

İşçi Temsilciliği seçiminin açılışı ve yapılış usulü hakkında

Özet şeklinde bilgiler

Çalışanların hak ve menfaatlerini koruyan İşçi Temsilciliği işletmemizde henüz bulunmamaktadır. Bu nedenle yakında İşçi Temsilciliğinin seçimi yapılacaktır. Şu an okumakta olduğunuz “Özet şeklinde bilgiler”in amacı, İşçi Temsilciliği seçiminin **hangi işletmelerde** mümkün olduğunu ve **seçimle ilgili bilinmesi gereken ayrıntıları** açıklamaktır. Bu konudaki detaylı bilgiler, normal ve basit seçim yönteminin açıklandığı seçim kılavuzlarında yer almaktadır. Seçim kılavuzlarında ek olarak İşçi Temsilciliği seçimlerini kolaylaştıracak olan örnek metinler ve kontrol listeleri hazırlanmıştır.

1. İşçi Temsilciliği seçimi hangi işletmelerde mümkündür?

İşletme Yönetmelikleri Yasasında, **seçme hakkına sahip olan en az beş sürekli işçinin** çalışmakta olduğu **işletmelerde** bir İşçi Temsilciliğinin bulunması gerektiği öngörülmüştür. Bunlardan **üçünün seçilme hakkına sahip** olması gerekir.

“İşletme” ve “şirket” terimleri farklı anlamdadır. Şirketlerin (örneğin limited şirket veya anonim şirketlerin) bir veya birden fazla işletmesi bulunabilir. Diğer bir deyişle, bir şirketin birden fazla İşçi Temsilciliğinin bulunması mümkündür. Böyle bir durumda bu şirketin işletmelerine ait İşçi Temsilciliklerinin üyeleri hep birlikte şirketin Genel İşçi Temsilciliğini oluştururlar. İşletme, örgütsel konularda bağdaşık bir yönetim birimi tarafından kontrol edilen, çalışanlardan ve mevcut teknik donanımlardan oluşan bir bütünlüktür. Bu yönetim birimi ise gerek personel ile ilgili hususlarda (işe alma, başka yere atama, işten çıkarma) gerekse de sosyal konularda (düzen, mesai süresi, izin planlaması vs.) öncelikli karar yetkilerine sahip olmak zorundadır.

İşletmede çalışan ve aynı zamanda seçim tarihine kadar 18 yaşını doldurmuş olacak tüm işçiler, milliyetleri ne olursa olsun **seçme hakkına sahiptir**. Yarım gün (Teilzeit) çalışanlar da seçme hakkına sahip işçilerdendir. Kiralık işçiler ise sadece üç aydan daha uzun bir süredir işletmede çalıştıkları takdirde veya işletmede üç aydan daha uzun bir süre çalıştırılacaklarsa seçme hakkına sahiptir. Kurumsal (üst düzey) görevlerde yer alan yönetici elemanlar ise seçme hakkına sahip değildir.

Seçme hakkına sahip olan ve aynı zamanda en az altı aydır işletmede çalışan tüm işçiler, milliyetleri ne olursa olsun **seçilme hakkına sahiptir**. Aynı şirketin başka bir işletmesinde veya holdingin diğer bir şirketinde geçmiş olan çalışmışlık süreleri anılan süreden mahsup edilir.

2. İşçi Temsilciliğinin seçimi hangi şekilde gerçekleşir?

İşçi Temsilciliğinin seçimi daima **Seçim Kurulu** tarafından hazırlanarak gerçekleştirilir. İşçi Temsilciliğinin bulunduğu işletmelerde Seçim Kurulu İşçi Temsilciliği tarafından göreve getirilir. İşçi Temsilciliği bulunmadığı takdirde ise Seçim Kurulu şirketin Genel İşçi Temsilciliği ya da Holding İşçi Temsilciliği tarafından göreve getirilir. Şayet Genel İşçi Temsilciliği ve/veya Holding İşçi Temsilciliği yoksa veya böyle bir İşçi Temsilciliği var olduğu halde faaliyete geçmiyorsa, faal bir İşçi Temsilciliğine sahip olmayan bu işletmede Seçim Kurulu, Personel Toplantısında hazır bulunan çalışanların oy çoğunluğuna tabi bir seçimde oluşturulur. Seçim Kurulunun Personel Toplantısındaki seçimi olumsuz sonuçlandığında, seçme hakkına sahip olan üç işçi veya işletmede faaliyet gösteren bir sendika tarafından İş Mahkemesine dilekçe verilerek Seçim Kurulunun göreve getirilmesi talebinde bulunulabilir.

