

**TC.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ  
KANUNUNA GÖRE SENDİKALARIN KURULUŞU VE  
ORGANLARI**

**Ali ÇÖLDEMLİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman  
Prof.Dr. Halûk Hâdi SÜMER**

**KONYA – 2015**

## Bilimsel Etik Sayfası



T. C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



### Bilimsel Etik Sayfası

|            |                       |  |
|------------|-----------------------|--|
| Öğrencinin | Adı Soyadı            | Ali ÇÖLDEMLİ   |
|            | Numarası              | 144233001041   |
|            | Anabilim / Bilim Dalı | Özel Hukuk/ Özel Hukuk   |
|            | Programı              | Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>       |
|            | Tezin Adı             | 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Sendikaların Kuruluşu ve Organları |

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin imzası  
(İmza)

## Yüksek Lisans Tezi Kabul Form



T. C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



### Yüksek Lisans Tezi Kabul Formu

|            |  |  |
|------------|--|--|
| Öğrencinin | Adı Soyadı   | Ali ÇOLDEMLİ   |
|            | Numarası   | 144233001041   |
|            | Ana Bilim / Bilim Dalı   | Özel Hukuk/ Özel Hukuk   |
|            | Programı   | Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> |
|            | Tez Danışmanı  | Prof.Dr. Haluk Hadi SÜMER  |
| Tezin Adı  | 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Sendikaların Kuruluşu ve Organları |  |

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan Sendikaların Organları başlıklı bu çalışma 07 / 07/ 2015 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

| Ünvanı, Adı Soyadı | Danışman ve Üyeler    | İmza |
|--------------------|-----------------------|------|
| Prof.Dr.           | Haluk Hadi SÜMER      |      |
| Doç.Dr.            | Nezihe Binnur TULUKÇU |      |
| Yrd.Doç.Dr.        | Yalçın BOSTANCI       |      |
|                    |                       |      |
|                    |                       |      |

Alâaddin Keykubat Kampüsü Selçuklu 42079  
KONYA Telefon : (0 332) 241 05 21-22 Faks : (0 332) 241 05 24  
e-posta : sosbilens@selcuk.edu.tr Elektronik Ağ : www.sosyalbil.selcuk.edu.tr

## İÇİNDEKİLER

|                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| Bilimsel Etik Sayfası .....          | I    |
| Yüksek Lisans Tezi Kabul Formu ..... | II   |
| İÇİNDEKİLER .....                    | II   |
| ÖZET .....                           | VIII |
| SUMMARY .....                        | IX   |
| KISALTMALAR .....                    | X    |
| GİRİŞ .....                          | 1    |

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

|  |    |
|--|----|
| I. SENDİKA KAVRAMI .....                     | 5  |
| II. KURULUŞ KAVRAMI .....                    | 10 |
| III. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMI .....         | 11 |
| A. Bireysel Sendika Özgürlüğü .....          | 11 |
| 1. Olumlu (Pozitif) Sendika Özgürlüğü .....  | 12 |
| 2. Olumsuz (Negatif) Sendika Özgürlüğü ..... | 12 |
| B. Kollektif Sendika Özgürlüğü .....         | 13 |

### İKİNCİ BÖLÜM

#### SENDİKALARIN KURULUŞU

|  |    |
|--|----|
| I. KURULUŞ SİSTEMLERİ .....                  | 14 |
| A. İzin Sistemi .....                        | 14 |
| B. Normatif Sistem .....                     | 15 |
| C. Serbest Kuruluş Sistemi .....             | 15 |
| Ç. Türk Hukukunda Benimsenen Sistem .....    | 16 |
| II. KURULUŞA HÂKİM OLAN İLKELER .....        | 17 |
| A. Sendikaların Serbest Kuruluş İlkesi ..... | 17 |
| B. Sendika Çokluğu İlkesi .....              | 19 |

|   |    |
|---|----|
| C. Sendika Üyeliğinde Teklik İlkesi .....                 | 20 |
| Ç. Sendikaların Saflığı İlkesi .....                      | 23 |
| D. İşkolu Esasına Göre Kurulma İlkesi .....               | 24 |
| 1. Genel Olarak .....                                     | 24 |
| 2. İşkollarının Belirlenmesi .....                        | 30 |
| 3. İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti .....              | 33 |
| 4. İşkolu Tespitine İtiraz .....                          | 38 |
| E. Türkiye Çapında Faaliyette Bulunma İlkesi .....        | 42 |
| III. KURUCU OLMAK İÇİN ARANAN ŞARTLAR .....               | 43 |
| A. İşçi Sendikası Kuruculuğu İçin Aranan Şartlar .....    | 45 |
| 1. İşçi Olmak .....                                       | 45 |
| 2. Kanunda Aranan Niteliklere Sahip Olmak .....           | 47 |
| 3. En Az Yedi Gerçek Kişinin Bir Araya Gelmesi .....      | 50 |
| 4. Fiilen Çalışır Olmak .....                             | 51 |
| B. İşveren Sendikası Kuruculuğu İçin Aranan Şartlar ..... | 53 |
| IV. TÜZÜĞÜN HAZIRLANMASI VE BİLDİRİLMESİ .....            | 54 |
| V. TÜZEL KİŞİLİĞİN KAZANILMASI VE İLANI .....             | 58 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SENDİKALARIN ORGANLARI

|   |    |
|---|----|
| I. GENEL OLARAK .....                     | 59 |
| II. SENDİKALARIN ŞUBE AÇMASI .....        | 60 |
| III. SENDİKALARIN ZORUNLU ORGANLARI ..... | 62 |
| A. GENEL KURUL .....                      | 64 |
| 1. Genel Olarak .....                     | 64 |
| 2. Delege Sisteminin Oluşumu .....        | 66 |
| a. Delege Olma Hakkı .....                | 66 |

|      |   |     |
|------|---|-----|
| b.   | Asgari ve Azami Delege Sayıları .....   | 69  |
| c.   | Delege Sifatının Devam Etmesi .....   | 69  |
| ç.   | Delege Seçim Usul ve Esasları .....   | 70  |
| d.   | Genel Kurullarda Yapılan Delege Seçimleri.....                                | 71  |
| aa.  | Seçim Kurulu ve Mahalli Mülki Amire Başvuru ve Gerekli Evrakın<br>Tevdii..... | 72  |
| bb.  | Üye ve Delege Listelerinin Onaylanması, İlanı ve Kesinleşmesi .....           | 72  |
| cc.  | Seçim Sandık Kurullarının Oluşturulması .....                                 | 74  |
| çç.  | Oy Kullanma Usulü .....   | 74  |
| dd.  | Seçim Sonuçlarına İtiraz.....   | 75  |
| aaa. | Seçimin Devamı Sırasındaki İşlemlere İtiraz .....                             | 76  |
| bbb. | Seçimlerin İptali.....  | 77  |
| e.   | Genel Kurul Dışında Yapılan Delege Seçimleri ve İptali .....                  | 80  |
| 3.   | Genel Kurulun Toplanması.....   | 83  |
| a.   | Kurucular Genel Kurulu.....   | 84  |
| b.   | İlk Genel Kurul .....   | 84  |
| c.   | Olağan Genel Kurul .....  | 85  |
| ç.   | Olağanüstü Genel Kurul.....   | 88  |
| 4.   | Toplantıya Çağrı Usulü.....   | 96  |
| a.   | Çağrıya Yetkili Organ .....   | 97  |
| b.   | Yönetim Kurulunun Çağrı Yükümünü Yerine Getirmemesi .....                     | 97  |
| c.   | Toplantıya Çağrı Usulü ve Toplantı Yeri.....                                  | 98  |
| 5.   | Toplantının Ertelenmesi.....  | 101 |
| 6.   | Toplantı Gündemi .....  | 102 |
| 7.   | Toplantıda Oy Kullanma.....   | 105 |
| 8.   | Toplantı ve Karar Nisap Sayıları .....  | 108 |
| 9.   | Genel Kurulun Görev ve Yetkileri.....   | 110 |

|   |     |
|---|-----|
| 10. Genel Kurul Kararlarının Yargı Denetimi .....                                       | 114 |
| a. Genel Kurulda Yapılan Seçimlerin Yargı Denetimi .....                                | 114 |
| b. Genel Kurulda Alınan Kararların Yargı Denetimi .....                                 | 116 |
| aa. Tespit Davası.....  | 116 |
| bb. İptal Davası.....   | 116 |
| B. YÖNETİM KURULU .....   | 122 |
| 1. Yönetim Kuruluna Seçilme Şartları.....   | 122 |
| 2. Yönetim Kurulunun Üye Sayısı ve Oluşumu .....  | 124 |
| 3. Yönetim Kurulu Üye Tamsayısında Sonradan Meydana Gelen Azalmalar .....               | 128 |
| 4. Yönetim Kurulunun Çalışma Usulü.....   | 130 |
| 5. Yönetim Kurulunun Toplanma Zamanı, Toplantı ve Karar Yeter Sayıları                  | 131 |
| 6. Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri .....   | 132 |
| a. Sendikayı Yönetme Yetkisi.....   | 133 |
| b. Sendikayı Temsil Yetkisi .....   | 134 |
| 7. Yönetim Kurulu Kararlarının İptali .....   | 135 |
| 8. Yönetim Kurulu Üyeleri İle Sendika Arasındaki İlişki .....                           | 137 |
| 9. Yönetim Kurulunun Sorumluluğu .....  | 139 |
| 10. Yönetim Kurulu Üyelerinin Mal Bildiriminde Bulunma Zorunluluğu.....                 | 142 |
| 11. Sendika Yöneticisi ve Güvencesi.....  | 145 |
| a. Yönetici Kavramı .....   | 145 |
| b. Yöneticilerin İş Güvencesi .....   | 148 |
| c. Yöneticilerin Sosyal Güvenlik Hakkı .....  | 159 |
| 12. Sendika ve Şube Yönetim Kurulu Üyeleri İle Başkanlarının Ücretlerinin Tespiti ..... | 161 |
| C. DENETLEME KURULU.....  | 165 |

|  |     |
|--|-----|
| 1. İç Denetim.....   | 166 |
| a. Denetleme Kurulunun Oluşumu .....   | 166 |
| b. Denetleme Kurulunun Görevleri ve Çalışma Esasları .....                     | 167 |
| 2. Dış Denetim .....   | 169 |
| Ç. DİSİPLİN KURULU .....   | 172 |
| 1. Disiplin Kurulunun Oluşumu.....   | 172 |
| 2. Disiplin Kurulunun Görevleri ve Çalışma Usulü.....                          | 173 |
| 3. Disiplin Cezaları .....   | 175 |
| a. Genel Olarak .....  | 175 |
| b. Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru.....                                      | 177 |
| D. GENEL KURUL DIŞINDAKİ ZORUNLU ORGANLARA ÜYELİĞİ SONA<br>ERDİREN HALLER..... | 179 |
| IV. İHTİYARİ ORGANLAR .....  | 180 |
| SONUÇ.....   | 182 |
| KAYNAKÇA.....  | 189 |



**6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNUNA  
GÖRE SENDİKALARIN KURULUŞU VE ORGANLARI**

**Ali ÇÖLDEMLİ**

**ÖZET**

**07 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazete'deyayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Türkiye'de işçi – işveren ilişkileri açısından önemli bir role sahiptir. Bu kanunda özellikle ILO'nun Sözleşmeleri ile uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca kanunda sendikaların iç örgütlenmesi ile ilgili ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir.**

**Üç bölümden oluşan çalışmamızın “Kavramsal Çerçeve” başlıklı birinci bölümünde çalışmamızla ilgili temel kavramlar ele alınmıştır. “Sendikaların Kuruluşu” başlıklı ikinci bölümünde ise sendikaların kuruluş sistemleri, Türkiye'de kabul edilen kuruluş sistemi, kuruluşa hâkim olan ilkeler, sendika kurucularında aranan şartlar ve sendikaların tüzel kişilik kazanması hakkında açıklamalara yer verilmiştir. Çalışmamızın esasını oluşturan “Sendikaların Organları” başlıklı üçüncü bölümde ise sendikaların zorunlu organları olan genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun sistematığına uygun bir şekilde, spesifik örneklerle ve alternatif görüşler sunularak, öğreti ve Yargıtay kararları ışığında derinlemesine incelenmeye çalışılmıştır. Üçüncü bölümde son olarak ihtiyari organlara yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.**

**Anahtar Kelimeler: Sendikaların Organları, Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu, Disiplin Kurulu**

**ESTABLISHMENT AND ORGANS OF TRADE UNIONS ACCORDING TO  
ACT NO. 6356 LAW ON TRADE UNIONS AND COLLECTIVE BARGAINING  
AGREEMENTS**

**Ali ÇÖLDEMLİ**

**SUMMARY**

Act No. 6356 Law On Trade Unions And Collective Bargaining Agreements come into force by publishing Official Gazette on 07 November 2012, has very important role on relation between employer and employee in Turkey. This law has tried to ensure especially compliance with ILO Conventions. In addition, the fairly detailed regulations are given the law relating to the internal organization of trade unions.

Our study consists of three parts and basic concepts are discussed in the first part of our study, titled Conceptual Framework. In the second part entitled Establishment of Trade Unions, the establishment system of the trade unions, accepted enterprising systems in Turkey, prevailing principles, the required qualifications of trade union founders and explanations about the acquisition of legal entity status are given. As a basis for our study, in the third part entitled Organs of Trade Unions, compulsory organs of trade unions such as general assembly, the board, supervisory board and disciplinary committee have been scrutinized according to system of Act. No. 6356 Law on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements, with specific examples and presenting alternative opinions, teachings and in consideration of Supreme Court decisions. The study has been completed by including intentionally organs in the third part.

**Key Words: Organs of the Trade Unions, General Assembly, Executive Board, Board of Auditors, Disciplinary Board.**

## KISALTMALAR

|               |   |
|---------------|---|
| <b>AB</b>     | : Avrupa Birliği  |
| <b>ABD</b>    | : Amerika Birleşik Devleti  |
| <b>AİHS</b>   | : Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi                                 |
| <b>AYMK</b>   | : Anayasa Mahkemesi Kararı  |
| <b>Bkz.</b>   | : Bakınız   |
| <b>C</b>      | : Cilt  |
| <b>ÇSGB</b>   | : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı                            |
| <b>Dn.</b>    | : Dipnot  |
| <b>E</b>      | : Esas  |
| <b>HD</b>     | : Hukuk Dairesi   |
| <b>HGK</b>    | : Hukuk Genel Kurulu  |
| <b>HMK</b>    | : Hukuk Muhakemeleri Kanunu                                       |
| <b>ILO</b>    | : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü) |
| <b>İİBF</b>   | : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi                            |
| <b>İK</b>     | : İş Kanunu   |
| <b>İSGHD</b>  | : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi                            |
| <b>K</b>      | : Karar   |
| <b>KGSTSK</b> | : Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu           |
| <b>MK</b>     | : Medeni Kanun  |
| <b>RG</b>     | : Resmi Gazete  |
| <b>s</b>      | : Sayfa   |
| <b>S</b>      | : Sayı  |
| <b>SGK</b>    | : Sosyal Güvenlik Kurumu  |
| <b>SK</b>     | : Sendikalar Kanunu   |
| <b>SSGSSK</b> | : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu              |
| <b>STİSK</b>  | : Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu                        |
| <b>TBK</b>    | : Türk Borçlar Kanunu   |
| <b>TCK</b>    | : Türk Ceza Kanunu  |
| <b>TBMM</b>   | : Türkiye Büyük Millet Meclisi                                    |

|                     |   |
|---------------------|---|
| <b>TISK</b>         | : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu                      |
| <b>Türk Harb-İş</b> | :Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İş Kolları İşçileri<br>Sendikası |
| <b>Vb.</b>          | : Ve benzeri  |
| <b>Vd.</b>          | : Ve devamı   |
| <b>Yarg.</b>        | : Yargıtay  |

## GİRİŞ

Sendikalar ortak bir amaç için bir araya gelen insanlardan oluşan, özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kişi topluluklarıdır. Hukukumuzda sendika “en az yedi işçi veya işverenin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır. Bir diğer tanıma göre sendika, ortak bir amaç için bir araya gelen insanlardan oluşan, özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kişi topluluklarıdır. Türk İş Hukuku’nda sendika kelimesi, işçi ve işveren birliklerini ifade etmek için kullanılmaktadır.

Sendikalar buldukları ülkelerde demokrasinin temsilcileridir. Bir ülkede örgütlenme özgürlüğü ne kadar serbest ise o ülkede o kadar demokrasi hâkimdir. Sendika hakkı aynı zamanda bir insan hakkıdır. Bu sebeple Türkiye’yi de demokratik ülke haline getirecek olan, güçlü ve demokratik bir sendikacılıktır. Aynı zamanda sendikacılık ile işçilerin çalışma koşulları iyileşmekte ve toplum refahı da artmaktadır.

Dünyada sendikacılığın gelişmesinde en önemli etken sanayi devrimidir. Sanayi devrimi ile işçi sınıfı sermaye karşısında zayıf kalmış ve olumsuz çalışma koşullarında çalışma zorunda kalmışlardır. İşçiler bu olumsuz çalışma koşullarını kaldırmak için on sekizinci yüzyılın sonlarında örgütlenme gereği duymuşlardır. Sendikacılık öncelikle İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Çünkü bu ülkede daha elverişli ekonomik, toplumsal ve siyasal ortam bulmuştur. Sendikacılık zaman içinde 1860’lı yıllarda ulusal sınırları aşarak evrensellik kazanma yoluna girmiştir.

Türkiye’de ise Batıya göre sanayi geç geliştiği için sendikal örgütlenmede geç olmuştur. Türkiye’de kurulan ilk sendikanın 1871 tarihli Ameleperver Cemiyeti olduğu ileri sürülür. 1895 yılında da tophane işçileri tarafından Osmanlı Amele Cemiyeti kurulmuştur. İkinci Meşruyet sonrasında grevlerin yaygınlaşması ile 8 Ekim 1908 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu Muvakkat ile sendikaların kuruluşu ve faaliyetleri kısmen yasaklanmıştır.

Hukukumuzda sendikalarla ilgili ilk düzenleme 1947 tarihli ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanundur. 1961 Anayasası ile sendikal hak ve özgürlükler ilk defa anayasal güvenceye kavuşmuştur. 1961 Anayasasından sonra daha özgürlükçü olan 274 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) 1963

yılında yürürlüğe girmiştir. 1982 Anayasası'ndan sonra ise sendikal özgürlükleri sınırlayıcı olan 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) yürürlüğe girmiştir. Bu kanundasendika özgürlüğü çerçevesinde yıllar içerisinde birçok değişiklik yapılsa da yetersiz kalmıştır.

2010 yılında referandum sonucu yapılan Anayasa değişikliğinden sonra ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eleştirileri dikkate alınarak 2012 yılında mevcut yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) kabul edilmiştir. Bu kanun meclise Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı olarak sevk edilmiştir. Ancak yasalaşma aşamasında kanunun ismi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olarak değiştirilmiştir.

6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte yaklaşık otuz yıldır kolektif iş hukukunu düzenleyen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kalkmıştır. Böylece toplu iş hukukundaki (kolektif iş hukuku) temel sendikal mevzuattek bir kanun çatısı altında toplanmıştır.

6356 sayılı Kanun daha çok sendika özgürlüğünü esas alan bir kanun olmuştur. Çoğu düzenlemesinde konuların sendika tüzüğünde düzenleneceğini belirtmiş ve sendikal demokrasi noktasında önemli yenilikler getirmiştir. Ancak toplu iş ilişkilerinin temel taşlarını oluşturan ilkeler kanunda muhafaza edilmiştir. Kanunda ayrıca ILO'nun sözleşmeleri ve eleştirileri dikkate alınmış böylece uluslararası normlarla uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak Kanun her ne kadar ILO'nun ülkemize yaptığı eleştirileri dikkate almış olsa da çeşitli konularda yetersiz kalmıştır. Bu sebeple örneğin, toplu pazarlık için aranan çifte yetki koşulu, çeşitli grev türlerinin yasaklanması, grev ertelenmesi sonunda zorunlu tahkimin öngörülmesi, işkolu esasına sendika tanımında yer verilmesi, emeklilerin sendika kurma hakkından yoksun olmaları vb. hususlarda ILO'nun eleştirileri devam edecek gibi gözükmektedir.

6356 sayılı Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarının kuruluşu yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş

sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

6356 sayılı Kanun sendikaların kuruluşu ve iç örgütlenmesi ile ilgili olarak ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. Sendikal demokrasinin sağlanması için sendikaların kuruluşunun ve iç işleyişinin demokratik olması gerekir. Bunun içinde sendikalar demokratik sistemlere göre kurulmalı ve demokratik esaslara göre örgütlenmelidirler. Bu çerçevede kanunda sendikaların serbest kurulması ilkesini kabul etmiş ve sendikaların zorunlu organlarını genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak belirlemiştir.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. “Kavramsal Çerçeve” başlıklı birinci bölümünde konumuzla ilgili temel kavramlar olan sendika kavramı, kuruluş kavramı ve sendika özgürlüğü kavramı incelenecektir.

“Sendikaların Kuruluşu” başlıklı ikinci bölümde ise sendikaların kuruluş sistemleri, Türkiye’de kabul edilen sistem, kuruluş hâkim olan ilkeler, sendika kurucularında aranan şartlar ve sendikaların tüzel kişilik kazanması hakkında açıklamalara yer verilecektir.

“Sendikaların Organları” başlıklı son bölümde ise sendikaların zorunlu ve ihtiyari organları ele alınacaktır. Bu çerçevede öncelikle sendikaların zorunlu organlarından genel kurul, delege sistemi, genel kurulun toplanması ve çalışması ile ilgili usul ve esaslar ile genel kurul kararları ve bu kararların iptali hakkında bilgi verilecektir.

Genel kuruldansonra ise yönetim kurulunun toplanması, çalışması, karar alması, kararlarının iptali gibi çalışma usul ve esasları hakkında bilgi verilecektir. Daha sonra denetleme kurulu ve disiplin kurulu incelenmeye çalışılacaktır. Disiplin kurulu incelenirken disiplin cezaları ve bu cezalara itiraz üzerinde ayrıntılarıyla durulacaktır.

Son olarak ise genel kurul dışındaki zorunlu organlara üyeliğin sona ermesi ve ihtiyari organlar ele alınarak çalışma tamamlanacaktır.

Tüm bu konular ele alınırken yeri geldikçe 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun ilgili düzenlemelerine de atıf yapılacaktır ve bu konular güncel yürürlükteki mevzuatımızla karşılaştırılarak Yargıtay kararları ışığında ele alınacaktır. Ayrıca 6356 sayılı Kanunda düzenleme bulunmayan

hususlarda uygulama alanı bulan 4721 sayılı Türk Medeni Kanun ile 5253 sayılı Dernekler Kanununa ve diğer yasal düzenlemelerin sendikalarla ilgili hükümlerine de yer verilecektir.

Bunlara ek olarak çalışmamızda 6356 sayılı Kanunun kanunlaşma sürecinde, yayımlanan taslaklara ve bu taslakların uğradığı değişiklere de yer verilecektir. Ayrıca Kanunun konumuzla ilgili düzenlemelerinin ILO normları ile uyumları da ele alınacaktır. Konular ele alınırken öğretilerde tartışmalı olan hususlar incelenecek ve Yargıtay kararları çerçevesinde bir çözüme ulaşılmaya çalışılacaktır.

Çalışmamız sadece 6356 sayılı Kanun kapsamında kurulan sendikalarla ilgili olup kamu görevlilerinin kurduğu sendikalar, dolayısıyla 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu çalışmamızın kapsamı dışında kalmaktadır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### I. SENDİKA KAVRAMI

Sendikalar, hukuk sisteminde bir varlık olarak tüzel kişiliğe sahip insan topluluklarıdır<sup>1</sup>. Hukuk düzeni gerçek kişilerin yanında, tüzel kişilerin de hak ehliyetine ve fiil ehliyetine sahip olduklarını kabul etmiştir<sup>2</sup>. Sendika tanım olarak, ortak bir amaç için bir araya gelen insanlardan oluşan, özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kişi topluluklarıdır<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Kişi kavramı genellikle insanı akla getirir. Ancak hukuk düzeni, gerçek kişilerin dışında, şartların sağlandığı durumlarda kişi ve mal topluluklarını da kişi olarak kabul etmiştir. Kişi toplulukları hakkında geniş bilgi için bkz. **Ayan**, Mehmet, Kişiler Hukuku, Konya 2014, s.167-170; **Dural**, Mustafa/ **Öğüz**, Tufan, Türk Özel Hukuku Cilt II- Kişiler Hukuku, İstanbul 2012, s.225-233; **Özsunay**, Ergun, Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, İstanbul 1978, s.32-46; **Velidedeoğlu**, HıfzıVeldet, Türk Medeni hukuku Cilt I Cüz 2- Şahsın Hukuku, İstanbul 1963, s.20-25. Kişi ve mal topluluklarından oluşan kişileri ifade etmek için, 743 sayılı Medeni Kanunda “hükmi şahıs” terimi kullanılmışken, 4721 sayılı Medeni Kanunda “tüzel kişiler” terimi kullanılmıştır. Bkz. **Ayan**, s.167. Şahıs kavramı, “persona” kelimesinin lügat manası olan “uzaktan sezilen karaltı” demektir. Romalılar persona kelimesinden önce, “Caput” kelimesini kullanmışlardır. Şahıs kavramının tarihi gelişimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Sunar**, Kemal Sahir, Türk Sendikalar Hukuku- Sendikaların Hukuki Durumu ve Kuruluşunda Hakim Olan Ana Prensipler, Birinci Kitap, Ankara 1955, s.10. İnsanların topluluk kurmaları, gayelerine daha kolay ve verimli şekilde ulaşmak istemelerindedir. İnsanların bu arzularından dolayı da tüzel kişiler ortaya çıkmıştır. Sendikalar da bu tüzel kişilerden bir tanesidir. Bkz. **Sunar**, s.11; **Ekonomi**, Münir, “İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi”, İş Hukuku Dergisi, C.1 S.1, Ocak-Mart 1991, s.31; **Kozak**, İbrahim Erol, “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi(İngiltere Örneği), Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.37-38, 1992, s.63-81.

<sup>2</sup> **Dural/ Öğüz**, s.209; **Tunçomağ**, Kenan, İşletme Hukuku Cilt I- Hukuk Kavramı-Hukukunun Kaynakları- Hak Sahipleri(Gerçek ve Tüzel Kişiler) – Borçlar Hukuku’nun Esasları, İstanbul 1970, s.102.

<sup>3</sup> Sendika kavramının tarihi gelişimi ve sendika kavramı hakkında geniş bilgi için bkz. **Narmanlioğlu**, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2013, s.44-47; **Tuncay**, A.Can/ **Savaş Kutsal**, F.Burcu, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2015, s.3-4; **Eyrenci**, Öner, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s.19; **Şahlanan**, Fevzi, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, s.25-26; **Tuğ**, Adnan, Sendikalar Hukuku, Ankara 1992, s.19-20; **Demir**, Fevzi, Sendikalar Hukuku, İzmir 2007, s.9; **Demircioğlu**, Murat/ **Centel**, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2015, s.202-203; **Tuncomağ**, Kenan/ **Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2013, s.265; **Sümer**, Halûk Hâdi, İş Hukuku, Konya 2014, s.173-174; **Demir**, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2014, s.441-443; **Akyiğit**, Ercan, İş Hukuku, s.389-391; **Sur**, Melda, Toplu İlişkiler, s.10-21; **Çelik**, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat, İş Hukuku, İstanbul 2014, s.457-464; **Esener**, Turhan/ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, Sendika Hukuku, İstanbul 2014, s.49-55; **Arıcı**, Kadir/ **Senyen Kaplan**, Emine Tuncay/ **Aktay**, A.Nizamettin, İş Hukuku, Ankara 2013, s.279-280; **Demir**, Fevzi, Sorularla Toplu İş Hukuku 2.Cilt, Ankara 2006, s.3-6; **İnce**, Ergün, Toplu İş Hukuku Açıklamalı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasaları, İstanbul 1983, s.19-20; **Saymen**, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.145; **Elbir**, Halid Kemal, İş Hukuku, İstanbul 1987, s.122; **Demircioğlu**, Murat, Dünyada İşçi Sendikaları, İstanbul 1987, s.61-77; **Berksun**, Abdullah/ **Eşmelioglu**, İbrahim, Açıklamalı Gerekçeli İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Ankara 1989, s.70-73; **Girgin**, Ali İsmet, Sendika Kurma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır 2011, s.16-18. Fransa,

Sendikaların amacı, bu kuruluşları diğer işçi kuruluşlarından ayırır<sup>4</sup>. Sendikacılığın özünde yatan felsefe, birleşerek güçlü olma, dayanışma yoluyla ortak çıkarları birlikte koruma ve geliştirmedir<sup>5</sup>. İnsan topluluğu olarak sendika kavramının temelinde işçi hareketleri ve işçilerin oluşturduğu birlikler vardır. İşçilerin çalışma şartlarını kendi lehlerine düzeltme yolunda gösterdikleri çaba “kendi kendine yardım hareketi” olarak tarihe geçmiştir<sup>6</sup>. İşçi toplulukları hukuki yönden; işçi birlikleri, koalisyon ve sendika olmak üzere üç şekilde oluşum göstermektedir<sup>7</sup>.

İşçi birliklerinde işçiler, tüzel kişilik olmaksızın, kişisel ilişkilerine dayanarak bir topluluk oluşturmaktadır<sup>8</sup>. Koalisyon olarak adlandırılan işçi topluluklarında işçilerin birleşme iradesi işçi birliklerine göre daha kuvvetlidir ancak bu topluluklar devamlılık arz etmeyen topluluklardır<sup>9</sup>. Sendika ise işçilerin devamlı ve müşterek bir amaç etrafında kurdukları tüzel kişiliğe sahip topluluklardır<sup>10</sup>.

Sendika kelimesinin kaynağını, Roma ve Yunan Hukukunda kullanılan “Syndic (Syndikos)” ve “Syndicat” terimleri oluşturur<sup>11</sup>. “Syndic” terimi hukuki olarak, Birliğin (Site’nin) temsilini görevli kişileri, “Syndicat” kelimesi ise temsile görevli kişilerin fonksiyonlarını ifade eder<sup>12</sup>. Ayrıca Fransa, İtalya ve İspanya’da

---

Almanya, İngiltere ve İtalya’da sendikaların tarihi gelişimi ve sendikal düzenlemeler hakkında geniş bilgi için bkz. **Başbayraktar Taşkın**, Mine, Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale 2005, s.56-67; **Duman**, Doğan, Sendika İçi Demokrasi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1987, s.10-14; **Başbuğ**, Aydın, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, s.66-68.

<sup>4</sup> **Sargeant**, Malcolm, Employment Law, London 2006, s.411.

<sup>5</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.3.

<sup>6</sup> **Yorgun**, Sayım, “Sosyal Politika Açısından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, Çalışma ve Toplum, S.39, 2013/4, s.366.

<sup>7</sup> İşçi birlikleri, koalisyon ve sendika türleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.49-50; **Esener**, Turhan, İş Hukuku, Ankara 1978, s.305-306.

<sup>8</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.50.

<sup>9</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.50.

<sup>10</sup> Sendika kelimesinin özünde işçi birlikleri vardır. Sendikaların doğumunda da işçilerin örgütlenmesi kaynaklık etmiştir. Sendika kelimesinin işveren birliklerini de kapsamı daha sonra olmuştur. Bkz. **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.279; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.3. Sendikalar ilk başta hür sendikalar ve devlete bağlı sendikalar olarak ikiye ayrılmıştır. Bu türler hakkında geniş bilgi için bkz. **Saymen**, s.146-151; **Elbir**, s.120-122.

<sup>11</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.44, dn.2; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.279, dn.1; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.51; **Tuğ**, Sendikalar, s.19; **Demir**, Toplu İş Hukuku, s.3; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.441; **Girgin**, s.16; **Başbayraktar Taşkın**, s.7.

<sup>12</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.25; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.51; **Tuğ**, Sendikalar, s.19; **Demir**, Toplu İş Hukuku, s.3; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.441; **Demir**, Fevzi, “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”, Çalışma ve Toplum, S.39, 2013/4, s.19; **Başbayraktar Taşkın**, s.7.

“sindicato” ve “sindacato” kelimeleri sendikayı ifade etmek için kullanılmaktadır<sup>13</sup>. Türkiye’de de bu kavram “sendika” olarak yerini almıştır.

Sendika kavramının anlamı ve önemi, kurulu olduğu ülkelerin ekonomik, sosyal ve politik hayatında oynadıkları role göre, ülkelerin yasal düzenlemelerine göre değişiklik göstermektedir<sup>14</sup>. Çünkü sendikalar hak ve yetkileriyle toplumun iktisadi, sosyal ve siyasal düzenini yakından etkileyen kuruluşlardır<sup>15</sup>. Hatta sendikalara tanınan haklar, ülkenin siyasi ve ekonomik rejiminin tespitinde önemli bir araçtır<sup>16</sup>. Bu sebeplerle sendika hakkı (sendika özgürlüğü) demokratik toplumların olmazsa olmazıdır<sup>17</sup>.

Türk İş Hukuku’nda sendika kelimesi, işçi ve işveren birliklerini ifade etmek için kullanılmaktadır<sup>18</sup>. İşçi sendikaları, işçilerin ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini düzeltmeye yönelmiş kuruluşlardır<sup>19</sup>. Sendikalar, kazanç paylaşma

<sup>13</sup> **Günay**, Cevdet İlhan, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara 2013, s.702; **Başbayraktar Taşkın**, s.7.

<sup>14</sup> **Narmanlioğlu**, İş Hukuku II, s.45; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.3. Sendika kavramının anlamı ve önemi, kurulu olduğu ülkeye göre değişiklik göstermesi aynı zamanda sosyal politikanın da bir sonucudur. Çünkü sosyal politikanın iki temel amacı; sosyal koruma sağlamak ve refahı yaygınlaştırmaktır. Sendikalar da sosyal koruma ve refahı sağlamada önemli bir araçtır. Sosyal politika dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere ikiye ayrılır. Geniş anlamda sosyal politika devlet eliyle yürütülen sağlık, güvenlik, eğitim gibi toplumun temel ihtiyaçlarını kapsar. Dar anlamda sosyal politika ise işçileri işverene karşı koruyan, sınıf çatışmalarını en aza indiren politikadır. Kollektif iş hukuku düzenlemeleri de dar anlamda sosyal politikanın yansımasıdır. Sosyal politika ile sendikalar arasındaki ilişki hakkında geniş bilgi için bkz. **Yorgun**, s.357-379.

<sup>15</sup> **Wedderburn**, Lord, Labour Law And Freedom, London 1995, s.180; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.19.

<sup>16</sup> **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.19; **Elbir**, s.115.

<sup>17</sup> **Sargeant**, s.410.

<sup>18</sup> Almanya’da işçi sendikaları için “Gewerkschaft”, işveren sendikaları için “Arbeitgebersverband”, İngilizce konuşan ülkelerde ise işçi sendikaları için “Trade Union”, işveren sendikaları için “Employers Association” şeklinde işçi ve işveren sendikaları için birbirinden farklı kavramlar kullanılmaktadır. Bkz. **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.3. Hukukumuzda sendika sözcüğü hem sendikayı hem de üst kuruluşu kapsar şekilde kullanılmaktadır. Sadece yürürlükteki kanunumuzda değil, ‘5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu’ ile ‘274 sayılı Sendikalar Kanunu’nda’ ve ‘1961 Anayasası’nda da sendika kavramı geniş kapsamda kullanılmıştır. Bkz. **Narmanlioğlu**, İş Hukuku II, s.44, dn.3. 6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinde işçi ve işveren sendikalarını ifade etmek için “sendika” kelimesi yerine “kuruluş” ifadesi kullanılmıştır. Bkz. **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.458.

<sup>19</sup> Sendikaların işçiler açısından aynı zamanda mesleki teşekkül olduğu ancak mesleki teşekkül kavramının kullanımının sendika hukuku açısından yanıltıcı olabileceği hakkındaki görüş için bkz. **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.51-53; **Işık**, Rüçhan, İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1977, s.5. Sendikalarla meslek teşekküllerinin farkı hakkında geniş bilgi için bkz. **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.287-288. 274 sayılı Kanun’da tüm sendikal birimler için kullanılan “mesleki teşekkül” kavramının, terkedilmesinin isabetli olduğu yönünde bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.25; **Tuğ**, Sendikalar, s.20; **Eyrenci**, Sendikalar, s.19; **İnce**, s.19; **Girgin**, s.17; **Başbayraktar Taşkın**, s.8.

amacı gütmeyen özel hukuk tüzel kişileridir<sup>20</sup>. Bu bakımdan sendikalar derneklere benzemektedir<sup>21</sup>. Ancak sendikalarla dernekler arasında; sendikanın amacının daha sınırlı olması, sendikanın temsil ettiği sınıfın daha geniş olması, sendikalarda devlet müdahalesinin diğer kuruluşlara göre daha fazla olması ve sendikaların toplu iş sözleşmesi ile grev-lokavt kararı alma hak ve yetkisine sahip olması gibi konular açısından farklılıklar vardır<sup>22</sup>. Bunların yanında, Dernek Kurma Hakkı Anayasanın “Kişi Hak ve Ödevleri” bölümünde düzenlenmişken, Sendika Kurma Hakkı, “Sosyal Hak ve Ödevler” bölümünde düzenlenmiştir<sup>23</sup>. Ayrıca sendikalar kamusal ve sosyal işlevleri ve bunları yerine getirirken özerk olmaları açısından da derneklerden ayrılır<sup>24</sup>.

Sendikaların genel olarak tanımı belli de olsa bu kuruluşların görevlerini ve hukuk sistemi içindeki yerini tespit etmek için yasal tanımlarının yapılması gerekir<sup>25</sup>. Hukuk sistemimizde sendika, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi

<sup>20</sup> Sendikaların kamu görevi üstlenmesinin onların özel hukuk tüzel kişisi olmadıkları anlamına gelmeyeceği yönünde bkz. **Tuğ**, Sendikalar, s.24. İngiltere Sendika Hukuku’nda işveren sendikaları (employers’ associations) tüzel kişiliğe sahip ve tüzel kişiliğe sahip olmayan şeklinde iki türlü kurulabilir. Ancak tüzel kişiliğe sahip olmayanlar yarı tüzel kişiliğe (quasi-corporated) sahip kuruluşlardır. İngiltere’de örf adet hukukunda işçi sendikaları da tüzel kişiliğe sahip olmayan kuruluşlar şeklinde kabul edilmektedir. Ancak bu yarı tüzel kişiliğe sahip sendikaların kendi adına sözleşme yapabilme, davada husumet ehliyetine sahip olma veya kendi adına dava açabilme, işlenen bir suç için yargılanabilme, kararların uygulanması için sorumlu kılınabilme gibi hak ve sorumlulukları vardır. Bkz. **Honeyball**, Simon/ **Bowers**, John, Textbook on Labour Law, London 2004, s.323-324. İngiltere’de sendikaların karma kuruluşlar olduğu yönünde bkz. **Lockton**, Deborah J., Employment Law, London 2003, s.368.

<sup>21</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.54. Dernekler hakkında geniş bilgi için bkz. **Özsunay**, s.101. vd.; **Dural/ Öğüz**, s.267 vd.; **Velidedeoğlu**, s.205. vd.; **Ayan**, s.177 vd.

<sup>22</sup> Sendikalarla dernekler arasındaki farklar hakkında geniş bilgi için bkz. **Çelik**, Nuri, “5253 sayılı Dernekler Kanunu’nun Sendikalara Uygulanacak Hükümleri”, Legal İSGHD, S.6, 2005, s.518.vd; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.54; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.285; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.12-14; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.68-69; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.444-446; **Esener**, s.307; **Kutal**, Metin, “Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.45, S.1-4, 1987, s.303; **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Cilt II - Kollektif İş Hukuku - Bölüm 1 - Sendikalar, İstanbul 1979, s.23-36; **Saymen**, s.145-146. Derneklerle sendikaların farkları ile ilgili Anayasa Mahkemesi’nin 26-27/9/1987 tarihli E.1963/336 K.1967/29 sayılı kararı için bkz. **Narmanhoğlu**, Ünal, “Aynı İşkolunda Aynı Zamanda Birden Fazla Sendikaya Üye Olmayı Yasaklayan Sendikalar Kanunu’nun 22. maddesi, Sendika Üyeliği Devam Eden Bir İşçinin ‘Kurucu’ Olmasına Engel Midir?”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, s.553-554, dn.1; **Elbir**, s.122-123.

<sup>23</sup> **Çelik**, “Uygulanacak Hükümler”, s.519.

<sup>24</sup> **Çelik**, “Uygulanacak Hükümler”, s.519.

<sup>25</sup> **Honeyball/ Bowers**, s.322.

Kanunu'nda<sup>26</sup> (STİSK) ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda<sup>27</sup> (KGSTSK) tanımlanmıştır. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinde sendika, “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır<sup>28</sup>. Bir başka tanıma göre sendika, en az yedi işçi veya işverenin, çalışma ilişkilerinde, toplu çıkarlarını, özellikle toplu iş sözleşmeleri ve gerektiğinde iş mücadelesine başvurmak suretiyle korumak için kurdukları sürekli, bağımsız, serbest, demokratik temellere dayalı ve özel hukuka giren kişi topluluklarıdır<sup>29</sup>. İngiltere Sendika Hukuku'nda Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992'nin 1. maddesinde işçi sendikaları (Trade Union) “sürekli veya geçici olarak çalışanlar tarafından kurulan, temel amacı işçilerle işverenler veya işveren sendikaları arasındaki ilişkileri düzenlemek olan kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır<sup>30</sup>. İşveren sendikaları (Employers' Associations) da “sürekli veya geçici olarak işverenler veya işletme

<sup>26</sup> RG., 07/11/2012, S.28460. 6356 sayılı Kanun'un ismi beş akademisyence 2009 yılında hazırlanan yasa tasarısında “Toplu İş İlişkileri Kanunu” idi. Bkz. **Ulucan**, Devrim, “Toplu İş İlişkileri Yasa Taslağı ile Kollektif İş Hukuku Alanında Önerilen Bazı Değişiklikler”, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, s.232. Meclise sevk edildiğinde de kanunun ismi “Toplu İş İlişkileri Kanunu” idi. Bkz. **Savaş**, Fatma Burcu, “Sendikal Güvencelerde Son Durum”, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Mayıs-Haziran 2012, s.116; **Soykut Sarıca**, Pınar, “Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme”, İş Güç Dergisi, C.15 S.3, Temmuz 2013, s.4.

<sup>27</sup> RG., 12/07/2001, S.24460.

<sup>28</sup> “Kuruluş” kelimesi konfederasyonları da ifade ettiği için sendika tanımında yer almasının isabetli olmadığı yönünde bkz. **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.67. İngiltere Sendika Hukuku'nda da sendika tanımlanırken kullanılan “organization” kelimesi, konfederasyon ve federasyonları kapsar şekilde kullanılmıştır. Bkz. **Honeyball/ Bowers**, s.322. 2821 sayılı Kanun'un 2. maddesinde sendika, “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır.

<sup>29</sup> Sendikanın tanımına göre sendikanın unsurları, “ortak amaç”, “serbest kuruluş”, “bağımsızlık”, “demokratiklik” ve “özel hukuk tüzel kişiliği” olarak sayılabilir. Sendikanın unsurları hakkında geniş bilgi için bkz. **Tunçomağ/ Centel**, s.265-269; **Şahlanan**, Sendikalar, s.27-31; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.464-470; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.19-26; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.59-65; **Eyrenci**, Sendikalar, s.20-24; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.446-455; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.21-26, **Sümer**, İş Hukuku, s.174-177; **Esener**, s.313-316; **Günay**, İş Yasaları, s.702-704; **Girgin**, s.18-25; **Başbayraktar Taşkın**, s.10-24; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.68-70. İngiltere Sendika Hukuku'nda da sendika tanımlanırken “sürekli veya geçici, asli amacı olan, işçiler veya işverenlerin kendi aralarında veya birbirleriyle olan ilişkilerini içeren kuruluşlar” şeklinde benzer unsurlara yer verilmektedir. Bkz. **Painter**, Richard W./ **Puttick**, Keith, Employment Rights A Reference Handbook, London 1993, s.291.

<sup>30</sup> **Honeyball/ Bowers**, s.322; **Lockton**, s.366-367.

sahibi işverenler tarafından kurulan, temel amacı işverenlerle işçiler arasındaki ilişkileri düzenlemek olan kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır<sup>31</sup>. İngiltere Sendika Hukuku’nda kanun sendikanın diğer önemli fonksiyonlarının aksine toplu sözleşme yetkisine vurgu yapmaktadır<sup>32</sup>. Bu sebeple İngiltere’de de sendikaların temel amaçları işçilerin hak ve çıkarlarını korumak geliştirmek ve toplu sözleşme yapmaktır<sup>33</sup>. Sendikaların tüzel kişiliği, üyelerin üyeliğine bağlı olmayan bağımsız bir tüzel kişiliktir<sup>34</sup>. Dikkat edilmesi gereken noktalardan birisi de sendikaların sadece “çalışma ilişkileri” çerçevesinde ortak hak ve menfaatleri korumak amacıyla kurulabilmesidir. Yani işçiler ve işverenler, tüketici haklarının korunması gibi çalışma ilişkilerini ilgilendirmeyen ortak hak ve menfaatlerini korumak için sendika kuramazlar<sup>35</sup>. Ayrıca 6356 sayılı Kanun kapsamında sendika olmayan ama kişilerin birleşerek sendika ismini verdikleri kuruluşlar da sendika kabul edilmezler. Örneğin, kendi nam ve hesabına çalışan üretici köylülerin kurdukları “Tüm Üretici Köylüler Sendikası”, işsizlerin kurduğu “İşsiz, Sigortasız, Sendikasız İşçilerin Dayanışma Sendikası”, emeklilerin kurduğu “Tüm Emekliler Sendikası” bu kanun kapsamında sendika sayılmaz<sup>36</sup>. Sendika sayılmadıkları için de bu kuruluşlara ilişkin davaların iş mahkemelerinde değil asliye mahkemelerinde görülmesi gerekir<sup>37</sup>.

4688 sayılı Kanunun tanımlar başlıklı 3. maddesinde ise sendika, “kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır.

## II. KURULUŞ KAVRAMI

6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinde sendika ve konfederasyonları kuruluş olarak tanımlanmıştır. Bu düzenleme “Kuruluş, sendika ve konfederasyonları ifade

<sup>31</sup> **Honeyball/ Bowers**, s.323.

<sup>32</sup> **Honeyball/ Bowers**, s.322.

<sup>33</sup> **Lockton**,s.371.

<sup>34</sup> **Painter/ Puttick**, s.294.

<sup>35</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.450. Üyelerin tüketim, konut edinme gibi diğer sosyal haklarını korumak için sendika kurulamaz. Ama sendikalar üyelerinin bu amaçla başka kuruluşlar kurmalarına yardımcı olabilir. Bkz. **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.68.

<sup>36</sup> **Sur**, Melda, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara 2009, s.210-211; **Başer**, Pamir, “Sendikaların ve Üst Kuruluşların Kuruluşları ve Buna Hâkim Olan İlkeler”, Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, Ankara 2013, s.34.

<sup>37</sup> **Sur**, “2006 Yılı Kararları”, s.210.

eder.” şeklindedir. Bu nedenle kuruluş dediğimizde sendika ve konfederasyonlar bu kavramının kapsamına girer<sup>38</sup>.

### III. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMI

Sendika özgürlüğü temel bir insan hakkıdır. Çağdaş sendikacılığın temelinin sendika özgürlüğü oluşturur<sup>39</sup>. Bu sebeple birçok uluslararası belgede ve sözleşmede yer alarak güvence altına alınmıştır<sup>40</sup>. Hukukumuzda da Anayasanın 51. maddesinde bu hak güvence altına alınmıştır<sup>41</sup>. Ayrıca 5237 sayılı Kanun’un 118. maddesinde cebir veya tehdit kullanarak sendika özgürlüğünün ihlal edilmesinin suç teşkil edeceği düzenlenmiştir<sup>42</sup>. Sendika özgürlüğü hakkı çifte temel hak niteliğindedir<sup>43</sup>. Bu sebeple sendika özgürlüğü dediğimizde “bireysel sendika özgürlüğü” ve “kollektif sendika özgürlüğü” olarak iki kavram karşımıza çıkar.

#### 1. Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğü “bireylerin serbestçe sendika kurabilmesi, kurulmuş sendikalara serbestçe üye olabilmesi, sendikal faaliyetlere katılabilmesi ile sendika üyeliğinden serbestçe çekilebilme” anlamlarına gelir<sup>44</sup>. Anayasada her ne kadar “sendika kurma hakkı” olarak düzenlese de bu hakkın aynı zamanda özgürlük olduğu kabul edilmektedir<sup>45</sup>. Bu özgürlük, sendika üyeliği hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı hak olmasının bir sonucudur. Sendika hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı hak olmasından dolayı da bireysel sendika özgürlüğü, olumlu sendika özgürlüğü ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak ikiye ayrılır<sup>46</sup>.

<sup>38</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.173.

<sup>39</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.8.

<sup>40</sup> Bu sözleşmeler için bkz. **Sümer**, İş Hukuku, s.174.

<sup>41</sup> Sendika özgürlüğü hakkı 1982 Anayasası’nın “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” bölümünde düzenleme altına alınmıştır. Sendika hakkının sosyal ve ekonomik haklar arasında yer almasının isabetli olduğu ancak bu hakkın niteliğinin ekonomik bir hak olduğu önünde bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.33.

<sup>42</sup> Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi başlıklı düzenleme“(1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.  
(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” şeklindedir.

<sup>43</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.34; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.9.

<sup>44</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.174.

<sup>45</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.476.

<sup>46</sup> **Demir**, Sendikalar, s.75; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.480.

## 1. Olumlu (Pozitif) Sendika Özgürlüğü

Olumlu sendika özgürlüğü, bireylerin serbestçe sendika kurabilme ve kurulmuş sendikalara üye olabilmeye, sendika içerisinde faaliyette bulunabilme ve sendikanın iç ve dış faaliyetlerinden yararlanabilme hakkını ifade eder<sup>47</sup>.6356 sayılı Kanun'un 17. maddesinde bu husus düzenleme altına alınmıştır.Söz konusu düzenleme "Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz." şeklindedir. Ancak bu düzenleme sendikaların başvuran herkesi üyeliğe kabul etme zorunluluğunun bulunduğu anlamına gemez<sup>48</sup>. Aksi durum sendikaların kollektif sendika özgürlüğüne arkırlık teşkil eder<sup>49</sup>.

Olumlu sendika özgürlüğü aynı zamanda bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilmesi (sendika çokluğu) anlamına da gelir<sup>50</sup>. Birden fazla sendika kurulabilsin ki bireylerde istedikleri sendikaya üye olabilsinler.

## 2. Olumsuz (Negatif) Sendika Özgürlüğü

Olumsuz sendika özgürlüğü bireyin sendikaya girmeme veya üyesi olduğu sendikadan serbestçe ayrılma serbestisini ifade eder<sup>51</sup>. Sendika özgürlüğünün olumsuz yönü olumlu sendika özgürlüğünden sonra ortaya çıkmıştır<sup>52</sup>. Çünkü önceleri sendika özgürlüğü denildiğinde serbestçe sendika kurabilme ve sendikalara üye olabilmeye akla gelmekte idi<sup>53</sup>.

Olumlu sendika özgürlüğü çalışanları devlete ve işverenlere karşı korurken, olumsuz sendika özgürlüğü çalışanları sendikalara karşı korumaktadır<sup>54</sup>. Toplu iş sözleşmelerinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma açısından sendikanın onayının aranmaması ve dayanışma aidatının miktarının üye aidatı miktarından fazla olmaması olumsuz sendika özgürlüğünü koruyucu düzenlemelerdir<sup>55</sup>.

<sup>47</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.35; Sümer, İş Hukuku, s.177; Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.11; Tuncay/ Savaş Kutsal,s.30.

<sup>48</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.33; Tuncay/ Savaş Kutsal,s.30.

<sup>49</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.33; Tuncay/ Savaş Kutsal,s.30.

<sup>50</sup> Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.478; Demir, Sendikalar, s.76; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.33-34; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s.481; Tuncay/ Savaş Kutsal,s.31.

<sup>51</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.35; Demir, Sendikalar, s.76; Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.12.

<sup>52</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.35; Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.10.

<sup>53</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.35.

<sup>54</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.34; Tuncay/ Savaş Kutsal,s.32.

<sup>55</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.34.



## 2. Kollektif Sendika Özgürlüğü

Sendika özgürlüğü temelde bireysel bir haktır. Ancak bu özgürlüğün bir de kollektif yönü vardır. Kollektif sendika özgürlüğü sendikanın kendi tüzel kişiliğinin hürriyetidir<sup>56</sup>. Bireysel sendika özgürlüğü ile kollektif sendika özgürlüğü bir bütündür<sup>57</sup>. Birinin olmadığı yerde diğerrinin varlığından bahsedilemez. Bu özgürlük temelde sendikaların varlığını koruması, kendine özgü faaliyetleri yapabilmesi ve bağımsızlığının korunması anlamlarına gelir<sup>58</sup>.

Kollektif sendika özgürlüğünün sendikanın kendi varlığını koruma hakkı, sendikaya üye çekme (propaganda) faaliyetinde bulunma hakkı ve sendikal faaliyette bulunma hakkı olmak üzere üç farklı görünüşü vardır<sup>59</sup>. Bu çerçevede sendikaların varlığı öncelikle devlete karşı korunmalıdır. Bu sebeple hukukumuzda sendikaların önceden herhangi bir makamdan izin almadan serbestçe kurulabilmesi kabul edilmiş ve bu husus Anayasal güvence altına alınmıştır<sup>60</sup>. Sendikaların serbestçe bir diğerr sendikaya katılma hakkı, birleşme hakkıda kollektif sendika özgürlüğünü koruyucu düzenlemelerdir<sup>61</sup>. Aynı şekilde sendikaların idari kararlar kapatılmaması, sendikaların serbestçe teşkilatlanabilmeleri, tüzüklerini serbestçe düzenleyebilmeleri, serbestçe faaliyette bulunabilmeleri, üyeleri üyelikten çıkarabilmeleri, disiplin cezası verebilmeleri, işçi ve işveren sendikalarının birbirlerine müdahale yasağında kollektif sendika özgürlüğünü koruyucu düzenlemelerdir<sup>62</sup>.

<sup>56</sup> Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.309.

<sup>57</sup> Sümer, İş Hukuku, s.177.

<sup>58</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal, s.32; Sümer, İş Hukuku, s.177; Sur, Toplu İlişkiler, s.48; Narmanlioğlu, İş Hukuku II, s.12.

<sup>59</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal, s.33-34; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.35; Tunçomağ/ Centel, s.256-258.

<sup>60</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.36; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s.482; Tuncay/ Savaş Kutsal, s.33; Sur, Toplu İlişkiler, s.49; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.35.

<sup>61</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal, s.33.

<sup>62</sup> Kollektif sendika özgürlüğünü koruyucu düzenlemeler hakkında geniş bilgi için bkz. Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.310-311; Sümer, İş Hukuku, s.177-178; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s.482; Sur, Toplu İlişkiler, s.49; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.35-36; Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.502-503; Şahlanan, Sendikalar, s.36; Narmanlioğlu, İş Hukuku II, s.12-13.

## İKİNCİ BÖLÜM

### SENDİKALARIN KURULUŞU

#### I. KURULUŞ SİSTEMLERİ

Tüzel kişilerin kuruluşu o ülkenin siyasal rejimi ile bağlantılı olarak farklı şekillerde ortaya çıkmıştır<sup>1</sup>. Özellikle kamu hürriyetlerinin o ülkede korunma durumuna göre benimsenen sistemde farklılık göstermiştir.

Tüzel kişilerin kuruluş sistemleri“izin sistemi, normatif sistem ve serbest kuruluş sistemi” olarak üç başlıkta toplanmaktadır<sup>2</sup>.Ancak bazı yazarlarkuruluş sistemlerine karma sistemi<sup>3</sup>ve tescil sistemini de dâhilederekbü sistemleri beş ayrı başlıkta ele almaktadır. Biz “izin sistemi, normatif sistem ve serbest kuruluş sistemi” olarak üç başlıkta ele almayı uygun gördük.

##### 1. İzin Sistemi

İzin sisteminde tüzel kişiliğin kazanılması,devletin bu hususta yetkili kıldığı resmi bir makamın iznine bağlıdır<sup>4</sup>.İzne yetkili makam, yasama organı veya idari bir organ olabilir. Yetkili makam, yasama organıysa tüzel kişilik kanunla; idare organıysa idari bir işlemle kazanılır<sup>5</sup>.Bu sistemde yetkili makam, tüzel kişiliğin kurulmasına izin vermeden önce, devletin ve rejimin amaçlarıyla, tüzel kişinin

---

<sup>1</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.61; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.75; **Dural/Ögüz**, s.233; **Tuğ**, Sendikalar, s.33.

<sup>2</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.182; **Şahlanan**, Sendikalar, s.61; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.75; **Makas, Recep**, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikaların Kuruluş Esasları”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.15, Ekim 2013, s.159. Ülkemizde sendikaların kuruluşunu sağlayan ilk kanun 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun’dur. Bkz. **Pirler**, Bülent,“Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15 Özel S.2013, s.884.

<sup>3</sup> Karma sistem, sendikaların kuruluşunda kurucu olmak için birtakım objektif şartların konulduğu; birtakım formalitelerin öngörüldüğü bir kuruluş sistemidir. Bu sistemde kuruluş sıkı esaslara ve birtakım formalitelere bağlanmaktadır ve 6356 sayılı Kanun’da kurucular için bazı şartların aranmasının, birtakım bilgi ve belge düzenleme yükümlülüklerinin getirilmesinin, hukukumuzda benimsenen sistemin karma sistem olduğu iddialarına kaynaklık ettiği görüşü için bkz.**Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.336.

<sup>4</sup> **Velidedeoğlu**, s.185; **Şahlanan**, Sendikalar, s.61; **Sümer**, İş Hukuku, s.182,**Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.75.

<sup>5</sup> **Özsunay**, s.52; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.75; **Esener**, s.303.

kurulma amacı arasındaki uygunluğu araştırır<sup>6</sup>.Bu sistemde yetkili makam izin verme noktasında mutlak takdir yetkisine sahiptir<sup>7</sup>.

İzin sistemi,totaliter ve güdümlü ekonomi sistemini benimseyen bir rejimin ürünüdür<sup>8</sup>. Bu sistemde yetkili makam tüzel kişinin kurulmasına izin vermezseilgili karara karşı itiraz edilebilecek hukukiyol bulunmamaktadır<sup>9</sup>.Türkiye’de 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu ve 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu’nda bu sistem benimsenmiştir<sup>10</sup>.

## 2. Normatif Sistem

Normatif sistemde de tüzel kişiliğin kazanılması yetkili makamın iznine bağlıdır.Ama bu sistemde yetkili makam,sadece tüzel kişinin tüzüğünün kanunun emredici hükümlere uygun olup olmadığını araştırır ve yetkili makamın verdiği karara karşı yargı yoluna başvurulabilir<sup>11</sup>.Bu sistem özünde kuruluşların tüzüklerinin kanuna uygunluğunun denetlenmesidir<sup>12</sup>. Sendika tüzüğü kanunun emredici kurallarına uygunsu yetkili makam sendikanın kurulmasına izin vermek zorundadır<sup>13</sup>. Bu sistem uygulamada tescil sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>14</sup>.

## 3. Serbest Kuruluş Sistemi

Kurucuların, kuruluş tüzüğünde tüzel kişiyi kurma yönündeki iradelerini açıklamaları ile tüzel kişiliğin kazanıldığı sisteme serbest kuruluş sistemi denir<sup>15</sup>.Serbest kuruluş sistemi, özgürlükçü anlayışa dayanan sistemdir.Devletin tüzel kişiliğe(sendikaya), kurulma aşamasında müdahalesi yoktur.87 sayılı ILO

<sup>6</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.61.

<sup>7</sup> Özsunay, s.53; Dural/ Öğüz, s.234; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.76; Makas, s.159; Aker, Önder, Sendika Özgürlüğü, Ankara 1981, s.20; Esener, s.304; İnce, s.57.

<sup>8</sup> İnce, s.57; Özsunay, s.53; Tuğ, Sendikalar, s.33. Fransa Hukuku’nda 1901 tarihli Kanunda bu sistem kabul edilmiştir. Alman Hukuku’nda özellikle iktisadi gaye izleyen derneklerde bu sistem görülmektedir (Codice Civile Art 12). Ayrıca İtalyan Medeni Kanunu’nda da izin sistemi benimsenmiştir. Bkz. Şahlanan, Sendikalar, s.53-54; Özsunay, s.53.

<sup>9</sup> Özsunay, s.53; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.76; Tuğ, Sendikalar, s.33.

<sup>10</sup> Sur, Toplu İlişkiler, s.89; Şahlanan, Sendikalar, s.61; Özsunay, s.53; Esener, s.304.

<sup>11</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.62; Esener, s.304; Makas, s.159.

<sup>12</sup> Sümer, İş Hukuku, s.182; Makas, s.159.

<sup>13</sup> Esener, s.304; İnce, s.58; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.76.

<sup>14</sup> Esener, s.304. Tüzel kişiliğin, ilgili sicile usulüne uygun bir şekilde tescil edilmesi ile kazanılmasına “tescil sistemi” denir. Hukukumuzda vakıflar için tescil sistemi kabul edilmiştir. Bkz.Ayan, s.171; Tescil sisteminde tescil kurucu niteliktedir. Bkz.Dural/Öğüz, s.234; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.76.

<sup>15</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.62; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.76; Esener, s.304.

Sözleşmesinin 2. maddesinde de serbest kuruluş sistemi benimsenmiştir<sup>16</sup>. Bu maddeye göre işçi ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın, önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurma ve bu kuruluşlara tüzüklerine uygun şekilde serbestçe üye olma hakkına sahiptirler<sup>17</sup>.

#### 4. Türk Hukukunda Benimsenen Sistem

Yukarıda ifade edildiği üzere Türkiye’de 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu ve 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu’nda izin sistemi benimsenmiştir. Ancak 4919 sayılı Kanunla Cemiyetler Kanunu’nun bu sistemi değiştirilmiş ve serbest kuruluş sistemi kabul edilmiştir<sup>18</sup>. 1630 sayılı Kanun’da ve 2821 sayılı Kanun’da da serbest kuruluş sistemi benimsenmiştir<sup>19</sup>.

1982 Anayasası’nın 51. maddesinde, çalışanların ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalarını ve üst kuruluşlarını kurabilecekleri, bunun için kanunun gösterdiği şekil, şart ve usullere uyulacağı belirtilmiştir<sup>20</sup>. Ayrıca 6356 sayılı Kanunun 3. maddesinde serbest kuruluş sistemi, “Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur.” şeklinde belirtilmiştir. Bu maddenin gerekçesinde de sendikaların kuruluşunda serbest kuruluş sisteminin benimsendiği belirtilmiştir<sup>21</sup>. Sendikaların kuruluşunda yasanın gösterdiği

<sup>16</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.77.

<sup>17</sup> **Bayram**, Fuat, “Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki(1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler”, Legal İSGHD, S.13, 2007, s.54; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, dn. 213,s.77; **Eyrenci,Öner/ Bakırcı**, Kadriye, “Sendika Özgürlüğünün Uluslararası Dayanakları ve Türk Hukukunun Uyumu”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1999 Yılı Toplantısı, Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Uluslararası Dayanakları ve Sorunları Sempozyumu, İstanbul 1999,s.21.

<sup>18</sup> **Esener**, s.304; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.76.

<sup>19</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.62.

<sup>20</sup> Anayasa’nın Sendika Kurma Hakkı başlıklı hükmü şu şekildedir: “Madde 51 – (Değişik: 3/10/2001-4709/20 md.) Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.”

<sup>21</sup> **Özveri**, Murat, “6356 sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, İstanbul Barosu Dergisi, C.87, S.2, 2013, s.92; **Özveri**, Murat, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, İstanbul 2012, s.33.

bilgi ve belgelerin yetkili mercie verilmesinin şart olarak konulması, serbest kuruluş ilkesinin ihlali olduğu düşünülebilir. Öğretide de 2821 sayılı Kanun döneminde, bu şarttan dolayı hukukumuzda normatif sistemin bulunduğu ileri sürülmüştür<sup>22</sup>. Ancak kanaatimizce bu şart bir düzen şartıdır ve serbest kurulma ilkesinin ihlali anlamına gelmez<sup>23</sup>. Burada tevdi ile sadece kurulma iradesinin belirli bir yere ulaştırılması söz konusudur; yoksa idarenin tüzel kişiliğin edinilmesini onaylama veya önleme, tüzüğün kanuna uygunluğunu inceleme ve kanuna uygun değilse kabul etmeme yetkisi yoktur<sup>24</sup>. Bir bakıma burada sendika tüzüğünün depo edilmesi söz konusudur<sup>25</sup>.

4721 sayılı Kanununun 59. maddesine göredereklerin kuruluşunda da serbest kuruluş sisteminin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Söz konusu hüküm “Dernekler, kuruluş bildirimini, dernek tüzüğünü ve gerekli belgeleri yerleşim yerinin bulunduğu yerin en büyük mülki amirine verdiklerinde tüzel kişilik kazanırlar. Kuruluş bildiriminin içeriği ve gerekli belgelerin nelerden ibaret olduğu, yönetmelikte gösterilir.” şeklindedir. Kısaca serbest kuruluş sisteminin karşılığı olarak sendika ve üst kuruluş kurmak ihtiyaridir ve kimse sendika veya üst kuruluş kurmaya zorlanamaz<sup>26</sup>.

## II. KURULUŞA HÂKİM OLAN İLKELER

### 1. Sendikaların Serbest Kuruluşu İlkesi

Serbest kuruluş ilkesi, yukarıda bahsedildiği üzere sendikaların, kuruluşunda önceden herhangi bir makamdan izin almaması demektir. Bu ilke kişisel özgürlüğe dayalı demokratik rejimin doğal bir sonucudur<sup>27</sup>. Bu ilke aynı zamanda sendika özgürlüğünün bir gereğidir<sup>28</sup>. Sendika özgürlüğü, işçi ve işverenlerin serbestçe sendika kurabilmelerini, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilmelerini ve üyelerin diledikleri zaman sendikadan çıkabilmelerini ve ayrıca sendikaların devlete karşı

<sup>22</sup> Özsunay, s.57-58.

<sup>23</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal, s.21; Tuğ, Sendikalar, s.35.

<sup>24</sup> Makas, s.160; Sur, Toplu İlişkiler, s.89.

<sup>25</sup> Esener, s.304.

<sup>26</sup> Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.465.

<sup>27</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.73.

<sup>28</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.62.

korunmasını(kollektif sendika özgürlüğü) ifade eder<sup>29</sup>. Yani ne devlet ne işveren ne de daha önce kurulmuş bulunan işçi ya da işveren kuruluşları, sendikaların kurulmasına müdahalede bulunamazlar<sup>30</sup>.

Sendika özgürlüğü, çift görünüşlü,Anayasanın “Sosyal ve Ekonomik Haklar”bölümü içerisinde yer alan bir insan hakkıdır<sup>31</sup>. Bu özgürlük işçilerin sendikalaşma yolunda uzun mücadeleleri sonucu elde edilmiştir ve günümüzde bu ilke vazgeçilmez olarak kabul gören bir ilke haline gelmiştir<sup>32</sup>.

<sup>29</sup> **Sargeant**, s.410. İngiltere Sendika Hukuku’nda üyenin makul süre içerisinde ihbarı ile sendikadan istifa edebilmesi ve sendikaların üyeliklerinin kamu denetimine açık olması sendikalarca eleştirilmiştir. Bkz. **Pitt**, Gwyneth, Employment Law, London 2004, s.319. Bireysel sendika özgürlüğü, kollektif sendika özgürlüğü, sendika özgürlüğünün korunması, sendika özgürlüğünün sınırlandırılması, sendika özgürlüğüne aykırılık ve sonuçları hakkında geniş bilgi için bkz. **Eyrenci**, Sendikalar, s.42-52; **Sümer**, İş Hukuku, s.176-178; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.26-39; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.73-77; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, s.476-504; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.309-311; **Tunçomağ /Centel**, s.254-265; **Eyrenci**, Sendikalar, s.39-53; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.27 vd.; **Demir**, Fevzi, “Sendika Üyeliği ve Sendikal Faaliyetlere Katılma Güvencesinin Uygulama Kritiği”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Ankara 2010, s.261-306; **Dereli**, “Sorunlar ve Öneriler”, s.16-19; **Özveri**, Sendikal Haklar, s.60-68; **Okur**, Zeki, “Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Uygulama Sorunları”, İş Hukuku’nda Güncel Sorunlar-4 Semineri, Ankara 2014, s.123-163; **Elbir**, s.116-119. Sendika özgürlüğünün, “örgütlenme özgürlüğünü, kuruluş özgürlüğünü, serbest kuruluş güvencesini, sendika seçme özgürlüğünü, sendikaların tüzüklerini serbestçe düzenleme özgürlüğünü, yöneticileri serbestçe seçme özgürlüğünü, yönetimlerini serbestçe düzenleme özgürlüğünü, çalışma ve iş programlarını serbestçe belirleme özgürlüğünü, üst kuruluş kurma özgürlüğünü ve idari kararlara karşı korunma özgürlüğünü kapsadığı yönünde bkz.**Aker**, s.9 vd.

<sup>30</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.74; **Esener**, s.317. Sendika özgürlüğünün genel ifadesi, 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 23. maddesinin 4.bendinde ve 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. maddesinde yer almıştır. AİHS’nin 11. maddesi “Her şahıs asayiş ihlal etmeyen toplantılara katılmak ve başkalarıyla birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek hakkı dâhil olmak üzere dernek kurma hakkına sahiptir.”şeklindedir. Bkz. **Oğuzman**, Kemal, “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı(ILO) İlke ve Sözleşmelerine Aykırılığı İddiaları Konusunda Bir İnceleme”, 2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu,Ankara 1986, s.12; **Ekonomi**, Münir, “2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu”, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu İle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun Uluslararası Normlara Uygunluğu, Ankara 1986, s.38.

<sup>31</sup> Sendika özgürlüğü(hakkı) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi birçok uluslararası düzenlemede de yer almaktadır. Bu uluslararası düzenlemeler hakkında geniş bilgi için bkz. **Eyrenci**, Sendikalar,s.35-39; **Okur**, “Sendika Özgürlüğü Güvencesi”, s.124-131; **Alpagut**, Gülsevil,“6356 sayılı Kanunu’nun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi”, İş Hukuku’nda Güncel Sorunlar Semineri -3, Ankara 2013, s.114. Türkiye’de ise sendika özgürlüğü hak olarak ilk defa 1961 Anayasasının 46. maddesinde “Temel Hak ve Hürriyetler” arasında yer almıştır. Bkz. **Oğuzman**, s.12.

<sup>32</sup> **Sargeant**, s.409; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.465; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.73; **Aker**, s.9.

## 2. Sendika Çokluğu İlkesi

Aynı iş kolunda aynı anda birden fazla sendikanın kurulabilmesi ve faaliyet gösterilebilmesine sendika çokluğu ilkesi(Union Pluralism) denir<sup>33</sup>. Bu ilke sendika seçme özgürlüğü olarak da ifade edilmektedir<sup>34</sup>.Kanunda bu ilke açıkça hükme bağlanmamış olmakla birlikte, sendika özgürlüğü ilkesinin doğası gereği bu ilkenin hukukumuzda var olduğu yadsınamaz bir gerçektir<sup>35</sup>. Bu ilkede sendikaların serbest kuruluşu ilkesi gibi sendika özgürlüğünün doğal bir sonucu ve ayrılmaz bir parçasıdır<sup>36</sup>.Bu ilke üst kuruluşlar içinde geçerlidir<sup>37</sup>.Sendika çokluğu ilkesi sayesinde işçi veya işverenlere istedikleri zaman sendika veya konfederasyon kurma hakkı ve bu kuruluşlara üye olma hakkı sağlanmış olmaktadır<sup>38</sup>.Bu ilke hukukumuzda ilk defa 1947 tarihli 5018 sayılı SK'da yer almış, varlığını daha sonraki kanunlarda günümüze kadar devam ettirmiştir<sup>39</sup>.

Sendika çokluğu ilkesinin zıttı ise sendika tekliği ilkesidir. Bu ilke, aynı anda ve aynı işkolunda tek bir sendikanın kurulması ve faaliyet göstermesi anlamına gelir<sup>40</sup>. Aynı işkolunda birden fazla sendika kurulması yasa ya da idari bir kararla yasaklanıyorsa bunun demokratik esaslarla ve sendika özgürlüğü ile bağdaşması

<sup>33</sup> **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.25; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.48; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.78; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.74; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.479; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.464; **Makas**, s.173. Bir işkolunda birden çok sendika kurulabilmenin, başka düzeylerde örgütlenme ve örgütlere de sendika haklarını kullanma yetkisi verilmediği sürece tek başına sendika çokluğu ilkesi anlamına gelmeyeceği; bunun ancak sınırlı ve devlet güdümlü sendikal çokluk olduğu yönünde bkz.**Gülmez**, Mesut, “Örgütlenme ÖzgürSÜZlülüğü’ Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!”, Çalışma ve Toplum, S.37, 2013/2, s.23.

<sup>34</sup> **Aker**, s.22; **Esener**, s.317; **Özveri**, “6356 Sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, s.95.

<sup>35</sup> 2821 sayılı Kanun’da “Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir.” şeklinde ki hüküm 6356 sayılı Kanun’da düzenlenmemiştir. Ancak sendika hürriyetinin kabul edilmesi ve 87 sayılı ILO sözleşmesinin kanunla uygun bulunması hukukumuzda sendika çokluğu ilkesinin kabul edildiği anlamına gelir. Bkz. **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.341,342.

<sup>36</sup> **Özveri**, “6356 Sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, s.95; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.46, 79; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.464; **Sümer**, İş Hukuku, s.182; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.25.

<sup>37</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.479; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.466.

<sup>38</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.465. Sendikalara serbestçe üye olabilme ve serbestçe sendika kurulabilme bireysel sendika özgürlüğünün bir sonucudur. Bkz. **Başbuğ**, Aydın, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Aralık 2012, s.178.

<sup>39</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.464.

<sup>40</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**,s.341.

mümkün değildir<sup>41</sup>. Sendika tekliği ilkesi, sendika hak ve özgürlüğünün yanı sıra kişi hak ve özgürlüklerini de ihlal eder<sup>42</sup>. Bu ilkeye daha çok totaliter yönetimlerde rastlanır. Ancak sosyal tarafların ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak için serbest iradeleri ile o işkolundatek sendika kurmalarında hukuki bir engel yoktur.

### 3. Sendika Üyeliğinde Teklik İlkesi

Kural olarak işçilerin ve işverenlerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olmaları yasaktır<sup>43</sup>. Buna “sendika üyeliğinde teklik” ilkesi denir. Dikkat edileceği üzere bu ilke, aynı işkolunda birden fazla sendika kurulmasını yasaklamamakta, işçi ve işverenlerin aynı işkolunda aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olmalarını yasaklamaktadır<sup>44</sup>. 274 sayılı Kanun döneminde serbest olan birden fazla sendikaya üye olabilmeye, başta toplu iş sözleşmesi yetki tespitinde olmak üzere birçok konuda sorun doğurmuştu<sup>45</sup>. Bu sebeple 1982 Anayasası’nda

<sup>41</sup> ILO’nun Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarında sendika çokluğu ilkesi; “87 sayılı Sözleşmenin 2. maddesinde yer alan “kendi seçtikleri kuruluşlar” ifadesine binaen çalışanların ve işverenlerin katılabileceği birden fazla kuruluşun mevcut olabilmesi, mevcut kuruluşa üye olmak istemiyorsa başka bir kuruluşa örgütlenebilme serbestisi” olarak yorumlanmaktadır. Bkz. **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.49; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.480.

<sup>42</sup> Almanya’da on altı işkolunda kurulu on altı sendika vardır ve bunlar DGB dediğimiz konfederasyona bağlıdır. Ancak Almayandaki bu sendikalar, hükümet politikasını bile etkileyebilecek derecede güçlü. Bkz. **Demir**, Fevzi, “Sendikaların ve Üst Kuruluşların Kuruluşları ve Buna Hâkim Olan İlkeler”, Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, Ankara 2013, s.31. Sendika tekliği ilkesinin Almanya’da uygulanma biçimi hakkında bkz. **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.479; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.46; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.25-26.

<sup>43</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.154.

<sup>44</sup> Sendika üyeliği hakkında geniş bilgi için bkz.**Okur**, Ali Rıza, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi, Çalışma ve Toplum, S.39, 2013/4, s.69-110; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.137 vd.; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.82 vd.; **Tunçomağ/ Centel**, s.295-305; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.149-199; **Şahlanan**, Sendikalar, s.175-246; **Yiğit**, Yusuf, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması”, Yönetim Bilimleri Dergisi, C.11 S.22, 2013, s.31 vd.; **Akyiğit**, Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, s. Çalışma ve Toplum, S.37, 2013/2, s.41-90; **Başbuğ**, “Sendika Üyeliği”,s.173-184; **Narmanhoğlu**, Ünal, “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Sendika ve Konfederasyona Üye Olma, Üyelikten Ayrılma ve Uluslararası Kuruluşlara Üyelikle İlgili Olarak Getirilen Düzenlemeler”, İşveren Dergisi, Kasım – Aralık 2012, s.68-70.

