

Doç. Dr. Hakan KESER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

2821 Sayılı SK ve 4688 Sayılı KGSK Uyarınca İşyeri Sendika Temsilcisi Olarak Tayin Edileceklerin Taşımaları Gereken Nitelikler

GİRİŞ

Türk iş hukukunda “işçi temsilciliği (mümessilliği)” mevzuatımıza ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu’nun¹ 78. maddesiyle girmiştir. Daha sonra yürürlüğe giren 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun döneminde de varlığını sürdüren “işçi temsilciliği (mümessilliği)” kurumu, 275 sayılı TSGLK’nın 64. maddesiyle ilga edilmiş ve işçi temsilciliğinin (mümessilliği) yerini, 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 20. maddesiyle ilk kez ihdas olunan “işyeri sendika temsilciliği” almıştır.

15 Temmuz 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nun yürürlükten kalkmasından sonra, yürürlüğe giren ve bugün için de yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu² da “işyeri sendika temsilciliği” kurumunu önceki kanunlara göre bir takım değişiklikler yaparak muhafaza etmiştir.

Daha sonra, aynı kurum bu kez de kamu görevlileri sendikalarına ilişkin olarak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun³ ilgili maddelerinde düzenlenmiştir.

Çalışmamızda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda düzenlenmiş bulunan işyeri sendika temsilcisinin atanması ve işyeri sendika temsilcisi olarak atacaklarda aranacak nitelikler konuları ele alınarak açıklanmaya çalışılacaktır.

1- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI

A- Genel Olarak

Sendikaların, işyerlerindeki varlığının en belirgin kanıtı olan işyeri sendika temsilciliği kurumu, işyerinde sendikanın görünen yüzüdür. Bu anlamda, bu görevi yürütmekle yükümlü olacak kişilerin, bağlı bulunduğu sendikanın tüzüğünü, örgütsel yapısını ve sendikal politikalarını iyi bilmesi ve bunları, sendikanın işyerindeki temsilcisi sıfatıyla işyerindeki diğer çalışanlara aktarabilecek nitelikler taşımaları gerekmektedir. Zira, temsilci hem işyeri sorunlarının hem de, sendikal işleyişin takipçisi ve denetleyicisi konumunda olacaktır⁴.

En önemli işlevleri, işçilerin/kamu görevlilerinin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümler

Mevcut düzenlemelerde temsilci seçimi prosedürü genel olarak ilgili sendikanın kendi tercihine bırakılmış, bu yönde kanuni bir prosedür getirilmemiştir.

mek, işçi/kamu görevlisi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin/kamu görevlilerinin hak ve menfaatlerini gözetmek, kanunların ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak olarak özetlenebilecek olan işyeri sendika temsilcilerinin, sendikalarca belirlenmesi ve ilgili işyerine atanması sendikalar açısından ciddi önem arz etmektedir. Nitekim sendikal örgütün başarılı olması ve her türlü eylem karşısında ayakta kalması, işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmesine bağlıdır.

İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisi ve atanacak olan temsilcilerin sayısı 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda ayrı ayrı düzenlenmiştir. Ancak mevcut düzenlemelerde temsilci seçimi prosedürü genel olarak ilgili sendikanın kendi tercihine bırakılmış, bu yönde kanuni bir prosedür getirilmemiştir.

B- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Uyarınca İşyeri Sendika Temsilcisi Atanması

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesinin birinci fıkrası⁵ uyarınca; toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi⁶ kesinleşen sendika, işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirecektir⁷. İşletme toplu iş sözleşmesinin varlığı durumunda da, işletmeye bağlı her işyerinde sendikaya üye bir işçinin bulunması koşulu ile işletme kapsamındaki her işyeri için ayrı bir temsilci atanması söz konusu olabilecektir⁸.

Söz konusu fıkra işyeri sendika temsilcisi olarak tayin edilecek ve işverene bildirilecek işçi sayısını da işyerinde çalışan işçi sayısına endeksleyerek, bu sayıyı işyerinde işçi sayısı 1-50 arası ise bir, 51-100

arasında ise en çok iki, 101-500 arasında ise en çok üç, 501-1000 arasında ise en çok dört, 1001-2000 arasında, ise en çok altı, 2000'den fazla ise en çok sekiz olarak belirlemiştir.

Sendika, işyeri sendika temsilcisi olarak tayin edeceği işçilerin kimliklerini de on beş gün içinde işverene bildirecek ve temsilcilerden birini baş temsilci olarak görevlendirebilecektir. Metinden anlaşıldığı üzere, temsilcilerden birinin baş temsilci olarak atanıp atanmaması sendikanın inisiyatifi-ne bırakılmış olup, bu konuda kanuni bir zorunluluk getirilmemiştir.

İşyeri sendika temsilcisi atamasını yaparken, üyelerine temsilcileri seçme olanağını tanıyıp tanınamalarını, kanun sendikaların kendi takdir ve yetkisine bırakmıştır. Üyelere bu yönde bir seçim hakkının tanınması hem sendika içi demokrasi açısından uygun gözükmemekte hem de, temsilcilerin işyerindeki çalışanlar arasında geniş bir kabul görmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu yüzden uygulamada, sendikaların sendika tüzükleri uyarınca çıkardıkları temsilcilik yönetmeliklerine koydukları hükümlerle işyeri sendika temsilcisine ilişkin olarak işyerindeki üyelerine seçim yaptırılmalarına ve seçilenleri temsilci olarak atamalarına sıklıkla rastlanmıştır.

Ancak, söz konusu seçim yönteminin uygulamada sakıncaları da ortaya çıkmıştır. Nitekim, seçim yöntemi temsilcilere sendika ve işveren ile olan ilişkilerinde bazen dengeyi bozabilen fiili bir güç kazandırabilmekte bazen, sendikayı seçim sonuçlarını olduğu gibi kabullenerek bu görevi yapması sakınca yaratabilecek kişi veya kişileri de temsilci olarak atamak durumunda bırakabilmekte, bazense seçim sonucu sendikaca atanan, görevin gerektirdiği soğukkanlılık, deneyim ve bilgiden yoksun, yeterince eğitilmemiş bazı temsilcilerin güçlerini iyi ayarlayamayıp sendikayı zor durumlara sokmaları⁹ söz konusu olabilmektedir. Bu yüzden günümüzde birçok sendikanın seçim yöntemini kullanmaksızın doğrudan atama yolunu tercih ettikleri de görülmektedir¹⁰.

Sendika işyeri temsilcilerini seçim yoluyla tespit etmeyi tercih eden sendikalar sendika tüzükleri uyarınca çıkardıkları temsilcilik yönetmeliklerine¹¹ temsilcinin tayin veya seçim usulünü, temsilcinin niteliğini, temsilci sayısı, görev süresi ve yetkisini, temsilci seçim takvimi ve hazırlıklarını, seçim liste-

lerini, temsilci seçim genelgesini, temsilci adaylığı başvurusunu, oy pusulalarını, seçim yeri ve zamanını, seçim sandık kurulunu, baş temsilci ve temsilci seçimini, olağanüstü seçim durumunu açıklayan ve bunlara ilişkin bir prosedür geliştiren hükümler koymakta ve bu şekilde seçim usulünü bir esasa bağlamaktadırlar.

C- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Uyarınca İşyeri Sendika Temsilcisi Atanması

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 23. maddesi uyarınca işyerlerinde kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika işyeri temsilcisi seçmeye yetkili olacaktır.

Söz konusu işyeri sendika temsilcilerinin kamu görevlileri sendikalarının tüzüklerinde belirtilen yetkili kurullar tarafından bir genel kurul dönemi için işyerinden seçilecekleri de yine aynı maddede düzenlenmiştir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 23. maddesi de, aynen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi işyerinde kamu görevlileri arasında en çok üye kaydetmiş sendikaların bulundurabileceği temsilci sayısını işyerinde çalışan kamu görevlisi sayısına endeksleyerek, bu sayıyı işyerindeki kamu görevlisi sayısı 20-100 arasında ise en çok bir, 101-500 arasında ise en çok iki, 501-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok beş, 2000'den fazla ise en çok yedi olarak belirlemiştir.

Aynen, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da ifade edildiği gibi, bu temsilcilerden biri sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilecek bu konuda bir zorunluluk bulunmayacaktır.

Buna karşın, Kanunda işyeri temsilcisi seçme koşulu olarak işyerinde en çok üyeye sahip bulunma koşulu getirildiğinden, kamu görevlileri sendikalarının eşit üyeye sahip olmaları durumunda, en çok üyeye sahip olma koşulu yerine gelmediğinden, sendikaların işyeri temsilcisi seçmeye yetkili olmadıkları Devlet Personel Dairesi'nce¹² mütalaa olunmuştur¹³.

Burada da, herhangi bir kanuni yükümlülük olmamakla birlikte, kamu görevlileri sendikalarının da sendika tüzükleri uyarınca çıkardıkları temsilcilik yönetmeliklerine koyacakları hükümlerle, işyeri sendika temsilcisine ilişkin olarak işyerindeki

Sendikaların gücünden söz edilebilmesinin temel koşulu üyeleriyle aralarındaki bağın güçlü olmasıdır.

üyelerine seçim yaptırılmaları ve seçilenleri temsilci olarak atamaları mümkün olacak ve bu duruma ilişkin olarak yukarıdaki açıklamalarımız aynen geçerli olacaktır.

Buna göre, işyeri sendika temsilcileri, o işyerinde en çok kamu görevlisini üye kaydetmiş sendika tarafından seçilecek ve bu sendika da kurum ve işyeri yetkili amirleri tarafından; üyelik ödenti listeleri ve kurum ve kuruluşlara yapılacak üyelik bildirimleri esas alınarak belirlenecektir¹⁴.

