

**İŞYERİ SENDİKA
TEMSİLCİSİ
KİMDİR?**

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ KİMDİR?

Temsil, kelime anlamı olarak birinin ya da bir topluluğun adına davranma, belirgin özellikleri ile yansıtmaya, simgesi olma anlamlarına gelmektedir. Temsilci ise hak ve görevleri bakımından birinin ya da bir topluluğun adına davranan kimse, işyeri sendika temsilcisi de sendikayı işyerinde temsil eden kişi demektir.

Bu anlamda sendika temsilcisi, sendikanın **işyerindeki** faaliyetlerini yürütmekten birinci derecede sorumludur.

1. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "İşyeri Sendika Temsilcisinin Tayini ve Nitelikleri" başlıklı 34. maddesi aşağıdaki şekildedir:

“Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baştemsilci olarak görevlendirilebilir. “

Yasanın bu düzenlemesine göre aşağıdaki sonuçları ortaya çıkarmaktadır:

a) İşyeri sendika temsilcilerini toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika atayabilir. Yasa yetkisi kesinleşen sendikadan söz ettiğinden, sendika toplu iş sözleşmesini imzalamasını beklemeden temsilci ataması yapabilecektir.

b) Temsilci atama yetkisine sahip olan sendika, o işyerinde çalışan üyeleri arasından temsilci belirleyebilir. Bu durumda sendika, işyerinde çalışmayan ya da çalışıp da üyesi olmayan işçiyi, sendika temsilcisi olarak atayamaz.

c) İşyeri sendika temsilcisi ya da temsilcilerini atama yetkisi, işyerinde toplu iş sözleşme yapmaya yetkili sendikaya tanındığına göre; sendika, bunun yöntemini de kendisi belirleyebilecektir. Yetkili sendika, temsilcisini kendisi belirleyebileceği gibi üyelerine de

temsilciyi belirleme olanağı tanıyabilir. Sendika tüzüğünde ve yönetmeliklerinde bu konudaki düzenleme önem kazanmaktadır. Örneğin, sendika tüzük ve yönetmeliklerinde işyeri sendika temsilcilerinin üyeler tarafından seçilmesini benimseyebilir. Tüzük ve yönetmelikler işyeri sendika temsilcilerinin atanmasına ve görevden alınmasına ilişkin düzenleme içeriyorsa bu düzenlemeye uymak gerekecektir.

d) Temsilci tayin etme yetkisine sahip olan sendika, temsilci olarak atadığı işçilerin kimliklerini onbeş gün içerisinde işverene bildirmekle yükümlüdür. Bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, temsilci olarak atanan işçinin, temsilciliğe tanınan güvenceden yararlanabilmesi hukuken mümkün olmayacaktır.

2. Birleşik Metal-İş Sendikası'nda Temsilcilerin Belirlenmesi

Sendikalar Yasası'nın 34. maddesi işyeri sendika temsilcilerini belirleme yetkisini sendikalara bıraktığından, sendikaların tüzüklerinde ve yönetmeliklerinde bu konunun düzenlenmesi önem kazanmıştır. Sendikal işleyişte, tüzük ve yönetmeliklerdeki bu alandaki hükümler geçerli olacaktır.

Birleşik Metal-İş Sendikası Ana Tüzüğü ve Temsilci Yönetmeliğine göre temsilci atamaya yetkili organ Genel Yönetim Kuruludur. Atama işlemi, üyelerin temsilciyi belirlemesinden sonra gerçekleşir. Üyeler, işyeri sendika temsilcilerini gizli oy açık sayım esasının uygulandığı seçimle belirler.

Temsilcilerin seçim esasları ve atanmaları Birleşik Metal-İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği ile düzenlenmiştir.

