatminkar görünmektedir. Halböyle olunca, devam eden bu konunun, hem sendikanın temsilci atama hakkının varlığını ve hem de önceden atanmış olan temsilcilerin yetki, mevcut TİS son bulmadan evvel alınmak kaydıyla görevlerinin otomatikman devam edeceğini anlatacağı kanısındayız.

Tabii bununla bağlantılı olarak, sendikanın önceden temsilci atadığını ve fakat yenisi için yetkiyi TİS sona erdikten bir müddet sonra alması halinde, önceden atanmış olan temsilcilerin görev ve sıfatlarının kendiliğinden devam edip etmeyeceği probleminin de tartışılması yerinde olacaktır.

Sorunun çözümünde "... temsilcilerin görevi sendikanın yetkisi süresince devam eder..." diyen pozitif kurala verilecek anlamın anahtar rolü oynayacağı söylenebilir. Öyle ki bu ifadelerin yenisi için yetkinin alınma zamanının, TİS nin sonbulma anından önce veya sonraya denk gelmesi açısından bir ayırım yapmadığı, bu nedenle de önceden atanmış olan temsilcilerin görevinin yetki alınmadan TİS sona erse dahi yetkinin alınmasıyla birlikte kendiliğinden kaldığı noktadan devam edeceği söylenebilecek midir?

Aslına bakılırsa, yapılan değişikliğe rağmen kanunda bir netlik bulmak zordur. Zira değişiklik öncesi metin temsilcilerin görevinin toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olduğunu (eğer temsilcilik sıfatı başka bir nedenle düşmemişse) toplu iş sözleşmesinin sonbulmasıyla ortadan kalkacağını anlatan bir ifadeye sahipti. Yenisindeyse bu ifade kaldırılmış yerine sadece "...temsilcilerin görevi sendikanın yetkisi süresince devam eder..." ibaresi konulmuştur. Fakat bu hükme bakılırsa, temsilci bir kez atandıktan sonra TİS ortadan kalksın kalkmasın sendika yeni TİS için yetkili olduğu takdirde, adeta yetkiyi alma anına hiç itibar etmeksizin, atanmış olan temsilcilerin görevlerinin devam edeceği izlenimiyle karşılaşmak da mümkün gibi gözüküyor. Dolayısıyla yapılan değişiklikte getirilen hükümdeki ifadenin, zihinlerde bulanıklığa neden olabileceğini düşünüyoruz. Artık yasada yer almasa da işin niteliği gereği temsilcilik sıfatının (eğer henüz yenisi için aynı sendika yetki almamışsa) TİS nin ortadan kalkmasıyla birlikte sonbulacağı kanısındayız. Bu nedenle de, yenisi için yetki mevcut TİS sona erdikten sonra alınmışsa, önceden atanan ve TİS sonbulduğu için temsilcilik sıfatı düşen işçilerin sonradan alınan yetkiye istinaden temsilciliklerinin devam ettiği söylenemez kanısındayız. Zira bize göre, sendikanın yetkisi süresince devam edecek olan temsilcilik görevi, "önceden atanmış ve yetki alınana dek kesintiye uğramamış (herhangi bir şekilde sonbulmamış) bulunan bir temsilcilik görevi ve sıfatıdır."