

TEMSİLCİNİN EL KİTABI



DİSK / BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Tünel Yolu Cd. No.2 81110 Bostancı - İstanbul

Tel: (0216) 380 8590 Faks: (0216) 373 6502

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş

Baskı: Birleşik Metal-İş

Mart 2001

SUNUŞ

Sendikanın işyeri temsilcisi olmak zor fakat onurlu bir görevdir.

Sendika yöneticileri, üyeler ve işveren vekilleri arasında mekik dokumakla geçer günleri. Ama eleştirilerin, taleplerin ve beklentilerin ardı arkası kesilmez.

Zaman olur bunalır temsilci, kendisini yalnız ve dayanaksız hisseder.

Ama çoğu zaman anlaktır bu his; bir işin gereğince çözülmesi, bir üyenin dostça elini omzuna atması, ya da bir bardak çay içildiğinde arkadaşlar arasında, ne gam kalır ne kasvet.

Kısaca her duyguyu hızlı yaşar temsilci...

Bu yoğunlukta sağlam bir donanımı ve deneyimi yoksa, kimi görevleri gözden geçirir. Kimi durumlarda inisiyatifini de yeterince koyamaz.

Kimi zaman da kantarın topuzu fazla kaçırır, ama istemeden...

İşte elinizdeki broşür, sendikamızın bunca yükünü çeken işyeri temsilcilerimizin ufuklarını genişletmek, görev ve yetkilerini derli-toplu hatırlatmak için hazırlanmıştır.

Görev ve yetkilerin bir kısmının dayanağı resmi mevzuat iken, bir kısmı sendikamız belgelerine dayanmaktadır.

Davranışlara ilişkin kurallar ise, sendikamızın onlarca yıllık mücadele sürecinde, temsilci ve yöneticilerimizin deneyim, birikim ve geleneklerinden derlenmiştir.

Zaten örgüt olmanın, kurumlaşmanın ve deneyimin farkı da bu değil mi?

Bizler bu örgütü deneyim ve birikimleriyle birlikte babalarımızdan, ağabeylerimizden, arkadaşlarımızdan, kısaca bizden önceki kuşaklardan devraldık.

Devraldığımız sendikal miras, haklarımız ve bugün sahip bulunduğumuz olanakların her biri için tek tek bizden önceki kuşaklar tarafından büyük bedeller ödenmiştir.

Hiç biri kolay elde edilmiş değildir.

Hiç biri kolay korunmamıştır.

Tarihin hiç bir döneminde emek ve emekçiler için mücadele yürütmek kolay olmamıştır.

Bugün de öyle...

Bu nedenle örgütümüze ve örgütsel sorunlara karşı duyarlı olmak, sendikamızı geliştirip güçlendirmek için gücümüzün son zerresine kadar çaba harcamak, bir yandan bizden öncekilere karşı namus borcumuz iken, diğer yandan bizden sonra bayrağı teslim alacaklara karşı da en temel sorumluluğumuzdur.

Örgütsel görevi, örgüt sorumluluğu ve bu yolda onurlu bir mücadeleyi tercih ederek, **Ben'den biz'e** geçmeyi, özveriyi, cesareti ve mücadeleyi tercih eden **tüm Birleşik Metal İşçileri Sendikası İşyeri Sendika Temsilcilerini yürekten kutluyoruz.**

İyi biliniz ki, ortak mücadelemizin hiç bir noktasında yalnız olmayacaksınız.

En iyiye, en doğruya ve en güzele **birlikte** mücadele ile ulaşacağımızdan hiç kaygımız yoktur.

Temsilcilerimize, üyelerimize ve işyerlerinde çalışma barışına yararlı olması dileklerimizle...

Birleşik Metal İşçileri Sendikası
Genel Yönetim Kurulu

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ KİMDİR?

Sendikanın yetkili bulunduğu işyerinde, işçilerin tercih ve kabulü doğrultusunda sendika tarafından atanan,

Yasa ve toplu iş sözleşmesinin gösterdiği hak ve yetkileri kullanan,

Sendikanın ve üyelerinin işverene karşı temsilini sağlayan,

Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını izleyen,

Üyelerin istek ve dileklerini dinleyip işyerinde çözmeye çalışan, çözümediğinde sendikanın yetkili kurullarına taşıyan, çözüm yollarını araştıran ve gösteren,

Bunun sağlıklı olabilmesi için de; temsil ettiği Sendikanın Tüzük, Yönetmelik, Kongre Kararları ve değerlerini bilen, ilke ve yaklaşımlarını özümsemiş, bunları kendi yaşamında da bir davranış tarzı olarak uygulama gayreti içinde olan,

Sendikanın işyeri örgütlülüğünde; ilk kademe yöneticisine; **İşyeri Sendika Temsilcisi** denir.

Yani sendika temsilcisi:

- Sendikanın gözü, kulağı, kolektif aklının bir parçasıdır.
- Sendikanın temel yapı taşıdır. Bu yönüyle sendikanın kadrosudur.
- Sendika ve üyeleri arasında iletişim köprüsüdür.
- Sendikanın saygınlığı ve güvenilirliğinin üyeye ilk yansıdığı yerdir.
- Hem sendikanın hem de üyenin ilk elden ve bütünüyle temsilcisidir.
- İşyerinde her yönden örnek işçidir. Bu yönüyle öncü ve lider bir işçidir.
- Sendikanın hem işyerinde hem dışarı da örgütçüsüdür.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ ÜSTÜN VASIFLAR GEREKTİRİR

Yukarıdaki tanımda da görüldüğü gibi, işyeri sendika temsilcisi; temsilcisi bulunduğu toplumsal görevinde işin niteliğine bağlı olarak; önder, lider, yönetici, sendikacı ve örnek kişi gibi vasıflar üstlenmesi gerekmektedir.

İşyeri sendika temsilcisi; uygulama içinde çoğunlukla "sendikacılık" fonksiyonlarını yaşama geçiren kişidir. Ancak, gelişmeler ve olgular işyeri sendika temsilcisini kimi zaman, üyelerin ortak toplumsal amaçlarının gerçekleştirilmesi için lideri, kimi zaman ortaya koyduğu bir ortak sorunun önderi gibi roller üstlenmesini gerektirebilir.