Birleşik Metal-İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği'nin "Temsilcinin Nitelikleri"ni düzenleyen dördüncü maddesinde tüm sendika üyelerinin temsilci seçimlerinde oy kullanmak, seçilmek ve atanmak haklarına sahip olduğu belirtilmiştir. Bu durumda, Birleşik Metal-İş Sendikası'nın yetkili olduğu işyerlerinde üyelerin temsilciliğe aday olduğu ve yine aynı işyerindeki üyelerin oy kullanarak işyeri sendika temsilci/temsilcilerini belirlediği seçim gerçekleştirilerek

temsilcilerin belirlenmesi ve seçilen temsilcilerin Merkez Yönetim Kurulu'na atanması söz konusudur.

“Seçim Esasları ve Atanmaları” başlıklı beşinci maddenin (A) bendinde “sendikanın yeni örgütlendiği işyerlerinde yetki belgesinin alınmasını takip eden 15 gün içerisinde işyerindeki üye ve kadroların görüşleri alınarak Şube Yönetim Kurulu'nun önerisi ile işyeri sendika baştemsilcisi ve temsilcileri Genel Yönetim Kurulu tarafından atanır” ifadesi yer almaktadır. Bu durumda, Birleşik Metal-İş Sendikası ilk kez toplu iş sözleşmesi yaptığı işyerleri haricinde diğer tüm işyerlerinde seçim ile işyeri sendika temsilcilerini belirleyecek ve yasal düzenlemeye göre işyeri sendika temsilcileri Genel Yönetim Kurulu tarafından atanacaktır.

3. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sayısı

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesine göre, bir işyerinde çalışan işçi sayısına göre, yetkili sendika tarafından atanabilecek temsilci sayısına üst sınır koyarak belirlenmiştir. Bu maddeye göre;

İşyerindeki işçi sayısı	En çok temsilci sayısı
0 - 50 arasında ise, en çok	1
51 - 100 arasında ise, en çok	2
101 - 500 arasında ise, en çok	3
501 - 1000 arasında ise, en çok	4
1001 - 2000 arasında ise, en çok	6
2001 ve daha fazla ise, en çok	8

temsilci tayin edebilecektir.

Sendika, işyerindeki toplam çalışan sayısına göre temsilci sayısını tayin edecektir. Yani SSK bildirgesinde yer alan çalışan sayısına göre temsilci sayısı belirlenecektir. Bu durumda sendikalı- sendikasız, kapsam içi kapsam dışı gibi ayrımlar sayı tespitinde belirleyen

olmayacak, işverenler ile işletmenin bütününe idare eden işveren vekilleri dışındaki tüm çalışanlar işçi sayısına katılacaktır.

İlgili yasa maddesi, işyeri sendika temsilcilerinin sayısının belirlenmesinde “en çok” ifadesini kullanarak, sendikanın atayabileceği temsilci sayısının üst sınırını belirlemiştir. Buna göre sendika yasada belirlenenden daha az sayıda temsilci atayabilir. Ancak yasadaki sayıların üzerinde temsilci atanması mümkün değildir. Yasada öngörülen üst sınırın üzerinde temsilci atanması halinde, fazla sayıda atanan işyeri sendika temsilcilerinin, temsilcilere tanınan güvenceden yararlanabilmesi mümkün değildir.

Birden fazla temsilci atanması durumunda; atamayı yapan sendika, temsilcilerden birini baştemsilci olarak görevlendirir. Temsilciler için işyerinde kurulacak kurullara katılımı belirleyecek şekilde görev dağılımı yapabilir.

İşletme sözleşmesi yetkisi alan sendika işletmeye bağlı her işyeri için ayrı olmak üzere temsilci atayacaktır ve atanacak temsilci sayısı belirlenirken işletmede çalışan tüm işçi sayısı değil, işletmeye bağlı her bir işyerinde çalışan işçi sayısı ayrı ayrı göz önünde tutularak belirlenecektir.

4. İşyerinde toplam çalışan sayısındaki değişiklik temsilci sayısını etkiler mi?