<sup>45</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.66.



“tek sendikaya üyelik” ilkesi kabul edilmiş<sup>46</sup> ve 2821 sayılı Kanun’da da bu ilke açıkça düzenlenmişti<sup>47</sup>.

6356 sayılı Kanununun 17. maddesinde sendika üyeliğinde teklik ilkesi düzenlenmiştir. Bu düzenleme “İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz.” şeklindedir<sup>48</sup>. Fakat kanun anılan hükmün devamında, sendika üyeliğinde teklik ilkesine bir istisna getirmiştir. Bu istisnaya göre, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir<sup>49</sup>. Bu husus Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik’te<sup>50</sup> de

<sup>46</sup> Anayasanın tek sendikaya üyeliğe ilişkin düzenlemesi 2010 Anayasa Değişikliği ile kaldırılmış ancak 2821 sayılı Kanun’da bu konuda yer alan düzenlemeye dokunulmamıştı. Bkz. **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.86; **Başbuğ**, “Sendika Üyeliği”, s.178. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile “Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.” hükmünün yürürlükten kaldırılma sebebi, ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesine aykırı olması olarak açıklanmıştır. Bu düzenlemenin ILO’nun 87 sayılı sözleşmesine aykırı olup olmadığı hususundaki tartışmalar için bkz. **Sümer**, Halûk Hâdi, “Anayasa’da Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na Olası Etkileri”, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011, s.542-543.

<sup>47</sup> 2821 sayılı Kanun’un 22. maddesi “İşçi veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir.” şeklinde idi. Bkz. **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.142; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.66. 2821 sayılı Kanun’da, 1988 yılında değişiklik yapılmadan önce aynı işkolunda birden fazla üyelik durumunda tüm üyeliklerin geçersiz olduğu düzenlenmişti. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.191.

<sup>48</sup> 6356 sayılı Kanun’un 17. maddesinde sendika üyeliğinde teklik ilkesine ilişkin düzenlemede yer alan “sendika” kelimesi üst kuruluşları da kapsar şekilde geniş anlamda kullanılmıştır.

<sup>49</sup> Sendika üyeliğinde teklik ilkesinin istisnası olan bu düzenleme sonucu bazı işçi sendikaları TİS yetkisi sürecinde avantajlı duruma geçmek için tüzüklerine kendi sendikalarına üye olabilmek için başka sendikaya üye olmama şartı koyabilirler. Ancak bu düzenleme Anayasa ve 6356 sayılı Kanun’un sendika özgürlüğüne ilişkin hükümlerine aykırılık teşkil eder ve geçersizdir. Bkz. **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Yamakoğlu**, Efe, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, C.27 S.4, Temmuz 2013, s.14. sendika üyeliğinde teklik ilkesine ilişkin düzenlemenin sebeplerinden birisinin de 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla Anayasa’da yapılan değişikliklerin hayata geçirilmesi olduğu yönünde bkz. **Dereli**, Toker, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, S.36, 2013/1, s.45; **Ulucan**, Devrim, “12 Eylül Tarihli Anayasa Değişikliklerinin Toplu İş Hukuku’na Yansıması”, Legal İSGHD, C.9 S.33, 2012, s.11. Düzenlemenin demokratikleşme ile ilgisinin olmadığı aksine sendikal faaliyetleri geniş biçimde engelleyeceği, toplu iş sözleşme yapma yetkisinin tespitinde sorunlar oluşturacağı yönünde bkz. **Tuncay**, A.Can, “Anayasa’nın İş Hukuku’na İlişkin Bazı Maddelerinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, s.155, 158; **Ulucan**, “12 Eylül Anayasa Değişikliği”, s.9, 11; **Sümer**, “Anayasa’da Yapılan Değişiklikler”, s.543; **Ulucan**, “Taslaklara Yansıması”, s.52, 54. Aynı işkolunda birden fazla sendika üyeliğini yasaklayan düzenlemenin geniş yorumlandığında ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesinin 2. maddesine aykırı olduğu, ILO’nun Özgürlük Komitesinin görüşünün de bu yönde olduğu da ifade edilmiştir. **Tuncay**, “Anayasa Değişiklikleri”, s.155; **Eyrenci/ Bakırcı**, s.21.

<sup>50</sup> RG., 09.07.2013, S.28702.

düzenlenmiştir. Söz konusu yönetmeliğin 4. maddesi“İşçi ve işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olunması hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler, aynı işkolunda çalıştıkları işyeri sayısı kadar sendikaya üye olabilir.”şeklindedir. Bu durum daha çok kısmi süreli sözleşme ile çalışan işçiler için karşımıza çıkar<sup>51</sup>.Dikkat edileceği üzere, aynı işverene ait birden çok işyerinde, farklı iş sözleşmeleri ile aynı işkolunda çalışıyor olsa bile, işçinin aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olması yasaktır<sup>52</sup>. Yani işçinin aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olabilmesi içinöncelikle farklı işverenlerin nezdinde çalışması gerekir.

Birden çok sendikaya üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersizdir<sup>53</sup>. Sendika üyeliğinde teklik ilkesi, sadece sendikalar için değil aynı zamanda üst kuruluş olan konfederasyonlar içinde geçerlidir.Ayrıca belirtmek gerekir ki, bir işçi veya işveren aynı zamanda farklı işkolları ile ilgili bulunuyorsa, bu kişilerin farklı işkollarındaki sendikalara üye olmasında herhangi hukuki engel bulunmamaktadır<sup>54</sup>. Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmesi ile farklı işkollarında vefarklı işverenlerinyanında çalışan kişi,farklı işkollarındaki birden fazla sendikaya üye olabilir.İşverenin de farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerleri varsa, işveren de farklı işkollarında birden fazla işveren sendikasına üye olabilir.

<sup>51</sup> **Pirler**, s.897; **Okur**, “Sendika Üyeliği”, s.76; **Sayın**, “Kanunun Genel Tanıtımı”, s.26. Aynı işkolunda birden fazla sendika üyeliğinin söz konusu olacağı durumları sadece kısmi süreli çalışanlarla sınırlamamak gerektiği yönünde bkz. **Sümer**, “Anayasa’da Yapılan Değişiklikler”, s.543.

<sup>52</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.142.

<sup>53</sup> **Caniklioğlu/ Yamakoğlu**, s.15. Birden çok sendikaya üye olunması halinde sonraki üyeliklerin geçersiz olduğuna ilişkin düzenleme 2821 sayılı Kanun’da da yer almakta ve ILO tarafından “sendika özgürlüğüne aykırılık” nedeniyle eleştirilmekte idi. Bkz. **Tuncay**, A.Can,“Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, Mart 2011, s.158. 6356 sayılı Kanun’un yeni düzenlemesininin 87 sayılı ILO Sözleşmesi’ne daha uygun olduğu yönünde bkz. **Caniklioğlu/ Yamakoğlu**, s.16. Düzenlemenin uygulamada sorun yaratacağı ve çok tartışılacak bir düzenleme olduğu yönünde bkz. **Canbolat**,Talat, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, Toprak İşveren Dergisi, S.96, Aralık 2012, s.11. Düzenlemenin konu ile ilgili yaşanan tartışmaları giderdiği yönünde bkz.**Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.142.

<sup>54</sup> **Ulucan**, “12 Eylül Anayasa Değişikliği”, s.11; **Caniklioğlu/ Yamakoğlu**, s.15; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.86; **Ulucan**, “Taslaklara Yansıması”, s.55; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.96. Anayasanın 51. maddesininin 2010 yılından önceki halinde ve 2821 sayılı Kanun döneminde de farklı işkollarında birden fazla sendikaya üye olunmasında herhangi hukuki engel bulunmamakta idi. Bkz.**Şahlanan**, Sendikalar, s.81; **Eyrenci**, Sendikalar, s.108; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.47.

#### 4. Sendikaların Saflığı İlkesi

İşçi ve işveren sendikaları devlete karşı bağımsız olduğu gibi aynı zamanda birbirlerine karşı da bağımsızdırlar<sup>55</sup>. Kuruluşların doğası gereği de böyle olmalıdır. Çünkü işçi ve işveren sendikaları kuruluş amaçları ve nitelikleri gereği zıt yöndeki çıkarların temsilcisidirler<sup>56</sup>. Bu sebeple işveren sendikalarına işçiler, işçi sendikalarına da işverenler üye olamazlar ve müdahalede bulunamazlar<sup>57</sup>. Bu esasa Alman Hukuku'ndan esinlenerek doktrinde“sendikaların saflığı ilkesi”denilmiştir<sup>58</sup>.Sendikaların saflığı ilkesi, bir başka şekilde “ortak amaç, bağımsızlık ve özgürce kurulabilme” olarak tanımlanmıştır<sup>59</sup>. Bu ilke hem sarı sendikacılığı önler hem de sendikaların kuruluş gayesine uygun bir şekilde kurulmasını ve faaliyet göstermesini sağlar<sup>60</sup>. Memurlar da kamu görevlileri için kurulan memur sendikalarına üye olabilirler<sup>61</sup>.

Sendikanın saflığı ilkesi 2821 sayılı Kanun'un 38. maddesinde “İşçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu Kanun veya diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları yahut araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar.” şeklinde belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanununun 26. maddesinde de“İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede

<sup>55</sup> Sendikanın saflığı ilkesi İngiltere Sendika Hukuku'nda da Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act'ın (1992) 5. maddesinde “... 'independent trade union' means a trade union which - (a) is not under the domination or control of an employer or group of employers or of one or more employers' associations, and (b) is not liable to interference by an employer or any such group or association (arising out of the provision of financial or material support or by any other means whatsoever) tending towards such control.” şeklinde düzenlenmiştir. Bkz. **Painter/ Puttick**, s.292; **Sargeant**, s.412; **Honeyball/ Bowers**, s.326-327.

<sup>56</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.24, 48.

<sup>57</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.29; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.66; **Okur**, “Sendika Üyeliği”, s.73.

<sup>58</sup> **Tuncay**, “2004 Yılı Kararları”, s.12; **Eyrenci**, Öner, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, s.161; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.132.

<sup>59</sup> **Özveri**, “6356 Sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, s.92.

<sup>60</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.342.

<sup>61</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.342.

bulunamaz.” şeklinde bu ilkedüzenlenmiştir.Böylece işçi ve işverenlerin müşterek sendika kurmaları yasaklanmıştır<sup>62</sup>. İşçi ve işveren kuruluşlarının birbirlerinden yardım ve bağış alamayacağına ilişkin 6356 sayılı Kanunun 28. maddesinde sendikaların saflığı ilkesi ile ilgili bir düzenlemedir<sup>63</sup>.

## 5. İşkolu Esasına Göre Kurulma İlkesi

### 1. Genel Olarak

Özel hukuk tüzel kişisi olarak ortak mesleki menfaatleri korumak amacıyla kurulan sendikaların, ortak mesleki yararları “meslek”, “işyeri”, “işkolu(endüstri)” gibi çeşitli ölçütlere göre belirlenir<sup>64</sup>. Sendikaların bu ölçütlerden hangisinin esas alınarak kurulabileceği iseülkenin şartları dikkate alınarak kanun koyucunun iradesine göre belirlenir<sup>65</sup>. Bu ölçütlerden bir tanesi esas alınabileceği gibi aynı anda birden fazlası da esas alınabilir<sup>66</sup>. Tarihsel sürece bakıldığında ilk başta meslek esasına göre sendikacılığın benimsendiği daha sonra sanayinin gelişmesi ile birlikte işkolu sendikacılığına geçildiği görülür<sup>67</sup>. İşçilerin sendika kurmalarında ya da

<sup>62</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.65.

<sup>63</sup> **Okur**, “Sendika Üyeliği”, s.74.

<sup>64</sup> **Başterzi**, Süleyman, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014, s.175; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.75-76; **Narmanlioğlu**, İş Hukuku II, s.77; **Yuvalı**, Ertuğrul/**Güleşçi**, Yusuf, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı”, Legal İSGHD, C.10 S.38, 2013, s.61; **Yayvak**, İrem, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma”, Legal İSGHD, C.11 S.42, 2014, s.42.

<sup>65</sup> **Narmanlioğlu**, İş Hukuku II, s.77; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.80. Fransa’da işyeri ve işkolu esasları kabul edilmiştir. Birleşik Krallık’ta ise işkolu esası hâkim olmakla birlikte meslek sendikaları da görülmektedir. Fransa ve Amerika’da da meslek sendikaları görülmektedir. Almanya’da ise işçi sendikaları işkolu esasına göre örgütlenmişlerdir ancak istisnai olarak hizmetliler açısından meslek sendikacılığı benimsenmiştir. Bkz. **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.40-41; **Demircioğlu**, s.48 vd.; **Baybora**, Dilek, Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir 1999, s.206. Japonya gibi bazı ülkelerde ise işyeri esasına göre sendikalaşmaya rastlanılmaktadır. Bkz. **Eyrenci**, Sendikalar, s.57; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.76; **Yuvalı/Güleşçi**, s.61; **Ekonomi**, “İşkolunun Belirlenmesi”, s.33. Danimarka, İsveç ve İrlanda da ise meslek sendikaları yaygındır. Bkz. **Makas**, s.164.

<sup>66</sup> Meslek sendikaları ve işyeri sendikaları hakkında geniş bilgi için bkz. **Ekonomi**, “İşkolunun Belirlenmesi”, s.31 vd.; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.80-81; **Yayvak**, s.44-47; **Eyrenci**, Sendikalar, s.55-61; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.75-76; **Esener**, s.319-321; **Işık**, s.7-10.

<sup>67</sup> **Eyrenci**, Sendikalar, s.56; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.75; **Başterzi**, s.176; **Günay**, İş Yasaları, s.716; **Yayvak**, s.42; **Günay**, Cevdet İlhan, “İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, s.126-127. İngiltere de sendikacılık meslek esasına göre kurulan sendikalarla başlamış daha sonra işkolu esasına geçilmeye başlanmıştır. Günümüzde de temel ilke sendikaları daha çok işkolu esasına göre kurulan sendikalarda toplamaktır. ABD’de 1980 yıllarında meslek ve işkolu esasına göre kurulmuş iki yüz kadar milli sendika

sendikaya üye olmalarında mesleklerine bakılmaksızın sadece işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolu esasına göre sendika hakkını kullanmalarına işkolu esasına göre kurulma ilkesi (Industrieverbandsprinzip) denir<sup>68</sup>.

274 sayılı Kanun'da "işkolu esası" ve "işyeri esası" birlikte benimsenmiş, bunun uygulamada doğurduğu sorunlar üzerine 2821 sayılı Kanun'da sadece "işkolu esası" benimsenmişti<sup>69</sup>. Ayrıca 2821 sayılı Kanun'da meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulması yasaklanmıştı<sup>70</sup>.

6356 sayılı Kanun işkolu esasını belirlemekle birlikte, 2821 sayılı Kanun'da yer alan meslek ve işyeri esasına göre işçi sendikası kurulmasını yasaklayan

---

vardı. ABD'de hem işkolu hem de meslek sendikacılığına aynı anda izin veriliyordu. Fransız sendikacılığının temelinde de yöresel meslek sendikacılığı yatmaktadır. Bu ülkelerdeki sendikacılığın gelişimi hakkında geniş bilgi için bkz. **Çelik**, *Kollektif İş Hukuku*, s.158-159; **Demircioğlu**, s.48 vd.; **Baybora**, s.166 vd.

<sup>68</sup> **Şahlanan**, **Fevzi**, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, İstanbul 2014, s.367; **Erdayı**, s.207; **Makas**, s.160; **Çelik**, *Kollektif İş Hukuku*, s.157; **Başbuğ**, *Toplu İş İlişkileri*, s.85. Amerika'da işçi sendikalarının örgütlenmeleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Demircioğlu**, s.48-58. İngiltere'de sendikacılığın doğumu ve örgütlenme biçimleri hakkında geniş bilgi için bkz. Aynı yazar, s.61-77. Almanya'da sendikacılığın yapısı hakkında geniş bilgi için bkz. Aynı yazar, s.104-113. Fransa'da sendikacılığın yapısı hakkında geniş bilgi için bkz. Aynı yazar, s.197-203.

<sup>69</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.83; **Yayvak**, s.42; **Sur**, *Toplu İlişkiler*, s.76; **Kutal**, "İşleyişi ve Sona Ermesi", s.296; **Tuncay**, "Anayasa Değişiklikleri", s.157.

<sup>70</sup> Meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulması yasaklanmasının 87 sayılı ILO sözleşmesine uygun olmadığı yönündeki eleştiriler için bkz. **Kutal**, *Metin*, "87 Sayılı Uluslararası Sözleşme Karşısında Sendikalar Yasası (2821)'nin Genel Bir Değerlendirmesi", *Basisen Dergisi*, S.54, İstanbul 1995, s.27; **Eyrenci/ Bakırcı**, s.22; **Kutal**, "İşkolu Kavramı", s.119; **Alpagut**, "Uyum Açısından Değerlendirme", s.120; **Kutal**, *Metin*, "Toplu İş Hukuku'nda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.25, Mart 2012, s.162; **Sur**, *Toplu İlişkiler*, s.77; **Özveri**, *Sendikal Haklar*, s.36. Düzenlemenin ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesine ve sendika özgürlüğüne ters düşmediği yönünde bkz. **Erdayı**, s.205 vd.; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.511; **Ekonomi**, "İşkolunun Belirlenmesi", s.32; **Oğuzman**, s.14-15; **Tuncay**, "87 sayılı ILO Sözleşmesi", s.91; **Ulucan**, "Yasa Taslağı", s.234; **Tuncay**, *A.Can*, "Türkiye'nin Onayladığı Sendika Özgürlüğü'ne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunlara Uyum Sorunu", *Halid Kemal Elbir'e Armağan*, İstanbul 1996, s.521. 87 sayılı ILO Sözleşmesine uygun olduğunun gerekçesi "Güçlü sendikacılığı teşvik eden ve yeni düzenleme, sendikaların kuruluşunu engelleyen ve sınırlayan bir anlam da taşımamaktadır. Zira, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla kurulacak sendikaların faaliyetinin Türkiye çapında gerçekleşmesi gerekmez yani kuruluşu ile birlikte faaliyetinin ülkenin her yerinde yürütülmesi gerekmez. Amacı Türkiye çapında faaliyette bulunmak olan bir işçi sendikası, sadece belli bir bölgede faaliyet gösterebilir veya sadece bir işyerinde çalışan işçiler sendika kurabilir." şeklinde belirtilmiştir. Bu konuda geniş bilgi için bkz. **Ekonomi**, "Uluslara Normlara Uygunluk", s.41-43. Aynı zamanda 98 sayılı ILO sözleşmesinin 3.maddesine göre sendikal örgütlenme ülkenin milli şartları göz önüne alınarak belirlenecektir. 274 sayılı Kanun dönemindeki güdümlü ve parçalanmış sendika örnekleri de dikkate alındığında kâğıt üzerinde 87 sayılı ILO sözleşmesine aykırılık olduğu ileri sürülebilirse de, Türkiye'nin milli şartları açısından işkolu sendikacılığının kanunda belirlenmesi yerinde bir düzenlemedir. Bkz. **Erdayı**, s.209; **Eyrenci/ Bakırcı**, s.22.

hükme vermemiştir<sup>71</sup>. Yani 6356 sayılı Kanun'da işyeri ve meslek esasına göre sendika kurulup kurulamayacağına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Türkiye çapında faaliyet gösterme şartının kaldırılması, “meslek ve işyeri esasına” göre sendika kurulmasının yasaklanmaması, ülkemizin 87 sayılı ILO sözleşmesini onaylaması, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesinin çalışanların ve işverenlerin istedikleri kuruluşları kurma hakkına sahip olduklarını düzenlemesi, işyeri veya meslek esasına göre sendika kurulup kurulamayacağını tartışmalı hale getirmiştir<sup>72</sup>.

6356 sayılı Kanun'da meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulmasının yasaklandığı işkolu esasının benimsendiği kabul edilmelidir<sup>73</sup>. Çünkü işyeri düzeyinde sendikalaşma, sendikanın “bağımsızlık” unsuru ile bağdaşmaz<sup>74</sup>. Aynı zamanda 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde sendikanın tanımında sendikanın işkolunda faaliyet göstermek üzere kurulacağı belirtilmiş, işkolu esası daha da

<sup>71</sup> Sendikalaşmada işyeri esasının mı yoksa işkolu esasının mı tercih edilmesi gerektiği hususundaki tartışmalar için bkz. **Eyrenci**, Sendikalar, s.57; **Şahlanan**, Sendikalar s.48-49; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.80-87. Meslek ve işyeri esasına göre işçi sendikası kurulmasını yasaklayan hükmün 6356 sayılı Kanun'da kaldırılması ile birlikte çoğulcu sendikacılığın devam ettirildiği yönünde bkz. **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.17; **Erdayı**, s.205-209. Düzenlemenin kaldırılmasının temel sebebi ILO'nun, 87 sayılı Sözleşmenin 2.maddesine binaen yaptığı eleştirilerdir. Bkz. **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.23. Kanunun genel sistematığı ele alındığında ve işkolu esaslı hale var olduğu için ILO'nun eleştirilerinin devam edeceği yönünde bkz. **Savaş**, Fatma Burcu, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na İlişkin Düzenleme Aksaklıkları”, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferansı Serisi No.5, İstanbul 2014, s.250; **Makas**, s.162.

<sup>72</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II,s.77; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.509-512; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.87; **Özveri**, “6356 sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, s.93; **Canbolat**, Talat, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler”, Toprak İşveren Dergisi, S.96, 2012/2, s.9; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**,s.338;**Yuvalı/Güleşci**, s.62; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.24-25; **Tunçomağ/ Centel**, s.268; **Sayın**, Ali Kemal, “Kanunun Genel Tanıtımı, Sendikaların Yapılanması, E-Devlet Sistemi Üzerinden Üyelik ve İşkolları Sisteminde Değişiklik”, Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, İzmir 14 Şubat 2013, s.24.

<sup>73</sup> **Şahlanan**, Fevzi, “Sendikalar Hukuku'nda 6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler Tebliği”, İş Hukuku'nda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Ankara, 20 Şubat 2013,s.47; **Özveri**, Sendikal Haklar, s.37; **Başterzi**, s.177; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II,s.77; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.82; **Pirler**, s.896; **Şahlanan**, “Değerlendirme”, s.367; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.67; **Demir**, “İlkeler”, s.29. **Özveri**, Sendikal Haklar, s.44; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.509-513; **Sümer**, İş Hukuku, s.179; **Bostancı**,Yalçın,“Toplu İş İlişkilerinde Güncel Hukuki Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, Mevlana Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1 S.1, Yıl: 2013, s.359. İşyeri ve meslek sendikacılığının serbest olduğu yönünde bkz. **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.456-457. Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanamama da ele alındığında meslek sendikacılığının pratik bir yarar sağlamayacağı yönünde bkz. **Çelik**, Kollektif İş Hukuku, s.160-162.

<sup>74</sup> **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.24; **Erdayı**, s.208; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.457; **Ekonomi**, “İşkolunun Belirlenmesi”, s.32-33; **Ekonomi**, “Uluslararası Normlara Uygunluk”, s.42.

güçlendirilmiştir<sup>75</sup>. Bunların yanındasendika tüzüğünde “sendikanın faaliyet göstereceği işkolunun” belirtileceği düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanun’un 3. maddesinde de sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyet gösterecekleri düzenlenmiştir. Aynı zamanda 3. maddenin gerekçesinde sendikaların, ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin benimsediği ve endüstri ilişkileri sisteminde uygulandığı biçimde işkolu esasına göre kurulacağı belirtilmiştir<sup>76</sup>. Ayrıca sendikaya üyelik, sendika üyeliğinin sona ermesi, toplu iş sözleşmesinin düzeyi, toplu iş sözleşmesi yetkisi konularına ilişkin maddeler, kanunun genel sistematigi ile ele alındığında, dolaylı olarak 6356 sayılı Kanun’un diğer örgütlenme biçimlerine onay vermediğine işkolu sendikacılığını benimsediği görülür<sup>77</sup>.

İşyeri sendikacılığı güçlü sendikacılığı engellemesi, güçsüz olduğu için ortak hak ve menfaatleri koruyamaması, sendikanın varlığının işyerinin varlığına bağlı olması, sendika yöneticilerinin eğitimsiz olması gibi sebeplerle sakıncalıdır<sup>78</sup>. Ayrıca bu sendikalar kolayca işverenin güdümüne girebileceğinden dolayı da sakıncalıdır<sup>79</sup>.

<sup>75</sup> İşkolu sendikacılığının dayatılmasının sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil ettiği yönünde bkz. **Gülmez**, s.22.

<sup>76</sup> **Özveri**, Sendikal Haklar, s.37; **Makas**, s.161; **Özveri**, “6356 Sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, s.93; **Kutal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.162; **Sur**, Melda, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S.39, 2013/4, s.326; **Savaş**, “Düzenleme Aksaklıkları”, s.250.6356 sayılı Kanun’daki düzenlemeler ele alındığında, dolaylı olarak işyeri ve meslek sendikaların kurulamayacağını kabul etmek gerektiği yönünde bkz. **Canbolat**, “Yenilikler”, s.2; **Günay**, İş Yasaları, s.716.

<sup>77</sup> **Makas**, s.164-165; **Dereli**, Toker, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Süreçler, Sorunlar ve Öneriler”, Çimento İşveren Dergisi, C.28 S.1, Ocak 2014, s.13; **Dereli**, “Genel Bir Değerlendirme”, s.43; **Soykut Sarıca**, s.11. 6356 sayılı Kanun işyeri ve meslek esasına göre sendikalaşmayı açıkça yasaklamamakla birlikte sendika tanımının dışında tutmak suretiyle yasanın kapsamı dışına çıkardığı yönünde bkz. **Başterzi**, s.177.6356 sayılı Kanun, işkolu esasına sendika tanımında yer vererek işkolu esasını daha da güçlendirmiştir. Ancak işkolu esasının yeni kanunda da yer alması ILO’nun örgütlenme modelinin yasayla dayatılmasının sendika özgürlüğüne aykırılık oluşturduğuna ilişkin yerleşik içtihatlarına da aykırılık oluşturmaktadır. Kanun taslak aşamasında iken ILO tarafından da işkolu esas eleştirilmiştir. Bkz. **Doğan Yenisey**, Kübra, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, Çalışma ve Toplum, S.39, 2013/4, s.46.

<sup>78</sup> **Makas**, s.165; **Şahlanan**, Fevzi, “Türk Hukuku’nda İşçi ve İşverenlerin Örgütlenme Hakkı, Sınırları ve Sorunları”, Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Uluslararası Dayanakları ve Sorunları Sempozyumu, İstanbul 1999, s.50-51.

<sup>79</sup> **Alpagut**, “Uyum Açısından Değerlendirme”, s.120; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.457; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.77; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.511; **Eyrenci**, Sendikalar, s.57; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.82; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.42; **Yayvak**, s.50. İşyeri sendikacılığının faydaları hakkında bkz. **Eyrenci**, Sendikalar, s.57; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.76; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.24; **Kutal**, “İşleyiş ve Sona Ermesi”, s.296; **Tuncay**, A.Can, “ Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağının Getirdikleri”, Legal İSGHD, C.7 S.28, 2010, s.1342; **Ulucan**, Devrim/ **Nazlı**, Seçkin, “Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi”, Prof.Dr. Sarper Sözek’e Armağan, Cilt II, İstanbul 2011, s.1669.

Sarı sendika dediğimiz, işverenin kurdurduğu ya da işverenin etkileyebildiği, kontrol altına aldığı sendika tipine en çok işyeri sendikalarında rastlanır<sup>80</sup>. Ayrıca işkolu esaslı güçlü sendikacılığı sağlamaktadır<sup>81</sup>. Ancak güçlü sendikacılık ilkesinin sağlanabilmesi ve “sendika içi demokrasinin”<sup>82</sup> sağlanabilmesi için işkolu sendikacılığında delege sisteminin sağlıklı işlemesi, alt örgütlenmenin demokrasiye uygun bir biçimde gerçekleştirilmesi ve delege sistemi ile alt örgütlenme konularında yasal düzenlemelerin yapılması gereklidir<sup>83</sup>.

Öğretide Türkiye çapında faaliyet gösterme şartı kaldırıldığı için sendikaların yerel, bölgesel hatta işyeri ileri sınırlı olarak faaliyet gösterebileceği de ifade edilmiştir<sup>84</sup>. Ancak bölgesel ve yerel sendikaların işkolu barajını aşmaları zor olduğu için bu sendikaların yaşamasının pek mümkün olmadığı da öğretilerde ifade edilmiştir<sup>85</sup>. Meslek sendikalarının işkolu barajını aşmaları pek mümkün olmadığı için bu sendikalar sadece sosyal bir topluluk olarak varlık gösterirler<sup>86</sup>. Sendikaların

<sup>80</sup> **Dereli**, “Sorunlar ve Öneriler”, s.14; **Günay**, İş Yasaları, s.717; **Başterzi**, s.176; **Erdayı**, s.208; **Alpagut**, “Uyum Açısından Değerlendirme”, s.120; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II,s.81;**Oğuzman**, s.15; **Şahlanan**,Fevzi, “Sendikaların Kuruluşu, Organları ve Sona Ermesi”, Tühis Dergisi, Ocak 1985, s.4; **Özbek**, Oğuz,Açıklamalı İctihatlı Toplu Sözleşme Mevzuatı, İstanbul 1986, s.56; **Şahlanan**, “Örgütlenme Hakkı”, s.51.

<sup>81</sup> **Makas**, s.161; **Günay**, İş Yasaları, s.717; **Erdayı**, s.206; **Ulucan**, “Yasa Taslağı”, s.235; **Alpagut**, “Uyum Açısından Değerlendirme”, s.120; **Ulucan/ Nazlı**, s.1669; **Ekonomi**, “İşkolunun Belirlenmesi”, s.31; **Günay**, “İşkolunun Tespiti”, s.127; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.338; **Yuvalı/ Güleşçi**, s.65; **Bedük**, Mehmet Nusret, “İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVI S.1, 2012, s.5. İşkolu esasına kurulma sistemi çok fazla üye kaydetme imkânı olan sendikalarda merkezileşmeye ve üyeler arasında uzaklaşmaya sebep olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bkz. **Ulucan/ Nazlı**, s.1669; **Günay**, İş Yasaları, s.718; **Makas**, s.161. İşkolu sendikacılığının faydaları ve zararları hakkında geniş bilgi için bkz. **Yayvak**, s.47-49; **Gülmez**, s.17 vd.; **Özveri**, Sendikal Haklar, s.36; **Çelik**, Kollektif İş Hukuku, s.158. İşkolu esaslı “sendikal otoriterizmin” ve sendika içi bürokrasinin artması ile sendika içi demokrasinin zarar görme ihtimalini artırmaktadır. Bkz.**Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.17; **Makas**, s.161; **Şahlanan**, “Örgütlenme Hakkı”, s.51.

<sup>82</sup> Sendika içi demokrasi, sendikaların kuruluşunda, işleyişlerinde ve sona ermelerinde demokrasinin temel esaslarına yer verilmesidir. Sendika içi demokrasi kavramı hakkında geniş bilgi için bkz. **Merinç**, Tugay, Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1991, s.2. Başka bir tanıma göre sendika içi demokrasi kısaca “tabanın söz ve karar sahibi olabilmesidir”. Bkz.**Duman**, s.20.

<sup>83</sup> **Şahlanan**, “Örgütlenme Hakkı”, s.51-52.

<sup>84</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.43,54; **Dereli**, “Genel Bir Değerlendirme”, s.44; **Demir**, “İlkeler”, s.29.

<sup>85</sup> **Şahlanan**, “Değerlendirme”, s.368; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.21; **Demir**, “İlkeler”, s.29.

<sup>86</sup> Meslek sendikacılığının pratik bir önemi olmadığı için, sendikaların yine tüm işkolunda faaliyette bulunma amacı edinmeleri gerektiği yönünde bkz. **Dereli**, “Genel Bir Değerlendirme”, s.43-44.



tüzüklerinde faaliyette bulunacakları işkolunu belirtip sadece belirli bir işyerinde faaliyet göstermelerinde ise herhangi hukuki bir engel yoktur.

6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin "iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız ve mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişileri" de işçi sayması, bunların kuracağı sendikaların meslek sendikası olduğu görüşünü de ortaya çıkarmıştır<sup>87</sup>. Ancak kanaatimizce bu kişilerin kurdukları sendikalar her ne kadar meslek sendikası gibi görülsede teknik anlamda meslek sendikası olarak kabul edilemez. Bu kişilerin kurduğu sendikaların toplu sözleşme yapma yetkisi olmadığı için şimdiye kadar sendika alanında önemli bir varlık gösteremedikleri, bu yüzden tamamen 6356 sayılı Kanun'un kapsamından çıkarılmasının daha sade ve gerçekçi olacağı ifade edilmiştir<sup>88</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 3.maddesinin 2.fıkrası, 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi, işkolu esasına göre kurulma ilkesine kamu işverenleri açısından bir istisna getirmiştir<sup>89</sup>. Söz konusu hüküm "Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki

<sup>87</sup> Ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız ve mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin kuracağı sendikaların meslek sendikası olduğu yönünde bkz. **Günay**, İş Yasaları, s.718; **Doğan Yenisey**, "İşkolu Esası",s.47; **Dereli**, "Genel Bir Değerlendirme", s.41 vd.; **Yayvak**, s.53; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.457; **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.23-24. 2821 sayılı Kanun'da da buna benzer düzenleme yer almakta ve bu kişilerin kuracağı sendikalar, meslek sendikacılığı yasağının istisnaları olarak kabul edilmekte idi. Bkz.**Eyrenci**, Sendikalar, s.58; **Şahlanan**, Sendikalar, s.50.

<sup>88</sup> **Sur**, "Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", s.325; **Dereli**, "Genel Bir Değerlendirme", s.41, 43; **Şahlanan**, Fevzi, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", İş Hukuku'nda Güncel Sorunlar Semineri-3, Ankara2013, s.15; **Dereli**, "Sorunlar ve Öneriler", s.13. 2821 sayılı Kanun'da kapsamlı değişiklik öngören "2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun Bazı Maddeleri İle 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun ve 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun'un Birer Maddesinin Değiştirilmesine Dair Yasa Tasarısı Taslağının" ilk halinde sadece yayın sözleşmesine göre eserini yayıncıya bırakmayı meslek edinmiş olanlar işçi sayılıyordu. Gerekeçde de uygulamada işlerlik kazanmadığı için nakliye sözleşmesi ile çalışanların alınmadığı belirtilmişti. Bkz.**Uçum**, Mehmet/ **Okcan**, Necdet, "2821 sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirilmesi Ön Tasarıların Hazırlanma Süreci", Legal İSGHD, C.1 S.1, 2004, s.82. Nakliye sözleşmesi ve yayın sözleşmesine dayanarak çalışanların kanunun kapsamından çıkarılmasının isabetli olacağı yönünde bkz. **Şahlanan**, Fevzi, "2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda Değişiklik Öngören Kanun Ön Tasarılarının Değerlendirilmesi", Legal İSGHD, C.1 S.4, 2004, s.1264; **Okur**, "Sendika Üyeliği", s.79.

<sup>89</sup> Kamu işveren sendikalarına işkolu esası ile ilgili olarak getirilen istisna hakkında geniş bilgi için bkz. **Şahlanan**, Sendikalar,s.56-60; **Tunca/ Savaş Kutsal**, s.42-43; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.87-88; **Yayvak**, s.54-55; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.78-79; **Ekonomi**,

kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.” şeklindedir. Bu düzenleme devletin kamu kesiminde tek işveren olmasından ve kamu kesiminde ücret ve sosyal yardımlar arasında eşitliği sağlama gerekliliğinden kaynaklanmaktadır<sup>90</sup>. Bu düzenleme 2821 sayılı Kanun döneminde tenkit edilmesine rağmen 6356 sayılı Kanun’da da yer almıştır<sup>91</sup>.

## 2. İşkollarının Belirlenmesi

İşkolu(work branch), kişilerin çalıştığı mesleklerine bakılmaksızın, işyerindeki asıl iş esas alınarak belirlenen, aynı nitelikte işlerin yapıldığı işyerlerini gösteren gruplandırma olarak tanımlanabilir<sup>92</sup>. İşkolu, örgütlenmenin amaçları ve faaliyet alanı ile doğrudan ilgilidir<sup>93</sup>. İşkolları, NACE<sup>94</sup> kodları olarak da bilinen, Avrupa Birliğinde İktisadi Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflandırılması’nda esas alınan ilkeler ışığında belirlenir<sup>95</sup>. Hukukumuzda da işkolları bu ilke esas alınarak belirlenmiştir<sup>96</sup>.

---

“İşkolunun Belirlenmesi”, s.35-36; **Kutal**, “İşleyiş ve Sona Ermesi”, s.298-299; **Doğan**, İlhan, “Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.6,Haziran 2007, s.131; **Makas**, s.163-164.

<sup>90</sup> **Makas**, s.163; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.22. Kamu işveren sendikalarına işkolu esaslı için istisna tanıyandüzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz. **Özbek**, s.54.

<sup>91</sup> **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.17. Kamu işveren sendikalarına işkolu esaslı için istisna tanıyandüzenlemeningerekçesi “Devletin her işkolunda Dernekler Kanunu’na göre yeterli sayıda işvereni bulup örgütlemesi mümkün olmadığından, devlet işkollarıyla bağlı olmaksızın serbestçe kamu işveren sendikaları kurabilecek, gerektiğinde tüm işkolları için kuracağı bir veya birkaç kamu işveren sendikası ile kamu kesiminde ücretler ve sosyal yardımlar arasında adalet ve eşitlik sağlanabilecektir.” şeklindedir. Bkz. **Eyrenci**, Sendikalar, s.59-60.

<sup>92</sup> **Kutal**, Metin, “Türk Toplu İş Hukuku’nda İşkolu Kavramı(Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, s.119; **Şahlanan**, “Değerlendirme”, s.367; **Başterzi**, s.176; **Erdayı**, s.207; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.21; **Şen**, Murat, “Yargıtay’ın İki Farklı İçtihadı Çerçevesinde İl Özel İdarelerinin Dâhil Olduğu İşkolu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, Mart 2011, s.174; **Doğan**, s.129; **Şahlanan**, Fevzi, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S.39, 2013/4, s.112; **Çelik**, Kollektif İş Hukuku, s.157; **Şahlanan**, “Hükümlerin Değerlendirilmesi”, s.15; **Berksun/ Eşmelioglu**, s.153; **Makas**, s.160; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.85.

<sup>93</sup> **Doğan Yenisey**, “İşkolu Esası”, s.44; **Narmanhoğlu**, Ünal, “Toplu İş İlişkileri Tebliği”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, s.141.

<sup>94</sup> Nace Rev.2 (Nomenclature Generale Des Activites Economiques Dans Les Communautes Europeennes- Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması) - Altılı Ekonomik Faaliyet Sınırlaması. Bkz.**Başterzi**, s.179; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.87.

<sup>95</sup> **Şahlanan**, “6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, s.47; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**,s.339. NACE Sistemi hakkında geniş bilgi için bkz. **Yuvalı/Güleşci**, s.68; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.87-91.

<sup>96</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/Aktay**, s.339; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.87-91; **Sayın**, “Kanunun Genel Tanıtımı”, s.25. İşkollarına giren işlerin belirlenmesinde uluslararası normların esas alındığı İşkolları Yönetmeliği’nin 2. maddesinde “Her bir işkoluna giren işlerin neler olduğu,

İşkollarının sınıflandırılması, kanunla yahut kanunun verdiği yetkiye dayanılarak tüzük, yönetmelik ya da idari kararlar ile yapılabilir<sup>97</sup>. Hukukumuzda, 274 sayılı Kanun işkollarının yönetmelikle belirleneceğini<sup>98</sup>, 2821 sayılı Kanun ise işkollarının kanunla belirleneceğini ve işkoluna giren işlerin tüzükle belirleneceğini düzenlemiştir<sup>99</sup>. 6356 sayılı Kanun'da ise işkollarının kanunla belirlenmesi esası kabul edilmiş<sup>100</sup> ve kanun ekinde yer alan 1 No'lu Cetvelde, işkolları belirtilmiştir. Ancak kanun işkollarına giren işlerin tespitini yönetmeliğe bırakmıştır. Bu yönetmelik "İşkolları Yönetmeliği" olarak yayımlanmıştır<sup>101</sup>. Kanun işkollarının sayısını yirmi sekizden yirmiye düşürmüştür<sup>102</sup>. Bu düzenleme güçlü sendikacılığın sağlanmasında isabetli bir düzenleme olmuştur<sup>103</sup>. Yeni düzenlemeye göre işkolları şu şekildedir:

1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık

2. Gıda sanayi<sup>104</sup>

3. Madencilik ve taş ocakları

4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç

---

ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak düzenlenen işkolları listesi EK-1'de gösterilmiştir." şeklinde belirtilmiştir.

<sup>97</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.83; **Arıcı/ Senyen Kaplan/Aktay**, s.339. Ülkemizde işkolları ilk olarak 1964 tarihli İşkolları Yönetmeliğinde otuz altı adet belirlenmiştir. Daha sonra bu sayı otuz üçe indirilmiş, 2821 sayılı Kanun'da da yirmi sekize indirilmiştir. Ancak uluslararası normlar açısından yirmi sekiz işkolu sayısının fazla olduğu gerekçe gösterilerek eleştirilmiştir. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar s.52.

<sup>98</sup> 274 sayılı Kanun'da işkollarının yönetmelikle belirleneceğine ilişkin bu düzenleme haklı olarak eleştirilmiştir. Bkz. **Eyrenci**, Sendikalar, s.59.

<sup>99</sup> 2821 sayılı Kanun'un 60. maddesinde yirmi sekiz adet belirlenen işkolları şu şekilde idi: 1. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık, 2. Madencilik, 3. Petrol, kimya ve lastik, 4. Gıda sanayi, 5. Şeker, 6. Dokuma, 7. Deri, 8. Ağaç, 9. Kâğıt, 10. Basın ve yayın, 11. Banka ve sigorta, 12. Çimento, toprak ve cam, 13. Metal, 14. Gemi, 15. İnşaat, 16. Enerji, 17. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, 18. Kara taşımacılığı, 19. Demiryolu taşımacılığı, 20. Deniz taşımacılığı, 21. Hava taşımacılığı, 22. Ardiye ve antrepoculuk, 23. Haberleşme, 24. Sağlık, 25. Konaklama ve eğlence yerleri, 26. Milli savunma, 27. Gazetecilik, 28. Genel işler.

<sup>100</sup> İşkollarının sayısının ve isimlerinin kanunla belirlenmesi isabetli olmuştur. Bkz. **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.505; **Yuvalı/ Güleşci**, s.66; **Makas**, s.168.

<sup>101</sup> İşkolları Yönetmeliği, RG., 19.12.2012, S. 28502.

<sup>102</sup> İşkollarına ilişkin yeni düzenlemenin, ILO eleştirileri de dikkate alındığında, isabetli olduğu yönünde bkz. **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.505. Kasım 2010'da yayımlanan taslakta iş kolu sayısı on sekiz olarak belirlenmişti. Bkz. **Tuncay**, "Taslağın Getirdikleri", s.1342; **Ulucan/ Nazlı**, s.1670.

<sup>103</sup> **Makas**, s.168; **Narmanlıoğlu**, Ünal, "19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri", Sicil İş Hukuk Dergisi, Eylül 2012, s.141; **Sayın**, Ali Kemal, "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri", Sicil İş Hukuk Dergisi, Haziran 2012, s.71.

<sup>104</sup> "Gıda İşkolu" ve "Şeker İşkolu", "Gıda Sanayi" işkolunda birleştirilmiştir. Bkz. **Yuvalı/ Güleşci**, s.68; **Sayın**, "Kanunun Genel Tanıtımı", s.25.

- 5.Dokuma, hazır giyim ve deri<sup>105</sup>
- 6.Ağaç ve kâğıt<sup>106</sup>
- 7.İletişim
- 8.Basın, yayın ve gazetecilik
- 9.Banka, finans ve sigorta
- 10.Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
- 11.Çimento, toprak ve cam
- 12.Metal
- 13.İnşaat
- 14.Enerji
- 15.Taşımacılık<sup>107</sup>
- 16.Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk<sup>108</sup>
- 17.Sağlık ve sosyal hizmetler
- 18.Konaklama ve eğlence işleri
- 19.Savunma ve güvenlik
- 20.Genel işler

Hangi işyerlerinin hangi işkolunadâhil olduğu, 6356 sayılı Kanun'un 4. maddesine dayanılarak çıkarılan "İşkolları Yönetmeliği" ile belirlenmiştir. Bu husus, kamu idaresinin yönetmelikte istediği şekilde değişiklik yaparak sendikal faaliyetlere müdahale etmesine imkân verdiği gerekçesi ile haklı olarak eleştirilmektedir<sup>109</sup>. 274 sayılı Kanun döneminde de Çalışma Bakanlığı, İşkolları Yönetmeliği'nde yaptığı

<sup>105</sup> "Dokuma İşkolu" ve "Deri İşkolu", "Dokuma, hazır giyim ve deri" işkolu olarak birleştirilmiştir. Bkz. **Yuvalı/Güleşci**, s.68; **Sayın**, "Kanunun Genel Tanıtımı", s.25.

<sup>106</sup> "Ağaç İşkolu" ve "Kâğıt İşkolu", "Ağaç ve kâğıt" işkolu olarak birleştirilmiştir. Bkz. **Yuvalı/Güleşci**, s.68; **Sayın**, "Kanunun Genel Tanıtımı", s.25.

<sup>107</sup> Hava taşımacılığı, kara taşımacılığı ve demiryolu taşımacılığı "Taşımacılık" işkolunda birleştirilmiştir. Bkz. **Yuvalı/Güleşci**, s.68; **Sayın**, "Kanunun Genel Tanıtımı", s.25.

<sup>108</sup> Gemi, Deniz Taşımacılığı ile Ardiye ve Antrepoculuk "Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk" işkolu olarak birleştirilmiştir. Bkz. **Yuvalı/Güleşci**, s.68; **Sayın**, "Kanunun Genel Tanıtımı", s.25.

<sup>109</sup> **Şahlanan**, "Değerlendirme", s.368; **Arıcı/ Senyen Kaplan/Aktay**, s.340; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.43; **Kutal**, "Yeni Bir Düzenleme", s.161; **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.112; **Sur**, "Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", s.327; **Makas**, s.169-170; **Narmanlıoğlu**, "Tasarımın Getirdikleri", s.141; **Şahlanan**, "Hükümlerin Değerlendirilmesi", s.15; **Dereli**, "Genel Bir Değerlendirme", s.44. 274 sayılı Kanun döneminde de işkollarının yönetmelikle belirleneceği hususu eleştirilmiştir. Bkz. **Çelik**, Kollektif İş Hukuku, s.167. Özellikle 1963-1983 döneminde Bakanlık belediyelerin yaptığı faaliyetlerin dâhil olduğu işkolunda devamlı değişiklikler yapma yoluna gitmiştir. Bkz. **Kutal**, "İşkolu Kavramı", s.121.

değişikliklerle bazı sendikaların ehliyetlerini daraltıcı hatta ortadan kaldırıcı girişimlerde bulunmuş, bu sebeple 2821 sayılı Kanun'da işkoluna giren işlerin tüzükle düzenlenmesi öngörülmüştü<sup>110</sup>. 6356 sayılı Kanun ile bu tartışmaların önü yeniden açılmış bulunmaktadır<sup>111</sup>.

İşkolları Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 3. fıkrasında ilk başta "10/11/1983 tarih ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu, en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılır." şeklinde bir düzenleme yer almaktaydı<sup>112</sup>. 2013 yılında isabetli bir şekilde yapılan değişiklikle<sup>113</sup>, "10/11/1983 tarih ve 83/7376 sayılı İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu" ibaresinden sonra gelmek üzere "yeni bir işkolu tespiti yapılncaya kadar" ibaresi eklenmiştir.

### 3. İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti, Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku ile Sosyal Güvenlik Hukuku açısından önem arzeder<sup>114</sup>. Toplu iş hukuku açısından işkolunun tespiti; sendika üyeliği, sendikanın kurulması, konfederasyonun kurulması, çerçeve sözleşme, grup toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ehliyeti<sup>115</sup>, toplu iş sözleşmesinin teşmili, kuruluşların katılma ve birleşmeleri, grev ve lokavt uygulamaları, arabuluculuk faaliyetlerinin yapılması gibi konularda büyük öneme sahiptir<sup>116</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 4. maddesine göre bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti "işyerinde"<sup>117</sup> yapılan asıl işe göre belirlenir. Ayrıca kanunda bir

<sup>110</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.52.

<sup>111</sup> İşkolları Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesinin akabinde "İşkolları Yönetmeliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile bazı hükümlerin değiştirilmesi bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünün kullanılması açısından endişeler doğurmuştur. Bkz. **Doğan Yenisey**, "İşkolu Esası", s.50.

<sup>112</sup> Bu düzenleme haklı olarak doktrinde eleştirilmekteydi. Bkz. **Şahlanan**, "Hükümlerin Değerlendirilmesi", s.15; **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.113; **Canbolat**, Düzeyi ve Türleri, s.76.

<sup>113</sup> İşkolları Yönetmeliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, RG., 26.07.2013, S.28719.

<sup>114</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.340.

<sup>115</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.48.

<sup>116</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.82; **Bedük**, s.4; **Doğan Yenisey**, "İşkolu Esası", s.48-50; **Kutal**, "İşkolu Kavramı", s.119-121.

<sup>117</sup> İşkolunun tespitinde işyeri kavramı ile işyeri kavramının önemi ve rolü hakkında geniş bilgi için bkz. **Şahlanan**, **Fevzi**, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramı", **Tekstil İşveren**, Hukuk Eki 61, Temmuz 2011, S.376, s.2-7; **Doğan Yenisey**,

işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolundan sayılacağı düzenlenmiştir<sup>118</sup>. Yani işkolunun tespitinde belirleyici unsur “asıl iştir”. Asıl iş, mal ve hizmet üretiminin esasını oluşturan iştir<sup>119</sup>. Yardımcı iş ise işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmamakla beraber, mal ve hizmet üretimi ile doğrudan ilişkili olmayan, asıl iş devam ettikçe devam eden yani asıl işe bağımlı olan iştir<sup>120</sup>. Asıl işin belirlenmesinde öncelikle o işyerinde faaliyetin yöneldiği teknik amaca bakılır<sup>121</sup>. Faaliyetin yöneldiği teknik amaç, asıl işin asli unsurudur<sup>122</sup>. Asıl iş - yardımcı iş ayrımı aynı işyerleri için söz konusudur. Farklı işyerlerinde yapılan işler arasında asıl iş – yardımcı iş ayrımı yapılamaz<sup>123</sup>. Bu husus bir Yargıtay kararında

---

“İşkolu Esası”, s.51-57; **Günay**, “İşkolunun Tespiti”, s.127-129. İşkolu tespiti açısından alt işverenin işyeri hakkında geniş bilgi için bkz. **Şahlanan**, Fevzi, “İşkolu Tespitinde Alt İşverenin İşyeri (Karar İncelemesi)”, *Tekstil İşveren*, Hukuk Eki 64, Kasım 2011, S.379, s.2-7; **Kızıoğlu**, Hakkı, “Bir İşyerinin Girdiği Tespitinde İşyerinde Yürütülen Faaliyet, Hangi Teknik Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılmalıdır (Karar İncelemesi)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Eylül 2012, s.177; **Akın**, Levent, “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”, *Çimento İşveren Dergisi*, C.27 S.1, Ocak 2013, s.42-48; **Doğan**, s.132-133; **Centel**, Tankut, “Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri”, *İşveren Dergisi*, Eylül 2006, s.17-19.

<sup>118</sup> Yargıtay uyuşmazlık durumunda asıl işin ve yardımcı işin uzman bilirkişilerce belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir (Yarg. 9.HD., 19.10.2010, 28347/29733, Legal İSGHD, S.30, 2011, s.179). Diğer kararlar için bkz. **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.22, dn.3. Yargıtay’ın 2013 yılı ait bir kararında da “Öncelikle işkolu tespitine itirazlarda, işyerinde ya da işyerlerinde yapılan iş veya işlerin girebileceği işkollarında uzmanlığı olan bilirkişilerle tespit kapsamındaki işyeri veya işyerleri incelenerek söz konusu uzman bilirkişilerden rapor alınmalıdır.” şeklinde işkoluna tespitine itiraz durumunda uzman bilirkişilere başvurulması gerektiği ifade edilmiştir (Yarg. 22.HD., 12.06.2013, E.2013/13876 K.2013/14188, **Çil**, Şahin, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014)*, Ankara 2014, s.1162).

<sup>119</sup> Asıl iş – yardımcı iş hakkında bkz. **Süzek**, Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul 2014, s.144-146; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/ **Astarlı**, Muhittin/ **Baysal**, Ulaş, *İş Hukuku*, Ankara 2014, s.214-216; **Narmanlıoğlu**, Ünal, Ferdi *İş İlişkileri I*, İstanbul 2014, s.121-125; **Doğan**, 132.

<sup>120</sup> Bir işin yardımcı iş olup olmadığının tespitinde “işyerinde üretilen mal ve hizmet üretimi ile ilişkili olup olmama, doğrudan hizmet üretim organizasyonu içerisinde yer alıp almama, üretimin zorunlu unsuru olup olmama ve asıl iş devam ettikçe devam edip etmeme” kriterlerine bakılır. Bkz. **Başbuğ**, *Toplu İş İlişkileri*, s.92.

<sup>121</sup> **Narmanlıoğlu**, Ünal, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, s.312; **Şahlanan**, “İşyeri ve İşletme Kavramı”, s.6; **Ertürk**, Şükran, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları*, Ankara 2014, s.257, 262; **Şahlanan**, “Alt İşverenin İşyeri (Karar İncelemesi)”, s.3; **Canbolat**, Talat, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, s.254. Yargıtay’ın da bir kararında bu husus “İşyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur.” şeklinde belirtmiştir (Yarg.9.HD., 26.04.2011, E.2011/15435 K.2011/12313, Kazancı hukuk İçtihat Bankası). Kararın incelemesi için bkz. **Kızıoğlu**, s.170.

<sup>122</sup> **Narmanlıoğlu**, *İş Hukuku II*, s.83.

<sup>123</sup> Yargıtay bir kararında ise fabrikadan ayrı bir işyeri olan büro işyerini fabrikada yapılan asıl işe yardımcı iş olarak kabul etmiştir (Yarg. 9.HD., 01.05.2008, E.2008/15787 K.2008/10909, Kazancı hukuk İçtihat Bankası). Kararın değerlendirmesi için bkz. **Çelik**, Nuri, “Toplu İş

“Nitekim asıl iş yardımcı iş kavramları işyerinde yapılan işler bakımından söz konusu olabilir.” şeklinde belirtilmiştir<sup>124</sup>. Mal ve hizmetler için yatırım araçları, yatırım oranının büyüklüğü ve önemi, iş organizasyonundaki ağırlık, işçi sayısının organizasyonlara dağılımı ve işletmenin amacı asıl işin belirlenmesinde ölçüt olabilir<sup>125</sup>. Bu ölçütler tespit edilirken işyerinde üretilen ya da montajı yapılan ürünlerin neler olduğu, bunların hangi malzemeden yapıldığı, malzemelerin işyerinde üretilip üretilmediği, dışarıdan temin edilip edilmediği, ürünlerde kullanılan malzemelerin miktar ve ekonomik olarak ağırlıklı hangi malzemelerden oluştuğu, işyerinde ekonomik ve miktar itibarıyla ağırlıklı olarak hangi ürünlerin üretildiği ya da montajının yapıldığı, işyerinde kaç işçinin çalıştığı ve hangi işleri yaptıkları, ağırlıklı olarak yaptıkları iş ya da işlerin neler olduğu ortaya konulmalıdır<sup>126</sup>. Ayrıca bir işyerinde farklı bir işverene ait, farklı bir işkolunda faaliyet varsa ayrı ayrı işkollarından söz edilmelidir<sup>127</sup>. Örneğin, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olduğu durumlarda, alt işverenin işyeri coğrafi olarak asıl işverenin işyerinde olsa bile ayrı işverenler dolayısıyla ayrı işkolları söz konusu olur<sup>128</sup>. Çünkü alt işverenin işyeri bağımsız bir işyeridir. Yargıtay’ın kararları da bu yöndedir<sup>129</sup>. Aynı şekilde bir

---

Sözleşmesinin Yetki Tespitinde Asıl İş – Yardımcı İş Ayırımına Göre İki Ayrı İşyerinin Tek İşyeri Sayılması”, Prof.Dr. Ali Güzel’e Armağan, İstanbul 2010, s.119-127. Yargıtay bu isabetsiz görüşünü eskiden beri sürdürmektedir. Yargıtay’ın diğer kararları için bkz. Yarg. 9.HD., 10.09.1985, E.8620 K.9815; Yarg. 9.HD., 09.09.1987, E.8762 K.7453; Yarg. 9.HD., 03.02.2009, E.2009/1003 K.2009/1462, **Çelik**, “Tek İşyeri Sayılması”, s.124; Yarg. 9.HD., 08.02.1988, E.1266 K.841, **Berksun/ Eşmelioglu**, s.167-168.

<sup>124</sup> Yarg. 22.HD., 06.12.2013, E. 2013/33468 K. 2013/28331, Kazancıhukuk İçtihat Bankası.

<sup>125</sup> **Başer**, s.37; **Başterzi**, s.182; **Canbolat**, “2011 Yılı Kararları”, s.254; **Özbek**, s.52; **Akın**, “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”, s.48; **Ertürk**, s.258, 263; **Sümer**, İş Hukuku, s.181; **Ekonomi**, “İşkolunun Belirlenmesi”, s.48; **Bedük**, s.16; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.81; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.46; Yarg. 9.HD., 19.10.2010, E. 2010/28347 K. 2010/29733, **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.508; **F. Şahlanan’ın İncelemesi**, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 2011 Eki, s.4; Çalışma ve Toplum, S.30, 2011/3 s.369; Yarg. 9.HD., 24.01.2012, E.2012/511 K.2012/2601, **Çil**, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2011-2012), Ankara 2013, s.1023. İşkolunun tespitinde işyerinin, iş organizasyonunun, işçilerin yaptıkları işin ve işletme amacının rolü ve önemi hakkında geniş bilgi için bkz. **Günay**, “İşkolunun Tespiti”, s.127-131.

<sup>126</sup> Yarg. 22.HD., 14.05.2014, E.2014/10701, K.2014/12825, **Çil**, 2013-2014, s.1163; Yarg. 22.HD., 30.1.2013, E. 2013/30 K.2013/1327, Kazancıhukuk İçtihat Bankası.

<sup>127</sup> **Doğan**, s.132.

<sup>128</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.460; **Kızıloğlu**, s.177; **Ertürk**, s.263.

<sup>129</sup> Yarg. 9.HD., 26.11.1993, E.15308 K.17400, **Narmanhoğlu**, “Tebliğ”, s.148-149.2014 yılında ait bir kararında Yargıtay “Alt işverenlerin işyeri ya da işyerleri coğrafi olarak asıl işverenin işyeri içinde yer alsa bile hukuken ayrı işyeri ya da işyerleri niteliğindedir. Alt işveren, asıl işverenden ayrı olarak işveren sıfatına sahiptir. Alt işveren işyeri ya da işyerleri için yapılacak işkolu tespitinin asıl işverenin işyeri ya da işyerlerinden bağımsız yapılması gerektiği açıktır.” şeklinde alt işverenin işyerinin asıl işyerinden tamamen bağımsız bir işyeri olduğunu belirtmiştir (Yarg. 9.HD., 13.02.2014, E. 2014/2891 K. 2014/4472, Kazancıhukuk İçtihat

işverene ait bağımsız işyerleri içinde ayrı ayrı işkolları söz konusudur<sup>130</sup>. Çünkü işkolu tespitinde “işyeri” dikkate alınır.Bu husus normatif düzenlemelerin tartışmasız sonucudur<sup>131</sup>.

Bir işyerinin girdiği işkolulık önce İşkolları Yönetmeliği'nin “Ek-1 İşkolları Liste” başlığı altında düzenlenen listeye göre belirlenir. Eğer işyeri bu listede belirtilen işyerlerinden birine dâhil ise o işkoluna girdiği kabul edilir<sup>132</sup>.İşyerinin girdiği işkolu yönetmelikte yer alan bu listeye göre belirlenemezse veya bir işyerinde asıl iş – yardımcı iş ayrımının yapılamamasından dolayı işkolu tespit edilemiyorsa bu durumda işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılır<sup>133</sup>. Bu husus, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde düzenlenmiştir.Söz konusu hüküm “Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar.” şeklindedir.Bakanlıktan işkolunun belirlenmesini ilgililer isteyebilir. İlgililerden kastedilen işkolu tespitinde yarar olan kişiler ve sendikalar<sup>134</sup>.Yani işveren veya üyesi olduğu işveren sendikası, işyerinde çalışan işçiler yahut işyerinde faaliyet gösteren veya göstermeyi amaçlayan

---

Bankası). Aynı yönde diğer Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 22.HD., 03.03.2014, E.2014/5894, K. 2014/4572; Yarg. 9.HD., 23.01.2014, E.2013/17145 K. 2014/1607, **Çil**, 2013-2014, s.1165-1168; Yarg. 9.HD., 26.02.2011, E.2011/15435 K.2011/12313, **Başterzi**, s.194. Alt işverenin işyerinin asıl işyerinden tamamen bağımsız bir işyeri olmadığı, fer'i nitelikte bir işyeri olduğu, tamamen bağımsız bir işyeri kabul edilmemesi gerektiği yönünde bkz. **Başbuğ**, “Sendika Üyeliği”, s.178.

<sup>130</sup> **Sur**, Toplu ilişkiler, s.82.

<sup>131</sup> Yarg. 9.HD., 24.01.2012, E.2012/511 K.2012/1601; Yarg. 9.HD., 24.1.2012, E.2012/441 K.2012/1602, **Başterzi**, s.181.

<sup>132</sup> İşkolunun belirlenmesi ve uygulamadaki sorunlar hakkında geniş bilgi için bkz.**Doğan**, s.129-141; **Günay**, “İşkolunun Tespiti”, 126-137; **Bedük**, s.1-30; **Şen**, s.174-191; **Akın**, “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”, s.42-48; **Aydınlı**, İbrahim,“Yargıtay’ın İl Özel İdarelerine İlişkin ‘Parçalı İşkolu’ Tespiti ve Uygulamasına İlişkin Bozma Kararlarının Kamu Kurumlarında Meydana Getirdiği ve/veya Getireceği Vahim Sonuçların Düşündürdükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.23, Eylül 2011, s.164-183; **Kutal**, “İşkolu Kavramı”, s.122-125.

<sup>133</sup> **Şen**, s.175. İşkollarının Bakanlıkça tespiti, hükümet delegelerince bunun sıkı bir yargı denetimine tabi olduğu ifade edilmesine rağmen, ILO tarafından eleştirilmektedir. Bkz.**Kutal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.174; **Kutal**, “İşkolu Kavramı”, s.118; **Kutal**, Metin, “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2008, s.77. ILO’nun bu eleştirisinin haklı olmadığı yönünde bkz.**Tuncay**, “Taslağın Getirdikleri”, s.1342. 6356 sayılı Kanun’un taslak halinde burada tespitin Bakanlıkça değil “Bakanlık İşkolu Tespit Kurulu” olarak adlandırılan kurulca yapılacağı yer alıyordu. Bkz.**Ulucan/ Nazlı**, s.1671; **Ulucan**, “Yasa Taslağı”, s.234. Son ILO raporlarında bu eleştirilerin yer almadığı yönünde bkz. **Makas**, s.171.

<sup>134</sup> **Şen**, s.176; **Günay**, Cevdet İlhan, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s.163.



işçi sendikaları Bakanlıktan işkolunun belirlenmesini isteyebilirler<sup>135</sup>. Ancak Bakanlık kendiliğinden bir işyerinin hangi işkoluna girdiğini tespit etmez<sup>136</sup>. Ortada bir uyuşmazlık olması durumunda ilgililerin başvurusu üzerine Bakanlık işkolu tespiti yapar<sup>137</sup>. Öğretide işkolu tespiti yapılması için ilgililerin herhangi bir uyuşmazlık doğmadan da Bakanlığa başvurularının mümkün olduğu ileri sürülmüştür<sup>138</sup>. Örneğin, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından önce, sendika üyeliğinin kazanılmasını sağlamak amacıyla, yetki tespiti sırasında<sup>139</sup>, toplu iş uyuşmazlığının her aşamasında, sözleşmenin imzalanıp yürürlüğe konulması veya uygulanması aşamasında işkolu tespiti için Bakanlığa başvurulabilir<sup>140</sup>. Başvuru üzerine bakanlık müfettişleri, işyerinde keşif yaparak ve durumu tutanak altına alarak işkolu tespiti yapmakta ve tespit kararını Resmi Gazete’de yayımlanmaktadır<sup>141</sup>.

Üzerinde durulması gereken bir husus da işkolu tespiti için Bakanlığa başvurulduğunda, işyerinde alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu durumlarda Bakanlığın bu ilişkide muvazaanın varlığını inceleyebilip inceleyemeyeceğidir. Kanaatimizce asıl işveren – alt işveren ilişkisinde muvazaa ancak yargı kararı ile

<sup>135</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.723; **Doğan**, s.133; **Günay**, “İşkolunun Tespiti”, s.127; **Günay**, Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara 2013, s.1479.

<sup>136</sup> **Şen**, s.176; **Tuğ**, Sendikalar, s.41. Bakanlığın re’sen işkolu tespiti yapabileceği yönünde bkz. **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.507; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.93; **Berkun/ Eşmelioglu**, s.157.

<sup>137</sup> **Sümer**, Halûk Hâdi, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İstanbul 2009, s.208; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.45. İşkolu açısından uyuşmazlık genelde toplu iş sözleşmesinin yetkisinin alınması sırasında çıkar. Ancak bazen sendika üyeliği sırasında, toplu görüşme aşamasında, grev ve lokavtın uygulanması sırasında ya da yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında da işkolu uyuşmazlığı orta çıkabilir. Bkz. **Narmanlioğlu**, İş Hukuku II, s.85. 274 sayılı Kanun döneminde öğretide işkolu tespiti yetkisinin Bakanlıktan alınması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. **Çelik**, Kollektif İş Hukuku, s.173.

<sup>138</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.722-723; **Yayvak**, s.74; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.463.

<sup>139</sup> Yetki tespiti, başvuru tarihinde işkolundaki işçi sayısına göre hesaplanır. Yetki tespiti için başvuru yapıldıktan sonra işveren sendika üyesi işçileri işten çıkarabilir. Bu durumda Yargıtay’ın da isabetli olarak verdiği kararlara göre yetki tespiti için başvuru tarihindeki işçi sayıları dikkate alınmalıdır (Yarg. 9.HD., 02.06.2009, E.2009/21002 K.2009/15446, Kazancıhukuk İçtihat Bankası). Kararın incelemesi için bkz. **Aktay**, Nizamettin, “Başvuru Tarihinde İşten Çıkarılan İşçilerin Yetki Tespitinde Dikkate Alınma İle İlgili Yargıtay Kararının İncelenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2012, s.78-83. Yetki tespitinde aranan işkolu barajı ve sendikanın o işyerinde çalışanları kanunda belirtilen oranda üye yapmış olmasına ilişkin çifte baraj sistemi AB ilerleme raporlarında ve ILO raporlarında eleştirilmektedir. Eleştiriler hakkında geniş bilgi için bkz. **Bayram**, s.55 vd.; **Soykut Sarıca**, s.10, 14.

<sup>140</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.84; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.463; **Şen**, s.176; **Doğan**, s.133.

<sup>141</sup> **Doğan**, s.134.

tespit edilebilir. Bu sebeple Bakanlığın işkolu tespiti sırasında alt işverenlik ilişkisinde muvazaanın olup olmadığını inceleyememesi gerekir<sup>142</sup>.

İşkolu tespiti amacıyla Bakanlığa başvuru için ilgililere herhangi bir süre sınırlaması getirilmemiştir<sup>143</sup>. İlgililer herhangi bir aşamada işkolu tespiti için bakanlığa başvuru yapabilir.

Son olarak eklemek gerekir ki Bakanlıkça işkolu tespiti yapılan bir işyeri için belirli bir süre geçtikten sonra tekrar işkolu tespiti istenebilir<sup>144</sup>. Çünkü işyerinde yapılan ağırlıklı iş zaman içerisinde değişmiş olabilir.

#### 4. İşkolu Tespitine İtiraz

Bir uyuşmazlık durumunda yapılan işkolu tespitine karşı itiraz 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinde düzenlenmiştir<sup>145</sup>. Söz konusu hüküm "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar." şeklindedir<sup>146</sup>. Bu hüküm ele alındığında, öncelikle Bakanlığın tespit işlemini yapması ondan sonra bu tespit işlemine karşı dava açılması gerekir. Doğrudan işkolunun tespiti için mahkemede dava açılmaz<sup>147</sup>. Eğer Bakanlığın tespit işlemi gerçekleştirilmeden işkolu tespiti için dava açılırsa bu durumda davacıya Bakanlığa

<sup>142</sup> **Sümer**, "2007 Yılı Kararları", s.209.

<sup>143</sup> **Doğan Yenisey**, "İşkolu Esası", s.61; **Yuvalı/Güleşçi**, s.72; **Yayvak**, s.74; **Şen**, s.176; **Doğan**, s.133.

<sup>144</sup> **Şahlanan**, "Hükümlerin Değerlendirilmesi", s.16; **Doğan**, s.133.

<sup>145</sup> 274 sayılı Kanun döneminde, işkolu tespitine itiraza ilişkin düzenleme İşkolları Yönetmeliğinde idi. Bu düzenleme Danıştay'ın 30.4.1973 tarihli 1972/337 Esas, 1973/1995 numaralı kararı ile iptal edilmiş ve uygulamada bir boşluk oluşmuştu. İşkolları tespitine karşı ilgililer adli yargıda tespit davası açmakta idiler. 2821 sayılı Kanun ile bu boşluk doldurulmuş oldu. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.54.2821 sayılı Kanun'da ise işkolu tespitine itiraz 4. madde de düzenlenmişti. Söz konusu hüküm "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma Bakanlığı'na yapılır. Çalışma Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahkeme de dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar." şeklinde idi.

<sup>146</sup> İşkolu tespitine itiraz için kanunda öngörülen on beş günlük süre 2821 sayılı Kanun'da kapsamlı değişiklik öngören yasa tasarısında "açıklığı ve hukuk güvenliğini sağlamak amacıyla" on beş iş günü olarak belirlenmişti. Bkz. **Uçum/ Okcan**, s.84; **Şahlanan**, "Ön Tasarıların Değerlendirilmesi", s.1265.

<sup>147</sup> **Narmanlıoğlu**, "Tebliğ", s.141. Yarg. 9.HD., 30.05.1997, E. 1997/8907 K. 1997/10537, **Ekonomi**, Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları, Ankara 1999, s.182.

başvurmak için süre verilmeli ve bunun sonucuna göre esas hakkında karar verilmelidir<sup>148</sup>.

Tespit kararının Resmi Gazete’de yayımlanması taraflara tebliğ niteliğindedir<sup>149</sup>. Bakanlığın, kararı Resmi Gazete’de yayımlamanın yanında taraflara tebliğ etme gibi bir yükümlülüğü yoktur<sup>150</sup>. Ayrıca dikkat edileceği üzere Yargıtay’ın verdiği karar kesin olup iş mahkemesinin bu karara direnmesi mümkün değildir<sup>151</sup>. Burada amaç, işkolu istatistiğini biran önce sonuçlandırarak, yetki işlemlerini hızlandırmaktır<sup>152</sup>. Yargıtay, kararı uygun bulmazsa gerekçesiyle birlikte işkolunu da kararda kesin bir biçimde tespit etmelidir<sup>153</sup>. Bu sebeple Yargıtay’ın bu kararı esas hakkında çözümleyici bir karardır<sup>154</sup>. Ayrıca Yargıtay’a göre, mahkeme işkolu tespitini evrak üzerinden yapamaz<sup>155</sup>.

İşkolu tespitine karşı itiraz edebilecek olan “ilgililer” kavramından işveren, o işkolunda kurulu diğer sendikalardan biri veya o işyerinin kendisinin kurulu olduğu işkolunda bulunduğu iddiasında olan bir sendika gibi mahkemeye başvurmakta menfaati olan kimseleri anlamak gerekir<sup>156</sup>. İşçilerin de menfaati olmak şartıyla işkolu tespitine itiraz edebilmesinde herhangi bir hukuki engel yoktur<sup>157</sup>. Yargıtay kararlarına göre de “ilgililer” ibaresinden “işkolu tespitinin iptalinde hukuki yararı” olan kişi ve kuruluşları anlamak gerekir<sup>158</sup>. Hukuki yarar dava şartı olduğu için davanın her aşamasında ileri sürülebilir<sup>159</sup>.

İşkolu tespitine itiraz davasında sadece Bakanlık davalı olarak gösterilmemelidir<sup>160</sup>. Bakanlıkla beraber işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikaları

<sup>148</sup> **Ekonomi**, 1997 Yılı Emsal Kararları, s.182-183.

<sup>149</sup> **Doğan**, s.134.

<sup>150</sup> **Berksun/ Eşmelioglu**, s.161.

<sup>151</sup> **Bedük**, s.7; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.98.

<sup>152</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.42; **Günay**, İş Yasaları, s.726; **Berksun/ Eşmelioglu**, s.162.

<sup>153</sup> **Şen**, s.177; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.85-86; **Günay**, İş Yasaları, s.726; **Günay**, İş Davaları, s.1482.

<sup>154</sup> **Günay**, “İşkolunun Tespiti”, s.132; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.86.

<sup>155</sup> **Günay**, “İşkolunun Tespiti”, s.133; **Günay**, İş Yasaları, s.726.

<sup>156</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.724; **Şahlanan**, Sendikalar, s.55; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.85; **Doğan**, s.133; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.97; **Ertürk**, s.260-261, 269-270.

<sup>157</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.97.

<sup>158</sup> **Günay**, “İşkolunun Tespiti”, s.132.

<sup>159</sup> Yarg. 22.HD., 30.1.2013, E. 2013/30 K.2013/1327, **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.46.

<sup>160</sup> **Sümer**, “2007 Yılı Kararları”, s.207; **Şen**, s.177; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.85; **Yuvah/ Güleşçi**, s.74; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.45; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.97; Yarg. 9.HD., 09.07.1997, E.1997/11575 K.1997/13557, **Günay**, “İşkolunun Tespiti”, s.132; Yarg. 9.HD., 10.06.1999, E.1999/9533 K.1999/10565, **Günay**, İş Davaları, s.1478.

ile işverende davalı olarak gösterilmelidir<sup>161</sup>. İtiraza konu işyerinin işkolunun değişmesi aynı işkolunda kurulu diğer sendikalarında etkilediği için davada diğer sendikalar davalı olarak gösterilmemişlerse, davanın ihbarı ile davaya dâhil edilmeleri gerekir<sup>162</sup>.

Onbeş günlük dava açma süresi, hak düşürücü süredir vemahekme tarafından re'sen araştırılır<sup>163</sup>. İlgililerin dava açabileceği on beş günlük süre, Bakanlığın kararının Resmi Gazete'de yayımlanmasından itibaren başlar<sup>164</sup>. Ancak öğretilen mahkemeye başvurma süresinin “Bakanlığın kararının başvuruyu yapan taraf veya taraflara tebliği ile” başlayacak biçimde düzenlenmesinin daha isabetli olacağı ifade edilmiştir<sup>165</sup>.

6356 sayılı Kanun'da, 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak işkolu tespitine itiraz davalarının açılacağı görevli mahkeme hususunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesi “Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.” şeklindedir. Bu sebeple işkolu tespitine itiraz davasına bakmakla görevli mahkeme iş mahkemesidir. Yetkili mahkeme ise Bakanlığın bulunduğu yer iş mahkemesi değil, işyerinin bulunduğu yer iş mahkemesidir<sup>166</sup>. İşletme için işkolu tespiti isteniyorsa bu

<sup>161</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.724; **Günay**, İş Davaları, s.1481.

<sup>162</sup> **Başer**, s.38; **Kızıloğlu**, s.177-178; **Günay**, “İşkolunun Tespiti”, s.132; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.45; **Ertürk**, s.261, 270; Yarg. 9.HD., 13.02.2014, E.2014/2951 K.2014/4473, **Çil**, 2013-2014, s.1165-1166; Yarg. 9.HD., 20.03.2008, E.2008/1260 K.2008/5478, **Günay**, İş Davaları, s.1487-1488.

<sup>163</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.181; **Özbek**, s.57; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.463; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.45; **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.42. Yarg. 9.HD., 26.5.2009, E.2009/20575 K.2009/14257, **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.94; Yarg. 9.HD., 24.01.2012, E.2012/511 K.2012/2601, **Çil**, 2011-2012, s.1021.

<sup>164</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.55.

<sup>165</sup> Bakanlığın işkolu tespiti kararına ilişkin işlemi, objektif kural koyucu nitelikte bir işlem değildir. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.55. 6356 sayılı Kanun'da yer alan “mahkemeye başvurma süresinin Resmi Gazete'de yayımlanmasından itibaren başlayacağına” ilişkin düzenleme 2821 sayılı Kanun'daki düzenleme ile aynı olduğu için o dönemdeki eleştiriler varlığını devam ettirecektir. Bkz. **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.97.