İşyeri sendika temsilcilerini seçecek sendikaların belirlenmesinde; kurum ve kuruma bağlı işyerlerinde, her yılın 15 Mayıs tarihi itibarıyla yapılan ve tutanak altına alınarak taraflarca imzalanan resmi metinde belirtilen sendika üye sayıları esas alınacaktır. Buna göre, 15 Mayıs tarihli tutanaktaki verilere göre en çok üyeye sahip sendika o işyerinde işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkili olacak, işyeri sendika temsilci seçimi Haziran ayı içerisinde yapılacak ve görev süresi de bir sonraki seçim tarihine kadar devam edecektir. Bu zaman içerisinde yeni üyelik veya istifalar gerekçe gösterilerek başka bir işlem tesis edilmeyecektir. Diğer yandan, kamu işvereni, en çok üyeye sahip sendikayı o işyerinde örgütlü diğer sendikalara bildirecektir¹⁵.

II- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ OLARAK ATANACAKLARIN TAŞIMASI GEREKEN NİTELİKLER

A- Genel Olarak

Yukarıda ifade edildiği üzere, sendikaların işlevsel ve güçlü bir nitelik kazanmalarında, işyeri örgütlenmesinin gücü ve etkinliği büyük önem taşımaktadır. Sendikaların gücünden söz edilebilmesinin temel koşulu da üyeleriyle aralarındaki bağın güçlü olmasıdır. Aksi halde üyeleri ile arasındaki ilişki kopuk olan, güçlü olmayan bir sendika sayısal büyüklüğü ne kadar olursa olsun sendikal mü-

cadeleye ve demokratikleşme mücadelesine yeterince katkıda bulunamayacaktır. Zira her şeyden önce kendi üyelerinden gelen talepleri dahi doğru tespit edemeyen, işyerlerinde bile doğru politikalar üretemeyen, politikalarını üyelerinin katkısı ve gücü ile oluşturamayan bir sendika işyerindeki gücünden başlayarak zamanla toplumsal işlevini ve gücünü yitirecektir.

İşte bu yüzden sendikaların işyeri örgütlenmelerinin taşıdığı önem, işyeri temsilcileri kurumunu ve bu görevleri yapacak kişilerin seçimini oldukça önemli bir hale getirmektedir. Zira söz konusu olan sendika işyeri temsilcileri, sendikaların en önemli organlarından. Nitekim sendika üyesi olsun olmasın o işyerindeki tüm çalışanlar sendikayı ve faaliyetlerini onu işyerinde temsil eden işyeri temsilcisiyle özdeşleştireceklerdir. İşyeri temsilcisinin olumlu bir hareketi ve yaklaşımı sendikanın olumlu bir yaklaşımı olarak kabul edilecek, aksi

İşyeri sendika temsilcisinin başarısının ve görevini tam olarak yerine getirmesinin sendika için önemi göz önüne alındığında, bu temsilcinin seçilmesi aşamasının taşıdığı önem çok açıktır. Sendikaların bu temsilcileri tespit ederken dikkate almaları kişilik özellikleri dışında, kanun koyucu da sendika işyeri temsilcisi olarak atanacak olan kişilerin taşımak zorunda oldukları nitelikleri ilgili kanunlarda belirlemiştir.

İlgili kanunlarda belirtilen, sendika işyeri temsilcilerinin taşımaları gereken nitelikler dışında, her şeyden önce, yapılacak işin niteliği göz önüne alındığında, temsilci olarak tayin edilecek olan kişinin dürüst, çalışkan, temsil ettiği üyeler tarafından sevilip sayılan, iyi bir gözlemci, araştırmacı ve müzakereci olma niteliklerini taşıyan lider vasıflı biri olması gerektiği tereddütsüz olarak ifade edilebilecektir¹⁷. Zira, sendikal örgütü ve işyerinde çalışan çok sayıda işçiyi temsil eden ve onların hak ve menfaatlerini, iş-

Mevcut kanuni düzenlemeler dışında sendikalarca çıkarılmış olan işyeri sendika temsilcilerinin seçimlerine ilişkin yönetmeliklerle bazı kısıtlamaların getirilmesi mümkündür.

bir davranışı ise yine sendikanın güvenilirliğine zarar verecektir. Gerçekten de işyeri sendika temsilcisi, sendikayı üyelere, üyeleri sendika organlarına, sendikayı işverene veya işveren vekiline karşı temsil eden bir organ niteliğini taşıyan bir temas noktasıdır.

Bu anlamda temsilciler, görevli oldukları işyerinin koşullarını ve diğer çalışmaları yakından tanıyıp bildiklerinden, hem sendika üyelerini hem de, üye olmayan diğer çalışanları sendikal politikalarla tanıştırmak ve sendikal faaliyetlerin işyerlerinde etkin bir biçimde yürütümünü sağlamak imkanına da sahip olmaktadır. Böylece işyeri sendika temsilcileri hem sendikal politikaları üyelere aktaran hem de, üyelerin görüşlerini sendikaya ileten çok önemli bir işleve sahiptirler. İşyerinde sendika işyeri temsilcisinin faaliyetleri ne kadar güçlü ve etkin olursa, o işyerindeki çalışanlar açısından sendikaların çekiciliği o kadar artacaktır. İşyeri sendika temsilcisinin bu anlamdaki başarısı sendikaların çalışanlara ulaşmaya çalıştığı broşür ve bildirilerden de çok daha fazla etkili olacaktır¹⁶.

verene karşı savunmak durumunda ve sendika ile işveren arasında aracı konumunda olan temsilcide, bu özelliklerin eksiksiz bulunması zorunludur. Bu niteliklere sahip bir sendika işyeri temsilcisi kendisine iletilen şikâyet ve sorunları işverenle görüşerek çözüme aşamasında bilgi ve donanımıyla, iyi bir müzakereci olarak birçok sorunu çözebilecek ve işvereni ya da işveren vekilini ikna edebilecektir. Aksi halde, işçi gözünde inandırıcılığını, güvenilirliğini yitiren bir temsilcinin, temsilcilik görevini yerine getirebilmesi ve işyerinde çalışan işçilere, önderlik yapabilmesi mümkün olamayacaktır¹⁸.

Diğer yandan, işyeri sendika temsilcisinin işyerindeki tüm çalışanlarla eşit ilişkiler geliştirerek, bireysel tutumlardan kaçınarak, kolektif çalışmayı esas alarak ve sendika içi demokrasinin hayata geçirilmesinde demokratik işleyişleri esas alarak, çalışanların sendikal faaliyetlerde sorumluluk almasının yollarını arayan ve her bir üyenin gelecekte işyeri sendika temsilcisi görevini üstlenebileceği olanakları ve ortamları hazırlayabilecek vasıfta da olması gerekmektedir¹⁹.

Sendika atadığı veya seçilen temsilciyi görevden alma yetkisine sahiptir.

Yukarıda sözü edilen niteliklere sahip bir çalışanı sendika işyeri temsilcisi olarak tayin etmek isteyen bir sendika, bu hakkını ilgili kanunlardaki kısıtlamalara uygun olarak kullanma da serbest olacaktır. Nitekim yukarıda da ifade edildiği üzere, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda da sendika işyeri temsilcisi olarak tayin edilebilecek, kanunda belirtilen sayıdaki çalışanın taşıması gereken nitelikler belirtilmiştir.

Mevcut kanuni düzenlemeler dışında sendikalarca çıkarılmış olan işyeri sendika temsilcilerinin seçimlerine ilişkin yönetmeliklerle de bazı kısıtlamaların getirilmesi mümkündür²⁰.

Diğer yandan, seçim sonucu veya doğrudan atanan işyeri sendika temsilcisinin, temsilci olabilmesi konusunda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, sendika anatüzüğü ve toplu iş sözleşmelerinin aradığı şartları kaybetmesi, temsilcilik görevini yapmaması ya da gereği gibi yapmaması, temsilcilikle bağdaşmayan bir davranışta bulunması gibi durumlarda, kendisini temsilci olarak görevlendiren sendika tarafından, temsilcilik sıfatının kaldırılması da mümkündür. Yani, sendika atadığı veya seçilen temsilciyi görevden alma yetkisine sahiptir. Ayrıca yine işçinin temsilcilikten ayrılma talebinin kabulü de temsilcilik görevini sona erdirecektir.

B- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Uyarınca İşyeri Sendika Temsilcisi Olarak Atanacakların Taşınması Gereken Nitelikler

İşyeri sendika temsilcisi olarak atanacakların sahip olması gereken niteliklere ilişkin esasların düzenlendiği 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "İşyeri sendika temsilcisinin tayini ve nitelikleri" başlıklı 34. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca; işyeri sendika temsilcisi olabilmek için yine bu Kanunun 5. maddesinde belirlenmiş olan sendika kurucusu olabilmek için aranan şartlara haiz olmak gerekmektedir.

Kanun koyucu, işyeri sendika temsilcilerinin ta-

şındığı önemli misyonu göz önüne alarak, bu görev ve atanabilecek kişileri sendika kurucuları ile aynı seviyede kabul etmiş ve kurucu olabilmek için aranacak şartları işyeri sendika temsilcileri için de aramıştır.

Sendika kuracak kişilerde aranacak şartların düzenlendiği 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "Kurucularda aranacak nitelikler" başlıklı 5. maddesinin birinci fıkrası²¹ uyarınca; sendika kurucusu olabilmek için; Türk vatandaşı, medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak; kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak; Türkçe okur-yazar olmak; zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak; Türk Ceza Kanunu'nun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanunu'nun 312. maddesinin ikinci fıkrasında yazılı halkı; sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanunu'nun 536. maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle aynı Kanunun 537. maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkum olmamak şarttır.

Bu arada işyeri sendika temsilcisi olmak için aranan "hüküm giymemiş olmak şartı" temsilciliğin devamı süresinde ortadan kalkarsa temsilcilik sıfatı da kendiliğinden sona erecektir.

Görüldüğü üzere 2821 sayılı SK m.5 oldukça ayrıntılı bir düzenleme getirerek özellikle TCK kapsamında birçok suçtan mahkum olmuş çalışan-

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre, her şeyden önce işyeri sendika temsilcisinin kendisini bu göreve atayan sendikanın üyesi olması gerekmektedir.

