

**TOPLU İŐ İLİŞKİLERİ YASA TASLAĞI İLE
KOLEKTİF İŐ HUKUKU ALANINDA ÖNERİLEN
BAZI DEĞİŞİKLİKLER**

Prof. Dr. Devrim ULUCAN*

Bilindiği gibi 12 Eylül dönemi ürünü olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İŐ Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, yürürlüğe girdikleri tarihten günümüze kadar sürekli eleştirilmiŐlerdir. Bu yasalar, uygulamada da büyük sorunlar çıkarmıŐ, özellikle 1961 Anayasası ile işçilere sağlanmış olan ve daha sonra 1982 Anayasası'nda büyük ölçüde sınırlandırılmış olan sendika kurma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları bu yasalar ile daha da uygulanamaz hale getirilmiŐlerdir. Doksanlı yıllarda demokratik ortama geçme çabaları ile bu yasalarda bazı değişiklikler yapılmıŐsa da günümüze kadar kapsamlı ve reform niteliğinde bir değişiklik veya bütünü ile çağdaş bir düzenleme yapılamamıŐtır. Çalışma yaşamının yasalar yolu ile düzenlenmesi, işçi ve işveren kesimi arasında farklı ve birbirine zıt menfaat çatışması olduğundan aslında son derece zor bir iştir. Her ne kadar çalışma yaşamının tarafları arasında artık endüstri dönemi başında olduğu gibi bir çatışma olmadığı ve günümüz koşullarında tarafların sosyal ortak oldukları söylene de bu durum gene de aralarındaki menfaat çelişki-sini ortadan kaldıramamaktadır.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), 2009 yılında yeni ve günün koşullarına uygun bir toplu iş ilişkileri yasası tasarısı hazırlanması için beŐ akademisyene çağrıda bulunmuş, hazırlanan Taslak'ı diğer işçi konfederasyonları (Hak-İş ve DİSK) ile işveren konfederasyonuna (TİSK) ve hükümete sunmuŐtur. Akademisyenlerce hazırlanacak Taslak'ta özellikle Avrupa Birliği Normları ile Uluslar arası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri'nin esas alınması ve ülke koşullarının göz önünde tutulması istenmiŐtir.

* Maltepe Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanı

Yoğun bir çalışma sonucu kısa bir sürede ortaya çıkan Taslak, doğal olarak akademisyenlerin ortak, tarafsız ve özgün görüşlerini yansıtmaktadır. Toplu İş İlişkileri Taslağı, Türk-İş tarafından, incelenmek ve görüş oluşturmak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve diğer taraflara sunulmuştur.

Bu yazıda, resmi bir niteliği olmamasına karşın, söz konusu Taslak'ın tamamı yerine, yeni ve önemli bazı noktaları ele alınacak ve Taslak hakkında özet bir bilgi verilmeye çalışılacaktır. Yasalaşmasa veya taraflarca benimsenmese de bu Taslak'ın, önümüzdeki günlerde veya ileride toplu iş ilişkileri ile ilgili yasa çalışmalarında dikkate alınacağı umulmaktadır.

Taslak'ta Benimsenen Temel İlkeler

1) 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, "Toplu İş İlişkileri Kanunu" başlığı altında bir kanunda toplanmıştır. Böylece eskiden her iki kanunda ayrı ayrı tanımları yapılan temel kavramlar bir başlık altında toplanmıştır. Sendikalara ilişkin hükümler birinci kitapta yer almış, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavta ait hükümler ikinci kitapta yer almıştır. Kavramlarda farklılık olduğu durumlarda, bu fark tanım yapılırken belirtilmiştir. Böylece toplu iş sözleşmesi özerkliğinin temel kurumları bir bütünlük içinde tek bir yasada yer almış olmaktadır.