<sup>166</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.55; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.98. Bu konuda Yargıtay'ın kararları için bkz. Yarg. 7.HD., 28.06.2013, E. 2013/6595 K.2013/12288; Yarg. 22.HD., 20.10.2014, E.2014/27505 K. 2014/28282, Kazancı hukuk İçtihat Bankası.

durumda işletme merkezinin bulunduğu yer iş mahkemesi kesin yetkilidir<sup>167</sup>. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 3. fıkrasında "Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılamaz." şeklinde getirilen yeni düzenleme ile Türkiye'de işkoluna ilişkin itirazlarla yetki tespiti sürecinin uzun yıllar sürmesinin önüne geçilmiş ve kötüniyetli davranışlar engellenmiştir<sup>168</sup>. Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunu isteme tarihi itibarıyla yetki sürecinin başladığı kabul edilmelidir<sup>169</sup>. Her ne kadar bu düzenleme ile kötüniyetli davranışların önüne geçilmeye çalışılmış olsa da, işletme niteliği taşıyan yerler için yapılacak olan işletme toplu iş sözleşmesi sürecinde, yetki tespitine itiraz davalarında işletme niteliğinin bulunup bulunmadığı (işyerlerinin farklı işkollarında bulunup bulunmadığı) hususunda bekletici mesele sorunuyla karşı karşıya kalınacaktır<sup>170</sup>. Yargıtay'ın 2013 yılına ait bir kararına göre de yetki tespitine itiraza ilişkin davada, işletme niteliğinin bulunup bulunmadığı (işyerlerinin farklı işkollarında bulunup bulunmadığı) ön mesele olarak çözüme kavuşturulmalıdır<sup>171</sup>. İşletme niteliğinin belirlenmesinin ön mesele olarak

<sup>167</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.462; Yarg. 7.HD., 28.06.2013, E. 2013/6595 K.2013/12288, Kazancıhukuk İçtihat Bankası.

<sup>168</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.181; **Kutal**, "Yeni Bir Düzenleme", s.161; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.45; **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.41,42; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.506; **Tuncay**, "Taslağın Getirdikleri", s.1342; **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.113; **Canbolat**, "Yenilikler", s.3. 2821 sayılı Kanun döneminde işkolu tespitinin yetki sürecine etkisi hakkında geniş bilgi için bkz. **Akı**, Erol, "İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, s.88-99; **Alpagut**, Gülsevil, "6356 sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi- Uluslararası Normlara Uyum", Legal İSGHD, C.9 S.35, 2012, s.31; **Canbolat**, Talat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, s.140-141.

<sup>169</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.43.

<sup>170</sup> **Şahlanan**, "Hükümlerin Değerlendirilmesi", s.16; **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.113; **Şahlanan**, "6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler", s.48; **Tuncay**, A.Can, "Toplu İş Sözleşmesi Hukuku'nda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler Tebliği", İş Hukuku'nda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Ankara 20-21 Şubat 2013, s.48; **Alpagut**, "Uluslararası Normlara Uyum", s.31; **Savaş**, "Düzenleme Aksaklıkları", s.252; **Şahlanan**, "Değerlendirme", s.368. Kanun hükümlerinin açık olduğu ve işletme niteliğinin bulunup bulunmadığına ilişkin davalarının işkolu tespiti davalarında bekletici mesele yapılmaması gerektiği yönünde bkz. **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.506, 575; **Canbolat**, Düzeyi ve Türleri, s.14; **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, s.61.

<sup>171</sup> Kararda işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kuralın kamu düzenine ilişkin olduğu ve işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin 34. maddenin 4. fıkrası hükmüne göre ortaya çıkan uyuşmazlıkların ön mesele olarak çözüme kavuşturulmasının gerekli olduğu belirtilmiştir (Yarg. 22.HD., 06.12.2013, E.2013/33468 K.2013/28331, Çalışma ve Toplum,

çözülmemesi durumunda, eğer aynı işverene ait işyerlerinin farklı işkollarında olduğuna karar verilirse bu durumda, her ne kadar tespit bir sonraki dönem için geçerli olacak olsa da, farklı işkollarındaki işyerleri için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi uygulanmış olur<sup>172</sup>. Ayrıca yetki tespiti ve yetki itirazı davaları farklı yerlerde görülmektedir<sup>173</sup>.

## 6. Türkiye Çapında Faaliyette Bulunma İlkesi

2821 sayılı Kanun döneminde işçi ve işveren sendikalarının kuruluşunda benimsediği temel ilkelerden bir tanesi de Türkiye çapında faaliyette bulunmayı amaç edinmiş olmaktı. Bu ilkenin sonucu olarak, sendika tüzüğünde sendikanın faaliyet alanı, coğrafi olarak belirli bir yer veya belirli bir bölge ile sınırlandırılmayacak, faaliyet alanı tüm Türkiye olabilecekti<sup>174</sup>. Sendika tüzüğüne göre sendikanın faaliyet alanı tüm Türkiye olmasına rağmen, sendikaların Türkiye çapında örgütlenmemesi hatta fiili olarak belli bir bölgede güçlenmesi ise mümkündür. 2821 sayılı Kanun döneminde Türkiye çapında faaliyet gösteren sendikalara milli sendika denilmekteydi<sup>175</sup>.

6356 sayılı Kanun'da ise 87 sayılı ILO sözleşmesi ile de uyumlu olarak<sup>176</sup>, Türkiye çapında faaliyette bulunma esası terkedilmiştir<sup>177</sup>. Öğretide artık bölgesel veya yerel sendikalar kurulabilmesinin önü açıldığı ifade edilmiştir<sup>178</sup>. Ancak Türkiye çapında faaliyette bulunan sendikaların dahi işkolu barajını aşmadığı göz

---

S.40, 2014/1, s.551-553). Bir diğer Yargıtay kararında "...O halde öncelikle merkez işyerine ilişkin de bir inceleme yapılmalı, diğer işyeri ile birlikte tek bir işyeri veya bağımsız işyerleri oluşturulup oluşturmadığı ya da işletme niteliğinde bulunup bulunmadığı açıklığa kavuşturulup buna göre mahkemenin davaya bakma yetkisi değerlendirilmeksizin verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." şeklinde işletme niteliğinin bulunup bulunmadığının ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gerektiği ifade edilmiştir (Yarg. 9.HD., 05.12.2013, E. 2013/13085 K.2013/32082, Kazancı hukuk İçtihat Bankası).

<sup>172</sup> **Savaş**, "Düzenleme Aksaklıkları", s.252.

<sup>173</sup> **Tuncay**, "6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler", s.48.

<sup>174</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.60. Türkiye çapında faaliyette bulunma ilkesi, 87 sayılı ILO sözleşmesine aykırılık teşkil ettiği gerekçesi ile eleştirilmekteydi. Bkz. **Kutal**, "87 sayılı Uluslararası Sözleşme", s.27.

<sup>175</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.88.

<sup>176</sup> **Kutal**, "Yeni Bir Düzenleme", s.161; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.42.

<sup>177</sup> Kanunun düzenlemesinde işkolu çapında faaliyette bulunma ifadesinin yer almasının isabetli olacağı yönünde bkz. **Bostancı**, s.360.

<sup>178</sup> **Tuncay/ Savaş**, s.42; **Yuvalı/ Güleşçi**, s.65; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.343; **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.113.

önüne alınırsa, sendikaların bölgesel kurulmaları halinde bu barajı aşmaları uygulama açısından pek mümkün gözükmemektedir<sup>179</sup>.

### III. KURUCU OLMAK İÇİN ARANAN ŞARTLAR

6356 sayılı Kanun'un 6.maddesinde sendika kurucuları için birtakım şartlar konulmuştur<sup>180</sup>. Bu şartlar sendika organlarına seçilecek kişiler içinde aranacağı için konumuz açısından önemlidir. Ayrıca kuruluş, tüzel kişiliğin kazanılmasından itibaren yapılacak ilk genel kurula kadar, kurucular tarafından yönetilir ve kuruluşun yönetim kurulu üyeleri ilk genel kurula kadar kuruculardan oluşur.

6356 sayılı Kanun'da kuruculuk koşullarında 2821 sayılı Kanun'a nazaran önemli değişiklikler yapılmıştır. Sendika kurucusu olabilmek için gerekli olan "Türk vatandaşı olma"<sup>181</sup> şartı ile "Türkçe okuryazar olma" şartı kaldırılmıştır. 2821 sayılı Kanun döneminde Türkçe okuryazar olma şartı açısından herhangi bir diploma, sertifikavs. şartı aranmamakta, sadece Türkçe okuryazar olmak yeterli görülmekte idi<sup>182</sup>. Önemli yükümlülükleri de olan sendika kuruculuğu için en azından meramını anlatabilecek derecede Türkçe okuryazar olma şartının aranmasının isabetli olacağı düşüncesindeyiz<sup>183</sup>.

<sup>179</sup> **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.113; **Dereli**, "Genel Bir Değerlendirme", s.43-44; **Doğan Yenisey**, "İşkolu Esası", s.46; **Sur**, "Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", s.326; **Yayvak**, s.89.

<sup>180</sup> Kurucular için aranan şartların AB ve ILO normlarıyla uyum sağlamak amacıyla 6356 sayılı Kanun'da daha sınırlı tutulduğu yönünde bkz. **Sur**, "Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", s.327.

<sup>181</sup> Türk vatandaşı olma şartına ilişkin düzenlemenin dayanağı olarak Anayasanın 16. maddesindeki "Temel hak ve hürriyetler yabancılar için milletlerarası hukuka uygun olarak sınırlandırılabilir" hükmü gösterilmekteydi. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.65; **Tuğ**, Sendikalar, s.57. Ayrıca Türk soylu yabancılar, 25.9.1981 gün ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun gereğince sendika kurucusu olabilmekte idiler. Ancak "Türk Vatandaşı" olma şartı kaldırıldığı için Türk soyluların sendika kurucusu olmaları yönünde zaten bir engel kalmamıştır. Bkz. **Tuğ**, Sendikalar, s.57; **Erdayı**, s.212; **Berksun/ Esmelioğlu**, s.175; . Türk vatandaşı olma şartına ilişkin düzenlemenin sendika özgürlüğünü sınırlayıcı olduğu ve negatif ayrımcılığa sebep olduğu ve bu sebeplerle kaldırılmasının isabetli olduğu yönünde bkz. **Uçum/ Okcan**, s.84-85; **Erdayı**, s.211; **Makas**, s.177. Sendika kurucularında "Türk vatandaşı olma" şartının kaldırılmaması gerektiği yönünde bkz. **Demir**, "İlkeler", s.32.

<sup>182</sup> Türkçe okuryazar olma şartı için askerde veya halk evlerinde öğrenilen okuma yazma bile yeterli oluyordu. Bkz. **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.28.

<sup>183</sup> Bu yönde bkz. **Bostancı**, s.360.

“Türk vatandaşı olma ve Türkçe okuryazar olma” şartlarının kaldırılması ile ILO’nun kurucularda aranan niteliklere ilişkin eleştirisi<sup>184</sup> karşılanmış ve 87 sayılı ILO sözleşmesi ile uyum sağlanmıştır<sup>185</sup>. Aynı zamanda AB’nin işçilerin serbest dolaşımı ilkesine uyum sağlanmaya çalışılmıştır<sup>186</sup>. Ayrıca belirtmek gerekir ki 6356 sayılı Kanun’un 78. maddesine göre sendikalar için kurucu olabilme şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde yedi yüz Türk Lirası ile cezalandırılırlar. Bu fiilleri işleyenler, idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren beş yıl süreyle sendika organlarında görev alamazlar. Buradaki “organ” kavramını genel kurul dışındaki zorunlu organlar olarak anlamak gerekir ve işçinin bu durumda ihtiyari organlarda görev alması hukuka uygun kabul edilmelidir<sup>187</sup>.

Bir sendikanın üyesi olan işçi başka sendikanın kurucusu olabilir mi? Öğretide kuruculuk için aranan şartların kanunda açıkça belirtildiği ve bu sebeple birsendikanın üyesi olan işçinin başkasendikanın kurucusu olabileceği ifade edilmiştir<sup>188</sup>. Ancak bu durumda kuruculuk ile o sendikanın üyeliği kendiliğinden kazanıldığından, kurucu işçinin aynı işkolunda iki sendika üyeliği söz konusu olur.

<sup>184</sup> Türk vatandaşı olma şartı, sendika hakkının insan hakkı olması ve Avrupa Birliği’nin temel ilkeleriyle ve ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesinin 2. maddesi ile bağdaşmadığı gerekçeleriyle eleştirilmekteydi. Türk vatandaşı olma şartının kaldırılması ile yabancıların sendika kurucusu olmalarının ve genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilmelerinin önünde herhangi bir engel kalmamıştır. Bkz. **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.50; **Eyrenci/ Bakırcı**, s.19. Türkçe okuryazar olma şartının kaldırılmasının isabetli olmadığı yönünde bkz. **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.101; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.516; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.349; **Canbolat**, “Yenilikler”, s.3. Türkçe okur-yazar olma şartının kaldırılmasının 87 sayılı ILO sözleşmesi gereği olduğu ve uygulamada pek sorun teşkil etmeyeceği yönünde bkz. **Kutal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.161. “Türk vatandaşı olma” şartının ayrımcılık içeren bir düzenleme olduğu ve kaldırılmasının isabetli olduğu yönünde bkz. **Tuncay**, “Taslağın Getirdikleri”, s.1342. “Türk vatandaşı olma” şartının Anayasa aykırı olmadığı ve yabancıların sendikalara üye olmalarının serbest olması nedeniyle bu şartın yer almasının uygun olduğu yönünde bkz. **Tuğ**, Sendikalar, s.57.

<sup>185</sup> **Eyrenci/ Bakırcı**, s.18-19; **Makas**, s.177; **Sayın**, “Kanunun Genel Tanıtımı”, s.22; **Özveri**, Sendikal Haklar, s.33; **Canbolat**, “Yenilikler”, s.3; **Narmanlioğlu**, “Tasarımın Getirdikleri”, s.141; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.516; **Kutal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.161; **Sayın**, “Tasarımın Getirdikleri”, s.70; **Kutal**, “Bir İnceleme”, s.75; **Yıldırım**, Akif, “6356 sayılı Kanunun Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Hukukuna Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, Terazi Hukuk Dergisi, C.8S.81, Mayıs 2013, s.57.

<sup>186</sup> **Makas**, s.177; **Özveri**, “6356 Sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, s.93; **Şahlanan**, “Ön Tasarımların Değerlendirilmesi”, s.1266; **Sayın**, “Tasarımın Getirdikleri”, s.70; **Narmanlioğlu**, “Tasarımın Getirdikleri”, s.141; **Uçum/ Okcan**, s.85; **Özveri**, Sendikal Haklar, s.34.

<sup>187</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.245.

<sup>188</sup> **Narmanlioğlu**, “Engel Midir?”, s.570-572.



Bu durumise sendika içi demokrasi ile bağdaşmaz. Kanaatimizce de kuruculuk aynı zamanda üyeliği de beraberinde getirdiği için böyle bir durum söz konusu olamaz.

## 1. İşçi Sendikası Kuruculuğu İçin Aranılan Şartlar

### 1. İşçi Olmak

İşçi sendikası kurabilmek için öncelikle “işçi” olmak gerekir.Bu sendika kurmanın önşartıdır<sup>189</sup>. Bu husus 6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinde sendikanın tanımından anlaşılmaktadır. Tanımda, “işçilerin veya işverenlerin...oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde sendikaların işçiler ve işverenler tarafından kurulabileceği düzenlenmiştir.İşçi veya işveren olmanın yanında kurucu olabilmek için sendika özgürlüğünden yoksun bırakılmamış olmak gerekir<sup>190</sup>.

6356 sayılı Kanun’a göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişilerdir<sup>191</sup>. Bu tanımla İş Kanunuve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu arasında isabetli bir şekilde tanım birliği sağlanmıştır<sup>192</sup>. Tüzel kişiler işçi sendikaları açısından sendika kurucusu olamazlar. İşçi sıfatını taşımayan diğer bağımlı çalışanlar da sendika kurma veya sendikalara üye olma hakkına sahip değildir<sup>193</sup>. Örneğin, çırakların sendika kurması veya sendikaya üye olmaları söz konusu değildir<sup>194</sup>. Ancak 6356 sayılı Kanun’da, sendika hakkından yararlanan çalışanların sayısını artırmak için iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmelerine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de Kanunun “Kuruluş, Esasları ve Organları” ile “Kuruluşun Giderleri, Denetimi ve Kapatılması” bölümleri açısından işçi sayılmışlardır. Ayrıca bu kanunkapsamında işçi olabilmek için iş sözleşmesiyle

<sup>189</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.67; **Tuğ**, Sendikalar, s.57.

<sup>190</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.515,516.

<sup>191</sup> İngiltere Sendika Hukuku’nda da iş sözleşmesi ile çalışanlar ve bir işi veya hizmeti gerçekleştiren ama bu işi profesyonel olarak yapmayanlar işçi sendikası kurabilirler. Bkz. **Lockton**,s.367.

<sup>192</sup> **Sayın**, “Tasarının Getirdikleri”, s.70; **Tuncay**, “Taslağın Getirdikleri”, s.1341; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.50. 6356 sayılı Kanun’da 2821 sayılı Kanun’a göre işçi tanımı genişletilmiştir. Bkz. **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.14. 6356 sayılı Kanun’un işçi tanımına ilişkin düzenlemesi ILO açısından halen eksik bir düzenlemedir. Çünkü ILO’ya göre uzun süreli işsiz kalanların ve emeklilerin de sendikal haklardan faydalanmaları sağlanmalıdır. Bu konuda bkz.**Sur**, “Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, s.324-325.

<sup>193</sup> **Narmanlioğlu**, İş Hukuku II, s.54.

<sup>194</sup> **Narmanlioğlu**, İş Hukuku II, s.54.

çalışan kişinin İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanunu kapsamında bulunması farklılık oluşturmaz<sup>195</sup>.

Bu sebeplerle işçi sendikalarının kurucuları sadece işçiler olabilir ve kurulu işçi sendikalarına da sadece gerçek kişiler üye olabilir ve organlara seçilebilir<sup>196</sup>. Ayrıca 6356 sayılı Kanun işveren vekilini daha dar bir şekildedanımlamıştır<sup>197</sup>. Kanuna göre sadece işletmenin bütünü yönetenler işveren vekili kabul edilmişlerdir. Yani işletmenin bütünü yönetmekle görevli olan genel müdür 6356 sayılı Kanun açısından işveren vekilidir. Genel müdüre ait yetkilerin tümünü kullanmak şartıyla genel müdür yardımcılarının da işveren vekili kabul edilmesi gerekir<sup>198</sup>. Bu yüzden işletmenin bütünü yönetenler dışında kalan işyerini veya işyerinin bir bölümünü yöneten işveren vekilleri ve diğer işveren vekilleri (amir, şef, usta şube müdür vs.) işçi sendikalarına üye olabilir, kurucu olabilir ve organlarına seçilebilirler. Ancak uygulamada bu kişiler genelde kapsam dışı personel olarak yer almakta toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır. Bu sebeple işveren vekillerine has ayrı bir sistemin oluşturulmasının isabetli olacağı öğretilmiştir<sup>199</sup>. Bu sistemin ise işveren sayılan tepe yöneticiler dışında kalan işveren vekillerine dilerlerse işçi sendikaları dışında kendi aralarında ayrıca sendikal örgütlenme hakkının verilmesi şeklinde olabileceği ifade edilmiştir<sup>200</sup>. Yani işveren vekilleri isterlerse işçi sendikalarına üye olabilmeli isterlerse aralarında sendika kurabilmeli veya buna üye olabilmelidirler<sup>201</sup>.

Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar sözleşmelerinin askıda bulunduğu sürede de sendika kurucusu olabilir ve bu sürede zorunlu organlarda yer alabilirler<sup>202</sup>. Ayrıca öğretilerde işçi aynı işkolunda ve farklı işverenlerle çalışıyorsa birden fazla

<sup>195</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.183; **Okur**, “Sendika Üyeliği”, s.79; **Makas**, s.175.

<sup>196</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.92.

<sup>197</sup> **Tuncay**, “Taslağın Getirdikleri”, s.1341; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.99. 6356 sayılı Kanun’un taslak halinde “işletmenin bütünü yönetenler ile bunların yardımcıları” işveren vekili olarak kabul edilmişti. Bkz.**Ulucan/ Nazlı**, s.1667.

<sup>198</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.449; **Demir**, Sendikalar, s.26.

<sup>199</sup> **Kutal**, Metin, “Türk Hukuku’nda İşveren Vekillerinin Sendikal Örgütlenmeleri(Sorunlar ve Çözüm Önerileri), Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008, s.550.

<sup>200</sup> **Kutal**, “İşveren Vekillerinin Sendikal Örgütlenmeleri”, s.550; **Kutal**, “Bir İnceleme”, s.76.

<sup>201</sup> **Kutal**, “İşveren Vekillerinin Sendikal Örgütlenmeleri”, s.550.

<sup>202</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.244.

sendikaya üye olabileceği için,böyle bir durumda işçininbirden fazla sendikanın organında da görev alabileceği ifade edilmiştir<sup>203</sup>.

## 2. Kanunda Aranılan Niteliklere Sahip Olmak

6356 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı TCK'nın 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz. Bu hüküm emredici niteliktedir ve kesin yasak içerir<sup>204</sup>.

Kurucularda aranılan şartlar dikkate alındığında öncelikle sendika kurucusunun medeni hakları kullanmaya ehil olması, yani fiil ehliyetine haiz olması gerekir.Fiil ehliyeti genel hükümlere göre belirlenir<sup>205</sup>. Genel hükümlere göre fiil ehliyeti; temyiz kudretine sahip olma, on sekiz yaşını bitirmiş olma ve kısıtlı olmamayı ifade eder. Ancak kanuni veya kazai rüşt ile erginlik durumunda on sekiz yaşını bitirmemiş ancak ehliyetli olanların sendika kurucusu olup olamayacağı tartışmalıdır<sup>206</sup>.Bu husus 2821 sayılı Kanun döneminde ele alınmış ve 2908 sayılı Kanun'un 4. maddesinde yer alan on sekiz yaş şartının burada da göz önünde bulundurulması gerektiği ifade edilmişti<sup>207</sup>.Çünkü daha az ve hafif koşulların söz konusu olduğu sendikaya üyelikte bile on altı yaş koşulu aranırken, daha küçüklerin sendika kurucusu olabileceğini kabul etmenin mantıksız olacağı ifade edilmişti<sup>208</sup>.6356 sayılı Kanun'un 17. maddesi ile sendikaya üyelik şartı “on beş yaşın doldurulması”şeklinde değiştirilmiştir<sup>209</sup>.Söz konusu hüküm “On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.” şeklindedir. Bu

<sup>203</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.246.

<sup>204</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.96.

<sup>205</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.100; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.93.

<sup>206</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.93.

<sup>207</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.65; Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.516; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.93.

<sup>208</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.65; Tuğ, Sendikalar, s.58.

<sup>209</sup> Sendikalara üyelik için on beş yaşın doldurulmasına ilişkin düzenleme ile ILO'nun 87 ve 138 sayılı sözleşmelerine uyum sağlandığı yönünde bkz.Kutal, “Yeni Bir Düzenleme”, s.174.

sebeple bu gerekçenin dayanağı ortadan kalkmıştır<sup>210</sup>. Ayrıca 5253 sayılı Kanun'un 3. maddesi "Fiil ehliyetine sahip gerçek veya tüzel kişiler, önceden izin almaksızın dernek kurma hakkına sahiptir." şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler ele alındığında, onsekiz yaşın altındaki kişilerin ergin kılınmış olsalarda sendika kurucusu olamayacağını kabul etmek gerekir<sup>211</sup>. Kanaatimizce kanunda yapılacak değişikliklerle 6. maddede düzenlenen kuruculuk koşullarında on sekiz yaşını bitirmiş olma şartının açıkça düzenlenmesi isabetli olur<sup>212</sup>.

İkinci olarak kurucuların 6. maddenin 1. fıkrasının 2. cümlesinde belirtilen suçlardan mahkûmiyetinin bulunmaması gerekir<sup>213</sup>. 2821 sayılı Kanun döneminde burada anılan suçlar daha fazlaydı<sup>214</sup>. 6356 sayılı Kanun ile suçların sayısı azaltılmış ve ceza miktarındaki sınırlamaya da yer verilmemiştir<sup>215</sup>. Kanun mahkûmiyet şartını aradığı için, polis nezaretinde kalma, tutuklanma, takipsizlik veya beraat kararları kurucu olmaya engel teşkil etmez<sup>216</sup>. Söz konusu suçlardan Ceza Hukuku anlamında

<sup>210</sup> **Makas**, s.178.

<sup>211</sup> **Narmanlıoğlu**, , İş Hukuku II, s.93; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.516. On sekiz yaşın altındaki kişilerin mahkeme kararı veya evlilik yolu ile ergin olmaları durumunda sendika kurucusu olabilecekleri yönünde bkz.**Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.51; **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.28; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.99-100, dn.282; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.468; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.87, dn.173; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.98; **Demir**, "İlkeler", s.32; **Sümer**, Halûk Hâdi, İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2010, s.377.

<sup>212</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.516; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.93; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.87; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.98; **Makas**, s.178.

<sup>213</sup> 2821 sayılı Kanun'da yer alan kuruculuğa engel olan "devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve milli savunmaya karşı suçlar" 6356 sayılı Kanun'da yer almamıştır. Bkz. **Yıldırım**, s.57; **Sur**, "Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", s.328; **Şahlanan**, "6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler", s.47; **Alpagut**, Gülsevil, "Sendika Yöneticileri, İşyeri Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler", Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, İzmir 14 Şubat 2013, s.31.

<sup>214</sup> 2821 sayılı Kanun'daki kuruculuğa engel suçlara ilişkin hüküm "Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûmiyetin bulunmaması şarttır." şeklinde idi.

<sup>215</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.51; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.102; **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.29; **Narmanlıoğlu**, "Tasarımın Getirdikleri", s.141; **Makas**, s.179; **Dereli**, "Genel Bir Değerlendirme", s.44; **Şahlanan**, "6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler", s.46; **Şahlanan**, "Hükümlerin Değerlendirilmesi", s.17; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.469; **Şahlanan**, "Değerlendirme", s.369. 2821 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemede "matbaacılık sanatının icrasına ve matbu evrak neşir ve tevziine ve ilan talikine" ilişkin kabahatlerle, "siyasi ve ideolojik amaçlarla işlenen suçların" yer almasının ILO sözleşmelerine aykırılık oluşturduğu ifade edilerek eleştirilmekte idi. Bkz.**Eyrenci/ Bakırcı**, s.20.

<sup>216</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.60; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.469; **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.29.

“kesinleşmiş mahkeme kararının” olması gerekmektedir<sup>217</sup>. Kesinleşmiş mahkeme kararı olması için de yargılama yollarının tüketilmesi gerekir<sup>218</sup>. Mahkeme kararı gerektiği için suçun işlendiğinin idari bir kararla tespiti sendika kuruculuğu için engel teşkil etmez<sup>219</sup>. Ayrıca belirtmek gerekir ki kurucu olduktan sonra “memnu hakların iadesi” durumunda kişi yine kurucu olamaz, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyeliklerine seçilemez<sup>220</sup>. Yargıtay da bu hususta “Sendikalar Kanununun 5. maddesi kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olma ile ağır hapis cezasına hüküm giymeyi ayrı ayrı düzenlemiştir. Kamu hizmetlerinden yasaklanma ortadan kaldırılrsa bile ağır hapis cezası ve sabıka kaydı varlığını sürdürmektedir. Memnu hakların iadesi af niteliğinde olmadığından, suç ve cezayı ortadan kaldırıcı nitelikte değildir.” şeklinde karar vermiştir<sup>221</sup>. Çünkü memnu hakların iadesi makale şamil değildir yani geçmişe etkili olarak sonuç doğurmaz<sup>222</sup>. Ancak kurucu olmadan önce memnu hakların iadesine karar verilmişse bu durumda kişi kurucu olabilir<sup>223</sup>. Çünkü kişinin kurucu olduğu anda kanunda belirtilen şartları taşıyıp taşımadığına bakılır.

2821 sayılı Kanun’da olduğu gibi 6356 sayılı Kanun’da da mahkûm olunan suçun affa uğraması durumunda sendika kuruculuğuna engel teşkil edip etmeyeceği düzenlenmemiştir. Ancak yukarıda belirtilen Yargıtay kararında “Memnu hakların iadesi af niteliğinde olmadığından...” şeklinde af durumunda sendika kurucusu, yönetim, disiplin veya denetleme kurulu üyesi olunabileceğine işaret edilmiştir.

<sup>217</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.244-245; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.469; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.21; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.29.

<sup>218</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.469; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.21.

<sup>219</sup> **Günay**, Şerh, s.229.

<sup>220</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.88.

<sup>221</sup> Yarg. 9.HD., 10.9.1998, E. 1998/12919 K. 1998/12725, Kazancı hukuk İctihat Bankası. Diğer Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9.HD., 26.12.1995, E. 1995/37214 K. 1995/36615, **Çelik, Nuri**, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, İstanbul 1997, s.138; Yarg. 9.HD., 02.12.1996, E. 1996/13431 K. 1996/22203, **Güzel, Ali**, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998, s.172-173.

<sup>222</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.730, 754.

<sup>223</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.730.

### 3. En Az Yedi Gerçek Kişinin Bir Araya Gelmesi

2821 sayılı Kanun, sendika kurucuları açısından birtakım şartlar öngörmüş ancak kurucuların sayısı açısından herhangi bir düzenleme getirmemişti<sup>224</sup>. 2821 sayılı Kanunda yapılan yollama gereği 2908 sayılı Kanun'un 1. maddesindeki "en az yedi gerçek kişinin bir araya gelmesi" şartının sendikalara uygulanması hususunda doktrinde görüş birliği bulunuyordu<sup>225</sup>. 5253 sayılı Kanun döneminde de, Kanunun 2. maddesinde kuruculuk için belirtilen "en az yedi gerçek veya tüzel kişi şartı" sendikalara uygulanıyordu. 6356 sayılı Kanun bu hususu açıkça düzenlemiş, en az yedi işçi veya işveren ya da "bunlar yerine kaim olabilecek kişiler"<sup>226</sup> tarafından sendikaların kurulacağı belirtilmiştir. Böylece Dernekler Kanununa başvurmaya gerek kalmamıştır<sup>227</sup>. Zaten 6356 sayılı Kanun'un gerekçesinde en az yedi kişi şartının 5253 sayılı Kanun esas alınarak konulduğu belirtilmiştir<sup>228</sup>.

Üzerinde durulması gereken diğer bir husus da yönetim kurulu, disiplin kurulu ve denetleme kurulu için gerekli olan asgari sayı nedeniyle, asgari kurucu sayısının da en az genel kurul dışındaki organlara seçilme sayısı kadar olup olmadığı yönündeki tartışmadır. Bu husus 2821 sayılı Kanun döneminde de ele alınmıştır. Öğretide 2821 sayılı Kanun döneminde, asgari kurucu sayısı için Dernekler Kanununa gidilemeyeceği, "yönetim kurulu için üç, denetleme kurulu için üç ve disiplin kurulu için üç kişi" seçilme zorunluluğundan dolayı asgari kurucu sayısının dokuz olduğu ileri sürülmüştür<sup>229</sup>. Ancak sendikanın tüzel kişilik kazanmasıyla hemen organlarını da oluşturma zorunluluğunun bulunmaması, kurucuların ilk genel kurula kadar sendikayı sevk ve idare etmesi ve ayrıca dokuz kişilik sınırın, ilk genel kurula kadar oluşturulması gereken üye sayısı sınırı olarak ele alınmasının gerekliliği ifade edilerek asgari kurucu sayısının dokuz kişi olduğu yönündeki görüşün yerinde olmadığı belirtilmiştir<sup>230</sup>. Yani ilk genel kurula kadar sendika üye sayısının,

<sup>224</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.94.

<sup>225</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.68; Eyrenci, Sendikalar, s.65; Tuğ, Sendikalar, s.60-61. 5253 sayılı Kanun'da dernek kurulabilmesi için en az yedi kişinin bir araya gelmesi şartını aramıştır. Bkz. Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.103; Aktay, Toplu İş Hukuku, s.21; Çelik, "Uygulanacak Hükümler", s.523.

<sup>226</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.94.

<sup>227</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s.51.

<sup>228</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.18.

<sup>229</sup> Özbek, s.66.

<sup>230</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.69.

genel kurul dışındaki zorunlu organlarda bulunması gereken asgari üye sayısına çıkartılması gerekmektedir<sup>231</sup>.6356 sayılı Kanunda asgari kurucu sayısının açıkça yedi kişi olarak yer alması, sendika tüzüğünde yönetim kurulu, denetleme kurulu, disiplin kurulu üyelerinin kimler olduğunun belirtilmesinin zorunlu olmaması ele alındığında artık bu tartışmaların son bulduğunu kabul etmek gerekir.

6356 sayılı Kanun'un 12.maddesinin 1.fıkrasına göre kuruluşların ilk genel kurulu tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren altı ay içinde yapılır.Bu sebeple kuruluş aşamasında aranmayan üye yada temsilci sayısının ilk genel kurulun yapılması aşamasında aranması gerekir<sup>232</sup>.İlk genel kuruldan itibaren en az yedi kişilik kurucu sayısının sendikanın varlığını sürdürmeye yetmeyeceği açıktır.

#### 4. Fiilen Çalışır Olmak

274 sayılı Kanun'da 1317 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, sendika kurucusu olabilmek için sendikanın kurulacağı işkolunda en az üç yıldan beri fiilen çalışır olmak şartı getirilmişti<sup>233</sup>. Bu düzenlemenin iptali içinAnayasa Mahkemesine başvurulmuş ve Anayasa Mahkemesi“en az üç yıldan beri” ibaresininisendika kurma özgürlüğünü yersiz olarak ve kamu yararı olmaksızın sınırlandığı gerekçesiyle iptal etmişti<sup>234</sup>. 2821 sayılı Kanun'da ise bu şart “işkolunda en az bir yıldan beri fiilen çalışır olma” şeklinde düzenlenmişti<sup>235</sup>.Daha sonra 2449 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle bir yıllık sınırdan kaldırılmış “işkolunda fiilen çalışır olma” şartı getirilmişti<sup>236</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 6. maddesi ise kurucuların fiilen çalışır olmalarını aramaktadır. Dikkat edileceği üzere kanunda “işkolunda” fiilen çalışma şartına yer verilmemiş sadece “fiilen çalışma”yeterli görülmüştür. Sendikaya üyelikte bile işkolunda çalışma şartı aranmakta iken sendika kuruculuğu açısından “işkolunda”

<sup>231</sup> **Sahlanan**, Sendikalar, s.69; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.51-52; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.95; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**,s.350.

<sup>232</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.95.

<sup>233</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.58; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.93.

<sup>234</sup> **Kutal**, “İşleyiş ve Sona Ermesi”, s.300; AYMK., 8-9/2/1972, E.1970/48 K. 1972/3, **Tuğ**, Sendikalar, s.59; **Eyrenci**, Sendikalar, s.63.

<sup>235</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.59.

<sup>236</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s. 93.

fiilen çalışma şartına yer verilmemesi haklı olarak eleştirilmektedir<sup>237</sup>. Sendikanın kurulacağı işkolunun sorunlarını bilen kimselerin sendika kurucusu olmasının daha isabetli olacağı ifade edilmektedir<sup>238</sup>. Bir görüşe göre artık sendikanın kurulacağı işkolunda çalışmayan işçiler sendika kurucusu olabilirler<sup>239</sup>. Diğer görüşe göre kanunda getirilen fiilen çalışma şartının, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma şeklinde anlaşılması gerekir<sup>240</sup>. Sendikaya üyelik o işkolunda çalışmaya bağlı olduğu için işkolunda fiilen çalışma şartına kanunda yer verilmemesi bir eksiklik oluşturmaz<sup>241</sup>. Kanaatimizce de, sendikaların kurulmasında işkolu esasının aranması, işkolunda faaliyette bulunma şartının olması, sendikaların tüzüklerinde faaliyet göstereceği işkolunun yer almasının zorunlu olması, kurucu üyenin sendikanın kurulmasıyla üye niteliğini kazanması, sendikaya üyelik için o işkolunda çalışıyor olma şartı, işkolunun değişmesi ile sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi ve sendikanın çıkarı göz önüne alındığında kurucularda, işkolunda fiilen çalışıyor olma şartının halen var olduğu kabul edilmelidir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'da fiilen çalışma açısından herhangi bir asgari süre konulmamıştır<sup>242</sup>. Öğretide sözleşmesi feshedilmiş veya sözleşmesi askıda olan işçilerin sendika kurucusu olup olamayacağı sorunlar oluşturacağı da ifade

<sup>237</sup> İşkolunda fiilen çalışma şartına yer vermeyen düzenlemenin isabetli olmadığı yönünde bkz. **Şahlanan**, "Hükümlerin Değerlendirilmesi", s.17; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.100; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.516; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.52; **Canbolat**, Talat, "Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı", Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya 26-30 Eylül 2012, s.198; **Makas**, s.178; **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.114; **Sur**, "Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", s.328; **Şahlanan**, "Değerlendirme", s.369. Düzenlemenin 87 sayılı ILO sözleşmesine uygun olduğu yönünde bkz. **Kutal**, "Yeni Bir Düzenleme", s.161; **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.95; **Doğan Yenisey**, "İşkolu Esası", s.49; **Sur**, "Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", s.328.

<sup>238</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.100; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.52. 2821 sayılı Kanun'da "işkolunda fiilen çalışma" şartının bulunmasının amacının da sendikanın kurulacağı işkolunun sorunlarını bilen kimselerin sendika kurucusu olmasının sağlanması olduğu yönünde bkz. **Sur**, Toplu İlişkiler, s.87. İşkolunda fiilen çalışma şartının kaldırılması ile farklı işkollarında çalışanlar bir araya gelebilecek sendika kurabileceklerdir. Hatta ilgisiz insanlar bir yerlerde iş sözleşmesi ile çalışır gösterilerek değişik işkollarında sendika kurabilecekler ve gerçek profesyonel sendikacılığın gelişmesini engelleyebileceklerdir. Bu ilgisiz kişilerin kurduğu sendikaların sırf yetki itirazı isteyebilmeleri bile başlı başına bir tehlike oluşturacaktır. Eleştiriler için bkz. **Ulucan/ Nazlı**, s.1672.

<sup>239</sup> **Tunçomağ/Centel**, s.273; **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.30; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.470; **Pirler**, s.897, 907.

<sup>240</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.93; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.100; **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, s.49; **Günay**, İş Yasaları, s.755; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.99.

<sup>241</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.755.

<sup>242</sup> **Tunçomağ/Centel**, s.273.



edilmiştir<sup>243</sup>. İşyeri ile ilişkileri kesilmemiş olmak kaydıyla, geçici olarak çalışmayan kişilerin sendika kurucusu olabileceğini kabul etmenin sendika özgürlüğüne de uygun düşeceği kabul edilmelidir<sup>244</sup>.

## 2. İşveren Sendikası Kuruculuğu İçin Aranılan Şartlar

6356 sayılı Kanun'un 6. maddesinde aranan şartlar hem işçiler hem işverenler için getirilmiş ve ikisi arasında herhangi bir ayırım gözetilmemiştir<sup>245</sup>. Bu sebeple, işveren olma, en az yedi işveren tarafından kurulma, fiil ehliyetine sahip olma, kanunda belirtilen suçlardan mahkûm olmama, işkolunda fiilen çalışır olma şartları hakkında yukarıda bahsedilen hususlar burada da geçerlidir<sup>246</sup>. O sebeple sadece uygulama açısından farklılıkları üzerinde kısaca duracağız.

Öncelikle kuruluşların doğası gereği işçi sendikaları işçiler tarafından kurulurken, işveren sendikaları işverenler ve kanunda belirtilen işveren vekilleri tarafından kurulabilir. Bu işveren sendikalarının kuruluşunda ön şarttır<sup>247</sup>. Ancak 6356 sayılı Kanunun 6. maddesi dikkate alındığında tüzel kişiliği olmayan kuruluşlar sendika kurucusu olamazlar sadece kurulmuş işveren sendikasına üye olabilirler<sup>248</sup>. Kanunda işverenin tanımında 4857 sayılı İK esas alınırken, işveren vekilinin tanımı daha dar yapılmıştır<sup>249</sup>. Kanuna göre işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününe yönetenlerdir. Yukarıda da belirtildiği üzere, işyerini veya işin bir bölümünü yöneten işveren vekilleri, işveren sendikası kurucusu olamaz ve işveren sendikasının organlarında yer alamazlar.

Ayrıca Kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasına göre işveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması durumunda, tüzel kişiyi temsil edecek gerçek kişinin kuruculara aranan şartları taşıması gerekir<sup>250</sup>.

---

<sup>243</sup> **Ekonomi**, Münir, "Sendika Kuruculuğu, Yöneticiliği, Temsilciliği ve Başlıca Sorunlar", 274 sayılı Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler Seminerine Ek, Ankara 1971, s.5; **Tuğ**, Sendikalar, s.59; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.94.

<sup>244</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s. 94; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.101.

<sup>245</sup> **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.19.

<sup>246</sup> Birinci Bölüm, IV, A.

<sup>247</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.67; **Tuğ**, Sendikalar, s.61.

<sup>248</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.53.

<sup>249</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.53.

<sup>250</sup> 2821 sayılı Kanun dönemindeki işveren sendikası kurucularında aranan şartlar için bkz. **Eyrenci**, Sendikalar, s.65.

#### IV. TÜZÜĞÜN HAZIRLANMASI VE BİLDİRİLMESİ

Tüzük, bir tüzel kişinin kimliğini belirten ve iç hayatını düzenleyen kuralların bütününe içine alan yazılı belgedir<sup>251</sup>. Sendikalar açısından tüzük, işçi veya işverenlerin sendika kurma konusunda kendi aralarında anlaşarak bu iradelerini serbestçe açıkladıkları belgedir<sup>252</sup>.Tüzük aynı zamanda üyelerle sendika arasındaki kuralları belirleyen sözleşmedir<sup>253</sup>. Sendikanın kurulabilmesi için kurucuların sendika tüzüğünü hazırlayıp, bunu resmi makamlara vermeleri gerekir<sup>254</sup>.Tüzüğün hazırlanması ve resmi makama verilmesi, sendikanın kurulması açısından şekli koşullar olarak kabul edilmektedir. Tüzük, derneklerde olduğu gibi sendikalar açısından da önemli bir hukuk kaynağıdır<sup>255</sup>. Aynı zamanda tüzük, sendikaların faaliyetlerinin ve işleyişinin sınırlarını çizer<sup>256</sup>. Bu sebeplerle tüzük için “sendikanın anayasası” tabiri kullanılmaktadır<sup>257</sup>.

Tüzüğün hazırlanması iki şekilde olabilir. Kurucular kendi aralarında tüzüğü hazırlayıp imzalayabilirler ya da sendikanın kurulması konusunda kendi aralarında anlaşarak adi ortaklık oluştururlar ve bu adi ortaklık kurucular kurulunu toplantıya çağırarak, kurula bir tüzük taslağı sunar<sup>258</sup>.Kurul, taslağı görüşerek çoğunluğun kararıyla, tüzüğü kabul eder<sup>259</sup>.Türkiye’de daha çok birinci yol tercih edilmektedir.

251 **Tunçomağ**, s.125.

252 **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.30.

253 **Pitt**, s.311; **Honeyball/ Bowers**, s.336; **Lockton**, s.380.

254 **Tunçomağ/ Centel**, s.275. Tüzel kişilik kazanma ile kuruluş süreklilik kazanır. Böylece üyelerin değişmesinden etkilenmeyen ve ayrı bir adı olan hukuki varlık doğmuş olur. Bkz.**Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.31.

255 Sendika tüzüğünün hukuk kaynağı açısından önemli fonksiyonlarından birisinin de üyelerle kurulacak sözleşmelerde “katılmalı sözleşme” metni olmasıdır. Bkz.**Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.102. Sendika tüzüğü bir yasa gibi olmamalıdır. Zamanla değişiklik ve düzeltmelerle geliştirilmelidir. Bkz. **Honeyball/ Bowers**, s.337.

256 **Lockton**, s.381-382.

257 **Eyrenci**, Sendikalar, s.66; **Şahlanan**, Sendikalar, s.70; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.105; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.99; **Günay**, İş Yasaları, s.730; **Arıcı**, Kadir, “Sendikaların Tüzüklerini Serbestçe Düzenleme Hakkı”, TİSK Akademi, 2006/1, s.34. Sendikaların tüzüklerini serbestçe düzenleme hakları vardır ve bu hak 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3. maddesinden doğar. Bkz.**Tuncay**, A.Can, “87 sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyumu”, ILO normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20.Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, s.77; **Eyrenci/ Bakırcı**, s.24; **Okur**, “Sendika Üyeliği”, s.76; **Erdayı**, s.216; Yarg. 22.HD., 24.01.2014, E. 2014/747 K.2014/832, **Çil**, 2013-2014, 1185..

258 **Tunçomağ/Centel**, s.275.

259 **Tunçomağ/ Centel**, s.275.

Tüzük yazılı şekilde olmalıdır<sup>260</sup>. Buradaki şekil şartı, basit(adi) yazılı şekil şartıdır<sup>261</sup>. Yani herhangi bir noter onayı veya resmi makam onayı gerekmemektedir. Tüzüğün yazılı olma şartı açıkça 6356 sayılı Kanunda yer almasa da, tüzüğün sendika merkezinin bulunacağı valiliğe verilme şartı, dolaylı yünden yazılı olma şartı olarak anlaşılmalıdır<sup>262</sup>. Ayrıca 4721 sayılı Kanun'un 58. maddesi ve 5253 sayılı Kanun'un 4. maddesi göz önüne alındığında tüzüğün yazılı olması gerektiği tartışmasızdır<sup>263</sup>. Sendika tüzüğünün ayrıca günlük gazetede ilanı veya tescili gerekli değildir<sup>264</sup>. Tüzükte nelerin yer alması gerektiği 6356 sayılı Kanun'un 8. maddesinde on dört bent halinde sayılmıştır<sup>265</sup>. 274 sayılı Kanun'da buna ilişkin bir düzenleme yoktu ve Dernekler Kanunu hükümleri kıyasen uygulanıyordu ama 2821 sayılı Kanun'da buna ilişkin bir düzenleme yapılmıştı<sup>266</sup>. Kanunda sayılan hususlar asgari zorunlu içeriktir<sup>267</sup>. Bu düzenleme sendikaların tüzüklerini serbestçe düzenleme

<sup>260</sup> **Tunçomağ**, s.124; Sendika tüzüğü ve tüzüğün hukuki niteliği hakkında tartışmalar için bkz. **Arıcı**, "Serbestçe Düzenleme Hakkı", s.34-35.

<sup>261</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.185.

<sup>262</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.275.

<sup>263</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.99.

<sup>264</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.276.

<sup>265</sup> 6356 sayılı Kanun'un 8. maddesine göre;

"1) Kuruluşların tüzüklerinde aşağıdaki hususların yer alması gerekir:

a) Adı, merkezi ve adresi

b) Amacı

c) Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu

ç) Sendika kurucularının ad ve soyadları, kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri

d) Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları

e) Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerinin oy kullanmaları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları

f) Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları

g) Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği

ğ) Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar

h) Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar

ı) İç denetim usulleri

i) Tüzüğün değiştirilme usulleri

j) Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli

k) Organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri."

<sup>266</sup> **Özbek**, s.70.

<sup>267</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.72; **Günay**, İş Yasaları, s.730. 6356 sayılı Kanun'da, 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak tüzükte yer alması gerekli hususlar içerisinde "harcamaların nasıl yapılacağı, yetkilerin nasıl verileceği ve yetkilerin nasıl verileceği ve yetkinin sınırları" yer almamıştır. Bunun tartışmalara sebep olacağı yönünde bkz. **Ulucan/ Nazlı**, s.1675.

hakkına bir aykırılık oluşturmaz<sup>268</sup>. Kurucular tüzüğün içeriğini genişletebilir, kanunda belirtilmeyen hususlarda da düzenlemeler getirebilirler<sup>269</sup>. Tüzükte nelerin yer alacağına ilişkin düzenlemenin sınırlı olup olmadığı Yargıtay kararına konu olmuş ve tüzükte yer alması gereken hususların sınırlı olmadığı, hukuk düzenine aykırı olmamak koşulu ile yasada öngörülenlerden başka konuların da tüzüğe konulabileceği kararlaştırılmıştır<sup>270</sup>.

Valiliğe tüzük verilirken, yazılı biçimde hazırlanan tüzük metnine, kurucular kurulma isteklerini ve kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden dilekçelerini (yazılı beyanlarını) de eklemelidirler<sup>271</sup>. Tüzük ve dilekçelerle birlikte sabıka kaydının verilip verilmeyeceği tartışmalıdır. Bir görüşe göre kuruculuğa engel suçtan mahkûm olup olmadığının tespiti için sabıka kaydının verilmesi gerekir<sup>272</sup>. Diğer görüşe göre ise kanunda düzenlenmemiş olması sebebiyle sabıka kaydının ibrazı aranmamalıdır<sup>273</sup>. Kanaatimizce de 6356 sayılı Kanun kuruculukta beyan esasını kabul etmiştir. Bu sebeple artık sabıka belgesinin ibrazı aranmamalıdır.

Tüzük ile kurucuların kurulma isteği ve kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden dilekçeleri valiliğe verince valilikten “alındı belgesi” alınıp alınmayacağı kanunda düzenlenmemiştir. Ancak Dernekler Yönetmeliği’nin 5. maddesinde bu yönde bir düzenleme vardır. Bu düzenleme de göz önüne alındığında ve tüzel kişiliğin kazanılma anının ispatı açısından “alındı belgesinin” alınması gereklidir.

<sup>268</sup> **Arıcı**, “Serbestçe Düzenleme Hakkı”, s.36. İngiltere Sendika Hukuku’nda da devletin tüzüğe yasa yolu ile müdahalesi zamanla artmıştır. Bkz. **Pitt**, s.311; **Honeyball/ Bowers**, s.337.

<sup>269</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.72. Sendikaların tüzüklerini serbestçe düzenleyebilmesi, serbest kuruluş ilkesinin ve serbestçe faaliyette bulunabilmelerinin doğal bir sonucudur. Bkz. **Arıcı**, “Serbestçe Düzenleme Hakkı”, s.35.

<sup>270</sup> Yarg. 2.HD., 01.02.1974, 391/590, **Şahlanan**, Sendikalar, s.73; **Günay**, İş Yasaları, s.731. Sendikaların tüzüklerini serbestçe düzenleme hakkının sınırları sendika içi demokrasi, sendikanın amacı, Anayasa ve Anayasanın 90. maddesi gereği kanunla onaylanmış uluslararası sözleşmelerdir. Bu sınırlamalar hakkında geniş bilgi için bkz. **Arıcı**, “Serbestçe Düzenleme Hakkı”, s.38-40; **Arıcı**, Kadir, “Demokratiklik ve Hukuka Uygunluk Açısından Sendika Şube Genel Kurulları”, Kamu İş Dergisi, C.9 S.1/2007, s.20-21.

<sup>271</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.275. Kurucu olabilme şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunmanın yaptırımı 6356 sayılı Kanun’un 78. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre “6. maddede belirtilen sendikalar için kurucu olabilme şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde yedi yüz Türk Lirası” idari para cezası ile cezalandırılırlar.

<sup>272</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.352.

<sup>273</sup> **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.31.

Bazı durumlarda valiliğe verilen belgelerde hukuka aykırılıklar olabilir. Böyle bir durumda ne olacağı 6356 sayılı Kanun'un 7. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme “Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir.”<sup>274</sup> şeklindedir. Mahkeme faaliyetin durdurulmasına karar verip vermeme hususunda takdir yetkisine sahiptir<sup>275</sup>. Tüzükte veya ilgili belgelerde hukuka aykırılık veya eksiklik olduğu iddialarıyla mahkemeye başvurabilecek olanlar sadece Bakanlık ve ilgili valiliktir. Aktif dava ehliyetine sahip olan bu kişiler kanunda sınırlı olarak sayıldığı için, ilgili sendika üyesi kişiler veya diğer sendikalar sendika tüzüğünün hukuka aykırılığı nedeniyle dava açamaz (örneğin, sendikanın kuruluşundaki eksikliklerin tespiti davası)<sup>276</sup>. Maddenin devamında ise eksikliğin giderilmemesi durumunda mahkemenin ne yapması gerektiği düzenlenmiştir. Buna göre tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme faaliyeti durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir.

Mahkeme tarafından eksikliklerin tamamlanması veya hukuka aykırılıkların giderilmesi için verilen altmış günlük sürenin uzatılıp uzatılmayacağına ilişkin 6356 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak doktrinde bu sürenin uzatılmayacağı ifade edilmektedir<sup>277</sup>. Kanunun lafzı da “altmış günü aşmayan bir süre” şeklindedir. Aksi takdirde hukuka aykırı ya da eksik belgelerle

<sup>274</sup> 2821 sayılı Kanun döneminde tüzüğün hukuka aykırı olması durumunda vali veya belgelerin tevdi edildiği Bakanlık kuruluşun kapatılması için iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye başvurabiliyordu. Bkz. **Ulucan/ Nazlı**, s.1674.

<sup>275</sup> **Özveri**, Sendikal Haklar, s.35.

<sup>276</sup> **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.379-380.

<sup>277</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.99.

tüzel kişilik kazanmış olan kuruluşun yapacağı hukuki işlemlerin sorun oluşturması kaçınılmaz hale gelir.

## V. TÜZEL KİŞİLİĞİN KAZANILMASI VE İLANI

Kuruluş dilekçesi ile ekindeki tüzük ve beyanların valiliğe verilmesinden sonra, valilik tüzük ve kurucuların listesini onbeş gün içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderir. Bunun üzerine ÇSGB sendikanın adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içerisinde resmi internet sitesinde ilan eder.Söz konusu ilan, sendikaların yasalara uygun biçimde kurulup kurulmadıklarının ve kurucuların kimliklerinin araştırılabilmesi amacıyla öngörülmüştür<sup>278</sup>.

Sendikalar bu ilanlardan ayrı olarak kurucuların dilekçelerini valiliğe vermeleri ile tüzel kişilik kazanır<sup>279</sup>.Bu düzenleme sendikaların serbest kuruluş ilkesinin bir sonucudur<sup>280</sup>. Tüzüğün ilan edilmemiş olması sendikanın tüzel kişilik kazanmasına engel olmaz<sup>281</sup>.Ayrıca valiliğin kendisine yapılan başvuruyu reddetme, sunulan belgeleri yahut evrakları kabul etmeme gibi bir yetkisi yoktur<sup>282</sup>.

Sendikalar,tüzel kişiliğin kazanılması ile hak ehliyetini kazanır. Fakat fiil ehliyetini yasa ve tüzüğün öngördüğü organları oluşturması ile kazanır<sup>283</sup>.

---

<sup>278</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.55; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.107.

<sup>279</sup> Dernekler detüzel kişiliğini tüzüğün ilgili mercie verilmesi ile kazanırlar. Bkz.**Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.55. Derneklerin kuruluşu ve tüzel kişilik kazanmaları hakkında geniş bilgi için bkz. **Dural/ Ögüz**, s.277 vd.; **Ayan**, s.185-191.

<sup>280</sup> **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.378.

<sup>281</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.276.

<sup>282</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.105.

<sup>283</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.276; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.105.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SENDİKALARIN ORGANLARI

#### I. GENEL OLARAK

Tüzel kişiler, doğal olarak sendika ve konfederasyonlar, üyelerinden bağımsız bir varlığa, hukuken ayrı bir mevcudiyete sahiptir<sup>1</sup>. Tüzel kişiler de gerçek kişiler gibi hukuki işlemler yapabilirler, dava açabilirler ve açılacak davalara muhatap olabilirler<sup>2</sup>.

Sendikalar,daha önce de değindiğimiz üzere sendikanın anayasası olarak da isimlendirilen sendika tüzüğünün valiliğe verilmesi ile hak ehliyetini kazanırlar<sup>3</sup>.Fakat fiil ehliyetlerini yasa ve tüzüğün öngördüğü organlarınoluşturulması ile kazanırlar. Yani sendikalar organları aracılığıyla faaliyette bulunarak haklarını kullanabilir ve borç altına girebilirler<sup>4</sup>. Organların fiilleri, tüzel kişilerin fiilleri olarak kabul edilir<sup>5</sup>. Organların fiillerinin haksız fiil teşkil etmesi durumunda ise kuruluşmalvarlığı ile sorumludur<sup>6</sup>. Ayrıca kusurlu davranışta bulunan organ ve organı oluşturan üyelerin genel hükümler çerçevesinde sorumluluğu vardır<sup>7</sup>. Bu çerçevede organ, sendikanın görevlerini yerine getirme yetkisine, eylemsel ya da yasal olarak sahip olan topluluktur<sup>8</sup>.Organlar, sendikanın hukuk hayatına katılmasını sağlar<sup>9</sup>. Bir başka tanıma göre organ, tüzel kişinin amaç ve fonksiyonlarını kanuna veya tüzüğüne göre bağımsız olarak yerine getirmek üzere seçilen, atanan veya kendisine bu fonksiyonları bağımsız biçimde, fiilen veya dışardan belli olacak şekilde verilen kişi topluluklarıdır<sup>10</sup>.

<sup>1</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.102.

<sup>2</sup> Tüzel kişiler hakkında geniş bilgi için bkz. **Özsunay**, s.3 vd.; **Velidedeoğlu**, s.169 vd.; **Ayan**, s.167 vd.; **Dural/ Ögüz**, s.209 vd.Tüzel kişilik kavramının kabul edilmesine yol açan ihtiyaçlar, tüzel kişilik kavramını açıklamaya çalışan görüşler, tüzel kişilik kavramı ve hukuki kurumunun ülkemizdeki gelişimi hakkında geniş bilgi için bkz.**Hatemi**, Hüseyin,Medeni Hukuk Tüzel Kişileri Cilt: I, İstanbul 1979, s.1-58; **Tunçomağ**, s.102 vd.

<sup>3</sup> Birinci Bölüm, VI.

<sup>4</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.102.

<sup>5</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.102.

<sup>6</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.102.

<sup>7</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.102, dn.203.

<sup>8</sup> **Baybora**, s.65; **İnce**, s.90.

<sup>9</sup> **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.105.

<sup>10</sup> **Tuncay Kaplan**, Emine,“Sendika Genel Kurul Toplantıları ve Genel Kurul Kararlarının İptali İle İlgili Hukuki Sorunlar”, Tuhis, C.12 S.9, Mayıs 1992, s.4.

6356 sayılı Kanun, sendika ve konfederasyonların iç organizasyonu ve faaliyette bulunması hususunda oldukça ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir<sup>11</sup>. Ayrıca Kanunsendika ve konfederasyonların zorunlu organlarını belirtmiş ve organların her birinin görev ve yetkilerini belirterek, organlar arasında uyuşmazlık ve tereddütlerin çıkmasını engellemeye çalışmıştır<sup>12</sup>.

## II. SENDİKALARIN ŞUBE AÇMASI

Sendikalar, kollektif sendika özgürlüğünün gereği olarak serbestçe iç ve dış teşkilatlanma hak ve hürriyetine sahiptirler<sup>13</sup>. Bu hak ve hürriyetin bir sonucu olarak da serbestçe şube veya bölge şubeleri kurabilirler, kurulan bu teşkilatlarda değişiklik yapabilirler ve teşkilatları kapatabilirler<sup>14</sup>.

Şube, kelime olarak “dal, kol, bölük, takım, kısım” gibi anlamlara gelmektedir<sup>15</sup>. Terim olarak şube, bir kurum veya kuruluşun alt kademelerdeki birimi anlamına gelir<sup>16</sup>. Sendikalar açısından şube ise sendikanın merkez teşkilatlanması dışında kalan yerlerde ya da bölgelerde sendikanın amaçları doğrultusunda kurulan tüzükte ve kanunlarda gösterilen yetkileri kullanabilen sendika birimleridir<sup>17</sup>. Şubeler, sendika yönetiminin sendika merkezinden uzak bölgelere ulaşarak buradaki üyelerin yönetime katılmalarını sağlamak, merkezden uzaklaşmalarını engellemek ve işkolu esasının oluşturduğu olumsuzluklarını gidermek amacıyla kurulurlar<sup>18</sup>. Bir bakıma sendikalar yerinden yönetimi şubeler vasıtasıyla gerçekleştirirler<sup>19</sup>. Şube kurulabilmesi, sendika tüzüğünde hüküm bulunması ve genel kurulun bu yönde karar alması şartlarına bağlıdır<sup>20</sup>. Eğer tüzükte şube açılacağı belirtilmişse genel kurul kararı ile bir veya birden çok şube açılabilir<sup>21</sup>. Şubelerin kapatılması da genel kurul kararı ile olur. Ancak bölge şubelerinin kapatılması bölge şubeye bağlı şubelerinde

<sup>11</sup> Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.103.

<sup>12</sup> Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.103.

<sup>13</sup> Arıcı/ Kaplan Senyen/ Aktay, s.397; Arıcı, “Şube Genel Kurulları”, s.5.

<sup>14</sup> Arıcı/ Kaplan Senyen/ Aktay, s.397.

<sup>15</sup> Arıcı, “Şube Genel Kurulları”, s.2.

<sup>16</sup> Arıcı, “Şube Genel Kurulları”, s.2.

<sup>17</sup> Arıcı, “Şube Genel Kurulları”, s.2.

<sup>18</sup> Arıcı/ Kaplan Senyen/ Aktay, s.398.

<sup>19</sup> Arıcı, “Şube Genel Kurulları”, s.2.

<sup>20</sup> Narmanhoğlu, “2010 Yılı Kararları”, s.320; Arıcı, “Şube Genel Kurulları”, s.5.

<sup>21</sup> Narmanhoğlu, “2010 Yılı Kararları”, s.320.



kapatılması sonucunu doğurmaz<sup>22</sup>. Böyle bir durumda genel kurul kararında açıkça bölge şubesine bağlı şubelerinde kapatıldığının belirtilmesi gerekir<sup>23</sup>.

Tüzükte şubelerin genel kurul kararı ile kapatılabilmesi şartına ek olarak başka şartlar da öngörülebilir<sup>24</sup>. Örneğin, şubenin üye sayısının tüzükte belirlenen sayının altına düşmesi durumunda genel kurul kararı ile kapatılabileceği sendika tüzüğüne konulabilir<sup>25</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 8. maddesinde tüzükte bulunması zorunlu unsurlar arasında "şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurul toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği" şeklinde şubeler ve şubelerle ilgili hususlar belirtilmiştir. Kanun'un 11. maddesinde ise şube açma yetkisinin genel kurulda olduğu "şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi" şeklinde belirtilmiştir. Ancak dikkat edileceği üzere genel kurul bu yetkiyi yönetim kuruluna devredebilir<sup>26</sup>. Yetki verilmişse yönetim kurulunun bu yetkiyi objektif iyiniyet (dürüstlük) kurallarına uygun kullanması gerekir<sup>27</sup>. Örneğin, genel kurulda bir şubenin kapatılmasına karar verildikten sonra yönetim kurulunun bu şubenin tekrar açılmasına karar vermesi hukuka aykırıdır<sup>28</sup>. 2821 sayılı Kanun döneminde yönetim kuruluna şube kapama konusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi söz konusu olmadığı için şube açma konusunda yetki verilmesi herhangi bir tartışmaya sebebiyet vermemekte idi. Ancak kanaatimizce Kanun'da şube kapatma hususunda da yönetim kuruluna yetki verilebilmesinin düzenlenmesi, sendika içi demokrasi açısından sorunlar doğurabilir.

Hukukumuzda uyuşmazlık konusu olan hususlardan birisi de şubelerin faaliyet alanının belirlenmesidir. 2821 sayılı Kanun döneminde yönetim kurulunun bir şubenin faaliyet alanını belirleyebilmesi için açıkça yetkilendirilmiş olması

<sup>22</sup> **Sümer**, "2007 Yılı Kararları", s.217.

<sup>23</sup> **Sümer**, "2007 Yılı Kararları", s.217.

<sup>24</sup> **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.108.

<sup>25</sup> **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.108.

<sup>26</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.108. Şube açmak için genel kurul döneminin beklenmesinin çok uzun bir süre olduğu bu sebeple yönetim kuruluna şube açma yetkisinin verilmesinin sendika içi demokrasi açısından herhangi bir olumsuz durum oluşturmayacağı yönünde bkz. **Günay**, İş Yasaları, s.735; **Günay**, Şerh, s.256.

<sup>27</sup> **Narmanlıoğlu**, "2010 Yılı Kararları", s.321.

<sup>28</sup> Yarg. 22.HD., 23.01.2013, E. 2013/31 K. 2013/425, Kazancıhukuk İçtihat Bankası.

gerekiyordu<sup>29</sup>. 6356 sayılı Kanun'da artık şubenin kapatılması hakkında da yönetim kuruluna yetki verilebildiği için, kapatma yetkisine sahip olan yönetim kurulunun faaliyet alanını belirleme yetkisine evleviyetle sahip olduğunu kabul etmek gerekir<sup>30</sup>.

Şubeler de kuruluşlar gibi örgütlenmek zorundadır. Zorunlu organlarının oluşturulması, ilk altı ay içinde genel kurulun yapılması gibi hükümler şubeler içinde uygulanır. Örneğin, şube genel kurulları üyelere oluşur, genel kurulun nasıl yapılacağı, delege sistemi sendika tüzüğünde gösterilir.

Sendikalar belirli bölgedeki şubeler arasında bağlantı, uyum ve düzeni sağlamak için bölge şubeleri de kurabilirler<sup>31</sup>. Bunların kurulması, işleyişi vs. şubelerde olduğu gibidir.

### III. SENDİKALARIN ZORUNLU ORGANLARI

4721 sayılı Kanun'da<sup>32</sup> dernekler açısından üç zorunlu organa yer verilmişken, 6356 sayılı Kanun'da, 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi dört zorunlu organa yer verilmiştir<sup>33</sup>. Sendikanın, sendika şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olmak üzere dört tanedir<sup>34</sup>. Zorunlu organlar şubeler açısından da geçerlidir. Türkiye'de sendikaların çoğunun şubeleşme yöntemiyle faaliyet gösterdikleri dikkate alındığında, zorunlu organların işleyişi ve faaliyetleri şubeler açısından da büyük önem arz etmektedir.

6356 sayılı Kanun'da ayrıca, ihtiyaca göre ihtiyari olarak başka organların da kurulabileceği düzenlenmiştir. Kuruluşların ihtiyari organlaştırabilme hakkı

<sup>29</sup> **Başer**, s.36.

<sup>30</sup> **Başer**, s.36.

<sup>31</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.109; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.108.

<sup>32</sup> 4721 sayılı Kanun'un 72. maddesine göre derneğin zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kuruludur.

<sup>33</sup> **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.33; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.532; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.470-471. 274 sayılı Kanun döneminde zorunlu organlar açıkça sayılmamış ve bu durum tartışmalara neden oluştur. 2821 sayılı Kanun ve devamında 6356 Kanun'da ise bu tartışmaların önü kapatılmıştır. Bkz. **İnce**, s.90-91.

<sup>34</sup> Organ, dernekler açısından, "derneğin fonksiyonlarını, kanuna ya da derneğin tüzüğüne göre, bağımsız olarak yerine getirmek üzere seçilen veya kendisine bu fonksiyonları bağımsız olarak yerine getirme yetkisi fiilen ve dışarıdan belli olacak biçimde verilen kişi ya da kişi toplulukları" şeklinde tanımlanmıştır. Bkz. **Özsunay**, s.170. Amerika'da sendikalar iç örgütlenmeleri açısından serbest bırakılmışlardır. Sendikalar burada kurulduktan sonra doksan gün içinde kanunun aradığı şartları taşıyan sendika tüzüğünü kabul etmektedirler. Yani sendikanın kuruluşu sırasında sendika tüzüğü tevdi edilmemektedir. Almanya'da da sendikaların organları tüzükle belirlenmektedir. Bkz. **Baybora**, s.166, 206.

kollektif sendika özgürlüğünün bir sonucudur<sup>35</sup>. İhtiyari organlar uygulamada daha çok yürütme komitesi, icra kurulu, başkanlar kurulu<sup>36</sup>, araştırma yada danışma kurulu, yayın kurulu, onur kurulu, temsilciler kurulu, eğitim sekreterliğigibi isimlerle karşımıza çıkmaktadır<sup>37</sup>. Ancak genel kurul kararı ile yönetim, denetim ve disiplin kurullarının görevleri ihtiyari organlara devredilemez<sup>38</sup>. Bu düzenleme ile geçmişteki bazı hataların önüne geçilmeye çalışılmıştır<sup>39</sup>. Bu hüküm emredici niteliktedir<sup>40</sup>. Zorunlu organların görev ve yetkilerinin ihtiyari organlara devredilmesi halinde, ihtiyari organların aldığı bu kararlar yok hükmündedir, hukuki sonuç doğurmaz<sup>41</sup>.

İhtiyari organların oluşumu kuruluşun tüzüğünde yer alması gereken hususlardan olduğu için, tüzükte düzenlenmiş olmak kaydıyla ihtiyari organlar kurulabilir<sup>42</sup>. 6356 sayılı Kanun, 9. maddesinin 1. fıkrasında zorunlu organları sayarken “kuruluşun ve şubelerin organları” şeklinde şubeleri açıkça belirtmiştir. Ancak kanun aynı maddenin 2. fıkrasında ihtiyari organları belirtirken “kuruluşlar ihtiyaca göre” şeklinde sadece kuruluşlar ifadesini kullanmıştır. Bu durum şubelerin ihtiyari organ kurabilip kuramayacağı hususunu tartışmalı hale getirmiştir<sup>43</sup>. Ancak

<sup>35</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.77; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.110; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.355.

<sup>36</sup> Yargıtay da 2013 yılına ait bir kararında başkanlar kurulunun zorunlu organ olmadığına ve ihtiyari organ olduğuna karar vermiştir (Yarg.22.HD., 12.07.2013, 19286/17449, **Akyiğit**, El Kitabı, s.207).

<sup>37</sup> **Tuncay Kaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.5; **Sunar**, s.153; **Şahlanan**, Sendikalar, s.77; **Özbek**, s.74; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.94; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.532; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.104; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.56; **Tunçomağ/ Centel**, s.282, 294; **Akyiğit**, El Kitabı, s.207; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.33. Derneklerde de seçimlik organlar “onur kurulu, danışma kurulu, yayın ve araştırma kurulu” gibi isimlerle karşımıza çıkmaktadır. Bkz. **Özsunay**, s.171; **Ayan**, s.204; **Genç**, Durmuş Ali, “Dernek Genel Kurul Toplantılarının İptali Davaları Üzerine Bir İnceleme”, Yargıtay Dergisi, C.39 S.3, Temmuz 2013, s.185.

<sup>38</sup> Zorunlu organların yetkisinin ihtiyari organlara devredilememesi kuralı ile birlikte, sendikalarda bir bakıma demokrasilerde olduğu gibi “kuvvetler ayrılığı prensibi” benimsenmiştir. Bkz. **Genç**, s.185. Öğretide bir görüşe göre asıl organın (zorunlu organın) yetkisi devam ederken o konuda başka bir zorunlu organa yetki tanınması mümkündür. Bkz. **Akyiğit**, El Kitabı, s.207.

<sup>39</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.532.

<sup>40</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.105.

<sup>41</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.105.

<sup>42</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.110.

<sup>43</sup> Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre hükmün olumsuz yorumlanmaması gerekir. Bu görüşe göre kanunda şubelerin ihtiyari organ kurup kuramayacağının belirtilmemesi, şubelerin ihtiyari organlara ihtiyacı olmadığı varsayımındandır. Yani düzenleme bir yasak içermemektedir. Bkz. **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.104, dn.205; **Şahlanan**, Sendikalar, s.76, dn.2; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.110.

kanaatimizce şubeler kollektif sendika özgürlüğünün bir sonucu olarak ihtiyari organlar kurabilirler<sup>44</sup>. Ayrıca kanunun düzenlemesi şubelerin ihtiyari organ kurmalarını yasaklayan bir düzenleme değildir.

## 1. GENEL KURUL

### 1. Genel Olarak

Genel kurul, sendikanın en üst karar ve denetim organıdır<sup>45</sup>. Genel kurul sendika içi demokrasinin yaşandığı yerdir<sup>46</sup>. Çünkü genel kurul, kural olarak üyelerden oluşmakta ve üyeler genel kurul sayesinde yöneticileri seçebilmekte, onları denetleyip görevden uzaklaştırabilmektedir<sup>47</sup>. Yani üyeler, kuruluşlar üzerindeki sendikayı yönetme haklarını genel kurul aracılığıyla kullanmaktadırlar<sup>48</sup>. Bu sebeplerle sendikal demokrasinin sendikalardaki en önemli unsuru genel kuruldur. Genel kurul ne kadar amaca yönelik olarak gerçekleşirse o kadar sendika içi demokrasi sağlanır<sup>49</sup>. Genel kurulun yapısı ve işleyişine bakılarak sendikada sendikal demokrasinin ne kadar hâkim olduğu anlaşılabilir<sup>50</sup>. Demokrasinin temeli olan “halkın egemenliği ilkesi” sendikalar açısından “üyelerin

<sup>44</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.76, dn.2.

<sup>45</sup> **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.36; **Kutal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.162; **Çelik**, Kollektif İş Hukuku, s.298-299; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.94; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.116; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.110; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.357; **İnce**, s.94. Genel kurulun en üst karar ve denetim organı olması sendikal demokrasinin bir gereğidir. Bkz. **Merinç**, s.68. Diğer tüzel kişiler açısından da, örneğin dernekler, genel kurul en yetkili karar ve denetim organıdır. Bkz. **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.533; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.475.

<sup>46</sup> **Eyrenci**, Sendikalar, s.71; **Şahlanan**, Sendikalar, s.77; **Tuğ**, Sendikalar, s.68; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.533; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.471; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.94; **Baybora**, s.67. Sendika içi demokrasinin teorik temelleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.7-13; **Dereli**, Bengü, “Sendika Demokrasisinin Teorik Temelleri”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.31 S.1-4, 1971, s.97-118; **Sur**, “2006 Yılı Kararları”, s.211; **Merinç**, s.7 vd.

<sup>47</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.77; **Eyrenci**, Sendikalar, s.71; **Günay**, İş Yasaları, s.736; **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.119; **Tunçomağ**, s.128; **Günay**, Şerh, s.261; **Merinç**, s.67-68; **Keleş**, Ali Canip, Türk İş Hukuku’nda Sendika Deleğeliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1999, s.55.

<sup>48</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.110; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.357.

<sup>49</sup> **Başbuğ**, Aydın, “Sendika Genel Kurullarında Deleğelik Sıfatı ve Bu Sıfatın Tespitinde Hukuka Aykırılığın Genel Kurula Etkisi”, Prof.Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, s.497; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.109.

<sup>50</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.78; **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.119.

egemenliği ilkesi” olarak adlandırılır ve bu ilke genel kurul aracılığıyla sağlanır<sup>51</sup>. Genel kurul, iç ilişkide yönetim kuruluna ve diğer organlara karşı kuruluşu temsil eder<sup>52</sup>. Yani genel kurul bir iç organdır ve bu sebeple sendikayı üçüncü kişiler karşısında temsil edemez<sup>53</sup>. Genel kurulun hukuki işlem niteliğindeki<sup>54</sup> kararları yönetim kuruluna verilmiş birer talimat niteliği taşır<sup>55</sup>.

6356 sayılı Kanun’un 10. maddesine göre genel kurul, üyelerden ya da delegelerden oluşur. Yani kural olarak genel kurul sendikanın üyelerinden oluşur<sup>56</sup>. İşveren sendikası genel kurulu ise işverenlerden veya işverenin tüzel kişi temsilcilerinden oluşur. Ancak üye sayısının toplanmayı imkânsızlaştıracak kadar fazla olması durumunda genel kurul belirli sayıda seçilmiş delegelerden oluşabilir<sup>57</sup>. Delege sistemi, Birleşik Krallık, İsveç gibi ülkelerde de uygulanan demokratik ilkelere uygun, temsili demokrasiye benzeyen bir sistemdir<sup>58</sup>. Delege sistemi ile doğrudan demokrasiden ayrılmaktadır<sup>59</sup>. Delege sistemi, Türkiye’de ilk defa 1317 sayılı Kanunla değişik 274 sayılı Kanun’da benimsenmiştir<sup>60</sup>.

2821 sayılı Kanun’da yer alan üye sayısının bini aşması halinde genel kurulun delege esasına göre oluşturulması gerektiğine ilişkin sınırlama ile azamive asgari delege sayısına ilişkin sınırlama 6356 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır<sup>61</sup>. Böylece kuruluşlar artık genel kurulun nasıl oluşturulacağını tüzüklerinde serbestçe belirleme

<sup>51</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.78; **Tuğ**, Sendikalar, s.68; **Şahlanan**, Demokratik İkelere Uygunluğu, s.119; **Merinç**, s.68; **Korkusuz**, M. Refik, Türk Hukuku’nda Sendika Yöneticiliği (Seçilmeleri, Görevleri, Güvenceleri), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 1992, s.15.