Kitleyi sevk ve idare etmek gibi fonksiyonların hayata geçirilmesini sağlayabilmek için işyeri sendika temsilcisinin sıradan üyeden daha ileri meziyetlere sahip olması gerektiği şüphesizdir.

Bu kanı, toplumumuzun da genel olarak itibar ettiği bir görüştür.

Sendikamız ilkelerine göre, işyeri sendika temsilcisinin seçim ile göreve gelmesi O'nu desteğe sahip bir "yönetici" yapar.

Ancak, bu yöneticinin kitlenin önderi ve lideri olup olmaması, işyeri sendika temsilcisinin çalışmaları, tutarlılığı, cesareti, kararlılığı, istekli olması ile birlikte aşağıda sayılan hususları da taşımasına bağlı bulunmaktadır.

Yoksa salt "seçilmiş olmak" hiç bir temsilciyi doğrudan lider yapmamaktadır.

TEMSİLCİNİN DAVRANIŞ BİÇİMLERİ

- Okumak, araştırmak, kendini yetiştirmek konusunda sürekli çaba göstermek. İşyeri ve sendika hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmak.
- İşyerindeki işi ve çalışmalarıyla özel hayatında; üyelere, işverene, sendikaya ve çevresine karşı dürüst ve hilesiz davranmak. Sözüne güven duyulacak nitelikte olmak.
- rgtne sahip çıkmak, olası saldırı durumunda derhal müdahale etmek, gerekli organizasyonu sağlamak, ilgili sendikal birimlerle ilişki kurmak.
- Sendikanın gelişip güçlenmesini sağlayacak hiçbir fırsatı kaçırmamak, her durumda sendikasına itibar kazandırmaya çalışmak, gerçek bir sendikal aktivist olmak.
- Dayanışmacı ve paylaşmacı olmak.
- Duruma uyabilme konusunda dinamik ve yüksek kavrama kabiliyetine sahip olmak
- Gelişmelere akılcı ve yeni çözümler üretebilmek.
- Sosyal evreye hazır olmak, ilişkilerde çekingen olmamak, diyaloga veya polemiklere karşı hazırlıklı olmak.
- Olaylara geniş bir perspektif ve çok yönlü olarak bakabilmek ve böyle düşünme alışkanlığını geliştirmek; gelişmelerin nedeni ve muhtemel sonuçları hakkında araştırıcı ve inceleyici olmak.
- Yaratıcı olmak.
- Kendini gösterebilme, sahip bulunduğu olumlu yetenek ve özellikleri sergileme konusunda çekingen olmamak.
- Kollektif çalışmaya yatkın olmak.
- Konuşma kabiliyetine sahip olmak. ye kitlesi ile, işveren veya sendikal hiyerarşi içinde sorunu en kısa ve zl

biçimde aktarmak yeteneğine sahip olmak, bunu sürekli geliştirmek.

- Cesur ve kararlı olmak.
- İşyerinde organize bir yapı oluşturmak, işyeri sendika temsilciliği fonksiyonlarını paylaşarak, görev vererek ve denetleyerek kurumlaştırmak.
- Enerjik bir yapıya sahip olmak.
- İkna edici bir üslup, anlatım biçimi ve anlatım zenginliğine sahip olmak.
- Sabırlı olmak.
- İnisiyatifli olmak. Gerektiğinde, sendika adına karar verebilme beceri ve özgüvenine sahip bulunmak.
- Sendika şubesiyle sürekli ve yakın diyalog içinde olmak. Sendika ve üyelerin itibar ve geleceğiyle ilgili her türlü kararda şubesine danışmak.
- Sendikal kadrolarla muhtemel sorunlarını çalışmalara yansıtmamak, sorunların tartışılacağı yer ve zaman konusunda duyarlı davranmak, dedikoduya izin vermemek.
- Sendikanın şube ve genel merkez yöneticilerinin doğrudan sendikayı temsil ettiğinin bilincinde olarak, onların işyeri ve bölgedeki ziyaretlerinde gereken saygının gösterilmesine duyarlılık.
- Üye kitlesi içinde ayrımcılık yapmamak, planlı ve programlı olarak üye kitlesi ile görüşme olanaklarını hazırlamak.
- Üye kitlesi ve örgütsel hiyerarşi karşısında açık tutum izlemek, çözülemeyen sorunları şubesine, tüm gelişmeleri açıklıkla üye arkadaşlarına iletme.
- Bu kişisel özellikleri ve çalışma biçimini hayata geçirme gayreti içinde olacak bir temsilcinin sorunları başarı ile çözümülemesi daima olanaklıdır.

Üye Kitlesinin Beklediği Faaliyetler:

1. Arabuluculuk ve gerektiğinde hakemlik yapmak.
2. Önerilerle yönetmek/ demokratik yöntem.
3. Startı vermek.
4. Hedef/hedefler göstermek.
5. Güven sağlamak.
6. Temsil etmek (kurumunu, işçi sınıfını ve kendisini).
7. İlgiyi arttırmak, yapılacak işin anlatılmaması, üyeler açısından öneminin belirtilmemesi halinde üye faaliyete katılma gereği duymayacaktır. Öte yandan işyerinde, şubemizde ve genel merkez düzeyinde uygulanan olumlu faaliyetlerin de üye kitlesine aktarılması halinde üyenin sendikasına olan ilgi ve faaliyetlerine katılımında iyileşmeler olacaktır.

Takdir etmek, ödüllendirmek: Başarı ile hayata geçirilen bir çalışmadan sonra emeği geçenlerin taktir edilmesi üyeleri motive edecektir. Bir teşekkür, biraz zaman ayırmak ve söyleşmek, dostluğunu paylaşmak vb. değer verdiğimiz gösteren tavır ve üslupların derecesini iyi ayarlamak kaydı ile kullanılmasından çekinilmemelidir.

TEMSİLCİNİN YAPMAMASI GEREKENLER

- **Agresif davranmak:** çalışan kişiye gerekli olmayan müdahalelerde bulunmak, eksik yapılan işi veya kişi aşağılamak.
- **Endişeli, vesveseli olmak:** Olumsuzluğu bartmak, geleceğe ilişkin sürekli olumsuz tablolar çizmek, umutsuzluk aşılama, kötümser olmak.