2) Bu Taslak'la "Toplu İş İlişkileri Kurulu" adında yeni özerk bir kurum oluşturulmuştur. Taslak'ın 1. maddesinin son fıkrasına göre "*Toplu İş İlişkileri Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliğe haiz, idari ve mali bakımdan özerk, yönetim kurulunca iş ve sosyal güvenlik hukuku ile endüstri alanında yetkin adaylar arasından seçilen bir başkanın başkanlığında, yönetim kurulu üçü devlet, en fazla üyeye sahip üç işçi konfederasyonundan birer temsilci ile en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonunun göndereceği üç temsilciden oluşan ve bu kanunda belirtilen görev ve yetkileri haiz bir kamu kuruluşudur.*"

Toplu İş İlişkileri Kurulu, toplu iş ilişkileri sistemimiz bakımında yeni bir kurumdur. Özel hukuk hükümlerine tabi, tüzelkişiliğe sahip, idari ve mali bakımdan özerk bir yapıya sahip olan bu kurul, bu

güne kadar ILO tarafından da çok eleştirilen devlet vesayetini geniş ölçüde ortadan kaldırmakta, toplu iş sözleşmesi özerkliği sistemini kendi başına işler bir hale getirmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olması özerk yapısını etkilememekte, sadece, gerekli olduğu ölçüde kendi örgütlenmesini tamamlayıncaya kadar, Bakanlık bürokrasisinden yararlanmasını sağlamaktadır. Devlet tarafından görevlendirilen üyelerin dışında, taraflarca da seçilen üyelerden oluşan Kurul yönetimi, bağımsız bir yapıya sahiptir. Taraflarca seçilen üyeler kararlarını bağımsız olarak verebilmektedirler.

Kurul'un başlıca görevleri; işyerinde yürütülen asıl işin hangi işkoluna girdiğinin tespiti, sendikaya üye olan işçilerin üyeliklerinin Kurul'un merkezi veritabanına kaydı, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanan sendikaya yetki belgesi vermek ve bu belgenin verilebilmesi için kaçınılmaz olan sendika üye sayısını veri tabanındaki kayıtları esas alarak belirlemek ve sendika üye ilişkisinin sağlıklı bir biçimde oluşmasını sağlamaktır. Bu nedenle üye kayıt sisteminin noter kanalı ile oluşmasına son verilmiş, sendika aracılığı ile doğrudan Kurul'un veri tabanına üyelik kayıt ve istifa sistemi oluşturulmuştur. Sendika üyeliğinin merkezi veritabanına kaydından sonra, Kurul üye olan işçiye üyelik işlemini Tebligat Kanunu uyarınca bildirecek ve bu yöntem ile üye işçi tarafından onaylanacak belge esas olacaktır. Böylece noter aracılığı ile üye kayıt sisteminin getirdiği bürokrasi ve masraflar ortadan kalkmış olacaktır. Üyelikte ve üyelikten çekilmede noter şartı kaldırılarak, işçinin adı, soyadı, adresi, vatandaşlık numarası, sosyal güvenlik numarası ve çalıştığı işyeri numarasını içeren bilgilerinin girilmesi ile Toplu İş İlişkileri Kurulu tarafından oluşturulacak internet ortamındaki kayıtların esas alınması gerçekleşecektir. Üyelik belgelerinde sahtecilik belirlenmesi durumunda ise gene Taslak'ta öngörüldüğü şekilde sendika yöneticilerine ağır yaptırımlar uygulanacaktır.

Kurul'un görevini bağımsız ve tarafsız bir biçimde yürütmesi, sendika üyeliği ve çoğunluğun hem işkolu düzeyinde hem de işyeri düzeyinde sağlıklı bir biçimde belirlenmesi, zaman içinde yetki itirazlarını azaltacak, bu itirazlarla büyük yük altında olan iş mahkemelerinin yükü azalacaktır. Kurul'un özerk yapısı içinde üye kayıtlarının doğru ve sağlıklı bir biçimde yapılması ile bu konudaki yetki itirazları anlamsız hale gelecektir. İş mahkemeleri, Kurul kararlarına güven duydukları ölçüde bilirkişiler aracılığıyla üye kayıt fişi incelemesi yoluna gitmeye gerek duymadan, doğrudan kurul karar-

larına itibar edeceklerdir. Yetki itirazları ile boğuşmak zorunda kalmadan sendikalar toplu iş sözleşmesi prosedürünü işleterek zamanında toplu iş sözleşmesi yapma olanağına kavuşabileceklerdir.

Toplu İş İlişkileri Kurulu'nun özerk yapısını genişletmesi ve kendi yapısı içinde uzman birimleri oluşturarak kurumlaşması, Bakanlık tarafından yürütülen birçok işin üstlenilmesini sağlayacak ve böylece Bakanlık, büyük bir iş yükünden kurtulabilecektir.