<sup>52</sup> **Özsunay**, s.172; **Tunçomağ/ Centel**, s.286; **Çelik**, Kollektif İş Hukuku, s.299.

<sup>53</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.286; **Tunçomağ**, s.130.

<sup>54</sup> Hukuki işlemler tek taraflı ve iki taraflı hukuki işlemler olmak üzere ikiye ayrılır. İki taraflı hukuki işlemler ise sözleşmeler ve kararlar olarak ikiye ayrılır. Kararlar, ortak bir işte, tek bir çözüm sağlamaya yönelmiş hukuki muamelelerdir. Genel kurul kararları da iki taraflı hukuki işlemlerden “kararlar” kısmına dâhildir. Hukuki işlem çeşitleri ve genel kurul kararlarının hukuki niteliği hakkında geniş bilgi için bkz. **Özsunay**, s.206-207; **Genç**, s.186.

<sup>55</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.286.

<sup>56</sup> **Berksun/ Eşmeliolu**, s.222; **İnce**, s.94; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.95; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.116; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.533; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.358; **Şahlanan**, Demokratik İkelere Uygunluğu, s.119; **Günay**, Şerh, s.229, 238.

<sup>57</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.116; **Esener/ Bozkurt Gümrukçüoğlu**, s.110.

<sup>58</sup> **Tuncay**, A.Can, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtay’ın İş Hukuku’na İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011, s.237; **Günay**, İş Yasaları, s.739; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.58; **Şahlanan**, Sendikalar, s.78; **Şahlanan**, Demokratik İkelere Uygunluğu, s.121; **Günay**, İş Davaları, s.1491.

<sup>59</sup> **Günay**, Şerh, s.238.

<sup>60</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.117.

<sup>61</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.107; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.58-59.

hakkına sahiptir.Kuruluşlar tüzüklerine koyacakları hükümlerle genel kurulun üyelerden mi yoksa delegelerden mi oluşacağını kendileri tespit ederler<sup>62</sup>.Toplantılarla ilgili ayrıntıların sendika tüzüklerine bırakılması ile ILO'nun 87 sayılı Sözleşmenin 3. maddesine de uyum sağlanmıştır<sup>63</sup>. Ancak sendika tüzüğü,mevcut yönetim(kurucular) tarafından yapılacağı için bu düzenleme,tüzüğün objektif olmayacağı gerekçesiyle eleştirilmektedir<sup>64</sup>.

Türkiye'desendikalar genellikle şubeler şeklinde örgütlenmekte ve kuruluşun genel kurulu, şube genel kurullarına seçilen delegelerden oluşmaktadır<sup>65</sup>. Böylece genel kurula götürülecek konular önce şube genel kurullarından geçmektedir<sup>66</sup>. Bu sebeplerle delege sisteminin oluşumu sendikaların organları açısından ayrı bir öneme sahiptir<sup>67</sup>.

## 2. Delege Sisteminin Oluşumu

### 1. Delege Olma Hakkı

Kuruluşların genel kurullarında görev yapacaklara tanınan “delege”<sup>68</sup> olma hakkı, üyeliğe bağlı bir hak olup her sendika üyesine tanınmıştır<sup>69</sup>. Delege olma hakkı sendika hakkından doğan bir haktır<sup>70</sup>.Bu sebeple delege olma hakkından önceden vazgeçilmesi mümkün değildir<sup>71</sup>. 2821 sayılı Kanun'da yer alan on

<sup>62</sup> Aktay, Toplu İş Hukuku, s.27.

<sup>63</sup> Sur, “Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, s.330. ILO Uzmanlar Komitesi Raporlarında da toplantılarla ilgili hususların tüzüklere bırakılması ile 87 sayılı ILO'nun 3. maddesine uyum sağlandığı belirtilmektedir. Bkz. Tuncay, “Taslağın Getirdikleri”, s.1343; Kutal, Metin, “ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda(2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, s.93.

<sup>64</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.107.

<sup>65</sup> Kutal, “Yeni Bir Düzenleme”, s.163.

<sup>66</sup> Günay, İş Yasaları, s.738.

<sup>67</sup> Demokratik sendika kavramına karşı oluşabilecek tehlikelerin büyük bölümünü delege sisteminden kaynaklanmaktadır. 2821 sayılı Kanun'un 10. maddesinin gerekçesinde delege sistemi ile doğrudan sendika içi demokrasinin amaçlandığı belirtilmiştir. Bkz.Günay, Şerh, s.238-239.

<sup>68</sup> Delege kavramı dilimize Fransızcadan geçmiştir. “Délégué” ve “Délégation” kavramları Fransızca'ya ise 1935 yılında Latince “delegate” kelimesinden geçmiştir. Latince bu kelime “birisine bir şey emanet etmek”, “güvenmek”, “göreve göndermek” gibi anlamlara sahiptir. Ülkemizde “delege” kavramını ifade etmek için Arapça “murahas” kelimesi de kullanılmıştır. Murahhas ise “ruhsatlı, izinli devlet veya bir teşekkül, bir kurum adın selahiyetli olarak bir yere birinin makamına gönderilen kimse” anlamına gelmektedir. Bkz.Keleş, s.3-4.

<sup>69</sup> Başbuğ, “Delegelik Sıfatı”, s.501; Sur, Toplu İlişkiler, s.96; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.112; Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.359. Yarg. 9.HD., 12.04.2011, E.2011/17210 K.2011/11072, Çil, 2011-2012, s.998-999.

<sup>70</sup> Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.359.

<sup>71</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.119, dn.234.

altıyaşını doldurmamış olanların sendika genel kurullarına delege olamayacaklarına ilişkin hüküm 6356 sayılı Kanun'da yer almamıştır. Ayrıca Kanun, sendikaya üye olabilme yaşını “on beş yaşın doldurulması” şeklinde değiştirmiştir. Bu sebeple on beş yaşını doldurmuş ve sendikaya üye olmuş kimseler sendika genel kurullarına delege olarak katılabilirler<sup>72</sup>. Şube genel kurulları açısından ise ayrıca ilgili şubenin görev ve faaliyet alanında bulunmak gerekir<sup>73</sup>.

6356 sayılı Kanun, her ne kadar delegelerin seçimle belirlenmesini kabul etse de 10. maddede buna bir istisna getirmiştir. Söz konusu hüküm “Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılır.” şeklindedir. Burada kanunun sayılan kişileri doğal delege (tabii delege)<sup>74</sup> olarak kabul ettiği görülmektedir<sup>75</sup>. 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak, 6356 sayılı Kanun yönetim ve denetleme kurulu üyelerinin yanında disiplin kurulu üyelerini de doğal delege olarak kabul etmiştir<sup>76</sup>. İstisna niteliğindeki bu düzenleme 2821 sayılı Kanun'a, 274 sayılı Kanun dönemindeki demokratik düzenle bağdaşmayan(sendika içi demokrasiyi tıkayan) uygulamalara son vermek için getirilmiş ve 6356 sayılı Kanun'da da yer almıştır<sup>77</sup>. Her ne kadar farklı görüşler bulunsada tüzüğe konulacak hükümle kanunda belirtilen üyeler dışındaki kimselerin doğal delege olarak belirlenmesiveya tüzükle yönetim kuruluna doğal delege belirleme yetkisinin verilmesi mümkün değildir<sup>78</sup>. Örneğin, tüzükte yer alan ihtiyari organlardaki üyelerin doğal delege sayılacağına ilişkin düzenleme

---

<sup>72</sup> Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.359.

<sup>73</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.242.

<sup>74</sup> Doğal delege kavram olarak seçimle belirlenmeyen her türlü delege anlamına gelir. Bkz. Başbuğ, “Delegelik Sıfatı”, s.499; Keleş, s.6; Başbuğ, Toplu İş İlişkileri, s.113.

<sup>75</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.111.

<sup>76</sup> Meclisteki tartışmalarda disiplin kurulu üyelerinin genel kurulda doğal delege olmasına karşı çıkmış ise de önerge red edilmiştir. Bkz. Kılıçoğlu, Yorumu, s.107. 2821 sayılı Kanun'un 10. maddesi “Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar.” şeklinde idi. Yeni düzenleme sendika içi demokrasi açısından sakınca doğurabilir. Bu düzenleme aynı zamanda ILO'nun çalışan ve temsilcilerinin tümüyle serbestçe seçilmesi görüşüne de aykırıdır. Bkz. Sur, “Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, s.329.

<sup>77</sup> Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s. 360; Başbuğ, “Delegelik Sıfatı”, s.497.

<sup>78</sup> Tuncay, “2009 Yılı Kararları”, s.237; Eyrenci, Sendikalar, s.74; Şahlanan, Sendikalar, s.79; Sur, Toplu İlişkiler, s.95; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.119; Günay, İş Yasaları, s.739; Kılıçoğlu, Mustafa, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, İstanbul 2007, s.177; Günay, İş Davaları, s.1492; Günay, Şerh, s.239. Tüzükle doğal delege belirlenmemesinin sendika içi demokrasiye de uygun olduğu yönünde bkz. Başterzi, s.231.

geçersizdir<sup>79</sup>.Hükmün amacı da dikkate alındığında, kanunda yer almayan kimselerin tüzükle veya yönetim kurulu kararıyla doğal delege olarak kararlaştırılmalarının mümkün olmadığını kabul etmek gerekir. Aksi durum sendika içi demokrasiye zarar verir. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir<sup>80</sup>.Kanunda belirtilen tabii(doğal) delegeler dışındaki delegelerin seçimle belirlenmesigerekir<sup>81</sup>. Ayrıca tüzükle veya yönetim kurulu kararı ile seçim yapılmadan delege belirlenirse bu delegelerle yapılan genel kurul diğer şartlarda gerçekleşirse hukuka aykırı olur<sup>82</sup>. Ancaköğretide doğal delegeliğin yasak olmadığı, tüzükle doğal delege ataması yapılabileceği ve bunun hukuka uygun olduğu yönünde görüşler de ileri sürülmektedir<sup>83</sup>.Ayrıca ifade etmek gerekir ki disiplin kurulu kararı ile doğal delegelerden birisi geçici olarak görevinden el çektirilirse, el çektirilen üye disiplin kurulu kararının görüşüleceği(kesinleşeceği)

<sup>79</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.119; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.112.

<sup>80</sup> Yargıtay'ın tüzükle doğal delege belirlenemeyeceği yönündeki kararı "...Dok Gemi-İş Sendikası ana tüzüğüne göre şube genel kurul delege tam sayısı 237 olup, olağan genel kurula delege olarak katılmış olan ve delegelikleri yasa gereği bir sonraki olağan genel kurula kadar devam edecek delegeler yerine delege sıfatını kazanmayan kişilerin delege olarak toplantıya katıldıkları açıktır. Ayrıca Sendikalar Yasasının 13. maddesinin 2. fıkrasına göre, delegelerle toplanan genel kurullarda delege olmayanlar nisapta yer alamazlar.

Yine bilirkişinin belirlediği 14 kişilik delege sıfatları bulunmayanlar listesinde 5 kişinin atama yoluyla yöneticiliğe getirildikleri anlaşılmaktadır.

Sendikalar Kanununun delege usulüne ilişkin olmak üzere getirdiği düzenleme ile doğal delegelik yolu kapatılmıştır. Yasanın 10. maddesinde delegelerin mutlaka seçim yoluyla gelmeleri öngörülmüş ve böylece tüzük yoluyla belirli kişilerin veya yönetim kurulunun atadığı kişilerin genel kurula doğal delege sıfatıyla katılmaları kesinlikle mümkün olmayacaktır. Bu kuralın tek istisnası ise, yönetim ve denetleme kurulunun seçimle göreve gelen yönetici ve deneticilerinin delege olarak genel kurula katılabilmeleridir. Davalı tarafın iddia ettiği gibi organların infisalı halinde yeni yönetim kurulunun da seçim yoluyla teşekkül ettirileceği yasanın 17. maddesinde hüküm altına alınmış olmakla, atama yoluyla yönetime getirilen ve genel kurula katılan 5 kişinin delege sıfatları bulunmamaktadır.

Bütün bu anlatımlardan görüleceği şekilde delege sıfatları bulunmayan kişilerin katılımlarıyla genel kurul açılmış ve kesinleşen belgelere göre 115 kişinin iştirak ettiği genel kurulda hazır bulunanlardan en aşağısı 14 kişinin hiçbir delegelik sıfatı bulunmadığı ve bu kişilerin yasanın 13. maddesinin 2. fıkrasında gösterildiği şekilde nisapta dikkate alınmamaları gerektiğinden, delege sıfatını seçim yoluyla kazanmayan kişilerin katılımları ve oy kullanmaları şeklinde yapıları olağanüstü genel kurul toplantısı yasaya aykırı olduğundan, mahkemenin genel kurulun iptali yerine davacıların aynı yöne ilişkin isteklerini red eden mahkeme kararının bozulması gerekmiştir." şeklindedir (Yarg. 9.HD., 18.03.1999, E. 1999/5013 K. 1999/5538, Kazancıhukuk İhtihat Bankası). Aynı yönde bir başka karar için bkz. Yarg. 9.HD., 18.03.1999, E. 1999/5013 K. 1999/5538, **Ergin,Berin**, "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1999, İstanbul 2001, s.199-201.

<sup>81</sup> **Ergin**, "1999 Yılı Kararları", s.200.

<sup>82</sup> **Ergin**, "1999 Yılı Kararları", s.201.

<sup>83</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.58; **Tunçomağ/ Centel**, s.284.



genel kurula doğal delege olarak katılmalıdır<sup>84</sup>. Aynı şekilde olağanüstü genel kurul talebini reddeden yöneticilerin el çektirilmesi durumunda da kayyumların topladığı olağanüstü genel kurula el çektirilen doğal delegeler katılabilir<sup>85</sup>.

## 2. Asgari ve Azami Delege Sayıları

2821 sayılı Kanun'un 10. maddesi "...şube genel kuruluna katılacak delege sayısı yüzden az ikiyüzelliden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir. ...Sendika genel kurulunun delege sayısı ikiyüzden az beşyüzden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir" şeklinde idi. Ancak 6356 sayılı Kanun,2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak herhangi bir sayısal sınırlamaya yer vermemiştir<sup>86</sup>.

Delege sayısının tamamen tüzüğe bırakılmasının kötü niyetli olarak kullanılabileceği ve çok düşük delege sayısı belirleme gibi yöntemlerle sendika içi demokrasiye uygun olmayan hükümlerin tüzükte yer alabileceği yönünde eleştiriler yöneltiştir<sup>87</sup>. Ayrıca yönetim kurulu, disiplin kurulu ve denetleme kurulunun üst sayıda belirlenmesi durumunda yirmi yedi üye doğal delege olarak genel kurula katılacaktır. Bu husus da göz önünde bulundurulduğunda eleştirilerin haklı olduğu görülmektedir. Bu sebeple kanaatimizce kanunda asgari bir delege sayısının belirlenmesi isabetli olurdu<sup>88</sup>.

## 3. Delege Sifatının Devam Etmesi

6356 sayılı Kanun'un 10. maddesinin 2. fıkrasında, delege sıfatının,delegelerin seçildikleri genel kurulu müteakip genel kurul için yapılacak delege seçimine kadar devam edeceğini düzenlenmiştir. Böylece iki genel kurul arasında yapılacak olan olağanüstü genel kurula, şube genel kurulundaki delegelerin

<sup>84</sup> **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.131. Delegelerin görevinden el çektirilmelerinin görüşüleceği genel kurula katılmaları, delegelere savunma hakkının kullanılmasiaçısından önemlidir. Bkz.**Günay**, Şerh, s.240.

<sup>85</sup> **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.131. El çektirmeye sebep olan yöneticilerin, kayyumların topladığı genel kurula katılamayacağı yönünde bkz.**Günay**, Şerh, s.240.

<sup>86</sup> 6356 sayılı Kanun'da asgari ve azami delege sayısına yer verilmemesinin uygulamada sorun ve tartışmalara sebep olacağı yönünde bkz.**Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.119.

<sup>87</sup> **Şahlanan**, "Değerlendirme", s.370; **Başterzi**, s.232; **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.34; **Akyiğit**, El Kitabı, s.209; **Şahlanan**, "6356 Sayılı Kanuna Göre Sendikalar", s.49; **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.115; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.119; **Arıcı/ Kaplan Senyen/ Aktay**, s.358; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.113; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.471; **Sur**, "Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", s.329; **Şahlanan**, "Hükümlerin Değerlendirilmesi", s.18.

<sup>88</sup> Kanunda asgari ve azami bir delege sayısının belirlenmesinin isabetli olacağı yönünde bkz.**Şahlanan**, "Değerlendirme", s.370.

katılacağı belirtilmiş ve uygulamadaki sorunlar giderilmiştir<sup>89</sup>. Yani olağanüstü genel kurullar için ayrıca delege seçimi yapılmaz ve olağanüstü genel kurul da seçilmiş delegelerle toplanır<sup>90</sup>.

Doğal delegeler açısından ise bunların delegelik sıfatlarının dayanağı yönetim kurulu, denetleme kurulu veya disiplin kurulu üyeliği olduğu için, bu sıfatların sona ermesi ile delegelik sıfatları da sona erer<sup>91</sup>. Örneğin, müteakip olağan genel kurulundan önce olağanüstü bir toplantı yapılmış ve bu toplantıda yapılan seçim sonucu yönetim kurulu, disiplin kurulu veya denetleme kurulu üyeliği sona ermişse delegelik sıfatıda artık devam etmez<sup>92</sup>. Ayrıca öğretilerde doğal delegelerin seçimle gelen delegelerin aksine emeklilik durumunda delegeliklerinin sona ermeyeceği ifade edilmiştir<sup>93</sup>. Yukarıda da ifade edildiği üzere yöneticilere sendika tüzüğü gereğince disiplin kurulu kararı ile geçici olarak el çektirme ceza verilmişse, bu kişilerin doğal delegeliklerinin devam ettiği kabul edilmeli ve geçici el çektirme kararının görüleceği(kesinleşeceği) genel kurula doğal delege olarak katılabilmeleri savunma hakkının bir gereği kabul edilmelidir<sup>94</sup>.

#### 4. Delege Seçim Usul ve Esasları

6356 sayılı Kanun'un 10. maddesine göre delege seçiminin usul ve esaslarının belirlenmesi, sendikaların tüzüklerine bırakılmıştır<sup>95</sup>. Ancak tüzüklere delege seçilmeyi engelleyici hüküm konulamayacağı aynı maddede hüküm altına alınmış ve hukuka aykırı uygulamaların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Demokratik esaslara aykırı olacak şekilde seçme ve seçilme ile temsil hakkını kısıtlayan sendika düzenlemeleri ya da uygulamaları, genel kurulu sakat hale getirir ve bu durumda ayrıca hukuka aykırılığın seçim sonucuna etki edip etmeyeceği

<sup>89</sup> Narmanlioğlu, İş Hukuku II, s.119; Günay, İş Yasaları, s.740.

<sup>90</sup> Aktay, Toplu İş Hukuku, s.28; Arıcı/ Senyen Kaplan / Aktay, s.359.

<sup>91</sup> Keleş, s.8; Şahlanan, Sendikalar, s.80; Narmanlioğlu, İş Hukuku II, s.120.

<sup>92</sup> Narmanlioğlu, İş Hukuku II, s.120; Berksun/Eşmelioglu, s.224.

<sup>93</sup> Başbuğ, Toplu İş İlişkileri, s.115.

<sup>94</sup> Günay, İş Yasaları, s.741; Başbuğ, Toplu İş İlişkileri, s.114.

<sup>95</sup> Seçim usullerinin tamamen sendika tüzüklerine bırakılmaması gerektiği yönünde bkz. Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.534; Çelik, Kollektif İş Hukuku, s.304. 274 sayılı Kanun döneminde delege sistemi sendika tüzüklerine bırakılmış ve doğurduğu sakıncalar nedeniyle 2821 sayılı Kanun'da bu husus açıkça kanunda düzenlenmiş ve genel kurula bırakılmıştı. Bkz. İnce, s.95. 2821 sayılı Kanun'da delege seçim usul ve esaslarının belirlenmesinin genel kurula bırakılmasının usulsüzlüklere sebep olduğu bu sebeple 6356 sayılı Kanun'da tüzüğe bırakılmasının isabetli olduğu yönünde bkz.Şahlanan, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.116; Şahlanan, "Değerlendirme", s.371.

değerlendirilmez<sup>96</sup>.Dikkat edileceği üzere delegelerin belirlenmesi tüzükle yapılmayacak, seçimle yapılacaktır. Yani kanun delegelerin belirlenmesinde seçim esasını kabul etmiştir<sup>97</sup>. Bu sebeple tüzükte yer alan “seçim dışında delege belirlemeye ilişkin hükümler” geçerli değildir<sup>98</sup>.

Genel kurullarda yapılan delege seçimi yargı gözetimi altında, serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esaslarına ve tüzükteki hükümlere göre yapılır<sup>99</sup>. Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri ise üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.Bu kurallara uyulmaması halinde aşağıda üzerinde ayrıntılı duracağımız seçimlerin iptali söz konusu olabilir. Uygulamada sistem şubeler ve bölge şubeleri üzerinden işlediği için şube ve bölge şube genel kurullarına seçilen delegelerle kuruluş merkez genel kurulu yapılmaktadır<sup>100</sup>.Ayrıca kanunda delegelerin yedeklerinin belirlenip belirlenmeyeceği hususunda bir düzenleme yapılmamıştır. Sendika tüzükleri ile bu husus düzenlenmesi isabetli olur. Örneğin, liste dışı kalan delege adaylarının yedek olarak belirlenmesine ilişkin bir düzenleme sendika tüzüğüne konulabilir<sup>101</sup>.

## 5. Genel Kurullarda Yapılan Delege Seçimleri

Delege seçiminde genel kurullarda yapılan delege seçimleri ile genel kurul dışında yapılan seçimler arasında bazı farklılıklar vardır. Öncelikle genel kurullarda yapılan delege seçimlerini ele alacağız. Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri ise ayrıca ele alınacaktır.

6356 sayılı Kanun’un 14. maddesine göre kuruluş genel kurullarında yapılan yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurullarına üye seçimi ile delege seçimi,yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılır.Kanun bu hususu belirtmekle yetinmemiş aynı madde de seçim öncesi hazırlık çalışmaları, seçimlerin yapılması ve toplantı gün ve saatlerine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer vermiştir<sup>102</sup>.

<sup>96</sup> Yarg. 22.HD., 12.07.2013, E. 2013/19286 K. 2013/17449, Kazancı hukuk İçtihat Bankası.

<sup>97</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.283.

<sup>98</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.79; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.119.

<sup>99</sup> **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.27.

<sup>100</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.95; **Günay**, Şerh, s.261.

<sup>101</sup> **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.116.

<sup>102</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.537. Seçimlerin usul ve esaslarına ilişkin düzenleme 274 sayılı Kanun’da yer almamakta idi. 2821 sayılı Kanun’da bu boşluk 14. madde ile doldurulmuştu. Bkz. **Özbek**, s.86.

Seçimin yapılmasında gerekli işlemler sırasıyla;seçim kurulu ve mahalli mülki amire başvuru ve gerekli evrakın tevdi, üye ve delege listelerinin onaylanması, ilanı ve kesinleşmesi, seçim sandık kurullarının oluşturulması ve oyların kullanılmasıdır.

#### **aa. Seçim Kurulu ve Mahalli Mülki Amire Başvuru ve Gerekli Evrakın Tevdi**

6356 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 2. fıkrası "Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir." şeklindedir. Birden fazla ilçe seçim kurulu bulunan ilçelerde, seçimi ve seçimle ilgili işlemleri yürütecek olan seçim kurulu başkanlığı, seçimi yapılacak sendikanın yerleşim yeri adresi itibariyle yetki alanı içerisindeki ilçe seçim kurulu başkanlığıdır<sup>103</sup>.

Hâkimon beş gün içinde kendisine verilen bilgi ve belgeleri inceler. 6356 sayılı Kanun'un gerekçesindehâkime belgeleri incelemesi için verilen bu on beş günlük sürenin yeterli olduğu ifade edilmiştir<sup>104</sup>. Hâkim, bu incelemeyi yaparken kuruluşun tüzüğünü de esas alacağı için, her ne kadar hükümde belirtilmese de liste ile birlikte kuruluşun tüzüğünün de hâkime verilmesi gerekir<sup>105</sup>. Bulisteler iki nüsha olarak verilir<sup>106</sup>. Birden fazla seçim kurulu olan yerlerde görevli mahkeme yada hâkim il seçim kurulunca belirlenir<sup>107</sup>.

#### **bb. Üye ve Delege Listelerinin Onaylanması, İlanı ve Kesinleşmesi**

Hâkim kendisine gelen listeleri ve toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazıyı on beş gün içinde inceledikten sonra şayet varsa eksiklikleri tamamlattırır<sup>108</sup>.Eksiklikler tamamlandıktan sonra hâkimlisteyi onaylar ve listenin bir

<sup>103</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.120.

<sup>104</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.141.

<sup>105</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.120; Kılıçoğlu, Yorumu, s.138.

<sup>106</sup> Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.122.

<sup>107</sup> İnce, s.100; Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.122, dn.241; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.120.

<sup>108</sup> Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.122.

nüşhasını, toplantıya ilişkin diğer belgelerle birlikte, genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce ve üç gün süre ile ilan edilmek üzere, sendika şubesi, sendika veya konfederasyona verir<sup>109</sup>. Yani on beş gün önce seçim için gerekli evraklar kendisine verilen hâkimin listeleri inceleme süresi yedi gündür. Bu sebeple evrakların daha önce verilmesi, gerekli evrakların incelemesi için hâkime daha fazla süre kazandırır ve böylece seçimin daha sağlıklı yapılması sağlanır. Hâkim gerekli incelemeyi süresinde tamamlayamaz veya süresi içinde eksiklikler tamamlanmazsa ne olacağı kanunda düzenlenmemiştir. Böyle bir durumda ilgili şube veya kuruluşun yeniden toplantı tarihi belirlemesi ve duyurması isabetli bir çözüm olabilir<sup>110</sup>.

Üç günlük ilan süresi içinde ilgililer tarafından listeye itiraz mümkündür. Burada itiraz listeye ilişkin olabilir<sup>111</sup>. Örneğin, listede ismi yer alan bir kişinin üye veya delege olmadığı ya da üye veya delege olan bir kişinin isminin listede yer almadığı, listeye sonradan eklemeler yapıldığı, listelerin toplantının yapılmasından en az on beş gün önce seçim kuruluna verilmediği şeklinde itirazlar söz konusu olabilir<sup>112</sup>. Ancak sebep gösterilmeden “itiraz ediyorum” şeklinde bir itiraz mümkün değildir<sup>113</sup>.

İtirazlar seçim kurulu başkanlığına yapılır<sup>114</sup>. İtirazın nasıl yapılacağı hususunda kanunda bir düzenleme yoktur. Öğretide yazılı veya sözlü olarak yapılabileceği ifade edilmiştir<sup>115</sup>. Noter aracılığıyla da bu itiraz mümkündür<sup>116</sup>. Ancak ispat açısından noter aracılığıyla yazılı olarak yapılması isabetlidir. Üç günlük itiraz süresi içinde itiraz edilmiş ama itiraz ilgili makama ulaşmamışsa itiraz süresi kaçırılmış olur. Ancak noter aracılığıyla yapılmışsa ve üç günlük süre içinde itiraz ulaşmamışsa bu durumda itirazın süresinde olduğu kabul edilir<sup>117</sup>.

İtiraz durumunda, söz konusu itiraz en geç iki gün içinde görevli seçim kurulu başkanı hâkim tarafından incelenerek kesin olarak karar bağlanır. Hâkim bu itirazı

<sup>109</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.122.

<sup>110</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.220.

<sup>111</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.141.

<sup>112</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.141; Akyiğit, El Kitabı, s.221.

<sup>113</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.221.

<sup>114</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.138.

<sup>115</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.221.

<sup>116</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.221.

<sup>117</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.221.

karara bağlayabilmek için isterse gerekli belgeleri isteyebilir<sup>118</sup>. İtirazın karara bağlanması ile kesinleşen liste ve toplantıya ilişkin diğer belgeler onaylanarak ilgili sendika şubesi, sendika veya konfederasyona gönderilir.

Hâkim listede hukuka aykırılık bulunduğu yönünde karar verirse, o liste ile genel kurulda seçimi yapılması mümkün değildir. Bu durumda yönetim kurulunun yeni bir liste düzenlemesi ve genel kurul toplantı tarihini ilerideki bir tarihe ertelemesi gerekir<sup>119</sup>. Eğer seçim kurulu başkanı hâkim listenin hukuka uygun olduğuna karar verirse veya kimse listeye itiraz etmezse, liste kesinleşir ve seçim kurulu başkanlığınca seçim sandık kurulu oluşturulur.

### cc. Seçim Sandık Kurullarının Oluşturulması

Seçimlerin kanuna ve kuruluşun tüzüğünde öngördüğü esaslara göre yürütülmesi, yönetimi ve oyların ayrımı ile görevli seçim sandık kurulu oluşturulur<sup>120</sup>. Seçim sandık kurulu bu görevlerini aralıksız sürdürür<sup>121</sup>. Görevli sandık kurulu bir başkan ve iki üye olmak üzere görevli seçim kurulu hâkimi tarafından seçilerek oluşturulur<sup>122</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 5. fıkrasına göre sandık kurulu başkanı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından; iki üye ise seçimlerde aday olmayan üyeler arasından seçilir. Ayrıca bir yedek başkan ve iki yedek üye belirlenir<sup>123</sup>. Söz konusu düzenlemenin 6. fıkrasına göre seçimlerde aday olanların listeleri, başkanlık divanınca düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanlığına mühürlenmek üzere verilir.

### çç. Oy Kullanma Usulü

Delege seçiminde sadece görevli hâkim tarafından onaylanıp veya itiraz sonucu verilen karar ile kesinleşen listede adı bulunan üyeler tarafından ve gizli olarak oy kullanılır<sup>124</sup>. Gizli şekilde oy kullanılması sendika içi demokrasi de göz önüne alındığında kamu düzenine ilişkin emredici bir kuraldır. Bu sebeple gizli

<sup>118</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.138.

<sup>119</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.222.

<sup>120</sup> Sur, Toplu İlişkiler, s.107; Şahlanan, Sendikalar, s.116; Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.122,123; İnce, s.101; Akyiğit, El Kitabı, s.222; Odaman, "Seçimlerin Şekli", s.98.

<sup>121</sup> Odaman, "Seçimlerin Şekli", s.98.

<sup>122</sup> Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.123.

<sup>123</sup> Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.123.

<sup>124</sup> Sur, Toplu İlişkiler, s.106.

oylama, tüzükle veya genel kurul kararı ile açık oylamaya dönüştürülemez<sup>125</sup>. Kesinleşmiş listede ismi bulunmayan kişilerin, üyelik veya delegelik belgesi ibraz etmek suretiyle adının listeye eklenmesi mümkün değildir<sup>126</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 7. fıkrasına göre listede adı bulunanlar, resmî kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanır. Resmi kimlik belgesi nüfus cüzdanı, ehliyet, pasaport ve evlenme cüzdanı gibi mevzuatta tanımlanmış kimlik belgeleridir<sup>127</sup>. Bu sebeple kişilerin, ilgili kuruluş tarafından veya şube tarafından düzenlenmiş üye kartı ile oy kullanması mümkün değildir<sup>128</sup>.

Oy, sandık kurulu başkanı tarafından adayları gösteren ve seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle, önceden başkanlık divanı tarafından ilan edilen süre içerisinde kullanılır<sup>129</sup>. Düzenleme, seçimlerde çarşaf liste uygulamasını getirmektedir<sup>130</sup>. Oyların şahsen kullanılması gerekmele birlikte, tüzükte temsilci aracılığıyla oy kullanılabilceği düzenlenebilir<sup>131</sup>. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır. Yani organda görev alacak sayıda kişi işaretlenerek oy kullanılması ve mühürlenmiş kâğıtların kullanılması gerekir<sup>132</sup>.

#### **dd. Seçim Sonuçlarına İtiraz**

Seçim sonunda sonuçlar tutanakla tespit edilip, seçim sandık kurulu başkanı ve üyeleri tarafından imzalanır. Tutanağın bir örneği seçim yerinde asılmak suretiyle ilan edilir<sup>133</sup>. Burada önemli olan husus sonuçların seçim yerinde ilan edilmesidir. Yapılacak itirazları engellemek amacıyla başka yerde ilan edilmemesi gerekir<sup>134</sup>.

<sup>125</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.224.

<sup>126</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.120; Kılıçoğlu, Yorumu, s.139.

<sup>127</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.139.

<sup>128</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.139.

<sup>129</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.139.

<sup>130</sup> Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.365.

<sup>131</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal, s.62; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.120; Şahlanan, Sendikalar, s.110.

<sup>132</sup> Odaman, "Seçimlerin Şekli", s.99; Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.365.

<sup>133</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.123.

<sup>134</sup> Kılıçoğlu, Yorumu, s.142.

Seçimlere itiraz, 6356 sayılı Kanun'un 15.maddesinde seçimin devamı sırasındaki işlemlere itiraz ve seçim sonuçlarının iptali davası olarak iki şekilde düzenlenmiştir.

### **aaa. Seçimin Devamı Sırasındaki İşlemlere İtiraz**

6356 sayılı Kanun'un 15. maddesine göre genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar, hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır.Buradaki iki günlük itiraz süresi hak düşürücü süredir<sup>135</sup>. Bu maddeye göre yapılacak itirazlar seçimin devamı sırasındaki işlemlerle sınırlıdır. Örneğin, delege listesinde adı olmayan kişinin oy kullandığına ilişkin, geçerli oyun geçersiz sayıldığı veya geçersiz oyun geçerli sayıldığına ilişkin, oylamanın başlangıç ve bitiş saatlerine ilişkin, toplantı nisabının sağlanıp sağlanmadığına ilişkin itirazlar bu şekildedir<sup>136</sup>.Ancak seçimlerde karar yeter sayısının sağlanmadığı ya da nitelikli çoğunluğun sağlanmadığına ilişkin, alınan kararların geçerliliğine ilişkin, oy kullananların bazılarının listelerin kesinleşmesi ile seçim arasında emekli olduğuna ilişkin, herhangi bir nedenle işkolunun değişmesi sonucu sendika üyeliğinin düştüğüne ilişkin itirazlar seçim hâkiminin görev alanı dışındadır<sup>137</sup>.Seçimin devamı esnasındaki işlemlere itirazın yapılacağı görevli hâkim,iş mahkemesi hâkimi değil seçim kurulu başkanı hâkimidir<sup>138</sup>.İtiraz süresinin geçmesi veya itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, 14. madde hükümlerine göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir.

İki günlük itiraz süresinin geçmesi durumunda seçim sonuçlarının tamamen kesinleştiği söylenemez. Kesin sonuçlar seçim kurulu tarafından ilan edildikten sonra da genel kurul seçim sonuçlarına itiraz,6356 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 2. fıkrası gereğince dava yolu ile mümkündür<sup>139</sup>. Çünkü seçim hâkiminin verdiği

<sup>135</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.67. Delege seçiminin iptalini süresinde istemeyip daha sonra bu delegelerle yapılan genel kurulun iptalini delege seçimindeki usulsüzlükler nedenine dayanarak istemek dürüstlük kuralı ile bağdaşmaz. **Eyrenci**, “2001 Yılı Kararları”, s.167; **Başbuğ**, “Delegelik Sıfatı”, s.506; **Başterzi**, s.239.

<sup>136</sup> **Başterzi**, s.234.

<sup>137</sup> **Başterzi**, s.234.

<sup>138</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.67; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.123; **Akyiğit**, El Kitabı, s.225.

<sup>139</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.365.



kararlar usul hukuku açısından maddi anlamda kesin hüküm teşkil etmez. Bu sebeple genel kurulun iptali davasında iş mahkemesi hâkimi, daha önce seçim hâkiminin inceleyip incelemediğine bakmaksızın her türlü şekle ve esasa ilişkin itirazı inceler<sup>140</sup>.

### **bbb.Seçimlerin İptali**

Seçimlerin devamı sırasında yapılan işlemlere itiraza ek olarak 6356 sayılı Kanun'un 15.maddesinin 2. fıkrasına göre Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir. Dikkat edileceği üzere seçimlerin 14. maddeye aykırı olarak yapıldığı, seçim sonuçlarını etkileyecek derecede usulsüzlük veya kanuna aykırılık yapıldığı iddialarıyla iptal davası açılabilir<sup>141</sup>. Buradaki seçim sonuçlarını etkileyecek derecedeki usulsüzlük geniş bir kavramdır<sup>142</sup>. Usulsüzlüğün “seçim sonuçlarını etkileyecek derecede” olup olmadığı olayın özelliklerine göre hâkim tarafından değerlendirilir. Yani her usulsüzlük genel kurulun iptal sebebi değildir<sup>143</sup>. Ayrıca ifade etmek gerekir ki delege seçimi iptal edildikten sonra bu delegelerle yapılmış olan genel kurulyok hükmündedir ve yok hükmünde olan bu genel kurulun iptali 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesinin 3. fıkrası gereğince hak düşürücü sürelerle tabi değildir<sup>144</sup>. Delege seçiminin iptali

<sup>140</sup> **Başterzi**, s.237.

<sup>141</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.144. Örneğin, Yargıtay 2013 yılına ait bir kararında seçim sırasında delege sayısını lehine artırmak için, sandıklarda oy kullanacak üye dağılımının 436'ya 134 şeklinde belirlenmesinin hukuka aykırı olduğunu belirtmiştir (Yarg. 22.HD., 30.10.2013, E. 2013/26654 K. 2013/22806, Kazancıhukuk İçtihat Bankası).

<sup>142</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.145.

<sup>143</sup> 2821 sayılı Kanun döneminde de seçimin iptali için iki kıstas vardı. Birincisi iptali isteyenlerin bu hakkını kullanmalarının hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olmaması ikincisi hukuka aykırılığın seçim sonuçlarını etkileyecek derecede olmasıydı. Bu hususlar hakkında geniş bilgi için bkz.**Başbuğ**, “Delegelik Sıfatı”, s.506-510. Yargıtay'ın da yerleşik içtihadı olan “seçim sonuçlarını etkileyecek derecede hukuka aykırılık olması” görüşü 6356 sayılı Kanun'da yasa hükmü haline gelmiştir. Bkz. **Başterzi**, s.236. Örneğin, Yargıtay bir kararında, delege olmadığı halde genel kurulda oy kullanan kişi sayısını, seçim sonucuna etki etmediğini gerekçe göstererek, seçimlerin iptaline karar verilmemesi gerektiğini belirtmiştir (Yarg. 9.HD., 27.04.2000, E.2000/6482 K.2000/6344, **Şahlanan**,Fevzi, “Toplu İş İlişlerine İlişkin 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtay'ın İş Hukuku'na İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002, s.118-120).

<sup>144</sup> Yarg. 9.HD., 29.05.2012, E.2012/11135 K.2012/18856, **Başterzi**, s.241.

istendikten sonra bu delegelerle yapılmış genel kurulun iptali davasının hukuki yarar yokluğu veya hak düşürücü süreye uyulmadığı gibi nedenlerle reddedilmemesi gerekir. Böyle bir durumda seçimlerin iptali davası genel kurulun iptali davasında bekletici mesele yapılmalıdır. Yargıtay seçimlerin iptalini kesin olarak karar bağladığı için mahkemenin genel kurulun iptali davasını hukuki yarar yokluğu gibi bir sebeple reddetmesi durumunda, Yargıtay mahkeme kararını sadece bozmakla yetinmez aynı zamanda 6356 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 2. fıkrası gereğince uyuşmazlığı esastan kararabağlar<sup>145</sup>. Yargıtay bir kararında ise her ne kadar seçimlerin iptali davası genel kurulun iptali davasında bekletici mesele yapılacak olsa da bir aylık hak düşürücü sürenin iptal davasında uygulanacağını belirtmiştir<sup>146</sup>.

Seçimlerin iptali davasını açmak için kanunda öngörülen bir aylık süre hak düşürücü süredir<sup>147</sup>. Bu dava basit yargılama usulüne göre iki ay içerisinde yetkili ve görevli iş mahkemesi tarafından sonuçlandırılır. Yetkili mahkeme kuruluşu genel kurulu açısından sendika merkezinin bulunduğu yer mahkemesidir. Şube genel kurulunda yapılan delege seçimlerinin iptalinde yetkili mahkeme ise tartışmalıdır. Öğretide burada 6100 sayılı HMK'nın 14. maddesinin 1. fıkrası gereğince şubenin bulunduğu yer mahkemesinin de yetkili olduğu ifade edilmiştir<sup>148</sup>. Burada 6100 sayılı HMK'nın 14. maddesinin 2. fıkrasının uygulanıp uygulanmayacağı hususunda bir açıklık yoktur. Yargıtay'a göre kooperatiflerle ilgili olarak, üyenin kooperatife karşı açtığı davanın da 6100 sayılı HMK'nın 14. maddesinin 2. fıkrası gereğince kuruluş merkezinde açılması gerekir<sup>149</sup>. Söz konusu karar göre 6100 sayılı HMK'nın 14. maddesinin 2. fıkrası, üyelerin tüzel kişilere karşı açtığı davaları da kapsamaktadır. Aynı zamanda delege seçimi üyelik ilişkileriyle ilgilidir. Bu sebeplerle kanaatimizce kararın kıyasen sendikalara da uygulanması ve şube genel kurul delege

---

<sup>145</sup> **Baştzerzi**, s.242.

<sup>146</sup> Yarg. 9.HD., 10.02.2000, E.2000/1210 K.2000/1366, **Şahlanan**, "2000 Yılı Kararları", s.117-118.

<sup>147</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.226; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.121; **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.144.

<sup>148</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.227.

<sup>149</sup> **Kuru, Baki**, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt I, İstanbul 2001, s.474. Yargıtay 2013 yılına ait bir kararında üyenin kooperatife karşı açtığı davada, bu davanın 6100 sayılı HMK'nın 14. maddesinin 2. fıkrası kapsamında kamu düzenine ilişkin kesin yetki kuralına tabi olduğuna karar vermiştir (Yarg. 23.HD., 08.05.2013, E.2013/2609 K.2013/3004, Kazancı hukuk İtihat Bankası).

seçimlerinin iptali için kuruluş genel merkezinde dava açılması gerekir.Bu yetki kuralı, kamu düzenine ilişkin kesin yetki kuralıdır.

Mahkemenin verdiği kararın temyizi hâlinde dava Yargıtay’ca on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır. Yargıtay tarafından verilen karar kesin olduğu için mahkemenin buna karşı direnmesi mümkün değildir. Elbette maddi hatalar için Yargıtay’ın ilgili dairesinin dosyayı yeniden ele alması mümkündür<sup>150</sup>.

6356 sayılı Kanun’un 15. maddesinin 3. fıkrasına göre de genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyum tayin eder ve görev sürelerini belirler.Kanunda düzenleme olmamakla birlikte öğretide burada mahkemenin belirlediğikayyumların görev süresinin iki ayı geçmemesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>151</sup>. Kayyumlar marifetiyle toplanan genel kurulda yapılan seçimlerde de yine yukarıda anlatılan hususlar geçerlidir. Yani seçim yargı gözetimi altında kanun ve tüzük hükümlerine göre yapılır<sup>152</sup>. Kayyum atama sadece dava yolu ile seçimlere itiraz edilmesi durumunda mümkün olduğu için, seçimin devamı sırasında yapılan işlemlere, seçim hâkimine yapılan itiraz sonucunda kayyum görevlendirilmesi söz konusu değildir<sup>153</sup>.

Seçimin iptali ile birlikte kayyum tayini istenmek zorunda mı, hâkim re’sen kayyum görevlendirir mi? Yargıtay’a göre seçimin iptali ile birlikte kayyum tayinininde dava konusu edilmesi gerekir<sup>154</sup>.Ancak kanaatimizce 6356 sayılı Kanun’un 15. maddesinin 3.fıkrasının lafzı dikkate alındığında mahkeme re’sen bu

<sup>150</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.145.

<sup>151</sup> Uygulamada kayyumla yönetim sürelerinin çok uzun olduğu bu sebeple iki ayın yeterli olacağı yönünde bkz.**Kılıçoğlu**, Yorumu, s.145.

<sup>152</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.366.

<sup>153</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.228. Yargıtay da 2013 yılına ait bit kararında “...Şu halde 6356 Sayılı Kanun’un 15. maddesinin 3. fıkrasına göre kayyum tayin edilmesi, ancak aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca genel kurul veya genel kuruldaki organ seçimlerinin bu konuda açılan dava uyarınca mahkemece iptal edilmesi halinde söze konudur. Yoksa seçimlere yapılan itiraz üzerine seçim hâkimin seçimleri iptal etmesi halinde kayyum tayini yoluna gidilmesi mümkün değildir.” şeklinde seçimlerin devamı sırasındaki işlemlere itiraz durumunda kayyum atanmayacağını belirtmiştir (Yarg. 22.HD., 23.10.2013, E. 2013/26474 K. 2013/22165, Kazancıhukuk İçtihat Bankası).

<sup>154</sup> Yarg. 9.HD., 25.11.1999, E. 1999/17445 K. 1999/17961, **Ekonomi**, Münir, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2000, s.296.

işlemi yapmakla yükümlüdür. Yargıtay da 2013 yılına ait kararında kayyım görevlendirilmesinin 6356 sayılı Kanun'un lafzına göre genel kurul veya genel kurulda yapılan seçimin iptalinin kanuni bir sonucu olarak düzenlendiğini belirtmiştir<sup>155</sup>.

## 6. Genel Kurul Dışında Yapılan Delege Seçimleri ve İptali

6356 sayılı Kanun'un 16.maddesinde genel kurul dışında yapılan delege seçimleri düzenlenmiştir. Türkiye'de sendikalar şubeler şeklinde örgütlendiği ve şube genel kurul delegeleri ile kuruluş merkez genel kurulu yapıldığı için bu maddenin uygulaması daha çok şube genel kurulu için yapılan delege seçimlerinde karşımıza çıkmaktadır. Öğretide de bu düzenlemenin amacının işyerlerinde işçiler tarafından gerçekleştirilen şube düzeyindeki delege seçimlerinin doğrudan yargı gözetiminde olmamasından kaynaklanan sakıncaları gidermek olduğu belirtilmiştir<sup>156</sup>.

Şube genel kuruluna delege olabilme hakkı üyelikten kaynaklanır. Bu yüzden delege veya üye olarak şube genel kuruluna katılabilecek kişiler sendika şubesinin faaliyet alanına giren işyerlerinde çalışan kişilerdir<sup>157</sup>. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir<sup>158</sup>. Şube genel kuruluna katılacak delegelerin seçimine, şubenin faaliyet sahasındaki işyerlerinde çalışan ve sendika üyesi işçiler katılacağı için, seçim bu üyelerin katılacağı genel bir seçimle yapılabilir ya da şubenin faaliyet alanı içerisinde kurulmuş ayrı ayrı seçim bölgelerinde birden çok seçimin yapılması ile de şube genel kurul delegeleri seçilebilir<sup>159</sup>. Yahut şube genel kurulunda yapılacak bir seçimle şube genel kurul delegeleri seçilebilir. Ancak bu durumda şubenin faaliyet alanı içerisindeki tüm sendika üyesi çalışanları toplayarak bir seçim yapmak gerekir ki bu toplantıyı imkânsız hale getirebilir<sup>160</sup>. Genel kurul dışındaki seçimlerin“nasıl yapılacağı, seçim bölgeleri, seçim bölgelerinin üye sayısına oranla şubelere dağıtılmış delege sayısı”hususlarının sendika tüzüğünde belirtilmiş olması gerekir<sup>161</sup>.

<sup>155</sup> Yarg. 22. HD., 23.10.2013, E. 2013/26474 K. 2013/22165, Çalışma ve Toplum, 2014/1, s.584-587.

<sup>156</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.112; **Dereli**, “Genel Bir Değerlendirme”, s.44-45; **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.150; **Dereli**, “Sorunlar ve Öneriler”, s.15.

<sup>157</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.82; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.534, dn.9.

<sup>158</sup> Yarg. 9.HD., 10.04.2007, E.2007/11004 K. 2007/ 10227, **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.219-221.

<sup>159</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.741; **Şahlanan**, Sendikalar, s.83; **Günay**, Şerh, s.241.

<sup>160</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.83.

<sup>161</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.83; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.117-118.

6356 sayılı Kanun'un 16. maddesine göregenel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre yapılır<sup>162</sup>. Tüzük hükümleri demokratik esaslara aykırı olamayacağından, tüzükte delege ve aday olmayı engelleyici nitelikte hükümler yer alamaz<sup>163</sup>. Ancak demokratik esaslara uygunluk ölçütünü her olayda tespit etmek kolay olmayabilir. Burada eşitliğe uygun düzenlemeleri geçerli kabul edip, ayrımcı düzenlemelerigeçersiz kabul etmek isabetli olur<sup>164</sup>.Dikkat edileceği üzere genel kurul dışında yapılan delege seçimleri uygulamada doğuracağı güçlükler nedeniyle, zorunlu organlara üye seçimi ve delege seçiminin kapsamı dışında bırakılmış, ayrı bir maddede düzenlenmiştir<sup>165</sup>.Kısaca genel kurullardaki seçimlerin “yargı gözetimi” altında yapılmasına ilişkin düzenleme,genel kurul dışında yapılan delege seçimleri için kabul edilmemiştir<sup>166</sup>.Ama bu düzenleme genel kurul dışında yapılan delege

<sup>162</sup> Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerineilişkin hükmün 274 sayılı Kanun'da ve 2821 sayılı Kanun'daki yıllar içerisinde değişimi hakkında geniş bilgi için bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.81-83. Şubelerin delege seçiminin tümüyle sendika tüzüklerine bırakılmayıp belirli esaslara bağlanması gerektiği ifade edilmektedir. Bkz.**Sur**, “2006 Yılı Kararları”, s.214; **Eyrenci**, Öner, “2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Öngören Kanun Tasarı Taslağı Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul 2004, s.203-204.

<sup>163</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.149.

<sup>164</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.149.

<sup>165</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.121. 2821 sayılı SK döneminde şube genel kuruluna delege seçimlerine ilişkin düzenlemenin ilk halinde,bu seçimler de yargı denetimine tabi tutulmuş ancak daha sonra 2882 sayılı Kanunla yapılan değişiklikte, yürürlükteki mevzuata benzer bir düzenleme yapılmış ve genel kurul dışında yapılan şube genel kurulu delege seçimleri yargı gözetimi dışına çıkarılmıştır. 2821 sayılı SK döneminde, böyle bir düzenleme yerine genel kurulların oluşumuna ilişkin 10. maddeye ve seçimlere ilişkin 14. maddedeki esaslara dokunmadan, 14. maddenin kısaltılarak daha basit ve kolay uygulanabilir bir hale getirilmesiyle genel kurul dışında yapılan şube genel kurulu delege seçimlerinin de yargı gözetimine tabi tutulabileceği ifade edilmiştir. Bkz.**Şahlanan**, Sendikalar, s.82,83; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.105; **Sur**, “2006 Yılı Kararları”, s.214. 6356 sayılı Kanun'da yer alan düzenleme de önceki düzenleme ile aynı şekildedir. Bu sebeple 2821 sayılı Kanun döneminde belirtilenler yürürlükteki mevzuatımız açısından devam etmektedir. Bkz.**Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.534-535.

<sup>166</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.121. Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerinin yargı gözetimi altında yapılmamasına ilişkin düzenleme, sendika içi demokrasiye aykırı uygulamalara sebep olabileceği nedeniyle eleştirilmektedir. Bkz. **Başterzi**, s.238. Genel kurul dışında yapılan şube genel kurulu delege seçimlerinin yargı gözetimi altında yapılması gerektiği, söz konusu düzenlemenin isabetsiz olduğu yönünde bkz.**Özveri**, Sendikal Haklar, s.59.

seçimlerinin yargı denetiminin tamamen dışına çıkarıldığı anlamına gelmemektedir<sup>167</sup>.

Hukukumuzda önceden genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine itirazın nereye yapılacağı, nasıl çözümleneceğine ilişkin mevzuatta bir düzenleme yoktu<sup>168</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 16. maddesinin 2. fıkrasında genel kurul dışında yapılandırılan delege seçimlerinin yargısal denetimi düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme "Seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Seçimlerin mahkeme tarafından iptal edilmesi halinde onbeş gün içinde yenilenir."<sup>169</sup> şeklindedir. Burada iki günlük süre hak düşürücü süredir. Bu sürenin mecliste dört güne çıkarılması istenmiş ancak önerge reddedilmiştir<sup>170</sup>.

Yargıtay kanunda herhangi bir düzenleme yokken ilk başta delege genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine karşı açılacak iptal davasında, ilçe seçim kurulu başkanının görevli olduğuna hükmederken daha sonra bu görüşünü değiştirmiş 2821 sayılı Kanun'un 63. maddesinin 2. fıkrası<sup>171</sup> gereğince iş mahkemelerinin görevli olduğuna karar vermeye başlamıştı<sup>172</sup>. 6356 sayılı Kanun döneminde de 79. maddeye binaen iş mahkemeleri görevli olmaya devam edecektir. Yargıtay'ın 2014 yılına ait

---

<sup>167</sup> 2821 sayılı Kanun döneminde Yargıtay bir kararında, genel kurul dışında yapılan seçimlerin yargı denetiminin tamamen dışına çıkarılmadığını şu şekilde belirtmiştir: "... Genel kurulların oluşmasına ilişkin 10. maddeden 14. maddeye yapılan göndermenin kaldırılmasının amacı uygulamada doğabilecek güçlükleri hatta olanaksızlıkları önlemek için delege seçiminin sadece sendika tüzüğündeki hükümlere göre yapılmasını sağlamaktır. Yargısal denetim seçimlerin sendika tüzüğüne belirlenen hükümlere göre yapılmasını sağlamaktır. Bu hükümle ayrıca, seçimlerde yargı denetiminin kaldırılması hedefi güdülmemiştir. Zira 14. maddenin değiştirilmeyen hükümleri ve özellikle 52. maddede... 'Seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama nedeniyle seçimlerin iptaline' denilerek seçim kurulu başkanı hâkime görev verilmek suretiyle tartışmaya yer vermeyecek açıklıkla yargısal denetim korunmuştur." (Yarg. 9.HD., 01.12.1983, 8689/10151, **Şahlanan**, Sendikalar, s.83-84).

<sup>168</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.66.

<sup>169</sup> 6356 sayılı Kanun'un 16. maddesindeki genel kurul dışında yapılan seçimlere itiraza ilişkin düzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz. **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.122. Yargıtay'ın da 2014 yılına ait bir kararında genel kurul dışında yapılan seçimlere 6356 sayılı Kanun'un 16. maddesinin 2. fıkrasına göre itiraz edilmesi durumunda mahkemece kesin olarak karar verileceği ve bu karara karşı temyiz yolunun kapalı olduğu belirtilmiştir (Yarg. 22.HD., 23.06.2014, E.2014/16748 K.2014/18229, **Çil**, 2013-2014, s.1113).

<sup>170</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.150.

<sup>171</sup> 2821 sayılı Kanun'un ilgili düzenlemesi "Bu Kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir." şeklinde idi.

<sup>172</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.66. Yarg. 9.HD., 16.09.1999, E. 1999/13616 K. 1999/13690; Yarg. 9.HD., 29.03.2011, E. 2011/13657 K. 2011/9418, Kazancı hukuk İçtihat Bankası.

bir kararına göre de genel kurul dışında yapılan delege seçimlerinin iptalinde görevli mahkeme iş mahkemesidir<sup>173</sup>.

### 3. Genel Kurulun Toplanması

Sendika ve konfederasyonların genel kurulları kural olarak yasa ya da tüzükte belirlenmiş aralıklarla yapılır<sup>174</sup>. Genel kurul; ilk genel kurul, olağan genel kurul ve olağanüstü genel kurul olarak üç türdür<sup>175</sup>. Ancak öğretilerde kurucuların kuruluşu kurmak için (tüzel kişilik kazandırmak için) yaptıkları toplantının da genel kurul olduğu ve bunun kurucular genel kurulu olduğu ifade edilmiştir<sup>176</sup>.

Kanunda ya da tüzükte belirlenen dönemlerde yapılan genel kurul toplantılarına “olağan genel kurul” toplantıları denir<sup>177</sup>. Ancak genel kurul belirli koşulların gerçekleşmesi durumunda toplantı dönemleri dışında da toplanabilir. Bu şekilde dönem dışı yapılan genel kurul toplantılarına da “olağanüstü genel kurul” toplantısı denir<sup>178</sup>. Kuruluş kurulduktan sonra ilk altı ay içinde yapılması gereken genel kurul toplantısı ise “ilk genel kurul” olarak adlandırılır. Sendika kurucularından oluşan ve ilk genel kurula kadar sendikayı yöneten kişilerin yaptığı, amacı sendikaya tüzel kişilik kazandırmak olan toplantıya da “kurucular genel kurulu” adı verilir. Genel kurulun ayrıca seçimli genel kurul ve seçimsiz genel kurul şeklinde sınıflandırılması da mümkündür<sup>179</sup>.

Yukarıda ifade edildiği üzere genel kurul kural olarak üyelerden oluşur ama delege yöntemiyle toplanması da mümkündür<sup>180</sup>. Genel kurulun toplanması ile ilgili dünyada çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Örneğin, genel kurulun görevleri bir delegeler kuruluna veya temsilciler kuruluna devredilebilmekte ve böylece bu kurulun aldığı kararlar genel kurul kararı niteliğinde olabilir<sup>181</sup>. Bazen genel kurul toplanmaksızın, doğrudan doğruya bütün üyelere sorulmak suretiyle oylar

<sup>173</sup> Yarg. 7.HD., 02.04.2014, E.2014/3067 K.2014/7243, **Çil**, 2013-2014, s.1118.

<sup>174</sup> **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.130; **Tuğ**, Sendikalar, s.73; **Şahlanan**, Sendikalar, s.87.

<sup>175</sup> **Tuncay Kaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.6.

<sup>176</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.124.

<sup>177</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.74; **Şahlanan**, Sendikalar, s.88.

<sup>178</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.74; **Şahlanan**, Sendikalar, s.88.

<sup>179</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.210.

<sup>180</sup> İkinci Bölüm, IV, A.

<sup>181</sup> **Özsunay**, s.186.

toplabilir. Buna İsviçre Hukuku'nda "urabstimmung" adı verilmektedir<sup>182</sup>. Ayrıca üyeler toplanmaksızın, bir çağrı yapmadan, tüm üyelerin bir karara yazılı olarak rızalarını açıklamaları ile genel kurul toplantısı yapılabilir<sup>183</sup>. Türkiye'de genel kurul, kurul olarak toplanır ve kurul olarak karar alır<sup>184</sup>.

### 1. Kurucular Genel Kurulu

Kurucular genel kurulu, sadece belirli sayıdaki kuruculardan oluşan ve kuruluş işlemlerini yönlendiren, gündemi kuruluşla tüzel kişilik kazandırmakla sınırlı bulunan genel kuruldur<sup>185</sup>.

Bu genel kurul aslında kuruluş tarihinde kurulup aynı tarihte sona ermektedir<sup>186</sup>. Kurucular genel kurulu, bir yönetim kurulu oluşturmakta ve bu yönetim kuruluna kuruluş tarihinden itibaren ilk altı ay içerisinde genel kurulu toplama ve sendikayı organların oluşuma kadar yönetme ve temsil etme görevlerini vermektedir<sup>187</sup>.

### 2. İlk Genel Kurul

6356 sayılı Kanun'un 12. maddesine göre kuruluşların ilk genel kurulu tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren altı ay içerisinde yapılır<sup>188</sup>. Geçici yönetim kurulunca yapılan bugenel kurula "ilk genel kurul" adı verilir. Buradaki altı aylık süre sınırlayıcı biçimde belirtilmiştir<sup>189</sup> ve bu süre tüzüğün valiliğe verildiği günden itibaren başlar<sup>190</sup>.

İlk genel kurulun, altı aylık süre içerisinde olabildiğince erken yapılması faydalı olur<sup>191</sup>. Çünkü tüzükte belirtilen geçici yönetim kurulu, sendikanın kurucularından oluşmaktadır. Bu sebeple kurucuların görevlerini bir an önce seçimle

<sup>182</sup> **Özsunay**, s.186.

<sup>183</sup> **Özsunay**, s.187.

<sup>184</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.210.

<sup>185</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.124.

<sup>186</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.124.

<sup>187</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.124.

<sup>188</sup> İlk genel kurul için kanunda öngörülen altı aylık süre 274 sayılı Kanun döneminde bir yıl olarak belirlenmiş ve bu düzenleme Sendikalar Kanununun Dernekler Kanununun gerisinde kaldığı ve sendikal demokrasiye uygun olmadığı gerekçesiyle eleştirilmişti. Bkz. **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.132; **Demir**, Sendikalar, s.57; **Berksun/ Eşmelioglu**, s.246.

<sup>189</sup> **Berksun/ Eşmelioglu**, s.245; **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.136.

<sup>190</sup> **Baybora**, s.71.

<sup>191</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.736; **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.131; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.98.



gelecek yönetim kuruluna devretmeleri gerekir<sup>192</sup>.Kısaca sendikal demokrasinin bir gereği olarak, kuruluşu seçimle gelecek kişilerin yönetimine bırakmak gerekir.

İlk genel kurulda zorunlu organlara üye seçimi yapılacağı için, zorunlu organları oluşturacak kadar üye sayısının altı aylık sürede tamamlanması gerekir<sup>193</sup>. Yeterli üye sayısına ulaşılamaması durumunda ilk genel kurulun yapılması mümkün olmaz. Yeterli üyeye sahip olunmamasına rağmen ilk genel kurul toplantısı yapılırsa hukuken yapılmamış sayılır<sup>194</sup>.

İlk genel kurul süresinde yapılamamış veya yapılmış olmasına rağmen zorunlu organlar oluşturulamamışsakuruluş,Medeni Kanun'da yer aldığı gibi kendiliğinden infisah medecektir<sup>195</sup>?İlk genel kurulun süresinde yapılmaması durumunda ne olacağı 6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre ilk genel kurulun kanunda belirtilen altı aylık sürede yapılamaması durumundakuruluş veya şube yönetim kuruluna mahkeme kararıyla el çektirilir. Bunun için kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu gereklidir. El çektirmeye karar verenmahkeme, ayrıca genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyum tayin eder. Burada eleştirilen bir husus düzenlemede şube yönetim kuruluna el çektirilmesi durumunda dahi "kuruluşa" kayyum atanmasının ifade edilmiş olmasıdır<sup>196</sup>.

### 3. Olağan Genel Kurul

Olağan genel kurul, sendikaların ilk genel kurul toplantısından sonra, varsa tüzükteki tarihte yoksa kanunda belirtilen tarihlerde(toplantı dönemlerinde)yapılan

---

<sup>192</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.88; **Günay**, İş Yasaları, s.736; **Tuğ**, Sendikalar, s.74; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.115, **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.132; **Günay**, Şerh, s.259; **Merinç**, s.71.

<sup>193</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.115.

<sup>194</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.360.

<sup>195</sup> 4721 sayılı Kanun'un 87. maddesine göre ilk genel kurulun altı aylık süre de yapılamaması ve zorunlu organların oluşturulamaması derneğin kendiliğinden sona erme sebebidir.

<sup>196</sup> Öğretide 6356 sayılı Kanun'un yönetim kurulu yerine kayyım atanmasına ilişkin 12. maddesinde yer alan "kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere" ibaresinin "kuruluşu veya şubeyi yönetmekle görevli olmak üzere" şeklinde değiştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bkz.**Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.126.

genel kurul toplantılarıdır<sup>197</sup>.Sendika, şube ya da konfederasyonların olağan genel kurulu 6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 2. fıkrasına göre, en geç dört yılda bir yapılır<sup>198</sup>.Olağan genel kurulun en geç dört yılda bir yapılmasına ilişkin düzenleme doktrinde çok uzun olduğu gerekçesiyleeleştirilmektedir<sup>199</sup>.Tüm eleştirilere ve hükümet tasarısında yer almamasına rağmen dört yıllık sürenin 6356 sayılı Kanun'da da yer alması isabetli olmamıştır<sup>200</sup>. Ancak bazı Avrupa ülkelerinde de bu süre dört yıl veya daha uzundur. Örneğin, İngiltere'de beş<sup>201</sup>, İsveç'te dört, ABD'de ulusal sendika seçimlerinde bu süre en geç beş, bölgesel sendikalar için dört ve yerel sendikalar için üç yıldır<sup>202</sup>.Bununla beraber kuruluşun tüzüğünde daha kısa bir süre

<sup>197</sup> **Berksun/ Eşmeliöğlü**, s.246; **Günay**, İş Yasaları, s.737; **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.131; **Narmanhoğlü**, İş Hukuku II, s.126; **Günay**, İş Davaları, s.1503; **Günay**, Şerh, s.261; **Merinç**, s.70. Yargıtay da kararlarında olağan genel kurulu “kanunda ve daha kısa bir süre belirlenmesi koşuluyla tüzükte öngörülen sürelerde düzenli olarak yapılmak zorunda olunan ve yapılması için herhangi bir sebebin ortaya çıkması gerekli olmayan genel kurul” şeklinde tanımlamıştır (Yarg. 22.HD., 17.02.2014, E. 2014/3515, K. 2014/2500, Kazancıhukuk İhtihat Bankası; Yarg. 22.HD., 24.01.2014, E.2014/746 K. 2014/833, **Çil**, 2013-2014, s.1113).

<sup>198</sup> 274 sayılı Kanun'un ilk halinde genel kurulun en geç iki yılda bir yapılacağı düzenlenmişti. Daha sonra 1317 sayılı Kanunla değişiklik yapılmış ve bu süre üç yıla çıkarılmıştı. 2821 sayılı Kanun'da da ilk başta genel kurulun üç yılda bir yapılacağı düzenlenmişti. Ancak 4101 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle üç yıl ibaresi dört yıl olarak değiştirilmişti. Bkz.**Narmanhoğlü**, İş Hukuku II, s.126; **Demir**, Sendikalar, s.57; **Şahlanan**, “Ön Tasarıların Değerlendirilmesi”, s.1270. 2003 yılında hazırlanan, 2821 sayılı Kanun'da kapsamlı değişiklik öngören yasa tasarısında da bu süre üç yıl olarak belirlenmişti. Bu düzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz.**Uçum/ Okcan**, s.89. 6356 sayılı Kanun hazırlanıncaya kadar hazırlanan taslaklar ve genel kurul toplantı süresine ilişkin süreç hakkında geniş bilgi için bkz. **Pirler**, s.885-912.

<sup>199</sup> **Özveri**, Sendikal Haklar, s.60; **Kutal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.162; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.30; **Yıldırım**, s.60. Öğretide en üst düzeyde karar ve denetim yetkisine sahip olan ve sendikal demokrasinin yaşandığı, ayrıca üyelerin sendika üzerindeki haklarını kullanma yeri olan genel kurulun en geç dört yılda bir yapılmasına ilişkin düzenlemenin çok uzun olması sebebiyle isabetli olmadığı belirtilmiştir. Bu eleştirilere göre genel kurul toplantı süresi uzun olduğu için sadece genel kurula tanınan yetkilerde kararların alınması gecikecek, üyelerle ile kuruluş merkezinin arasının uzaklaşmasına sebep olacaktır. Dört yıllık süre aynı zamanda toplu iş sözleşmelerinin yapılma periyotları olan iki yıllık süre ile de uyumsuzdur. Ayrıca süre uzun olduğu için kuruluşları, sendika içi istikrarını bozacak nitelikte olağanüstü genel kurul yapmaya teşvik edici niteliktedir. Bkz. **Narmanhoğlü**, İş Hukuku II, s.126, dn. 249; **Şahlanan**, Fevzi, “Sendikalar Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler”, Prof.Dr Halid Kemal Elbir'e Armağan,İstanbul 1996, s.479. Ayrıca genel kurul toplantı süresinin dört yıl olarak belirlenmesine gerekçe gösterilen, genel kurulun kuruluşlar için fazla masraflı olmasının kabul edilebilir yanı yoktur. Bkz. **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.133.

<sup>200</sup> Genel kurul toplantı süresinin önemi “sendikanın işleyişinin demokratik kurallara aykırı olmayacağı” ilkesinde kendini göstermektedir. Bkz.**Kutal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.162.

<sup>201</sup> **Sargeant**, s.421; **Honeyball/ Bowers**, s.341; **Lockton**, s.385.

<sup>202</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.59; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.30; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.473; **Tuncay**, “Taslağın Getirdikleri”, s.1343; **Kılıçoğlü**, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar, s.136. ABD'de sendikaların örgütlenmelerinde AFL-CIO olarak adlandırılan tepe örgütü, yerel sendikalar ve ulusal sendikalar vardır. Ulusal sendikalar ve yerel sendikalar hem meslek hem işkolu esasına göre kurulurlar. Bunlar tepe örgüt olan AFL-CIO'ye üyedirler.

kararlaştırılabilir<sup>203</sup>. Bu durumda olağan genel kurul toplantı süreleri tüzüğe göre belirlenir.

Tüzükte belirlenen veya kanunda belirtilen olağan genel kurul toplantı süreleri değişmez. Yani kural olarak kanun ya da tüzükte belirtilen tarihte olağan genel kurul toplantılarının yapılması zorunludur<sup>204</sup>. Örneğin, olağan genel kuruldan önce olağanüstü genel kurul toplantısı yapılabilir. Bu toplantı olağan genel kurul toplantısının yapılma zorunluluğunu ortadan kaldırmaz ve olağan genel kurul toplantısının zamanını değiştirmez<sup>205</sup>. Ayrıca tüzükte dört yıldan kısa bir sürenin belirlendiği durumlarda da dört yıllık sürede olağan genel kurul toplantısı yapılamaz, tüzükte belirtilen süreye uyulur<sup>206</sup>. Tüzükte asgari bir sürenin belirlendiği ve azami sürenin belirlenmediği durumda Yargıtay'a göre, genel kurul tüzükte öngörülen asgari süreden sonra ancak kanunda belirtilen azami süreden önce yapılmalıdır<sup>207</sup>.

Olağan genel kurul toplantı süreleri şubeler içinde geçerlidir. şube olağan genel kurullarının kuruluş genel kurullarından önce yapılıp yapılmayacağına ilişkin 6356 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak kuruluş genel kurulları, şube genel kurullarında seçilecek delegelerden olduğu için şube genel kurullarının, doğası gereği kuruluş genel kurullarından önce yapılması gerekir<sup>208</sup>. Böylece merkez genel kuruluna götürülecek olan sendikayı ilgilendiren ana konuların şube genel kurulunda önceden tartişılması ve daha sağlıklı sonuca ulaşılması mümkün olur<sup>209</sup>. 2908 sayılı Kanun döneminde 33. maddede yer alan "şube genel kurulları olağan toplantılarını merkez genel kurulu toplantısından en az on beş gün önce bitirmek zorundadırlar." hükmünün sendikalar için uygulanacağı ifade ediliyordu<sup>210</sup>. Bu hüküm ne 5253 sayılı Kanun'da ne de 4721 sayılı Kanun'da yer almaktadır. Ancak Dernekler Yönetmeliği'nde<sup>211</sup> bu yönde bir hüküm

---

Yerel sendikalar ise en alt örgütlenme biçimidir. Bunlar ise işyeri veya bölgesel tarzda örgütlenirler. Geniş bilgi için bkz. **Demircioğlu**, s.49-52; **Baybora**, s.166 vd.

203 **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.127.

204 **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.30; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.127.

205 **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.116.

206 **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.124.

207 Yarg. 9.HD., 14.03.2006, E. 2006/6786 K.2006/6621, **Sur**, "2006 Yılı Kararları", s.213; **Çalışma ve Toplum**, S.10, 2006/3, s.251.

208 **şahlanan**, Sendikalar, s.89.

209 **Tuğ**, Sendikalar, s.75; **Günay**, şerh, s.261.

210 **şahlanan**, Sendikalar, s.89; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.127.

211 RG., 31.03.2005, S.25772.

bulunmaktadır.Kanaatimizce Dernekler Yönetmeliği'nin 16. maddesinde yer alan “Şubeler, olağan genel kurul toplantılarını, merkez olağan genel kurulu toplantısından en az iki ay önce tamamlamak ve genel kurul sonuç bildiriminin bir örneğini toplantının yapıldığı tarihi izleyen otuz gün içinde mülki idare amirliğine ve genel merkezlerine bildirmek zorundadırlar.” hükmünün sendikalara uygulanması isabetli olur.Bu süreye uyulmazsakanunda belirtilen süreler geçerlilik koşulu olduğu için genel kurulun iptali söz konusu olabilir.

#### 4. Olağanüstü Genel Kurul

Sendika olağan kurulları sendikanın en yetkili karar organıdır. Ancak olağan genel kurulun yapılabileceği tarih tüzük veya kanunla belirlidir ve bu toplantı günü kural olarak değiştirilemez. Bu sebeple olağanüstü gelişmelerin meydana geldiği durumlarda olağan genel kurulu beklemeden toplantı yapılması hâsıl olabilir.Olağan genel kurul dönemleri dışında yapılan bu genel kurul toplantılarına olağanüstü genel kurul denir<sup>212</sup>. Olağanüstü genel kurul toplantılarının hangi durumlarda yapılacağı kanunda açıkça belirtilmemiştir. Kanun “gerekli görülen hallerde” diyerek taraflara geniş bir olağanüstü genel kurul talep etme yetkisi vermiştir. Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere “objektif ve ciddi sebeplerin” varlığı halinde olağanüstü genel kurula gidilmelidir<sup>213</sup>. Olağanüstü genel kurulun acil ve bekleyemez nitelikteki olguların varlığı durumunda yapılması gerekir<sup>214</sup>. Örneğin,olağan genel kurulun üzerinden belli bir sürenin geçmesi tek başına olağanüstü genel kurul için yeterli sebep değildir<sup>215</sup>.

Olağanüstü genel kurul, yönetim veya denetim kurulunun gerek görmesi yahut belirli sayıda üyenin talebi üzerine yönetim kurulu kararı ile toplanır<sup>216</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 4. fıkrasına göre olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye

<sup>212</sup> **Sümer**, “2007 Yılı Kararları”, s.213;**Baybora**, s.70; **Günay**, Şerh, s.261; **Berksun/ Eşmelioglu**, s.247; **Sur**, “2006 Yılı Kararları”, s.212; **Günay**, İş Davaları, s.1503-1504; **Özsunay**, s.177; **Günay**, İş Yasaları, s.737. Olağanüstü genel kurul, bir Yargıtay kararında “Olağan genel kurul tarihinden önce yapılan her genel kurul olağanüstü genel kuruldur.” şeklinde tanımlanmıştır (Yarg. 9.HD., 26.03.1998, E. 1998/5970 K.1998/5925, **Günay**, Şerh, s.271; Yarg. 9.HD., 18.02.2011, E. 2010/46135 K. 2011/3861, Kazancıhukuk İçtihat Bankası).

<sup>213</sup> Yarg. 22.HD., 17.02.2014, E. 2014/3515, K. 2014/2500, Kazancıhukuk İçtihat Bankası; Yarg. 22.HD., 24.01.2014, E.2014/746 K. 2014/833, **Çil**, 2013-2014, s.1113.

<sup>214</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.211.

<sup>215</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.748; **Akyiğit**, El Kitabı, s.211.

<sup>216</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.362.

veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır<sup>217</sup>. Böylece azınlığın ve denetleme kurulunun olağanüstü genel kurul talep hakkı yargı güvencesine bağlanmış ve sendika içi demokrasiyi güçlendiren bir düzenleme getirilmiştir<sup>218</sup>.

Denetleme kurulunun ve beşte bir azınlığın, kuruluş genel kurulunu olağanüstü toplantıya çağırabilmesine ilişkin kanun hükmü, sendikal demokrasinin gerçekleştirilmesi için, azınlığı koruyucu ve kamu düzenine ilişkin emredici kuraldır<sup>219</sup>. Bu sebeple olağanüstü genel kurul toplanmasını isteme yetkisi ilgili organlardan alınamaz ve beşte birlik oran tüzükle artırılamaz<sup>220</sup>. Bu duruma aykırı tüzük hükümleri geçersizdir. Beşte bir oranın azaltılmasına ilişkin tüzük hükümleri ise geçerlidir<sup>221</sup>. Beşte bir oranın tespit edilmesinde, olağan genel kurulda seçilen delegelerden ölüm, istifa veya emeklilik nedenleriyle sendika üyeliği, dolayısıyla da delegelik sıfatı sona erenler dikkate alınmazlar<sup>222</sup>.

Burada üzerinde durulması gereken bir diğer husus da beşte bir oranında üyenin yazılı başvurusundan sonra, bu oranın azalması halinde ne olacaktır. Yargıtay, başlangıçta kanuni orana ulaşan üye ya da delege sayısının daha sonra talepte bulunanların vazgeçmeleri sebebiyle azalması halinde, yönetim kurulunun genel kurulu toplantıya çağırmasının zorunlu olduğuna karar vermiştir<sup>223</sup>. Ancak bu karar doktrinde eleştirilmiş ve kararın karşı oy yazısında “yönetim kurulunun bu

<sup>217</sup> 2821 sayılı Kanun’da, 2908 sayılı Kanun’da ve 743 sayılı Türk Kanunu Medenisinde de benzer düzenlemeler yer almıştır. Bu düzenlemeler için bkz. **Tuncay**, A.Can, “Azınlığın Sendika Genel Kurulunu Olağanüstü Toplantıya Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?” Prof.Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998, s.233-234; **Tuncay Kaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.9-10. Ayrıca 2821 sayılı Kanun’da yönetim kuruluna olağanüstü genel kurul talebini cevaplamak için verilen altmış günlük süre bulunmamakta idi. Bkz. **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku’ndan Doğan Davalar, s.140.