- **Düşünmeden hareket etmek:** Karşımızda ya işveren ya üyemiz yada sendikal hiyerarşide yer alan birimler bulunmaktadır. Sorumsuz bir şekilde hareket etmek veya söz söylemek hakkımız yoktur. İşyeri Sendika temsilciliği bir sorumluluk makamıdır.
- **Ön yargılı olmak:** Üye kitlesinin bir bölümünü dışlama ve kitleyi bölme gibi olumsuz bir sonuç yaratır ki, temsilcinin görevi kitleyi daha çok bütünlüştürmek olmalıdır.
- **Etki altında kalmak:** Kendi fikri olmayanın etki altında kalması normal bir sonuçtur. Ancak, sürekli etki altında kalarak başkalarının görüşleri ile yönetmeye kalkan bir temsilcinin liderlik vasfı zedelenecek ve ortadan kalkacaktır.
- **İstikrarsızlıklar:** Belli bir örgütsel vizyona sahip olmayan, bu vizyonu kavramayan temsilci uygulamada zikzaklar yapacaktır. İstikrarsız bir tutum izleyen temsilcinin arkasından kimse gitmek istemeyecektir.
- **Kontrol işlevinin eksik yapılması:** Temsilci tüm işleri tek başına yüklenen kişi değil, kimi işleri uygun kimselere yaptırmayı başarandır. Verilen işlerin yerine getirilip, getirilmediğinin kontrolünde eksik yapılması, zaman zaman işlerin eksik yapılması veya hiç yapılmaması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracaktır.
- **Popülist tutumlar/mavi boncuk:** Üyelerle tartışmaktan çekinen, üyenin desteğini yitirmemek için birbirinden çok zıt olan görüşlere veya önerilere bile "evet" diyen samimiyetsiz bir tutum sergilenmesi halinde, temsilcinin kitleyi etkileme ve sürüklenme kabiliyeti ortadan kalkacaktır.
- **Demokraside çifte standart:** Kökeni çifte standart ve ayrımcılığa dayanan böylesi bir tutum tüzüğümüze de aykırı bulunmaktadır.

TEMSİLCİ ÇALIŞMASINI NASIL VE NEYE GÖRE YÜRÜTMELİDİR?

Temsilci, yukarıda da belirtildiği gibi bir yöneticidir. Yönetim Bilimi bir çalışmanın nasıl ele alınması gerektiği hususunda aşağıdaki **iş planını** önermektedir.

1. **Hedef seçme:** Örneğin, toplu sözleşme yapılması, taşeron işçilerinin sıfırlanması, kapsam dışı çalışanların üyeliği, tüm üyelerin eğitimden geçirilmesi, dayanışma ve moral şöleni düzenlemesi, bir felaket bölgesine dayanışma örgütlenmesi, tüm üyelerin sendika gazetesini okumasının sağlanması vb. çoğaltılabilir. Her biri bir çalışma hedefi olarak seçilebilir. Başka hedefler üretilebilir.
2. **Politika ve stratejilerin belirlenmesi:** Politika, belli bir amacın gerçekleştirilmesi ve hedefe ulaşılması için tutulan/tutulması gereken yol anlamına gelir. Örneğin, bir işyerinde örgütlülüğün tümüyle sağlanması için; işyerindeki teknik elamanların örgütlenmesi, taşeron işçilerin kazanılması, geçici veya stajyer durumunda bulunanların örgütlenmesi ayrı ayrı birer örgütlenme stratejisi olarak saptanabilir.
3. Her bir stratejinin de gerçekleştirilmesi için kendi içinde pek çok (durumun gerektirdiği) taktik uygulanması gerekebilir.
4. İşyeri sendika temsilcisi, sendikal politikaya uygun stratejilerin eksiksiz saptanmasının sorumludur.

5. **Karar verme:** Politikanın, stratejilerin ve taktiklerin belirlenmesi sırasında türlü alternatifler ortaya konulabilir. Uygun seçeneklerin belirlenmesi ile hedefin gerçekleştirilmesi kararı da kesinleşmiş olacaktır.
6. **Planlama:** Kararlaştırılan çalışma biçimlerinin takvimlenmesi ve uygulanabilir parçalara ayrılması yani; planın "uygulanabilir" dilimler haline getirilmesi demektir.
7. **Organizasyon:** Planlanan çalışma aşamalarının her birini ayrı ayrı ele alarak, uygun kadro, araç-gereç ve bütçesinin kullanıma hazır hale getirilmesi demektir.
8. **İşbölümü:** Organizasyonda karmaşa yaşanmaması için, planlanan aşamanın da kendi içinde işbölümü yapılarak gerçekleştirilebilir hale getirilmesidir. Böylece, örgütsel işlerin sadece temsilcilerle değil, üyelerin de katılım ve katkısının alınarak yürütülmesi, özellikle genç üyelerin iş içinde deneyim kazanmaları da sağlanmış olacaktır.
9. **İletişim:** İşlerin yürütülmesi süreci içinde, görevli birimler arasında iletişim olması halinde öncelikle muhtemel aksaklıklara zamanında müdahale olanağı, giderek tüm gelişmelerin bilgimiz dahilinde gerçekleşmesi sağlanacaktır.
10. **Kontrol:** Uygulama içinde çalışmanın kontrolü, hedeften muhtemel sapmaları önleyecek, çalışma tamamlandıktan sonra yapılacak kontrol ise başarılı veya başarısız olunan noktaların tespiti ile birlikte "*deneylerden dersler çıkartılması*" mümkün olacaktır.