İşyeri sendika temsilcisinin kendilerini tayin eden sendika ile olan üyelik ilişkisi herhangi bir şekilde sona erdiğinde temsilcilik sıfatı üyeliğin son bulunduğu andan itibaren kalkacaktır.

ların sendika kurucusu ve işyeri sendika temsilcisi olamayacağı esasını getirmiştir²².

Ancak bilindiği üzere, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği dönemde, Kanunun atıfta bulunduğu 765 sayılı Türk Ceza Kanunu²³ yürürlükte bulunmaktaydı. Dolayısı ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde TCK'nın ilgili maddelerine yapılan atıflar 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun ilgili maddelerine yapılmıştır. Kanımızca 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda madde numarası verilerek Türk Ceza Kanunu'na yapılmış olan atıflardan amaç uzun olan madde içeriklerinin tekrarlanmamasıdır. Yani bir başka ifade ile önemli olan işyeri sendika temsilcisi olacak bir kimsenin hangi suçları işlememiş olmasının tespit edilmesidir.

5237 sayılı yeni Türk Ceza Kanunu'nun²⁴ yürürlüğe girmesinden sonra, Sendikalar Kanunu'nda bir düzenleme yapılarak yeni Türk Ceza Kanunu'na uyumlu hale getirilmediğinden, kanımızca 2821 Sayılı Kanunu'nun atıfta bulunduğu eski Türk Ceza Kanunu'nun ilgili maddesi içeriği dikkate alınarak öncelikle bu suçlar tespit edilebilecektir. Daha sonra ise, bugün için halen suç olma vasfını taşıyan bu fiillerin hangi Kanunun kaçınıcı maddesinde düzenlendiğini dikkate almayarak bunlardan kaynaklanan mahkumiyetin sendika işyeri temsilciliğine engel olacağı söylenebilecektir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre, her şeyden önce işyeri sendika temsilcisinin kendisini bu göreve atayan sendikanın üyesi olması²⁵ gerekmektedir. Burada işyerinde çalışma süresi önemli olmamakta, bir günlük bir çalışan bile olsa sendika üyesi olma koşuluyla işyeri sendika temsilcisi olarak atanma söz konusu olabilecektir²⁶.

Diğer yandan, İş Kanunu anlamında işveren vekilleri ve toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışarısında bırakılmış olan kapsam dışı personel²⁷ de aslen

işçi statüsünde olan kişilerden oldukları için sendika üyesi olmaları durumunda işyeri sendika temsilcisi olarak atanabileceklerdir. Buna karşın, Sendikalar Kanunu anlamında işveren vekili olanlar, yani işletmenin tümünü işveren adına sevk ve idare yetkisi olanlar SK. m.2/7 uyarınca işveren sayılacaklarından işçi sendikasına üye olamayacaklar ve bunun sonucu olarak da işyeri sendika temsilcisi olarak tayin edilemeyeceklerdir²⁸.

İşyeri sendika temsilcisinin kendilerini tayin eden sendika ile olan üyelik ilişkisi herhangi bir şekilde sona erdiğinde de temsilcilik sıfatı üyeliğin son bulunduğu andan itibaren kalkacaktır.

Buna göre, sendikanın üyesi olma koşulu dışında, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesi ayrıntılı olarak ele alındığında işyeri sendika temsilcisi olarak atanacak olanlarda aranacak şartlar şu şekilde tespit edilebilecektir:

a- Türk vatandaşı olmak:

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre işyeri sendika temsilcisi olabilmenin ilk koşulu Türk vatandaşı olmaktır. 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu²⁹ Türk vatandaşlığını kazanma yollarını ilk 6 maddesinde göstermiştir.

Türk vatandaşlığını kazanma yollarından ilki doğum ile Türk vatandaşlığını kazanmaktır. Buna göre; Türkiye içinde veya dışında Türk babadan olan ya da Türk anadan doğanlar doğumlarından başlayarak Türk vatandaşlarıdır (TVK. m. 1³⁰). Türk vatandaşlığın kazanıldığı ikinci durum ise hal değişikliğidir. Buna göre, yabancı anadan evlilik dışında doğanlar, nesebinin tashihi, babalığın hükümle tahakkuk etmesi ve tanıma yollarından biriyle bir Türk vatandaşına nesep bağı ile bağlananlar³¹, doğumundan başlayarak Türk vatandaşı olacaklardır (TVK. m. 2). Türk vatandaşlığının kazanıldığı üçüncü durum ise doğum yeri ile Türk vatandaşlığının kazanılmasıdır. Buna göre, Türkiye'de doğan ve vatandaşlığını ana ve babasından doğumla kazanamayan çocuklar doğumlarından başlayarak Türk vatandaşlığını kazanacaklardır³² (TVK. m. 4).

Türk vatandaşlığının kazanıldığı dördüncü durum ise evlenme yolu ile Türk vatandaşlığının kazanılmasıdır. Buna göre, Türk vatandaşı ile evlenme, kendiliğinden Türk vatandaşlığını bahşetmeyecek ancak, bir Türk vatandaşı ile evlenme nedeniyle Türk vatandaşlığını kazanmak isteyen

yabancılar, en az üç yıldan beri evli olmaları, fiilen birlikte yaşamaları ve evliliğin devamı kaydıyla, yurtdışında en büyük mülkî idare amirliklerine, yurtdışında ise Türk konsolosluklarına yazılı olarak başvuruda buldukları takdirde, İçişleri Bakanlığı'nca yapılacak inceleme ve soruşturma sonucunda, aranan şartları taşıdıkları anlaşılırsa bu durumun tespitine ilişkin karar tarihinden itibaren Türk vatandaşlığını kazanacaklardır (TVK. m. 5³³). Türk vatandaşlığının kazanıldığı diğer bir durum da yetkili makam aracılığı ile Türk vatandaşlığının kazanılmasıdır. Bu tür Türk vatandaşlığının kazanılması da TVK. m. 6³⁴-7³⁵'de sözü edilen koşulların bulunması sonucu kişilerin ve bazı hallerde İçişleri Bakanlığı'nın talebi ile Bakanlar Kurulu kararı ile Türk vatandaşlığının kazanılmasıdır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu işyeri sendika temsilcisi olmak için sadece Türk vatandaşı olmak-

lenmiş bulunan fiil ehliyetine sahip olma zorunluluğunu anlatmaktadır. Bilindiği üzere, fiil ehliyetine sahip olan kimse, kendi fiilleriyle hak edinebilecek ve borç altına girebilecektir. MK. m. 10 uyarınca ayırt etme (temyiz) gücüne sahip ve kısıtlı olmayan her ergin (reşit) kişinin fiil ehliyeti vardır.

Ayırt etme (temyiz) gücüne sahiplik, yaş küçüklüğü yüzünden veya akıl hastalığı, akıl zayıflığı, sarhoşluk ya da bunlara benzer sebeplerden biriyle akla uygun biçimde davranma yeteneğinden yoksun olmamayı ifade etmektedir. (MK. m. 13)

MK. uyarınca, akıl hastalığı veya akıl zayıflığı sebebiyle işlerini göremeyen veya korunması ve bakımı için kendisine sürekli yardım gereken ya da başkalarının güvenliğini tehlikeye sokan, savurganlığı, alkol veya uyuşturucu madde bağımlılığı, kötü yaşama tarzı veya malvarlığını kötü yönetmesi sebebiyle kendisini veya ailesini darlık veya

Temsilci ataması yapılacak işyerinin işçisi olmakla beraber, İK. m. 7 uyarınca geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işyerinde fiilen çalışan işçi, asıl işyeri için işyeri sendika temsilci olarak atanamayacaktır.

tan söz ettiğine göre, Türk vatandaşlığının yukarıda sözü edilen hallerden hangisi ile kazanılmış olduğunun hiçbir önemi olmayacak, işyeri sendika temsilcisi olarak atanma tarihinde Türk vatandaşı olmak yeterli sayılacaktır.

Bununla beraber, sadece Türk vatandaşlığına sahip olacakların işyeri sendika temsilcisi olabilecekleri kuralının iki istisnası da bulunmaktadır. Buna göre, ilgili kanunları uyarınca, Türk soylu yabancılar³⁶ ve doğumla Türk vatandaşlığını kazanmış olup da, İçişleri Bakanlığı'ndan vatandaşlıktan çıkma izni alanlar ve bunların vatandaşlıktan çıkma belgesinde kayıtlı reşit olmayan çocukları³⁷ diğer koşulları taşımaları halinde işyeri sendika temsilcisi olarak tayin edilebileceklerdir.

b- Medeni hakları kullanmaya ehil olmak:

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde sözü edilen işyeri sendika temsilcisinde bulunması gereken niteliklerden biri olan medeni hakları kullanmaya ehil olmak ifadesi 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu'nun³⁸ 9. maddesinde düzen-

yoksulluğa düşürme tehlikesine yol açan ve bu yüzden devamlı korunmaya ve bakıma muhtaç olan ya da başkalarının güvenliğini tehdit eden; bir yıl veya daha uzun süreli özgürlüğü bağlayıcı bir cezaya mahkûm olan her erginin kısıtlanması ve yaşlılığı, sakatlığı, deneyimsizliği veya ağır hastalığı sebebiyle işlerini gerektiği gibi yönetemediğini ispat eden her erginin de kısıtlanmasını talep etmesi söz konusu olabilecektir (MK. m. 405-408).

Erginlik kuralı olarak kişinin on sekiz yaşını doldurulmasıyla başlayacaktır (MK. m.11). Ancak bunun dışında evlenme ve on beş yaşını dolduran küçüğün, kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece verilecek bu yönde bir karar da kişiyi ergin kılacaktır (MK. m.12).