<sup>218</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.92; **Tuğ**, Sendikalar, s.76.

<sup>219</sup> **Tuncay**, “Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?”, s.234; **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.413; **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.137; **Eyrenci**, Sendikalar, s.77; **Şahlanan**, Sendikalar, s.90; **Tuğ**, Sendikalar, s.76; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.128.

<sup>220</sup> **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.137; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.63; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.116; **Tuncay**, “2009 Yılı Kararları”, s.240; **Günay**, Şerh, s.264; **Arıcı**, “Şube Genel Kurulları”, s.13. Olağanüstü genel kurula çağırma yetkisinde “beşte birlik azınlık oranının” mutlak emredici nitelikte olduğu bu sebeple hem azaltılamayacağı hem de artırılmayacağı yönünde bkz. **Baybora**, s.73.

<sup>221</sup> **Eyrenci**, Sendikalar, s.78; **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.413; **Şahlanan**, Sendikalar, s.90; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.63; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.116.

<sup>222</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.536, dn.17. Yarg. 9.HD., 03.06.1999, E.1999/8744 K.1999/9776, **Ekonomi**, 1999 Yılı Emsal Kararları, s.298.

<sup>223</sup> Yarg.9.HD., 29.01.1988, E.198 K.641, **Berksun/ Eşmelioglu**, s.264-267; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.131, dn.262.

durumda talebi kabul etmesinin zorunlu olmadığını kabulü gerektiği” ifade edilmiştir<sup>224</sup>. Bununla birlikte olağanüstü toplantı talebine ilişkin dava açıldıktan sonra beşte bir üye sayısının kanuni nisabın altına düşmesi davanın reddini veya düşmesini gerektirmez<sup>225</sup>. Çünkü mahkeme dava tarihindeki durumu göz önünde bulundurur<sup>226</sup>.

Beşte bir azınlığın bu hakkının hukukî niteliğinin yenilik doğuran hak olup olmadığı da tartışma konusu olmuştur<sup>227</sup>. Öğretide bu hakkın üyelik ve birlikte yönetim hakları içinde yer alan “birlikte yönetim hakkı” olduğu da ifade edilmiştir<sup>228</sup>. Yargıtay ise bu hakkın yenilik doğuran hak olduğuna karar vermektedir<sup>229</sup>.

Görüldüğü üzere olağanüstü genel kurulu talep yetkisi; yönetim kurulu, denetleme kurulu ve genel kurul üye veya delegelerinin beşte birine aittir. Disiplin

<sup>224</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.536; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.131. Yarg. HGK., 12.10.1988, E. 9-304 K. 774, Bkz. **Berksun/ Eşmelioğlu**, 284-286; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.101.

<sup>225</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.474; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.63; **Demir**, Sendikalar, s.57; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.36.

<sup>226</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.474.

<sup>227</sup> Azınlığın olağanüstü genel kurul talep etme hakkının yenilik doğuran hak olduğu yönünde bkz. **Baybora**, s.72.

<sup>228</sup> **Tuncay Kaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.16.

<sup>229</sup> Yargıtay kararında yer alan, azınlığın olağanüstü genel kurul talep etme hakkının yenilik doğuran hak olmadığına ilişkin karşı oy yazısı “... Sendika üye veya delegelerinin olağanüstü toplantı isteme hakkının yenilik doğuran bir hak olduğunu ileri süren çoğunluğun bu görüşüne katılmamız mümkün değildir. Çünkü yenilik doğuran haklar, kişinin tek yanlı irade açıklaması ile ona, bir hukuki durumun kurulması, değiştirilmesi yada ortadan kaldırılması yetkisini veren haklardır. Yalnız burada dikkat edilmesi gereken husus, yenilik doğuran hakkın temelinde özel nitelikte bir istemin bulunmadığıdır. Bu nedenle, yenilik doğuran hak sahibinin karşısında, onun lehine bir şey yapmak yada yapmamak durumunda bulunan bir yükümlü de yoktur. Yenilik doğuran hakkın kullanımında önemli ve etken olan, yalnız ve yalnız hak sahibinin iradesidir. (Ergun Önen, İnşai Dava, Atatürk’ün 100. Doğum Yılına Armağan, Ankara 1981, s.8 vd.). Oysa beşte bir azınlığın yaptığı başvuru üzerine, sendika genel kurulu kendiliğinden toplanmamakta, konu, önce yönetim kurulunda görüşülerek olumlu veya olumsuz bir karar verilmektedir. Karar olumlu ise, yönetim kurulu tarafından çağrı yapılmakta, aksi halde, üye veya delegelerin mahkemeye başvurma hakları doğmaktadır. Gerçekten, azınlığın olağanüstü toplantı isteğinin olması veya hakkın gerekçesiz, açıktan kötüye kullanılması halinde, bu isteğin yönetim kurulunca reddine karar verilebileceği uygulamada da kabul edilmektedir. Görülüyor ki, azınlığın olağanüstü toplantı isteme hakkının yenilik doğuran bir hak olarak nitelendirilmesi mümkün değildir”, şeklindedir (Yarg. 9.HD., 26.01.1988, E. 1988/198 K. 1988/461, Kazancı hukuk İhtihat Bankası). Kararın incelemesi için bkz. **Ekonomi, Münir**, “Sendikalar Açısından Yargıtay’ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1988, İstanbul 1990, s.141-143; **Şahlanan, Fevzi**, “Sendikalarda Olağanüstü Genel Kurul ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26.01.1988 gün ve 198/461 sayılı Kararı Üstüne Düşünceler”, Tuhis, Mayıs 1990, s.3-6. Azınlığın olağanüstü genel kurul talep etme hakkının “yenilik doğuran hak” olduğu yönünde bir diğer Yargıtay kararı için bkz. Yarg. 9.HD., 11.6.1979, E. 4573 K. 4781, **Berksun/ Eşmelioğlu**, s.251-255.

kurulunun olağanüstü genel kurul talep etme yetkisi yoktur. Olağanüstü genel kurul talep etme yetkisi olan organların isteklerini kurul olarak yerine getirmesi gerekir. Yani bu organların üyelerinden birinin olağanüstü genel kurul talep etme yetkisi yoktur<sup>230</sup>. Tüzükle başka organa olağanüstü genel kurulu yönetim kurulundan talep etme yetkisi verilebilir mi? Öğretide bu tüzük hükümlerinin geçerli olduğu ifade edilmiştir<sup>231</sup>. Ancak kanaatimizce burada sayılanlar sınırlı olarak sayılmıştır ve başka bir organa bu yetkinin verilmesi mümkün olmamalıdır. Ayrıca yönetim kuruluna başvurmadan doğrudan mahkemedan olağanüstü genel kurul istenemez<sup>232</sup>.

Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu ve denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde yahut beşte bir üyenin yazılı başvurusu üzerine toplanır<sup>233</sup>. Bu üç durumda da toplantıya çağırma yetkisi yönetim kuruluna aittir<sup>234</sup>. Bu sebeple olağanüstü genel kurul toplantısı isteyeceklerin bu talebini istek konuları ile birlikte yönetim kuruluna yöneltmeleri gerekecektir<sup>235</sup>. Öğretide yönetim kurulunun toplantıya çağırma yetkisinin, yönetim kurulu yanında başka organlara da tanınabileceği ve bu durumun zorunlu organların görev ve yetkilerinin ihtiyari organlara devredilemeyeceği kuralına aykırılık oluşturmayacağı ifade edilmiştir<sup>236</sup>. Ancak kanaatimizce genel kurulu toplantıya çağırma yetkisi münhasıran yönetim kuruluna aittir, başka bir organa devredilemez. Çünkü 6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 5. fıkrası da açıkça "Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından

<sup>230</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.211.

<sup>231</sup> **Tuncay**, "Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?", s.235.

<sup>232</sup> **Günay**, Şerh, s.263.

<sup>233</sup> 6356 sayılı Kanun'da önce dernekler açısından ve kıyasen sendikalar açısından öğretide ileri sürülen bir görüşe göre Alman Hukuku'nda olduğu gibi burada da yazılı istemde bulunanların hangi sebeplerden ötürü ve ne amaçla olağanüstü toplantının istendiğinin belirtilmesinin zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Bkz. **Kocayusufpaşaoğlu**, Necip, "Azınlığın Dernek Genel Kurulunun Olağanüstü Toplantıya Çağrılmasını İsteme Hakkının Kötüye Kullanılması", Prof.Dr. Hıfzi Timur'un Anısına Armağan, İstanbul 1979, s.389; **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.141. Ancak 6356 sayılı Kanun "yazılı istekteki konuları" diyerek, olağanüstü genel kurul toplantı sebeplerinin yazılı talepte belirtileceği açıkça düzenlenmiştir.

<sup>234</sup> **Demir**, Sendikalar, s.57; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.362. Kanunun lafzından belki denetleme kurulunun gerekli gördüğü halde olağanüstü genel kurulu toplama yetkisi varmış gibi anlaşılabilir. Bkz. **Tuğ**, Sendikalar, s.75. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 5. fıkrası açık bir şekilde genel kurula çağırmanın yönetim kurulu tarafından yapılacağını düzenlemiştir.

<sup>235</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.99; **Demir**, Sendikalar, s.57; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.116; **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.136-137; **İnce**, s.99.

<sup>236</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.76; **Eyrenci**, Sendikalar, s.79; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.99. Başka bir organa olağanüstü genel kurul talep etme yetkisinin verilmesinin sendika özerkliğinin bir sonucu olduğu yönünde bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.99.

yapılır.” şeklinde bu hususu düzenlemiştir. Hatta yönetim kurulu dışında bir organ tarafından çağrı yapılırsa,6356 sayılı Kanun’un 12.maddesinin 6.fıkrasındaki el çektirmeye ilişkin hükümler uygulama alanı bulur.

Olağanüstü genel kurul talebini yönetim kurulunun kural olarak reddetme yetkisi yoktur<sup>237</sup>. Ayrıca kural olarak yönetim kurulu bu talebi esastan inceleyemez<sup>238</sup>. Ancak genel kurul talebinin gerekçesiz olması veya gerekçenin inandırıcılıktan uzak olması yahut dürüstlük kuralına(hakkın kötüye kullanılması yasağına) açıkça aykırı olması durumunda yönetim kurulunun talebi reddetme yetkisinin bulunduğunu kabul etmek gerekir<sup>239</sup>.Yani hakkın kötüye kullanılması sayılabilecek haller ve açıkça sendika çıkarlarına aykırılık halleri dışında genel kurulun toplantıya çağrılması, yönetim kurulunun görevidir<sup>240</sup>. Örneğin,bir Yargıtay kararına göre olağanüstü genel kurulun yapılmasından altı ay sonra tekrar olağanüstü genel kurul talebinde bulunulması durumunda açıkça haklı neden gösterilip belgelendirilmedikçe hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılığın varlığı kabul

<sup>237</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.362. Dernekler açısından da olağanüstü genel kurul talebinin dürüstlük kuralına ve derneğin çıkarları bakımından önemli bir nedene dayanması gerektiği hususunda bkz. **Özsunay**, s.178. İsviçre ve Alman Hukuku’nda daolağanüstü genel kurul talebini yönetim kurulunun reddetme yetkisinin olup olmadığı tartışma konusu olmuştur. Bu hukuk sistemlerinde ileri sürülen görüşler için bkz. **Tuncay**, “Çağrı Hakkı Sınırsız Mıdır?”, s.239-240.

<sup>238</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.116. Yönetim kurulu olağanüstü genel kurul talebini “talebi çağrıda bulunanların üye veya delege olup olmadığı, beşte bir azınlığın sağlanıp sağlanmadığı” gibi biçimsel(şeklen) konularda inceleyebilir. Bkz. **Sur**, Toplu İlişkiler, s.100; **Tuncay**, “Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?”, s.235; **Berksun/ Eşmeliöğlu**, s.247.

<sup>239</sup> **Sümer**, “2007 Yılı Kararları”, s.214-215; **Tuncay**, “Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?”, s.235; **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.415; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.36; **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.137; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.100; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.64; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.130; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.362; **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.116; **Şahlanan**, “Hükümlerin Değerlendirilmesi”, s.20; **Berksun/ Eşmeliöğlu**, s.248; **Kocayusufpaşaoğlu**, s.392-393; **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku’ndan Doğan Davalar, s.143; **Sur**, “2006 Yılı Kararları”, s.213; **Tuncay**, “2009 Yılı Kararları”, s.241. Yargıtay’ın yönetim kurulunun dürüstlük kuralına açıkça aykırı olan veya açıkça sendika çıkarlarına ters düşen talepleri reddetme yetkisi olduğu, beşte bir üyenin bu talebinin sendika çıkarlarına ve dürüstlük kuralına uygun düşüp düşmediğinin somut ve inandırıcı şekilde kanıtlanması gerektiği yönünde ki diğer kararları için bkz. Yarg. 9.HD., 07.03.2006, E. 5864 K.5736; Yarg. 9.HD., 28.04.2009, E.14525 K.12013, **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.65; Yarg. 22.HD., 13.01.2014, E. 2013/38309 K. 2014/150, Kazancıhukuk İçtihat Bankası.

<sup>240</sup> **Günay**, Şerh, s.263; **Demir**, Sendikalar, s.58; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.536; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.471. Hakkın açıkça kötüye kullanılıp kullanılmadığı uzun süren tartışmalar sonucu tespit edilemiyorsa bu durumda hakkın kötüye kullanılmadığını kabul etmek gerekir. Bkz. **Kocayusufpaşaoğlu**, s.411.



edilmelidir<sup>241</sup>. Ancak öğretilerde azınlığın olağanüstü genel kurul talep etmesi halinde yönetim kurulunun toplantı çağrısı yapmaya mecbur olduğu, yönetim kurulunun bu talebi sadece şekli açıdan inceleme yetkisinin olduğu, hakkın kötüye kullanılması açısından inceleme yetkisinin ise iş mahkemesinde olduğu da ifade edilmiştir<sup>242</sup>. Bu görüşe göre iş mahkemesinin inceleme yetkisi de şekli inceleme ve talebin dürüstlük kuralına uygun olup olmadığının tespiti ile sınırlıdır<sup>243</sup>.

Daha önce de ifade edildiği üzere olağanüstü genel kurul talep gerekçesinin haklı olup olmadığının tespitinde, “ciddi ve objektif nedenlerin”<sup>244</sup> varlığı aranır ve bu nedenlerin tespitinde 4721 sayılı Kanun’un 2. maddesi çerçevesinde dürüstlük kuralından faydalanılır<sup>245</sup>. 6356 sayılı Kanun’un gerekçesinde de belirtildiği üzere seçimi kaybedenlerin sırf sendikanın işleyişini güçleştirmek amacıyla beşte bir nisap ile yazılı olarak olağanüstü genel kurul toplantısı talebinde bulunması dürüstlük kuralına aykırıdır ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil eder<sup>246</sup>. Haklı ve inandırıcı nedenlere tüzük değişikliği, katılma, birleşme, genel merkezin başka bir yere taşınması, grev kararı, yöneticilere ciddi usulsüzlük veya suç isnadı, yöneticilerin toplu istifası örnek gösterilebilir<sup>247</sup>. Yönetim kurulunun olağanüstü genel kurul talebine karşı olumlu veya olumsuz kararını altmış gün içinde vermesi gerekir<sup>248</sup>. Ancak yönetim kurulunun olumsuz kararını toplantıya çağırma süresi olan altmış günlük sürede herhangi bir girişimde bulunmamak suretiyle örtülü olarak verebileceği de doktrinde ifade edilmiştir<sup>249</sup>.

Yönetim kurulunun açık veya örtülü olarak verdiği olağanüstü genel kurul talebinin reddi kararına karşı, olağanüstü genel kurul talep edenlerin, iş

<sup>241</sup> Yarg.9.HD., 31.01.2002, E.2002/880 K.2002/1752, **Günay**, İş Davaları, s.1519-1520.

<sup>242</sup> **Tuncay Kaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.10, 17.

<sup>243</sup> **Tuncay Kaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.10, 17.

<sup>244</sup> Ciddi ve objektif nedenlerin varlığının kanıtlanması gerektiği yönünde bkz. Yarg. 9.HD., 03.04.2007, E.2007/10760 K. 2007/9284, Çalışma ve Toplum, S.15, 2007/4, s.291-292. Kararın isabetli olduğu yönünde bkz.**Sümer**, “2007 Yılı Kararları”, s.214-215.

<sup>245</sup> **Berksun/ Eşmelioglu**, s.248; **Kocayusufpaşaoğlu**, s.394. Olağanüstü genel kurul talebi sebebinin “makul sebep” olması gerektiği yönünde bkz. Yarg. 9.HD., 10.09.1997, E.1997/13273 K.1997/14564, **Günay**, Şerh, s.273-275.

<sup>246</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.65; **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.125; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.37.

<sup>247</sup> **Sümer**, “2007 Yılı Kararları”, s.213; **Günay**, Şerh, s.264; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.99; **Tuncay**, “2009 Yılı Kararları”, s.240; **Sur**, “2006 Yılı Kararları”, s.212; **Şahlanan**, Demokratik İlkelere Uygunluğu, s.136; Yarg. HGK., 12.10.1988, E.9-304 K.774, **Berksun/ Eşmelioglu**, s.282-287; **Mering**, s.73.

<sup>248</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.362.

<sup>249</sup> **Narmanlioğlu**, İş Hukuku II, s.133.

mahkemesinde 6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 6. fıkrasına göre itiraz hakları vardır<sup>250</sup>. İtiraz üzerine mahkeme gerekçeleri de inceleyerek karar verir. Mahkeme olağanüstü genel kurul isteminin esası hakkında inceleme yapabilecek midir? Kanatımızca mahkemenin hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığını incelemesi gerekir<sup>251</sup>. Yargıtayda 2014 yılına ait bir kararında yönetim kurulunun olağanüstü genel kurul talebini reddetmesinin hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olup olmadığının mahkemece tespit edilmesi gerektiğini ifade etmiştir<sup>252</sup>.

Sendika yönetimi mahkeme kararını uygulamak zorundadır. Burada iş mahkemesine başvurmak için kanunda herhangi bir süre öngörülmemiştir. Öğretide ve Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesindeki<sup>253</sup> bir aylık hak düşürücü sürenin burada uygulanması gerekir<sup>254</sup>. Bir aylık hak düşürücü süre yönetim kurulu kararının öğrenilmesinden itibaren başlar. Ancak öğretilerde burada 743 sayılı Kanun'un 68. maddesinin (4721 sayılı Kanun m.83) uygulanamayacağı da ifade edilmiştir<sup>255</sup>. Olağanüstü genel kurul talebinin reddine itiraz durumunda mahkeme, Yargıtay'ın istikrarlı içtihadı uyarınca da tarafları

<sup>250</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.130; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.65; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.362.

<sup>251</sup> **Özsunay**, s.182. Olağanüstü genel kurul talebini yönetim kurulunun inceleme yetkisi ile mahkemenin inceleme yetkisinin kapsamının birbirinden farklı olamayacağı yönünde bkz. **Kocayusufoğlu**, s.402.

<sup>252</sup> Yarg. 22.HD., 13.01.2014, E.2013/38309 K.2014/150, **Çil**, 2013-2014, s.1121-1123.

<sup>253</sup> Genel kurulun iptaline ilişkin 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesi "Toplantıda hazır bulunan ve kanuna veya tüzüğe aykırı olarak alınan genel kurul kararlarına katılmayan her üye, karar tarihinden başlayarak bir ay içinde; toplantıda hazır bulunmayan her üye kararı öğrenmesinden başlayarak bir ay içinde ve her hâlde karar tarihinden başlayarak üç ay içinde mahkemeye başvurmak suretiyle kararın iptalini isteyebilir" şeklindedir.

<sup>254</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.133; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.64; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.536; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.101; **Şahlanan**, Sendikalar, s.125; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.118; **Akyiğit**, El Kitabı, s.213; Yarg. 22.HD., 07.06.2012, E. 2012/9326 K. 2012/12700, Kazancı hukuk İttihat Bankası; Yarg. 9.HD., 24.02.2009, E. 2008/30351 K. 2009/3643, **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.130.

<sup>255</sup> 743 sayılı Kanun'un 68. maddesinin (4721 sayılı Kanun m.83) olağanüstü genel kurulun reddinin iptali davasında uygulanmayacağını savunan bu görüşe göre, eğer yönetim kurulu olağanüstü genel kurul talebini yerine getirmemişse veya reddetmişse, bu karar yok hükmündedir. Baştan hükümsüz olan bir kararın dava açılması için bir aylık hak düşürücü süreye tabi olduğu kabul edilemez. Ayrıca derneklerde ve anonim şirketlerde onda bir azınlığı sağlanan bu hak azınlık haklarından biridir. Bir aylık hak düşürücü süreye tabi olması ise azınlık haklarının sınırlandırılması anlamına gelir. Oysa azınlık haklarının sınırlandırılması sadece dürüstlük kuralı çerçevesinde mümkün olabilir. Bu sebeplerle bir aylık hak düşürücü sürenin burada uygulanmaması, hâkimin somut olaya göre davanın süresinde olup olmadığını incelemesi gereklidir. Bkz. **Tuncay Kaplan**, "Hukuki Sorunlar", s.11.

dinleyerek karar vermelidir<sup>256</sup>. El çektirme ve kayyum atanmasına ilişkin madde konfederasyon ve şube yönetim kurulları içinde geçerlidir<sup>257</sup>.

Olağanüstü genel kurul talebi yönetim kurulu tarafından kabul edilirse altmış gün içinde olağanüstü genel kurul toplantısı yapılmalıdır. 2821 sayılı Kanun döneminde olağanüstü genel kurul toplantı gündeminin talepteki yazılı nedenlerden oluştuğu ve genişletilemeyeceği kabul ediliyordu<sup>258</sup>. Yani olağanüstü genel kurul yazılı istekteki konularla sınırlı bir gündemle toplanıyordu<sup>259</sup>. Yargıtay'ın 2821 sayılı Kanun dönemindeki içtihatları da bu yöndeydi<sup>260</sup>. Ancak Yargıtay 2014 yılına ait bir kararında denetleme kurulu üyeliklerinde boşalma olması sebebiyle yapılacak olağanüstü genel kurul toplantısında gündemin değiştirilerek tüm zorunlu organlara seçim yapılmasında usul ve yasaya aykırılık olmadığını belirtmiştir<sup>261</sup>. Kanaatimizce Yargıtay'ın buradaki görüşünün sebebi 6356 sayılı Kanun'un olağanüstü toplantıları düzenleyen 12. maddesinde "olağanüstü genel kurul, ... altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır" düzenlemesinde, yazılı istekteki konuların "öncelikle" görüşüleceğinin belirtilmesidir. Yani 6356 sayılı Kanun'a göre, kanunun lafzına bakılırsa olağanüstü genel kurul toplantısında yazılı istekteki konuların öncelikle diğer konuların da sonra görüşülebileceği anlaşılır.

Talep tarihi itibarıyla, olağan genel kurul toplantısına altı aydan daha kısa süre kalmışsa olağanüstü genel kurul toplantısı yapılamaz. Ancak olağanüstü genel kurul yapılması istenilen konular genel kurul gündemine alınır.

Olağanüstü genel kurul toplantılarının düzenlendiği 6356 sayılı Kanun'un 12. maddenin 4. fıkrasına aykırı hareket edilmesi durumunda kuruluş veya şube yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla işten el çektirilir. Örneğin, olağan genel kurula altı aydan kısa süre kaldığı için yapılamayan olağanüstü genel kurul gündeminin, yapılacak olağan genel kurul gündemine alınmaması durumunda 6356

<sup>256</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.102.

<sup>257</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.60; **Canbolat**, "Tasarı", s.200.

<sup>258</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.125.

<sup>259</sup> **Berksun/ Eşmelioglu**, s.247; **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.35; **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.151; **Sur**, "2006 Yılı Kararları", s.212; **Merinç**, s.86-87.

<sup>260</sup> Yarg. 9.HD., 07.03.2006, E.2006/5854 K.2006/5736, **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.151-152; **Sur**, "2006 Yılı Kararları", s.211-212.

<sup>261</sup> Yarg. 22.HD., 24.01.2014, E.2014/746 K.2014/833, **Çil**, 2013-2014, s.1119-1121.

sayılı Kanun'un 12. maddesinin 6. fıkrasında belirtilen el çektirme ve kayyum atanmasına ilişkin yaptırım uygulanır<sup>262</sup>.

Mahkeme, ayrıca genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyum tayin eder. Bu düzenleme şube olağan genel kurulları içinde uygulanır. Ancak şube olağan genel kurullarının olağanüstü toplanmasına ilişkin davada sendika merkezinin davalı gösterilmesi gerekir<sup>263</sup>. Böyle bir davada şube başkanının kişisel hak iddiasında bulunması ve müdahale talebinde bulunması mümkün değildir<sup>264</sup>. Ancak bu davanın hasımsız görülmesi de mümkün değildir<sup>265</sup>. Hasımsız olarak açılması durumunda usul hatası yapılmış olur ve karar bozmayı gerektirir. El çektirme davası sonucunda kayyumlar verilen kararlarla belirlenebileceği gibi kararın kesinleşmesinden sonra da belirlenebilir<sup>266</sup>.

Kayyumlarla toplanan olağanüstü genel kurula, el çektirmeye sebep olan yönetim kurulu üyelerinin doğal delege olarak katılıp katılamayacağı tartışmalıdır. Bir görüşe göre kayyum atanması ile yöneticilerin bu sıfatı sona erer ve söz konusu genel kurula katılmamaları gerekir<sup>267</sup>. Diğer görüşe göre savunma hakkının da bir gereği olarak delegeliklerinin devam ettiğini kabul etmek gerekir<sup>268</sup>. Kanaatimizce de el çektirmeye sebep olan yöneticilerin sendikal demokrasi ve üyelerin savunma hakkı kapsamında söz konusu genel kurula katılabileceklerini kabul etmek isabetli olur.

#### 4. Toplantıya Çağrı Usulü

Genel kurul toplantıları konusunda üyeler önceden haber dilerek sürpriz genel kurul toplantıları ile karşılaşmamaları, aynı zamanda üyelerin önceden bilgi sahip olmaları ve toplantıya hazır olabilmeleri sağlanmalıdır<sup>269</sup>. Bunun içinde üyeler veya

<sup>262</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.126.

<sup>263</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.748; Yarg. 9.HD., 31.12.1987, E.12075 K.11999, **Berksun/ Eşmelioğlu**, s.264.

<sup>264</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.748; **Günay**, Şerh, s.262.

<sup>265</sup> Yarg. 9.HD., 04.11.1999, E.1999/16629 K.1999/16696, **Ekonomi**, 1999 Yılı Emsal Kararları, s.302-303; **Ergin**, "1999 Yılı Kararları", s.195.

<sup>266</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.749; **Günay**, Şerh, s.263.

<sup>267</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.741.

<sup>268</sup> **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.114, 115.

<sup>269</sup> **Velidedeoğlu**, s.230; **Şahlanan**, Sendikalar, s.100; **Şahlanan**, Demokratik İklere Uygunluğu, s.152; **Merinç**, s.77.

delegeler genel kurula çağrılır. Mevsimlik işçilerin üyeliği devam ettiği için onlarında toplantıya çağrılmaları gerekir<sup>270</sup>.

Genel kurul toplantısına çağrı, genel kurul toplantısının amacını açıklayan, toplantıda görüşülecek konuları belirten ve üyelerin genel kurula katılmalarını isteyen irade beyanıdır<sup>271</sup>.

### 1. Çağrıya Yetkili Organ

6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 5. fıkrası gereğince genel kurulu toplantıya çağırma yönetim kurulu yetkilidir. Yönetim kurulunun bu yetkisi kamu düzenine ilişkindir ve kaldırılması mümkün değildir. Ancak öğretide yönetim kurulunun yanında başka bir organa da genel kurula çağrı yetkisinin verilmesi mümkün olduğu ifade edilmiştir<sup>272</sup>. Bu görüşe göre yönetim kurulunun çağrı yetkisi, yönetim kurulu aleyhine değiştirilemeyen, nispi emredici hüküm niteliğindedir<sup>273</sup>.

Olağanüstü genel kurula çağrı da yönetim kurulunun yetkisindedir. Denetleme kurulunun ve beşte bir azınlığın olağanüstü genel kurul yapılmasına ilişkin yazılı talebini yönetim kuruluna yöneltmeleri gerekir<sup>274</sup>. Olağanüstü genel kurula çağrı hususu yukarıda ayrıntılı belirtildiği için burada kısaca değinmekle yetiniyoruz<sup>275</sup>. Ayrıca şube genel kurulunu çağrıya yetkili organ şube yönetim kuruludur<sup>276</sup>.

### 2. Yönetim Kurulunun Çağrı Yükümlüğünü Yerine Getirmemesi

Yönetim kurulunun genel kurulu toplantıya çağırma yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda ne olacağı 6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu fıkra aslında 12. maddenin 1,2,3,4 ve 5. fıkralarındaki hususlara aykırılık halinde başvurulması gereken hukuki yolu ifade etmektedir. Bu

<sup>270</sup> Yarg. 9.HD., 17.09.1998, E.1998/13911 K.1998/13257, **Günay**, Şerh, s.247-248.

<sup>271</sup> **Şahlanan**, Demokratik İlkeler Uygunluğu, s.143-144; **Özsunay**, s.185; **Şahlanan**, Sendikalar, s.99.

<sup>272</sup> **Eyrenci**, Sendikalar, s.78-79; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.102; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.117; **Tuğ**, Sendikalar, s.77; **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.150; **Merinç**, s.77-78. Yetkisiz organın çağrısı ile toplanan genel kurulda alınan kararlar yok hükmündedir. Bu kararların iptali için açılacak davalar hak düşürücü süreye tabi değildir(Yarg. 7.HD., 26.01.2011, E.2010/6207 K.2011/348, **Genç**, s.189).

<sup>273</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.60; **Şahlanan**, Sendikalar, s.100; **Tuğ**, Sendikalar, s.77.

<sup>274</sup> **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.412. Kanunun lafzından denetleme kurulunun da toplantıya doğrudan çağırma yetkisinin olduğu düşünülebilirse de olağan genel kurul toplantısında olduğu gibi olağanüstü genel kurul toplantısında da çağrıya yetkili organ münhasıran yönetim kuruludur. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.90.

<sup>275</sup> İkinci Bölüm, V, C, 4.

<sup>276</sup> **Arıcı**, "Şube Genel Kurulları", s.9.

fıkralardan beşincisi de yönetim kurulunun genel kurulu çağrıya yetkili olduğudur. Kuruluş veya şube yönetim kurulunun 5. fıkraya aykırı hareketi, yani çağrı yükümünü yerine getirmemesi sonucu, kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu üzerine, yönetim kurulu mahkeme kararıyla işten el çektirilir.

Mahkeme, ayrıca genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyum tayin eder.

### 3. Toplantıya Çağrı Usulü ve Toplantı Yeri

Genel kurulun usulüne uygun toplanabilmesi ve kararlarının geçerli olabilmesi için tüm delege veya üyelerin toplantıya usulüne uygun şekilde çağırılması gerekir<sup>277</sup>. Genel kurula çağrı yukarıda da ifade edildiği üzere yönetim kurulu tarafından yapılır.

Genel kurulun nerede toplanacağı ve çağrı yöntemi hakkında 6356 sayılı Kanun'da düzenleme yoktur<sup>278</sup>. Kuruluş tüzüğüne, kanuna ve demokratik ilkelere uygun olmak kaydıyla, çağrının yapılması, yapılması sırasında uyulması gerekli hususlar ve toplantı yerine ilişkin hükümler konulabilir<sup>279</sup>. Eğer tüzüğe bu hususlarda herhangi bir hüküm konulmazsa, bu durumda 6356 sayılı Kanun'un 80. maddesinin yaptığı yollama gereği, Medeni Kanun'un ve Dernekler Kanunu'nun ilgili hükümlerine gitmek gerekir<sup>280</sup>. Bu konuda 5253 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme bulunmamakta ama 4721 sayılı Kanun'da da konu ile ilgili bir düzenleme bulunmaktadır. 4721 sayılı Kanun'un 78. maddesine göre, genel kurul toplantıları, tüzükte aksine hüküm olmadıkça, dernek merkezinin bulunduğu yerde yapılır.

<sup>277</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.99. Usulüne uygun şekilde çağrı, genel kurul toplantısının geçerlilik koşuludur. Aksi durumda bu usulsüzlüğe dayanılarak genel kurulun iptali istenebilir. Ancak çağrıda usulsüzlük bulunsa dahi toplantıya katılan üyenin iptal davası açamayacağını kabulü gerekir. Toplantıya katılan üyenin çağrıda usulsüzlük olduğu iddiası ile dava açması hakkın kötüye kullanılması niteliğinde sayılmalıdır. Bkz. **Genç**, s.188.

<sup>278</sup> 2821 sayılı Kanun'da da genel kurulun toplantı yeri ve çağrı usulü hakkında herhangi bir düzenleme bulunmamakta ve Dernekler Kanununa gidilmekteydi. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.105.

<sup>279</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.363

<sup>280</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.60; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.118; **Tuğ**, Sendikalar, s.77.

Sendikalar açısından da genel kurul, sendika merkezinin bulunduğu yerde yapılır<sup>281</sup>. Şube genel kurulları ise şubenin kurulu bulunduğu yerde yapılmalıdır<sup>282</sup>. 2821 sayılı Kanun döneminde de toplantının yapılacağı yerle ilgili olarak 2908 sayılı Kanun'un 22. maddesinde yer alan hüküm uygulanmaktaydı<sup>283</sup>. Sendikaların işleyişinin demokratikliğinin en önemli unsurlarından birisi genel kurul olduğu için, genel kurul toplantısının sendika merkezinin bulunduğu yerde yapılmasının üye katılımını azaltacağı ileri sürülmüş ve bu sebeple Dernekler Kanunu'nun ilgili hükmünün burada uygulanamayacağı, genel kurulun olabildiğince çok üyenin katılabileceği bir yerde yapılması gerektiği de ifade edilmiştir<sup>284</sup>. Bu görüşe göre, genel kurulun nerde yapılacağına ilişkin çıkan uyuşmazlıklarda "dürüstlük kuralına" göre çözüme gidilmesi gerekir<sup>285</sup>.

Çağrının usulüne ilişkin düzenleme ise ne 5253 sayılı Kanun'da ne de 4721 sayılı Kanun'da yer almaktadır. Ancak 4721 sayılı Kanun'un 77. maddesinde toplantıya çağrı usulü ve toplantının ertelenmesine ilişkin konuların, yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir<sup>286</sup>. Söz konusu yönetmelik Dernekler Yönetmeliği<sup>287</sup> olarak yayımlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Dernekler Yönetmeliği'nin 14. maddesinde çağrı usulüne ilişkin düzenleme yer almaktadır. Söz konusu düzenleme "Genel kurula katılma hakkı bulunan üyeler; en az on beş gün önceden, toplantının günü, saati, yeri ve gündemi en az bir gazetede veya derneğin internet sayfasında ilan edilmek, yazılı olarak bildirilmek, üyenin bildirdiği elektronik posta adresine ya da iletişim numarasına mesaj gönderilmek veya mahalli yayın araçları kullanılmak suretiyle toplantıya çağrılır. Bu çağrıda, çoğunluk sağlanamaması sebebiyle toplantı yapılamazsa, ikinci toplantının hangi gün, saat ve yerde yapılacağı da belirtilir." şeklindedir. On beş günün hesabında çağrının yapıldığı gün hesaba

<sup>281</sup> Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.537.

<sup>282</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.214.

<sup>283</sup> Toplantının yapılacağı yerle ilgili 2908 sayılı Kanun'un 22. maddesi "Genel kurul toplantıları dernek merkezinin bulunduğu yerden başka bir yerde yapılamaz." şeklinde idi. Bkz. Şahlanan, Sendikalar, s.105.

<sup>284</sup> Özsunay, s.189; Şahlanan, Sendikalar, s.105; Kılıçoğlu, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.155.

<sup>285</sup> Günay, İş Yasaları, s.744; Şahlanan, Sendikalar, s.105; Kılıçoğlu, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.155.

<sup>286</sup> Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.537.

<sup>287</sup> RG., 31.03.2005, S.25772.

katılmamalıdır<sup>288</sup>. On beş günlük süre emredici nitelikte olup, tüzükle kısaltılması mümkün değildir ancak uzatılması mümkündür<sup>289</sup>. Tüzüğe on beş günden az olmamak üzere bir hüküm konulmuşsa bu durumda tüzük hükümleri uygulanır. Öğretide tüzüğe konulmak kaydıyla, çağrının e-posta aracılığıyla yapılabilmesinin de mümkün olduğu ifade edilmiştir<sup>290</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 13. maddesinde ilk toplantıda yeterli sayının sağlanamaması durumunda ikinci toplantının en çok on beş gün sonraya bırakılabileceği düzenlenmiş ancak asgari süre belirtilmemiştir<sup>291</sup>. Burada ikinci toplantının Dernekler Yönetmeliği'nin 14. maddesi uyarınca en erken yedi gün sonra yapılabileceğini kabul etmek gerekir<sup>292</sup>. Yönetmeliğin aynı maddesinde, genel kurul toplantı çağrısına ilişkin ilanın en az bir gazetede ilan edileceği düzenlenmiştir. Sendikalar açısından, eğer Türkiye çapında faaliyette bulunan sendika ise ilanın Türkiye çapında dağıtılan bir gazete ile yapılması isabetli olur<sup>293</sup>. Bu durumda sendikanın genel merkezinde ve ayrı ayrı şubelerin bulunduğu yerlerde yerel bir gazete ilanı da mümkün ve geçerlidir<sup>294</sup>. Genel kurul, bölgesel veya yerel bir sendika genel kurul toplantısı yada şube genel kurulu toplantısı ise çağrının yerel bir gazete ile yapılması da yeterlidir<sup>295</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 3. fıkrasına göre toplantı çağrısı ile birlikte, iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden on beş gün önce genel kurula katılacaklara gönderilir. Bu hüküm sendikal demokrasinin sağlanabilmesi, delegeler ile üyelerin gelişmelerden haberdar olmaları ve şeffaflık için getirilmiştir<sup>296</sup>.

<sup>288</sup> **Merinç**, s.78; **Şahlanan**, Sendikalar, s.100; **Tuğ**, Sendikalar, s.77.

<sup>289</sup> **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.151; **Tuğ**, Sendikalar, s.77; **Merinç**, s.78.

<sup>290</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.215.

<sup>291</sup> Genel kurula çağrıdan sonra genel kurulun toplanamaması halinde ikinci toplantının on beş gün içinde yapılacağına ilişkin düzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz. **Narmanlıoğlu**, "Tasarının Getirdikleri", s.142.

<sup>292</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.61.

<sup>293</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.103; **Tuğ**, Sendikalar, s.78; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.61.

<sup>294</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.215.

<sup>295</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.214-215; **Şahlanan**, Sendikalar, s.103; **Tuğ**, Sendikalar, s.78; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.61.

<sup>296</sup> **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.30.



Dernekler Yönetmeliği'nin 14. maddesinin 2. fıkrasına göre, genel kurul toplantısı, çoğunluk sağlanamaması sebebinin dışında başka bir nedenle geri bırakılırsa, bu durum geri bırakma sebepleri de belirtilmek suretiyle, ilk toplantı için yapılan çağrı usulüne uygun olarak üyelere duyurulur. İkinci toplantının geri bırakma tarihinden itibaren en geç altı ay içinde yapılması zorunludur. Üyeler ikinci toplantıya, birinci fıkrada belirtilen esaslara göre yeniden çağrılır. Aynı maddenin 6. fıkrasına göre ise genel kurul toplantısı bir defadan fazla geri bırakılamaz.

Eğer genel kurulda seçim yapılacaksa genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantıdan en az on beş gün önce, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir.

## 5. Toplantının Ertenilmesi

İlk çağrıda toplantı yeter sayısı sağlanamaması durumunda genel kurul toplantısının ne zaman yapılacağına yukarıda değindik. Ancak toplantının başka sebeplerle de yapılamaması mümkündür. Örneğin, genel başkanın ölmesi, darbe, deprem vs. sebeplerle, toplantı yeter sayısına bakılmaksızın idari bir tutumla toplantı ertelenebilir<sup>297</sup>. Bu durum olağan genel kurullarda veya olağanüstü genel kurullarda söz konusu olabilir. Ancak olağanüstü genel kurulun ertelenmesi için olağanüstü sebeplerin varlığının aranması isabetli olur<sup>298</sup>.

Toplantının ertelenmesi hususunda 6356 sayılı Kanun'da bir düzenleme yoktur. Dernekler Kanunu'nda da herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. 4721 sayılı Kanun'da ise toplantıya çağrı usulü ve toplantının ertelenmesine ilişkin konuların yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Dernekler Yönetmeliği 14. maddenin 2. fıkrası "Toplantı, çoğunluk sağlanamaması sebebinin dışında başka bir nedenle geri bırakılırsa, bu durum geri bırakma sebepleri de belirtilmek suretiyle, ilk toplantı için yapılan çağrı usulüne uygun olarak üyelere duyurulur. İkinci toplantının, geri bırakma tarihinden itibaren en geç altı ay içinde yapılması zorunludur. Üyeler ikinci toplantıya, birinci fıkrada belirtilen esaslara göre yeniden çağrılır. Ayrıca genel kurul toplantısı bir defadan fazla geri bırakılamaz." şeklindedir.

<sup>297</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.215.

<sup>298</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.215-216.

Ancak kanaatimizce çıkabilecek uyuşmazlıkları çözmek üzere hangi hallerde genel kurul toplantısının ertelenebileceğinin sendika tüzüğünde düzenlenmesi sendika içi demokrasi açısından isabetli olur<sup>299</sup>.

## 6. Toplantı Gündemi

Genel kurul ilan edilen gündemle toplanır<sup>300</sup>. Toplantı gündemi, genel kurula çağrı ile birlikte delegelere (üyelere) gönderilir. Genel kurula katılma hakkı bulunan üyelere, en az on beş gün önceden, toplantının günü, saati, yeri ve gündemi gönderilir. Gündem düzenleme hakkının yönetim kuruluna ait olduğu kabul edilmektedir<sup>301</sup>. Ancak üyelere gündeme yönetim kurulundan belirli bir konunun eklenmesini isteyebilirler<sup>302</sup>. Gündem hazırlanırken, açık ve anlaşılır olmasına ve gündem maddeleri arasındaki ilişki ve bağlılığa özen gösterilmesi gerekir<sup>303</sup>. Özellikle kendisine toplantı çağrısı ulaşan üye, gündemdeki açıklamalardan, toplantıda konuşulacak konuların neler olduğunu rahatça anlayabilmelidir<sup>304</sup>.

Genel kurul, üyelerin veya delegelerin katılımı ile gerçekleşir. Üyelerin(delegelerin) toplantıya katılımlarının nasıl bir prosedürle gerçekleşeceği 6356 sayılı Kanun'uda düzenlenmemiştir. Dernekler Yönetmeliği'nin 15. maddesi burada uygulama alanı bulur. Söz konusu maddeye göre öncelikle genel kurula katılma hakkı bulunan üyelerin listesi toplantı yerinde hazır bulundurulur. Toplantı yerine girecek üyeler resmi makamlarca verilmiş kimlik belgeleri, yönetim kurul üyeleri veya yönetim kurulunca görevlendirilmiş görevliler tarafından kontrol edilir. Üyeler yönetim kurulunca düzenlenen listedeki adların karşısına imza atarak toplantı yerine girerler. Toplantı yetersayısı sağlanırsa veya sağlanamazsa bu durum tutanak altına alınır<sup>305</sup>.

<sup>299</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.216.

<sup>300</sup> Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.364.

<sup>301</sup> Şahlanan, Demokratik İlkere Uygunluğu, s.152.

<sup>302</sup> Üyelerin, gündem hazırlanırken gündeme madde eklenmesine ilişkin taleplerini belli bir süre önce yönetim kuruluna iletmeleri gerekir. Bkz.Şahlanan, Demokratik İlkere Uygunluğu, s.152.

<sup>303</sup> Özsunay, s.194; Merinç, s.81-82.

<sup>304</sup> Şahlanan, Demokratik İlkere Uygunluğu, s.152; Özsunay, s.194.

<sup>305</sup> Şahlanan, Demokratik İlkere Uygunluğu, s.154.

Genel kurul toplantı gündeminde uygulamada genelde başta “başkanlık divanı seçimi”<sup>306</sup> yer almaktadır. Genel kurulun başında öncelikle başkanlık divanı oluşturulur. Başkanlık divanı oluşturmadan önce genelde sendika başkanı, yönetim kurulu üyelerinden birisi veya sendika genel sekreteri genel kurulun toplantı yeter sayısının sağlanıp sağlanmadığını tutanak altına alınan imza listesinde tespit eder ve genel kurulu açar<sup>307</sup>. Toplantı yeter sayısı tespit edildikten sonra başkanlık divanı oluşturulur. Başkanlık divanının seçimle oluşturulması gerekir<sup>308</sup>. Başkanlık divanı, divan başkanı ve kâtiplerden oluşur<sup>309</sup>. Divan başkanlığına üyeler aday olabilir veya üyelerin imzalı önergesi ile başkası aday gösterilebilir<sup>310</sup>. Daha sonra önerge genel kurulda oylanıp kabul edilmektedir. Önergenin oylanması (başkanlık divanının seçimi) 6356 sayılı Kanun’un seçimlere ilişkin 14. maddesine tabi değildir<sup>311</sup>. Bu sebeple açık veya gizli oylama yapılabilir<sup>312</sup>. Uygulamada da açık oylama ile işlemin gerçekleştirildiği görülmektedir<sup>313</sup>.

Başkanlık divanı, genel kurulun gündeme ve kanuna uygun olarak işlemlerini sağlar<sup>314</sup>. Başkanlık divanı genel kurulu yönetir ve toplantının güvenliğini sağlar<sup>315</sup>. Genellikle olağan genel kurulda öncelikle yoklama yapılır başkanlık divanı

- 
- <sup>306</sup> Eskiden başkanlık divanına “kongre riyaset divanı” denilmekte idi. Bkz. **Velidedeoğlu**, s.229.
- <sup>307</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.106.
- <sup>308</sup> **Şahlanan**, Demokratik İklere Uygunluğu, s.157.
- <sup>309</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.106; **Günay**, İş Yasaları, s.745. Derneklerde de bir başkan ve yeteri kadar yazman seçilerek divan heyeti oluşturulmaktadır. Bkz. **Genç**, s.193.
- <sup>310</sup> Önerge de bulunurken üyeler;
- “ ... Sendikası 28.Olağan Genel Kurulu’na,  
Aşağıda imzaları bulunan bizler, sendika ana tüzüğü ve gündem uyarınca Genel Kurulumuz Divan Başkanlığı’na Av. Ali Çay isimli kişiyi, kâtip üyeliklerine ise Zeynep Kiraz ve Sümeyye Yeşil isimli kişinin seçilmelerini arz ve teklif ederim.” şeklinde bir önerge hazırlayıp imzalayıp verebilirler.
- <sup>311</sup> **Günay**, İş Davaları, s.1495; **Tuğ**, Sendikalar, s.79; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.103.
- <sup>312</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.285; **Şahlanan**, Sendikalar, s.106; **Günay**, İş Yasaları, s.745; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.103; **Günay**, İş Davaları, s.1495.
- <sup>313</sup> **Merinç**, s.84.
- <sup>314</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.364. Divan başkanının görev ve yetkisi bir Yargıtay HGK kararında “...toplantı nisabı anlaşılacak üzere yoklama yapıldıktan sonra üyeler arasından bir başkan veya vekili ile lüzumu kadar kâtip seçilir. Toplantı bu suretle başkan veya vekili tarafından idare olunur. Kanun yapıcı bu hükmü ile yönetim kurulu başkan ve üyelerinin kendilerini ve hesaplarını murakabe ve ibra yetkisine haiz genel kurula yapabilecekleri etkiyi önlemiş ve kurulun serbestçe çalışıp karar vermesini sağlamak istemiştir.” şeklinde belirtilmiştir (Yarg. HGK., 18.06.1969-9-4-486/632, **Şahlanan**, Sendikalar, s.107). Divan başkanı, genel kurulu yönetmek üzere seçilir ve yetkisi yalnızca toplantı süresince geçerlidir. Bkz. **Genç**, s.187.
- <sup>315</sup> **Korkusuz**, s.25; **Velidedeoğlu**, s.229; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.364; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.103; **Genç**, s.194.

seçildikten sonra gündem sırasıyla görüşülür<sup>316</sup>.Uygulamada gündemin görüşülmesinden önce gündem değişikliği talebi olup olmadığı teyit edilerek, gündem genel kurulda oylanarak kesinleştirilmektedir. Genel kurul görüşmelerinin tutanağı kâtipler tarafından tutulur ve başkan ile kâtipler tarafından birlikte imzalanır<sup>317</sup>.

Gündem değişikliğine ilişkin 6356 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme yoktur.Daha öncede ifade edildiği üzere 2821 sayılı Kanun döneminde olağanüstü genel kurulun talep edilen gündem ile sınırlı olduğu ve toplantı sırasında gündem değişikliğine gidilemeyeceği kabul ediliyordu.Yargıtay kararında da olağanüstü genel kurullarda gündeme bağlılık ilkesinin geçerli olduğu ifade edilmişti<sup>318</sup>. Aksi takdirde olağan genel kurulun olağan genel kurula dönüştüğü kabul ediliyor ve genel kurulun iptali söz konusu olabiliyordu<sup>319</sup>. Ancak 6356 sayılı Kanun'un yeni düzenlemesi ile birlikte olağanüstü genel kurullarda toplanma sebebinin haricindeki konularda görüşülebilir.

Olağan genel kurul toplantılarında da kural olarak gündeme bağlılık ilkesi geçerlidir<sup>320</sup>. Ancak gündem değişikliği yapılabilir. Gündem değişikliğine ilişkin 6356 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme yoktur. Bu sebeple 6356 sayılı Kanun'un 80. maddesinin yaptığı yollama gereği,Medeni Kanun hükümlerine göre gündem değişikliği yapılabilir. 4721 sayılı Kanun'un 79. maddesinin 2. fıkrası“Genel kurul toplantısında yalnız gündemde yer alan maddeler görüşülür. Ancak, toplantıda hazır bulunan üyelerin en az onda biri tarafından görüşülmesi yazılı olarak istenen konuların gündeme alınması zorunludur.” şeklindedir.Azınlığın gündeme madde koydurabilme hakkı sendikanın demokratik işleyişi açısından önemli bir haktır ve üyelik hakları arasında yer alır<sup>321</sup>. Gündem aynı zamanda divan başkanını da

<sup>316</sup> **Velidedeoğlu**, s.229. Gündem sırasının değişikliği de genel kurul kararına tabiidir. Bkz.**Merinç**, s.86.

<sup>317</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.107; **Velidedeoğlu**, s.231; **Genç**, s.194.

<sup>318</sup> Yarg. 9.HD., 18.02.2011, E. 2010/46135 K. 2011/3861, Kazancıhukuk İçtihat Bankası.

<sup>319</sup> Yarg. 9.HD., 18.02.2011, E. 2010/46135 K. 2011/3861, Kazancıhukuk İçtihat Bankası.

<sup>320</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.103; **Tuğ**, Sendikalar, s.80; **Şahlanan**, Demokratik İlkere Uygunluğu, s.158.

<sup>321</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.108; **Tuğ**, Sendikalar, s.80; **Özsunay**, s.195; **Şahlanan**, Demokratik İlkere Uygunluğu, s.152.

bağlar<sup>322</sup>.Örneğin, divan başkanı genel kurul kararı olmaksızın gündemdeki konuların sırasını değiştiremez<sup>323</sup>.

Gündem değişikliği, demokratik ilkelere aykırı olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde de belirtilebilir. Ayrıca tüzükte belli konuların genel kurulda görüşüleceği öngörülerek bu konular gündemde yer almasada genel kurulda görüşülebilmelidir<sup>324</sup>. Ancak uygulamada, sendikaların tüzel kişilik olmaları sebebiyle “Genel Kurul, Seçim Usul ve Esasları” gibi isimler altında yönetmelikler çıkararak, bu yönetmeliklerdetoplantıya çağrı, toplantı yeri, gündem değişikliği gibi konuları düzenledikleri görülmektedir.

Toplantının gündeminde yer alan hususlar demokratik ilkelere, kanuna ve sendika tüzüğüne açıkça aykırı olamaz. Örneğin,yasak faaliyetlerin yapılmasına ilişkin gündem konulamaz. Aksi takdirde, aşağıda üzerinde ayrıca duracağımız, genel kurul kararların iptali söz konusu olabilir.

Genel kurulun kural olarak aralıksız sürdürülmesi gerekir<sup>325</sup>. Eğer gündemdeki konular bir günde yetiştirilemezse bu konuların bir sonraki gün görüşülmesi isabetli olur<sup>326</sup>. Yargıtay da eski bir kararında genel kurulun aralıksız yapılması gerektiğini ifade etmiştir<sup>327</sup>.

## 7. Toplantıda Oy Kullanma

Genel kurula katılan her üyenin oy kullanma hakkı vardır. Oy kullanma hakkı sendikaya üyeliğin bir sonucu olarak üyelerin en temel hakkıdır<sup>328</sup>. Bu sebeple kanun delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmalarının ve oy kullanmalarının engellenemeyeceğini düzenleme altına almıştır<sup>329</sup>.Ayrıca belirtmek gerekir ki delegelerle yapılan toplantıya delegelerin haricindekilerin katılması mümkün değildir<sup>330</sup>.

<sup>322</sup> **Korkusuz**, s.25; **Şahlanan**, Demokratik İlklere Uygunluğu, s.159; **Tuğ**, Sendikalar, s.80.

<sup>323</sup> **Şahlanan**, Demokratik İlklere Uygunluğu, s.159; **Tuğ**, Sendikalar, s.80.

<sup>324</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.108.

<sup>325</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.108; **Şahlanan**, Demokratik İlklere Uygunluğu, s.159.

<sup>326</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.109.

<sup>327</sup> Yarg 4.HD., 05.02.1976, E. 1974/13360 K. 1976/1157, **Şahlanan**, Sendikalar, s.109.

<sup>328</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.80.

<sup>329</sup> İngiltere’de abonelik borcu olanlar, öğrenciler, çıraklar, stajyerler ve yeni üye olmuş olanlar oylamanın dışında tutulabilmektedir. Bkz. **Honeyball/ Bowers**, s.342; **Lockton**, s.385.

<sup>330</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.190.

4721 sayılı Kanun'un 69. maddesi gereğince genel kurulda kural olarak her üyenin tek oy hakkı vardır ve üyelerin oylarını şahsen kullanmak zorundadır<sup>331</sup>. Üyelerin ve delegelerin oylarını şahsen kullanmaları gerekmele birlikte, tüzükte temsilci aracılığıyla oy kullanılabilir<sup>332</sup>. Fakat bu temsilcinin de genel kurula katılma hakkı bulunan bir kişi olması zorunludur<sup>333</sup>. Tüzükte herhangi bir düzenleme yoksa oy hakkının devri veya temsilci aracılığıyla oy kullanılması söz konusu değildir<sup>334</sup>. Yargıtay eski bir kararında oy hakkını kullanmak için başka bir üyeye temsil yetkisi verilebileceğine karar vermiştir<sup>335</sup>. Ancak bu karar oylamanın serbestliği, gizliliği gibi temel unsurları zedelediği ve demokratiklikten uzak olduğu için eleştirilmiştir<sup>336</sup>. Ayrıca tüzükte temsilci aracılığıyla oy kullanma yer alsa bile, bir üyenin birden fazla kişinin temsilcisi olarak oy kullanması kabul edilmemelidir<sup>337</sup>. Burada temsil ile oy kullanmaya ilişkin sınırlamalar ve yasaklamalar gerçek kişiler içindir. Tüzel kişilerin temsilcileri ile oy kullanması zaten bu hususların dışındadır<sup>338</sup>. Ayrıca her üye oyunu serbestçe kullanır<sup>339</sup>. Yani herhangi bir üye, sendikanın veya işverenin baskısı altında olmadan özgür iradesi ile oyunu kullanır<sup>340</sup>. Serbestçe oy kullanma aynı zamanda oy kullanmama hakkını da kapsar<sup>341</sup>. Tüzüklerde oy kullanmanın zorunlu olduğuna ilişkin yer alan düzenlemeler geçersizdir<sup>342</sup>. Genel kurulda kullanılan çekimser oylar ise red anlamına gelir<sup>343</sup>.

<sup>331</sup> **Tunçomağ/Centel**, s.285.

<sup>332</sup> **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.156; **Günay**, İş Davaları, s.1495; **Şahlanan**, Sendikalar, s.110; **Tuğ**, Sendikalar, s.80; **Tunca/ Savaş Kutsal**, s.62; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.120; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.104; **Günay**, İş Yasaları, s.745. Oyun temsilci aracılığıyla kullanılmasının faydalı ve zararlı yönleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Şahlanan**, Demokratik İlklere Uygunluğu, s.161-162.

<sup>333</sup> **Tunçomağ**, İş Hukuku II, s.89; **Özsunay**, s.196; **Tuğ**, Sendikalar, s.81.

<sup>334</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.110.

<sup>335</sup> Yarg. 4.HD., 29.02.1946, E. 1946/1144 K. 1946/395, **Şahlanan**, Sendikalar, s.110.

<sup>336</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.110.

<sup>337</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.110.

<sup>338</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.110.

<sup>339</sup> **Şahlanan**, Demokratik İlklere Uygunluğu, s.162.

<sup>340</sup> **Honeyball/ Bowers**, s.342.

<sup>341</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.110; **Şahlanan**, Demokratik İlklere Uygunluğu, s.163.

<sup>342</sup> Tüzüklerde oy kullanmanın zorunlu olduğuna ilişkin hükümler demokratik sendika düzeni ve Anayasanın ifade hürriyetine ilişkin düzenlemeleri ile bağdaşmaz. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.111; **Şahlanan**, Demokratik İlklere Uygunluğu, s.163.

<sup>343</sup> **Merinç**, s.89; **Tuğ**, Sendikalar, s.81; **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.156.

Genel kurulda üyelerden birinin kendi çıkarı ile ilgili bir gündem söz konusu ise bu durumda ne olacağına ilişkin 6356 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme yoktur. Bu durumda öğretide 4721 sayılı Kanun'un "Oy Hakkından Yoksunluk" başlıklı 82. maddesinin sendikalara uygulanacağı ifade edilmiştir. Söz konusu hüküm "Hiçbir dernek üyesi, dernek ile kendisi, eşi, üstsoyu ve altsoyu arasındaki bir hukukî işlem veya uyuşmazlık konusunda alınması gereken kararlarda oy kullanamaz. Tüzel kişi adına oy kullanacak kişi hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır." şeklindedir. Bu görüşe göre genel kurulda kendi çıkarı olan üyenin, söz konusu oylamaya katılamayacağı kabul edilmelidir. Örneğin, üye ya da yakınlarına ait bir taşınmazın satın alınması konusunda alınacak kararda üye oylamaya katılamamalıdır. Ancak üyenin kendisinin ya da yakınlarının sendika organlarına seçilmesine ilişkin oylamaya katılma hakkından yoksun bırakılamayacağı da ifade edilmektedir<sup>344</sup>. Kanaatimizce bu hüküm sendikalara uygulanamaz. Çünkü sendika içi demokrasi açısından üyelerin genel kurul hakkında mahrum edilmesi söz konusu olamaz. Ayrıca Dernekler Kanunu'nun ve Medeni Kanun'un her hükmü doğrudan sendikalara uygulanamaz. Diğer kanunlardaki hükümler 6356 sayılı Kanun'a aykırı olmadığı sürece uygulanabilir. Sendika içi demokrasi de her ne kadar kanunda açıkça düzenlenmese de Sendika Hukuku açısından en temel ilkedir.

2821 sayılı Kanun'da yer alan "On altı yaşını doldurmamış olan üyeler genel kurullarda oy kullanamazlar ve delege olamazlar." hükmü 6356 sayılı Kanun'da yer almamıştır. Böylece geçerli bir şekilde sendikaya üye olan herkes yaş sınırlamasına tabi olmaksızın genel kurulda oy kullanma hakkına sahiptir.

Genel kurulda bir önerinin oylanması kanunda veya tüzükte aksine bir düzenleme olmadıkça, "açık veya gizli" yahut "yazılı veya sözlü" olarak gerçekleştirilebilir<sup>345</sup>. Açık oylama, el kaldırma biçiminde yapılabilir ya da kabul, red, çekimser anlamına gelen işaretler kullanılarak da yapılabilir<sup>346</sup>. İngiltere'de oy kullanma posta yolu ile olmak zorundadır<sup>347</sup>. Oykâğının nasıl olması gerektiği ise yasada bazı koşullara bağlanmıştır. Örneğin, oy kâğıdında bağımsız oy sayıcının

<sup>344</sup> **Şahlanan**, Demokratik İlkere Uygunluğu, s.164; **Şahlanan**, Sendikalar, s.112.

<sup>345</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.81; **Şahlanan**, Sendikalar, s.112; **Şahlanan**, Demokratik İlkere Uygunluğu, s.165; **Merinç**, s.88.

<sup>346</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.112; **Özsunay**, s.199.

<sup>347</sup> **Lockton**, s.385.

belirtilmiş olması gerekir<sup>348</sup>. Hukukumuzda sendika tüzüğünde kanuna ve demokratik esaslara uygun olmak kaydıyla oy kullanma usulü hakkında düzenleme getirilebilir veya genel kurulda bu yönde bir karar alınabilir<sup>349</sup>. Seçimin sonucu her bir aday için doğrudan oyların sayısı sayılarak tespit edilmelidir<sup>350</sup>. İngiltere’de oy sayımları bağımsız oy sayıcı tarafından yapılmaktadır. Oy sayıcının görevi oy kâğıtlarının geri gönderilme süresi sona erdikten hemen sonra seçimlerle ilgili bir rapor hazırlamaktır<sup>351</sup>. Bu raporda geri dönen oy kâğıdı sayısı, geçerli oy sayısı, seçimlerde kanuna aykırılık, adaletsizlik, yolsuzluk olup olmadığı belirtilir<sup>352</sup>. Bağımsız oy sayıcı raporu sendikaya gönderir. Sendikaise bu raporun kopyasını tüm üyelerine gönderir<sup>353</sup>.

Genel kurulda yapılan oylamanın eşit çıkması durumunda ne olacağına ilişkin kanunda bir düzenleme mevcut değildir. Bu durumda oylan teklifin reddedilmiş sayılacağını ifade edenler<sup>354</sup> olduğu gibi bu durumda sendikanın iradesinin ortaya çıkmadığı bu sebeple oylamaya devam edilmesi gerektiğini ifade edenler<sup>355</sup> de vardır. Bu hususta, sendika tüzüğünde, oyların eşit çıkması durumunda başkanın oyunun çift sayılacağına ilişkin bir düzenleme yapılabilir veya eşitliği bozacak başka bir çözüm önerisi getirilebilir<sup>356</sup>. Bu konuda sendika tüzüklerinde bir düzenleme yapılmışsa bağlayıcı olur<sup>357</sup>.

## 8. Toplantı ve Karar Nisap Sayıları

Toplantı yeter sayısı genel kurula belli bir katılım sağlanarak sendika içi demokrasiyi gerçekleştirme amacını güder<sup>358</sup>. Toplantı yeter sayısı ile azınlığın sendika üzerinde baskı kurması engellenmiş olur<sup>359</sup>. Aktif ve baskın olan çoğunluk sendika yönetiminde söz sahibi olarak sendika içi demokrasiyi gerçekleştirmeye

<sup>348</sup> Lockton, s.386.

<sup>349</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.112; Tuğ, Sendikalar, s.81; Özsunay, s.199.

<sup>350</sup> Honeyball/ Bowers, s.342.

<sup>351</sup> Lockton, s.386.

<sup>352</sup> Lockton, s.386.

<sup>353</sup> <http://www.nidirect.gov.uk/trade-union-elections>, Erişim Tarihi: 24.05.2015.

<sup>354</sup> Özsunay, s.203-204.

<sup>355</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.114.

<sup>356</sup> Kılıçoğlu, Toplu İş Hukuku’ndan Doğan Davalar, s.156; Tuğ, Sendikalar, s.82; Özsunay, s.204. Sendika tüzüğünde yer alan oyların eşit çıkması durumunda başkanın oyunun çift sayılacağına ilişkin düzenlemenin geçerli olduğu yönünde bkz.Şahlanan, Sendikalar, s.112.

<sup>357</sup> Kılıçoğlu, Toplu İş Hukuku’ndan Doğan Davalar, s.156.

<sup>358</sup> Sur, Toplu İlişkiler, s.102.

<sup>359</sup> Sur, Toplu İlişkiler, s.102.



hizmet eder. Bu sebeplerle kanun toplantıda karar alınmasını ve işlerin yürütülmesini hızlandırmak için sendika içi demokrasiyi de göz önünde bulundurarak toplantı ve karar nisapları için bir alt sınır belirlemiştir<sup>360</sup>.

6356sayılı Kanun'un 13. maddesine göre toplantı yeter sayısı tüzükte daha yüksek bir sayı öngörülmemişse üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur<sup>361</sup>. Yani üye veya delege tam sayısının yarıdan bir fazlasıdır.Yargıtay'a göre mevsimlik işçilerde daimi kadrodaki işçiler gibi sendika genel kuruluna esas üye sayısı hesabında dikkate alınırlar<sup>362</sup>. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok on beş gün sonraya bırakılır. Daha önce ifade edildiği üzere kanunda ikinci toplantının en geç ne zaman yapılabileceği düzenlenmiş ancak en erken ne zaman yapılabileceği düzenlenmemiştir. Dernekler Yönetmeliği'nin 14. maddesi gereğince ikinci toplantının yedi günden daha kısa sürede yapılamayacağını kabul etmek gerekir. İkinci toplantı da salt çoğunluk aranmaz<sup>363</sup>. Ancak ikinci toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olamaz.Tüzük ile daha yüksek bir toplantı sayısı öngörülebilir<sup>364</sup>.Kanunda belirtilen toplantı yeter sayısı asgari bir sayıdır<sup>365</sup>. Ancak bu düzenlemenin demokratik esaslara aykırı olmaması gerekir<sup>366</sup>.

Toplantı yeter sayısının sağlanması ile birlikte karar alınabilmesi için gerekli olan en az oy sayısına karar yeter sayısı denir<sup>367</sup>. Karar yeter sayısı ise 6356 sayılı Kanun'un 13. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. Kuruluşlar tüzüklerinde karar yeter sayısını, kanunda belirtilenden daha yüksek bir sayı olarak belirleyebilirler<sup>368</sup>. Eğer kuruluşun tüzüğünde belirlenmemişse genel kurulun karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur<sup>369</sup>. Ancak bu sayı üye

<sup>360</sup> **Demir**, Sendikalar, s.59.

<sup>361</sup> 6356 sayılı Kanun'un genel kurul toplantı yeter sayısına ilişkin düzenlemesinin, 4721 sayılı Kanun'un 78. maddesinin 2. fıkrasında dernekler için öngörülen düzenlemeden farklı olduğu, bu sayının Anayasa'nın 96. maddesindeki TBMM'ye ilişkin üye tam sayısının üçte biri nisabına benzediği yönünde bkz.**Sur**, Toplu İlişkiler, s.103.

<sup>362</sup> Yarg. 9.HD., 17.01.1992, E.1991/17528 K.1992/284, **Günay**, Şerh, s.251.

<sup>363</sup> **Aktay**,Toplu İş Hukuku, s.3; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s.134.

<sup>364</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.103; **Sümer**, İş Hukuku, s.190.

<sup>365</sup> **Demir**, Sendikalar, s.58.

<sup>366</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.81.

<sup>367</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.113; **Tuğ**, Sendikalar, s.81; **Özsunay**, s.201.

<sup>368</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.190.

<sup>369</sup> Genel kurul toplantılarında alınan kararlarda geçerli olan, "eşit oy" esasının isabetli olmadığı yönünde bkz.**Tunçomağ/ Centel**, s.285.

veya delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz<sup>370</sup>. Daha önce ifade edildiği üzere çekimser oylar ret oylar arasında sayılır<sup>371</sup>.

Kanun bazı özel durumlar için nitelikli karar yeter sayısı belirlemiştir<sup>372</sup>. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hâllerinde karar yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Kuruluşlar, nitelikli çoğunluk açısından da tüzüklerinde kanunda belirtilen nitelikli çoğunluktan daha yüksek sayı belirleyebilirler<sup>373</sup>. Ayrıca sendikalar tüzüklerinde, tüzüklerini serbestçe düzenleyebilmelerinin bir sonucu olarak demokratik esaslara uygun olmak kaydıyla başka işlemler içinde nitelikli çoğunluk arayabilirler.

Toplantı ve karar yeter sayıları, tüzükte genel kurulun üye veya delegelerden hangisi ile yapılacağını kararlaştırmışlarsa o tam sayıya göre hesap edilir<sup>374</sup>. Yani toplantı üyelerle yapılacaksa üye sayısına göre, delegelerle yapılacaksa delege sayısına göre toplantı ve karar yeter sayıları belirlenir.

## 9. Genel Kurulun Görev ve Yetkileri

Genel kurul, kuruluşların en yüksek karar alma, en yüksek işleri görme ve en yüksek denetleme yetkilerine sahip en üst organıdır<sup>375</sup>. Denetleme yetkisinin bir sonucu olarak genel kurul en üst şikâyet(yakınma) mercidir<sup>376</sup>. Genel kurulun görev

<sup>370</sup> 2821 sayılı Kanun'da her ne kadar tüzükte karar yeter sayısının düzenlenebileceği yazmasa da, düzenlemeden karar yeter sayısının da tüzükte düzenlenebileceği anlaşılmakta idi. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.113.

<sup>371</sup> İkinci Bölüm, IV, F.

<sup>372</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.62.

<sup>373</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.190; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.119.

<sup>374</sup> **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.31.

<sup>375</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.130; **Sümer**, İş Hukuku, s.190; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.109; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s.539; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.366; **Şahlanan**, Demokratik İlkeler Uygunluğu, s.170-172; **Tunçomağ**, s.131-132; **Çelik**, Kollektif İş Hukuku, s.298-299; **Berksun/ Eşmelioglu**, s.230; **Baybora**, s.78.

<sup>376</sup> **Çelik**, Kollektif İş Hukuku, s.299; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.113; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.109; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.539; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.68; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.366; **Özsunay**, s.175; **İnce**, s.94; **Korkusuz**, s.15.

ve yetkileri 6356 sayılı Kanun'un 11. maddesinde sayılmıştır<sup>377</sup>. Bu maddede sayılan hususlar emredici niteliktedir ve başka organlara devredilemez<sup>378</sup>.

2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak 6356 sayılı Kanun'da genel kurulun görev ve yetkileri belirtilirken "başlıca görev ve yetkileri" denilmemiş sadece "görev ve yetkileri" denilmiştir. Ancak bu genel kurulun görev ve yetkilerinin tahdidi yani sınırlayıcı olduğu anlamına gelmez<sup>379</sup>. Sendika tüzüğünde genel kurula diğer işlerde verilebilir<sup>380</sup>. Bu husus genel kurulun görev ve yetkilerinden olan "mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama" yetkisinden de anlaşılmalıdır<sup>381</sup>. Genel kurulun görev ve yetkileri daha çok açıklayıcı ve yol gösterici niteliktedir<sup>382</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 11. maddesine göre genel kurulun görev ve yetkileri şunlardır:

- Organların seçimi,
- Tüzük değişikliği<sup>383</sup>,
- Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verme,
- Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşme,

<sup>377</sup> 274 sayılı Kanun'da genel kurulun görevleri hususunda herhangi bir düzenleme yoktu ve kıyasen Dernekler Kanunu hükümleri uygulanıyordu. 2821 sayılı Kanun'da ise buna ilişkin bir düzenleme yapılmıştı. Bkz. **Özbek**, s.81; **Berksun/ Eşmeliöğlü**, s.230.

<sup>378</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.109.

<sup>379</sup> **Özbek**, s.81; **Demir**, Sendikalar, s.62; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.113; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.539; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.136; **Tuğ**, Sendikalar, s.91.

<sup>380</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.109. Sendika tüzüğü ile kanunda belirtilen emredici düzenlemeler değiştirilemez. Örneğin, zorunlu organ sayıları, azınlığın haklarının koruyucu nitelikteki hükümler, sendikanın kuruluş amacına ulaşmasını sağlayan hükümler değiştirilemez. Bkz. **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.135, dn. 272.

<sup>381</sup> **Demir**, Sendikalar, s.63.

<sup>382</sup> **Demir**, Sendikalar, s.62; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.136.

<sup>383</sup> 2003 yılında hazırlanan, 2821 sayılı Kanun'da kapsamlı değişiklik öngören yasa tasarısında "ilgili makamlarca yasaya aykırılığı tespit edilen ve düzeltilmesi istenilen tüzük değişikliklerinde yönetim kuruluna bu konuda yetki verilebilir" şeklinde bir düzenleme yer alıyordu. Bu değişikliğin gerekçesi ise yasalara aykırı olduğu tespit edilen tüzük hükmünün bir sonraki genel kurula kadar yeniden düzenlenememesi gösterilmişti. Bkz. **Uçum/ Okcan**, s.87-88; **Şahlanan**, "Ön Tasarıların Değerlendirilmesi", s.1268-1269. Sendika genel kurullarının tüzük değişikliği yetkisi sınırsız değildir. Tüzükte her türlü değişikliği yapamazlar. Bkz. **Tunçomağ/ Centel**, s.287.

- Yönetim kurulu ve denetleme kurulunu ibra,
- Bütçenin kabulü,
- Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakları belirleme<sup>384</sup>,
- Taşınmaz satın alma veya mevcut taşınmazları satma hususunda yönetim kuruluna yetki verme,
- Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,
- Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verme<sup>385</sup>,
- Birleşme veya katılma,
- Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,
- Kuruluşun feshi,
- Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlamadır.

Bunlara ek olarak 6356 sayılı Kanun'un 19. maddesi gereğince sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir ve bu yetkinin başka bir organa devri mümkün değildir<sup>386</sup>.

Bu görevlerden genel kurulun en yüksek kararları alma(tüzük değişikliği, sendikanın feshine karar verme üst kuruluşlara üye olma vs.), en yüksek işleri görme(yönetim kurulu seçimi, yönetim kuruluna bazı işlemlerde yetki vermesi vs.) ve en yüksek denetleme yetkilerine(bütçe inceleme, yöneticilere verilecek ücret,

<sup>384</sup> Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakları belirleme yetkisi gerekçede vurgulandığı üzere şeffaflık ilkesinin bir sonucudur. Bkz. **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.114.

<sup>385</sup> Şube açma, kapatma ve birleştirme konularında yönetim kuruluna yetki verilebilmesine ilişkin düzenlemenin sendika içi demokrasiye zarar verici nitelikte olduğu yönünde bkz.**Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.180. Yargıtay'a göre işyerlerinin bağlı bulunduğu şubelerin sendika yönetim kurulunca değiştirilebilmesi de genel kurulda açıkça bu yönde yönetim kuruluna yetki verilmesine bağlıdır. Genel kurulca verilecek bu yetki dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirilir (Yarg. 9. HD., 09.02.2010, E. 2010/4313 K. 2010/3163, **Sur**, Toplu İlişkiler, s.110; Yarg. 9. HD., 03.07.202007, E. 2007/23980 K. 2007/21587, **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.119-120.

<sup>386</sup> Üyelikten çıkarılma sadece tüzükte gösterilen nedenlerle ve genel kurul kararı ile olabilir. Genel kurul dışındaki organlara üyelikten çıkarma yetkisi sadece geçici çıkarmalar için verilebilir. Son karar genel kurula aittir. Bkz.**Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.68.

tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakları belirleme vs.) sahip olduğu anlaşılmaktadır<sup>387</sup>. Bazı yazarlar genel kurulun yetkilerini; örgüt yapısına ilişkin olanlar(tüzük değişikliği, sendikanın feshi, diğer kuruluşlarla ilişkiler, şube açma, kapatma ve birleştirme), organların teşekkülü ve denetimi yetkileri(organların seçimi, görüşme ve ibra) ve mali konular(taşınmaz alım satımı için yönetim kuruluna yetki verilmesi, yöneticilere verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakları belirleme) şeklinde başlıklandırmaktadır<sup>388</sup>.

Kanunda şube genel kurullarının görev ve yetkileri ise kuruluşların genel kurullarına göre sınırlandırılmıştır. Şube genel kurulları, sadece 6356 sayılı Kanun'un 11.maddesinin 1. fıkrasının (a), (ç), (d) ve (k) bentlerinde belirtilen görevleri yerine getirir. Yani "organların seçimi", "yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi", "yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası" ve "mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama" yetkileri vardır. Şube genel kurullarının bu yetkileri sınırlayıcı olarak sayılmıştır<sup>389</sup>.Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.Ayrıca şubelerin tüzel kişiliği olmadığı için dava açma ehliyetleri ve davada taraf olma ehliyetleri yoktur<sup>390</sup>.