Seçimin hangi yöntemle göre uygulanacağı ve gerekli olan seçim kademeleri, işletmede çalışan seçme hakkına sahip işçilerin sayısına bağlıdır. Genelde eğer bir işletmede **seçme hakkına sahip 5 ile 50 arası işçi** çalışıyorsa **basit seçim yöntemi** uygulanır.

Eğer **işletmede 50'den fazla işçi çalışıyorsa** seçim genelde **normal seçim yöntemine** göre yapılır. Seçme hakkına sahip 51 ile 100 arası işçinin çalıştığı işletmelerde ise, Seçim Kurulunun işverenle mutabakat sağlaması yoluyla seçimin basit seçim yöntemine göre yapılmasına karar verilebilir. İşletmedeki seçme hakkına sahip işçilerin sayısı 100'den fazla olduğu takdirde daima **normal seçim yöntemi** uygulanır.

Basit seçim yöntemi aşağıdaki 2.1. sayılı maddede açıklanmıştır. Normal seçim yönteminin açıklamasını ise 2.2. sayılı maddede bulabilirsiniz.

2.1. Basit seçim yöntemine göre yapılan seçim

Basit seçim yöntemi, tek kademeli ve çift kademeli olmak üzere **ikiye ayrılır**. Çift kademeli basit yöntem (bakınız madde 2.1.1.), İşçi Temsilciliğinin henüz bulunmadığı ve aynı zamanda Personel Toplantısında Seçim Kurulunun seçileceği hallerde uygulanır. Tek kademeli basit yöntem ise (bakınız madde 2.1.2.), Seçim Kurulunun mevcut olan İşçi Temsilciliği veya Genel İşçi Temsilciliği / Holdinge İşçi Temsilciliği tarafından göreve getirileceği durumlarda uygulanır.

2.1.1. **Çift kademeli basit yöntem**: Seçim Kurulu Personel Toplantısında seçileceği takdirde **iki seçim toplantısı** yapılır. **Birinci seçim toplantısında**, çalışanlar Seçim Kurulu üyelerini ve başkanını seçer. Bu seçim toplantısının davetiyeleri, ya seçme hakkına sahip üç işçi ya da işletmede faaliyet gösteren bir sendika tarafından gönderilir. Davetiye konusunda bazı formalitelere dikkat etmek gerekir. Seçim Kurulu birinci seçim toplantısında, seçme hakkına sahip tüm işçilerin cinsiyete göre iki gruba ayrılmış şekilde yazılması gereken bir seçmen listesi

hazırlayacaktır. Bunun için gerekli olan dokümanlar ise, seçim toplantısına davet edenler tarafından daha önce işverenden alınmış olacaktır. Seçim toplantısına davet edenler de bu dokümanları Seçim Kuruluna verir. Bunun üzerine Seçim Kurulu bir seçim duyurusu ilan eder. Seçim duyurusu, seçmenlerin dikkat etmesi gereken birçok önemli bilgiyi içerir. Burada, azınlıkta olan cinsiyetin asgari koltuk sayısı (gerekli üye sayısı) göz önünde bulundurulacaktır. Seçim adayları birinci seçim toplantısında teklif edilir. Bir veya birden fazla adayın isimlerinin bulunacağı aday teklif listesi, adayın adaylığı kabul ettiğine dair onay beyanını ve 3 çalışanın (şayet çalışanların sayısı 20'den fazla değilse sadece 2 çalışanın) destek beyanlarını içermek zorundadır. Aday teklif listesi yazılı ya da sözlü olarak verilebilir.

Birinci seçim toplantısından bir hafta sonra, **İşçi Temsilciliğinin seçimine yönelik ikinci seçim toplantısı** yapılır. İşçi Temsilciliği, gizli ve doğrudan oylama usulüne göre seçilir. Seçim Kurulu, seçme hakkına sahip çalışanlara birer oy pusulası ve birer oy zarfı verir. Oy pusulası üzerinde adayların isimleri alfabetik sıraya göre yazılı olacaktır. Oyunu veren çalışan, koltuk sayısı ne kadarsa o kadar çok adayı işaretleyebilir. Oy pusulası, adaylar işaretlendikten sonra oy zarfına konularak oy sandığına atılır. Oylama tarihinde işletmede bulunmayacak olan işçiler, yazılı oylama (mektupla oy verme) imkanından yararlanma hakkına sahiptir. İşçiler, ikinci seçim toplantısından üç gün öncesine kadar başvurmak şartıyla, daha sonra mektupla oy verme talebinde bulunabilirler. Oy sayımı kamuya açık şekilde ya seçim toplantısından sonra ya da (şayet daha sonra mektupla oy verme talebinde bulunulduysa) Seçim Kurulunun önceden ilan etmiş olması gereken daha sonraki bir tarihte yapılır. En çok oy kazanan adaylar üyeliğe seçilmiş sayılır. Koltuk dağılımı konusunda azınlıkta olan cinsiyetin dikkate alınması gerekir. Seçilmiş olan adaylar en kısa zamanda haberdar edilir.