Buna göre ayırt etme (temyiz) gücü bulunmayanların, ergin (reşit) olmayanların³⁹ ve kısıtlıların fiil ehliyeti yani medeni hakları kullanma ehliyeti olmayacaktır (MK. m. 14). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu uyarınca da bu hakları kullanma ehliyeti olmayan birisi işyeri sendika temsilcisi olamayacaktır.

c- Sendikanın kurulmuş olduğu işkolunda fiilen çalışır olmak:

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde kurucular ve işyeri sendika temsilcileri için ortak olarak aranan koşullardan olan sendikanın kurulmuş olduğu işkolunda fiilen çalışır olmak koşulunu kanımızca, işyeri sendika temsilcileri açısından temsilci olarak atanacağı işyerinde çalışıyor olmak olarak algılamak SK. m.34/1 hükmüne de uygun olacaktır. Aksi halde sendika kurucuları için aranan bu koşul, işyeri sendika temsilcileri açısından bir anlam ifade etmeyecektir. Bu anlamda 34. maddenin 1. fıkrasında da açıkça ifade edildiği üzere, sendika işyeri temsilcisinin atanacağı işyerinde fiilen çalışan bir işçi olması gerekmektedir.

Bu anlamda, temsilci atanması yapılacak işyerinin işçisi olmakla beraber, İK. m. 7 uyarınca geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işyerinde fiilen çalışan işçi, asıl işyeri için işyeri sendika temsilci olarak atanamayacaktır. Ancak, kanımızca fiilen çalışma arandığı için geçici olarak çalışılan işyeri açısından ise işyeri sendika temsilcisi olarak atanmasına bir engel bulunmamaktadır⁴⁰.

d- Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak:

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun⁴¹ 5. maddesinde sözü edilen bu koşul, eski 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 20. maddesindeki ifadesiyle "hıdematı ammeden memnuiyet cezası" almamış olmayı ifade etmekteydi. Söz konusu ceza, siyasi haklar, hizmetler, memuriyet, sıfat, rütbe ve nişandan belli bir süre mahrum kalmayı içeren bir cezaydı.

Eski Türk Ceza Kanunu'nun yürürlükten kalkması ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde buna ilişkin bir değişiklik yapılmaması karşılığında, kanımızca yeni 5237 sayılı TCK'nın⁴² 2821 sayılı SK. m. 5 de sözü edilen suçlara denk gelen düzenlemeleri, sendika kurucuları ve işyeri sendika temsilcilerinde aranacak niteliklerin tespiti göz önüne alınabilecektir.

5237 sayılı TCK'da kamu hizmetlerinden mahkûmiyet kavramına yer verilmemiştir. Buna karşılık, bu kavramı karşılayacak nitelikte 53. maddesinde "belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma" yaptırımını "güvenlik tedbirleri" başlığı altında düzenlenmektedir. Söz konusu madde uyarınca;

bir kişi kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak;

- Sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden; bu kapsamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinden veya Devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya seçime tâbi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmekten,

- Seçme ve seçilme ehliyetinden ve diğer siyasî hakları kullanmaktan,

- Velayet hakkından; vesayet veya kayımlığa ait bir hizmette bulunmaktan,

- Vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasî parti tüzel kişiliklerinin yöneticisi veya denetçisi olmaktan,

- Bir kamu kurumunun veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşunun iznine tâbi bir meslek veya sanatı, kendi sorumluluğu altında serbest meslek erbabı veya tacir olarak icra etmekten, yoksun bırakılacak, kişi, işlemiş bulunduğu suç dolayısıyla mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar bu hakları kullanamayacaktır⁴³.

Diğer yandan yukarıda sözü edilen hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla hapis cezasına mahkûmiyet hâlinde, ayrıca, cezanın infazından sonra işlemek üzere, hükmolunan cezanın yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına da karar verilecektir⁴⁴. Bu hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla sadece adlî para cezasına mahkûmiyet hâlinde, hükümde belirtilen gün sayısının yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilecektir⁴⁵.

Buna göre, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesi hükmü uyarınca yukarıda sözü edilen durumlar neticesinde 5237 sayılı TCK'nun 53. maddesinde sözü edilen "belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma" yaptırımını karşılamış ve bu durumu da henüz sona ermemiş olan bir işçi işyeri sendika temsilcisi olarak atanamayacaktır⁴⁶.

e- Türkçe okur-yazar olmak:

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde herhangi bir asgari eğitim seviyesinden sözü edilmeksizin sadece Türkçe okur yazmaktan söz

Gözetiminde veya tutuklu olarak geçirilen sürelerden sonra verilen "salıverme", "takipsizlik" ve "beraat" kararları işyeri sendika temsilciliğini engellemeyecektir.

edildiğine göre, işyeri sendika temsilciliği görevini yerine getirebilmesine yetecek seviyede Türkçe okur yazar olmanın işyeri sendika temsilciliği için yeterli olacağı söylenebilecek, herhangi bir eğitim seviyesi koşul olarak aranmayacaktır⁴⁷. Bu koşulun yerine getirildiğinin resmi makamlarca verilen belgelerle kanıtlanması gerektiği Kanunda belirtilmesine rağmen, doktrinde bu koşulun gerçekleştirilmesinin de kanıtlanması gerektiği ifade edilmektedir⁴⁸.

f- **Zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar dolayısı ile hüküm giymemiş bulunmak:**

İşyeri sendika temsilciliği görevinin yukarıda da ifade edildiği üzere çalışanlar üzerinde yaratılan güvene dayandığı noktasından hareket eden kanunkoyucu, sözü edilen yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olmayı, işyeri sendika temsilcisi olmayı engelleyen bir durum olarak tespit etmiştir. Kanunda "hüküm giymiş olmak" tan söz edildiğine göre "kesinleşmiş" bir mahkumiyet kararının var olup olmadığı önem taşıyacak, gözetiminde veya tutuklu olarak geçirilen sürelerden sonra verilen "salıverme", "takipsizlik" ve "beraat" kararları işyeri sendika temsilciliğini engellemeyecektir⁴⁹.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sözü edilen ve Kanunda belirtilen şekilde mahkumiyet sonucunda işyeri sendika temsilcisi olmayı engelleyebilecek olan zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas suçları kısaca şöyle tanımlanabilecektir.

Zimmet ve ihtilas (nitelikli zimmet) suçları Türk Ceza Kanunu'nun "Kamu İdaresinin Güvenilirliği ve İşleyişine Karşı Suçlar" bölüm başlığı altında 247. maddesinde tanımlanmıştır. Zimmet görevi nedeniyle zilyedliği kendisine devredilmiş olan ve

ya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının malvarlığına geçirmeyi ifade etmektedir. İhtilas ise, zimmet suçunun nitelikli halidir yani, zimmet suçunun açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla işlenmesini ifade etmektedir.

İrtikap suçu da, yine aynı bölüm başlığı altında Türk Ceza Kanunu'nun 250. maddesinde düzenlenmiştir. İrtikap bir kamu görevlisinin, görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlanmasına veya bu yolda vaatte bulunulmasına bir kimseyi icbar etmeyi (zorlamayı) ifade etmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde sözü edilen kamu idaresinin güvenilirliğine ve işleyişine karşı işlenen suçlardan dördüncüsü olan "rüşvet" suçu ise Türk Ceza Kanunu'nun 252. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, rüşvet, bir kamu görevlisinin, görevinin gereklerine aykırı olarak bir işi yapması veya yapmaması için kişiyle vardığı anlaşma çerçevesinde bir yarar sağlamasıdır.

İşyeri sendika temsilcisi olabilmeyi engelleyen malvarlığına karşı işlenen suçlardan "dolandırıcılık" suçu Türk Ceza Kanunu'nun 157. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, dolandırıcılık, hileli davranışlarla bir kimseyi aldatıp, onun veya başkasının zararına olarak, kendisine veya başkasına bir yarar sağlamayı ifade etmektedir. Türk Ceza Kanunu'nun 141. maddesinde düzenlenen hırsızlık suçu ise, zilyedinin rızası olmadan başkasına ait taşınır bir malı, kendisine veya başkasına bir yarar sağlamak amacıyla bulunduğu yerden almayı ifade etmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde sözü edilen sahtecilik suçu, Türk Ceza Kanunu'nda parada sahtecilik (m. 197), kıymetli damganda sahtecilik (m. 198), mühürde sahtecilik (m. 202) resmi belgede sahtecilik (m. 204) özel belgede sahtecilik (m. 207) olarak sınıflandırılmış ve bir şeyin sahte olarak başkasını aldatmak amacıyla yapılması ve kullanılması olarak ifade edilmiştir.

Sendika işyeri temsilcisi olabilmeyi engelleyen bir suç olarak m. 5'de sözü edilen bir diğer suç olan inancı kötüye kullanma suçu, Türk Ceza Kanunu'nun 155. maddesinde güveni kötüye kullanma suçu olarak tanımlanmıştır. Buna göre, başkasına ait olup da, muhafaza etmek veya belirli bir

şekilde kullanmak üzere zilyetliği kendisine devredilmiş olan mal üzerinde, kendisinin veya başkasının yararına olarak, zilyetliğin devri amacı dışında tasarrufta bulunmak veya bu devir olgusunu inkâr etmek güveni kötüye kullanma suçunu oluşturacaktır.

Dolanlı iflas suçu ise, Türk Ceza Kanunu'nun 161. maddesinde "hileli iflâs" adı altında tanımlanmıştır. Buna göre, hileli iflasın varlığı için, alacakların teminatı mahiyetinde olan malların kaçırılması, gizlenmesi veya değerinin azalmasına neden olunması, malvarlığını kaçırmaya yönelik tasarrufların ortaya çıkmasını önlemek için ticari defter, kayıt veya belgelerin gizlenmesi veya yok edilmesi, gerçekte bir alacak ve borç ilişkisi olmadığı halde, sanki böyle bir ilişki mevcutmuş gibi, borçların artmasına neden olacak şekilde belge düzenlenmesi, gerçeğe aykırı muhasebe kayıtlarıyla veya sahte bilanço tanzimiyle aktifin olduğundan az gösterilmesi gerekmektedir.

g- İstimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle hüküm giymemiş bulunmak:

İstimal ve istihlak kaçakçılığı, kaçak bir malı kullanma ve tüketim amacıyla nezdinde bulundurmaya, bu kaçak malı kaçak olduğunu bilerek şahsi ihtiyacında kullanmak kastıyla satın almayı ve kullanmayı ifade etmektedir. Bu durumlar dışındaki diğer kaçakçılık suçlarından biriyle hüküm giymiş bulunmak işyeri sendika temsilcisi olabilmeyi engelleyecektir.