Temsilciler atandıktan sonra, işyerinde çalışan sayısının azalması ya da artması halinde, temsilci sayısını etkileyip etkilemeyeceği hususunda, yasada açıklık yoktur. Bu konu Yargıtay içtihatları ile belirlenmiştir. Yargıtay, işyeri sendika temsilcilerinin atanması veya görevden alınması yetkisinin sendikaya ait olduğu, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikanın, kesinleşme tarihinde işyerinde çalışan sayısına göre temsilci atayabileceği, daha sonra işyerinde çalışan işçi sayısının azalmasının, temsilci sayısını etkilemeyeceği, azalma nedeniyle işverenin, sendika temsilci sayısının düşürülmesini isteyemeyeceğini karar vermiştir.

4.1. 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 azaltulmasını 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)

5. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Nitelikleri

2821 sayılı “Sendikalar Kanunu”nun 34.’üncü maddesi ve Birleşik Metal-İş Sendikası 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),
- Fiilen çalışır olmak,
- 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 (B) bendi uyarınca görevden alınma durumunda, görevden alındığı dönemi takip eden iki toplu iş sözleşmesi dönemini geçirmiş olmak,
- Sendika tarafından verilen en az üç günlük düzey eğitimlerine katılmış olmak veya sendikanın organ ya da kurullarında ya da komisyon ve bürolarında görevli olmak. (yeni örgütlenilen işyerlerinde bu koşul aranmaz).
- Bir yıldır sendika üyesi bulunmak (yeni örgütlenilen işyerlerinde bu koşul aranmaz).

6. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sorumluluğu

Sendikalar Yasası'na göre, işyeri 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 işvereninin izin vermesi halinde mümkündür.

Sendikamız bağıtladığı toplum iş sözleşmelerinde görevlerini yürütebilmeleri için baştemsilci ve temsilcilere çalışma saatleri içerisinde ücretli izin verilmesine ilişkin hükümlere yer vermiştir.

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

İşyeri sendika temsilcileri, sendika yetkili organları tarafından alınan kararların yerine getirilmesiyle yükümlüdür.

Birleşik Metal-İş Sendikası Ana Tüzük'üne göre temsilciler, sendika çalışmalarına, Şube Temsilciler Kuruluna ve Genel Temsilciler Kurulu'na katılmak zorundadırlar. Bu toplantılara mazeretleri

bulunmaksızın katılmamaları halinde haklarında disiplin kurulu hükümleri işletilebilir ve temsilcilik görevinden alınabilirler.

Birleşik Metal-İş Sendikası Temsilci Yönetmeliğine göre, sendika işyeri baştemsilci ve temsilcileri çalışmalarından dolayı Şube Yönetim Kurulu ve Genel Yönetim Kuruluna karşı sorumludur.

7. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Korunması

İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde çalışan işçidir. İşyerinde çalışan her işçi gibi, işgücünü işverene satarak geçimini idame ettirmektedir. İşyeri sendika temsilcileri işyerinde işçi olarak ve temsilcilikten kaynaklanan görevlerini aynı anda yerine getirmek durumundadır. İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilikten kaynaklanan görev ve yükümlülükleri yerine getirirken, işin doğası gereği, işverenle ya da işveren vekili ile karşı karşıyadır.

İşyeri sendika temsilcisi, temsilcilik görevi nedeniyle, işyerinde çalışan işçilerin, yasalardan ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan haklarını savunmak durumundadır. Temsilciler, bağlı buldukları sendikanın işyerindeki eli, ayağı, kolu ve gözüdür. İşveren ya da işveren vekillerine karşı işyerindeki üyelerin hak ve çıkarlarını koruyup ve savunduğu için işverenin ya da işveren vekilinin tepkisine maruz kalabilecektir.

İşyeri sendika temsilcileri, yasadan ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan korumalara sahiptir.

7.1. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Yasadan Kaynaklanan Güvencesi

Sendika temsilcilerinin güvencesini düzenleyen 2821 sayılı Kanununun 30. maddesi, 9.8.2002 tarih ve 4773 sayılı sayılı yasayla değiştirilmiştir. 15.3.2003 tarihinde yürürlüğe giren bu değişiklikle, sendika temsilcilerinin iş güvencesi geriye götürülmüş, işten çıkarmalarda diğer işçilerle aynı güvence kapsamına alınmıştır.