3) Uluslararası Çalışma Teşkilatı, 2821 ve 2822 sayılı kanunların bazı hükümlerini, ILO'nun 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin temel ilkelerine aykırı bulmaktadır.

Sendikal örgütlenmenin zorunlu olarak işkolu düzeyinde olması, meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaması, işyerinin hangi işkoluna gireceğinin Bakanlık tarafından belirlenmesi gibi konular serbest örgütlenme hakkına aykırı görülmektedir. Bu eleştiriler dikkate alınarak, yukarıda da belirtildiği gibi, işyerinin hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesi yetkisinin Bakanlık'tan alınıp Toplu İş İlişkileri Kurulu'na verilmesi uygun görülmüştür. Kurul'un, özerk bir yapıya sahip olması nedeni ile politik etkilerden bağımsız bir şekilde uzmanca işkolu belirlemesi yapması beklenir.

Sendikaların sadece işkolunda örgütlenmesi ve işyeri sendikalaşmasına olanak tanınmaması ise ülke koşullarından kaynaklanan bir durum olduğu gerekçesi ile genellikle kabul edilmekte ve örgütlenme özgürlüğüne aykırılık oluşturmadığı ileri sürülmektedir. Endüstrileşmenin gecikmesi, buna bağlı olarak bir işçi sınıfının oluşmaması, küçük işletmelerde çalışan işçilerin bir sınıf bilincine ulaşamamaları ve bu doğrultuda örgütlenememeleri karşısında, 1950'li yıllardan sonra demokratikleşme sürecine giren ülkede yasa yolu ile örgütlenme özgürlüğünün önü açılmaya çalışılmıştır. Özellikle 1960 Anayasası ile toplu iş sözleşmesi özerkliğinin temel kurumları olan sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları kurumları çalışma yaşamına kazandırılmıştır. Bu gecikmeler nedeni ile batı ülkelerinde olduğu gibi 19. yüzyıl başlarından itibaren köklü ve özgür bir sendikacılık gelişmemiş, gecikmeli de olsa yasaların sağladığı olanaklarla kurulu buldukları işyerlerinde ve işkollarında birbirleri ile rekabet eden ve toplu iş

sözleşmesi yapma yetkisi alabilmek için acımasızca mücadele eden sendikalar ortaya çıkmıştır. İşyerlerinde, kimi zaman işverenlerinde girişimi ile yüzlerce küçük ve etkisiz sendikalar kurulmuştur. Bu olumsuzluğu gidermek için gene yasa yolu ile sendikaları güçlendirmek ve işveren karşısında etkili olmalarını sağlamak amacı ile sendikaların işkolu düzeyinde kurulması esası benimsenmiştir. Günümüzde endüstri alanında ciddi gelişmeler olmasına rağmen bu yapıda çok büyük bir değişiklik olduğu söylenemez.

Buna karşılık, ILO tarafından yapılan eleştiriler de dikkate alınarak, aynı sakıncalara sahip olmayan meslek sendikacılığına yer verilmesi uygun görülmüştür. Sendika özgürlüğü çerçevesinde bazı mesleklerde çalışanların, mesleki özelliklerini ve etkinliklerini kullanarak haklarını savunabilmeleri gerekir. Bu kişiler, konumları gereği genellikle işkolu sendikalarına üye olmamakta, üye olsalar bile çoğunlukla toplu iş sözleşmesi kapsamında bırakılmaktadırlar. Bunlar işyerlerinde veya işletme içinde diğer işçilere göre daha küçük bir grubu oluşturmakta, mesleki eğitime sahip ve deneyimli kişiler olmalarına rağmen sendikal haklardan yararlanamadıkları görülmektedir. Pilotlar ve doktorlar gibi özel uzmanlık isteyen alanlarda çalışan bu kesim işçileri, meslek sendikası kurarak, özellik gösteren işleri ile ilgili çalışma koşullarının ayrıca düzenlenmesini istemektedirler. Ancak, meslek sendikalarının kendi başlarına toplu iş sözleşmesi yapmaları ve gerektiğinde greve gidebilmeleri Taslak'ta öngörülmemiştir. Sendika özgürlüğünün bir gereği olarak kurulmuş olsalar dahi, konumları ve sayıca oluşturdukları grup, genellikle böylesi girişimler için elverişli değildir. Bu nedenle