5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu⁵⁰ kaçakçılığı 3. maddesinde tanımlamıştır. Buna göre kaçakçılık suçu şu şekilde özetlenebilecektir: Eşyayı, gümrük işlemlerine tâbi tutmaksızın Türkiye'ye ithal etmek, eşyanın, belirlenen gümrük kapıları dışından Türkiye'ye ithal etmek, eşyayı, sahte belge kullanmak suretiyle gümrük vergileri kısmen veya tamamen ödenmeksizin, Türkiye'ye ithal et-

Herhangi bir suçtan alınan hapis cezasının işyeri sendika temsilcisi olabilmeyi engelleyebilmesi için toplam bir yıl ve daha fazla süreli olması gerekmektedir.

mek, transit rejimi çerçevesinde taşınan serbest dolaşımda bulunmayan eşyayı, rejim hükümlerine aykırı olarak gümrük bölgesinde bırakmak ve belli bir amaç için kullanılmak veya işlenmek üzere ülkeye geçici ithalat ve dahilde işleme rejimi çerçevesinde getirilen eşyayı, sahte belge ile yurt dışına çıkarmış gibi işlem yapmak ve benzeri fiillerde bulunmak kaçakçılık olarak ifade edilebilecektir.

h- Herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak:

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesindeki ifadeden anlaşılacağı üzere, herhangi bir suçtan dolayı bir gün bile olsa "ağır hapis" cezasına çarptırılmak işyeri sendika temsilcisi olmayı engelleyecektir⁵¹. Buna karşın, Kanun "hapis" cezasının süresine ilişkin bir kısıtlama getirmiştir. Buna göre, herhangi bir suçtan alınan hapis cezasının işyeri sendika temsilcisi olabilmeyi engelleyebilmesi için toplam bir yıl ve daha fazla süreli olması gerekmektedir. Ancak, hapis cezası "taksirli" suçlar nedeniyle verilmiş ise, bu kez bir yıldan fazla hapis cezası söz konusu olsa bile işyeri sendika temsilcisi olmaya engel oluşturmayacaktır.

Bilindiği üzere taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir. Örneğin trafik kazaları taksirli suçlardandır.

i- Türk Ceza Kanunu'nun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından mahkum olmamak:

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesindeki ifade ile işyeri sendika temsilcisi olmayı engelleyecek durumlardan bir diğeri de, Türk Ceza Kanunu'nun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından mahkum olmaktır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği dönemde yürürlükte olan eski Türk Ceza Kanunu'nun sözü edilen maddelerine baktığımız zaman burada kastedilen suçların devletin şahsiyetine karşı cürümler olduğunu görmekteyiz. Buna göre bugün için yürürlükte olan Türk Ceza Kanunu'nun konuya ilişkin hükümlerini dikkate aldığı-

mızda ilgili hükümlerin ikinci kitap dördüncü kısım üçüncü bölümde yer alan “Devletin Egemenlik Alametlerine ve Organlarının Saygınlığına Karşı Suçlar⁵²” dördüncü bölümde yer alan “Devletin Güvenliğine Karşı Suçlar⁵³” beşinci bölümde yer alan “Anayasal Düzene ve Bu Düzenin İşleyişine Karşı Suçlar⁵⁴”, altıncı bölümde yer alan “Milli Savunmaya Karşı Suçlar⁵⁵” ve yedinci bölümde yer alan “Devlet Sırlarına Karşı Suçlar ve Casusluk⁵⁶” başlıkları altında düzenlenen suçlardan hüküm giymeyi kastettiği ifade edilebilecektir.

j- Türk Ceza Kanunu'nun 312. maddesinin ikinci fıkrasında yazılı, halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçundan mahkum olmamak:

Eski TCK'nın 312/2. maddesinde düzenlenen sosyal sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığına dayanarak, halkı birbirine karşı kamu düzeni için tehlikeli olabilecek bir şekilde düşmanlığa veya kin beslemeye alenen tahrik etme suçundan mahkumiyet yine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre işyeri sendika temsilciliğine engel bir durum olarak tespit edilmiştir. Bugün için Türk Ceza Kanunu'nun 216. maddesi bu maddeyi karşılamaktadır. Buna göre, halkın sosyal sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge bakımından farklı özelliklere sahip bir kesimini, diğer bir kesimi aleyhine kin ve düşmanlığa alenen tahrik eden kimse, bu nedenle kamu güvenliği açısından açık ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması halinde suç işlemiş sayılacak ve hakkında bu suça ilişkin mahkûmiyet kararı verilmesiyle de işyeri sendika temsilcisi olma imkânını kaybedecektir.

k- Türk Ceza Kanunu'nun 536. maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle aynı Kanunun 537. maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkum olmamak:

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca, Eski Türk Ceza Kanunu'nun 536. maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında düzenlenen

”Kapsam dışı personel” olarak ifade edilen personel 4688 sayılı Kanun'a göre kamu görevlisi olarak kabul edilmeyecek ve kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacaktır.

- Belediyeler, köy ihtiyar kurulları veya yasalarla yetkili kılınmış diğer makamlarca önceden ayrılmış ya da oturlan yerler dışında, o yerin en büyük mülkiye amirine yapılacak bir başvuru üzerine ayrılan yerlere,

- İzin almaksızın veya verilen izne aykırı biçimde, basılı olan veya olmayan, elle yapılmış veya yazılmış her türlü resim, yazı ve işaretler veya bunları içeren kağıt, pano, pankart, bant ya da benzerlerini asma veya yapıştırma suçunu,

- İzne dayalı olsa bile bu yerleri boyama veya bu yerlere yazı yazma, resim ya da işaret yapma suçlarını,

- Bu eylemleri sözü edilen yerler dışında kalan yerlerde veya kamuya ayrılmış veya kamuya açık veya herkes tarafından görülebilecek yerlerde veya her türlü taşıt araçları veya kamu hizmetlerine ait iletişim araçları veya kamu hizmetine ayrılmış veya özel kişi ve kuruluşlara ait işaret veya levhalar üzerinde yapma suçunu,

- Bu eylemleri derneklerin veya benzeri kuruluşların veya kanun dışı vücuda getirilen veya kanuna aykırı faaliyetleri sebebiyle kapatılan dernek veya diğer kuruluşların mensupları tarafından veya onların iştirakiyle veya mensup olmasalar bile bu kuruluşların adına veya adları kullanılarak yapma suçunu;

Siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkum olan kimse işyeri sendika temsilcisi olamayacaktır. Yine bunun gibi, Eski Türk Ceza Kanunu'nun 537. maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında düzenlenen;

- Kamu hizmeti gören daire veya kurumlar veya her türlü eğitim ve öğretim kuruluşlarının yetkilileri tarafından duvarlara yapıştırılmış veya özel yerlerine konulmuş basılı olan veya olmayan her türlü belge, resim, el yazısı kağıt veya levhaları buldukları yerlerden çıkarma ya da yırtma veya

tahrip etme veya bunları her ne biçimde olursa olsun okunamayacak veya içeriklerinin başka biçimde anlaşılmasına sebebiyet verecek şekillere veya işe yaramayacak hale sokma suçunu,

- Kamu hizmetine tahsis edilmiş binaların veya mabetlerin veya anıt, büst ve heykellerin veya 1710 sayılı Eski Eserler Kanunu'nda sayılı eski eser niteliğindeki taşınır veya taşınmazların, her türlü eğitim ve öğretim kurumlarının veya öğrencilerin toplu halde oturdukları yurt ve benzeri yerlerin veya bunların eklentilerinin herhangi bir yerine basılı olan veya olmayan, elle yapılmış veya yazılmış her türlü yazı, resim ve işaretleri veya bunları içeren kağıt, pano, pankart, bant ya da benzerlerini yetkili memur ve mercilerin önceden verilmiş yazılı müsaadesi olmaksızın asma veya koyma yahut bunlardan suç konusu teşkil edenlerin asılmasına veya konulmasına müsaade etme suçlarını,

- Yukarıdaki fıkra kapsamındakilerin herhangi bir yerini her ne suretle olursa olsun boyama veya bunlara yazı veya resim ya da işaret yapma yapıştırma suçlarını,

- Söz konusu eylemleri derneklerin veya benzeri kuruluşların veya kanun dışı vücutte getirilen veya kanuna aykırı faaliyetleri sebebiyle kapatılan dernek veya diğer kuruluşların mensupları tarafından veya onların iştirakiyle veya mensup olmaları bile bu kuruluşların adına veya adları kullanılarak yapma suçlarını,

- Ve bu eylemleri küçüklere veya ceza ehliyeti olmayan kişilere işletme suçlarını,

siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkum olanlar işyeri sendika temsilcisi olamayacaktır.

Yeni Türk Ceza Kanunu'na baktığımızda, 2821 sayılı SK'ya göre, sendika işyeri temsilcisi olmaya engel olacak olan, eski Türk Ceza Kanunu'nun 536 ve 537. maddelerinde sözü edilen suçların yer almadığı görülmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sözü edilen bu suçlara ilişkin düzenlemeye 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun⁵⁷ "afiş asma" madde başlıklı 42. maddesinde rastlanmaktadır. Buna göre, yetkili makamlardan alınan açık ve yazılı izne dayalı olmaksızın meydanlara veya parklara, cadde veya sokak kenarlarındaki kamuya ait duvar veya alanlara, rızası olmaksızın özel kişilere ait alanlara bez, kâğıt ve benzeri afiş ve ilân asma suç oluşturacaktır.

Bu durumda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda

eski TCK. m. 536 ve 537. maddelerine yapılmış olan atfın 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nda sözü edilen açık ve yazılı izne dayalı olmaksızın meydanlara veya parklara, cadde veya sokak kenarlarındaki kamuya ait duvar veya alanlara, rızası olmaksızın özel kişilere ait alanlara bez, kâğıt ve benzeri afiş ve ilân asma suçunu kastettiği ve bu suçları siyasi ve ideolojik amaçlarla işleyen ve bu suçlardan mahkum olanların işyeri sendika temsilcisi olamayacağı ifade edilebilecektir.

C- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Uyarınca İşyeri Sendika Temsilcisi Olarak Atanacakların Taşınması Gereken Nitelikler

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, işyeri sendika temsilcileri başlıklı 23. maddesinin birinci fıkrasında, işyerlerinde kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendikanın işyeri temsilcisi seçmeye yetkili olduğunu belirttiikten sonra, ikinci fıkrasında da bu temsilcilerin sendikaların tüzüklerinde belirtilen yetkili kurullar tarafından bir genel kurul dönemi için işyerinden seçileceklerini ifade etmiştir. Söz konusu madde daha sonra üçüncü fıkrasında da yukarıda da ifade edildiği üzere, sendikanın işyerinde bulundurabileceği temsilci sayısının tespitine ilişkin esaslar getirmiştir.

Görüldüğü üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun aksine işyeri sendika temsilcilerinin taşınması gereken niteliklere ilişkin bir düzenleme getirmemiştir. Kanımızca bunun en önemli sebebi zaten kamu işyerinde çalışan ve aralarından işyeri sendika temsilcisi atanacak olan kamu görevlilerinin göreve alınmalarında birçok niteliğin aranmasıdır. Yani bir kimse kamu görevlisi olarak çalışıyorsa bir anlamda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun işyeri sendika temsilcileri için aradığı şartları taşıyor demek olacaktır⁵⁸.

Buna göre kanımızca, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu uyarınca işyeri sendika temsilcisi olarak atanacakların, öncelikle kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecek nitelikte bir kamu görevlisi olması gerektiği ve kamu görevlisi olarak çalışmaya başlarken sahip olmak zorunda oldukları nitelikleri işyeri sendika temsilcisi olarak

tain edilecekleri tarihte de taşıyor olmaları gerektiği söylenebilecektir. Buna göre söz konusu bu nitelikler şu şekilde incelenebilecektir. İşyeri sendika temsilcisinin,

a- Kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecek nitelikte bir kamu görevlisi olması gerekmektedir:

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 3. maddesinde "kamu görevlisi" kavramını tanımlamıştır. Buna göre kamu görevlisi; kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu çalışanlarını⁵⁹ ifade etmektedir. Yani, bir iş sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan işçiler dışında, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm personel, adaylık veya deneme süresini tamamlamış olmak koşuluyla 4688 sayılı Kanun açısından kamu görevlisi olarak kabul edilecektir⁶⁰.

Buna karşın "kapsam dışı personel" olarak ifade edilen personel ise 4688 sayılı Kanun'a göre kamu görevlisi olarak kabul edilmeyecek ve kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacaktır⁶¹. Zira bilindiği üzere, kapsam dışı personel olarak ifade edilen personel, iş sözleşmesi ile işçi statüsünde çalışmakta olan ancak yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında tutulmuş personeldir. Bu şekilde işçi kavramı hariç tutulduğu takdirde genel olarak kamu görevlisi olarak kabul edebileceğimiz personel; memurlar, sözleşmeli personel ve geçici personel olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ancak burada üzerinde durulması gereken bir nokta bulunmaktadır. Zira, 399 sayılı KHK'nin sendikal faaliyet ve grev yasağı konusunu düzenleyen 14. maddesi ve bazı teşkilat kanunları⁶² sözleşmeli personelin herhangi bir sendikaya üye olmasını, sendikal faaliyette bulunmasını, grev kararı vermesini, bu yolda propaganda yapmasını, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılmasını, desteklemesini veya teşvik etmesini yasaklamaktadır. Yani bir başka deyişle, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 14. maddesi ve bazı teşkilat kanunlarının ilgili maddeleri 4688 sayılı Kanun'a aykırı hükümler içermektedir.

Kanımızca bu çelişki genel hukuk prensiplerinden yararlanmak suretiyle çözülebilecektir. Bilindi-

ği üzere, belirli bir konuya ilişkin olarak çıkarılmış bulunan bir kanun yürürlükte iken, aynı konuda fakat özelliği olan yeni bir kanun çıkarılabilecektir. Eğer yeni kanun eskisini yürürlükten kaldırıyorsa ortada bir sorun yoktur. Ancak bu tür bir yürürlükten kaldırma maddesi olmaksızın yeni kanun yürürlüğe girdiyse ve hangi kanun maddesinin uygulanacağı konusunda bir uyuşmazlık çıktı ise, kural olarak yeni kanunun hükümlerinin uygulanması söz konusu olacaktır. Bunun gibi, kanuni düzenlemelerden biri genel nitelikte, diğeri ise bir konuyu özel olarak düzenleyen özel nitelikte bir kanun ise özel kanunun genel kanuna göre önceliği olacaktır⁶³.

Söz konusu bu genel hukuk prensipleri göz önüne alındığında, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve diğer teşkilat kanunlarından sonra yürürlüğe giren 4688 sayılı Kanunla, deneme süresini tamamlamış sözleşmeli personelin sendikaya üye olması, sendikal faaliyette bulunması serbest bırakıldığından, önceki düzenlemelerde yer alan "...sözleşmeli personel herhangi bir sendikaya üye olamaz ve sendikal faaliyette bulunamaz" ibarelerinin 4688 sayılı Kanun'a aykırılık teşkil etmesi sebebiyle yeni bir düzenleme yapıncaya kadar diğer yasaklar saklı kalmak üzere uygulama imkânının kalmadığı⁶⁴ ifade edilebilecektir. Yani bir başka anlatımla, tabii oldukları kanunlarda sendika üyesi olamayacakları ifade edilen sözleşmeli personel, özel nitelikteki bir kanun olarak kabul edilecek 4688 sayılı Kanun uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecektir ve seçilmeleri ya da sendikaca uygun görülmeleri durumunda işyeri sendika temsilcisi olarak atanabileceklerdir.

Buna karşın, 4688 sayılı Kanun'un temel amacının tüm kamu görevlilerinin sendikal haklardan yararlanmaları olmasına rağmen, kanun bazı kamu görevlilerinin, yaptıkları işlerin niteliği gereği sendika üyesi olamayacakları esasını getirmiştir. Bu anlamda; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 15. maddesi uyarınca kamu görevlileri niteliğine haiz olmalarına rağmen;

- Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri, Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hakimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,

- Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcısı, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilatlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcısı, belediye başkanları ve yardımcısı,

- Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcısı,

- Mülki idare amirleri, Silahlı Kuvvetler mensupları, Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri, Milli istihbarat Teşkilatı mensupları, bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları, emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli, ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,

kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacak ve sendika kuramayacaklardır.

Sonuç olarak, kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış olan kamu görevlileri, yukarıda sayılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu uyarınca sendika üyesi olamayacakları belirtilenler dışında olmaları koşuluyla, görev yaptıkları kamu kurumuna sendika işyeri temsilcisi olarak tayin edilebileceklerdir.

b- Kamu görevlisi olarak çalışmaya başlarken sahip olmak zorunda oldukları nitelikleri işyeri sendika temsilcisi olarak tayin edilecekleri tarihte de taşıyor olmaları gerekmektedir:

Bilindiği üzere 657 sayılı DMK'nun 48. maddesinde devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak

genel ve özel şartlar yer almıştır. Buna göre memur olmak isteyen birinin,

- Türk vatandaşı olması,
- 18 yaşını tamamlamış olması⁶⁵,
- Ortaokulu bitirmiş olması⁶⁶,
- Kamu haklarından mahrum bulunması,
- Taksirli suçlar ve aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, ağır hapis veyahut 6 aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmaması,
- Askerlikle ilgisi bulunmaması⁶⁷
- Görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmaması gerekmektedir.

657 sayılı DMK dışında kamu personeli istihdamını düzenleyen diğer kanunlarda da aynı genel esaslar kamu personeli olarak istihdam edilme için koşul olarak getirilmiştir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, kanun koyucu kamu personeli olarak çalışmaya başlama koşulu olarak zaten bu koşulların varlığının gerektiğini göz önüne alarak, işyeri sendika temsilcisi olarak tayin edileceklerde tekrar bu koşulların aranması gerektiği hususunu belirtmemiştir.

Söz konusu koşullar 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde sözü edilen koşullarla benzerlik gösterdiğinden burada ayrıntılı olarak açıklamasına girilmeyecek ve yukarıda yapmış olduğumuz açıklamaların burada da geçerli olduğunun belirtilmesiyle yetinilecektir.

SONUÇ

Sendika işyeri temsilciliği görevinin özellikle temsil edilen sendika açısından taşıdığı önem ve sendikal örgütün başarılı olmasının, işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmesine bağlı olması gibi unsurlar dikkate alındığında, işyeri temsilcilerinin seçimini gerçekten büyük bir önem arz ettiği açıkça görülmektedir. Zira sendika üyesi olsun olmasın o işyerindeki tüm çalışanlar sendikayı ve faaliyetlerini onu işyerinde temsil eden işyeri sendika temsilcisiyle özdeşleştireceklerinden, iş-

yeri sendika temsilcisi, sendikayı üyelere, üyeleri sendika organlarına, sendikayı işverene veya işveren vekiline karşı temsil eden bir organ niteliğini taşıyan bir temas noktası haline gelecektir.

Bu anlamda, ilgili kanunlarda belirtilen, sendika işyeri temsilcilerinin taşımaları gereken nitelikler dışında, her şeyden önce, yapılacak işin niteliği göz önüne alındığında, temsilci olarak tayin edilecek olan kişinin dürüst, çalışkan, temsil ettiği üyeler tarafından sevilip sayılan, iyi bir gözlemci, araştırmacı ve müzakereci olma niteliklerini taşıyan lider vasıflı biri olması gerektiği tereddütsüz olarak ifade edilebilecektir. Bu niteliklere sahip bir çalışanı sendika işyeri temsilcisi olarak tayin etmek isteyen bir sendika, bu hakkını ilgili kanunlardaki kısıtlamalara uygun olarak kullanma da serbest olacaktır.