TEMSİLCİNİN NİTELİKLERİ

2821 sayılı yasanın 34.'üncü maddesi ve Sendikamız Temsilci Yönetmeliğinin 4.'üncü maddesine göre işyeri temsilcisi olabilmenin koşulları şöyle belirlenmiştir:

- Türk vatandaşı olmak.
- Medeni hakları kullanmaya ehil olmak (18 yaşını tamamlamış, mahkeme kararıyla medeni hakları kullanması yasaklanmış veya kısıtlanmış olmamak).
- Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş bulunmak.
- Türkçe okur yazar olmak.
- 2821 sayılı yasanın 5.'inci maddesinde belirlenmiş suçlardan birisinden mahkum olmamak.
- Üyeliği askıya alınmamış veya daha önce bir suç nedeniyle kesinleşmiş sendika üyeliğinden çıkarılma kararı bulunmamak.
- Daha önce sendika temsilcisi olarak görev yapmakta iken temsilci yönetmeliğinin altıncı maddesinin birinci fıkrası uyarınca görevden alınmamış olmak.
- Sendika tarafından verilen en az üç günlük düzey eğitimlerine katılmış olmak veya sendikanın organ ya da kurullarında görevli olmak. (yeni örgütlenilen işyerlerinde bu koşul aranmaz).
- Bir yıldır sendika üyesi bulunmak (yeni örgütlenilen işyerlerinde bu koşul aranmaz).

TEMSİLCİ ATANMASI VE SAYISI

Sendika temsilcileri, 2822 sayılı yasa hükümleri uyarınca toplu iş sözleşmesi bağtılamaya yetkili sendikanın belirlenip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetki belgesi verilmesini takiben atanabilir.

Sendika, atadığı temsilcileri, işverene 15 gün içinde bildirmek zorundadır.

Sendikamız Ana tüzüğü ve temsilci yönetmeliğine göre atamaya yetkili organ Genel Yönetim Kuruludur. Ancak baştemsilci ve temsilcilerimiz işyerlerinde üyelerimizin katıldığı seçimlerle belirlenir.

İşyerinde görev yapacak sendika temsilcilerinin sayısı, işyerindeki çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

2821 sayılı yasanın 34.üncü maddesine göre;

İşyerindeki işçi sayısı:

- 51'e kadar ise 1,
- 51 ile 100 arasında ise en çok 2,
- 101 ile 500 arasında ise en çok 3,
- 501 ile 1000 arasında ise en çok 4,
- 1001 ile 2000 arasında ise en çok 6,
- 2000 den fazla ise en çok 8,

temsilci atanabilir.

Bu sayılar üst sınırlardır. Bu nedenle, daha az sayıda temsilci atanabilir ancak aşılması olanaksızdır.

Yargıtay kararlarında, işyerindeki temsilci sayısının, yetki belgesinin kesinleştiği tarihteki işçi sayısına göre belirleneceğini ve sonraki değişikliklerin temsilci sayısını etkilemeyeceğini belirtmiştir.

Birden fazla işyerinden oluşan işletmelerde işyeri temsilcileri, işletmenin toplam işçi sayısına göre değil, tek tek işyerlerindeki işçi sayısına göre belirlenecektir.

Örnek Kararlar:

KARAR: Yasaya göre atanacak temsilci sayısının belirlenmesinde işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kesinleştiği anda çalışan tüm işçiler dikkate alınacaktır. Sendikaca atanan işyeri temsilcisinin görevi sendikanın yetkisi süresince devam edeceğinden işçi sayısında azalma olduğu gerekçesiyle işveren temsilci sayısının azaltılmasını isteyemez. (Y.9.HD. E.97/8277., K.97/10507., T.29.5.1997)

KARAR: 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 34. maddesi uyarınca işyeri sendika temsilcisi sayısının tespitinde, işletme ve müesseselere ait işyerlerinin her birinin ayrı ayrı dikkate alınarak, her işyerindeki işçi sayısına göre işyeri sendika temsilcisi sayısının belirlenmesi gerekir. (Y.9.H.D. E. 95/13007, K.95/13901, T.20.04.1995)

KARAR: Sözleşme işletme tipi bile olsa, işyeri sendika temsilcileri her işyerindeki işçi sayısı dikkate alınarak belirlenir. (Y.9.H.D., E.91/5205, K.91/5923, T.15.03.1991)

TEMSİLCİLERİN GÖREVLERİ

Sendikamızın işyeri temsilcilerinin görevleri asıl olarak temsilci yönetmeliğinin 3.üncü maddesi ve Sendikalar Yasası'nın 35. maddeleriyle belirlenmiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde de temsilcilerin görev ve yetkileriyle ilgili düzenlemeler bulunmaktadır.

2821 Sayılı Yasayla Belirlenmiş Görevler (M.35):

İşyeriyle sınırlı olmak üzere işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

Sendika Temsilci Yönetmeliğiyle Belirlenmiş Görevler (M.3):

Sendika temsilcileri işyerinde sendika adına hareket ederler. İşyerinde sendikanın amaç ve ilkelerinin yaşama geçmesi için çaba harcarlar. Çalışmalarında mevzuat, anatüzük ve yönetmelikler ile yetkili organların kararlarını dikkate alırlar. Sendika temsilcileri, işyerinde işveren-sendika, üye-sendika, üye-işveren arasında köprü işlevini yerine getirirken, diğer yandan:

- a) *İşçilerin talep ve ihtiyaçlarını tespit eder, çözümlenmesi için çaba harcar.*
- b) *İşyerinde mevzuat ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasıyla işçilerin hak ve çıkarlarının korunmasını gözetir, çalışma barışının oluşturulup sürdürülmesine katkı sağlar.*