4773 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce tek iş güvencesi işyeri temsilcilerine tanınmıştı. Buna göre, temsilcinin iş sözleşmesinin

feshi nedeniyle açılan dava sonunda mahkememnin temsilcinin iş iadesine karar vermesi ve işverenin de işbaşı yaptırmaması durumunda temsilci işten çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik görevini devamı süresince ücret ve diğer haklarını alabilmekteydi. Yeni düzenleme ile bu süre en çok dört ay olmak üzere sınırlandırılmıştır.

Sendika temsilcilerinin iş sözleşmeleri ancak haklı bir nedenin varlığı halinde feshedilebilir. Haklı fesih olarak adlandırılan nedenlerin içine öncelikle, tazminatsız feshine ilişkin 4857 sayılı İş Yasası'nın 25/II ve 2822 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu'nun 45. maddeleri girmektedir. Geçerli fesih nedenleri de diğer işçiler gibi temsilcinin yeterliliği ve performansı ile işyeri gereklerinden kaynaklanan nedenlerdir. Ayrıca işyerinin kapanması da geçerli fesih nedenidir.

Fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi gereklidir. Temsilcinin yeterliğinden veya davranışlarından ötürü iş sözleşmesi fash edilmeden önce yazılı savunmasının alınması zorunludur. Aksi takdirde fesih mahkemece geçersiz sayılır.

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

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Mahkemenin verdiği kararın temyizi halinde Yargıtay bir ay içerisinde kesin olarak karar verir.

İşe iade kararı vermesi halinde karar tarihinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak üzere işyerine başvurma zorunluluğu vardır. İşveren işe başlamak üzere müracaat eden işyeri sendika temsilcisini bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır. İşverenin işe başlatmaması halinde mahkeme kararında belirtilen 4-8 ay arasındaki işbaşı yaptırmama tazminatını ödemekle yükümlüdür. Eğer temsilcinin iş sözleşmesi sendikal çalışmaları nedeniyle fash edilmişse, iş başı yaptırmama tazminatı oniki aylık ücreti tutarından az olamaz.

İşveren temsilciyi işbaşı yaptırma ya da yaptırmama dahi, yargılama sürecine ilişkin dört aylık ücret ve sosyal haklarını ödeme yükümlülüğü vardır.

Temsilci işe iade kararından itibaren, on işgünü içinde işyerine başvurmaması halinde fesih geçerli kabul edilir. Bu durumda işverenin yargılama sürecine ait dört aylık ücret ve sosyal haklar ile işbaşı yaptırmama tazminatını ödeme yükümlülüğü yoktur. Ancak kıdem ve ihbar tazminatı talep edilir.

İşyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik süresi içerisinde çalıştığı işyerinin işveren tarafından tek yanlı olarak değiştirilmesi veya işinde esaslı değişiklik yapılmasının önü kapatılmış, işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızası olmadıkça çalıştığı işyerinin değiştirilemeyeceğine ve işinde esaslı bir değişiklik yapılamayacağına hükmedilmiştir.

7.2. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Güvenceleri

Toplu iş sözleşmeleri yasaların üzerinde haklar elde etmek için önemli bir araçtır. Toplu iş sözleşmeleri ile yasalardaki emredici hükümler hariç diğer tüm hükümlerin daha ilerisinde düzenlemeler yapılabilir. Ayrıca yasalarda düzenlenmeyen kimi konular, toplu iş sözleşmelerinde yer alabilir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmeleri yasa metni niteliğindedir. Bu bağlamda işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi toplu iş sözleşmeleri ile sağlanabilmektedir. Bu konu ile ilgili düzenlemeler genellikle toplu iş sözleşmelerinde üç madde altında toplanır.