Çalışmamızda incelendiği üzere, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda sendika işyeri temsilcisi olarak tayin edilebilecek olan çalışanların taşımaları gereken nitelikler açık bir biçimde belirtilmiştir. Ancak bugün için sendikal örgütlenmede çok büyük önemi olan işyeri sendika temsilcilerinin kanun gereği taşıması gereken niteliklerin düzenlendiği özellikle 2821 sayılı Kanun hükümlerinin güncellenmesi gerekmektedir. Zira yeni Türk Ceza Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "işyeri sendika temsilcilerinin taşıması gerektiği nitelikler" konusunun düzenlendiği 5. maddesinde sayılan suçların Sendikalar Kanunu'nda yapılacak güncellemelerle yeni Türk Ceza Kanunu'ndaki yeni düzenlemelerle uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

DİPNOTLAR

- 1 RG. 15.06.1936m t. No: 3330
- 2 RG. 07.05.1983 t. No: 18040
- 3 RG. 12.07.2001 t. No: 24460
- 4 İşyeri sendika temsilcileri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. OKUR, Ali Rıza; Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985; KUTAL, Metin; Sendika Temsilciliğinin Önemi, Temsilcinin Görevi ve Sorumlulukları, Basisen İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Semineri, 24 Ağustos-09. Aralık 199; NARMANLIOĞU, Ünal; İşyeri Sendika Temsilcileri (Atanmaları, Görevleri ve Güvenceleri) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S: 1-4 ; Kudret AYİTER Armağanı, Ankara 1988, s.169-230; DEMİR, Fevzi; İşyeri Sendika Temsilciliği, Nuri ÇELİK'e Armağan, C.2, İstanbul 2001, 1557; YÜREKLİ, Sabahattin; İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 2004.

- 5 Değişik birinci fıkra: 04.04.1995 t.- 4101 sy. K. m. 9 ile.
- 6 Ayr. Bilgi için bkz. DEMİR, s.432 vd; ÇELİK, s.510 vd.
- 7 DEMİR, 1557; YÜREKLİ, s.53; ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul Ağustos 2007, s.409.
- 8 ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1995, s. 230; DEMİR, s. 1564; YÜREKLİ, s.103; ERTÜRK, Şükran; İşyeri Sendika Temsilcisi ve Görevleri, LEGAL İş Hukuku Dergisi, 2007/13, s.17; AYDIN, Ufuk; Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İstanbul 2002, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'a Armağan, Y.1, S.1, s.456 .
- 9 ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, İstanbul, Ağustos 2007 s.409
- 10 ÇELİK, Nuri; İşçi Sendikalarının Faaliyetleri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Rollerini, "İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri ve İşlevleri" Semineri, BASİSEN İstanbul 1986, genel görüşme, s.69-70.
- 11 Örn. bkz Belediye-İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği http://www.belediyeis.org.tr/belediyeis/arastirma/ist_deg.html 27.11.2007; Petrol-İş İşyeri Temsilcileri Seçim Yönetmeliği.
- 12 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 42. maddesinin b bendi uyarınca personel konularına ilişkin olarak karşılaşılabilecek sorunları Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerini alarak gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir.
- 13 16.07.2003/ 14685 sayılı DPDB görüşü .<http://www.dpb.gov.tr/calisma3/gorus57.doc>
- 14 "4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun Uygulanmasına İlişkin Tebliğ" m.3. RG. 08.08.2001 t. No: 24487.
- 15 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcilerinin Seçilmelerine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ RG.09.05.2006, No: 26163.
- 16 İşyeri Örgütülüğünün Önemi ve Temsilcilerin Rolü Eğitim Dizisi: 9 Ekim 2002, E:\SENDİKA TEMSİLCİSİ\Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu - İşyeri Örgütülüğünün Önemi ve Temsilcilerin Rolü.htm, 02.12.2007.
- 17 İşyeri Örgütülüğünün Önemi ve Temsilcilerin Rolü Eğitim Dizisi: 9 Ekim 2002, E:\SENDİKA TEMSİLCİSİ\Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu - İşyeri Örgütülüğünün Önemi ve Temsilcilerin Rolü.htm, 02.12.2007.
- 18 Ayrıca bkz. Yürekli, Sabahattin: İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler, Legal İHD, 2007/13, s.35-49.
- 19 İşyeri Örgütülüğünün Önemi ve Temsilcilerin Rolü Eğitim Dizisi: 9 Ekim 2002 E:\SENDİKA TEMSİLCİSİ\Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu - İşyeri Örgütülüğünün Önemi ve Temsilcilerin Rolü.htm, 02.12.2007.
- 20 Örneğin, "Ana tüzükte belirtilen sendikanın amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettikleri gerekçesiyle Şube Disiplin Kurulu veya Merkez Disiplin Kurulu kararı ile uyarı veya kınama cezası alanlar işyerinde yapılacak olan ilk temsilci seçiminde aday olamazlar". Yine bunun gibi, "Merkez Disiplin Kurulu kararı ile sendika üyeliğinden geçici ihraç cezası alanlar, Merkez Genel Kurulu'nda cezasının kesinleşip kesinleşmediğine bakılmaksızın işyerinde yapılacak temsilci seçiminde aday olamazlar" gibi. Bkz. Petrol-İş İşyeri Temsilcileri Seçim Yönetmeliği, http://www.petrol-is.org.tr/metin/temsilci_secimi.htm, 04.12.2007.
- 21 Değişik birinci fıkra: 4/4/1995 - 4101/2 md.

- 22 25.05.1988 tarih ve 3449 sayılı Kanun ile değişiklik yapılmadan önce, madde de TSGLK'nın bazı maddelerine göre suç sayılan fiillerden dolayı hüküm giymemiş olmak da şart koşulmuştu. Söz konusu değişiklikle TSGLK'da sayılan suçlardan 6 aydan daha fazla hüküm giymemiş olma koşulu getirilmiş, 04.04.1995 tarih ve 4101 sayılı Kanunla (RG.08.04.195 t. No:22252) yapılan değişiklikle bu koşul tamamen kaldırılmıştır.
- 23 RG. 13.03.1926 t. No: 320.
- 24 RG. 12.10.2004 t. No: 25611.
- 25 Buna göre sendika üyesi olamayacakların sendika işyeri temsilcisi olma imkanı olamayacaktır. YÜREKLİ, s.61.
- 26 DEMİR, s. 1562; Ancak sendikaların temsilci yönetmeliklerinde belirli bir süre sendika üyelik şartı aranlabilmektedir.
- 27 Ayrıntılı bilgi için bkz. SUBAŞI, İbrahim; Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, Ankara 1998, s.167-200; CAN, Mevlüt; Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği, İstanbul 1984.
- 28 NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s. 247.
- 29 RG. 22.02.1964 t. No: 11638.
- 30 Değişik: 13.02.1981 - 2383/1 m.
- 31 Kural olarak, evlat edinme evlatlığın vatandaşlığına tesir etmez. Ancak, küçük olan evlatlık, vatansız olur veya anası babası bulunmaz veyahut nerede olduğu bilinmezse bir Türk tarafından evlatlığa alınmakla Türk vatandaşlığını kazanır (TVK. m.3).
- 32 Türkiye'de bulunmuş çocuklar, aksi sabit olmadıkça, Türkiye'de doğmuş sayılırlar (TVK. m.4).
- 33 Değişik: 04.06.2003 - 4866/1 md. Ayrıca, bir Türk vatandaşı ile evlenen yabancı, evlenmekle eski vatandaşlığını kaybediyorsa Türk vatandaşlığını kendiliğinden kazanır.
- 34 Vatandaşlığa alınmasını isteyen kişi, kendi milli kanununa, vatansız ise Türk Kanununa göre reşit; müracaat tarihinden geriye doğru Türkiye'de 5 yıl ikamet etmiş; Türkiye'de yerleşmeye karar verdiğini davranışı ile teyit etmiş iyi ahlak sahibi olmalıdır. Genel sağlık bakımından tehlike teşkil eden hastalığı bulunmamalıdır. Yeteri kadar Türkçe konuşabilmelidir ve Türkiye'de kendisinin ve geçimi ile yükümlü olduğu kimselerin geçimini sağlayacak gelire veya mesleğe sahip olmalıdır.
- 35 5 yıl ikamet ve yerleşme niyet olmasa da; Türk vatandaşlığını herhangi bir şekilde kaybetmiş olanların sonradan doğmuş reşit çocukları, bir Türk vatandaşı ile evli olanlarla, bunların reşit çocukları, Türk soyundan olanlarla, eşleri ve reşit çocukları, bir Türk vatandaşı ile evlenme kararı ile Türkiye'de yerleşmiş olanlar Türkiye'ye sanayi tesisleri getiren sosyal, ekonomik alanlarda veya bilim, teknik veyahut sanat alanlarında olağanüstü hizmeti geçmiş veya hizmeti geçeceği düşünülen kimseler, vatandaşlığa alınması Bakanlar Kurulunca zaruri görülenler. istekleri üzerine, İçişleri Bakanlığının teklifi ve Bakanlar Kurulu kararı ile Türk vatandaşlığına alınabilirler.
- 36 Bkz. 2527 sayılı Kanun RG.29.09.1981 t. No: 17423 ve Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu veya Özel Kurum Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun Uygulanması Hakkında Yönetmelik, RG. 14.01.1983, No:17928 m.11 "Madde 11- Bu Yönetmelik hükümleri esaslarına göre, kendilerine çalışma veya çalıştırılabilme izni verilenler, bu izin süresince, sadece Türk vatandaşlarına hasredilen işleri de yapabilirler. Bunlar Doktorluk, Hemşirelik, Avukatlık, Mühendislik gibi meslekleri serbestçe veya özel kurum, kuruluş veya işyerlerinde yapabilmek veya memur olabilmek için genel veya özel kanunların aradığı Türk vatandaşı olma şartından istisna edilirler."
- 37 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu m. 29 (Değişik: 29/6/2004 - 5203/1 md.)... Türkiye Cumhuriyetinin milli güvenliğine ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü ve seçme-seçilme, kamu görevlerine girme ve muafene ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili kanunlardaki hükümlere tâbi olmak şartıyla Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam ederler..."
- 38 RG. 08.12.2001 t. No: 24607.
- 39 18 yaşından küçük olsa bile, evli kişiler ya da kazai rüşt kararı ile ergin kılınmış kişiler sendika işyeri temsilci olabileceklerdir. DEMİR, s. 330.
- 40 Aksi görüş, AKYİĞİT, Ercan; İş Hukuku, Ankara, 2002, s. 329.
- 41 RG. 13.03.1926 t. No: 320; Kanun 13.11.2005 tarih ve 25642 S.R.G. de yayımlanan 04/11/2004 tarih ve 5252 sayılı Kanunun 12. maddesi ile, 1 Haziran 2005 tarihi itibarıyla tüm ek değişiklikleriyle birlikte yürürlükten kaldırılmıştır.
- 42 RG. 12.10.2004 t. No: 25611.
- 43 Mahkûm olduğu hapis cezası ertelenen veya koşullu salverilen hükümlünün kendi altsoyu üzerindeki velayet, vesayet ve kayımlık yetkileri açısından bu hükümler uygulanmaz. Yine bunun gibi, kısa süreli hapis cezası ertelenmiş veya fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında da yine bu hükümler uygulanmaz.
- 44 Kamu hizmetlerinden mahrumiyet cezası TCK'da asıl ceza değil, ek cezadır. Belli bir suça mahkumiyetin sonucudur. Tek başına hükmedilemez. YÜCE, Turhan Tufan ; Ceza Hukukunun Temel Kavramları, Ankara 1985, s.121.
- 45 Hüküm kesinleşmesiyle icraya konan yasaklama ile ilgili süre, adli para cezasının tamamen infazından itibaren işlemeye başlar.
- 46 SK.m.5'te aranan tüm koşulların genel kurul tarafından zorunlu organlara seçimin yapıldığı anda mevcut olması gerekir. GÜZEL, Ali; Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1998, s. 172.
- 47 DEMİR, s.1562.
- 48 BERKSUN, Abdullah/EŞMELİOĞLU, İbrahim; Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Ankara 1989, s. 176.
- 49 DEMİR (Sendikalar), s.65.
- 50 RG. 31.03.2007 t. No: 26479.
- 51 DEMİR, s. 331.
- 52 Cumhurbaşkanı hakaret, Devletin egemenlik alametlerini aşağılama, Türklüğü, Cumhuriyeti, Devletin kurum ve organlarını aşağılama.
- 53 Devletin birliğini ve ülke bütünlüğünü bozmak, düşmanla işbirliği yapmak, Devlete karşı savaşa tahrik, temel millî yararları karşı faaliyette bulunmak için yarar sağlama, yabancı devlet aleyhine asker toplama, askerî tesisleri tahrip ve düşman askerî hareketleri yararına anlaşma, düşman devlete maddi ve mali yardım.
- 54 Anayasa'yı ihlal, Cumhurbaşkanı suikast ve fiilî saldırı, yasama organına karşı suç, hükümete karşı suç, Türkiye Cumhuriyeti hükümetine karşı silâhlı isyan, silâhlı örgüt, silâh sağlama, suç için anlaşma.