- c) *Sendikal politikaların saptanması ve belirlenen politikaların yaşama geçirilmesine işyerindeki üyelerin aktif katılımı ile işyerinde yapılacak çalışmaların yararlı ve amaca uygun olarak gerçekleşmesi, iletişimin hızlı ve sağlıklı yapılmasını sağlar.*
- d) *Şube Yönetim Kurulu ve ilgili sendika birimlerinin görüşlerini de alarak, üyelerin yasalar ve toplu iş sözleşmeleriyle ilgili her türlü şikayetlerini işyerinde çözümlenmeye çalışır ve bu amaçla işveren vekilleriyle sendika adına görüşmeler yapar. Görüşmelerden çıkacak olumlu ve olumsuz sonuçları şube yönetim kuruluna bildirir. Gerekliğinde şubenin devreye girmesini sağlar.*
- e) *Sendikanın, üyelerin nitelik ve nicelik olarak gelişip güçlenmesi için çaba harcar, işyerinde, işyeri dışında sendikanın amaç ve ilkelerinin yaşama geçmesi için çalışır,*
- f) *Sendikanın yeni üyeler kaydetmesi ile üyelerin vatandaş ve işçi olarak bilinç düzeylerinin yükseltilmesini sağlayıcı faaliyette bulunur.*
- g) *Yetki tespit dönemlerinde işyerinde çoğunluk sağlanması için aktif çaba sarf ederek Bakanlık sürecinin kısaltılmasına katkıda bulunur.*
- h) *Yıllık ücretli izin yönetmeliğinin 10. işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkındaki Tüzüğün 3.üncü maddesi uyarınca kurulacak kurullara katılacak işçileri adaylar arasından belirleyerek işverene bildirir.*
- i) *İşyeri Disiplin Kurulu'na atanacak üyeler konusunda şube yönetim kuruluna yazılı olarak öneri de bulunur.*
- j) *Toplu Sözleşme teklif metninin hazırlanmasında, uyuşmazlığa gitmede ya da anlaşmaya varmada, üyelerin istemlerini saptanmasında, şube yöneticileri ve sendikanın diğer görevlileriyle birlikte faaliyet gösterir.*

- k) *İşyeri kurul ve komisyonlarının zamanında kurulması ile amaçlarına uygun faaliyetlerde bulunması için yönlendirici olur. Kurullar arasında koordinasyonu sağlar.*
- l) *Mevzuat, sendika ana tüzüğü, yönetmelikler ve yetkili organlarca alınan kararlar ile Toplu İş Sözleşmesi'nin kendilerine verdiği diğer görevleri yerine getirir.*

Sendika ve üyelerin temsili ile ilgili görev ve yetkiler Baş temsilci tarafından, yokluğunda ise sırasıyla diğer temsilciler tarafından kullanılır.

İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğünden Kaynaklanan Görevler:

Sanayiden sayılan, altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde; işyerindeki sağlık ve güvenlik sorunlarını çözümlmek ve işverene tavsiyelerde bulunmak üzere İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu kurulması gerekmektedir.

50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde ise işyeri sendika temsilcisi, tıpkı Kurul'da görev alıyormuş gibi sorunlarını ve çözüm yollarını belirleyerek, olağanüstü durumlarda zaman beklemeksizin ama her ay mutlaka, işyerindeki sağlık ve güvenlik sorunlarını işverenle konuşmanın yollarını aramalıdır.

İşyerinde çalışanların sayısını belirlerken, kapsam içi ve kapsam dışında kalan çalışanların birlikte sayılması ve 50 sayısının buna göre belirlenmesi gereklidir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu şu kişilerden oluşur:

- § İşveren veya işveren vekili,
- § İşyeri güvenlik şefi, yoksa işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik bir kişi,

- § İşyeri hekimi,
- § Sosyal işler danışmanı, yoksa personel veya sosyal işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- § Varsa sivil savunma uzmanı,
- § İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya ustaların kendi aralarında seçecekleri bir kişi,
- § İşyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri bir kişi.

Bu kurul, ayda en az bir kere toplanmak zorundadır. Kurulun başkanlığını işveren veya vekili yapar. Kurul toplantıları için harcanan süre iş süresinden sayılır. Kurul üye sayısının çoğunluğu ile toplanır ve oy çokluğu ile karar verir. Her toplantıda görüşülen konularla ilgili olarak bir tutanak düzenlenir. Bu tutanağın bir örneği, işyeri sendika temsilcisinin dosyasında saklanır. Bir örneği, sendika şubesine gönderilir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinden Kaynaklanan Görevler:

- Ücretli izin sürelerinin doğru hesaplanması ve uygulanmasının kontrolü, özellikle izin süresinin artış periyotlarındaki işçilerin durumunun takip edilmesi,
- İzin süresinin bölünmesi, eğer bölünme varsa bunun işçinin iradesine dayanması ve bir bölümünün 12 günden az olmaması,
- İşçilere 7 güne kadar ücretsiz yol izni verilmesi,
- İşçilere izne çıkarken izin süresine ilişkin ücret ve varsa sosyal ödeneğiyle, izin süresince ödenmesi gereken diğer ödemelerin verilmesinin takibi,
- Toplu izin uygulanıyorsa bunun yönetmelik ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygun olarak düzenlenmesi,

- İzinlerin, işçilerin taleplerine uygun olarak planlanıp uygulanması,
- İşçi sayısı 100'den fazla ise, işverenin atadığı bir, temsilcinin atadığı iki işçinin katılımıyla izin kurulunun oluşturulması. Bu kurulun; işçilerin isteklerini de dikkate alarak izin çizelgelerini hazırlaması, işçilerin izinle ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve şikayetçiye bildirmesi, izinlerin daha yararlı ve eğlenceli geçmesi için çalışma ve öneriler geliştirilip işçilere ve işverene sunulması, yıllık ücretli izin defterlerini izleyerek 15 günde bir izne hak kazanan işçilerin çizelgelerini hazırlayıp ilan edilmek üzere işverene bildirilmesi görevlerini yerine getirdiğini kontrol etmek. (İşçi sayısı yüzden az ise izin kurulunun görev ve yetkilerini, bir işveren temsilcisi ile işçilerin seçtiği bir temsilci tarafından yürütülür).
- İzin kurulunun 15 günde bir mesai saatleri içinde toplanması, alınan kararların deftere yazılması ve uygulanmasının takibi,

Disiplin Kurullarıyla İlgili Görevler:

İşyeri Disiplin Kurulları, toplu iş sözleşmesiyle oluşturulmuştur. Bu nedenle de görev ve yetkilerinin temel çerçevesi toplu sözleşme hükümleriyle düzenlenmiştir. Bu durumda disiplin kuruluyla ilgili konularda öncelikle işyeri toplu iş sözleşmesinin bu konudaki hükümlerinin incelenmesi yerinde olacaktır.