1. Sendika temsilci ve görevlilerinin teminatı
2. Sendika yönetici ve temsilcilerinin korunması
3. Toplu çıkarma

Yukarıdaki üç maddenin tamamı aynı toplu iş sözleşmesinde bulunmayabilir ve içeriği işyeri özelinde farklılıklar gösterebilir. İşyeri sendika temsilcilerinin yasal güvencelerinin dışında toplu iş sözleşmeleri ile ek güvenceler sağlanabilmektedir.

1. Sendika temsilci ve görevlilerinin teminatı maddesi sendikamız toplu iş sözleşmelerinde aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

“Madde: Sendika Temsilci ve Görevlilerin Teminatı (Örnek metin):

İşyerinde çalışan sendika yönetim, denetim, disiplin kurulları başkan ve üyeleri ile; işyeri sendika temsilcileri bu sıfatları nedeniyle cezalandırılmaz ve hizmet akitleri bozulamaz. Bu yönetici ve temsilciler rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe veya aynı işverene bağlı başka bir işyerine nakledilemez.”

2. Sendika temsilcisinin disiplin kuruluna sevk edilmesi halinde, kurul kararı kesinleşinceye kadar temsilcinin iş akdinin feshedilemeyeceği hükmü sendikamızın tüm toplu iş sözleşmelerinde yer almaktadır.

“Madde: Sendika Yönetici ve Temsilcilerinin Korunması (Örnek metin):

Sendika yöneticileri ve işyeri temsilcilerine disiplin cezası verilmesi söz konusu olduğu takdirde, mesele üç işgünü içinde işveren veya temsilcileriyle Sendikaca seçilecek bir temsilci arasında görüşülür. Taraflar cezanın gerekliliği hususunda 10 gün içinde bir karara varamazlarsa konu, 3 işgünü içinde Uyuşmazlıkları Çözüm Kuruluna intikal ettirilir. Bu süre içinde durumun kurula yansıtılmaması halinde bu talepten vazgeçilmiş sayılır. Kurul kararına kadar yönetici veya temsilcinin hizmet akdi bu sebeple feshedilemez.”

3. İşyerinde “toplulardan çıkarılma” uygulaması olduğu takdirde işyeri sendika temsilcilerinin iş güvencesinin korunması anlamında, toplulardan çıkarılmalarda en son tercih edilecek kişilerin işyeri sendika temsilcilerinin olacağı toplu iş sözleşmelerinde yer almaktadır. Toplu iş sözleşmesinin “toplulardan çıkarılma” maddesinde.

“Madde: Toplu Çıkarma (Örnek metin):

İşveren İş Kanunu'nun 29. maddesinde tanımlanan toplulardan çıkarmaya başvurduğunda, 29. maddeye ve aşağıda belirlenen esaslara uymakla yükümlüdür.

Toplu çıkarma halinde işveren aşağıdaki sıralamaya uyar;

a) Aynı işi yapanlar arasında kendi ayrılmak isteyenler,

b) Emekliler,

c) Emekliliğe hak kazananlar,

d) Deneme süresini doldurmamış olanlar,

e) Askerlik süresine altı ay kalanlar,

f) Son giren ilk çıkar ilkesine uyulur.

g) Bu çıkarmalarda sendika yöneticileri ve temsilcileri en son çıkarılır.

İşten çıkarma işyerinin herhangi bir ünitesinde uygulanmış ise, diğer ünitelerinden altı ay süre ile işçi transferi yapılamaz.”

7.3. Temsilcinin İşyeri Disiplin Kurulunda Yargılanması

Sendika temsilcilerinin işyerindeki hata ve kusurları nedeniyle yargılanması gerektiğinde konu toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa bu hükümler çerçevesinde çözümlenecektir.

Uygulamada genellikle işyeri disiplin kurulunun 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.

8- İşyeri Sendika Temsilcilerinin Temsilcilik Görevinin Sona Ermesi

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 gibi haller ile temsilci seçilebilme şartlarının yitirilmesi de temsilciliği de sona erdirir.

Sendikamızın Temsilci Yönetmeliğinin 6.'ncı 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.

8.1. Örnek Kararlar

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)