Taslak'ta meslek sendikasına üye olanların aynı zamanda aynı işkolundaki sendikaya üye olabilmeleri veya işkolu sendikasına dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları yolu açık bırakılmıştır. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında meslek sendikasının işkolunda kurulu bulunan sendika ile ortak çalışmasına da bir engel yoktur. Bu nedenle, bu tür mesleki sendikaların işkolunda kurulu bulunan sendikalara rakip olacaklarını varsaymak da doğru olmaz.

Meslek sendikalarının serbest bırakılmasındaki başlıca amaç, beyaz yakalı işçilerin sendika üyesi olmalarını özendirmek ve sendikalaşmanın yaygınlaşmasını sağlamaktır. Bilindiği gibi sendikaların tek amacı toplu iş sözleşmesi yapmak değildir. Bunun ötesinde sendi-

kalar, sosyal, kültürel, ekonomik her alanda üyelerinin haklarını savunmak durumundadırlar.

4) Uluslararası Çalışma Teşkilatı ile Avrupa Birliğinin başlıca eleştirilerinden biri de, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmesi için işyeri veya işyerinde sağlaması gerekli olan çoğunluklar ile ilgilidir. Uygulamada çifte baraj olarak tanımlanan bu sınırlamalar 78 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine aykırı bulunmaktadır. Taslak'ta gene ülke gerçekleri ve ülkemizdeki sendikacılık geleneği ve anlayışı dikkate alınarak bu sınırlamalar tamamen kaldırılamamışsa da bir ölçüde hafifletilmişlerdir.

Taslakta yer alan düzenlemeye göre “*Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün (%3) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde ve işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmesi için bu oran yüzde kırk (%40) olup, hesaplanmasında işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır. Yüzde kırk (%40) oranının birden çok sendikanın sağlaması halinde en fazla üyeye sahip olan sendika bu işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.*”

Avrupa Birliği'nin ilerleme raporlarında, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için bir işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması (%55+1) ve işkolunda da çalışan işçilerin yüzde onunun (%10) örgütlenmiş olması kuralının sendikacılığı zayıflattığı ve bu nedenle çalışan işçilerin sadece yüzde on beşinin (%15) toplu iş sözleşmesi kapsamına girdiği belirtilmekte bu durumun düzeltilmesi istenmektedir. Aynı şekilde ILO da uzun yıllardır bu konudaki eleştirilerini sürdürmektedir.

Taslak'ta, işkolu düzeyindeki yüzde on (%10) barajı yüzde üçe (%3) indirilmiş, fakat işyeri düzeyinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının örgütlenmiş olması kuralı işveren sendikalarınca yoğun bir biçimde eleştirildiği için kaldırılamamıştır. Oysa bu alanda da baraj ile ilgili oranın daha düşük tutulması gerekirdi. Barajın işkolu düzeyinde yüzde üçe (%3) indirilmesi gerçekçi bir yaklaşımdır. Sendikaların mevcut üye sayıları dikkate alınır ve gerçek rakamlar göz önünde tutulursa, bu oranın bile yüksek olduğu söylenebilir.

Taslak'ta getirilen bir yenilik de işletme düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmelerinde işyerlerinin bir bütün olarak ele alınarak yarıdan fazla yerine yüzde kırk (%40) örgütlenme oranının esas alınmasıdır. Yüzde kırk (%40) oranını birden çok sendikanın sağlaması halinde en fazla üyeye sahip olan sendika bu işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi önündeki sınırlamaların bir ölçüde hafifletildiği söylene bile, örgütlenme özgürlüğü açısından yeterli bulunmayacağını kabul etmek gerekir. Zamanla oluşacak güçlü sendikalar bu barajların da gereksiz kalmasına yol açabilirler.

5) Sendikaya üye olma, sendika yöneticiliği ve sendikal faaliyetler açısından taslakta getirilen düzenlemeler ile mevcut yasalarda önemli bazı değişiklikler yapılmıştır.