Bununla birlikte disiplin kurullarının işleyişine ilişkin olarak temsilcilere bazı görevler düşmektedir. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- Disiplin kurullarının toplu sözleşmede öngörülen süre içinde kurulması, kurulun işçi üyelerinin bu süre içinde atanarak

işverene bildirilmesi, işverenin seçeceği üyelerin bu süre içinde atanması ve bildirilmesi için girişimde bulunulması, (kurulun işçi üyelerinin en az birisinin temsilci sıfatına sahip olması yararlı olacaktır. Çünkü kurulda yapılacak değerlendirme ve tartışmalarda, temsilcinin korunmasına ilişkin hükümler ve temsilci-sendika-üye ilişkilerinin etkisi ile işveren tarafının işçi tarafını baskı altına alması riski engellenebilecektir).

- Kurulun yapacağı yargılamalarda, yargılanacak konuyla ilgili ayrıntılı ve gerçek bilgi sahibi olunması.
- Kurul toplantılarına işçi üyelerinin disiplinli katılımının sağlanması.
- İşçinin heyecan, stres vs. nedenlerle sağlıklı değerlendirme yapamayacağı durumlarda, kendisiyle özel olarak ilgilenerek sakinleşmesinin sağlanması.
- Delil toplanması konusunda cesur ve girişimci olunması.
- Kurul toplantılarında açık, samimi ve dürüst olunması,
- Verilen kararın toplu sözleşme ile öngörülmüş bulunan suça ilişkin ceza olmasına dikkat edilmesi.
- İşçi lehine hafifletici (tahrik, makina arızası, özel durumlar vs.) nedenler varsa, kurulun bunu değerlendirmesi için çaba harcanması.
- Karar haksız ve olaya uygun değilse mutlaka, açık bir biçimde muhalefet şerhi yazılması.

Temsilcinin İç Örgütlenmeye Yönelik Görevleri:

Temsilci sendikanın işyerinde güçlü bir örgütlülük düzeyine sahip olmasında önderlik yapmalıdır. Bu yönde;

- Ayrımsız her işçinin sendikaya üye olmasını sağlamalıdır.

- Toplu sözleşmelerde kapsam dışı bırakılan mühendis, ustabaşı, postabaşı, teknik eleman, büro çalışanları, taşeron işçisi vb. sendikaya üye olmasına ve sendikalaşmasına çaba harcamalıdır. Bu, sendikanın yetki problemi yaşamaması açısından önemli olduğu gibi, grev gibi kritik dönemlerde işverenin zaman zaman grev kırılcılığı yaptırmasının da önlenmesi açısından önemlidir.
- Temsilciler; işyerlerinde katılımı sağlamak, dayanışmayı güçlendirmek, yaşanan sorunların çözümünde diğer işçilere de sorumluluğu dağıtmak ve işyerinde sendika merkezli kollektif bir paylaşımı sağlayabilmek amacıyla işyeri komitelerinin oluşturulmasını sağlamalıdır.
- Oluşturulan işyeri komitelerinin düzenli işlemlerini sağlamalıdır.
- Temsilciler buldukları işyerini her yönüyle iyi tanımalıdır. İşyerinin yapısını, üretim sürecini ve işvereni olabildiğince tanımalı ve takip etmeli, bu yönde;
 - a) İşyerinde sendikanın örgütlülük durumunu (üye sayısı, kapsam dışı personel sayısı ve toplam çalışan sayısı).
 - b) İşyerinde istihdamın değişimini,
 - c) Toplu sözleşmenin ne derece uygulandığını,
 - d) Çalışma şartları ve çalışma ortamının değişimini,
 - e) Fabrika içindeki mevcut makine parkını ve zaman içindeki değişimini,
 - f) İşverenlerin, işveren vekillerinin ve amirlerinin kim olduğunu, bunların yetki ve sorumluluklarının neler olduğunu,
 - g) İşveren ve işveren vekillerinin tutum, davranış ve uygulamalarını,
 - h) İşyerinin üretim miktarlarını,

- i) İşyerinin satış miktarlarını,
- j) İşyerinde üretilen ürünlerin satıldığı yerleri,
- k) İşyerinin finansal durumunu ve karlılık düzeyini,

Olabildiğince ve periyodik olarak takip etmelidir. İşyeri komitesi üyesi olan ve olmayan işçileri bu yönde işe sevk etmelidir.

Temsilcinin Dış Örgütlenmeye Yönelik Görevleri:

- Sendikanın örgütlenme faaliyetlerinin içinde olmalıdır.
- Yakın bölgelerinde gelişen işçi hareketlerine gerekli dayanışmayı göstermelidir.
- İşyerindeki ve genel olarak çevresindeki işçilerin diğer fabrikalardaki arkadaş ve tanıdıklarını araştırmalı ve ilişkileri örgütlenmeye yöneltmelidir.

Sendika-Temsilci ve Üyeler Arasında Karşılıklı Güven Tesisi Konusundaki Görevleri;

- § Temsilci kendi davranış ve tutumunun sendikanın imajını, doğrudan etkilediğinin bilincinde olarak hareket etmeli, giyiminden konuşmasına kadar çok dikkatli davranmalıdır.
- § Üyeleri iyi tanımalıdır. Tüm işçileri yakından tanımalı, sadece çalışma ortamında değil onların özel yaşantısında da karşılaştığı sorunları kendisiyle paylaşabilmesini sağlamalıdır.
- § Tüm üyeler ile bire bir ilişki içinde olmaya gayret göstermelidir. Bu aynı zamanda işçi nezdinde sendikayla sürekli bir ilişki içinde olması anlamına da geleceğinden üzerinde titizlikle durulmalıdır.