2.1.2 Tek kademeli seçim yöntemi: Şayet mevcut olan İşçi Temsilciliği, Genel İşçi Temsilciliği veya Holding İşçi Temsilciliği tarafından Seçim Kurulu göreve getirilmişse Seçim Kurulu görevine başladıktan hemen sonra İşçi Temsilciliği seçimini başlatır (seçimin açılışı). Bunun için ilkönce cinsiyete göre iki gruba ayrılmış seçmen listesini hazırlar ve ardından seçim duyurusunu ilan eder. Seçmenlerin dikkat etmesi gereken birçok önemli bilgiyi içeren seçim duyurusunda, aday teklif listelerinin seçim toplantısının yapılacağı tarihten en geç bir hafta önce yazılı şekilde Seçim Kuruluna ulaşması gerektiğine dikkat çekmek gerekir. İşçi Temsilciliğinin seçimine yönelik seçim toplantısı, İşçi Temsilciliğinin çift kademeli yöntemine göre seçimine ilişkin ikinci seçim toplantısının yukarıdaki 2.1.1. sayılı maddede yer alan açıklamasındaki gibi gerçekleşir.

2.2. Normal seçim yöntemine göre yapılan seçim

İşçi Temsilciliğinin bulunduğu işletmelerde Seçim Kurulunun göreve getirilmesi ve başkanının tayin edilmesi İşçi Temsilciliğine aittir. Görevde bulunan İşçi Temsilciliğinin faal olmaması durumunda ise Seçim Kurulunun göreve getirilmesini Genel İşçi Temsilciliği veya Holding İşçi Temsilciliği üstlenebilir. Ayrıca, seçme hakkına sahip üç kişinin veya işletmede faaliyet gösteren

bir sendikanın İş Mahkemesine dilekçe vererek Seçim Kurulunun göreve getirilmesi talebinde bulunması da mümkündür.

Şayet işletmede henüz bir İşçi Temsilciliği yoksa, Genel İşçi Temsilciliği veya Holding İşçi Temsilciliği Seçim Kurulunu göreve getirip başkanını tayin edebilir. Göreve getirilmesinin bu şekilde gerçekleşmemesi durumunda Seçim Kurulu prensip olarak işletme adresinde mesai süresi içinde yapılması gereken bir personel toplantısında işletmenin tüm çalışanları tarafından seçilir. Bu personel toplantısının davetiyeleri, seçme hakkına sahip üç işçi ya da işletmede faaliyet gösteren bir sendika tarafından gönderilir. Şayet personel toplantısı davetiye gönderilmesine rağmen gerçekleşmez veya personel toplantısında Seçim Kurulu seçilmez ise, seçme hakkına sahip üç işçi veya işletmede faaliyet gösteren bir sendika İş Mahkemesine dilekçe vererek Seçim Kurulunun göreve getirilmesi talebinde bulunabilir.

Seçim Kurulu, seçme hakkına sahip olan tüm işçilerin isimlerini cinsiyete göre iki gruba ayrılmış vaziyette içeren **seçmen listesini** hazırlar. Bunun için gereken dokümanları Seçim Kurulu işverenden istemek zorundadır. Bunun üzerine Seçim Kurulu bir **seçim duyurusu** ilan eder. Seçim duyurusu, seçmenlerin dikkat etmesi gereken birçok önemli bilgiyi içerir. Burada, azınlıkta olan cinsiyetin asgari koltuk sayısı (gerekli üye sayısı) göz önünde bulundurulacaktır.

İşçi Temsilciliğine **aday olmak isteyenler**, seçim duyurusunun ilan tahtasına asıldığı tarihi izleyen iki haftalık süre içerisinde Seçim Kuruluna ulaşması gereken bir aday teklif listesinde yer almak zorundadır. Bir veya birden fazla seçim adayını içerebilen teklif listesinin, seçme hakkına sahip çalışanların %5'i veya seçme hakkına sahip en az üç kişi tarafından imzalanmış olması gerekir (destek imzaları). Geçerliliği kabul edilen teklif listeleri, oylama tarihinden en geç bir hafta önce ilan tahtasına asılır.