— Taslak ile getirilen yeni düzenlemeye göre, *İş Kanunu'nun 18'inci maddesinin birinci ve son fıkrasındaki şartlar aranmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanun kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshi halinde, işçi feshin sendikal nedenlerle yapıldığı iddiası ile fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir (1) ay içinde iş mahkemesine dava açabilir. Feshin sendikal nedene dayandığının saptanması halinde, mahkemece feshin geçersiz sayılması, işçinin işyerinde işe başlatılmasına, çalıştırılmadığı süre için en çok dört (4) aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesine karar verilir. İşçinin, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on (10) işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurması şartıyla, işveren işçiyi altı (6) işgünü içinde işe başlatmak zorundadır. Zamanında yapılan başvuruya rağmen işveren işçiyi işe başlatmaz ise, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek, iş gördürülmese bile, işçinin ücret ve diğer hakları işveren tarafından ödenir.*

Bu düzenleme ile sendika üyeliği güvencesi genişletilerek iş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanun (Taslak) kapsamında olan her işçiye iş sözleşmesinin sendikaya üye olması veya sendikal faaliyette bulunması nedeniyle feshi halinde işe iade davası açma olanağı sağlanmıştır. *Böylece sadece iş güvencesi kapsamında olan işçiler değil (işyerlerinde otuz (30) veya da fazla işçi çalıştırılması ve işçinin en az altı (6) aylık kıdemi olması koşulu aranmadan), iş sözleşmesi ile çalışan diğer işçilerin de sendika üyeliği ve sendikal faaliyetler dolayısı ile iş*

güvencesi kapsamına girmeleri sağlanmıştır. Aynı şekilde işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri de sendikal faaliyetleri açısından aynı güvence altına alınmışlardır.

Asıl önemlisi, feshin sendikal nedenlere dayandığının saptanması halinde, feshin mahkemece geçersiz sayılması, işçinin işyerinde işe başlatılmasına, çalıştırılmadığı süre için en çok dört (4) aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesine karar verilecek olmasıdır. İşçinin, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on (10) işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurması koşulu ile işveren altı (6) işgünü içinde işçiyi işe başlatmak zorunda olacaktır. Zamanında yapılan başvuruya rağmen *işveren işçiyi işe başlatmazsa, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek, iş görülme bile, işçinin ücret ve diğer hakları işveren tarafından ödenecektir.*

Yeni düzenleme ile mahkeme aşamasında da uyuşmazlığın çözümü yolu benimsenmiştir. Buna göre karar safhasından önceki aşamada işçi işyerine dönmek istemediğini yazılı olarak mahkemeye beyan ederse, feshin sendikal nedenlerle yapıldığı sonucuna varılsa dahi, mahkemece iş ilişkisinin sona erdiği, işçiye kararın kesinleşmesine kadar çalışmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ile on iki (12) ile on sekiz (18) aylık ücreti tutarında sendikal tazminat ödenmesi kararlaştırılabilecektir.

Mahkeme, aynı kararı işveren ile işçi arasında işletme amaçları bakımından birlikte çalışmanın beklenemeyeceği bir durum olması halinde, işverenin başvurusunu dikkate alarak veya resen de verebilecektir.

Böylece mevcut düzenlemeden farklı olarak Taslak, sendikal nedenlerle fesihlerde kural olarak iş ilişkisinin devamını sağlayan bir güvence getirmektedir. İşletme amaçları bakımından birlikte çalışmanın beklenemeyeceği durumun mahkemece saptanması halinde ise, işçinin işe dönmek istemediğini belirttiği durumlarda olduğu gibi, işçinin çalışmadığı süre için en çok dört (4) aylık ücret ve diğer hakları ile on iki (12) ile on sekiz (18) aylık ücret tutarında sendikal tazminat ödenmesi kararlaştırılacaktır.