- 55 Askerî komutanlıkların gaspı, halkı askerlikten soğutma, askerleri itaatsizliğe teşvik, yabancı hizmetine asker yazma, yazılma, savaş zamanında emirlere uymama, savaşta yalan haber yayma, seferberlikle ilgili görevin ihmali, düşmandan unvan ve benzeri payeler kabulü.
- 56 Devletin güvenliğine ilişkin belgeleri yok etme tahrip etme, sahtecilik yapma, Devletin güvenliğine ilişkin bilgileri temin etme, siyasal veya askerî casusluk, devletin güvenliğine ve siyasal yararlarına ilişkin bilgileri açıklama, gizli kalması gereken bilgileri açıklama, uluslararası casusluk, askerî yasak bölgelere girme, devlet sınırlarından yararlanma, devlet hizmetlerinde sadakatsizlik, yasaklanan bilgileri temin, yasaklanan bilgilerin casusluk maksadıyla temini, yasaklanan bilgileri açıklama, yasaklanan bilgileri siyasal veya askerî casusluk maksadıyla açıklama, taksir sonucu casusluk fiillerinin işlenmesi, devlet güvenliği ile ilgili belgeleri elinde bulundurma.
- 57 RG. 31.03.2005 t. Sayı: 25772 (M.).
- 58 Aynı yönde bkz. GÜLMEZ, Mesut; Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788'den 4688'e: 1926-2001, s.485.
- 59 04.04.2007 tarihli ve 5620 sayılı Kanununun 4. maddesiyle bu tanımda yer alan "pozisyonunda daimi suretle" ibaresi "sözleşmeli personel pozisyonunda" şeklinde değiştirilmiştir.
- 60 Doktrinde, işçi statüsünün tespitinde İK'daki tanım yerine 2821 sayılı SK'da yer alan ve daha geniş içerikli olan "işçi" tanımının göz önüne alınmasının daha doğru olacağı, yani taşıma, yayım ve adi ortaklık sözleşmeleri ile çalışanların da kamu görevlisi kavramı dışında tutulması gerektiği yerinde olarak ifade edilmiştir. GÜLMEZ, Mesut; Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788'den 4688'e: 1926-2001; TODAİ, Ankara 2002, s.439.
- 61 DPD Başkanlığı 03.01.2002 tarih ve 34480 sayılı görüşü.
- 62 Örn. 2876 sayılı Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Kanunu'nun "Yasaklar" başlıklı 96. maddesinin 1. fıkrası: "Yüksek Kurum ve bağlı kuruluşlarının organlarında Başbakan ve Bakanlar dışında her ne ad ve sıfatla olursa olsun görev alan kişiler ve bu kurumların organlarında ve işletmelerinde çalışanlar, bu sıfat ve görevleri devam ettiği sürece siyasi partilere üye olamazlar, siyasi faaliyetlerde bulunamazlar, sendikalara üye olamaz ve sendikal faaliyetlerde bulunamazlar...".
- 63 AKI, Erol ; Hukukun Temel Kavramları, İzmir 2003 , s.97.
- 64 Bu yönde bkz. DPD Başkanlığı 03.01.2002 tarih ve 32040 sayılı görüşü 25 DPD Başkanlığı 25.03.2002 tarih ve 5064 sayılı görüşü.
- 65 Bir meslek veya sanat okulunu bitirenler en az 15 yaşını doldurmuş olmak ve Türk Medeni Kanununun 12. maddesine göre kazai rüşt kararı almak şartıyla Devlet memurluklarına atanabilirler
- 66 Ancak, ortaokul mezunlarından istekli bulunmadığı takdirde ilkökulu bitirenler de alınabilir. Bir sınıfta belli görevlere atanabilmek veya bu görevlerde belli derecelere yükselilebilmek için, kuruluş kanunları veya bu kanun ve kuruluş kanunlarına dayanılarak çıkarılacak yönetmelikler ile işin gereğine göre daha yüksek öğrenim dereceleri veya muayyen fakülte, okul veya öğrenim dallarını veya meslek içi veya meslekle ilgili eğitim programlarını bitirmiş olmak veya yabancı dil bilmek gibi şartlar konulabilecektir.
- 67 Askerlik çağına gelmemiş bulunmak, askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak.

KAYNAKÇA

- AKI, Erol; Hukukun Temel Kavramları, İzmir 2003 , s.97
- AKYİĞİT, Ercan; İş Hukuku, Ankara, 2002.
- AYDIN, Ufuk; Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İstanbul 2002, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'a Armağan, Y.1, S.1.
- BERKSUN, Abdullah/EŞMELİOĞLU, İbrahim; Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Ankara 1989.
- CAN, Mevlüt; Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği, İstanbul 1984.
- ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20 nci Bası, İstanbul Ağustos 2007.
- ÇELİK, Nuri; İşçi Sendikalarının Faaliyetleri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Rollerini, "İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri ve İşlevleri" Semineri, BASİSEN İstanbul 1986, genel görüşme.
- DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Bası, İzmir Ekim 2005.
- DEMİR, Fevzi; Sendikalar Hukuku, 4. Bası, İzmir 1999.
- DEMİR, Fevzi; İşyeri Sendika Temsilciliği, Nuri ÇELİK'e Armağan, C.2, İstanbul 2001, 1557.
- EKONOMİ, Münir; İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması, Görevleri ve Teminatı, İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri ve İşlevleri Eğitim Semineri, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 7, İstanbul 1986, s.13-27.
- ERTÜRK, Şükran; İşyeri Sendika Temsilcisi ve Görevleri, LEGAL İş Hukuku Dergisi, 2007/13.
- GÜLMEZ, Mesut; Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788'den 4688'e: 1926-2001 TODAİ , Ankara 2002.
- GÜZEL, Ali; Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1998.
- KUTAL, Metin; Sendika Temsilciliğinin Önemi, Temsilcinin Görevi ve Sorumlulukları, Basisen İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Semineri, 24 Ağustos-09.Aralık 1998.
- NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001
- NARMANLIOĞLU, Ünal; İşyeri Sendika Temsilcileri (Atanmaları, Görevleri ve Güvenceleri) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S: 1-4 ; Kudret AYİTER Armağanı, Ankara 1988, s.169-230.
- OKUR, Ali Rıza; Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985.
- SUBAŞI, İbrahim; Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, Ankara 1998, s.167-200.
- ŞAHLANAN, Fevzi; Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1995, s. 230.
- TAŞKENT, Savaş; İşyeri Sendika Temsilciliği, Münir EKONOMİ 60. Yaşgünü Armağanı, Ankara 1993, s.257-275.
- YÜCE, Turhan Tufan; Ceza Hukukunun Temel Kavramları, Ankara 1985.
- YÜREKLİ, Sabahattin; İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 2004.
- YÜREKLİ, Sabahattin; İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler, Legal İHD, 2007/13, s. 35-49.