Genel kurulun buraya kadar belirtilen görev ve yetkilerinin yanında diğer organları azil yetkisi de vardır.Bu yetki denetleme yetkisinin bir sonucudur<sup>391</sup>. Tüzükte bir organın azil nedenleri gösterilmiş olabilir<sup>392</sup>. Tüzükte bu konuda hüküm bulunmasa dahi haklı nedenlere dayalı olarak genel kurulun azil yetkisinin var olduğu kabul edilmelidir<sup>393</sup>.

<sup>387</sup> **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.135; **Şahlanan**, Sendikalar, s.130; **Tuğ**, Sendikalar, s.92; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.135; **Tunçomağ/ Centel**, s.286-288; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.113.

<sup>388</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.109.

<sup>389</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.135; **Aktay**,Toplu İş Hukuku, s.29.

<sup>390</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.539; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.68. **Günay**, Şerh, s.153-155. Şubelerin dava açma ehliyetlerinin olmadığı yönündeki Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9.HD., 23.03.2000, E.3735 K.3245; Yarg. 9.HD., 30.10.1987, E.9401 K.9694; Yarg. 9.HD., 31.12.1987, E.12075 K.11999; Yarg. 9.HD., 23.01.1989 E.136 K.313; Yarg. HGK., 19.04.1989 E.9-153 K.283, **Şahlanan**, "2000 Yılı Kararları", s.130.

<sup>391</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.131.

<sup>392</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.288; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.111.

<sup>393</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.131; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.111; **Tunçomağ/ Centel**, s.288; **Özsunay**, s.175.

## 10. Genel Kurul Kararlarının Yargı Denetimi

Genel kurulun veya alınan kararların hukuka aykırılığının denetimi yargı yolu ile sağlanır<sup>394</sup>. Yargı yolu ile genel kurulun hukuka aykırılığın tespiti ve iptali istenebilir<sup>395</sup>. Ancak bunun için öncelikle ortada bir genel kurul kararı olmalıdır<sup>396</sup>. Ayrıca eğer genel kurul kararı açıkça kamu düzenine, emredici kurallara veya ahlaka aykırı ise yahut konusu imkânsız ise bu durumda da hükümsüz olan kararın hükümsüzlüğünü, menfaati olan herkes tespit ettirebilir<sup>397</sup>. Bu durumda açılacak olan dava aşağıda belirteceğimiz iptal davası şartlarına ve hak düşürücü sürelerle tabi değildir<sup>398</sup>. Ancak kararın hükümsüz mü iptal edilebilir mi olduğunun ayırt edilemediği durumlarda “iptal edilebilir” olduğunu kabul etmek gerekir<sup>399</sup>. Ancak uygulamada ister yokluk olsun ister hükümsüzlük olsun isterse de iptal edilebilir bir karar olsun hepsi için iptal davası açıldığı görülmektedir<sup>400</sup>.

Genel kurulun yargı denetimini genel kurulda yapılan seçimlerin yargı denetimi ve genel kurulda alınan kararların yargı denetimi olarak ikiye ayırarak incelemenin daha isabetli olacağı kanaatindeyiz. Ancak daha önce genel kurullarda delege seçimi ve genel kurul dışında yapılan delege seçimi konularında, seçimlere itiraz ve iptalin üzerinde durduğumuz için tekrara düşmemek adına buradakısaca değineceğiz<sup>401</sup>.

### 1. Genel Kurulda Yapılan Seçimlerin Yargı Denetimi

6356 sayılı Kanun'un 15. maddesi “seçimlere itiraz” başlığı altında seçimlere itiraz ve iptal davasını düzenlemiştir. Bu hüküm genel kurullarda yapılan delege ve organ seçimlerine “itiraz” ile “iptali” birlikte düzenlemiştir. Söz konusu düzenlemeye

<sup>394</sup> **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.130.

<sup>395</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.365.

<sup>396</sup> Genel kurul kararı için kanunun aradığı şartlar ve unsurların hiç birisi mevcut değilse bu durumda yokluk söz konusu olur. Bu hususu herkes ileri sürebileceği gibi hâkim de re'sen dikkate alır. Ancak uygulamada böyle bir durum kolay kolay söz konusu olmaz. Bkz. **TuncayKaplan**, “İptal Davası ve Şartları” s.256; **TuncayKaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.18.

<sup>397</sup> **TuncayKaplan**, “İptal Davası ve Şartları”, s.256; **TuncayKaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.18; **Tuncay**, “2004 Yılı Kararları”, s.124.

<sup>398</sup> Baştan itibaren “hükümsüz” olan genel kurul kararı ile “iptal edilebilir” genel kurul kararı arasındaki en önemli fark da hükümsüz olan kararın iptal davası şartlarına tabi olmaması ve hak düşürücü sürelerle bağlı olmamasıdır. Bkz. **TuncayKaplan**, “İptal Davası ve Şartları”, s.256; **TuncayKaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.18.

<sup>399</sup> **TuncayKaplan**, “İptal Davası ve Şartları”, s.256-257.

<sup>400</sup> **TuncayKaplan**, “İptal Davası ve Şartları”, s.257; **TuncayKaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.19.

<sup>401</sup> İkinci Bölüm, IV, B.

göre seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçimlerin devamı sırasındaki işlemlere karşı itiraz edilebilir veya genel kurulda seçim veya seçim sonuçlarını etkileyecek derecede usulsüzlük veya kanun aykırılık varsa bir ay içinde iptal davası açılabilir<sup>402</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 1. fıkrasına göre iki gün içinde itiraz edilecek olan hâkim yetkili seçim kurulu başkanı hâkimidir<sup>403</sup>. Burada seçim sırasındaki işlemlere yönelik olarak itiraz için öngörülen iki günlük süre hak düşürücü süredir<sup>404</sup>. Ancak iki günlük itiraz süresinin kaçırılması seçim sonuçlarının kesinleştiği anlamına gelmez<sup>405</sup>. Kanun'un 15. maddesinin 2. fıkrası bir ay içinde seçimin yapıldığı genel kurulun veya hukuki işlemin iptali istenebilir.

Kanun'un 15. maddesinin 2. fıkrasında seçimlerin iptali davası düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre Bakanlık, kuruluş yada şubenin üye veya delegeleri, kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek derecede usulsüzlük veya kanuna aykırı uygulama olması durumunda, bu işlemlerin iptalini genel kurul tarihinden bir ay içerisinde isteyebilirler. Dava basit yargılama usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi halinde Yargıtay'ca kesin olarak karar bağlanır. Seçimlerin iptali davası iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemede açılır.

Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyum tayin eder ve görev sürelerini belirler.

Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 16. maddesinde genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine itiraz düzenlenmiştir. Böylece şube genel kurulu için genel kurul dışında yapılandırılan delege seçimlerinin iptali hususundaki tereddütler de son bulmuştur<sup>406</sup>. Söz konusu düzenleme "Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar,

<sup>402</sup> Sümer, İş Hukuku, s.192.

<sup>403</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal, s.66.

<sup>404</sup> Sümer, İş Hukuku, s.192; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.121.

<sup>405</sup> Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.121.

<sup>406</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal, s.66.

mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler on beş gün içinde yenilenir.” şeklindedir.Bu düzenleme ile genel kurul dışında yapılan seçimlerin yargı gözetimi dışında yapılmasından doğan sakıncalar giderilmeye çalışılmıştır. Bu konuya yukarıda ayrıntılı değindiğimiz için burada kısaca değinmekle yetiniyoruz<sup>407</sup>.

## 2. Genel Kurulda Alınan Kararların Yargı Denetimi

### aa. Tespit Davası

6356 sayılı Kanun’da yer verilmemişse de usul hukuku çerçevesinde şartları da oluşmuşsa, genel kurul toplantı ve kararlarının kanuna ve tüzük hükümlerine uygun olup olmadığına ilişkin tespit davası açılabilir<sup>408</sup>.Örneğin,genel kurul kararı açıkça kamu düzenine, emredici kurallara veya ahlaka aykırı ise yahut konusu imkânsız ise bu durumda da hükümsüz olan kararının hükümsüzlüğünü menfaati olan herkes tespit ettirebilir<sup>409</sup>.Yargıtay da genel kurul hususunda açılan tespit davalarını kabul etmektedir<sup>410</sup>.

### bb. İptal Davası

Genel kurul kararlarının yargı denetimi daha önce üzerinde ayrıntılı olarak durduğumuz seçimlerin yargı denetiminden daha geniş çaplı olarak organların toplantı ve kararlarının yargı denetimini ifade eder. Ancak seçimlerin iptali ve genel kurulun iptali 6356 sayılı Kanun’un 15. maddesinin 2. fıkrasında birlikte düzenlendiği için orada anlatılanlar burada da geçerlidir. 274 sayılı Kanun döneminde ve 2821 sayılı Kanun döneminde genel kurul kararların iptali ile ilgili herhangi bir düzenleme kanunda yer almamıştır<sup>411</sup>. Bu dönemde iptal davasının 4721 sayılı Kanun’un 83. maddesine(743 sayılı Kanun m.68) göre açılacağı uygulamada ve öğretide kabul edilmiştir<sup>412</sup>.İptal davasının hukuki bir işlemin iptaline yönelik olabileceği gibi genel kurulun tamamının iptaline yönelik de olabileceği hem

<sup>407</sup> İkinci Bölüm, IV, B.

<sup>408</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.112.

<sup>409</sup> **Tuncay**, “2004 Yılı Kararları”, s.124; **Ergin**, “1999 Yılı Kararları”, s.198.

<sup>410</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.112.

<sup>411</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.66.

<sup>412</sup> **Başterzi**, s.234; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.122; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.67; **Şahlanan**, Sendikalar, s.122-126; **Tuncay Kaplan**, “İptal Davası ve Şartları” s.256; **TuncayKaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.18.



Yargıtay kararlarında<sup>413</sup> hem öğretilerde kabul edilmiştir<sup>414</sup>. Ayrıca şube genel kurulları içinde iptal davası açılabilir. Kanunun düzenlenmesinde şube veya kuruluş şeklinde bir ayrıma gidilmemiştir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere genel kurul kararlarının yok veya mutlak butlanla sakat olduğu durumlarda tespit davası açılabilir. Ancak uygulamada bütün durumlar için iptal davası açıldığı görülmektedir. 6356 sayılı Kanun'da, 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak, genel kurul kararlarının yokluğu veya mutlak butlanla sakat hükümsüz olduğu durumlarda ne olacağı düzenlenmemiştir. Burada bir düzenleme boşluğunun olduğu kabul edilmeli, 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesi uygulama alanı bulmalıdır. Bu durumda iptal davası açmak için kanunda öngörülen bir aylık hak düşürücü süre uygulanmamalı, davaların dürüstlük kuralı çerçevesinde makul sürede açılıp açılmadığına bakılmalıdır<sup>415</sup>.

6356 sayılı Kanun'da genel kurulun iptali davası hususunda herhangi bir düzenleme yer alıp almadığı hakkında farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre bu davanın 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesine göre açılacağı kabul edilmektedir<sup>416</sup>. Bu maddede kanuna ve tüzüğe aykırı olarak alınan genel kurul kararlarının iptali düzenlenmektedir ancak öğretilerde genel kurulda alınan tüm kararların iptalinin de 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesine göre istenebileceği kabul edilmektedir<sup>417</sup>. Bu maddeye göre, toplantıda hazır bulunan ve kanuna veya tüzüğe aykırı olarak alınan genel kurul kararlarına katılmayan her üye, karar tarihinden başlayarak bir ay içinde; toplantıda hazır bulunmayan her üye kararı öğrenmesinden başlayarak bir ay içinde ve her hâlde karar tarihinden başlayarak üç ay içinde mahkemeye başvurmak

<sup>413</sup> Yarg. 9.HD., 29.10.1987, E.9666 K. 9491, **Berksun/ Eşmeliöğü**, s.316. Yargıtay eski bir kararında "genel kurulda delege olmayan kişilerin katılımıyla yapılan toplantıda alınan kararların iptali için açılan davada öncelikle delege seçimin iptali için dava açılmasını ve bunun sonucun beklenmesi gerektiğini" ifade etmişti(Yarg. 9.HD., 08.97.1986, E.1986/6389 K.1986/7179). Öğretilerde de bu karar usul ekonomisi ilkesine aykırılığı nedeniyle eleştirilmiştir. Yargıtay da eleştirileri dikkate alarak daha sonradan görüşünü değiştirmiş doğrudan doğruya genel kurulun iptali davası açılabilceğine karar vermiştir. Bu konuda bkz.**Tuncay**, "2004 Yılı Kararları",s.124.

<sup>414</sup> **Tuncay Kaplan**, "İptal Davası ve Şartları", s.257; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.67; **Eyrenci**, Sendikalar, s.83; **Demir**, Sendikalar, s.61; **Sümer**, İş Hukuku, s.192.

<sup>415</sup> **Başterzi**, s.238.

<sup>416</sup> **Çelik/ Canikliöğü/Canbolat**, s.538; **Sümer**, İş Hukuku, s.193; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüöğü**, s.122; **Narmanhoğü**, İş Hukuku II, s.139.

<sup>417</sup> **Çelik/ Canikliöğü/Canbolat**, s.538; **Şahlanan**, Sendikalar, s.122-125; **Eyrenci**, Sendikalar, s.83; **Tuncay Kaplan**, "İptal Davası ve Şartları", s.256 vd.

suretiyle kararın iptalini isteyebilir. Kanunda belirtilen bir ve üç aylık süreler hak düşürücü sürelerdir<sup>418</sup>.

Bizimde katıldığımız diğer görüşe göre ise 6356 sayılı Kanun bu konuya bir açıklık getirmiş ve 15. maddenin 2. fıkrasında genel kurul kararlarının iptalini seçimlerin iptali ile birlikte düzenlemiştir<sup>419</sup>. Yani artık 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesine göre açılan iptal davalarının hukuki dayanağı 6356 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir<sup>420</sup>. Yargıtay da 2013 yılında verdiği bir kararında genel kurulun iptalinin Kanun'un 15. maddesinin 2. fıkrasına göre isteneceğini belirtmiştir<sup>421</sup>. Söz konusu düzenlemeye göre Bakanlık, kuruluş veya şube üye ve delegeleri, kanuna ve ya tüzük hükümlerine aykırı yani hukuka aykırı olarak yapılan genel kurulun iptalini, "bir ay"<sup>422</sup> içinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemeden isteyebilirler. Burada kanundan kastedilen sadece 6356 sayılı Kanun değildir. Dernekler Kanunu'nun ve Medeni Kanun'un sendikalara uygulanan ilgili hükümleri ile sendikalarla ilgili diğer yasal düzenlemeler bu kapsamdadır<sup>423</sup>. Bir aylık dava açma süresi hak düşürücü süredir<sup>424</sup>. Bu dava basit yargılama usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır ve kararın temyizi halinde Yargıtay'ca on beş gün içinde kesin olarak karar bağlanır. Kanunun düzenlemesine göre dava açacak kişiler (aktif dava ehliyeti olan kişiler), "ÇSGB, kuruluş(sendika ve konfederasyon) ya da kuruluş ve şubesinin üye ve delegeleridir"<sup>425</sup>. Bu durumda da genel kurul kararına açık veya örtülü olarak

<sup>418</sup> **Tuncay Kaplan**, "İptal Davası ve Şartları", s.260; **Sümer**, İş Hukuku, s.193; **Tuncay**, "2009 Yılı Kararları", s.239.

<sup>419</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.122; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.67; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.475; **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.117; **Başterzi**, s.235.

<sup>420</sup> **Şahlanan**, "Hükümlerin Değerlendirilmesi", s.20; **Şahlanan**, "Değerlendirme", s.371.

<sup>421</sup> Yarg. 22.HD., 12.07.2013, E.2013/19286 K.2013/17449, Kazancıhukuk İçtihat Bankası.

<sup>422</sup> 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesinden farklı olarak 6356 sayılı Kanun'da genel kurulun iptali için öngörülen bir aylık hak düşürücü süre toplantıya katılmayanlar açısından da geçerlidir. Toplantıya katılmayanlar açısından bu süre çok kısa olması gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bkz. **Başterzi**, s.237.

<sup>423</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.140.

<sup>424</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.475; **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.37.

<sup>425</sup> Konfederasyonlar kuruluş kavramına dâhil olduğu için, konfederasyon üyesi sendikaların dava açma ehliyetleri olduğu yönünde bkz. Yarg. 9.HD., 21.01.2013, E.2012/31761 K.2913/2515, **Başterzi**, s.235-236. Üyenin açtığı iptal davası sırasında, üyenin sendika üyeliği sona ererse bu durumda husumet yokluğundan ve hukuki yarar ortadan kalktığı için davanın usulden reddi gerekir. Bkz. aynı yazar, s.243-244; Yarg. 22.HD., 12.07.2012, E.2012/12701 K.2012/16712, Aynı yazar, s.245.

katılmamış veya genel kurul toplantısına katılmamış olanlar dava açabilir<sup>426</sup>. Karara olumlu oy veren veya kararın gereğini yerine getiren kişinin dava açma hakkı yoktur<sup>427</sup>. Üye ve delegelerin dava açma ehliyeti vardır ama şubelerin tüzel kişiliği olmadığı için dava açma ehliyetleri yoktur<sup>428</sup>. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir<sup>429</sup>. Ayrıca genel kurulun iptali davasında şubeler taraf gösterilemez. Tüzükte de sendika genel kurulunca şubelere dava açma yetkisi verilemez<sup>430</sup>. Bu sebeple örneğin, şube genel kurullarının iptali için açılacak dava da sendika genel merkezinin davalı gösterilmesi gerekir<sup>431</sup>. Ancak uygulamada şube genel kurullarının iptali için açılan davalarda, davanın tarafları genel merkezle anlaşarak istemedikleri genel kurulu iptal ettirme yoluna gittikleri görülmektedir. Örneğin, genel merkez muhalif olduğu şube genel kurulunun iptali için bir üyeye dava açtırmakta ve dava açılınca da davayı kabul etmekte böylece istemedikleri genel kurul iptalini sağlamaktadırlar. Bu durumda şubeler davada taraf olamadığı için savunma hakkını kullanamamaktadırlar<sup>432</sup>. Böyle durumlarda şube yöneticilerinin de davada taraf teşkili sağlanmalıdır. Yargıtay'ın görüşünde bu yöndedir<sup>433</sup>. Çünkü sendikalar sosyal

<sup>426</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.285; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.122, dn.341; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.140; Yarg. 9.HD., 21.11.2000, E.2000/15384 K.2000/16990, **Günay**, İş Davaları, s.1517-1519.

<sup>427</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.140. İrade sakatlığı varsa bu durumda olumlu oy kullanmış veya alınan kararı benimsediğini davranışlarıyla göstermiş üyenin de iptal davası açabileceği yönünde bkz. **Tuncay Kaplan**, “İptal Davası ve Şartları”, s.260.

<sup>428</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.475. Derneklerle ilgili bir Yargıtay kararında da şubelerin tüzel kişiliği olmadığı için derneğe karşı dava açılması gerektiği ve dava dilekçesinin şubeye değil dernek merkezine gönderilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Yarg. 18. HD., 12.01.2015, E. 2014/10210 K. 2015/38, Yargıtay Kararları Dergisi, C.41 S.4, Nisan 2015, s.775-777).

<sup>429</sup> Yarg. 9.HD., 19.10.1995, 34306/31847; Yarg. 9.HD. 25.12.1997, 19638/22425, **Günay**, Şerh, s.153.

<sup>430</sup> **Günay**, Şerh, s.314.

<sup>431</sup> **Canbolat**, “2011 Yılı Kararları”, s.266.

<sup>432</sup> **Canbolat**, “2011 Yılı Kararları”, s.266.

<sup>433</sup> Yargıtay'ın bu konudaki bir kararı “Sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmayıp dava yöneltilemez ise de sendika şubelerinin husumette yer almaması bazen şube aleyhine genel merkezin taraflı davranışını engelleyememe sakıncasını beraberinde getirmektedir. Şubelerin görülen davalarda taraf olmamaları haklarını yeterince savunamama sonucuna yol açmaktadır. Görülmekte olan bu dava da Türk Harb-İş sendikası vekili davayı kabul etmiş ise de, sendika Ankara 1 No’lu Şubesi’nin davanın taraflarından bağımsız haklarının ve menfaatlerinin olduğu açıkça görülmektedir. Bu tür şube genel kurul kararlarının iptali davalarında sendika genel merkezlerinin davada taraf olarak muvazaalı biçimde hareket ederek kendilerine muhalif şubeler yönünden davayı kabul edebilecekleri ihtimalini de akla gelebileceğinden mahkemece bütün bu hususların re’sen incelenmesi gerekir... Bütün bu hususlar gözetildiğinde davalı sendika Ankara 1 No’lu şube yönetimine usulüne uygun biçimde dava dilekçesi tebliğ edilip taraf teşkili sağlanıp, sendika şubesine davaya ilişkin hukuki dinlenme hakkı sağlanarak, göstereceği delillerin toplanıp dosya kapsamı ile birlikte değerlendirilerek sonucuna göre karar

dengeinin korunması gibi kamu düzeni işlevi görmektedirler. Şube genel kurulunun iptali davasında genel merkezin davayı kabul etmesi durumunda, mahkemenin kamu düzenini gözeterek, re'sen bu durumun hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil edip etmediğini ve davanın kabulünde muvazanın olup olmadığını incelemesi gerekir<sup>434</sup>.

Daha önce ifade edildiği üzere genel kurulun iptali davası, bir hukuki işlemin iptaline yönelik olabileceği gibi genel kurulun tamamının iptaline yönelik de olabilir. Ancak önemli masraf gerektiren ve iş kaybına neden olan durumlarda sadece bir işlemin iptali mümkünse genel kurulun tamamının iptaline karar verilmemesi gerekir<sup>435</sup>. Mahkeme genel kurulun iptalinin istendiği bir davada sadece bir hukuki işlemin (örneğin, genel başkanlığa seçilme işlemi) iptaline karar verebilir<sup>436</sup>. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir<sup>437</sup>. Toplantının hukuka uygun yapıldığı ancak bir kararın hukuka aykırı alındığı durumlar buna örnek gösterilebilir. Genel kurulun veya kararın iptal edilmesi durumunda iptal edilen kararlar geçmişe etkili olarak ortadan kalkar<sup>438</sup>.

Kuruluş genel kurulunun iptali davasında yetkili mahkeme sendika genel merkezinin bulunduğu yer mahkemesidir. Sendika genel merkezinin başka bir yere taşınması durumunda genel kurulun iptali davası yeni merkezin bulunduğu yerde açılmalıdır<sup>439</sup>. Şube genel kurulun iptali davasında yetkili mahkeme ise tartışmalıdır. Öğretide burada 6100 sayılı HMK'nın 14. maddesinin 1. fıkrası gereğince sendika genel merkezi ile birlikte şube genel merkezinin de yetkili olduğu

---

verilmesi gerekirken yazılı biçimde karar verilmesi hatalıdır." şeklindedir (Yarg. 9.HD., 21.06.2011, E.2011/27022 K.2011/18864, **Çil**, 2011-2012, s.997-998).

<sup>434</sup> Yarg. HGK., 26.02.2003, E.2003/9-32 K.2013/96, **Canbolat**, "2011 Yılı Kararları", s.267; **Günay**, İş Davaları, s.1515-1516.

<sup>435</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.68; **Tuncay**, A.Can, "Toplu İş ilişkileri Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, s.125.

<sup>436</sup> **Tuncay**, "2004 Yılı Kararları", s.123, 125.

<sup>437</sup> Yarg. 9.HD., 25.01.1988, E.1988/557 K.1988/434; Yarg. 9.HD., 25.07.1988, E.1988/6029 K.1988/5268, **Berksun/ Eşmelioglu**, s.328, 336; **Tuncay**, "2004 Yılı Kararları", s.125. Bir diğer Yargıtay kararı için bkz. Yarg. 9.HD., 23.2.2010, E.2010/3029 K. 2010/4623, **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.68. Kararın isabetli olduğu yönünde bkz. **Şahlanan**, Fevzi, "Sendikalarda Yapılan Seçimlerin Sınırlı İptalinin Sonuçları (Karar İncelemesi)", *Tekstil İşveren*, Eylül-Ekim 2011, Hukuk Eki 63, s.2-5.

<sup>438</sup> **Narmanlioğlu**, İş Hukuku II, s.140.

<sup>439</sup> **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.37; Yarg. 9.HD., 10.02.2000, 11578/13560; Yarg. 9.HD., 3.7.1997, 11578/13560, **Günay**, Şerh, s.136-137.

ifade edilmiştir<sup>440</sup>. Ancak Yargıtay'a göre kooperatiflerle ilgili olarak, üyenin kooperatife karşı açtığı davanın da kuruluş merkezinde açılması gerekir<sup>441</sup>. Yani 6100 sayılı HMK'nın 14.maddesinin 2.fıkrasının üyelerin tüzel kişiliğe karşı açtığı davaları da kapsadığını kabul etmek gerekir.Genel kurula katılma hakkı üyelikten doğan bir sendika hakkıdır. Genel kurulun iptalini isteme hakkı da üyelikten doğan bir haktır. Bu sebeplerle kanaatimizce6100 sayılı HMK'nın 14. maddesinin 2. fıkrası da göz önüne alındığında, şube genel kurulunun iptali davalarında sendika merkezinin bulunduğu yer mahkemesi yetkili kabul edilmelidir. Bu yetki kuralı kamu düzenine ilişkin kesin yetki kuralıdır.

Kısaca özetlersek genel kurul kararlarının yargı denetimine tabi olması için; bir genel kurul kararının bulunması, kararın hukuka aykırı olması yani kanun veya tüzük hükümlerine veya hukukun ilkelerine yahut dürüstlük kuralına aykırı olması<sup>442</sup>,davacının karara katılmamış olması<sup>443</sup> ve süresi içinde dava açılmış olması gerekir<sup>444</sup>.

---

<sup>440</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.227.

<sup>441</sup> **Kuru**, s.474. Hükümet gerekçesinde de üyenin tüzel kişiliğe karşı açtığı davanın 6100 sayılı HMK'nın 14. maddesinin 2. fıkrası kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. **Budak**, Ali Cem, Karşılaştırmalı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Ankara 2014, s.48-49. Yargıtay da üyenin kooperatife karşı açtığı davada, bu davanın 6100 sayılı HMK'nın 14.maddesinin 2. fıkrası kapsamında kamu düzenine ilişkin kesin yetki kuralına tabi olduğuna karar vermiştir (Yarg. 23.HD., 8.5.2013, E.2013/2609 K.2013/3004, Kazancıhukuk İhtihat Bankası).

<sup>442</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.193. Kararın hukuka aykırı olmasının, kanunun emredici hükümlerine veya tüzükte belirlenmiş hususlara, sendikalarla ilgili herhangi bir yasal mevzuata, demokratik sendika düzenine, dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılmasına yasağına aykırılık şeklinde geniş yorumlanması gerektiği yönünde bkz.**Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.417; **Tuncay Kaplan**, “İptal Davası ve Şartları”,s.259; **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.177; **Hatipoğlu**, s.687.

<sup>443</sup> Yarg. 9.HD., 21.11.2000, 15834/16990, **Şahlanan**, “2000 Yılı Kararları”, s.120-121. Davacının karara katılmamış olması şartı, kanunda açıkça belirtilmese de dürüstlük kuralı gereği aranmalıdır. Bkz. **Başterzi**, s.237. Dernekler açısından kişinin karara katılmamış olduğunun sözlü veya yazılı olarak tutanağa geçirilmesi gerekir. Sendikalarda toplantı tutanağının üyelerce imzalanması söz konusu olmadığı için başkanlık divanınca üyenin karara katılmamış olduğunun toplantı tutanağına geçirilmesi gerekir. Bu yönde bkz.**Hatipoğlu**, s.689.

<sup>444</sup> İptal davasının maddi ve şekli şartları hakkında geniş bilgi için bkz. **Tuncay Kaplan**, “İptal Davası ve Şartları”,s.258-260; **TuncayKaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.19-21.

## 2. YÖNETİM KURULU

Bütün işlerin genel kurulca görülmesi, her iş için bütün üye veya delegelerin bir araya gelmesinin imkânsızlığı, kuruluşlarda genel kuruldan başka bir de yönetim kurulunun seçilmesini ve bunun zorunlu organ olarak kabul edilmesinisağlamıştır<sup>445</sup>.

Yönetim kurulu kimi konularda kendisi karar alabilen ancak çoğunlukla genel kurul kararlarını ve sendika tüzüğünü uygulamaya çalışan yürütme organıdır<sup>446</sup>. Sendikanın zorunlu organlarından.Yönetim kurulu derneklerde olduğu gibi sendikalarda da temsil ve yönetim organıdır<sup>447</sup>. Bu organ sendikanın haklarını kullanmasını ve borçlarını yerine getirmesini sağlar<sup>448</sup>. Yanisendikalar fiil ehliyetini yönetim kurulu aracılığıyla kullanabilirler<sup>449</sup>. Yönetim kurulunun iradesi sendikanın iradesidir<sup>450</sup>.

Bu bilgiler ışığında yönetim kurulu, işçi ve işveren kuruluşlarının zorunlu organlarından olan, iki genel kurul arası dönemde kuruluşun temsil ve idaresini gerçekleştiren organ olarak tanımlanabilir<sup>451</sup>.

### 1. Yönetim Kuruluna Seçilme Şartları

6356 sayılı Kanun'un 9. maddesi, 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi zorunlu organları belirttikten sonra genel kurul dışındaki zorunlu organlara uygulanacak ortak hükümleri düzenlemiştir. Bu maddede belirtilen hususlardan birisi de genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilme şartlarıdır. Ancak bu şartlar zorunlu organlar içindir ve ihtiyari organlara seçilenler için kural olarak uygulanmaz<sup>452</sup>. İhtiyari organların oluşumu, üyelerin seçilmesine ilişkin hususların kanuna ve demokratik ilkelere uygun olmak kaydıyla sendika tüzüğünde gösterilmesi gerekir.

Öncelikle kanunda herhangi bir düzenleme yer almasa da, işçi ve işveren sendikalarında yönetim kurulunda görev alacakların öncelikle ilgili sendikanın üyesi

<sup>445</sup> Velidedeoğlu, s.231.

<sup>446</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.421; Aktay, Toplu İş Hukuku, s.38; Akyiğit, El Kitabı, s.230.

<sup>447</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal, s.69.

<sup>448</sup> Tunçomağ/ Centel, s.288.

<sup>449</sup> Özsunay, s.211.

<sup>450</sup> Başbuğ, Toplu İş İlişkileri, s.132.

<sup>451</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.141; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.123; Aktay, Toplu İş Hukuku, s.38; Demircioğlu/ Centel, s.251; Arıcı/ Kaplan Senyen/ Aktay, s.370.

<sup>452</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.132; Tuğ, Sendikalar, s.92.

olması gerekir<sup>453</sup>. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir<sup>454</sup>. Yani yönetim kuruluna dışarıdan üye seçilmesi mümkün değildir. Sendika üyeliğinin geçersiz olması durumunda bu organdaki görevler de geçersiz olur<sup>455</sup>.

6356 sayılı Kanun'a göre yönetim kuruluna seçilebilmek için "6. madde de sayılan kuruculuk için aranan şartlara" sahip olmak gerekir. Yani fiil ehliyetine sahip, 6356 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sayılan suçlardan mahkûmiyeti olmayan, fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler yönetim kurulu üyesi olabilirler<sup>456</sup>. Bu hususların üzerinde daha önce ayrıntılı durduğumuz için burada sadece belirtmekle yetiniyoruz<sup>457</sup>.

Sendika tüzüğü ile yönetim kuruluna seçilebilmek için kanunda sayılanlara ek olarak başka şartlar konulup konulamayacağı hususu tartışmalıdır. Kanaatimizce kanuna aykırı olmamak ve belli kişilere ayrıcalık tanıyacak nitelikte olmamak kaydıyla, sendikaların tüzüğünü serbestçe düzenleyebilmelerinin bir gereği olarak tüzükte başka koşullarda aranabilir<sup>458</sup>. Ancak tüzüğe konulan bu şartlar demokratik ve katılımı arttıran şartlar olmalıdır ve sendikal özgürlükleri kısıtlayıcı nitelikte olmamalıdır<sup>459</sup>. Yargıtay bu konuda verdiği bir kararında, sendika tüzüğünde yapılan değişikliklerle genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilebilmek için kanunda öngörülenlere ek olarak getirilen "aidat ödemiş olmak" ve "delege olmak" koşullarını, sendikanın yapıları ve amaçları yönünden demokratik ve katılım artırıcı olmadığı için hukuka aykırı bulmuştur<sup>460</sup>.

<sup>453</sup> **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.392; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.105; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.128; **Akyiğit**, El Kitabı, s.243. İlgili sendikanın üyesi olma şartının organlara seçilebilmenin önkoşulu olduğu yönünde bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.132; **Baybora**, s.91.

<sup>454</sup> Yarg. 9.HD., 07.05.1985, E. 6245 K. 6261; Yarg. 9.HD., 25.1.1988, E. 557 K. 454, **Baybora**, s.91, dn.103.

<sup>455</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.128. Yarg. 9.HD., 10.07.1985, E. 1985/7738 K. 1985/7474; Yarg. 9.HD., 02.05.1988, E. 1988/557 K. 1988/434, **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.106.

<sup>456</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.56.

<sup>457</sup> Birinci Bölüm, IV.

<sup>458</sup> **Sümer**, "2007 Yılı Kararları", s.218; **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.393; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.116; **Şahlanan**, Sendikalar, s.133; **Tunçomağ/ Centel**, s.288; **Arıcı/ Kaplan Senyen/ Aktay**, s.355; **Ergin**, "1999 Yılı Kararları", s.202. Organlara seçilebilmek için tüzüklere konulan ve geçerli olan koşullardan birisinin üyelik kıdemi olduğu yönünde bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.133, dn. 128; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.116.

<sup>459</sup> **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.393; **Ergin**, "1999 Yılı Kararları", s.202.

<sup>460</sup> Yarg. 9.HD., 27.05.1999, E. 1999/8272 K.1999/9417, **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.532; **Ekonomi**, 1999Yılı Emsal Kararları, s.304-306.

2821 sayılı Kanun döneminde, kuruculara aranan şartlara haiz olmayan birisinin yönetim kuruluna seçilmesi halinde, sendika bu üyenin görevine son vermezse, sendikanın faaliyetinin durdurulacağı düzenlenmiştir<sup>461</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinde "Kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6. maddede aranan şartlara sahip olmak gerekir. Bu şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir" şeklinde yeni bir düzenleme getirilmiştir<sup>462</sup>. Böylece kurucuların kusurlarından doğrudan sendika tüzel kişiliğinin cezalandırılmasına son verilmiş ve sendika içi demokrasi açısından isabetli bir düzenleme getirilmiştir.

Kanunda yönetim kuruluna seçilebilme ve görev alabilmeye ilişkin herhangi bir süre sınırlaması getirilmemiştir<sup>463</sup>. İsveç'te sendika yöneticiliğe ilişkin süre sendika tüzüklerinde gösterilmekte ve yeniden seçilme noktasında herhangi bir engel bulunmamaktadır<sup>464</sup>.

Yönetim kuruluna seçilen kişilerin ad ve soyadları, 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesi gereğince ilgili valiliğe bildirilir. Ayrıca Bakanlık tarafından resmi internet sitesinde ilan edilir. Organlarda meydana gelen değişiklikler de 5253 sayılı Kanun'un 23. maddesi gereğince valiliğe bildirilir.

## 2. Yönetim Kurulunun Üye Sayısı ve Oluşumu

6356 sayılı Kanun'un 8. maddesine göre yönetim kurulu üye sayısı kanunda belirtilen asgari ve azami sayılara uymak suretiyle sendika tüzüğünde açık ve anlaşılır şekilde belirlenir. Bu husus tüzükte yer alması gereken zorunlu unsurlardandır. Tüzükte bu sayı belirlenirken yöneticilerin iş hacmi ve sendika

<sup>461</sup> 2821 sayılı Kanun'un 56. maddesi, "5 inci maddede sayılan suçlardan biriyle mahkûm olanlardan birine, sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarında görev verildiğinin valilik veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespiti halinde, bu makamlarca görevlendirilen kişinin görevine son verilmesi ilgili sendika veya konfederasyona bildirilir. Bildirimi takip eden beş işgünü içinde sendika veya konfederasyonca ilgilinin görevine son verilmediği takdirde birinci fıkradaki usule uygun olarak sendika veya konfederasyonun faaliyeti altı aydan bir yıla kadar durdurulur ve yöneticilerin görevlerine son verilir. Tekrar faaliyete geçebilme kanun hükümlerine uygun olarak görev verilmesi veya seçim yapılmasına bağlıdır." şeklinde idi.

<sup>462</sup> Düzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz. **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.127.

<sup>463</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.128. Organlara seçilmenin herhangi bir süre ile sınırlanmamasının demokratik olmayan sonuçlar doğurabileceği yönündeki eleştiri için bkz. **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.57.

<sup>464</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.57.



ekonomisi dikkate alınmalıdır<sup>465</sup>. Üye sayısı belirlenirken sendikanın karar almasını zorlaştıracak bir sayı belirlenmemelidir<sup>466</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinde yönetim kurulu üye sayısına asgari ve azami bir sınırlama getirilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre kuruluş yönetim kurullarının üye sayısı ise üçten az dokuzdan fazla olamaz<sup>467</sup>. Şube yönetim kurullarının sayısı üçten az beşten fazla olamaz<sup>468</sup>. Şubelerin genel kurul dışındaki organlarının üye sayısının en çok beş kişi ile sınırlandırılmasının ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür<sup>469</sup>. Konfederasyon yönetim kurullarının sayısı ise beşten az yirmi ikiden fazla olamaz<sup>470</sup>. Ayrıca yönetim kurullarına bu asgari ve azami sınırlar içerisinde tüzükte belirlenen asil üye sayısı kadar yedek üye seçilir<sup>471</sup>. Ayrıca yönetim kurulu kendi içerisinde bir başkan seçer<sup>472</sup>.

Sendika veya konfederasyonların yönetim kurulu, kanun ve sendika tüzüğünde öngörülen esaslara göre yargı gözetimi altındaki üyeler arasından genel

<sup>465</sup> Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.369.

<sup>466</sup> Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.369.

<sup>467</sup> Kasım 2010 taslağında yönetim kurulu üye sayısı asgari üç olarak belirlenmiş fakat azami sayı öngörülmemiştir. Bu düzenleme de iş güvencesinden yararlanacak kişi sayısının artırılması gibi amaçlarla kötüniyetli kullanımlara sebep olacağı gerekçesiyle eleştirilmiştir. Bkz. **Tuncay**, "Taslağın Getirdikleri", s.1344.

<sup>468</sup> 274 sayılı Kanun'da şube yönetim kurulları için asgari sayı öngörülmemiştir ve bu boşluk Cemiyetler Kanunu'nun 26. maddesi ile doldurulmakta idi. Ayrıca üye sayısının üçten altına inmesi durumunda kuruluşun infisah edeceği kabul ediliyordu. Bkz. **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.141. 2821 sayılı Kanun döneminde ise sendika ve şubeler için yönetim kurulu üye sayısı aynı düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre sendikaların ve şubelerin yönetim kurulu üye sayısı üçten az dokuzdan fazla olamamakta idi. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.141; **Demir**, Sendikalar, s.71. 2821 sayılı Kanun'da dokuz olan sayının 6356 sayılı Kanun'da beşe düşürülmesinin mevcut şube yönetim kurulları açısından kazanılmış hak teşkil edeceği ifade edilmiştir. Bkz. **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.105.

<sup>469</sup> **Yıldırım**, s.59-60.

<sup>470</sup> 2821 sayılı Kanun'da konfederasyonların yönetim kurulu sayısının beşten az yirmi dokuzdan fazla olamayacağı düzenlenmiştir. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.141; **Demir**, Sendikalar, s.71. Azami sayının yirmi dokuz olmasının sebebinin konfederasyonlarda yirmi sekiz işkolunun tümüne temsil olanağı sağlamak olduğu hükümet gerekçesinde belirtilmiştir. Bkz. **Sur**, Toplu İlişkiler, s.123, dn.254. 6356 sayılı Kanun'da da üye sayısının yirmi iki olarak belirlenmesinin sebebi yasa taslağının ilk başta yirmi iki işkolu öngörmesidir. Bkz. **Akyiğit**, El Kitabı, s.230; **Şahlanan**, "6356 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler", s.46.

<sup>471</sup> 2821 sayılı Kanun'da da organların kesintisiz çalışmasını sağlamak için "asil üye sayısı kadar yedek üye seçileceği" yer almakta idi. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.141; **Demir**, Sendikalar, s.71; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.123; **İnce**, s.91.

<sup>472</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.231; **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.120. Sendika başkanı zorunlu organlar arasında sayılmamıştır. Başkanın ve yönetim kurulunun görev taksimi şekli sendika tüzüğünde gösterilir. Genellikle işçi sendikaları, yönetim kurulunun görevlerini seçim listelerinde belirlemek sureti ile genel kurulca tespit ederler. İşveren sendikalarında ise yönetim kurulu tarafından görev bölümü yapılır. Ancak bu sistemler zorunlu değildir. Başkanın seçim şekli ona bir ayrıcalık tanımaz. Başkan hukuken yönetim kurulu üyesidir ve yönetim kurulu tarafından tanınmış yetkileri kullanmaktadır. Bkz. **Özbek**, s.111.

kurulca seçilir<sup>473</sup>. Seçimin yapılması sırasında uyulması gerekli esaslara daha önce delege seçimleri ile ilgili konumuzda değinmiştik<sup>474</sup>. Kurucular genel kurulu tarafından oluşturulan geçici yönetim kurulu hariç bu organın seçimle oluşturulması zorunludur<sup>475</sup>. Öğretide yönetim kurulu seçiminin tam olması için, seçilen kişinin açıkça veya örtülü olarak görevi kabul etmesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>476</sup>.

Yönetim kuruluna, sendika üyesi olan veyukarıdabahsedilen6356 sayılı Kanun'un 6. maddesinde düzenlenen kurucularda aranan seçilme şartlarını sağlayan kişiler seçilebilir<sup>477</sup>. İşveren sendikaları açısından yönetim kurulu üyesi tüzel kişi olabilir<sup>478</sup>. Sendikaya üye olan herkes yönetim kuruluna seçilmek için aday olabilir. Bu konuda herhangi bir sınırlama getirilemez<sup>479</sup>. Kanun'un 9. maddesine göre kanunda belirtilen şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 78. maddesinin 1.fıkrasının a bendine göre sendikalar için kurucu olabilme şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde yedi yüz Türk Lirası ile cezalandırılırlar. Ayrıca bu fiilleri işleyenler, idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren beş yıl süreyle sendika organlarında görev alamazlar.

Yönetim kurulu üyelerinin görev süresi ile ilgili ilk başta 2821 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 5. fıkrasında bir düzenleme yer almıştı<sup>480</sup>. Ancak bu

---

<sup>473</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.141; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.142; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.123; **Berksun/ Eşmelioglu**, s.240. İngiltere'de sendika başkanı, genel sekreteri, yönetim kurulu ve sendikayı toplantılarda, konuşmalarda temsil edecek kişiler seçimle göreve getirilir. Genel başkan yardımcısı, genel sekreter yardımcısı gibi diğer kişiler kural olarak seçimle göreve gelmez. Ancak tüzükte bu kişilerin de seçimle göreve geleceği düzenlenebilir. Bkz. <http://www.nidirect.gov.uk/trade-union-elections>, Erişim Tarihi: 24.05.2015.

<sup>474</sup> İkinci Bölüm, IV, B.

<sup>475</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.142.

<sup>476</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.288; **Sur**, Melda, "Sendika Yöneticilerine Ödenecek Ücretler", Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011, s.1599.

<sup>477</sup> İkinci Bölüm, V.

<sup>478</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.288.

<sup>479</sup> İngiltere'de de Trade Union and Labour Relations Act Section 47'de sendika üyelerinin makul olmayan sebeplerle seçimlerde aday olmasının yasaklanamayacağı düzenlenmiştir. Böyle bir yasaklama olursa geçersizdir. Bkz. **Honeyball/ Bowers**,s.342; **Lockton**, s.385.

<sup>480</sup> 2821 sayılı Kanun'da, şube veya konfederasyonların genel kurul dışındaki üyeliklerine aynı kişinin üst üste dört olağan genel kurulca seçilebileceği ve bu süre sonunda bir olağan genel kurulun toplanması için gereken süre geçmedikçe aynı kişilerin tekrar organlara üye seçilemeyeceği yer almakta idi. Bkz.**Tuğ**, Sendikalar, s.96. Düzenleme yönetimdeki istikrarı

düzenleme 1995 yılında kaldırılmış ve bundan sonra 2821 sayılı Kanun'da da herhangi bir düzenleme yer almamıştı<sup>481</sup>. Söz konusu düzenleme kaldırıldıktan sonra yönetim kurulu üyelerinin görev süresinin tüzükte gösterileceği, genel kurul en geç dört yılda (ilk başta süre üç yıldır) bir toplandığı için görev süresinin bu süreyi aşamayacağı kabul edilmişti<sup>482</sup>. 6356 sayılı Kanun'da da görev süresi ile ilgili herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Sendika tüzüğünde olağan genel kurulun yapılması açısından daha kısa bir süre öngörülmediği sürece, 6356 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 2. fıkrası gereğince yönetim kurulu üyelerinin görev süresinin dört yıl olduğu kabul edilebilir<sup>483</sup>. Ayrıca tekrar seçilmeye ilişkin herhangi bir hukuki engel yoktur<sup>484</sup>. Kişiler diğer şartları sağlamak kaydıyla fiil ehliyetlerini kaybedinceye veya ölünceye kadar yönetim kurulu üyeliğine seçilebilirler. Sendika tüzüklerine kişilerin görev süresine ilişkin düzenlemeler konulabilir<sup>485</sup>. Ancak bu düzenlemelerin demokratik ilkelere uygun olması gerekir<sup>486</sup>.

Yönetim kurulu kendi içinden birisini başkan olarak seçer<sup>487</sup>. Yönetim kurulu başkanı aynı zamanda kuruluşun da genel başkanıdır<sup>488</sup>. Yönetim kuruluna seçilebilecek kişiler sendika üyesi kişilerdir<sup>489</sup>. Bu sebeple, yönetim kurulu başkanında sendika üyesi olan ve yönetim kuruluna seçilen bir kişi olmalıdır. Ancak delege sistemi ile toplanan bir genel kurulda yönetim kurulu üyesinin mutlaka delege olması

---

etkileyeceği gerekçesiyle eleştirilmekte idi. Bkz. **Günay**, Şerh, s.226. Düzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz. **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.193.

481 **Şahlanan**, Sendikalar, s.141.

482 **Şahlanan**, Sendikalar, s.141.

483 **Sümer**, İş Hukuku, s.194; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.69.

484 **Sümer**, İş Hukuku, s.194; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.69.

485 Yargıtay 2014 yılında verdiği bir kararında merkez yönetim kurulunda üçüncü dönem seçilme yasağına ilişkin tüzük hükmünün sendika içi demokrasiye zarar verdiğini ve hukuka aykırı olduğunu belirtmiştir (Yarg. 22.HD., 24.01.2014, E. 2014/747 K.2014/832, **Çil**, 2013-2014, s.1183-1186).

486 2821 sayılı Kanun'da ilk başta yer alan dört olağan genel kurulda seçilme sınırı; sendikayı tecrübeli yöneticilerin yönetmemesi nedeniyle sendikanın bundan zarar gördüğü, sendikanın maceracı deneyimsiz kişilerce yönetileceği, sınırlamanın sadece sendikaya değil aynı zamanda ülkeye de zarar verdiği ve sendika içi demokrasiyle de bağdaşmadığı gerekçeleriyle eleştirilmiştir. Bkz. **Tuğ**, Sendikalar, s.96.

487 **Akyiğit**, El Kitabı, s.231; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.422.

488 **Sümer**, İş Hukuku, s.194.

489 **Tuğ**, Sendikalar, s.93; **Eyrenci**, Sendikalar, s.86.

şart değildir<sup>490</sup>. Delege sisteminden dolayı genel kurulda yer alamayan sendika üyeleri yönetim kurulu üyesi olabilirler<sup>491</sup>.

Yönetim kuruluna seçilen kişilerin ad ve soyadları, 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesi gereğince ilgili valiliğe bildirilir. Ayrıca Bakanlık tarafından resmi internet sitesinde ilan edilir.

### 3. Yönetim Kurulu Üye Tamsayısında Sonradan Meydana Gelen Azalmalar

Yönetim kurulu üye tam sayısında sonradan azalma meydana gelirse boşluk yedek üyelerle tamamlanır. Buradaki azalma istifa sebebiyle olabileceği gibi yönetim kurulu üyeliğinin kendiliğinden sona ermesiveya başka sebeplerle de olabilir<sup>492</sup>. Yedek üyelerin göreve kendiliğinden mi geleceği yoksa bir kararla mı olacağı hususunda 6356 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme yoktur. Bu konuda sendika tüzüklerine hüküm konulabilir veya seçime ilişkin sendika yönetmeliği ile bir düzenleme yapılabilir. Örneğin, Yargıtay kararına konu olan bir olayda, sendika yönetmeliği ile yedek üyelere en çok oyu alan kişinin yönetim kuruluna geçeceği düzenlenmiştir<sup>493</sup>. Sendika yönetmeliği veya tüzükle, yönetim kurulundaki eksilmelerin yedek üyeler arasından kura çekimi ile tamamlanacağı da öngörülebilir. Yedek üyeler bir sıraya konularak konulan sıraya göre de göreve getirilebilir<sup>494</sup>. Öğretide bunun bir kararla olacağı ve tüzükte aksi belirtilmedikçe bu kararı alma yetkisinin genel kurula ait olduğu da ifade edilmiştir<sup>495</sup>. Bugözüşe göre yedek üye, bir karar alınmadan yönetim kurulunun asil üyesi olamaz ve sendika yönetici güvencesinden de faydalanamaz<sup>496</sup>. Ancak boşalan üyelikler için genel kurul kararının gerekli olması işleri daha da zorlaştırır. Bu sebeple sendika tüzüğü ile bu yetkinin yönetim kuruluna verilmesi yahut tüzükte bu durumda yedek üyelerin nasıl

<sup>490</sup> Tuğ, Sendikalar, s.93.

<sup>491</sup> Tuğ, Sendikalar, s.93; Sümer, İş Hukuku, s.195.

<sup>492</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.142. İstifa, ölüm, yerel ve genel seçimlere seçilme, bazı suçlardan hüküm giyme yönetim kurullarında boşalmaya neden olan sebeplerden bazılarıdır. Bkz. Sur, Toplu İlişkiler, s.123; Şahlanan, Sendikalar, s.142.

<sup>493</sup> Yarg. 22.HD., 24.01.2014, E.2014/746 K. 2014/833, Çil, 2013-2014, s.1114.

<sup>494</sup> Odaman, "Seçimlerin Şekli", s.99.

<sup>495</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.422.

<sup>496</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.422.

belirleneceğinin düzenlenmesi isabetli olur. Uygulamada bu husus genelde sendika tüzüklerinde çözüme kavuşturulmaktadır.

Geçici olarak boşalan üyeliklerin yedek üye ile doldurulup doldurulmayacağı da kanunda düzenlenmemiştir. Bu konuda da sendika tüzüklerine bir hüküm konulabilir<sup>497</sup>.

Yönetim kurulu sayısında eksilmeler durumunda ne olacağı hususu 2821 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 3. fıkrasında yer almakta idi<sup>498</sup>. Ancak 6356 sayılı Kanun'da bu konuda bir düzenleme yer almamıştır. 6356 sayılı Kanun'un 80. maddesi gereği Medeni Kanun uygulama alanı bulur.

Üyelikte boşalma olmasına rağmen boşluğun yedek üyelere doldurulmaması durumunda ne olacağı tartışmalıdır. Böyle bir durumda yönetim kurulu üyeliğinin tespitinin istenebileceği ifade edilmektedir<sup>499</sup>. Ancak Yargıtay burada eda davası açılabilirliğinden bahisle, tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığına karar vermiştir<sup>500</sup>. Söz konusu kararda Yargıtay, yedek üye yöneticinin, seçilseydi hak kazanacağı muhtemel ücretinin eda davası yoluyla talep edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. 4721 sayılı Kanun'un 84. maddesine göre yedeklerden tamamlama yapılmasına rağmen yönetim kurulu üye sayısı, üye tam sayısının yarısının altına düşerse bu durumda yönetim kurulu veya denetleme kurulu bir ay içerisinde genel kuruluolağanüstü toplantıya çağırır<sup>501</sup>. Yönetim kurulu veya denetleme kurulunun olağanüstü genel kurulu toplantıya çağırması durumunda üyelere birisinin mahkemeye başvurusu ile görevli iş mahkemesisendika üyeleri

<sup>497</sup> Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre yönetim kurulu üyesi geçici olarak ayrılırsa bu durumda da yedek üye geçici olarak yönetim kurulu üyesi olacaktır. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.142.

<sup>498</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.141-142; **Eyrenci**, Sendikalar, s.94; **Tuğ**, Sendikalar, s.100; **Demir**, Toplu İş Hukuku, s.55.

<sup>499</sup> **Başterzi**, s.220.

<sup>500</sup> Yarg. 9.HD., 13.03.2012, E.2012/5700 K.2012/8391, **Başterzi**, s.219-220.

<sup>501</sup> **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.39; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.69; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.128; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.477; **Demir**, Sendikalar, s.71-72; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.39; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.370-371; **Akyiğit**, El Kitabı, s.231. Yönetim kurulundaki sayının azalması, boşluğun yedeklerle doldurulmasına rağmen sayının yarısının altında kalması durumunda yönetim kurulu veya denetleme kurulunun bir ay içerisinde genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırmasının hukuki temeli 4721 sayılı Kanun'un 84. maddesidir. Söz konusu düzenleme "Yönetim kurulu üye sayısı, boşalmalar sebebiyle üye tamsayısının yarısının altına düşerse; genel kurul, kalan yönetim kurulu üyeleri veya denetim kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağırılır. Çağrı yapılmazsa, üyelere birinin istemi üzerine, sulh hâkimi, üç üyeyi genel kurulu toplantıya çağırarak görevlendirir." şeklindedir. Bkz. **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.142.

arasından seçeceği üç kişiyi genel kurulu toplamakla görevlendirir<sup>502</sup>. 4721 sayılı Kanun'a göre üç kişinin bir ay içinde bu toplantıyı yapması gerekir<sup>503</sup>. Öğretide burada söylenenlerin merkez yönetim kurulu ve konfederasyon yönetim kurulu için geçerli olduğu, şube yönetim kurulu üye sayısının yedek üyelere rağmen üye tamsayısının altına düşmesi durumunda merkez yönetim kurulunca gerekli işlemlerin yapılacağı ifade edilmiştir<sup>504</sup>. Ancak 2821 sayılı Kanunda bu konuda yer alan düzenleme 6356 sayılı Kanun'a alınmamıştır. Dikkatedeciğimiz üzere öncelikle boşalan üyelikler yedeklerle doldurulur. Yedeklerle doldurulmasına rağmen üye tamsayısı yarıdan aşağı düşerse ve denetleme kurulu ya da yönetim kurulu genel kurulu bir ay içinde olağanüstü toplantıya çağırılmazsa yukarıda bahsedilen yargı yoluna başvurulabilir. Yönetim kurulu üye sayısı, üye tam sayısının yarısından aşağı düşmezse yargı yoluna başvurulamaz. Yönetim kurulunun üye tamsayısı yarısından aşağı düşmedikçe faaliyetlerine organ olarak görev süresince devam eder<sup>505</sup>.

#### 4. Yönetim Kurulunun Çalışma Usulü

Yönetim kurulunun çalışma yöntemi hakkında 6356 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme yoktur. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 8. maddesinde tüzükte gösterilmesi gereken zorunlu unsurlar arasında genel kurul dışında kalan organların çalışma usul ve esasları da belirtilmiştir<sup>506</sup>. Bu sebeple yönetim kurulunun çalışma usul ve esasları sendika tüzüğünde demokratik esaslara uygun olarak gösterilmelidir. Yönetim kurulu tüzükte belirtilen zamanlarda toplanır. Ancak üyelere birinin çağrısı ve yönetim kurulunun diğer üyelerinin çağırmasıyla olağanüstü olarak da toplanabilir<sup>507</sup>.

<sup>502</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.477; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.39; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.422, 423.

<sup>503</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.143; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.39.

<sup>504</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.123; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.423; **Akyiğit**, El Kitabı, s.232. 2821 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 4. fıkrasında şube yönetim kurullarında üye sayısının azalması düzenlenmişti. Bu düzenlemeye göre şube yönetim kurulundaki ayrılmalar halinde yeni yönetim kurulunun seçilebilmesi için gerekli işlemler sendika yönetim kurulunca yapılıyordu. Bkz. **Demir**, Sendikalar, s.72; **Eyrenci**, Sendikalar, s.94.

<sup>505</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.143.

<sup>506</sup> Yönetim kurulunun çalışma usul ve esaslarının sendika tüzüğünde serbestçe düzenlenmesi ILO'nun Örgütlenme Özgürlüğü Komitesinin görüşleri ile de uygundur. Bkz. **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.106.

<sup>507</sup> **Berksun/ Eşmelioglu**, s.357.

Öğretide yönetim kurulunda birlikte yönetim ilkesinin(Principe Collegial) var olduğu ifade edilmiştir<sup>508</sup>. Ayrıca niteliğine aykırı düşmedikçe genel kurulun çalışmasına ilişkin esaslar kıyasen yönetim kurulu çalışmalarına da uygulanır<sup>509</sup>. Birlikte yönetim ilkesi uyarınca, tüzükte aksine bir hüküm yoksa toplantıya her üye çağrılır<sup>510</sup>. Yani toplantı tüm üyelere duyurulmalıdır<sup>511</sup>. Alınan kararlar yönetim kurulu karar defterine yazılıp tüm hazır üyelere imzalanır<sup>512</sup>. Öğretide, karara katılmayan üyelerin kararı imzalarken, karardan doğabilecek sorumluluklardan kurtulmak için, karşı oy kullandıklarını belirtmeleri ve kararı öyle imzalamalarının isabetli olacağı ifade edilmiştir<sup>513</sup>.

Burada belirtilen esaslar, genel kurul dışındaki diğer zorunlu organlar(denetleme kurulu ve disiplin kurulu)için de uygulanır.

## 5. Yönetim Kurulunun Toplanma Zamanı, Toplantı ve Karar Yeter Sayıları

Yönetim kurulu, sendika tüzüğünde belirtilen zamanlarda toplanır<sup>514</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 8. maddesi gereğince yönetim kurulunun çalışma usul ve esasları, toplantı ve karar yeter sayılarının sendika tüzüğünde gösterilmesi gerekir<sup>515</sup>. Ancak tüzüğe konulabilecek toplantı ve karar yeter sayılarına 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinde bir sınırlama getirilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre tüzükte daha yüksek bir sayı öngörülmemişse, toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt

<sup>508</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.144; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.143; **Şahlanan**, Sendikalar, s.144.

<sup>509</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.143; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.540; **Şahlanan**, Sendikalar, s.145.

<sup>510</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.124.

<sup>511</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.144.

<sup>512</sup> **Eyrenci**, Sendikalar, s.95; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.124; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.143.

<sup>513</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.144. Üyenin sorumluluktan kurtulabilmesi için şerh koyduğu yönetim kurulu kararı ile ilgili yapılacak diğer toplantılarda da karşı oy kullanması gerekir. **Berksun/ Eşmelioğlu**, s.358

<sup>514</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.477; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.143; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.71.

<sup>515</sup> Yönetim kurulunun usul ve esaslarının sendika tüzüğüne bırakılmasının sendika özgürlüğüne uygun isabetli bir düzenleme olduğu yönünde bkz. **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.370. Yönetim kurulunun toplantı karar ve yeter sayılarının sendika tüzüğünde serbestçe düzenlenmesi ILO'nun Örgütlenme Özgürlüğü Komitesinin görüşleri ile de uygundur. Bkz. **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.106. Tüzüğün demokratik esaslara uygun olması gerektiği için, örneğin oybirliği ile karar alınma şeklindeki bir şartın geçersiz olduğu ifade edilmiştir. Bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku, s.422.

çoğunluğu, karar yeter sayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur<sup>516</sup>.Örneğin, yönetim kurulu dokuz kişiden oluşuyorsa en az beş kişi ile toplanabilecek ve karar yeter sayısı da bu durumda en az üç olacaktır. Yani yönetim kurulu Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere kanundaki nisaplara uygun olmak şartıyla oy birliği veya oy çoğunluğuyla karar alabilir<sup>517</sup>.

6356 sayılı Kanun asgari bir toplantı ve karar yeter sayısı belirlemiş ve bu çoğunlukların aşagısında toplantı ve karar yeter sayısının tüzükte belirlenmesini yasaklamıştır. Oyların eşitliği halinde ne olacağı da sendika tüzüklerine bırakılmıştır. Ancak sendika tüzüğünde herhangi bir düzenleme yapılmamışsa oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın çoğunluğu sağladığı kabul edilebilir<sup>518</sup>. Çekimsiz oy genel kurulda olduğu gibi yönetim kurulunda da red anlamına gelir<sup>519</sup>.

## 6. Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri

6356 sayılı Kanun'da yönetim kurulunun görev ve yetkileri 2821 sayılı Kanun'un aksine açıkça düzenlenmemiştir<sup>520</sup>.Sadece genel kurul dışında kalan organların görev ve yetkilerinin tüzükte gösterileceği düzenlenmiştir. Ancak yönetim kurulunun sendikayı temsil etme ve yönetme olmak üzere iki temel

<sup>516</sup> Öğretilen, toplantı ve karar yeter sayısı için yapılan düzenlemenin yönetimlere serbest hareket etme imkânı doğurduğu, bunun olumsuz sonuçları da olduğu ifade edilmiş ve karar yeter sayısının toplantıya katılanların salt çoğunluğu yerine üye tam sayısının salt çoğunluğu şeklinde belirlenmesinin daha isabetli olacağı da ifade edilmiştir. Bkz. **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.357.

<sup>517</sup> Yarg. 9. HD., 24.02.2000, E. 2000/2330 K. 2000/2144, Kazancı hukuk İçtihat Bankası.

<sup>518</sup> **Eyrenci**, Sendikalar, s.95; **Şahlanan**, Sendikalar, s.145; **Tuğ**, Sendikalar, s.99; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.477; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.124; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.143; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.370; **Demir**, Sendikalar, s.71; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.71; **Akyiğit**, El Kitabı, s.231; **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.39; **Özbek**, s.112; **Berksun/ Eşmelioğlu**, s.358.

<sup>519</sup> **Berksun/ Eşmelioğlu**, s.358.

<sup>520</sup> 2821 sayılı Kanun'un 16. maddesinde yönetim kurullarının görevleri belirtilmiştir. Söz konusu hüküm şu şekilde idi:

"Madde 16 – Yönetim kurullarının başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

- 1- Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden bir veya bir kaçına yetki vermesi veya ilgilileri görevlendirmesi,
- 2- Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin kanunların ve tüzüğünün verdiği yetki çerçevesinde yönetilmesi, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak genel kurula sunulması, genel kurulca verilecek diğer görevlerin yapılması."



yetkisivardır<sup>521</sup>.Uygulamada ise yönetim kurulu kendi arasında bir iş bölümü yapmakta ve her üyeye belli konularda yetki ve sorumluluk vermektedir<sup>522</sup>.

### 1. Sendikayı Yönetme Yetkisi

Sorumluluk hükümleri ve sendikaların iş yaşamındaki önemi dikkate alındığında sendikaların yasa ve tüzük hükümlerine uygun biçimde yönetilmesi gerekir. Sendikaların yasa ve tüzük hükümlerine uygun biçimde yönetilmesi görevi yönetim kuruluna aittir<sup>523</sup>.

Kanundaki düzenlemelere göre yönetim kurulunun,sendikanın gelir ve giderlerine ilişkin işlemlerini yapma, gelecek döneme ait bütçeyi hazırlayarak genel kurula sunma, aidatları toplama, sendika tesislerini üyelerin faydalanmasına hazır tutma, sendikada çalışacak işçileri işe alma, gerektiği durumlarda genel kurulu toplantıya çağırma, sendikaya üye kaydetme veya mevcut üye kaydını silme, sendika araç ve gereçlerini sağlama(kitaplık, okuma salonu vb.) gibiyönetim görevleri vardır<sup>524</sup>.Toplu iş sözleşmesi yapılması, grev kararının uygulaması da yönetim kurulunun görevlerindedir<sup>525</sup>. Genel kurulca kendisine verilen diğer görevleri de yerine getirmekle yükümlüdür<sup>526</sup>.Ayrıca6356 sayılı Kanun'un 11. maddesi gereğince kendisine açıkça yetki verilmişse yönetim kurulunun şube açma ve kapatma yetkisi ile taşınmazların yönetimi yetkisinde vardır.

Buna karşılık yönetim kurulunun genel kurulca seçilen organların asıl veya yedek üyelerini görevden almak gibi bir yetkisi yoktur<sup>527</sup>. Bu durum 2821 sayılı Kanun döneminde bir Yargıtay kararına konu olmuş ve Yargıtay da bu yönde karar vermiştir<sup>528</sup>.

<sup>521</sup> **Berksun/ Eşmeliöğlu**, s.345; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.124; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.143; **Şahlanan**, Sendikalar, s.145.

<sup>522</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.232.

<sup>523</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.289.

<sup>524</sup> **Eyrenci**, Sendikalar, s.95; **Tuğ**, Sendikalar, s.102; **Sümer**, İş Hukuku, s.193; **Tunçomağ/ Centel**, s.289; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.539-540; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.124 ; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.476; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.70; **Demir**, Toplu İş Hukuku, s.54; **Tunçomağ**, s.134.

<sup>525</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.126; **Tuğ**, Sendikalar, s.102.

<sup>526</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.539-540; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.124; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.476.

<sup>527</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.476-477; **Demir**, Sendikalar, s.73, **Demir**, Toplu İş Hukuku, s.55.

<sup>528</sup> Yönetim kurulunun genel kurulca seçilen organların asıl veya yedek üyelerini görevden alma yetkisinin olmadığına ilişkin karar "...2821 sayılı Sendikalar Kanununun yönetim kurulunun görevlerini belirleyen 16. maddesinde merkez yönetim kuruluna bu yönde yetki verilmediği

Aynı şekilde şubeye bağlı işyerinin başka bir şubeye bağlanmasına ve şube üye sayısının azaldığı gerekçesiyle profesyonel olarak yürütülen sendika yöneticiliği görevinin amatör olarak yürütülmesine dair sendika genel yönetim kurulu kararının iptaline ilişkin bir başka kararında da Yargıtay, yönetim kurulu kararını yasa ve tüzük hükümlerine aykırı bulmuştur<sup>529</sup>. Kararda, aksi durumda böyle bir yetkinin şubeler üzerinde baskı aracı olarak kullanılabileceği de ifade edilmiştir<sup>530</sup>.

## 2. Sendikayı Temsil Yetkisi

Daha önce belirtildiği üzere sendika fiil ehliyetini yönetim kurulu aracılığıyla kullanır<sup>531</sup>. Yönetim kurulu sendika adına ve hesabına hukuki işlemler yaparak kuruluşu hak sahibi yapar veya borç altına sokar. Yani yönetim kurulu tüzükte aksine düzenleme olmadıkça dış ilişkilerde, bütün işlemlerde kuruluşu temsil etme yetki ve sorumluluğuna sahiptir. Yönetim kurulu bu temsil yetkisini, yöneticilerin kişiliğinden bağımsız sendika tüzel kişiliği adına kullanır<sup>532</sup>. Yargıtay da bir kararında kuruluşun kişiliğinin yöneticilerden ayrı bir kişilik olduğunu belirtmiştir<sup>533</sup>.

Yönetim kurulunun temsil yetkisi, kuruluş adına her türlü işlemi yapabileceği anlamına gelmez. Yönetim kurulu, üyelerin ortak hak ve çıkarlarını korumak ve sendika amacına ulaşmak amacıyla her türlü hukuki işlemi yapabilir<sup>534</sup>. Yönetim kurulunun temsil yetkisinin sınırını sendikanın amacı, sendika tüzüğüne yasa belirler<sup>535</sup>. Genel kurul kararları da temsil yetkisinin özel sınırını oluşturur<sup>536</sup>. Başka bir deyişle yönetim kurulu genel kurulu kararını uygularken, kendisine bırakılmış

---

gibi sendika tüzüğünün genel yönetim kurulunun görev ve yetkilerini düzenleyen 19. maddesinde de bu yolda bir yetki düzenlemesine yer verilmemiştir. Tüzüğün 19/6. maddesinde genel yönetim kuruluna şube yöneticilerinin genel disiplin kuruluna sevk etme görev ve yetkisi verilmiştir. Merkez Yönetim Kurulunun davacıyı şube yönetim kurulu görevinden ve şube başkan yardımcılığı görevinden alınması için genel disiplin kuruluna sevk etme yerine disiplin kurulu yetkilerini kullanarak davacıyı şube başkan vekili görevinden alması yasa, tüzük hükümlerine aykırı bulunduğundan davanın kabulü gerekirken yazılı şekilde reddetmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklindedir (Yarg. 9.HD., 08.02.2005, E. 2005/985 K. 2005/3647, Kazancı hukuk İctihat Bankası). Bu konuda bir başka karar için bkz. Yarg. 9.HD., 21.10.1997, 13019/17972, **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.477

<sup>529</sup> Yarg. 9.HD., 10.07.2008, E. 2008/27044 K.2008/19802, **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.477; Çalışma ve Toplum, S.20, 2009/1, s.350; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.38.

<sup>530</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.477; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.38.

<sup>531</sup> Sendikaların fiil ehliyeti hakkında geniş bilgi için bkz. **Esener**, s.308.

<sup>532</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.101; **Şahlanan**, Sendikalar, s.145.

<sup>533</sup> Yarg. 4.HD., 17.05.1976, E. 1975/6059 K. 1976/4989, **Şahlanan**, Sendikalar, s.145.

<sup>534</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.145; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.123.

<sup>535</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.145; **Tuğ**, Sendikalar, s.101; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.143, 144; **Tunçomağ/ Centel**, s.290; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.125; **Demircioğlu/ Centel**, s.251.

<sup>536</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.144; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.125.

olan takdir hakkını genel kurul tarafından belirlenmiş sınırlar çerçevesinde kullanır. Aksi takdirde sorumluluğu söz konusu olur<sup>537</sup>. Ayrıca ilgililerin talebi halinde böyle bir karar iptal edilebilir<sup>538</sup>.

Uygulamada sendika tüzüğü ile temsil yetkisi, yönetim kurulu üyelerinden birine veya birkaçına ya da sendika genel sekreterine yahut sendika başkanına bırakılmaktadır<sup>539</sup>. Böyle bir durumda doğal olarak imza yetkisi de bu kişi veya kişilerde olmaktadır<sup>540</sup>. Tek bir kişiye bırakmak yerine üyeler arasında işbölümüne de gidilebilir<sup>541</sup>. Yargıtay da eski tarihli bir kararında yönetim kurulu üyelerinden ikisine verilen sendika üyelikleri için yapılan başvuruları kabul etme görevlendirilmesini geçerli sayan mahkeme kararını onamıştır<sup>542</sup>. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre temsil yetkisi kendisine bırakılan kişi veya kişiler hukuki işlemler yapmakta ve sendikayı mahkemede temsil etmektedir<sup>543</sup>. Yani temsil yetkisi verilmişse davadahusumet ehliyetine sahiptir<sup>544</sup>. Ancak kanaatimizce bu kişiler sendikayı temsil etse de husumet ehliyetleri yoktur<sup>545</sup>. Sendikaya karşı açılacak davada husumet ehliyeti sendika tüzel kişiliğine aittir.

## 7. Yönetim Kurulu Kararlarının İptali

Yönetim kurulu kararlarının iptali ile ilgili kanunda herhangi bir düzenleme yoktur. Yönetim kurulu kararları icrai nitelikteyse, genel kurula gitmeden bu karar aleyhine doğrudan iptal davası açılabilceğini kabul etmek gerekir<sup>546</sup>. Bu husus denetleme kurulu ve disiplin kurulu kararları açısından da geçerlidir. Yargıtay da

<sup>537</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.146; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.144.

<sup>538</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.102.

<sup>539</sup> **Eyrenci**, Sendikalar, s.95; **Tuğ**, Sendikalar, s.101; **Şahlanan**, Sendikalar, s.146; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.124; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.143; **Tunçomağ/ Centel**, s.290. Tüzükte sendika başkanının genel kurulca seçileceği öngörülmemişse sendika başkanı yönetim kurulunca seçilir. Sendikayı temsil yetkisi genel başkana aitse sendikaya karşı açılacak davalarda genel başkanın çağırılması gerekir. Bkz. **Çelik**, Kollektif İş Hukuku, s.306.

<sup>540</sup> **Tuğ**, Sendikalar, s.101.

<sup>541</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.124; **Şahlanan**, Sendikalar, s.146.

<sup>542</sup> Yarg. 9.HD., 14.12.1984, E. 1984/11116 K. 1984/11363, **Şahlanan**, Sendikalar, s.146.

<sup>543</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.290; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.70.

<sup>544</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.70. Yargıtay 1968 yılında verdiği eski bir kararında, sendikayı temsil yetkisinin başkana ait olması durumunda, sendikaya karşı açılacak davada tebligatın başkana yapılması gerektiğine karar vermiştir (Yarg. 9.HD., 29.1.1968, E.9547 K. 902, **Eyrenci**, Sendikalar, s.95).

<sup>545</sup> Yarg. 9.HD., 24.02.2000, E. 2000/2330 K. 2000/2144, Kazancıhukuk İçtihat Bankası.

<sup>546</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.231.

yönetim kurulu kararlarının iptaline ilişkin davaları kabul etmektedir<sup>547</sup>. Örneğin, üyelik başvurusu yönetim kurulunca reddedilen üyenin bu red kararına karşı açtığı ihtiyati tedbirli iptal davası sonucunda, her ne kadar söz konusu karar mahkemenin verdiği ihtiyati tedbirin reddine ilişkin kararının temyiz edilip edilemeyeceğine ilişkin olsa da, Yargıtay yönetim kurulu kararının iptalinin istenemeyeceğine karar vermemiştir<sup>548</sup>. Genel kurulun iptal davasına ilişkin 6356 sayılı Kanun'un 15. maddesi açıkça sadece genel kurul kararlarının iptalini düzenlemiştir. Kanaatimizce burada genel hükümlere göre 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesi yönetim kurulu kararlarının iptali davalarının hukuki dayanağı kabul edilmelidir<sup>549</sup>. Yargıtay da 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesinin yönetim kurulu kararlarının iptali davalarında uygulanması gerektiği görüşündedir<sup>550</sup>. Ancak öğretide 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesinin sadece genel kurul kararlarının iptalini düzenlediği yönetim kurulu kararlarının iptali için bu düzenlemeye gidilemeyeceği öncelikle sendika içi yolların

<sup>547</sup> Yarg. 9.HD., 26.06.2007, E.2007/21897 K. 2007/20937, **Günay**, İş Davaları, s.1526; Yarg. 22.HD., 07.06.2012, E. 2012/9326 K. 2012/12700, Kazancıhukuk İçtihat Bankası. Yargıtay bir kararında da sendika ana tüzüğüne aykırı yönetim kurulu kararının iptalinin mümkün olduğunu belirtmiştir (Yarg. 9.HD., 12.02.1998, E.1998/1452 K.1998/1451, **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.18).

<sup>548</sup> Yarg. 22.HD., 07.04.2014, E. 2014/9136 K. 2014/7037, **Çil**, 2013-2014, s.116.

<sup>549</sup> **Başterzi**, s.246.

<sup>550</sup> Yönetim kurulu kararlarının iptali davalarında 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesinin uygulanması gerektiği yönünde Yargıtay'ın bir kararı "4721 Sayılı Kanun'un 83. maddesinin 1. fıkrasında '... Toplantıda hazır bulunan ve kanuna veya tüzüğe aykırı olarak alınan genel kurul kararlarına katılmayan her üye, karar tarihinden başlayarak bir ay içinde; toplantıda hazır bulunmayan her üye kararı öğrenmesinden başlayarak bir ay içinde ve her halde karar tarihinden başlayarak üç ay içinde mahkemeye başvurmak suretiyle kararın iptalini isteyebilir.' denilmektedir. Söz konusu fıkra, sendika genel kurul kararlarının veya toplantısının iptalinin hukuki dayanağını oluşturmakta olup sendikanın diğer organlarının kararlarının iptaline dair açık bir düzenleme ise bulunmamaktadır. Bununla beraber genel kurul gibi sendikanın en geniş yetkilere sahip nihai karar organı olan bir organın kararlarına karşı yargı yoluna başvurulması hak düşürücü süreye tabi tutulmuşken diğer zorunlu organlarının kararlarına karşı yargı yoluna başvurulmasının her hangi bir süre sınırına tabi olmadığını söylemek güçtür. Bu sebeple 4721 Sayılı Kanun'un 83. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen hak düşürücü sürenin kıyasen diğer zorunlu organların kararlarına karşı açılacak davalarda da uygulanabileceğinin kabulü gereklidir. Nitekim Yargıtay HGK., sendika genel merkez yönetim kurulu kararına karşı iptal davasının bir aylık hak düşürücü süre içinde açılması ve bu konuda Mülga 743 Sayılı Türk Kanuni Medenisi'nin 68. maddesinin uygulanması gerektiğini ifade etmiştir (Yarg. HGK., 2000/9-54 esas, 2000/43 Sayılı Kararı). Aynı şekilde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2010/39953 esas, 2010/30750 sayılı kararında yönetim kurulu kararına karşı davanın hak düşürücü süre içinde açılması gerektiğine işaret etmiştir." şeklindedir (Yarg. 22.HD., 07.06.2012, E. 2012/9326 K. 2012/12700, **Başterzi**, s.248). Bu konuda bir başka Yargıtay kararı için bkz. Yarg. 9. HD., 02.06.2009, E. 2009/21709 K. 2009/15447, Kazancıhukuk İçtihat Bankası.

tüketilmesi ve buna binaen genel kurul kararının iptali davası açılması gerektiği de ifade edilmektedir<sup>551</sup>.