Şayet iki veya daha çok teklif listesi geçerli olarak kabul edildiyse, işçiler seçimde ancak bu listelerden birini toplu olarak seçebilirler (**liste seçimi**). Ancak, eğer sadece bir tek teklif listesi verilmiş veya geçerli olarak kabul edilmişse işçiler bu listedeki adayları işaretleyebilirler (**kişi seçimi**). Burada işaretlenen adayların sayısı, İşçi Temsilciliğindeki koltuk (üye) sayısına eşit olmak zorundadır.

Oylama tarihinde, işletmenin oylama için ayrılmış bir odasında, gizli ve doğrudan oylama yoluyla İşçi Temsilciliği seçilir. Seçim Kurulu, seçme hakkına sahip işçilere birer oy pusulası ve birer oy zarfı verir. Oy pusulası, üzerindeki listelerden biri ya da liste üzerindeki adaylar arasından istenilen kişiler işaretlenerek oy zarfına konulur ve bu zarf oy sandığına atılır. Oylama tarihinde işletmede bulunmayacak olan işçiler, yazılı oylama (mektupla oy verme) imkanından yararlanma hakkına sahiptir.

Oy sayımı, oy sandıklarının bulunduğu oda kapandıktan sonra kamuya açık şekilde yapılır. Liste seçimi uygulandığında, mevcut aday teklif listelerine düşen koltuk (üye) sayıları tespit edilir.

Listeye düşen sayıda olması gereken adaylar, listede yer aldıkları sıraya göre seçilmiş olur. Kişi seçiminde ise, en çok oy kazanan adaylar üyeliğe seçilmiş sayılır. Burada koltuk dağılımı konusunda daima azınlıkta olan cinsiyetin dikkate alınması gerekir. Seçilmiş olan adaylar Seçim Kurulu tarafından en kısa zamanda haberdar edilir.

3. Yasal koruma ve seçimin masrafları

İşçi Temsilciliği seçimleri özel bir yasal koruma altındadır. Davetiye gönderen üç kişiden biri olarak bir seçim toplantısına davet eden, İş Mahkemesine Seçim Kurulunun göreve getirilmesi için dilekçe veren üç başvuru sahibinden biri olarak mahkemeye böyle bir talepte bulunan, Seçim Kurulu üyesi olan ve İşçi Temsilciliği seçimine adaylığını koyan her kişi, olağan fesih uygulanmasına (yani işten çıkarılmaya) karşı belli bir süreyle özel bir yasal koruma altındadır.

Gerek seçim toplantısına **davet eden** üç kişiye gerekse de mahkemeye yukarıda anılan **dilekçeyi veren** üç kişiye, seçim sonucunun ilan edildiği tarihe kadar olağan feshi ihbarda bulunamaz, yani bu süre içinde kendilerine işten çıkarma mektubu gönderilemez. İşçi Temsilciliği seçimi gerçekleşmediği takdirde, davetiyelerin gönderildiği veya İş Mahkemesine yukarıda anılan dilekçenin verildiği tarihi izleyen üç aylık süre boyunca kendilerine olağan feshi ihbarda bulunamaz. Olağanüstü feshi ihbarların tabi olduğu sıkı yasal şartlar geçerli olmak kaydıyla, seçim toplantısına davet eden ve mahkemeye yukarıda anılan dilekçeyi veren kişilere feshi ihbarda bulunulacaksa ancak olağanüstü feshi ihbar uygulanabilir.

Seçim Kurulu üyelerine ve **seçim adaylarına** olağan feshi ihbar uygulamasının yapılması da seçim sonucunun ilan edildiği tarihe kadar mümkün değildir. Seçim Kurulu üyeleri ve seçim adayları bunun dışında seçim sonucunun bildirildiği tarihi izleyen altı aylık süre boyunca da işten çıkarılmaya karşı yasal koruma altındadır.

Olağanüstü feshi ihbarların tabi olduğu sıkı yasal şartlar geçerli olmak kaydıyla, Seçim Kurulu üyeleri ve seçim adaylarına olağanüstü feshi ihbar uygulaması yapılabilir. Seçim sonucunun bildirildiği tarihe kadar, Seçim Kurulu üyelerine veya seçim adaylarına uygulanan olağanüstü feshi ihbarın İşçi Temsilciliğince onaylanması gerekir. Bu onayın reddi durumunda işveren, İş Mahkemesine başvurarak onayın mahkemece verilmesini talep edebilir.

İşverenin İşçi Temsilciliği seçimlerine engel olması veya bunları etkilemeye çalışması yasaktır. Bu yasağın ihlali durumunda ilgili kanunlarda ceza öngörülmüştür. Herhangi bir işçinin seçme veya seçilme hakkını kullanmasına mani olunması kesinlikle yasaktır.

İşçi Temsilciliği seçiminin masrafları işveren tarafından karşılanır.