—Sendika yöneticilerinin tamamı için yeni bir güvence sağlanmış ve yöneticilik süresince iş sözleşmelerinin askıda kalması esası

benimsenmiştir. Buna göre, sendika veya konfederasyonların başkanlığında, yönetim veya denetleme kurullarında görev aldıkları için çalıştığı işyerinden ayrılan işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalacaktır. Ancak, işçi dilerse iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymak zorunda kalmaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshedecek ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

—Yöneticilik görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar dışında, iş sözleşmeleri askıya alınmış olan yöneticiler, iş sözleşmelerinin herhangi bir nedenle son bulması halinde, görevlerinin sona erme tarihinden itibaren bir (1) ay içinde ayrıldıkları işyerine işe başlatılmak için başvurabileceklerdir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir (1) ay içinde işveren, bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun diğer bir işe başlatmak zorundadır. Bu işçiler işe başlatılmadıkları takdirde iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılacak ve fesihden doğan yasal hakları ödenecektir. Ayrıca, yöneticilik görevi sona eren işçinin işyerinde boş yer olmasına rağmen işverence işe başlatılmaması halinde işçiye üç (3) aylık ücret tutarında tazminat ödenecektir. Kıdemin esas alındığı haklar bakımından ise yöneticilik görevinde geçirilen askı süreleri ise göz önde tutulmayacaktır. Feshe ilişkin tazminatların hesaplanmasında fesih anındaki işçinin işyerinde veya işkolundaki emsalleri için gerekli olan ücret ve diğer hakları esas alınacaktır. Bu yoldan, iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılması halinde, İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri ile kötü niyet tazminatına ilişkin hükümleri uygulanmayacaktır.

—Sendika temsilcilerinin güvencesi Taslak'ta yeniden düzenleme konusu yapılmış, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işyeri sendika temsilcilerini iş sözleşmelerinin geçerli ve haklı bir neden olmaksızın feshedilemeyeceği hükme bağlanmıştır. İşveren fesih bildirimini yazılı yapmak, fesih nedenini açık ve kesin bir biçimde belirtmek ve temsilcinin savunmasını almak zorundadır. Temsilcinin iş güvencesinden yararlanması için işyerinde çalışan işçi sayısının otuzdan (30) fazla olması koşulu aranmadığı gibi, işçinin altı (6) aydan fazla çalışmış olması koşulu da aranmayacaktır.

—Bunun gibi temsilcinin bu güvenceden yaralanabilmesi için, işletmenin tamamını yöneten işveren vekili veya yardımcısı olması veya işyerini yöneten ve işçi alma ve çıkarma yetkisi olan bir işveren vekili olması da güvenceden yararlanması bakımından bir engel oluşturma-

maktadır. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle fesihlerde temsilcilerin iş sözleşmeleri en son feshedilecektir. İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işyeri sendika temsilcileri bakımından ise geçerli nedenin tespitinde İş Kanunu hükümleri kıyasen uygulanacaktır.

Temsilci veya üyesi bulunduğu sendika işverence yapılan feshe karşı fesih bildirim tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilecektir. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay, bir (1) ay içinde kesin karar verecektir. Feshin gerekçelerini kanıtlamak işverene aittir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse, fesih geçersiz sayılarak temsilciye dört (4) aylık ücreti değil fesih tarihi ile karar tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının tamamı ödenecektir.

Kararın kesinleşmesinden itibaren on (10) işgünü içinde işe başvurması koşulu ile işe altı (6) iş günü içinde başlatılmaması halinde, işçinin iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücret ve diğer hakları işveren tarafından ödenmeye devam eder. Temsilci işçi on (10) iş günü içinde işe başvurmadığı takdirde sözleşme, bu sürenin sonunda temsilci tarafından feshedilmiş sayılacaktır.

İşveren yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapamaz, iş sözleşmesini askıya alamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

Görüldüğü gibi bu düzenleme ile işyeri sendika temsilciliği ciddi bir güvenceye kavuşturulmuş, aksi davranışta bir tazminat ödenmesi yerine temsilcinin iş ilişkisinin devamı sağlanmış olmaktadır. Bir diğer güvence de temsilcinin işyerinin ve çalışma koşullarının esaslı tarzda değiştirilemeyeceği, askıya alınamayacağı ve aykırı işlemlerin geçersiz sayılacağıdır.

Önemli bir değişiklik de sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda yönetici olarak görev alanlardan işyerinde çalışmasını sürdürenler hakkında da aynı hükümlerin uygulanmasıdır.

Yüz otuz (130) maddeden oluşan Taslak'ta çok sayıda reform niteliğinde olan değişiklikler olmasına rağmen bu yazı çerçevesinde sadece önemli olan bazılarına yer verilmiştir.