## 8. Yönetim Kurulu Üyeleri İle Sendika Arasındaki İlişki

Sendika ile yönetici arasındaki ilişkinin hukuki niteliği 2821 sayılı Kanun döneminde tartışma konusu olmuştur. 6356 sayılı Kanun'da da bu konuda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Öğretide çoğunluk bu ilişkinin vekâletilişkisi olduğunu kabul etmektedir<sup>552</sup>. Derneklerde de bu ilişki vekâlet ilişkisi olarak kabul edilmektedir<sup>553</sup>. Ancak yönetim kurulu üyelerinin belirli bir süre ve belirli bir zaman parçası için görev yapmak üzere seçilmesi ve yaptıkları iş karşılığında ücret almaları da göz önünde bulundurulduğunda bu ilişkinin iş ilişkisi olduğu da ileri sürülebilir<sup>554</sup>. Ayrıca öğretide 5510 sayılı Kanun'un profesyonel yöneticileri 4/1-a'lı sayması karşısında artık bu ilişkinin bir iş ilişkisi olduğu da ifade edilmiştir<sup>555</sup>. Kanaatimizce her ne kadar 5510 sayılı Kanun yöneticileri 4/1-a'lı kabul etse de, aradaki ilişki iş ilişkisi olmadığı için işsizlik sigortası kapsamında kabul etmemiştir.

Vekâlet sözleşmesi ile iş sözleşmesini birbirinden ayıran temel fark hukuki bağımlılıktır<sup>556</sup>. Fransa Yargıtay'ı ve İsviçre Federal Mahkemesi'nin kararları da bu yöndedir<sup>557</sup>. Vekil şartları oluşmuş ise müvekkilin talimatı dışına çıkabileceği ve tamamen müvekkilin emir ve talimatı altında olmadığı düşünüldüğünde hukuki

<sup>551</sup> **TuncayKaplan**, “İptal Davası ve Şartları”, s.258; **TuncayKaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.19-20; **Ergin**, “1999 Yılı Kararları”, s.203-204. Derneklerde de genel kurul dışında kalan organların kararları için öncelikle dernek içi yolların tüketilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. **Genç**, s.201; **Tuncay**, “2004 Yılı Kararları”, s.123; **Hatipoğlu**, s.687.

<sup>552</sup> **Çelik**, Nuri/ **Güzel**, Ali, “Sendika Tüzel Kişiliği İle Sendika Yönetim Kurulu Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği”, Marmara İİBF Dergisi, Sayı.1-2 C. IV, 1987, s.637; **Şahlanan**, Sendikalar, s.157; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.123; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II,s.145; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.540-541; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.39; **Demir** Sendikalar, s.72; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.477; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.125; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.40; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.70; **Sur**, “Ödenecek Ücretler”, s.1599; **Akyiğit**, El Kitabı, s.233; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Sendikal Güvenceler”, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferansı Serisi No.5, İstanbul 2014, s.213; **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar, s.182; **Alpagut**, “Sendikal Güvenceler”, s.32; **Şahlanan**, “2000 Yılı Kararları”, s.123.

<sup>553</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.540; **Sur**, “Ödenecek Ücretler”, s.1599.

<sup>554</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.157; **Tuğ**, Sendikalar, s.102.

<sup>555</sup> **Savaş**, “Son Durum”, s.124.

<sup>556</sup> **Mollamahmutoğlu/ Astarlı**, s.413; **Süzek**, s.225.

<sup>557</sup> **Mollamahmutoğlu/ Astarlı**, s.413.

bağımlılığının çok zayıf olduğukabul edilmelidir<sup>558</sup>. Ayrıca vekâlet ilişkisi, iş ilişkisinden farklı olarak bir temsil ilişkisidir<sup>559</sup>. Kanaatimizce ücretin vekâlet sözleşmesinin zorunlu unsuru olmaması, hukuki bağımlılığın vekâlet ilişkisinde çok esnek olması, iş sözleşmesinin bir temsil ilişkisine dayanmaması, yöneticilerin seçimle göreve gelmesi ve yöneticilerin işsizlik sigortası kapsamında yer almaması da göz önüne alındığında bu ilişkinin vekâlet ilişkisi olduğunun kabulü gerekir.

Yargıtay da kararlarında çoğunlukla bu ilişkinin “vekâlet ilişkisi” olduğuna karar vermiştir<sup>560</sup>. Ancak zaman zaman iş ilişkisi olduğu yönünde kararları da mevcuttur<sup>561</sup>. Örneğin, yöneticilere yapılan kıdem tazminatı benzeri ödeme olan hizmet ödülünün, 4857 sayılı İK’nın Ek2. maddesini de gerekçe göstererek kıdem tazminatı hükümlerine tabi olacağına karar vermiştir<sup>562</sup>. Oysa 4857 sayılı İK’nın Ek 2. maddesikamu kurum ve kuruluşları ile ilgilidir ve görevi sona eren yöneticiye ödenen para, kıdem tazminatı adını taşısa dahi hukuken kıdem tazminatı sayılmamalıdır<sup>563</sup>. Maliye Bakanlığı da bir yazısında bu ödemenin kıdem tazminatından farklı olarak gelir vergisine tabi olduğunu belirtmiştir<sup>564</sup>. Yargıtay bir başka kararında da yöneticilere çok sayıda yardım yapan, dört maaş ikramiye ile yönetici ücretlerini asgari ücretin yirmi altı katına çıkaran genel kurul kararına karşı açılan davada “...yöneticinin sendika ile arasındaki vekâlet ilişkisinin kötüye kullanılması nedeniyle...” şeklinde bu ilişkinin vekâlet ilişkisi olduğunu

<sup>558</sup> Vekâlet sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasındaki benzerlikler ve farklar hakkında geniş bilgi için bkz. **Mollamahmutoglu/ Astarlı**, s.411-415; **Süzek**, s.225-226; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku I, s.175-177.

<sup>559</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku I, s.176.

<sup>560</sup> Sözleşmenin hukuki niteliği ile ilgili tartışmalar için bkz. **Çelik/ Güzel**, s.637 vd. Yönetici ile sendika arasındaki ilişkinin vekâlet akdi olduğuna ilişkin Yargıtay kararları için bkz. Yarg., HGK., 05.06.1985, E. 1985/10-826 K. 1985/564; Yarg.9.HD., 08.02.1991, 1288/1454, **Demir**, Toplu İş Hukuku, s.55; Yarg. 9.HD., 03.05.2011, E. 2011/12735 K. 2011/13050, Çalışma ve Toplum, S.32, 2012/1, s.407-409; Yarg. 9.HD., 01.06.2000, 4172/7759, **Şahlanan**, “2000 Yılı Kararları”, s.123-125.

<sup>561</sup> Yarg.. 9.HD., 03.05.2011, E. 2011/12375 K. 2011/13050, Kazancıhukuk İçtihat Bankası; Kararın değerlendirilmesi için bkz. **Canbolat**, “2011 Yılı Kararları”, s.279-280; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.540.

<sup>562</sup> Yarg. 9.HD., 27.05.1997, 5131/10079, **Günay**, Şerh, s.773; **Demir**, Sendikalar, s.72; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.477.

<sup>563</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.540. Yargıtay da 1991 yılındaki bir kararında yöneticilere yapılan kıdem tazminatı benzeri ödeme olan hizmet ödülünün, kıdem tazminatı olmadığına karar vermiştir (Yarg. 9.HD., 08.02.1991, 1288/1454, Tühis, Şubat 1991, s.11; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.70, dn.199).

<sup>564</sup> **Sur**, “Ödenecek Ücretler”, s.1609.

belirtmiştir<sup>565</sup>. Yargıtay bir kararında da şube yönetim kurulu üyesinin genel kurulca sendika için normalde vazifesi olmayan belirli işleri yürütmek üzere görevlendirilmesi durumunda, yönetim kurulu üyeliği ilişkisinden başka hizmet akdi ile çalıştırıldığına kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>566</sup>.

## 9. Yönetim Kurulunun Sorumluluğu

Yönetim kurulunun sorumluluğu hususunda 6356 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme yoktur. Bu sebeple yönetim kurulunun sorumluluğu hususunda, 2821 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi genel hükümlere gidilir<sup>567</sup>.

4721 sayılı Kanun'un 50. maddesinde tüzel kişilerin ve organların, fiillerinden sorumlu olduğu belirtilmiştir. Söz konusu madde "Tüzel kişinin iradesi, organları aracılığıyla açıklanır. Organlar, hukukî işlemleri ve diğer bütün fiilleriyle tüzel kişiyi borç altına sokarlar. Organlar, kusurlarından dolayı ayrıca kişisel olarak sorumludurlar." şeklindedir. Dikkat edileceği üzere tüzel kişiliğin bir hukuk süjesi olarak tüm malvarlığıyla sorumlu olmasının yanında, organların kusurlarından dolayı kişisel olarak sorumluluğu da açıkça belirtilmiştir. Sendika, organlarının üyelerine karşı rücu hakkına sahip olduğu gibi, üçüncü kişilerde yönetim kurulu üyelerine karşı başvuruda bulunabilir<sup>568</sup>. Burada ikili bir ayırım yapmak gerekir. Yönetim kurulunun temsil yetkisi çerçevesinde yaptığı bir hukuki işlem varsa ve bu işlemde kuruluş veya üçüncü kişiler zarar görüyorsa bu durumda kural olarak sendika sorumludur ama yönetim kurulu üyeleri de sorumlu kılınabilir<sup>569</sup>. Eğer yönetim kurulu, kuruluş veya üçüncü kişilere bir hukuki işlem sonucunda değil de haksız fiil ile zarar vermişse bu durumda sorumluluk hâksiz fiil hükümlerine göre olmalıdır<sup>570</sup>.

<sup>565</sup> Yarg. 9.HD., 28.09.2010, E. 2010/22982 K. 2010/26099, Çalışma ve Toplum, S.24, 2010/1, s.584-589; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.478; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.541.

<sup>566</sup> Yarg. 9.HD., 24.06.1999, E.1999/10211 K.1999/11460, **Ekonomi**, 1999 Yılı Emsal Kararları, s.306-308.

<sup>567</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.371.

<sup>568</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.125.

<sup>569</sup> **Özsunay**, s.221.

<sup>570</sup> **Özsunay**, s.221. İngiltere Sendika Hukuku'nda 1906 tarihli Trades Dispute Act döneminde sendikalar haksız fiillerinden sorumlu değildi. Haksız fiil sorumluluğu açısından bir bakıma dokunulmazlığa sahiplerdi. Ancak yöneticiler ve eylemi gerçekleştirenlerin bireysel sorumluluğu vardı. 1982 tarihli Employment Act ile sendikaların haksız fiil eylemlerinden sorumluluğu getirildi. Böylece sendikalar hukuksuz eylemlerinden, ihmalinden, görevi ihmalinden, malvarlığının kullanımından doğan hukuksuz fiillerinden dolayı olarak sorumlu oldu. Bkz. **Painter/ Puttick**, s.295.

Yönetim kurulunun sorumluluğu yönetim kurulu üyeleri ile sendika arasındaki hukuki ilişkinin niteliğine göre belirlenir<sup>571</sup>. Aradaki ilişkinin vekâlet ilişkisi olması sebebiyle hak ve sorumluluklar açısından 6098 sayılı TBK'nın 502vd. maddelerinin uygulanması gerekir<sup>572</sup>. Ancak bu ilişki ister vekâlet isterse iş ilişkisi olsun yönetim kurulu, sendikanın işlerini dikkat ve özenle yapma ve bilgi ve belge verme yükümlülüğü altındadır<sup>573</sup>. Bu yükümlüğüne aykırı davranış yönetim kurulu, kusuru ile kuruluşa verdiği zarardan genel hükümlere göre 6098 sayılı TBK'nın 506. maddesi gereğince sorumludur<sup>574</sup>. Yönetim kurulu üyelerinin kuruluşun uğradığı bu zarardan dolayı sorumlulukları müteselsil sorumluluktur<sup>575</sup>. Sendika genel başkanı ya da yönetim kurulu başkanı da yönetim kurulu içinden seçildiği için bu kişilerde sorumlular arasında yer alır<sup>576</sup>.

6356 sayılı Kanun'da yönetim kurulu üyelerinin sorumluluktan kurtulmaları hakkında da hüküm yoktur. Bu konuda da genel hükümlere gidilmekte ve 6098 sayılı TBK'nın 146. maddesi gereğince yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunda zamanaşımı süresi on yıl kabul edilmektedir<sup>577</sup>. Genel kurulca bilinen konularda, yönetim kurulunun ibrasıyla bu sorumluluk kaldırılabilir<sup>578</sup>. Ancak genel kurulun verdiği ibra kararıyla sorumluluk tümüyle ortadan kalkmaz. İbra sadece genel kurulca bilinen veya gerekli özen gösterilmiş olsaydı bilinebilecek olan konularda sorumluluğu ortadan kaldırır<sup>579</sup>. Genel kurulda gösterilmeyen veya

<sup>571</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.157; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.123.

<sup>572</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal, s.70; Aktay, s.40.

<sup>573</sup> Özsunay, s.22 Tuğ, Sendikalar, s.103, Şahlanan, Sendikalar, s.157; Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.540; Sur, Toplu İlişkiler, s.125; Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.145; Demir, Sendikalar, s.72; Kılıçoğlu, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.182; Berksun/ Eşmelioglu, s.352.

<sup>574</sup> Tuğ, Sendikalar, s.103; Tuncay/ Savaş Kutsal, s.70-71.

<sup>575</sup> Tuğ, Sendikalar, s.103; Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.540; Tuncay/ Savaş Kutsal, s.71; Sur, Toplu İlişkiler, s.125.

<sup>576</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.236.

<sup>577</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal, s.71; Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.541; Akyiğit, El Kitabı, s.233. 2821 sayılı Kanun döneminde de yönetim kurulunun sorumluluğu hakkında genel hükümlere gidilerek zamanaşımı süresi on yıl olarak kabul edilmekte idi. Bkz.Şahlanan, Sendikalar, s.157; Tuğ, Sendikalar, s.103; Demir, Sendikalar, s.72; Çelik, Kollektif İş Hukuku, s.308; Kılıçoğlu, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.182; Baybora, s.117.

<sup>578</sup> Tuğ, Sendikalar, s.103; Şahlanan, Sendikalar, s.157; Tuncay/ Savaş Kutsal, s.71; Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.144.

<sup>579</sup> Şahlanan, Sendikalar, s.158; Tunçomağ/ Centel, s.291; Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.371.



açıklanamayan bilgi belgeler açısından sorumluluk ibra ile kalkmaz<sup>580</sup>. Öğretide genel kurulun çalışma raporu ve hesapları kabulü ile de yönetim kurulunun sorumluluğunun ortadan kalkacağı ileri sürülmüştür<sup>581</sup>. Yargıtay ise çalışma raporunun onaylanmasının yönetim kurulunun sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağına karar vermiştir<sup>582</sup>. Yargıtay kararında da belirtildiği üzere ibraname hususunda dürüstlük kuralları göz önünde bulundurulmalı<sup>583</sup> ve ibranın geçerliliği için yönetim kurulunun hesap verme yükümlülüğünü en geniş çerçevede yerine getirmesi gerekir<sup>584</sup>. Örneğin, yönetim kurulu sadece bilançoyu değil, bununla ilgili defter, yazışma, sözleşme gibi belgeleri de genel kurula sunmalıdır<sup>585</sup>. Ancak belirtmek gerekir ki eksik, gerçekleri gizleyici, yanıltıcı belge ve bilgiler ibrayı

---

<sup>580</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.478; Yarg. 9.HD., 08.12.2004, E.2004/25601 K.2005/26792, **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.182-183; **Berksun/Eşmelioglu**, s.235. Soyut ibranın, genel kurulda gösterilmeyen ve açıkça tartışılmayan hususlarda sorumluluğu ortadan kaldırmayacağı yönünde bkz.Yarg. 9.HD., 01.03.2005, E.2005/4693 K.6535, **Günay**, İş Davaları, s.1520.

<sup>581</sup> **Özsunay**, s.221.

<sup>582</sup> Yargıtay'ın 1976 tarihli bir kararında, çalışma raporunun onaylanmasının yönetim kurulunun sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı, "...Genel kurulda yönetim kurulunun çalışma raporunun onanmış bulunması sorumluluğu ortadan kaldırmaz. Onanma ilerde meydana gelecek yeni durumlar ve mevcut olup kongrede gösterilme olanağı olmayan durumlar için tazminat davası açılmasına engel olmayacağı gibi, yönetim kurulu da genel kurulun ibra kararına dayanarak bir sorumsuzluk savunmasında bulunamaz. Bir tüzel kişiliğin tazminat dileğinden vazgeçmiş sayılabilmesi için, tazminata dayanak tutulan yönlerin bilanço ve çalışma raporlarında, bütün ayrıntıları ile açıkça yer almış bulunması, kanunu genel kurulda denetleme ve tartışma olanağı sağlanacak biçimde açıklanması ve durumun incelenerek yönetim kurulunun ibrasına karar verilmiş olması gerekir." şeklinde belirtilmiştir (Yarg. 4.HD., 19.10.1976, 8348/8885, **Şahlanan**, Sendikalar, s.158). Bir diğer Yargıtay kararında ise "Davacı, uğranılan sendika zararının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Davalılar sendika başkanı ve mali sekreteri olarak sendika adına yapıldığını iddia ettikleri dava konusu harcamaları sendika yararına yapıldığını kanıtlamadıkları gibi olağan genel kurulun soyut ibrası da davalıları sorumluluktan kurtarmaz. İbraya dayalı olarak davalıların sorumluluğunun ortadan kalkabilmesi için iki olağan genel kurul arasındaki denetim dönemine ait tüm bilgi ve belgelerin genel kurulun denetimine sunulmuş olması, genel kurul da ayrıntılı biçimde görüşülüp tartışılması ve değerlendirilmesi gerekir. Bu durumda ibra sadece genel kurulun bilgisine ve denetimine sunulan işlemleri kapsar. Genel kurula açıklanmamış, sunulmamış ve belgelere dayandırılmamış konularda ibra yok sayılır." şeklinde belirtilmiştir (Yarg. 9.HD., 08.12.2004, E. 2004/25601 K. 2004/26792, Hukuk Türk İçtihat Bankası).

<sup>583</sup> **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.182. Alman Hukuku'nda da ibranın geçerliliği hususunda dürüstlük kuralları göz önünde bulundurulmaktadır. Bkz.**Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, s.541.

<sup>584</sup> **Çelik/ Caniklioglu/Canbolat**, s.541; Yarg. 9.HD., E. 2004/25601 K. 2004/26792, Hukuk Türk İçtihat Bankası; Yarg. 4.HD., 19.10.1976, 8348/8885, **Şahlanan**, Sendikalar, s.158.

<sup>585</sup> **Çelik/ Caniklioglu/Canbolat**, s.541.

geçerli kılmaz<sup>586</sup>. Ayrıca iradeyi sakatlayan hata, hile ve ikrah durumunda ibranın iptali ve hükümsüzlüğü istenebilir<sup>587</sup>.

Yönetim kurulu kararlarına karşı iptal davasının haricinde genel kurula şikâyetle de bulunulabilir<sup>588</sup>. Bu şikâyet hakkı yönetim kurulu kararlarından zarar gören diğer üyelere ve üçüncü kişilere aittir<sup>589</sup>. Yönetim kurulu genel kurul karşısında tek veya toplu olarak sorumlu olduğu için genel kurul, faaliyet kararlarına uygun olmayan veya kötü biçimde çalışan yönetim kurulunu azledebilir<sup>590</sup>.

### 10. Yönetim Kurulu Üyelerinin Mal Bildiriminde Bulunma Zorunluluğu

6356 sayılı Kanun'un 29. maddesinin 4. fıkrası kuruluşların ve şubelerin yöneticilerine mal bildiriminde bulunma yükümlüğü getirmiştir. Dikkat edileceği üzere bu yükümlülük sadece yönetici sıfatına sahip olanlar için getirilmiştir. Yani denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin böyle bir yükümlülüğü yoktur<sup>591</sup>. Söz konusu düzenleme "Kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu<sup>592</sup> ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorundadır." şeklindedir<sup>593</sup>. 3628 sayılı Kanun'un 2. maddesi de "Özel kanunlarına göre mal bildiriminde bulunmak zorunda olanlar da bu Kanun hükümlerine tabiidir." şeklindedir. Buradan hareketle,

586 **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.541.

587 **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar, s.182.

588 **Tunçomağ/ Centel**,s.291.

589 **Tunçomağ/ Centel**,s.291.

590 **Tunçomağ/ Centel**,s.291.

591 **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.479.

592 RG., 04.05.1990, S.20508.

593 2821 sayılı Kanun'da mal bildirimleri ile ilgili hüküm şu şekildedir:

Madde 42 – Konfederasyon, sendika ve sendika şubelerinin başkanları ve yöneticileri göreve seçildikten sonra üç ay içinde, kendilerinin, eşlerinin, velayetleri altındaki çocuklarının 6. maddedeki yönetmelik esaslarına göre doldurulacak mal varlığı bildirimini notere vermek zorundadırlar. Bu bildirim verildiğini gösteren noterlikten alınacak belgeler konfederasyon, sendika veya sendika şubesi denetçilerine verilir. Bu belgeler yönetim kurullarının karar defterlerinin özel bir sayfasına yazılır. Bu sayfa denetçiler tarafından imza edilir.

Bu zorunluluğa uymayanların konfederasyon, sendika veya sendika şubesindeki yöneticilik sıfatları bildirim süresinin bitiminden itibaren bir ay geçmekle sona erer.

Mal bildiriminde bulunan kişiler görev süreleri sonunda tekrar seçilseler bile yukarıdaki esaslara göre yeniden bildirimde bulunmak zorundadırlar.

Aynı görev süresi için mal bildirimleri bir defaya mahsus olarak verilir ve yöneticilerin görevinin sona ermesinden itibaren beş yıl süreyle noterde saklanır.

Mal bildiriminde yazılı olanlar açıklanamaz, ancak, yargı mercilerince ve denetleme veya inceleme yetkisine sahip diğer makam, organ ve mercilerce iade edilmek üzere alınabilir.

sendika yöneticilerinin mal bildiriminde bulunması, bildirimlerin yenilenmesi, mal edilmelerinin denetimi, haksız mal edinme veya gerçeğe aykırı bildirimde bulunmaları halinde uygulanacak hükümler, 3628 sayılı Kanun'un ilgili hükümleri olmalıdır.

Mal bildirim yükümlülüğü ile bir yandan yöneticilerin kişisel çıkar sağlamaları önlenmiş bir yandan da yöneticilerin haksız iftirallardan korunmaları amaçlanmış ve mali durumlarını kolayca açıklayabilmeleri sağlanmıştır<sup>594</sup>. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'da kurucularında mal bildiriminde bulunacağı kabul edilmiştir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere yönetici sıfatına sahip olanların ve kurucuların sadece kendileri için değil eşleri ve velayeti altındaki çocukları için de mal bildiriminde bulunmaları gerekmektedir<sup>595</sup>. Mal bildiriminde bulunan yöneticiler görev süreleri sonunda yeniden seçilmeleri halindedir mal bildiriminde bulunmak zorundadırlar<sup>596</sup>. 6356 sayılı Kanun, 2821 sayılı Kanun'da olduğu gibi mal bildirimi açısından işçi ve işveren kuruluşları şeklinde bir ayrıma gitmemiştir<sup>597</sup>.

Bildirim konusu, 3628 sayılı Kanun'un 5. maddesinde ve Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliğin<sup>598</sup> 8. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemelere göre “mal bildirimi yapacak olanların kendilerine, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait bulunan taşınmaz malları ile görevliye yapılan aylık net ödemenin, ödeme yapılmayan görevlilerin ise, 1 inci derece Devlet Memurlarına yapılan aylık net ödemenin beş katından fazla tutarındaki her biri için ayrı olmak üzere, para, hisse senetleri ve tahviller ile altın, mücevher ve diğer taşınır malları, hakları, alacakları ve gelirleriyle bunların kaynakları, borçları ve sebepleri” mal bildiriminin konusunu teşkil eder.

<sup>594</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.130.

<sup>595</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.130.

<sup>596</sup> **Demir**, Toplu İş Hukuku, s.54. Yargıtay'ın kararın da yöneticilerin görev süreleri sonunda yeniden seçilmeleri halinde tekrar mal bildiriminde bulunacakları “2.6.2002 tarihinde yapılan şube olağan genel kurulunda yönetim organına seçilen davacının 15.5.2004 tarihinde yapılan olağanüstü şube genel kurulunda yeniden yönetime seçilmesi üzerine şube yönetim kurulunun aldığı karar uyarınca 2.6.2002 tarihinde verdiği mal beyanının olağanüstü şube genel kurulu sonucunda seçilmesinden sonra yeniden resmi makamlara gönderdiği anlaşıldığından bildirim şartı yerine getirilmiş olduğunun kabulü gerekir.” şeklinde belirtilmiştir (Yarg. 9.HD., 11.01.2005, E. 2004/33903 K. 2005/485, Kazancı hukuk İçtihat Bankası; **Demir**, Sendikalar, s.70).

<sup>597</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.154.

<sup>598</sup> RG., 15.11.1990, S.20696.

2821 sayılı Kanun'da yer alan üç aylık mal bildirim süre sınırılması da 6356 sayılı Kanun'da yer almamaktadır. Mal bildirim süresi hakkında 3628 sayılı Kanun'un ilgili hükümlerine gidilir. Kanun'un 6. maddesine göre mal bildirimlerinin;

- a) Bu Kanun kapsamındaki göreve atanmada, göreve giriş için gerekli belgelerle,
- b) Bakanlar Kurulu üyeliğine atanmalarda, atamayı izleyen bir ay içinde,
- c) Seçimle gelinen görevlerde seçimin kesinleşmesi tarihini izleyen iki ay içinde,
- d) Mal varlığında önemli bir değişiklik olduğunda bir ay içinde,
- e) Yönetim ve denetim kurulu üyelikleri ile komisyon üyeliklerine seçim ve atamalarda göreve başlama tarihini izleyen bir ay içinde,
- f) Görevin sona ermesi halinde, ayrılma tarihini izleyen bir ay içinde,
- g) Gazete sahibi gerçek kişiler ile, gazete sahibi şirketlerin yönetim ve denetim kurulu üyeleri faaliyete geçme tarihini, sorumlu müdürleri, başyazarları ve fıkra yazarları bu işe veya görevlerine başlama tarihini izleyen bir ay içinde, verilmesi zorunludur.

Mal bildirimlerinin yenilenmesi ise 3628 sayılı Kanun'un 7. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre görevlerine devam edenler, sonu (0) ve (5) ile biten yılların en geç şubat ayı sonuna kadar bildirimlerini yenilerler. Yeni bildirimler yetkili merci tarafından daha önceki bildirimler ile karşılaştırılır.

Yapılan bildirimlerin gizliliği esastır ve kural olarak kimse ile paylaşılmaz. Mal bildirimleri, özel kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bildirimde bulunanın özel dosyasında saklanır. Bildirimlerin içeriği hakkında, 3628 sayılı Kanun'un 20. maddesi dışında hiçbir şekilde açıklama yapılamaz ve bilgi verilemez. Ayrıca mal bildirimlerindeki bilgiler ve kayıtlar esas alınarak içeriği hakkında yayında bulunulamaz. Mal bildiriminin muhtevası hakkında bildirimlerin gizliliğine ilişkin 9. maddeye aykırı davranan kişi üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu fiilin basın yoluyla işlenmesi halinde verilecek ceza yarı oranında artırılır.

2821 sayılı Kanun'da mal bildiriminde bulunmamanın yaptırımı yöneticilik sıfatının sona ermesi şeklinde düzenlenmişken 6356 sayılı Kanun'da buna ilişkin

herhangi bir düzenleme yoktur. Bu sebeple yaptırım hususu da 3628 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliklere göre çözümlenir<sup>599</sup>. 3628 sayılı Kanun'un 10. maddesine göre, belirtilen sürelerde mal bildiriminde bulunmayana bildirimlerin verileceği mercilerce ihtarında bulunulur. Mal Bildirimlerinde Bulunulması Hakkında Yönetmelik'e göre ihtar, Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır. İhtarın kendisine tebliğinden itibaren bir ay içinde bildirimde bulunmayanlar hakkında gerekli işlem yapılmak üzere yetkili Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulur.

İhtarın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde mazeretsiz olarak bildirimde bulunmayana üç aya kadar hapis cezası verilir. Kanunen daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde gerçeğe aykırı bildirimde bulunana ise altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir. Ayrıca eklemek gerekir ki, Kanun'un 22. maddesinde mal bildiriminin şekli, düzenleniş biçimi, sayısı, neleri kapsayacağı ve merciine nasıl ulaştırılacağı hususları ile kanunun uygulanması için gerekli diğer konular hakkında bir yönetmelik çıkarılacağı belirtilmiştir. Bu maddeye binaen Mal Bildirimlerinde Bulunulması Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. Bu Yönetmeliğin 2. maddesinin 1. fıkrasının h bendinde mal bildiriminde bulunacak olanlar düzenlenirken “özel kanunlarına göre mal bildiriminde bulunmak zorunda olanlar (konfederasyon, sendika ve sendika şubesi başkan ve yöneticileri dâhil)” şeklinde açıkça sendikalardan bahsedilmiştir. Ancak yönetmelikte bildiriminin şekli, düzenleniş biçimi, sayısı ve sendikaların mal bildirimi merciine ilgili herhangi bir düzenleme getirilmemiştir.

## **11. Sendika Yöneticisi ve Güvencesi**

### **1. Yönetici Kavramı**

Yöneticilerin kim olduğu 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde “kuruluşun veya şubesinin yönetim kurulu üyeleri” olarak belirtilmiştir. 2821 sayılı Kanun'da ise yöneticiler “Bu kanunun uygulanmasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar.” şeklinde belirtilmişti. Görüldüğü üzere Kanun yönetici kavramını daraltmış sadece sendika, konfederasyon ve şubelerin yönetim kurulu üyelerinin

<sup>599</sup>

Tuncay/ Savaş Kutsal, s.70; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.130.

yönetici olduğunu belirtmiştir<sup>600</sup>.Artık sadece sendika yönetim kurulu üyeleri yönetici sıfatına sahip olduğu için,bizde sendika yöneticiliği teminatını yönetim kurulu başlığı altında ele almayı uygun gördük.

Yönetici kavramı, profesyonel yönetici ve amatör yönetici olarak ikiye ayrılmaktadır. Profesyonel yöneticiler, işçi kuruluşu yöneticisi olduğu için işyerinden ayrılan(yöneticiliği meslek haline getiren)ve yöneticilik karşılığında sendikadan ücret alan işçilerdir<sup>601</sup>. Sendikal faaliyetlerin yoğunluğu, amatör sendikacılığın yanında profesyonel sendikacılığın gelişmesine yol açmıştır<sup>602</sup>. Amatör yönetici ise, işçi kuruluşu yöneticisi olmasına rağmen çalışmaya devam eden işçilerdir<sup>603</sup>. Yönetim kurulu üyelerinden kaç tanesinin profesyonel yönetici kaç tanesinin amatör yönetici olabileceğine ilişkin kanunda bir sınırlama yoktur. Uygulamada sendika tüzüklerine bu yönde hükümler konulmaktadır<sup>604</sup>.Belirtmek gerekir ki yönetim kurulu şube profesyonel yönetici sayısında indirim yapamaz<sup>605</sup>.Ancak “yönetici yönetmeliği” veya “genel kurul kararı”ile bu yönde yetkilendirilen yönetim kurulu, belirtilen ölçülere uyarak profesyonel yönetici sıfatına son verebilir<sup>606</sup>.Burada mahkeme tüzük

<sup>600</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.129; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.107; **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.120.

<sup>601</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.211; **Berksun/ Eşmeliöğlu**, s.341; **Baskan**, Ş.Esra, “6356 sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15 Özel S.2013, s.710; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.322; **Sur**, “Ödenecek Ücretler”, s.1599; **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.120; **Akyiğit**, Ercan“Yeni Kanun’da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, Legal İSGHD, C.9 S.36, 2012, s.4; **Astarlı**, Muhittin, “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVII S.1-2, 2013, s.142; **Şahlanan**,Fevzi, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15 Özel S.2013, 2014, s.331; **Yuvalı**, Ertuğrul/ **Hasan**, Kayırgan, “6356 Sayılı Kanun Bakımından Sendikal Güvenceler”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.IX S.1, 2014, s.124; **Alpagut**, “Sendikal Güvenceler”, s.32.

<sup>602</sup> **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, “Sendikal Güvenceler”,s.213; **Kutal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.166; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.130.

<sup>603</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.211; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.322; **Sur**, “Ödenecek Ücretler”, s.1600; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, “Sendikal Güvenceler”,s.213; **Akyiğit**, “Yöneticilik Güvencesi”, s.4; **Astarlı**, s.142; **Baskan**, s.710; **Yuvalı/ Kayırgan**, s.124; **Berksun/ Eşmeliöğlu**, s.342.

<sup>604</sup> **Sümer**, “2007 Yılı Kararları”, s.215.

<sup>605</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.121.

<sup>606</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.121. Bir Yargıtay kararında,uygun şekilde yetkilendirilen yönetim kurulunun profesyonel yöneticilerinin profesyonelliğine son verebileceği, “Sendika Genel Kurulunca konu ile ilgili olarak alınmış olan kararda "sendikamız genel kurullarınca nitelikli oyla kabul edilmiş bulunan sendikamız ana tüzüğümüzün 14/İ, 44/b, 79. maddesinde çerçeveselendirilen örgüt yapımız esas alınarak sendikamız şubelerinin verimli çalışabilmesi, sendikamıza mali yük olmaması ilkeleri temel olarak kabul edilmiş ve şubelerimizin her birinin

hükümlerini, yönetici yönetmeliğini ve orada belirtilen objektif ölçütleri incelemekte ve bu ölçütlere uygun olması durumunda şube yöneticisinin profesyonel yönetici sıfatının kaldırılmasını geçerli kabul etmektedir<sup>607</sup>.

Kanunda birden çok kuruluştaki aynı zamanda görev alabilmeyi (yönetici olabilmeyi) engelleyen herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. İşçinin veya işverenin aynı zamanda farklı işkollarında faaliyet gösterdikleri durumlarda bu kişilerin birden fazla sendikanın zorunlu organlarında görev alabileceğini kabul etmek gerekir<sup>608</sup>. Bunun bir sonucu olarak da işçi veya işveren, aynı anda farklı işkollarında olmak kaydıyla birden fazla sendikada yönetici olabilir<sup>609</sup>. Çünkü bir kişi aynı anda birden çok sendikaya üye olabilirken, birden fazla sendikada yönetici olmasının önünde herhangi hukuki bir engel görünmemektedir. Ancak 6356 sayılı Kanun ile kabul edilen, aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlerin yanında çalışanların birden fazla sendikaya üye olmaları durumunda aynı işkolunda birden fazla sendikada yönetici olamayacağını kabul etmek gerekir<sup>610</sup>. Çünkü işçinin veya

---

en az 500 üye sayısına sahip olmaları gerektiğine karar verilmiştir. Bundan hareketle üye sayısı 500 sayısının altına düşen ya da ileride bu sayının altına düşecek şubelerimizin kapatılmasına veya en uygun şubeyle birleştirilmesine, üye sayısı 500'ün altına düşen şubede görevli profesyonel yöneticilerin profesyonelliğinin kaldırılmasına kapatılma, birleştirme ve profesyonelliğin kaldırılmasıyla ilgili resmi mercilerdeki işlemlerin yürütülmesi için Genel Yönetim Kurulunca yetki verilmesi öngörülmüştür.

Görüldüğü üzere anılan kararda üye sayısı beş yüzün altına düşen ya da ileride düşecek olan şubelerin kapatılması veya uygun bir şubeyle birleştirilmesi, profesyonel yöneticilerin profesyonelliğinin kaldırılması konulan esas alınarak sendikaya mali yükün azaltılması amaç edinilmiştir.

Mahkemenin davanın kabulü şeklindeki kararına gerekçe olarak eşitlik ilkesinin gözetilmemesi üzerinde durularak üye sayısı 500 ün altında bulunan diğer şubeler ile ilgili herhangi bir işlem yapılmadığı, o şubelerin başkanlarının profesyonelliğinin sona erdirilmediği vurgulanmıştır. Davalı sendika da bu konuyla ilgili olarak gerek bilirkişi tarafından düzenlenen rapora karşı ileri sürdüğü itirazlarında gerek yargılamanın diğer aşamalarında, sendika genel kurulu kararı doğrultusunda işlemler yapıldığını S, M, K, V, O. gibi şubeleri ile ilgili yapılan işlemlerin mahkemece tahkiki cihetine gidilmediği oysa aynı şekilde üye sayısı 500'ün altına düştüğü için o şubeler bakımından da olağan genel kurul kararı uyarınca gerekli işlemler yapılmak suretiyle sendikanın mali yükünün hafifletilmesi cihetine gidildiğini itirazen ileri sürmüş bulunmaktadır. Bu yönde inceleme ve araştırma yapılarak sonuca gidilmesi gerektiği halde yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırılık oluşturduğundan kararın bozulması gerekmiştir.

Öte yandan şubeye kayıtlı üye sayıları da sonuca gidilirken önem taşımaktadır. Yapılan itirazlar dikkate alınarak şubelerin üye sayıları da tereddüde yer vermeyecek şekilde belirlenmek suretiyle değerlendirme yoluna gidilmelidir.” şeklinde belirtilmiştir.

<sup>607</sup> Yarg. 9.HD., 21.01.1997, 240/173, **Ekonomi**, Münir, “Toplu İş İlişkileri Tebliği”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s.210-212.

<sup>608</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s.428; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.107.

<sup>609</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.107.

<sup>610</sup> Aksi yönde bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku, s.428; **Akyiğit**, “Yöneticilik Güvencesi”, s.17.

işverenin menfaat çakışması olan iki sendikada aynı anda görev alması sendika içi demokrasi açısından da kabul edilebilir değildir. Ayrıca tüzüğe hüküm konularak kanunda belirtilen kişilerden başkalarının yöneticilik teminatından faydalandırılması, üçüncü kişiler aleyhine borç kurulamama ilkesi çerçevesinde işvereni bağlamaz<sup>611</sup>. Bu durumda işçinin genel hükümler çerçevesinde sendikaya tazminat davası açması söz konusu olabilir.

## 2. Yöneticilerin İş Güvencesi

Yöneticilerin iş güvencesi, profesyonel yöneticilerinin iş güvencesi ve amatör yöneticilerin iş güvencesini kapsar. Hukukumuzda da işçi kuruluşlarında yöneticilik görevi alarak işlerinden ayrılan işçilerin işsiz kalmalarını önlemek adına veya hem işyerinde çalışıp hem de sendika yöneticiliği yapanların baskıdan uzak rahatlıkla çalışmalarını sağlamak adına yöneticilerin iş güvencesi ayrıca düzenlenmiştir<sup>612</sup>. Kanunda işveren sendikası yöneticileri için teminat düzenlenmemiştir. İşveren sendikalarında yöneticiler daha pasif olduğu için ve işçilerin işverene karşı korunmasının gerekliliği karşısında böyle bir düzenlemeye de gerek yoktur.

Yöneticilerin iş güvencesi denildiğinde akla ilk gelen profesyonel yöneticilerin, yöneticilik görevlerinin son bulması halinde tekrar eski işyerlerindeki işlerine dönebilmeleridir. Bu husus hem 274 sayılı Kanun'da hem de 2821 sayılı Kanun'da benzer şekilde düzenlenmişti<sup>613</sup>. 2821 sayılı Kanun yönetici sıfatını tanımlarken denetleme kurulunu da saymışken yönetici güvencesi hükümlerinden sadece yönetim kurulu üyeleri ve sendika başkanını faydandırmıştı. Oysa maddenin başlığı "yöneticilik teminatı" olarak belirtilmişti. Bu tutarsızlık doktrinde tartışmalara sebep olmuştu<sup>614</sup>. Ancak maddenin lafzı dikkate alındığında yöneticilik teminatı hakkında sadece sendika ve şube yönetim kurulu üyeleri ve başkanlarının yararlanabileceği öğretide kabul edilmişti<sup>615</sup>. Sadece kimlerin

<sup>611</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.236.

<sup>612</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, s.110. Yöneticilik güvencesi ilk kez 1963 tarihli 274 sayılı Kanun ile hukuk sistemimize girmiş ve o günden bu yana tüm sendikal mevzuatlarımızda yer almıştır. Bkz. Dereli, "Genel Bir Değerlendirme", s.50; Savaş, "Son Durum", s.118.

<sup>613</sup> Eyrenci, Sendikalar, s.90; Şahlanan, Sendikalar, s.147. Sendika yöneticiliği güvencesi kurumunun tarihi gelişimi hakkında geniş bilgi için bkz. Narmanlıoğlu, Ünal, "Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı", Çalışma ve Toplum, 2014/1, s.11.

<sup>614</sup> 274 sayılı Kanun döneminde ki tartışmalar için bkz. Şahlanan, Sendikalar, s.147-148.

<sup>615</sup> Tuncay/ Savaş Kutsal, s.72; Sur, Toplu İlişkiler, s.66; Ergin, Berin, "Sendika Yöneticilerinin Yeniden İşe Alınmaları ve Kıdem Tazminatı Hakları", Prof.Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan,



yöneticilik teminatından faydalandığı hususunda değil, işçinin yöneticilik teminatı kapsamında işveren tarafından işe alınmaması durumunda uygulanacak hukuki yaptırım, yöneticilik süresince iş sözleşmesinin askıda olup olmadığı gibi konularda da eski düzenleme tartışma konusu olmuştur<sup>616</sup>.

Yasa koyucu 6356 sayılı Kanun'da sendika yöneticiliği güvencesini, 2821 sayılı Kanun dönemindeki tartışmaları dikkate alarak düzenlemiştir. Yeni kanunda sendika yöneticilerinin güvencesi güçlendirici bir şekilde düzenlenmiştir<sup>617</sup>. 6356 sayılı Kanun'da yönetici tanımı daha dar yapıldığı için denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin yöneticilik teminatından yararlanıp yararlanamayacakları tartışması son bulmuştur<sup>618</sup>. Bu düzenlemeden sadece profesyonel yöneticiler yararlanacaktır<sup>619</sup>. 6356 sayılı Kanun amatör yöneticilerinin işyeri sendika temsilciliği

---

İstanbul 1997, s.175. Yöneticilerin tümünün güvenceye dâhil edilmemesi eleştiri konusu olmuştur. Bkz. **Subaşı**, İbrahim, "İşçi Kuruluş Yöneticiliği ve Güvencesi", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s.532.

<sup>616</sup> Kanunda güvenceden yararlanan kişinin eski işine dönmek istemesi halinde işveren işe başlatmazsa sadece işverene para cezası uygulanacağı düzenlenmişti. İşçi açısından hukuki sonuçlarına ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamakta idi. Bu durumda işçinin aynen ifa davası açabileceği ileri sürülmüş ancak Yargıtay kararlarında bu kabul edilmemiştir. Yargıtay daha sonra HGK 1998/9-238 esaslı kararında işçinin bu durumda kıdem ve ihbar tazminatı alacağına hak kazandığına karar vermiştir. Ancak yönetici istifa ile işini bırakıp sendika yöneticisi olduğu ve bu sebeple yönetici ile işçi arasında herhangi bir iş ilişkisi olmadığı için karar eleştirilmiştir. Bkz. **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.112; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.73; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.75; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.492; **Narmanhoğlu**, "Tasarımın Getirdikleri", s.144. Aynı yönde diğer bir Hukuk Genel Kurulu Kararı için bkz. Yarg. HGK., 04.02.1998, E.1998/9-46 K.1998/11, **Ekonomi**, Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2000, s.103-107. 2821 sayılı Kanun dönemindeki sendika yöneticilik teminatı, bu teminat hakkındaki tartışmalar ve ileri sürülen görüşler için bkz. **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.72-76; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.490-493; **Şahlanan**, Sendikalar, s.146-153; **Eyrenci**, Sendikalar, s.90-94; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.66-74; **Subaşı**, s.525- 561; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.110-112; **Demir**, Sendikalar, s.106-112; **Ergin**, "Yöneticilerin Yeniden İşe Alınmaları", s.174-189; **Narmanhoğlu**, "Güvencenin Anlamı ve Kapsamı", s.15-16; **Özkaraca**, Ercüment, "6356 sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler", Çalışma ve Toplum, S.38, 2013/3, s.176-177; **Akyiğit**, Ercan, "Yeni Sistemde İşçi Sendikası Yöneticilerinin Kıdem Tazminatı", Terazi Hukuk Dergisi, S.79 Yıl.8, Mart 2013, s.18-21; **Kutal**, Metin, "Sendika Temsilcileri ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu – Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s.515-517.

<sup>617</sup> **Sur**, "Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", s.330; **Arcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.322. 6356 sayılı Kanun ile yöneticilik güvencesinin artırılması yöneticileri, konularını koruma eğilimine iteceği bu sebeple de sendika içi demokrasiye zarar vereceği ifade edilmiştir. Bkz. **Pirler**, s.910-911.

<sup>618</sup> Uygulamada denetleme ve disiplin kurulu üyeleri genellikle amatör yönetici şeklinde görev yaptığı için denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin yöneticilik teminatından faydalanmamaları pek sorun oluşturmamaktadır. Bkz. **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.544.

<sup>619</sup> **Narmanhoğlu**, "Güvencenin Anlamı ve Kapsamı", s.19; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.131; **Demircioğlu/ Centel**, s.260; **Sümer**, Haluk Hadi, "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Yenilikler", Hukuk Biliminin Güncel Sorunları III. Uluslararası Kongre Bildiri Kitabı, C.2(Özel Hukuk), Samsun 2012, s.413.

güvencesine sahip olduklarını belirterek bu konudaki yasa boşluğunu doldurmuştur<sup>620</sup>. Ayrıca yöneticilik süresince iş sözleşmesinin askıda olduğu açıkça kabul edilerek bu konudaki tartışmalara da son verilmiştir<sup>621</sup>. Ancak yeni düzenlemede de kimlerin teminatla yararlanacağı açıkça belirtilmemiştir<sup>622</sup>. Yöneticilik teminatından şube yöneticilerinin faydalanıp faydalanmadığı da madde metninden açıkça anlaşılmamaktadır. Ancak yönetici “kuruluş veya şubelerinin yönetim kurulu üyeleri” şeklinde tanımlandığı için şube yönetim kurulu üyelerinin de yöneticilik teminatından yararlanacağı tartışmasızdır<sup>623</sup>. Ayrıca sendika başkanı yönetim kurulu içinden seçildiği için, başkanın yöneticilik teminatından faydalanacağı hususunda da şüphe yoktur<sup>624</sup>.

6356 sayılı Kanun’un 23. maddesinde işçi kuruluşu yöneticiliği güvencesi “İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.” şeklinde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre yönetici isterse işten ayrıldığı tarihte herhangi bir bildirim süresine uymaksızın veya iş sözleşmesi belirli süreli ise sürenin bitimini beklemeksizin sözleşmesini feshedebilir ve kıdem

<sup>620</sup> **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.120; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.132; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.322-323; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.534.

<sup>621</sup> Öğretide yöneticilerin sözleşmelerinin askıda olduğunun kabulünün isabetli olduğu ancak bu işçilerin, iş güvencesine ilişkin otuz işçinin tespitinde sorun oluşturacağı ve hükmün geniş yorumlanarak sözleşmesi askıda olan işçilerin otuz işçinin hesabında dikkate alınmaması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. **Şahlanan**, “Hükümlerin Değerlendirilmesi”, s.26; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.490.

<sup>622</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.76.

<sup>623</sup> **Özkaraca**, “Sendikal Güvenceler”, s.179; **Astarlı**, s.143; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.132; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.76. Uygulamada sendika yönetim kurulu üyeleri zaten görevleri sona erince sendika alanında çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. Bu güvence daha çok şube yönetim kurulunda görev alan profesyonel yöneticiler için uygulama alanı bulmaktadır. Bu yönde bkz. **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.121; **Özkaraca**, “Güvence ve Uygulama Sorunları”, s.176.

<sup>624</sup> **Narmanlioğlu**, “Güvencenin Anlamı ve Kapsamı”, s.18; **Şahlanan**, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, s.332; **Akyiğit** “Yöneticilik Güvencesi”, s.16; **Özkaraca**, “Sendikal Güvenceler”, s.178; **Özkaraca**, **Ercüment**, “Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları”, İş Hukuku’nda Güncel Sorunlar-4 Semineri, Ankara 2014, s.169; **Özkaraca**, “Sendikal Güvenceler”, s.178.

tazminatına hak kazanabilir. Burada kıdem tazminatı şüphesiz fesih tarihindeki ücret üzerinden hesaplanır<sup>625</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 23. maddesinin 1. fıkrasında sendika yöneticilerine bir seçenek daha sunulmuştur. Bu düzenlemeye göre yöneticigörevi süresince iş sözleşmesi askıda iken istediği zaman iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatına hak kazanabilir. İşçi burada bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitmesini beklemeksizin sözleşmeyi feshedebilir<sup>626</sup>. Bu durumda kıdem tazminatı yöneticinin sözleşmesinin feshedildiği tarihteki emsal ücreti üzerinden hesaplanır<sup>627</sup>. Söz konusu maddede yöneticiliğe seçildiği için iş sözleşmesini feshedenlerden bahsedildiği için, işyerinden daha önce istifa, işverence haklı nedenle fesih vb. sebeplerle ayrılanlar, sendika yöneticisi seçilseler bile bu imkândan yararlanamazlar<sup>628</sup>. Ayrıca yasada açıkça yer almasa da, kıdem tazminatına hak kazanmak için en az bir yıl çalışmış olma şartı gibi diğer şartlarında burada sağlanması gerekir<sup>629</sup>.

Yöneticilik görevi sebebi ile işinden ayrılan ve iş sözleşmesi askıya<sup>630</sup> alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden

<sup>625</sup> **Yıldırım**, s.58; **Akyiğit**, Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Yöneticilerinin Kıdem Tazminatı”, Terazi Hukuk Dergisi, S.79, Mart 2013, s.21.

<sup>626</sup> Öğretide yöneticinin iş sözleşmesi askıda iken yaptığı fesihte, fesih türünün tartışma konusu olacağı ifade edilmiştir. Bkz. **Dereli**, “Genel Bir Değerlendirme”, s.52; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.133-134; **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.187. Fesih türünün bildirimsiz (derhal) fesih olduğu yönünde bkz. **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, “Sendikal Güvenceler”, s.217; **Akyiğit**, “Yöneticilik Güvencesi”, s.18; **Özkaraca**, “Güvence ve Uygulama Sorunları”, s.174-175; **Baskan**, s.715; **Özkaraca**, “Sendikal Güvenceler”, s.182-183.

<sup>627</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.133. Emsal ücret, yöneticinin yönetici seçildiği tarihteki kıdem ve görevi dikkate alınarak aynı konumdaki bir başka işçinin, sözleşmenin feshi tarihindeki aldığı ücret ve ekleridir. Bkz. **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.77; **Şahlanan**, Sendikalara İlişkin Hükümler, s.133. 6356 sayılı Kanun'dan önce, yöneticilik süresince sözleşme askıda olduğu için yöneticilik süresinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacağı kabul ediliyordu. Bkz. **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.546. Yargıtay da bir kararında sendika yöneticiliğinde geçen sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacağına ilişkin toplu sözleşme hükmünü geçersiz saymıştı (Yarg. 9.HD., 25.04.1984, 4216/4679, **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.547).

<sup>628</sup> **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.394; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.77; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.544; **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.123. 2821 sayılı Kanun döneminde de işyerinden daha önce istifa, işverence haklı nedenle fesih vb. sebeplerle ayrılanların, sendika yöneticisi seçilseler bile yöneticilik teminatından yararlanamayacakları kabul edilmişti. Bkz. **Sur**, Toplu İlişkiler, s.67.

<sup>629</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.77; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, “Sendikal Güvenceler”, s.218.

<sup>630</sup> Askıya alınma için işçinin açık bir irade beyanına veya tarafların anlaşmasına gerek yoktur. Bkz. **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, “Sendikal Güvenceler”, s.215; **Özkaraca**, “Sendikal Güvenceler”, s.181; **Özkaraca**, “Güvence ve Uygulama Sorunları”, s.172; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.77.

seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir<sup>631</sup>. Başvuruda bulunmak için belirtilen bir aylık süre hak düşürücü niteliktedir<sup>632</sup>. Öğretide kanunda sayılan nedenlerle görevi sona eren yöneticinin bir ay içinde işverene başvurmaması durumunda kıdem tazminatı talep etmesinde mümkün olmayacağı ifade edilmiştir<sup>633</sup>. Kanunda sayılan “sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek” hallerinin sınırlı sayıda olduğu belirtilmiştir<sup>634</sup>. Burada sayılan nedenler haricinde bir sebeple görevi sona erenler kural olarak bu güvenceden yararlanamazlar<sup>635</sup>. Ancak öğretide tüzel kişiliği olmayan şubelerin kapatılmasının ve sendikanın bir başka sendikaya katılmasının da burada güvenceden yararlanma sebepleri arasında kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>636</sup>. Kanaatimizce de işçiye

<sup>631</sup> 6356 sayılı Kanun’da, 2821 sayılı Kanun’dayer alan işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda ödeyeceği idari para cezasına yer verilmemiştir. Bkz. **Astarlı**, s.149; **Baskan**, s.723.

<sup>632</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.134; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.78; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.539. 2821 sayılı Kanun’da işçinin yöneticilik teminatından faydalanabilmesi için işverene işe başlamak üzere yapacağı başvurunun süresi üç ay olarak belirlenmişti ve yine hak düşürücü olarak kabul ediliyordu. Bkz.**Sur**, Toplu İlişkiler, s.68.

<sup>633</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.135. Yönetici, seçildiği anda ve yöneticilik süresi içinde dilediği zaman iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı alabildiği için ve ayrıca görevi kanunda sayılan nedenlerin dışında sona erdiği durumda dahi kıdem tazminatı hakkı olduğu için, bir aylık süre içinde işverene başvurmaması durumunda da yöneticinin, sözleşmesini kendisinin feshettiği kabul edilmekle birlikte, kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde bkz.**Özkaraca**, “Güvence ve Uygulama Sorunları”, s.181.

<sup>634</sup> **Narmanlıoğlu**, “Tasarımın Getirdikleri”, s.144-145; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.77; **Astarlı**, s.147; **Narmanlıoğlu**, “Güvencenin Anlamı ve Kapsamı”, s.21; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.134; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.113. Öğretide yöneticilik teminatından faydalanmak için sayılan sebeplerin sınırlılığının çok katı şekilde uygulanmasının haksız sonuçlar doğurabileceği ifade edilmiştir. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.148; **Eyrenci**, Sendikalar, s.91; **Şahlanan**, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, s.336. Sayılan sebeplerin sınırlı sayıda olduğu başka nedenlerin eklenemeyeceği Yargıtay’ın başka sebepleri kabul etmesinin hukuka aykırı olduğu yönünde bkz. **Ergin**, “Yöneticilerin Yeniden İşe Alınmaları”, s.178-181. 6356 sayılı Kanun’un düzenlemesinin açıkça sınırlı olduğu ve sayılan nedenlerin genişletilmesinin mümkün olmadığı yönünde bkz. **Şahlanan**, “6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, s.57.

<sup>635</sup> Yargıtay’ın görüşü de profesyonel sendikacılık görevi sendikaca sona erdirildiği için amatör yöneticilik yapmaya devam eden işçinin de bu güvenceden yararlanacağını yönündedir (Yarg. 9.HD., 10.10.1995, 20805/30830, **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.545; Yarg.9.HD., 23.07.2009, E.2009/19629 K.2009/22534, **Tuncay**, “2009 Yılı Kararları”, s.229). Yargıtay bir başka kararında ise profesyonel sendikacılık görevi için işyerinden ayrılıp bu görevin sendika genel merkezince iptal edilmesi nedeniyle eski işyerin dönmek isteyen bir kimseyi güvencenin kapsamı dışında saymıştır (Yarg. 9.HD., 24.11.1998, 13637/16663, **Sur**, Toplu İlişkiler, s.68).

<sup>636</sup> **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s.395; **Baskan**, s.716-717; **Narmanlıoğlu**, “Güvencenin Anlamı ve Kapsamı”, s.20-21; **Şahlanan**, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, s.336; **Astarlı**, s.147; **Özkaraca**, “Güvence ve Uygulama Sorunları”, s.177; **Şahlanan**, Sendikalar, s.148;

kusur yükletilemeyecek hallerin buraya dâhil edilmesi ve bu durumlarda yöneticilerin yöneticilik güvencesinden yararlanmaları gerekir. Bunun haricindeki sebepler yöneticilik güvencesinden yararlandırmaz.Örneğin, yönetim kurulu veya başkanlığındaki görevleri ile ilgili rüşvet, zimmet gibi fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar veya kurucu olmak için aranan niteliklerden birini kaybedenler bu güvenceden yararlanamazlar<sup>637</sup>.

Profesyonel sendika yöneticisi iken yöneticinin görevi genel kurulda amatör yöneticiliğe dönüştürülürse bu durumda yöneticinin güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı tartışmalıdır<sup>638</sup>. Burada bir kanun boşluğu vardır ve hâkim4721 sayılı Kanun'un 1. maddesive kıyasen 6356 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile bu boşluğu doldurmalıdır<sup>639</sup>. Kanaatimizce Anayasanın temel ilkeleri ve işçinin yararına yorum ilkesi göz önüne alındığında bu durumda yöneticilik güvencesiuygulanması gerekir<sup>640</sup>.Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken sendika yöneticisinin seçilen ve yöneticilik süresi içinde sözleşmenin süresi dolan işçiler sendikal güvenceden yararlanamazlar ve işe başlatılmayı talep edemezler<sup>641</sup>. Çünkü sözleşme kanunda sayılmayan bir hal ile yani sürenin dolması ile sona ermiş olur.

---

**Eyrenci**, Sendikalar, s.91; **Şahlanan**, Sendikalara İlişkin Hükümler, s.123; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.545. 2821 sayılı Kanun döneminde de “sendikanın feshi, birleşme ve katılma” sebeplerinin bu güvence kapsamında sayılması gerektiği ifade edilmekte idi. Bkz.**Sümer**, Haluk Hâdi,“Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi(Karar İncelemesi)”, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan Cilt II, İstanbul 2001, s.1634-1635; **Kutal**, “Sendika Temsilcileri ve Yöneticileri”, s.521. Yargıtay da eski bir kararında bu yönde karar vermiştir(Yarg.9.HD., 22.09.2981, 7370/10691, **Sur**, Toplu İlişkiler, s.67; **Şahlanan**, Sendikalar, s.148). 6356 sayılı Kanun'un hazırlanma sürecinde 2004 yılında yayınlanan tasarıda “sendika şubesinin ortadan kalkması” buradaki sebepler arasında sayılmıştı. Şahlanan, “Ön Tasarıların Değerlendirilmesi”, s.1272.

<sup>637</sup> **Eyrenci**, Sendikalar, s.91; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.545; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.67. Kuruculuk için gerekli şartları kaybettiği için yöneticinin görevinin sona ermesi durumunda bu sona erme kanunda sayılan nedenler dışında bir sona erme olduğu için, 6356 sayılı Kanun'un 23. maddesinin 3. fıkrası gereğince kıdem tazminatına hak kazanacağı öğretide belirtilmiştir. Bkz.**Savaş**, “Son Durum”, s.122.

<sup>638</sup> Profesyonel sendika yöneticisi iken yöneticinin görevinin amatör yöneticiliğe dönüştürülmesi hakkında Yargıtay 9.HD.'nin 24.11.1998 tarihli 13637/16633 numaralı kararının incelenmesi ve konu hakkındaki tartışmalar için bkz. **Sümer**, “Yöneticilik Güvencesi”, s.1655-1657.

<sup>639</sup> **Sümer**, “Yöneticilik Güvencesi”, s.1657; **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.124; **Şahlanan**, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, s.337.

<sup>640</sup> **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.124; **Özkaraca**, “Güvence ve Uygulama Sorunları”, s.177. Hukuka aykırı uygulamaların önüne geçmek için tüzükte yer alan bir hüküm veya genel kurul kararı ile hangi hallerde profesyonel sendika yöneticiliğinin amatör yöneticiliğe ya da amatör yöneticiliğin hangi hallerde profesyonel yöneticiliğe dönüştürüleceğinin düzenlenmesi isabet olur. Ancak bu şekilde yapılan dönüştürmelerin yerindeliğinin denetimi mümkündür. Bkz. **Sümer**, “2007 Yılı Kararları”, s.214-215.

<sup>641</sup> **Astarlı**, s.145; **Özkaraca**, “Güvence ve Uygulama Sorunları”, s.173.

Görevinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde çalışmak için işverene başvurmayan yönetici iş sözleşmesini kendi isteği ile sona erdirmiş sayılır<sup>642</sup>. Öğretide, bu durumda sözleşme işçi tarafından feshedildiği için, işçinin kıdem tazminatı hakkını kaybettiği de ifade edilmektedir<sup>643</sup>. Teminat kapsamındaki yöneticinin yöneticilik görevinin sona ermesinden bir ay içinde başvurması halinde işveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla, eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır<sup>644</sup>. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde veya eski işlerine veya eski işlerine uygun (o andaki şartlarla eski ücret ve kıdemlerine uygun olarak) işe başlatılmazsa iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. İşverence yapılmış sayılan bu fesih haksız fesih olarak kabul edilmelidir<sup>645</sup>. Yani yönetici, sözleşmesinin türüne göre kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve bakiye süre tazminatına hakkazanır<sup>646</sup>. Ayrıca işverence yapılmış sayılan bu feshin türü “derhal fesih” olarak kabul edilmelidir<sup>647</sup>.

6356 sayılı Kanun burada yeni bir tartışmanın önünü açmıştır. İşverenin yöneticiyi tekrar işe almaması durumunda, yöneticinin işe iade davası açıp

<sup>642</sup> Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay, s.327.

<sup>643</sup> Şahlanan, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.125; Şahlanan, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, s.338; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.135. Aksi yönde bkz. Özkaraca, “Güvence ve Uygulama Sorunları”, s.181.

<sup>644</sup> “O andaki şartlarla” ifadesinden, işçinin işinden ayrı kaldığı süre içinde, işyerinde uygulanan ve sona eren toplu iş sözleşmeleri ile getirilen tüm haklardan yararlanacağı anlamını çıkarmak gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca o andaki şartlarla ifadesinin sözleşme özgürlüğünü kısıtlayıcı bir ifade olduğu belirtilmiştir. Bkz. Eyrenci, Sendikalar, s.91; Şahlanan, Sendikalar, s.149; Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s.395; Şahlanan, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, s.337-338; Baskan, s.719; Sümer, “Getirdiği Yenilikler”, s.414. Yargıtay da eski bir kararında bu hususu “. Bu hükümlerle yasa kuşkusuz bir taraftan sendika yöneticiliğini teminat altına almış ancak bunun yanında işe yeniden dönüşünde de emsalleri ile mutlak bir eşitliğinde sağlanmasını emretmemiştir. Yasanın gerektirdiği güven, bir taraftan işten ayrılırken ücret ve kıdem haklarının korunmasını amaçlamış diğer taraftan da davacının kıdemindeki bir işçi için aynı işyerine yeniden alınacak olsaydı, o günkü şartlara göre hangi ücretle alınacaksa o ücretin sağlanmasını öngörmüştür; yoksa az önce açıkladığımız üzere emsallerin işten ayrılmadan hizmeti sürdürerek toplu iş sözleşmeleri ile yapılan zamlar sonucu ulaştıkları ücretle mutlak eşitlik aramamıştır...” şeklinde belirtmiştir (Yarg. 9.HD., 31.01.1983, 7377/414, Şahlanan, Sendikalar, s.150). 6356 sayılı Kanun açısından da yöneticilik süresinde eski ücreti artmışsa veya toplu iş sözleşmesi ile yeni birtakım ikramiye ve primler verilmeye başlanmışsa bunlardan da yararlanacaktır. Bkz. Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s.546.

<sup>645</sup> Narmanlıoğlu, “Güvencenin Anlamı ve Kapsamı”, s.22.

<sup>646</sup> Özkaraca, “Güvence ve Uygulama Sorunları”, s.177; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Sendikal Güvenceler”, s.221-222; Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.134; Özkaraca, “Sendikal Güvenceler”, s.185.

<sup>647</sup> Akyiğit, “Yöneticilerin Kıdem Tazminatı”, s.22. Yöneticilik teminatından faydalanan işçiyi işe almayan işverenin yapmış olduğu feshin, “süreli fesih” olarak kabul edilmesinin işçinin daha lehine olduğu yönünde bkz. Baskan, s.723.

açamayacağı hususu tartışmalı hale gelmiştir<sup>648</sup>. Kanun iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılacağını belirttiğine göre buna karşı feshin geçersizliği ve işe iade davalarının açılabilceğini kabul etmek gerekir<sup>649</sup>. İşe iade davası açmak için bir aylık süre, işverene yöneticiyi işe başlatması için verilen bir aylık sürenin sonunda başlar<sup>650</sup>. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre bu davada yönetici aynı zamanda sözleşmenin sendikal nedenle feshedildiği iddiasında da bulunabilir<sup>651</sup>. Hatta işçinin yöneticilik görevi sonunda işverene yaptığı başvuru sonucunda işverenin işçiye işe başlatmaması sendikal nedene karine oluşturabilir<sup>652</sup>. Ancak bu davaların açılması için gerekli olan diğer şartların burada oluşması gerekir<sup>653</sup>. Örneğin, işe iade için yöneticinin iş güvencesi kapsamında olması gerekir<sup>654</sup>. Görevi sona eren yöneticinin işe başlatılmak üzere bir ay içinde işverene başvurması durumunda, işe alınmasında “diğer isteklilere nazaran öncelik verme” zorunluluğu 6356 sayılı Kanun’da yer almamıştır. Ancak bu ibarenin yer almaması işverene yöneticiyi geri çevirmek için haklı neden oluşturmaz<sup>655</sup>.

Kanunda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine işe başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir<sup>656</sup>. Örneğin, yöneticinin ölümü kanunda sayılan nedenler dışında bir sebep

<sup>648</sup> **Canbolat**, “Tasarı”, s.206; **Kutal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.166; **Şahlanan**, “6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, s.52; **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.125-126; **Özkaraca**, “Sendikal Güvenceler”, s.185; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.78.

<sup>649</sup> **Şahlanan**, “Değerlendirme”, s.382; **Alpagut**, “Sendikal Güvenceler”, s.33; **Yuvalı/ Kayırgan**, s.127; **Özkaraca**, “Sendikal Güvenceler”, s.185; **Şahlanan**, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, s.338; **Özkaraca**, “Güvence ve Uygulama Sorunları”, s.178; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.136; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.78; **Demircioğlu/ Centel**, s.260; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.549; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, “Sendikal Güvenceler”, s.222. Kanunun fesih olarak saydığı bir işveren davranışının geçersizliğin tespitinin kabul edilemeyeceği bu sebeple işe iade davası açılmayacağı yönünde bkz. **Astarlı**, s.149-150; **Narmanlıoğlu**, “Tasarının Getirdikleri”, s.146, dn.15.

<sup>650</sup> **Şahlanan**, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, s.338; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.136; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.549; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, “Sendikal Güvenceler”, s.222.

<sup>651</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.136; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.326; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.549.

<sup>652</sup> **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.126; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.549; **Şahlanan**, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, s.338; **Şahlanan**, “Değerlendirme”, s.382.

<sup>653</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.326.

<sup>654</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.78. Öğretide sendika özgürlüğü çerçevesinde iş güvencesi kapsamı dışında olanlarında sendikal tazminat isteyebileceği ifade edilmiştir. Bkz. **Şahlanan**, “6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, s.55; **Alpagut**, “Sendikal Güvenceler”, s.38.

<sup>655</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.78.

<sup>656</sup> Kanunda sayılan nedenler dışında yöneticiliği sona eren iş sözleşmesi askıda olan işçinin iş sözleşmesini feshettiğini ve bu feshin işçi tarafından yapılmasına rağmen kıdem tazminatına

olduğu için mirasçılar kıdem tazminatına hak kazanır<sup>657</sup>. Yukarıda ifade edildiği üzere görevinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde çalışmak için işverene başvurmayan yönetici, iş sözleşmesini kendi isteği ile sona erdirmiş sayılır. Öğretide bu durumda sözleşme işçi tarafından feshedildiği için, işçinin kıdem tazminatı hakkını kaybettiği de ifade edilmektedir<sup>658</sup>. Kanaatimizce bu durum yöneticilik teminatı açısından kanunda sayılan nedenler dışında bir sona erme olduğu için işçi 6356 sayılı Kanun'un 23.maddesinin 3.fıkrası gereğince kıdem tazminatına hak kazanır. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. Ancak kanundaki kıdem tazminatı isteyebilme açısından işverene başvurma noktasında herhangi bir süre öngörülmemiştir<sup>659</sup>. Dolayısıyla yönetici, kıdem tazminatı hakkının zamanaşımı süresi olan on yıllık süre içerisinde işverene başvurabilir ve kıdem tazminatını isteyebilir<sup>660</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinde yöneticiler için sendika üyeliği güvencesi de getirilmiştir<sup>661</sup>. Söz konusu düzenlemeye göre işçi kuruluğu ve şubelerinin organlarında görev almak sendika üyeliğini sona erdirmez. Ayrıca çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.

6356 sayılı Kanun amatör yöneticileri de güvence kapsamına almış ve bu kişilerin işyeri sendika temsilcilerinin güvencesinden yararlanacağını 24. maddenin 5.

---

hak kazandıran istisnai bir fesih olduğunu kabul etmek yerinde olur. Zira iş sözleşmesi yöneticilik süresince askıdadır ve kanunda sayılan nedenlerin dışında yöneticilik sona ererse işçinin işe başlamak için işverene başvurma hakkı yoktur. Bkz. **Astarlı**, s.151.

<sup>657</sup> Yöneticilik süresince iş sözleşmesi askıda olduğu için ve ölüm EİK 14. maddesi anlamında kıdem tazminatına hak kazandırdığı için, yöneticinin ölümü halinde mirasçılar her hâlde kıdem tazminatına hak kazanır. Bkz. **Astarlı**, s.152.

<sup>658</sup> **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.125; **Şahlanan**, "Sendika Yöneticilerinin Güvencesi", s.338.

<sup>659</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.79.

<sup>660</sup> **Özkaraca**, "Güvence ve Uygulama Sorunları", s.183; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.79. Öğretide kanunda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren işçinin kıdem tazminatı almak için işverene başvurabileceği azami bir sürenin ve kıdem tazminatı alacağına işverene başvuru anından itibaren faiz işletileceğine ilişkin bir kanuni düzenlemenin yapılmasının isabetli olacağı belirtilmiştir. Bkz. **Özkaraca**, "Sendikal Güvenceler", s.188-189.

<sup>661</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s.537.



fıkrasında açıkça kabul etmiştir<sup>662</sup>. Söz konusu düzenlemeye göre işyeri sendika temsilcisine ve dolaylı olarak amatör yöneticiye iki tür güvence sağlanmıştır<sup>663</sup>. Bunlardan birincisi amatör yöneticinin sözleşmesinin haklı neden olmadıkça ve neden yazılı, açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe feshedilemeyeceğidir. Söz konusu düzenleme “İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.” şeklindedir<sup>664</sup>. Yani amatör yöneticinin sözleşmesi geçerli nedenle feshedilemeyecek sadece haklı nedenlerin varlığı durumunda feshedilebilecektir. Bir aylık dava açma süresi de hak düşürücü niteliktedir<sup>665</sup>. Haklı neden sadece İş Kanunlarında geçen haklı nedenler değil 6098 sayılı TBK’nın 437. maddesine göre işverenden hizmet ilişkisini sürdürmesi dürüstlük kurallarına göre beklenmeyen bütün durum ve koşullardır<sup>666</sup>. Haklı nedenin varlığını ispat yükü işverenin üzerindedir<sup>667</sup>. İşverenin haklı neden olmadan feshine amatör yöneticinin dava açması ve dava sonucunda işe iadesine karar verilmesi durumunda, fesih geçersiz sayılarak amatör yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları amatör yöneticiye ödenir. Öğretide bu sürenin sigortalı hizmetten de sayılması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>668</sup>. 6356 sayılı Kanun’un 24. maddesinin 3. fıkrasında, açılan dava sonucunda işe iadeye karar verilirse, amatör sendika yöneticisinin kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işverene başvurarak işe başlatılmasını

---

<sup>662</sup> Amatör yöneticilerin işyeri sendika temsilcisi güvencesinden yararlanmalarına ilişkin düzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz. **Şahlanan**, “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, s.332. Öğretide sözleşmesi askıda kalanların amatör yönetici güvencesinin kapsamında olup olmadığının tartışmaya açık olduğu ve burada iş sözleşmesinin devam ettiği için askıya alınan yöneticilerin de bu güvenceden yararlanacağı ifade edilmiştir. Bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku, s.534, 538.

<sup>663</sup> Amatör yöneticilere işyeri sendika temsilcisi güvencesini sağlayan düzenlemenin ILO’nun ilkelerine uygun olduğu ve eleştirileri karşıladığı yönünde bkz. **Soykut Sarıca**, s.13.

<sup>664</sup> Sendikalar üyesi olan işçi adına dava açabilir. Bu sebeple davalarda, dava açıldığı tarihte işçinin sendika üyesi olup olmadığının incelenmesi gerekir. Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9.HD., 16.06.1997, E. 1997/9938 K. 1997/11805; Yarg. 9. HD., 23.06.1997, E. 1997/10915 K. 1997/12634; Yarg. 9. HD., 17.06.1997, E. 1997/8854 K. 1997/12023, **Ekonomi**, 1997 Yılı Emsal Kararları, s.195-197.

<sup>665</sup> **Kılıçoğlu**, Yorumu, s.191.

<sup>666</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.214.

<sup>667</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.132; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.540; **Sümer**, İş Hukuku, s.215.

<sup>668</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s.535.

talep etmekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Aynı fıkranın devamında ise amatör sendika yöneticisinin başvuru yapmasına rağmen işverenin, amatör yöneticiyi işe başlatmadığı durumda, iş ilişkisinin devam ettiğinkabul edileceği, ücreti ve diğer haklarının yöneticilik süresince ödenmeye devam edileceği düzenlenmiştir. Ayrıca yönetici yeniden yöneticiliğe seçilirse 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinin 3. fıkrasının son cümlesi gereğince ücret ve diğer hakları ödenmeye devam edilir<sup>669</sup>. Böylece kanun işyeri sendika temsilcisi açısından mutlak bir işe iade sistemi öngörmüştür<sup>670</sup>.

Amatör yöneticilere getirilen ikinci güvence ise amatör yöneticinin yazılı rızası olmadıkça işyerinin değiştirilememesidir. Söz konusu düzenlemeye göre işveren, yazılı rızası olmadıkça amatör yöneticinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.Buradaki düzenleme 4857 sayılı İK'nın 22. maddesindeki “çalışma koşullarında esaslı değişikliğe” ilişkin düzenlemeye benzemektedir<sup>671</sup>.Ancak amatör yöneticilikle ilgili düzenleme işverenin teklifinin yazılı olması, altı iş günü içerisinde yöneticinin yazılı olarak kabul zorunluluğunun olmaması ve uygulama alanı bakımından 4857 sayılı İK'nın 22. maddesinden ayrılmaktadır<sup>672</sup>. 6356 sayılı Kanun'un işyeri sendika temsilciliğine ilişkin düzenlemesi kamu düzenine ilişkin emredici niteliktedir<sup>673</sup>.

<sup>669</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.541; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.535.

<sup>670</sup> **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.82.

<sup>671</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.133.

<sup>672</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.133.