- § Üyelerin bölgesel, mezhep ve etnik yapılarını iyi bilmeli ama bunun işçilerin birliğini bozmasına asla fırsat vermemelidir.
- § Temsilci sorunların çözümünde yalnız kalmamalıdır. Sorunların tespit edilmesi ve çözülmesi noktasında üyelere de sorumluluklar vererek, kollektif bir çalışmayı ve birlikteliği sağlamalıdır.
- § Sendikanın tüm yayınlarını üyelere vaktinde ulaştırmalı, okunması ve değerlendirilmesi yönünde yönlendirici olmalıdır.
- § Sendikanın tüm karar ve politikalarının oluşması sürecine eksiksiz katılmalı, alınan örgütsel kararların arkasında durmalıdır.
- § İşyerinde yeni işe başlayan işçileri, işyeri ve sendika hakkında vakit geçirmeden bilgilendirmeli, sendikaya üye yapmalıdır.
- § Türkiye ve dünyadaki gelişmeleri yakından takip ederek, başta çalışma yaşamı olmak üzere ekonomik, siyasi ve politik gelişmeler konusunda sürekli bilgilenmeli ve işçi arkadaşlarını da bu yönde beslemelidir.
- § Sendika üyesi işçiler arasında arkadaşlık, dayanışma hukukunun tesis edilmesinde ve daha da geliştirilmesinde aktif ve yönlendirici olmalıdır.
- § Sendika üyesi işçilerin sendikanın eylem ve etkinliklerine yığınsal katılmasında, katkı koymasında yönlendirici olmalıdır.

TEMSİLCİLERİN SORUMLULUĞU

Sendikal işleyiş açısından temsilciler çalışmalarından dolayı öncelikle bağlı bulunduğu şubeye karşı sorumludur. Bu nedenle çalışmaları ve alınacak kararlar hakkında şubesiyle görüş alış verişinde bulunması gereklidir.

Sendikalar Yasasına göre; İşyeri sendika temsilcileri, bu görevlerini yerine getirirken, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı davranmamak zorundadırlar. Bu nedenle toplu sözleşme ile özel izinler sağlanamamış işyerlerinde temsilciler, çalışmalarını çalışma saatleri dışında sürdürecektir. Bu tür işyerlerinde çalışma saatleri içinde sendikal faaliyet yürütülebilmesi ancak işverenin izin vermesi halinde mümkündür.

Sendika temsilcileri, işyerine ve sendikanın diğer çalışmaları konusunda aldığı karar ve takındığı tavır nedeniyle, alınan karar ve yapılan işin sendika tüzük ve yönetmelikleriyle, yetkili kurul kararlarına uygun olması halinde bile şahsen sorumlu tutulabilirler. Ancak yapılan iş ve alınan kararın yasa ve diğer mevzuat ile toplu sözleşmelerle belirlenmiş sınırlamalar içinde bulunması halinde olumsuz bir sonucun çıkması ihtimali yoktur. Doğal olarak sendika belgeleri ve yetkili organların (yetkileri içindeki konularla sınırlı olmak kaydıyla) aldığı kararlara uygun hareketi nedeniyle doğacak sorumluluğun gereklerini de sendika yerine getirecektir. Ancak yapılan iş cezai bir sorumluluk gerektiriyorsa bu sorumluluk konuyla ilgili bulunan herkese aittir.

Sendikamızın tüzüğüne göre temsilciler, sendika çalışmalarına, özellikle de şube ve genel temsilciler kurullarına katılmak zorundadırlar. Bu toplantılara mazeretleri bulunmaksızın katılmamaları halinde haklarında disiplin kurulu hükümleri işletilebilir ve temsilcilik görevinden alınabilirler.

Sendikamızın temsilcilik yönetmeliğine göre, sendika işyeri baştemsilci ve temsilcileri çalışmalarından dolayı Şube Yönetim Kurulu ve Genel Yönetim Kuruluna karşı sorumludur.

TEMSİLCİLİK GÖREVINİN SONA ERMESİ

2821 sayılı yasanın 35.'inci maddesine göre, temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

Buna göre yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinin süresinin bitiminden önce yetki belgesi alındığı takdirde toplu sözleşmenin süresi sona erse dahi, temsilcilerin bu sıfatları devam eder.

İşyerindeki yetkinin düşmesi temsilcilik sıfatını da sona erdirir. Bunun dışında atamaya yetkili makam görevden almaya da yetkili olup, görevden alma kararıyla temsilcilik sona erer. Öte yandan sendika üyeliğinin düşmesi sonucunu doğuran, istifa, üyelikten çıkarılma, ölüm, işkolu değişikliği gibi haller ile temsilci seçilebilme şartlarının yitirilmesi de temsilciliği de sona erdirir.

Sendikamızın Temsilci Yönetmeliğinin 6.'ıncı maddesi, temsilcilerin görevden alınmalarıyla ilgili hususları düzenlemektedir. Buna göre; madde de öngörülen şartların gerçekleşmesi halinde, ilgili şube yönetim kurulunun görüşü de alınmak suretiyle Genel Yönetim Kurulu kararı ile temsilciler görevden alınabilir.

KARAR: *İşyerinin kapatılması durumunda sendika işyeri temsilcisi de zorunlu olarak işten çıkarılabilir. (Y.9.HD. E 96/261., K.96/12167, T.30.5.1986)*

KARAR: *Temsilcilik sıfatının devamı için toplu sözleşmenin yürürlükte olması ya da taraf sendikanın sözleşme bitiminde*

yetki almış durumda bulunması gerekir. (Y.9.H.D., E.90/11603, K.91/2759, T.25.02.1991)

KARAR: İşe iadesine karar verilmiş olan sendika işyeri temsilcisi, iş gördürülmüş olmasa da, işten çıkarıldığı tarihten başlayarak, bu görevinin devamı süresince ödenmesi gereken ücret ve diğer bütün haklarını almaya hak kazanır. Tazminat, bu ödemelerin dışında, ayrı bir nitelik taşır. Boşta geçen sürede başka işte kazanılan gelirin bu hakların tutarından mahsup edilme nedeni de tazminat olmayışındandır. (Y.HGK., E.92/9-282, K.92/361, T.27.05.1992)

KARAR: İşyeri sendika temsilciliğinin sendikanın yetkisinin sona ermesinden itibaren geçerli olmayacağı kabul edilerek ücret, sosyal haklar bu tarihe kadar hesaplanmalıdır. (Y.9.HD. E.96/13301, K.96/22173 T.28.11.1996)

KARAR: Fesih tarihinden itibaren işyeri sendika temsilciliği süresince ücret ve diğer hakların işveren tarafından ödenmesi, işçinin altı işgünü içerisinde işe başlamak üzere başvurmasıyla olanaklıdır. (Y.9.HD. E.97/13069., K.97/17975., T.21.10.1997)

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN KORUNMASI

Sendika temsilcilerinin hizmet akitleri ancak haklı bir nedenin varlığı halinde feshedilebilir. Haklı fesih olarak adlandırılan nedenlerin içine öncelikle, tazminatsız feshle ilişkin İş Yasası'nın 17 ve TSGLK.'nın 45. maddeleri girmektedir. Ayrıca işyerinin kapanması veya üretim yada hizmete bütünüyle son vermesi de haklı fesih nedenidir.

Feshin sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi gereklidir. Aksi takdirde fesih mahkemece geçersiz sayılır.

Feshin haklı olmaması halinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine, işe iade davası açma hakkı vardır. Feshin haklılığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Mahkemenin kararı kesindir.

İşe iade kararı vermesi halinde karar tarihinden itibaren 6 işgünü içinde işe başlamak üzere işyerine başvurma zorunluluğu vardır. Mahkeme işe iade kararı vermişse fesih geçersiz sayıldığından temsilcinin işten çıkarıldığı tarihten işbaşı yaptığı tarihe kadar geçen sürenin ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Ödenmemesi halinde bu haklar ayrı bir dava ile talep edilir.

Temsilci 6 işgünü içindeki başvurusuna karşın işveren tarafından işe alınmamışsa, işten çıkarıldığı tarihten başlamak üzere, temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer hakları işverence ödenir. Bu durumda işe alınmama durumunun bir tutanakla tesbit edilmesi ispat bakımından yararlı olur.

Temsilci işe iade kararından itibaren, 6 işgünü içinde işe başlamazsa işe iade kararı geçerliliğini kaybeder. Ancak işçi kıdem ve ihbar tazminatlarını talep edebilir.

Süresi içinde başvurmasına rağmen işe alınmayan temsilci kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesini de isteyebilir.

Temsilcinin İşyeri Disiplin Kurulunda Yargılanması:

Sendika temsilcilerinin işyerindeki hata ve kusurları nedeniyle işyeri disiplin kurullarında yargılanmaları gerektiğinde konu toplu sözleşmelerin disiplin kuruluna ilişkin hükümleri çerçevesinde çözülecektir. Uygulamada genellikle disiplin kurullarının sendika işyeri temsilcilerini yargılayamayacağı öngörülmektedir. Temsilcilerin hata ve kusurları halinde konu sendika ve işveren temsilcilerinden oluşan bir heyet tarafından değerlendirilerek bir sonuca ulaşılmakta, sonuç alınamaması durumunda da konu uyuşmazlıkları çözüm kuruluna yansıtılmaktadır.

KARAR: İşçilerle düzenlenen piknikte sendikal örgütlenme faaliyetinde bulunan ve kısa bir süre sonra işten çıkarılan sendika temsilcisi sendikal tazminata hak kazanır. (Y.9.H.D. E. 94/17383, K.95/5947, T.27.02.1995)

KARAR: Mahkemenin işe iadesine karar verdiği sendika temsilcisine işbaşı yaptırılmaması halinde, temsilci, işten çıkarıldığı tarihten başlayarak temsilcilik süresinin devamında ücret ve diğer haklarını isteyebilir. (Y.9.H.D. E. 94/11120, K.94/15310, T.04.11.1994)

KARAR: İşten çıkarılma ve işyerleri arasında nakillerde eski işe/işyerine iade sadece işyeri temsilcileri için tanınan bir haktır. Mahkemenin işyeri temsilcisi olmayan işçi için eski işyerine iade kararı vermesi bozmayı gerektirir. (Y.9.H.D. E.93/13825, K.93/14602, T.14.10.1993)

KARAR: 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesine göre temsilcinin işine iade edilmesiyle fesih geçersiz sayılır ve bunun sonucu olarak hizmet akti devam etmiş olur, temsilcilik süresinin devamınca işveren temsilcinin hizmet akdini aynı nedene dayanarak feshedemez. İşe başlatmaması da işverenin feshi olarak kabul edilemez. Böyle durumlarda kural olarak temsilci temsilcilik süresince ücretlerini almaya devam eder. (Y.9.H.D., E. 92/9430, K.92/12779, T.24.11.1992)

KARAR: Sendika işyeri temsilcisinin iş akti sözleşme görüşmeleri sırasında feshedilmişse, bir yıllık ücret tutarındaki tazminata karar vermek gerekir. (Y.9.H.D., E. 91/2634, K.91/7427, T.09.04.199)

KARAR: Mahkemece verilen işe iade kararları kesin nitelikte olduğundan temyizine olanak yoktur. (Y.9.H.D., E.9691, K.9122, T.07.09.1990)

KARAR: Sendika temsilcilerinin hizmet sözleşmeleri haklı bir neden olmadıkça feshedilemez. (Y.9.HD. T. 30.5.1996 E.96/261., K.96/12167)

KARAR: Davalı tarafından hazırlanmış, ihtiyaç duyulmayan personel listesindeki kişilerin tümünün çeşitli işyerlerinde sendika temsilcisi olarak atanmış oldukları gözlemlendiğinden, davacının sendikal tazminat isteği kabul edilmelidir. (Y.9.HD. E.97/1051., K.97/6669., T.3.4.1997)

KARAR: Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışıp, sendika işyeri temsilcisi seçilen kişinin sözleşmede öngörülen sürenin bitiminden önce sözleşmenin yenilenmeyeceğine ilişkin bildirim nedeniyle işe iade için açtığı davada istem yönünde karar verilemez. (Y.9.HD. E.97/3690., K.97/817 T.5.5.1997)

KARAR: *Sendika baştemsilcisinin iş s3zleşmesinin feshine karşı açtığı davada 2821 sayılı yasanın 30.ncu maddesinde 3ng3r3len hakların (3creti ve diğer b3t3n hakları) 3denmesinin yanı sıra ayrıca sendikal tazminata h3kmedilemez. (Y.9.HD. E.97/17015., K.98/218., T.20.1.1998)*

KARAR: *İşyeri sendika temsilcisinin g3vencesini ortadan kaldıracak şekilde başka işyerine nakline karşı eski işyerine iadesine karar verilmelidir. (Y.9.HD. E.97/1645., K.97/7252., T.10.4.1997)*