<sup>673</sup> İşyeri sendika temsilcisi ve amatör yöneticinin güvencesi hakkında geniş bilgi için bkz.**Sümer**, “Getirdiği Yenilikler”, s.410-412;**Kutal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.167; **Şahlanan**, “Değerlendirme”, s.382-389; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.127-133; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.259- 278; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.322-324; **Demircioğlu/ Centel**, s.260-262; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.540-545; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.534-543; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.501-502; **Sümer**, İş Hukuku, s.212-215; **Demir**, Fevzi, “İşveren Sendika Temsilciliği”, Prof.Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Cilt II, İstanbul 2001, s.1555-1575; **Şahlanan**, “Sendikalara İlişkin Hükümler”, s.126-131; **Özveri**, Sendikal Haklar, s.85-90; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, “Sendikal Güvenceler”, s.223-231; **Dereli**, “Sorunlar ve Öneriler”, s.19-21; **Özkaraca**, “Güvence ve Uygulama Sorunları”, s.185-198; **Narmanhoğlu**, “Tasarımın Getirdikleri”, s.143-144; **Şahlanan**, “Hükümlerin Değerlendirilmesi”, s.32-39; **Savaş**, “Son Durum”, s.125-131; **Demir**, Fevzi, “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesine İlişkin Olarak Getirilen Düzenlemeler”, İşveren Dergisi, Kasım – Aralık 2012, s.62-67. İşyeri sendika temsilcisine ilişkin düzenlemelerin uluslararası normlara uygunluğu ile ilgili geniş bilgi için bkz.**Alpagut**, “Uyum Açısından Değerlendirme”, s.125-128; **Baskan**, s.723-728; **Özkaraca**, “Sendikal Güvenceler”, s.190-210; **Yuvalı/ Kayırgan**, s.119-124; **İnciroğlu**, Lütfi, “Yeni Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu’nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, s.65-68. İşyeri sendika temsilciliğine

Ayrıca 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak 6356 sayılı Kanun'a göre sözleşme türü açısından ayırım yapılmaksızın bütün işyeri sendika temsilcileri(amatör yöneticiler) bu güvenceden faydalanır<sup>674</sup>.

### 3. Yöneticilerin Sosyal Güvenlik Hakkı

2821 sayılı Kanun'un 23. maddesinde sendika yöneticilerinin sosyal güvenlik hakkının devam ettirileceği düzenlenmişti<sup>675</sup>. Söz konusu hükme göre işçi sendikası ve konfederasyonu yöneticileri, işverene düşen pay dâhil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını da devam ettirebilmekte idiler<sup>676</sup>. Bu düzenlemeye 6356 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir<sup>677</sup>. Ancak 5510 sayılı Kanun'da işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şube başkanları ve yönetim kurulu üyelerinin, SSGSSKanlamında ilgili sigorta kollarından yararlanacakları düzenlendiği için herhangi bir eksiklik söz konusu değildir<sup>678</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 3. fıkrasında yöneticilerin primlerinin kim tarafından ödeneceği“4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendine tâbi olanlar hakkında, işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülükleri, bunları çalıştıran işçi sendikaları ve konfederasyonları veya işveren tarafından; 4. maddenin dördüncü fıkrasına tâbi olanlar hakkında, işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülükleri, bunları çalıştıran kamu idareleri veya eğitim gördükleri okullar tarafından yerine getirilir.” şeklinde düzenlenmiştir. Yani 2821 sayılı Kanun dönemindeki işverene ait primin yöneticilik süresince yönetici tarafından ödeneceğine ilişkin düzenleme kaldırılmış ve primlerin “bunları çalıştıran işçi sendikaları ve konfederasyonları veya

---

ilişkin uluslararası sözleşmeler ve bu sözleşmelerin hükümleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Kutal**, “Sendika Temsilcileri ve Yöneticileri”, s.515-517; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.79-82.

<sup>674</sup> **Astarlı**, s.156.

<sup>675</sup> 2821 sayılı Kanun'da her ne kadar yasada açıkça yönetim kurulu üyeleri ve başkandan söz edilmese de sosyal güvenlikle ilgili düzenlemenin yönetim kurulu üyeleri ve başkanlar için getirildiğinde kuşku olmadığı ifade edilmişti. Ancak uygulamada profesyonel yöneticilerin ücretlerinden sigorta primleri kesilerek yöneticisi olduğu sendika tarafından primler ödenmekte idi. Bkz.**Şahlanan**, Sendikalar, s.153.

<sup>676</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.126; **Subaşı**, s.557.

<sup>677</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.79.

<sup>678</sup> Sosyal sigortaların kapsamı, uzun ve kısa vadeli sigorta kolları hakkında geniş bilgi için bkz. **Tuncay**, A.Can / **Ekmekçi**, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2013, s. 259 vd.; **Alper**, Yusuf, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, s.77 vd.; **Güzel**, Ali/ **Okur**, Ali Rıza/ **Caniklioğlu**, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2014, s.405 vd.; **Arıcı**, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2015 Ankara, s.223 vd.

işveren tarafından” ödeneceği düzenlenmiştir<sup>679</sup>. Ayrıca yöneticilerin sigortalılıkları zorunlu hale getirilmiştir<sup>680</sup>. Bu düzenleme sonrası 2821 sayılı Kanun döneminde uygulamada var olan, yöneticilerin primlerinin sendika tarafından ödenmesi uygulaması devam edecek gibi gözükmektedir<sup>681</sup>. SGK’nın 22.02.2013 tarihli ve 2013/11 sayılı Genelgesinde de profesyonel yöneticilerin sigortalılığı “2008 yılı Ekim ayı başından sonra sendika şube başkanı veya yönetim kuruluna seçilenlerden görevlerinden ayrılanların sigortalılıkları seçildikleri tarih itibariyle başlatılacak, 2008 yılı Ekim ayı başından önce bu görevi yapmakta olanlardan sendikalar tarafından bildirilmeleri nedeniyle 506 sayılı Kanunun mülga hükümlerine göre sigortalı olanların sigortalılıkları 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren devam ettirilecektir. Sendika şube başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilmeleri nedeniyle sigortalı sayılanlarla ilgili Kanunda işverenlere verilen yükümlülükler, Kanunun 12. maddesi gereğince işçi sendikaları ve konfederasyonları tarafından yerine getirilecektir.” şeklinde belirtilmiştir.

Amatör yöneticiler işyerinde çalışmaya devam ettiği için bu kapsamdaki yöneticilerin bildirimleri çalıştıkları işyeri tarafından yapılmaya devam edilir. SGK’nın 2013/11 sayılı Genelgesinde bu durum “Mülga 2821 sayılı Kanun’un 29 uncu maddesi gereğince sendika şube başkanlığı ve yönetim kurulu üyeliğine seçilip işyerlerinden ayrılmadan bu görevlerini sürdürenler işyerlerindeki çalışmalarından dolayı sigortalı sayılacaklarından bu kapsamdakilerin bildirimleri işverenleri tarafından yapılmaya devam edilecektir.” şeklinde belirtilmiştir.

Yöneticiler, 5510 sayılı Kanun’un 60. maddesi kapsamında genel sağlık sigortasının kapsamına alınmışken, sendika ile arasında iş ilişkisi olmadığı için işsizlik sigortasının kapsamına alınmamışlardır<sup>682</sup>.

---

<sup>679</sup> **Akyiğit**, “Yöneticilik Güvencesi”, s.31.

<sup>680</sup> **Ateş**, Tayyar, “Sendika ve Konfederasyonlarda Yöneticilik Yapanların Sigortalılığı Nasıl Sağlanır?”, <http://tayyarates.com.tr/mg.php?sn=585>, Erişim Tarihi: 12.04.2015.

<sup>681</sup> 2821 sayılı Kanun döneminde, yönetici ile sendika arasındaki ilişki vekâlet ilişkisi kabul edildiği için yöneticilerin ücretlerinden sigorta primleri kesilerek yöneticisi olduğu sendika tarafından primler ödenmesinin yasallığının tartışılır nitelikte olduğu ifade edilmişti. Bkz. **Subaşı**, 557-558.

<sup>682</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.79. İşsizlik sigortası ve genel sağlık sigortası ile bu sigorta kollarının kapsamına dâhil olanlar hakkında geniş bilgi için **Tuncay/ Ekmekçi**, s.293-327; **Alper**, s.489-590; **Güzel/ Okur/ Caniklioğlu**, s.803-1001; **Arıcı**, Sosyal Güvenlik, s.398-449.

## 12. Sendika ve Şube Yönetim Kurulu Üyeleri İle Başkanlarının Ücretlerinin Tespiti

Sendikal faaliyetlerin yoğunluğu sebebiyle amatör sendikacılığın yanında profesyonel sendikacılık gelişmiştir. Sendikacılığı meslek edinen bu profesyonel yöneticiler sendikadan belirli bir ücret almaktadırlar. Ücret haklarının olması gayet doğaldır. Bu hak yöneticiler için bir alacak hakkı oluşturken sendika tüzel kişiliği için bir borç konusu oluşturur<sup>683</sup>.

2821 sayılı Kanun'un 45. maddesinde yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarının ücretleri hakkındabir düzenleme vardı<sup>684</sup>. Bu düzenlemeye göre konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretlerle, her türlü ödenek, yolluklar ve tazminatların miktarını tespit yetkisi ilgili kuruluşun genel kuruluna verilmişti<sup>685</sup>. Ayrıca sendika ve konfederasyonlar adına ya da bunların hizmetleri için geçici olarak görevlendirilecek kişilerin ücretleri, gündelikleri ve yolluklarının azami miktarının tespiti yetkisi de genel kurula ait bulunmakta idi<sup>686</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 11. maddesinde de ücretlerin belirlenmesi görevigenel kurula verilmiştir<sup>687</sup>. Söz konusu maddeye göre yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi görevi genel kurula aittir. Genel kurul bu yetkisini başka bir organa devredemez. Zira yönetim kuruluna bu yetkinin verilmesi durumunda üyelerin kendi ücretlerini kendilerinin belirlemesi gibi bir durum ortaya çıkar ki bu

<sup>683</sup> **Berksun/ Eşmeliöğlü**, s.763, 764.

<sup>684</sup> Yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarının ücretleri ile ilgili kanuni düzenleme 274 sayılı Kanun'da yer almıştı. Bkz.**Korkusuz**, s.91.

<sup>685</sup> 2821 sayılı Kanun'un yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarının ücretleri ile ilgili "Görevlilerin Ücretleri" başlıklı hükmü şu şekilde idi:

Madde 45 -Konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur.

Sendika veya konfederasyon adına veya sendika veya konfederasyon hizmetleri için geçici olarak görevlendirilecekler verilecek ücret, gündelik ve yollukların tavanı da genel kurul tarafından tespit olunur.

Bu kişilerin sendika üyesi olmak sıfatıyla esasen hakları olan ödemeler bu madde hükmünün dışındadır.

Kişilere ödenen her türlü ücret, gündelik ve yolluklar yönetim kurulunca genel kurula sunulan faaliyet raporunda gösterilir.

<sup>686</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.122; **Narmanhoğlü**, İş Hukuku II, s114; **Narmanhoğlü**, "2010 Yılı Kararları", s.321.

<sup>687</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlü**, s.128.

hukuken de kabul edilebilir değildir<sup>688</sup>. Burada bahsedilen merkez sendika genel kuruludur. Şube genel kurullarının böyle bir yetkisi yoktur<sup>689</sup>. Aksi takdirde şubeler arasında farklı uygulamalar ortaya çıkabilir<sup>690</sup>. Ancak sendika merkez genel kurulunca, şubelerin farklı büyükleri göz önüne alınarak kademeli bir ücret sistemine gidilebilir<sup>691</sup>. Aynı zamanda yöneticilerin ücretlerinin tüzükte belirtilmesi gerekir<sup>692</sup>. Çünkü 6356 sayılı Kanun'un 8. maddesinde, sendika tüzüğünde sendika yöneticilerinin ücretlerinin gösterileceği düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre “üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar” tüzükte gösterilir<sup>693</sup>. 6356 sayılı Kanun'a göre sadece yönetim kurulu üyeleri sendika yöneticisi olduğu için diğer organlardaki üyelerin ücretlerinin tüzükte belirtilip belirtilmeyeceği hususunda kanunda bir düzenleme mevcut değildir. Bu kişilerin ücretlerinin de sendika tüzüğünde gösterileceği, gösterilmemişse sendika genel kurulunca belirleneceği kabul edilmelidir<sup>694</sup>. Genel kurulbu ücreti belirlemede serbestiye sahiptir. Ücret belirlemede işyeri uygulaması, kazanılmış hak veya sendika merkez yöneticileri ile şube yöneticileri arasında eşitlik ilkesinden bahsedilemez<sup>695</sup>. Bu sebeple belirlenen ücret sendika genel merkez kurulunca tekrar indirilebilir. Yargıtay da eski bir kararında bu yönde karar vermiştir<sup>696</sup>. Ancak genel kurulun ücreti belirlemedeki bu yetkisi sınırsız değildir<sup>697</sup>. Yargıtay da verdiği

<sup>688</sup> **Narmanlıoğlu**, “2010 Yılı Kararları”, s.322-323; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.115, 116.

<sup>689</sup> **Baybora**, s.106; **Sur**, “Ödenecek Ücretler”, s.1607.

<sup>690</sup> **Baybora**, s.106; **Sur**, “Ödenecek Ücretler”, s.1607.

<sup>691</sup> **Baybora**, s.106; **Sur**, “Ödenecek Ücretler”, s.1607.

<sup>692</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.289.

<sup>693</sup> Sendika tüzüğünde sendika yöneticilerinin ücretlerinin gösterilmesi, ücretlerin denetimini sağlar ve tartışmaları azaltır. Bu sebeple öğretilerde ilgili düzelemenin isabetli olduğu belirtilmiştir. Bkz. **Ulucan/ Nazlı**, s.1675.

<sup>694</sup> **Baybora**, s.107.

<sup>695</sup> **Sur**, “Ödenecek Ücretler”, s.1608.

<sup>696</sup> Kararda “... Sendikalar, kendi mali imkânlarına göre ücretleri serbestçe belirleyebilirler. Taraflar arasında hizmet akdi ilişkisi bulunmadığı için uyuşmazlıkta 1475(4857 sayılı İK) sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanması ve dolayısıyla kazanılmış haktan söz edilmesi mümkün değildir. Sendika merkez yöneticileri ile şube yöneticileri arasında mutlak bir eşitliğin mevcut olması da söz konusu olmaz. Genel kurullar bu bakımdan da düzenleme yetkisine haizdirler. Böyle olunca davacı kazanılmış haktan ve eşitlik ilkesinden söz ederek iptal isteğinde bulunamaz.” şeklinde ücretin sendika genel merkez kurulunca tekrar indirilebileceği belirtilmiştir. Bkz. **Sur**, “Ödenecek Ücretler”, s.1608.

<sup>697</sup> **Odaman**, Serkan, “Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi”, Sicil İş Hukuk Dergisi, Mart 2011, s.205; **Aydınlı**, İbrahim, “Sendikalarda Yönetici Ücretlerinin Hakkaniyet Açısından Üst Sınırı Var mıdır? Yargıtay'ın Konuya İlişkin İlke Kararının Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2011, s.37. Yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin belirlenmesinde kanunda bir üst sınırın bulunmamasının eksiklik olduğu ve bunun bir tavan belirlenerek

kararında ücretin tespitinde dikkate alınması gereken esasları belirtmiştir<sup>698</sup>. Ayrıca kararda sendikanın üye sayısı çok az olduğu için genel kurulun üyelerle toplandığı ve toplantıda yeterli bilgilendirme olmadığı için bu şekilde yüksek ücret belirlendiği belirtilmiştir. Daha öncede ifade edildiği üzere genel kurul sendikanın en yetkili organı ve sendika içi demokrasinin yaşandığı yer olduğu için, üyelerin genel kurulda bilgilendirilmesi gerekir. Yönetim kurulu ücretleri de genel kurulun görev ve yetkileri arasında olduğu için ücretlerin belirlenmesinde de bu hususa dikkat edilmeli genel kurul bilgilendirilmelidir<sup>699</sup>. Genel kurulun yönetici ücretleri konusunda bilgilendirilmesi aynı zamanda şeffaflık ve denetlenebilirliğin bir gereğidir<sup>700</sup>. Ayrıca öğretilerde ücretlerin fahiş belirlenmesi durumunda sendika tüzel kişiliğinin veya üyelerden herhangi birisinin 6098 sayılı TBK'nın 26. maddesinde düzenlenen aşırı yararlanma hükümlerine göre dava açarak iptal veya indirim talebinde bulunabileceği ifade edilmiştir<sup>701</sup>.

---

sınırlanması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. **Şahlanan**, Demokratik Esaslara Uygunluk, s.185. Ancak sendikaların işleyişine yasal müdahaleden kaçınmak ve bu müdahaleleri en aza indirmek gerektiği için tavan sınırlamasının, günümüz koşullarında mümkün olmadığı da ifade edilmiştir. Çünkü 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3. maddesi sendikaların tüzük, yönetmelik ve faaliyetlerini diledikleri gibi düzenleme hakkına sahip olduklarını ve kamu otoritelerinin bu hakların kullanımına müdahale etmekten kaçınmaları gerektiğini belirtmiştir. Bkz. **Sur**, “Ödenecek Ücretler”, s.1610, 1614.

<sup>698</sup> Yönetici ücretlerinin belirlenmesindeki esaslara ilişkin karar “Sendika yöneticisi ile sendika arasındaki ilişki, vekâlet ilişkisidir. Sendikalar Kanunu ile diğer yasalarda sendika yöneticisine ödenmesi gereken ücret konusunda bir üst sınır getirilmemiş olması sebebiyle, bu yönde bir boşluk olduğu kabul edilmeli ve sendikanın mali imkânlarına uygun bir ücret mahkemece belirlenmelidir. Yönetim kurulu üyelerine aylık asgari ücretin yirmi altı katı net ücret, profesyonel yöneticilere yılda dört brüt maaş tutarında ikramiye, yılda iki defa on beşer defa günlük ücret tutarında giyim yardımı, bayramlarda birer maaş harçlık, ayrıca yıllık izin harçlığı ile yolluk ve hizmet ödenekleri ödenmesi genel kurulca kararlaştırılmış ise de; sendikanın yüz kırk üç üyeye sahip olduğu ve toplu iş sözleşmesi bağitlanmadığı dikkate alındığında kararlaştırılan ücret ve diğer ödemeler, açık biçimde zenginleşme amacına yönelik olup, sendikaların kuruluş amacına aykırıdır.” Şeklindedir (Yarg. 9.HD., 28.09.2010, E. 2010/22982 K. 2010/26099, Kazancıhukuk İçtihat Bankası). Kararın değerlendirmesi için bkz. **Aydınlı**, “Yönetici Ücretleri”, s.28-40; **Odaman**, “Sendika Yöneticisi”, s.201- 207.

<sup>699</sup> **Odaman**, “Sendika Yöneticisi”, s.207. Yargıtay bir kararında genel kurulun bilgilendirilmesi hususunu “...Yapılan açıklamalar ışığında varılan neticede, davacının kurucuları arasında yer aldığı sendikanın 1. olağan genel kurulunda, şeklen oylanana bütçe uygulamasıyla, genel merkez yönetim kurulu başkanı ve diğer yöneticiler için yüksek ücret ve diğer parasal menfaatlerin belirlenmesinde, önemine binaen oylanacak hususun yeterince aydınlatılmayarak üyelerin bilgilendirilmediği kanaatine varılmıştır.” şeklinde belirtmiştir (Yarg. 22.HD., 17.09.2013, E. 2012/27410 K. 2013/19074, Kazancıhukuk İçtihat Bankası). Genel kurulun bilgilendirme yükümlülüğünün sendika içi demokrasideki uygulaması hususunda bkz. **Aydınlı**, “Yönetici Ücretleri”, s.38-39.

<sup>700</sup> **Aydınlı**, “Yönetici Ücretleri”, s.40.

<sup>701</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.234.

Yargıtay'a göre yönetici ücretlerinin belirlenmesindeki esaslar; ücretin sendika amacına ve mali imkânına uygun belirlenmesi, ücretler hususunda genel kurulun bilgilendirilmesi, ücretlerin zenginleşme amacına yönelik olmaması ve 4721 sayılı Kanun'un 2.maddesinde düzenlenen dürüstlük ilkesine uygun olması şeklinde belirtilebilir<sup>702</sup>.Yargıtay da kanunda bir üst sınır getirilmemiş olması sebebiyle yöneticilerin ücretleri konusunda boşluk olduğu ve bu yüzden mahkeme tarafından ücretin belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>703</sup>.Ayrıca söz konusu kararda mahkemenin yönetici ücretini üç kişilik bilirkişi heyetinin hazırlayacağı rapor ve sendikanın mali durumu ile sendikanın amacı doğrultusunda belirlemesi gerektiği ifade edilmiştir.

Sendikalar, bir topluluğun ortak hak ve menfaatlerini korumak için kurulduğundan, bazı kişi veya kişilerin avantajlar elde etmesi için karar alamaz<sup>704</sup>, faaliyette bulunamaz ve harcama yapamaz<sup>705</sup>.Bu husus 6356 sayılı Kanun'un 26. maddesinde kuruluşların amaçları dışında faaliyette bulunamayacağı düzenlenerek belirtilmiştir. Bu sebeple sendikanın bütçesi ortak hak ve menfaatler yani sendikanın amacı çerçevesinde hazırlanmak zorundadır<sup>706</sup>.Sendika yöneticileri ile yönetim kurulu üyeleri ve başkanlarına verilecek ücretlerinde sendikanın giderlerinin arasında kabul edildiği için sendikanın amacı çerçevesinde hazırlanması gerekir<sup>707</sup>.Çünkü yönetim kurulu üyelerinin ücret ve diğer ödemelerinin sendika gelirlerini aşması

<sup>702</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.123. Yargıtay eski bir kararında da "...Sendikalar kendi mali imkânlarına göre ücretleri serbestçe belirleyebilirler." şeklinde yönetici ücretlerinin belirlenmesindeki esaslara değinmiştir (Yarg. HGK., 29.05.1991, E.1991/9-242 K.1991/320, **Odaman**, "Sendika Yöneticisi", s.206).

<sup>703</sup> Yarg. 22.HD., 17.09.2013, E. 2012/27410 K. 2013/19074, Kazancı hukuk İçtihat Bankası. Ücretlerin üst sınırı konusundaki kanun boşluğunun "gerçek olmayan kanun boşluğu" olduğu yönünde bkz. **Aydınlı**, "Yönetici Ücretleri", s.34.

<sup>704</sup> Sendikaların amaca aykırı karar alınması durumunda kamu düzenine aykırılık nedeniyle geçersizlikle karşı karşıya kalınır. Bu nedenle sendika tüzüğünde veya genel kurul kararı ile yahut yönetim kurulu kararı ile sendikanın amacını gerçekleştirilmesini imkânsız kılacak ya da zorlaştıracak hukuki işlem niteliğindeki karar ve faaliyetlerin mutlak butlanla geçersiz olduğu kabul edilmelidir. Bkz. **Aydınlı**, "Yönetici Ücretleri", s.36.

<sup>705</sup> **Odaman**, "Sendika Yöneticisi", s.205. Sendikanın yasak faaliyetleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Demir**, Toplu İş Hukuku,s.180-189; **Sümer**, İş Hukuku, s.219-221; **Tunçomağ/ Centel**, s.319-320; **Demircioğlu/ Centel**, s.267-270; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, 563-571; **Eyrenci**, Sendikalar, s.171-180; **Rüçhan**, s.153-168; **Aktay**, Nizamettin, "Sendika ve Konfederasyonlara Yasak Faaliyetler", Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008,s.120-125; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerine İlişkin Düzenlemeler", İşveren Dergisi, Kasım-Aralık 2012, s.50-52.

<sup>706</sup> **Odaman**, "Sendika Yöneticisi", s.205.

<sup>707</sup> **Odaman**, "Sendika Yöneticisi", s.205.



halinde, sendikanın gerçek varlık nedenine ilişkin faaliyetleri yapma imkânıalmaz<sup>708</sup>. Yani sendikanın mali ve ekonomik geleceği tamamen ipotek altına alınmış olur<sup>709</sup>. Bu yüzden kanunlara, sendikal demokrasiye aykırı olmayacak şekilde sendika tüzüğünde birtakım esasların belirlenmesi ve bu esaslar çerçevesinde genel kurulda gerekli bilgilendirme de yapılarak, sendikanın amacı ve mali imkânları gözetilerek profesyonel yöneticilerin yöneticilik statüsü ve ücretlerinin belirlenmesi isabetli olur. Aksi takdirde genel kurulda alınan bu kararların iptali yoluna gidilebilir.

### 3. DENETLEME KURULU

Sendikalar sadece üyeler açısından değil aynı zamanda toplum açısından (kamu düzeni) da önemli oldukları için, kamu düzeninin korunması amacıyla denetlenmeleri gereklidir<sup>710</sup>. 6356 sayılı Kanun ile sendikalara iç denetimin yanında dış denetim de getirilmiştir<sup>711</sup>. Ayrıca sendikalar Devlet Denetleme Kurulu, Başbakanlık, gerekli görülen hallerde ve genel güvenlik sebepleriyle Dernekler Kanunu'nun 35. maddesinin yaptığı yollama gereği, sendikalara uygulanacak 19. maddesi çerçevesinde en büyük mülki amirin yazılı emriyle ve son olarak sıkı yönetim komutanlığınca da denetlenmektedir<sup>712</sup>. Sendikaların devlet tarafından idari denetimi ILO tarafından sakıncalı bulunmaktadır<sup>713</sup>. Ayrıca üyelerin sendika

<sup>708</sup> **Odaman**, "Sendika Yöneticisi", s.206.

<sup>709</sup> **Aydınlı**, "Yönetici Ücretleri", s.38.

<sup>710</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.145. Anayasa Mahkemesi de bir kararında "sendikalar, gerçekte toplumun büyük bir kitlesinin ortak ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak, kalkınmalarını, maddece ve madde dışı gelişmelerini, bir iş ve meslek edinmelerini sağlamak ve nihayet işçinin ezilmesini veya işçi ile işveren arasında çıkacak uyuşmazlıklar yönünden toplumun düzeninin bozulmasını önleyecek bir denge kurmak suretiyle kamu yararına çalışan birer kuruluş niteliğindedirler. Bunlar öteki derneklerden ayrı bir nitelik gösteren ve kamu kuruluşu niteliğindeki meslek kuruluşlarına yaklaşan, sosyal ve ekonomik alanda önemli etkileri bulunan güçlü birer topluluklardır." şeklinde kamu düzenini açısından sendikaların önemine değinmiştir. Bkz. **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.145, dn.302. Kararın ayrıntısı için bkz. RG., 19.10.1968, S.13031.

<sup>711</sup> Sendikaların dış denetimi önceden mevzuatımızda bulunmakta idi. Ancak 26.06.1997 tarihli 4077 sayılı Kanunla kaldırılmıştı. Bkz. **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.80; **Ünsal**, Engin, "Sendikaların Denetimi", Legal İSGHD, S.4, 2004/4, s.1322.

<sup>712</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.551; Ayrıca öğretilerde Sendika ve Konfederasyonların Devletçe Denetlenmesine İlişkin Tüzük hükümlerinin yürürlükten kaldırılmadığı bu sebeple Maliye Bakanlığı'nın ve Çalışma Bakanlığı'nın denetiminin de devam ettiği ileri sürülmüştür. Bkz. **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.575-578. Devlet denetiminin olumlu veya olumsuz olduğu yönündeki tartışmalar için bkz. **Demir**, Sendikalar, s.209-212.

<sup>713</sup> **Kutal**, "Yeni Bir Düzenleme", s.168.

üzerinde denetim hakkı vardır<sup>714</sup>. Ekleme gerekir ki, işçi ve işveren kuruluşlarına ait büro ve sair yerler ayrıca genel hükümlere göre debirer işyeri olarak iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatına göre denetime tabidir. Konumuzla çok ilgili olmadığı için Devlet Denetleme Kurulu Denetimini, Başbakanlık Denetimini, sıkıyönetim komutanlığınca denetimi ve en büyük mülki amirin denetimini sadece belirtmekle yetiniyoruz<sup>715</sup>.

## 1. İç Denetim

Sendikalarda iç denetimi yerine getirecek organ denetleme kurulu olup bu organ sendikanın zorunlu organları arasında sayılmıştır<sup>716</sup>. Ayrıca genel kurulun en üst organ olması ve faaliyet raporları ile hesapların genel kurullarda incelenip görüşülmesi sebebiyle, genel kurulun da denetim yetkisi vardır<sup>717</sup>.

### 1. Denetleme Kurulunun Oluşumu

Denetleme kurulu, sendika yönetim kurulunun sendikayı mevzuata, sendika tüzüğüne ve genel kurul kararlarına uygun olarak yönetip yönetmediğini denetlemekle görevli olan, sendika genel kurulu tarafından seçimle oluşturulan sendikanın zorunlu organıdır<sup>718</sup>. Denetleme kurulu, denetim fonksiyonunun yanında gözetim fonksiyonuna da sahiptir<sup>719</sup>. Sendika genel kurulunun teknik sebeplerden

<sup>714</sup> Üyeler sendika üzerindeki denetim hakkını; yönetim ve faaliyetlere katılma, oy verme, sendikaya girme veya ayrılma, olağanüstü genel kurul toplantısına çağırma, yönetim kurulu kararlarına karşı genel kurula başvurma vb. yöntemlerle kullanır. Üyelerin denetim hakkı hususunda geniş bilgi için bkz. **Bedir**, s.35-36.

<sup>715</sup> Devlet Denetleme Kurulu, Başbakanlık, Sıkıyönetim Komutanının ve genel güvenlik sebepleriyle en büyük mülki amirin denetimleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.551-552; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.430-434; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.144; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.194-197; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.574-581; **Demir**, Sendikalar, s.213-221; **Şahlanan**, Sendikalar, s.318-328; **Demir**, Toplu İş Hukuku, s.190-200; **Eyrenci**, Sendikalar, s.185-190; **Bedir**, Selahattin, Sendikaların Denetimi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1989, s.58-65; **Ünsal**, s.1322-1323.

<sup>716</sup> **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.124; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.126; **Sümer**, İş Hukuku, s.194.

<sup>717</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.317; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.193; **Tunçomağ/ Centel**, s.325; **Demircioğlu/ Centel**, s.270; **Demir**, Sendikalar, s.208; **Eyrenci**, Sendikalar, s.184. Genel kurulun denetim yetkisi hakkında geniş bilgi için bkz. **Bedir**, s.38-39.

<sup>718</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.371; **Tunçomağ/ Centel**, s.293; **Özdemir**, Cumhuriyet, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen Yenilikler", Terazi Hukuk Dergisi, S.78, Şubat 2013, s.98; **Bedir**, s.36. 274 sayılı Kanun'da açıkça yer almadığı için denetleme kurulunun zorunlu organ olup olmadığı tartışma konusu olmuştur. Bu sebeple 2821 sayılı Kanun'da zorunlu organ olduğu açıkça yer almıştır. Bkz. **Mering**, s.67.

<sup>719</sup> **Bedir**, s.37. Uygulamada sendika tüzükleri ile denetleme kurullarına; sendika gelir ve giderlerinin ilgili defterlere işlenip işlenmediğinin, işlenmişse bunun kanun ve tüzük hükümlerine uygun olup olmadığının, sendika hesapları ile ilgili her türlü işlemin tüzük ve

dolayı sık sık bir araya gelememesi, bu sebeple genel kurul adına yönetim kurulu faaliyetlerinin kontrol edilememesi, denetim kurulunu ortaya çıkarmıştır<sup>720</sup>. Denetleme kurulu genel kurul tarafından seçilir. Denetleme kuruluna seçilme şartları yönetim kurulunda olduğu gibidir bu yüzden oraya atıf yapmakla yetiniyoruz.

Denetim kurulunun üye sayısı da yönetim kurulunda olduğu gibi sendika tüzüğü ile kanunda belirtilen sınırlamalara uygun olarak belirlenir. 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesine göre sendika merkez denetleme kurulunun sayısı üçten az dokuzdan fazla olamaz. Sendika şubelerinin denetleme kurulu üye sayısı ise üçten az beşten fazla olamaz. Denetleme kurullarına asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir. Seçilen üyelerin temel muhasebe bilgisine sahip olmaları isabetli olur<sup>721</sup>. Aksi takdirde özellikle mali konularda denetim sırasında, üyeler muhasebeye ilişkin evrakları ve kayıtları anlamakta sorun yaşayabilirler<sup>722</sup>.

Denetleme kurulu genel kurula karşı sorumludurlar<sup>723</sup>. Denetleme kurulu üyeleri ile sendika arasındaki ilişkiyekâlet ilişkisi olduğu için sorumluluk da bu çerçevede şekillenir<sup>724</sup>.

## 2. Denetleme Kurulunun Görevleri ve Çalışma Esasları

6356 sayılı Kanun'da denetleme kurulunun görev yetkilerini düzenleyen herhangi bir hüküm yoktur. Kanunda genel kurul dışında kalan organların görev, yetki ve sorumlulukları tüzükte gösterilmesi gereken zorunlu unsurlar arasında sayılmıştır. Ayrıca Kanun'un 29. maddesinde kuruluşların denetiminin, kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre denetleme kurulları tarafından yapılacağı ve denetimde yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğunun inceleneceği belirtilmiştir. Buradan denetleme kurulunun görevleri; yönetim kurulunun faaliyetlerinin kuruluşun tüzüğü, genel kurul kararları ve kanuni düzenlemelere uygun olup olmadığını denetlemek, tüzük uyarınca idari ve mali denetimde bulunmak, yönetim kurulundan genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırmasını

---

kanun hükümlerine uygun yapıp yapılmadığının kontrol edilmesi görevleri de verilmektedir. Bkz. **Çelik**, Kollektif İş Hukuku, s.309-310.

<sup>720</sup> **Bedir**, s.37.

<sup>721</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.232-233; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.425.

<sup>722</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s.425.

<sup>723</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.146.

<sup>724</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s.424.

yazılı olarak talep etmek, sendika tüzüğünde gösterilen diğer görevleri yapmak, iki genel kurul arasındaki döneme ait denetleme raporunu hazırlamak ve genel kurula sunmak şeklinde sayılabilir<sup>725</sup>. Aslında denetleme kurulunun en önemli görevi, iç denetim organı olarak yönetim kurulunun işlem ve harcamalarını genel kurul adına kontrol etmektir<sup>726</sup>. Denetleme kurulu bütün bu görevlerini genel kurul adına yerine getirir<sup>727</sup>.

Her ne kadar 6356 sayılı Kanun'da denetleme kurulunun görevleri açıkça belirtilmese de kanunun 29,30 ve 77. maddelerine dayanarak hazırlanan "Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler İle Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik"<sup>728</sup> ile bu görevler idari denetim ve mali denetim görevleri olarak iki ana başlıkta belirtilmiştir. Söz konusu yönetmeliğin 5. maddesine göre denetleme kurulunun idari denetim kapsamında görevleri sendika ve konfederasyonların; yönetim ve işleyişlerinin 6356 sayılı Kanun'a, tüzüklerine ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığını, gelen ve giden evrak defterlerinin düzenli bir şekilde tutulup tutulmadığını, evrak numaralarının sıra takip edip etmediğini ve evrak arşivinin düzenli olup olmadığını, üye kayıt ve üyelik sona erme listelerini, yönetim ve çalışmalarına ilişkin diğer hususlarını denetlemektir. Mali denetim organı olarak denetleme kurulunun görevleri ise sendika ve konfederasyonların; gelir ve giderlerinin 6356 sayılı Kanun'a, tüzüklerine, genel kurul kararlarına, bütçe esasları ile yönetim kurulu kararlarına uygun olup

<sup>725</sup> **Aktay**, Nizamettin, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika ve Konfederasyonların Gelir Giderleri ile Denetimlerine İlişkin Olarak Getirilen Yeni Düzenlemeler", İşveren Dergisi, Kasım-Aralık 2012, s.58; **Elbir**, s.140; **Şahlanan**, Sendikalar, s.170; **Demir**, "Sendikaların Kuruluşu", s.40; **Tuğ**, Sendikalar, s.105; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.80; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.40-41; **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.542, **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.478-479; **Demircioğlu/ Centel**, s.252; **Narmanlioğlu**, İş Hukuku II, s.146; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.124-125; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.371; **Akyiğit**, El Kitabı, s.237-238; **Berksun/ Eşmeliöğlu**, s.374-376. 5253 sayılı Kanun'da da denetleme kurulunun görevleri ile ilgili bir düzenleme vardır. Söz konusu düzenleme "Denetim kurulu; derneğin, tüzüğünde gösterilen amaç ve amacın gerçekleştirilmesi için sürdürüleceği belirtilen çalışma konuları doğrultusunda faaliyet gösterip göstermediğini, defter, hesap ve kayıtların mevzuata ve dernek tüzüğüne uygun olarak tutulup tutulmadığını, dernek tüzüğünde tespit edilen esas ve usullere göre ve bir yılı geçmeyen aralıklarla denetler ve denetim sonuçlarını bir rapor halinde yönetim kuruluna ve toplandığında genel kurula sunar." şeklindedir. Derneklerdeki denetleme kurulunun görevleri ilgili geniş bilgi için bkz. **Ayan**, s.204.

<sup>726</sup> **Narmanlioğlu**, İş Hukuku II, s.146.

<sup>727</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.371.

<sup>728</sup> RG., 26.11.2013, S.28833.

olmadığını, mali işlemlerinin 6356 sayılı Kanun'a göre tutulması zorunlu olan defterlere mevzuata uygun olarak yasal süreleri içinde işlenip işlenmediğini, vergi, sigorta ve buna benzer yasal yükümlülüklerle ilişkin beyanname ve bildirimlerinin süresinde verilip verilmediğini, bunlarla ilgili ödemelerin süresinde yapılıp yapılmadığını, gelir makbuzları ile gider evrakının mevzuata uygun olup olmadığını, yönetim Kurulu üyeleri ile personele verilen avansların mevzuata, tüzüklerine ve yönetim kurulu kararlarına uygun olup olmadığını, mali yönetimlerine ilişkin diğer hususlarını denetlemektir.

Söz konusu yönetmeliğin 8. maddesinde ise denetim raporları düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre denetleme kurulu tarafından yapılan her denetleme sonucunda denetim raporu düzenlenir. Raporda denetimin konusu ile denetlenen hususlar ve görüşler ayrı ayrı belirtilir. Denetleme kurulu tarafından hazırlanan denetim raporlarının sonucu, denetleme kurulu karar defterine yazılarak denetim yapanlar tarafından imzalanır. Bu raporlar sendikaların genel kurullarına sunulur.

Kanaatimizce genel kurul çağrısı üyelere en az on beş gün önceden gönderileceği için bu raporun yönetim kuruluna da verilmesi gerekir. Çünkü genel kurulu toplantıya çağırma görevi münhasıran yönetim kuruluna aittir ve yönetim kurulu çağrıya ilişkin tebligatla birlikte raporları üyelere gönderir.

Denetleme kurulunun çalışma esasları yönetim kurulunda olduğu gibidir. Busebeple yönetim kurulunun çalışma esasları hakkında anlattıklarımız burada da geçerli olup oraya atıf yapmakla yetiniyoruz.

## 2. Dış Denetim

Sendikanın bağımsızlığı ilkesi gereğince sendikaların denetiminin kendi organlarınca yapılması gereklidir. Bu sebeple dış denetimin sendikanın bağımsızlığına zarar vereceği ileri sürülmüştür<sup>729</sup>. Dış denetim, her ne kadar sendikanın bağımsızlığı açısından eleştirilse de, bağımsız yeminli mali müşavirlerin denetim raporlarının uygun vasıtalarla ilan edilmesi ve genel kurula sunulması nedeniyle üyelerin bilgilendirilmesi ve şeffaflık açısından önemli bir

<sup>729</sup> **Sur**, “Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, s.337; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.428. Mali denetimin ILO’da yer aldığı ve bu sebeple herhangi bir eleştiri konusu ile karşılaşılmayacağı yönünde bkz. **Tunca/ Savaş Kutsal**, s.143; **Dereli**, “Genel Bir Değerlendirme”, s.53; **Kutsal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.168; **Sayın**, “Tasarının Getirdikleri”, s.73; **Soykut Sarıca**, s.14; **Kutsal**, “Bir İnceleme”, s.82; **Dereli**, “Sorunlar ve Öneriler”, s.23.

kurumdur<sup>730</sup>.Ancak öğretilerde bu durumun sendikaların mali gücünün işveren tarafından bilinmesine yol açacağı ve toplu pazarlık aşamasında işverenlerin ona göre davranmaları sorununu ortaya çıkaracağı ifade edilmektedir<sup>731</sup>.

6356 sayılı Kanun ile önceden hukuk sistemimizde mevcut olup da kaldırılan<sup>732</sup> sendikaların dış denetimi yeniden düzenlenmiştir.Sendika ve konfederasyonlar bir bakıma ticari şirketler gibi yeminli ve bağımsız mali müşavirlerce denetlenir<sup>733</sup>.Kanun'un 29. maddesi kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimlerin, en geç iki yılda bir 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılacağını düzenlemiştir.Ayrıca bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler İle Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesine göre dış denetimi yapacak yeminli mali müşavirler denetleme kurulu tarafından belirlenir<sup>734</sup>. Aynı yeminli mali müşavirler arka arkaya en fazla iki defa mali denetim yapabilir.

Yeminli mali müşavirlerin denetimi yaparken uyması gereken esaslar söz konusu Yönetmeliğin 7. maddesinde belirtilmiştir. Bu düzenlemeye göre yeminli mali müşavirler denetimlerini Bağımsız Denetim Yönetmeliği'nin<sup>735</sup> 21. maddesinde belirtilen "mesleki ve etik ilkelerine"<sup>736</sup> ve Bağımsız Denetim Yönetmeliği'nin 22.

---

<sup>730</sup> **Aktay**, "Yeni Düzenlemeler", s.58. 2821 sayılı Kanun'da 4277 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle dış denetiminin hemen hemen ortadan kaldırılmasının güvensiz bir ortam yarattığı ve dış denetimin yeniden düzenlenmesinin şeffaflık ve güvenilirlik açısından isabetli olacağı ifade edilmişti. Bkz. **Tuncay**, "Taslağın Getirdikleri", s.1348.

<sup>731</sup> **Yıldırım**, s.60.

<sup>732</sup> Devletin sendikalar üzerinde idari ve mali denetim yapabilmesine imkân sağlayan Anayasa'nın 52. maddesi 4121 sayılı Yasa ile 1995 yılında yürürlükten kaldırılmış ancak bu konuda kanundaki değişiklik 4277 sayılı Yasa ile 1997 yılında yapılmıştır. Bkz. **Uçum/ Okcan**, s.97; **Kutal**, "Bir İnceleme", s.82.

<sup>733</sup> **Aktay**, "Yeni Düzenlemeler", s.58. Birleşik Krallık'ta da 1980 yılından günümüze kadar devletin idari ve mali denetimi sendika ve konfederasyonlar üzerinde gittikçe artmaktadır. Ancak burada amaç sendikaların bireysel ve kolektif özgürlüklerini korumaktır. 1992 tarihli Trade Union and Labour Relations Act mali konularda sıkı şekilde denetim esaslarına yer vermiştir. Hatta 1993 tarihli Reform Kanunu ile Sicil Memurluğuna doğrudan mali denetim yetkisi verilmiştir. Geniş bilgi için bkz. **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.143-144. Yeminli mali müşavirlerce denetime gerek duyulmasının sebepleri hakkında bkz. **Ünsal**, s.1324-1326.

<sup>734</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.573.

<sup>735</sup> RG., 21.12.2012, S.28509.

<sup>736</sup> Mesleki ve etik ilkelerine ilişkin 21. madde "(1) Denetim kuruluşları ve denetçiler;  
a) Dürüstlük; bütün mesleki ve iş ilişkilerinde dürüst, açık, doğru ve güvenilir olmak,

maddesinde düzenlenen “bağımsızlık ve bağımsızlığın korunmasına”<sup>737</sup> uygun olarak gerçekleştirirler.

b) Tarafsızlık; önyargıların, temayüllerin, çıkar çatışmalarının veya başkalarının nüfuzlarını kötüye kullanarak meslek veya işle ilgili muhakemelerini ve kararlarını etkilemesine izin vermemek,

c) Mesleki yeterlik ve özen; uygulama, mevzuat ve denetim tekniklerindeki güncel gelişmeler ışığında, mesleki bilgi ve beceriyi, denetlenen işletmelerin yeterli denetim hizmeti almalarını temin edecek bir seviyede tutmak ve TDS’ye uygun bir şekilde ve özen içinde hareket etmek,

ç) Sır saklama; mesleğin icrası sırasında elde edilen bilgilerin gizliliğine riayet etmek; söz konusu bilgilerin açıklanması için yasal veya mesleki bir hak veya görevin bulunması durumu saklı olmak kaydıyla, uygun ve belirli bir yetki olmaksızın bu tür bilgileri üçüncü kişilere açıklamamak ve kendisi veya üçüncü kişilerin çıkarlarına kullanmamak,

d) Mesleğe uygun davranış; ilgili mevzuata uymak ve denetim mesleğinin itibarını zedeleyici fiil ve davranışlardan kaçınmak,

şeklindeki ayrıntıları Kurum tarafından belirlenecek mesleki etik ilkelere uymak zorundadır.

(2) Denetim kuruluşları, denetçiler ve denetime katılanlardan, her bir denetimden önce ve her halükarda yılda en az bir kez, bağımsızlık, tarafsızlık ve sır saklamayla ilgili kuruluş politikası ve süreçlerine uygun davrandıklarına ve davranacaklarına ilişkin yazılı taahhüt alır. Denetçiler ve denetime katılanlar, denetime başladıktan sonra birinci fıkrada belirtilen hususları olumsuz yönde etkileyebilecek hususların ortaya çıkması halinde ise, bu durumu denetim kuruluşuna yazılı olarak bildirir.” şeklindedir.

737

Bağımsızlığa ilişkin 22. madde ise “ (1) Denetim kuruluşu ve denetçiler, denetimleri esasen ve şeklen bağımsız olarak gerçekleştirir.

a) Esasta bağımsızlık; denetçinin dürüstlük, tarafsızlık ve mesleki şüphecilik içinde hareket etmesini teminen, mesleki muhakemesini olumsuz etkileyebilecek tesirlerden arı olarak görüş açıklamasıdır.

b) Şekilde bağımsızlık; denetim kuruluşunun, denetçinin veya bir denetim ekibi üyesinin; konuya ilişkin tüm durum ve şartları değerlendiren makul ve bilgi sahibi üçüncü kişilerde, dürüstlük, tarafsızlık ve mesleki şüphecilikten ödün verdiği intibamı oluşturabilecek durum ve davranışlardan sakınmasıdır.

(2) Denetim kuruluşları ve denetçiler, denetim çalışmalarında denetlenen kuruluşun bağımsız ve tarafsız olmak zorunda olup, hiçbir şekilde denetlenen kuruluşların karar alma mekanizmalarına katılamazlar. İlave olarak, denetim kuruluşları ve denetçilerin bağımsızlıklarını ortadan kaldıracabilecek özel durumlarının da bulunmaması gerekir.

(3) Denetim kuruluşu veya denetçilerde, bağımsızlığın zedelendiğine dair kanaat oluşması halinde bağımsızlığın ortadan kalktığı kabul edilir. Bağımsızlığı zedeleyen veya ortadan kaldıran bazı durumlar şunlardır;

a) Denetçiler ile denetim kuruluşunun ortakları, kilit yöneticileri, denetçileri ve bunların boşanmış olsalar dahi eşleri ile 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) kan ve kayın hısımları veya denetim kuruluşları tarafından denetlenen işletme veya denetlenen işletme ile ilgili olanlarla doğrudan veya dolaylı olarak menfaat, ortaklık, kilit yönetici sıfatıyla iş, olağan ekonomik ilişkiler dışında borç veya alacak ilişkilerine girilmiş olması,

b) Geçmiş yıllara ilişkin denetim ücretinin, geçerli bir nedene dayanmaksızın, denetlenen işletme tarafından ödenmemesi,

c) Denetim ücretinin, denetim sonuçları ile ilgili şartlara bağlanmış olması, denetimin kalitesine dair belirsizlikler oluşturması, denetim kuruluşu tarafından denetlenen işletmeye sunulan denetim dışı diğer hizmetler dikkate alınarak belirlenmesi,

ç) Bağımsızlığı zedeleyen diğer hallerin ortaya çıkması.

(4) Bağımsızlığı tehdit eden hususların ortaya çıkması halinde bağımsızlığı koruyacak önlemler alınır. Alınan önlemlerin tehditleri bertaraf etmeye yetmediği anlaşıldığında bağımsızlığın zedelendiği ve ortadan kalktığı kabul edilir. Denetim kuruluşları veya denetçiler denetim faaliyetleri sırasında ortaya çıkan bağımsızlığa yönelik tehditleri, bunlara yönelik alınan önlemleri ve bu konuda yapılan tüm değerlendirmeleri yazılı olarak kayda almak ve

Bağımsız denetim sözleşmesinin hazırlanarak denetim sürecinin başlaması ve yeminli mali müşavirin her aşamadaki çalışmaları, denetleme kurullarının gözetiminde yapılır. Yeminli mali müşavirlerin denetimi mali denetim ile sınırlıdır<sup>738</sup>. Yeminli mali müşavirlerin hazırladığı raporlar hem genel kurula sunulur hem de uygun vasıtalarla ilan edilir. Burada amaç kuruluşlarda şeffaflığı sağlamaktır<sup>739</sup>.

#### 4. DİSİPLİN KURULU

##### 1. Disiplin Kurulunun Oluşumu

Sendika üyeleri, sendika mevzuatına, sendika tüzüğüne, sendika genel kurulu ve sendika yönetim kurulunun kararlarına uygun davranmakla yükümlüdür<sup>740</sup>. Üyelerin bu yükümlülüklerine aykırı davranıp davranmadığını denetleme görevi ise sendikanın zorunlu organlarından olan disiplin kuruluna aittir<sup>741</sup>. Disiplin kurulunun bir bakıma sendika içi disiplini sağlama ve denetleme görevi vardır. Sendika ve konfederasyonlar, genel kurula ait olan üyeleri üzerindeki otorite yetkisini disiplin kurulu aracılığıyla kullanırlar<sup>742</sup>. Ancak sendikal otorite sadece ortak çıkarların korunması ve geliştirilmesi amacıyla kullanılır ve buna

---

saklamak zorundadır. Bağımsızlığın zedelendiği veya ortadan kalktığı haller Kuruma bildirilir ve Kurumdan onay alınmak suretiyle ilgili denetim sözleşmesi sonlandırılır.

(5) Denetim kuruluşu ve denetçiler, denetlenen işletmeye, 3568 sayılı Kanun çerçevesinde tasdik, vergi danışmanlığı ve vergi denetimi dışında, danışmanlık veya başka bir hizmet veremez, bunu denetim ağında yer alan kuruluşlar, ilişkili denetim kuruluşu ve diğer işletmeleri aracılığıyla yapamaz. Denetim kuruluşunun gerçek kişi ortakları, denetçileri ve kilit yöneticileri tarafından verilen hizmetler de bu kapsamda değerlendirilir.” şeklindedir.

<sup>738</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.143; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.197; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.430; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.281; **Aktay**, “Yeni Düzenlemeler”, s.58. Sendikaların mali denetimi ILO içtihatlarına da aykırı düşmemektedir. Bu denetimin bağımsız yeminli mali müşavirlerce yapılması da gelebilecek eleştirilere karşı bir cevap niteliğindedir. Bkz. **Kutal**, “Yeni Bir Düzenleme”, s.168; **Şahlanan**, “Ön Tasarıların Değerlendirilmesi”, s.1277; **Soykut Sarıca**, s.14.

<sup>739</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.280; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.197.

<sup>740</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.372.

<sup>741</sup> **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.372. 274 sayılı Kanun’da disiplin kurulu zorunlu organlar arasında sayılmamıştı. 2821 sayılı Kanun’da sendika içi demokrasinin bir gereği olarak isabetli bir şekilde zorunlu organlar arasında disiplin kurulu da sayılmıştır. Bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.161; **Berksun/ Eşmelioglu**, s.208.

<sup>742</sup> **Korkusuz**, s.31; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.147; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.80; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.126; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.128; **Sümer**, İş Hukuku, s.194; **Tunçomağ/ Centel**, s.293; **Akyiğit**, El Kitabı, s.240; **Kılıçoğlu**, Toplu İş Hukuku’ndan Doğan Davalar, s.189. Disiplinin kurulunun otorite yetkisi ve bu yetkinin sınırları hakkında geniş bilgi bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.163-165; **Tuğ**, Sendikalar, s.106-107. Disiplin kurulunun sendikaların kolektif sendika özgürlüğünün bir gereği olan zorunlu organı olduğu yönünde bkz. **Günay**, İş Yasaları, s.763; **Günay**, İş Davaları, s.1528.



“bağlılık ilkesi” denir<sup>743</sup>. Disiplin kurulu da genel kurul tarafından seçilir. Disiplin kuruluna seçilebilme şartları yönetim kurulunda olduğu gibidir bu yüzden oraya atıf yapmakla yetiniyoruz.

6356 sayılı Kanun’un 9. maddesine göre sendika genel merkez disiplin kurulunun üye sayısı üçten az dokuzdan fazla olamaz<sup>744</sup>. Şubelerin disiplin kurulu üye sayısıise üçten az beşten fazla olamaz. Disiplin kurulu üye sayısı,kanunda belirtilen bu esaslara göre sendika tüzüğünde belirtilir. Disiplin kurullarına da, yönetim kurulu ve denetleme kurulunda olduğu gibi, asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.Disiplin kurulu üyeleri de kanunda ve sendika tüzüğündeki kurallara uymak üzere genel kurul tarafından seçilir.

## 2. Disiplin Kurulunun Görevleri ve Çalışma Usulü

6356 sayılı Kanun’da disiplin kurulunun görevleri açıkça düzenlenmemiştir<sup>745</sup>. Kanun’un 8. maddesinde disiplin kurulunun oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayılarının sendika tüzüğünde gösterileceği düzenlenmiştir. Eski uygulamalarda göz önünde bulundurulduğunda,disiplin kurulunun,sendika ve konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı davrandığı ileri sürülen üyeler hakkında araştırma yapmak, üyelikten çıkarma dışındaki disiplin cezalarını vermek ve sonucunu da genel kurula ve ilgililere bildirmekle görevli ve yetkili olduğu kabul edilebilir<sup>746</sup>.Kısaca disiplinsiz davrandığı iddia edilen üye hakkındaki iddiaları soruşturur ve sendika tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir. Kanaatimizce disiplin kulu kararı genel kurulda görüşüleceği ve genel kurula çağrıyla yönetim kurulu yapacağı için disiplin kurulu, ilgili disiplin kararınıyönetim kuruluna da bildirmelidir<sup>747</sup>.

Disiplin kurulunun üyelikten çıkarmaya ilişkin disiplin cezası verme yetkisi yoktur. Ancak disiplin kurulu üyelikten çıkarmaya ilişkin bir karar verirse bu geçici

<sup>743</sup> Kılıçoğlu, Toplu İş Hukuku’ndan Doğan Davalar, s.189.

<sup>744</sup> 274 sayılı Kanun’da disiplin kurullarının oluşumunu ilişkin kanuni bir düzenleme yer almamakta idi. Bkz. Özbek, s.113.

<sup>745</sup> Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.542.

<sup>746</sup> Elbir, s.140; Şahlanan, Sendikalar, s.162-163; Sümer, İş Hukuku, s.194; Demircioğlu/ Centel, s.252; Sur, Toplu İlişkiler, s.127; Narmanhoğlu, İş Hukuku II, s.147; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, s.479; Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.542; Tunçomağ/ Centel, s.293; Tuncay/ Savaş Kutsal, s.81.

<sup>747</sup> Baybora, s.83.

çıkarmadır ve üyelikten çıkarma kararının geçerli olabilmesi için genel kurulunun onaylaması gerekir<sup>748</sup>. Şube genel kurulunun da böyle bir yetkisi yoktur<sup>749</sup>.

Disiplin kurulunun toplantı ve karar yeter sayısı 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 7. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre tüzükte daha yüksek bir sayı belirlenmemişse toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğudur.

Disiplin kurulunun yetkilerini kullanırken ve disiplin işlemlerini yaparken usul hukukunun temel ilkelerine uygun davranması gerektiği öğretide kabul edilmektedir<sup>750</sup>. Örneğin, savunma hakkının anayasal bir hak olması nedeniyle üyenin savunmasının alınmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir<sup>751</sup>. Birleşik Krallık ve Amerikan Hukuku'nda da adil yargılanma hakkının gereği olarak disiplin kurulunun karar almadan önce üyenin savunmasını alması önemli bir şarttır<sup>752</sup>. Burada işçinin hakkı korunurken sendikanın hakkının da korunması gerekir. Üyenin savunmasının yazılı olarak alınması ve bunun için üyeye uygun sürenin verilmesi gerekir<sup>753</sup>. Üye çağrıldığı halde disiplin kuruluna gelmezse veya yazılı olarak savunma göndermezse kendisine makul bir süre verilerek disiplin yaptırım kararı alınabilir<sup>754</sup>.

Disiplin kurulunun çalışma esasları yönetim kurulunda olduğu gibidir. Bu sebeple yönetim kurulunun çalışma esasları hakkında anlattıklarımız burada da geçerli olup oraya atıf yapmakla yetiniyoruz. Ancak buraya kadar bahsedilen hususları göz önüne alırsak disiplin kurulunun görevlerini yerine getirirken uyması gereken temel ilkeler vardır. Bunlar; cezanın suçun ağırlığına göre olması, üyeye savunma hakkının verilmesi, sendika otoritesinin ortak çıkarların korunması ve geliştirilmesi için kullanılmasıdır<sup>755</sup>.

---

<sup>748</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.764; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.372.

<sup>749</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s.426.

<sup>750</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.167; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.82, **Tuğ**, Sendikalar, s.107.

<sup>751</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s.194; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.82; **Şahlanan**, Sendikalar, s.167; **Akyiğit**, El Kitabı, s.241; **Baybora**, s.83; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.136.

<sup>752</sup> **Pitt**, s.313; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.82.

<sup>753</sup> **Berksun/ Eşmelioglu**, s.363.

<sup>754</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.167.

<sup>755</sup> **Günay**, Şerh, s.322.

### 3. Disiplin Cezaları

#### 1. Genel Olarak

Disiplin kurulunun verebileceği disiplin cezalarının sendika tüzüğünde gösterilmesi gerekir<sup>756</sup>.Yahut genel kuruldun geçmek kaydıyla disiplin cezalarına ilişkin ayrı bir iç düzenleme yapılabilir<sup>757</sup>. Yani gerekçesi olmadan üyeye disiplin cezası verilemez<sup>758</sup>. Sendika tüzüğünde gösterilmeyen bir ceza disiplin cezası olarak verilemeyeceği gibi tüzükte disiplin cezası olarak düzenlenmeyen bir durumun disiplin cezası şeklinde kabulü ve bunun iptali için dava açılması da mümkün değildir<sup>759</sup>. Tüzükte gösterilen cezaların sendikal demokrasiye de uygun olması gerekir<sup>760</sup>. Üyelikten çıkarma hariç sendika tüzüğünde düzenlenen disiplin cezalarını verme yetkisi disiplin kuruluna aittir<sup>761</sup>.Fakatdisiplin hükümlerinin ve bunlara ilişkin cezaların kuruluş tarafından sınırsız olarak kullanılması tasvip edilemez<sup>762</sup>.

Üyenin siyasal görüşleri ve kişilik haklarına giren konular disiplin cezası nedeni oluşturmamalıdır<sup>763</sup>. Ancak sendikayı küçük düşürücü sözleri üyenin sendikaya karşı olan yükümlülükleri ile bağdaşmaz<sup>764</sup>. Üyenin yasal greve katılmaması da orantılılık ilkesi gözetilmek kaydıyla sendika tüzüğünde disiplin yaptırımına bağlanabilir<sup>765</sup>. Ancak yasa dışı greve katılmama disiplin yaptırımına tabi tutulamaz<sup>766</sup>. Üyelikten çıkarma yetkisi genel kurula ait olduğu için,disiplin

<sup>756</sup> **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.126; **Saymen**, s.177; **Baybora**, s.83; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.135-136. İngiltere’de konulan disiplin cezaları iki türdür. Bunlardan birisi sendika yöneticilerinin talimatlarına itaatsizlik gibi özel suçların disiplin yaptırımına ilişkin düzenlemelerdir. Diğeri ise belirli bir davranışı belirtmeyen ama sendikanın çıkarı veya sendika birliğine zarar veren davranışlardır. Bkz.**Painter/ Puttick**, s.303; **Pitt**, s.312.

<sup>757</sup> **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, s.136. İngiltere Sendika Hukuku’nda mahkemeler disiplin cezasına ilişkin kuralları “sözleşme şartı” olarak yorumlamakta ve aynı zamanda idare hukuku düşüncesinin ürünü olan adil yargı çerçevesinde uygulamaktadır. Bkz. **Pitt**, s.312.

<sup>758</sup> **Sargeant**, s.419.

<sup>759</sup> “Pozisyon değiştirmenin” sendika tüzüğünde disiplin cezalarına bağlanan bir kural olmadığı, bunun iş güvencesini sağlamaya yönelik bir düzenleme olduğu bu sebeple de iptalinin istenemeyeceği yönünde bkz.Yarg. 9.HD., 25.06.2002, E.2002/12086 K.2002/9968, **Günay**, İş Davaları, s.1532.

<sup>760</sup> **Painter/ Puttick**, s.303.

<sup>761</sup> **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.126. Disiplin cezalarının tüzükte gösterilme zorunluluğunun yalnızca cezalara ilişkin olduğu, cezaya esas fiillerin tüzükte yer almasının zorunlu olmadığı yönünde bkz. **Berksun/ Eşmelioglu**, s.364.

<sup>762</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.147, dn.305.

<sup>763</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.164; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.128.

<sup>764</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.128.

<sup>765</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.128.

<sup>766</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.163; **Sümer**, İş Hukuku, s.194; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.128.

kurulunun üyenin çıkarılmasını genel kuruldan talep etme yetkisi sendika tüzüğüne konulabilir<sup>767</sup>. Ancak belirtmek gerekir ki sendikaların üyelikten çıkarma cezası verirken her şeyi hesaba katmaları ve üyenin ayrılmasının sendikaya vereceği maddi ve manevi zararı göz önünde bulundurmaları gerekir<sup>768</sup>. Çünkü sendikaların varlık sebebi üyeleridir<sup>769</sup>.

Disiplin kurulu, disiplin yetkisini kural olarak üyelerin üyelikleri süresince kullanabilir. Ancak üye üyelik sırasında bir suç işlemişse ve bu sonradan öğrenilmişse üye sendikadan ayrıldıktan sonra bile disiplin yaptırımını uygulanabilmelidir<sup>770</sup>. Bu durumda genellikle manevi ya da ahlaki değeri olan yaptırımlar uygulanabilir<sup>771</sup>.

Uygulamada uyarı, kınama, üyelikten geçici çıkarma<sup>772</sup>, tavsiye, para cezası gibi cezalar sendika tüzüklerinde belirtilmektedir<sup>773</sup>. Sendika tüzüğünde hangi suçların hangi cezayı gerektirdiği belirtilmesi gerekirken<sup>774</sup>, uygulamada “ortak menfaatleri zedeleyici davranışlar” gibi genel ifadeler kullanılmaktadır<sup>775</sup>. İngiltere Sendika Hukuku’nda da mahkemeler bu düzenlemelerde bir şüphe, anlam belirsizliği olursa üye lehine yorum yapmaktadır<sup>776</sup>. Suçta ve cezada kanunilik ilkesi sendikalarda “suçta ve cezada tüzüğe uygunluk” biçiminde karşımıza çıkar<sup>777</sup>. Ancak bütün eylemlerin tek tek cezalarıyla belirtilmesinin imkânsızlığı karşısında disiplin kurulunun verdiği disiplin cezalarının “suça göre cezanın orantılılığı” çerçevesinde değerlendirilmesi isabetli olur<sup>778</sup>. Disiplin kurulu verdiği disiplin cezasını ilgili üyeye tebliğ etmelidir<sup>779</sup>. Disiplin cezasının tebliği hakkı üyenin adil yargılanma hakkının bir sonucudur<sup>780</sup>.

<sup>767</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.81.

<sup>768</sup> **Pitt**, s.311-312.

<sup>769</sup> **Pitt**, s.311.

<sup>770</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.167; **Saymen**, s.177.

<sup>771</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.167.

<sup>772</sup> İngiltere’de sendikalar üye kaybetmek istemediği için genellikle geçici çıkarma cezası vermektedirler. Bkz. **Pitt**, s.311.

<sup>773</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.166; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.81; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, s.147, dn.305; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.128.

<sup>774</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.164; **Tuğ**, Sendikalar, s.107.

<sup>775</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.128.

<sup>776</sup> **Painter/ Puttick**, s.304; **Sargeant**, s.418.

<sup>777</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.241; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.426.

<sup>778</sup> **Günay**, Şerh, s.325; **Şahlanan**, Sendikalar, s.165-166.

<sup>779</sup> **Baybora**, s.83.

<sup>780</sup> **Pitt**, s.313.

Yukarıda ifade edildiği üzere üyelikten çıkarma yetkisi münhasıran sendikanın merkez genel kuruluna aittir. Bu sebeplerle disiplin kurulu üyelikten çıkarma cezası veremez ve bu yetki disiplin kuruluna da devredilemez. Aynı zamanda üyelik şubeye değil sendikaya ait olduğundan şube genel kurulunun da üyelikten çıkarma cezası vermesi mümkün değildir<sup>781</sup>.

Uygulamada disiplin kurulunun bazen süre belirtmeden geçici çıkarma kararı<sup>782</sup> veya işten el çektirme cezası adı altındaki disiplin cezaları verildiği görülmektedir. Yargıtay, sürekli üyelikten çıkarma kararları gibi süresi belirtilmeyen veya genel kurulda gündeme alınmayan disiplin kurulu kararlarının geçersiz olduğunu, böyle bir karar alınması durumunda olağanüstü genel kurul toplantısı ile disiplin kurulu kararlarının görüşülmesi gerektiğini ifade etmiştir<sup>783</sup>. Çünkü bir sonraki genel kurula kadar geçici çıkarma olsa olsa devamlı el çektirme anlamına gelebilir<sup>784</sup>.

## 2. Disiplin Cezalarına Karşı Başvuru

Bir kimse hakkında disiplin cezası verilirse bu ilgiliye ve genel kurula bildirilir. Son aşamada disiplin kurulunun verdiği kararlar genel kurulun denetimine tabi olduğu için konu genel kurulda görüşüldükten sonra genel kurul aleyhine yargı

<sup>781</sup> Akyiğit, El Kitabı, s.241.

<sup>782</sup> Geçici çıkarmanın anlamına uygun düşecek kadar kısa bir süreyi ifade ettiği yönünde bkz. **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.81; **Günay**, İş Yasaları, s.764; **Günay**, Şerh, s.323. “Bir sonraki genel kurula kadar geçici çıkarma cezası” şeklinde düzenlenen tüzük hükmünün geçersiz olduğu yönünde bkz. **Eyrenci**, Öner, “Yöneticilerin Geçici İşten El Çektirilmesi”, İş Hukuku Dergisi, C.1 S.1, Ocak-Mart 1991, s.120. Bu konuda verilmiş eski Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9.HD., 21.12.1990, E. 1990/13887 K. 1990/14202; Yarg. 9.HD., 14.12.1990, E.1990/12865 K. 1990/13829; Yarg. 9.HD., 08.10.1990, E. 1990/7799 K. 1990/9941, Çalışma Hayatı ile İlgili Kararalar(1990-1995), s.422-425.

<sup>783</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.764; Yarg. 9.HD., 21.12.1990, E. 1990/13887 K. 1990/14204, **Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat**, s.542; Yarg. 9.HD., 08.10.1990, 7799/9941, **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.479; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.40; Yarg. 9.HD., 23.11.2010, E.2010/30925 K.2010/34411, **Narmanhoğlu**, “2010 Yılı Kararları”, s.326. 2013 yılında verdiği bir kararında da Yargıtay, “Disiplin kurulu kararında geçici süre belirtilmediği gibi, sonrasında genel yönetim kurulunca olağanüstü genel kurulu toplantıya da çağrılmamıştır. Davacının Şubat-2011 tarihine kadar, yani normal görev süresinin bitimine kadar görevden uzaklaştırılması sonucunu doğuracak biçimde verilen disiplin kurulu kararının hukuki geçerliliği bulunmamaktadır.” şeklinde bu hususu belirtmiştir (Yarg. 9.HD., 22.01.2013, E. 2013/1870 K. 2013/2516, Kazancı hukuk İçtihat Bankası) . Aynı yönde diğer kararlar için bkz. Yarg.9.HD., 14.05.1998, E.1998/8520 K.1998/8863, **Narmanhoğlu**, “2010 Yılı Kararları”, s.326-327; Yarg. 9.HD., 21.12.1990, E.1990/13887 K.1990/14204, **Günay**, İş Yasaları, s.764, dn.78.

<sup>784</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.81.

yoluna gidilebilir<sup>785</sup>.Çünkü kural olarak disiplin kurulu kararları genel kurul kararıyla tamam olur ve nihai nitelik kazanır<sup>786</sup>. Ayrıca doğrudan mahkemeye başvurulması durumunda eğer genel kurul ilgili disiplin kurulu kararını kaldırırsa bu durumda yargı gereksiz yere işgal edilmiş olur<sup>787</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesine göre bu dava,görevli ve yetkili iş mahkemesinde açılır. Eğer disiplin kurulu kararlarına itiraz hususu, sendika tüzüğü veya ayrı bir disiplin yönetmeliği ile düzenlenmişse bunlarda belirtilen usul ve esasların öncelikle uygulanacağı şüphesizdir<sup>788</sup>.

Bazı durumlarda ise disiplin kurulu kararlarına karşı doğrudan mahkemeye gidilebilir. Örneğin,öğretide sendika tüzüğünde disiplin kurulu kararlarının kesin olduğunun belirtilebileceği ve bunun sendikaların tüzüklerini serbestçe düzenleme hakkı da düşünüldüğünde geçerli olduğu ifade edilmiştir<sup>789</sup>.Böyle durumda disiplin kurulu kararlarına karşı doğrudan mahkemeye gidilebileceğini kabul etmek gerekir<sup>790</sup>.Aksi halde sendikaların tüzüklerini serbestçe düzenleyebilme haklarına aşırı müdahalede bulunulmuş olur ki bu da sendikal demokrasi ile bağdaşmaz<sup>791</sup>. Yargıtay bir kararında bir sonraki genel kurula kadar geçici çıkarma kararına karşı genel kurula başvurmadan doğrudan disiplin kurulu kararının geçersizliğinin mahkemeden istenebileceğini belirtmiştir<sup>792</sup>.Yargıtay aynı kararda böyle durumlarda bütün olayların incelenmesi, suçu davacının işleyip işlemediğinin değerlendirilmesi

<sup>785</sup> **Sur**, Toplu İlişkiler, s.128; **Tuğ**, Sendikalar, s.107; **Günay**, Şerh, s.323; **Baybora**, s.84. Genel kurula başvurunun süreci uzatacağı bu süre içinde üyenin sendika hakkından mahrum kalacağı bu sebeple disiplin cezalarına karşı doğrudan iş mahkemelerine başvurulabileceği yönünde bkz. **Berksun/ Eşmelioğlu**, s.365.

<sup>786</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.148; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.372. Genel kurul, sendikaların iradesini yansıtan nihai karar organıdır(Yarg. 22.HD., 24.01.2014, E.2014/746 K. 2014/833, **Çil**, 2013-2014, s.1113).

<sup>787</sup> **Baybora**, s.84.

<sup>788</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.148.

<sup>789</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.82; **Eyrenci**, “Yöneticiye El Çektirme”, s.121; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.148. Disiplin kurulu kararlarının kesin olduğuna ilişkin tüzük hükmünün genel kurulun en üst organ olma niteliğiyle bağdaşmayacağı bu sebeple geçersiz olduğu yönünde bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.168.

<sup>790</sup> **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.82.

<sup>791</sup> Birleşik Krallık'ta da disiplin kararlarına karşı mahkemeye gitmeden önce sendika içi itiraz yollarının tüketilmesi kuraldır. Ancak haklı nedenlerin varlığı halinde ya da genel kurula başvuru uzun zaman gerektirecek nitelikte ise disiplin kararlarına karşı doğrudan mahkemeye gidilebileceği kabul edilmektedir. Bkz.**Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.82.

<sup>792</sup> Bir Yargıtay kararında bir sonraki genel kurula kadar geçici çıkarma cezasına karşı doğrudan mahkemeye gidilebileceği “...aylar ve seneler sonra toplanacak bir genel kurula üyelik veya yöneticilik sıfatı elinden alındığı için katılma durumu dahi tartışılmalı olacak davacıyı genel kurula başvuru ile yükümlü kılmak doğru değildir.” şeklinde belirtilmiştir(Yarg. 9.HD., 14.05.1998, E. 1998/8520 K.1998/8863, Yargıtay Kararları Dergisi, Mayıs 1999, s.636; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.129)

ve suç ile ceza arasındaki denkliklerinin değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yani mahkeme olayın maddi varlığını, cezanın tüzükte düzenlenip düzenlenmediğini, ceza ile olay arasındaki orantılılığı ve disiplin cezalarına ilişkin usul ve esaslarınceler<sup>793</sup>.Mahkeme disiplin cezasında bir hukuka aykırılık görürse disiplin kurulu kararını veya genel kurul kararını iptal eder. Ancak mahkemenin re'sen cezada değişiklik yapması, daha hafif bir ceza vermesiveya ceza tayin etmesi mümkün değildir<sup>794</sup>.

## 5. GENEL KURUL DIŞINDAKİ ZORUNLU ORGANLARAÜYELİĞİ SONA ERDİREN HALLER

Genel kurul dışındaki zorunlu organlaraüyeliği sona erdiren sebepler 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinde düzenlenmiştir. Genel kurul dışındaki zorunlu organların üyeliği herşeyden önce sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona erer<sup>795</sup>. Genel kurul dışındaki zorunlu organların üyelerinin ölümveya haklarını kullanma ehliyetini yitirmesi halinde de yöneticilik görevi sona erer<sup>796</sup>.

Bazı hallerde ise yöneticilik görevi kendiliğinden sona erer. Öncelikle yöneticinin Kanun'un 6. maddesinde sayılan suçlardan biriyle mahkûm olması durumunda yöneticilik görevi kendiliğinden sona erer. Milletvekili veya belediye başkanlığına seçilme durumunda da yöneticilik görevi kendiliğinden sona erer. Milletvekilliği veya belediye başkanlığı haricindeki görevlere seçilenlerin(örneğin; il encümeni, muhtar, belediye meclisi) yöneticilik görevleri devam eder<sup>797</sup>.

Mahkeme kararıyla da yöneticilik görevi sona erebilir. 6356 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 3. fıkrasına göre kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6. maddede aranan şartlara sahip olmak gerekir. Bu şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir. Ayrıca

<sup>793</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.169.

<sup>794</sup> **Günay**, İş Yasaları, s.765; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.130.

<sup>795</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s.292-293.

<sup>796</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.158.

<sup>797</sup> **Şahlanan**, "Değerlendirme", s.371; **Akyiğit**, El Kitabı, s.236; **Şahlanan**, "Sendikalara İlişkin Hükümler", s.115; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.129; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s.39; **Şahlanan**, "Hükümlerin Değerlendirilmesi", s.19; **Mollamahmutoğlu**, "Faaliyetlerine İlişkin Düzenlemeler", s.52.

kuruculuk şartlara sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunan kişilere Kanun'un 78. maddesine göre idari para cezası uygulanır. İdari para cezasının kesinleşmesinden itibaren bu üyeler beş yıl süreyle sendika organlarında görev alamazlar.

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilebilmek için ilgili sendikanın üyesi olmak gerektiği için üyeliğin geçersiz olması durumunda organlardaki görevlerde geçersiz sayılır. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir<sup>798</sup>.

6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 5. fıkrasına göre ise işveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde, tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevi sona erer.

Kısacası genel kurul dışındaki organlara üyeliğin sona erme sebepleri; organ üyesinin ölümü, hakları kullanma ehliyetini kaybetme, sendika üyeliğinin sona ermesi veya üyelikten çıkarılma<sup>799</sup>, sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona erme, görevli bulunduğu organa yeniden seçilememesi, 6356 sayılı Kanun'un 6. maddesindeki suçlardan hüküm giyme, şartları oluştuğu zaman mahkeme kararı ile sona erme, milletvekili veya belediye başkan seçilme<sup>800</sup> şeklinde sayılabilir.

#### IV. İHTİYARİ ORGANLAR

6356 sayılı Kanun'da ayrıca, kuruluşların ihtiyaca göre ihtiyari olarak başka organlar da kurabileceği düzenlenmiştir. Kuruluşların ihtiyari organ oluşturabilme

<sup>798</sup> Yarg. 9.HD., 10.07.1985, E. 1985/7738 K.1985/7474, Yargıtay Kararları Dergisi, C.12 S.3, Mart 1986, s.369.

<sup>799</sup> Üyelikten çıkarılma münhasıran sendika merkez genel kuruluna ait bir yetkidir. Bu yetki başka bir organa devredilemez. Üyelikten çıkarma hakkında geniş bilgi için bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, s.236-246; **Okur**, "Sendika Üyeliği", s.96-102.

<sup>800</sup> 2821 sayılı Kanun'da milletvekili veya belediye başkan seçilmehalinde organlardaki üyeliğin akıbeti "Mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevleri, adaylık süresince askıda kalır. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur." şeklinde düzenlenmişti. 6356 sayılı Kanun eskisinden farklı olarak disiplin kurulu üyelerine yer vermiş seçim döneminde görevin askıda kalacağına dair düzenlemeye yer vermemiştir. Bkz. **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.129.



hakki kollektif sendika özgürlüğünün bir sonucudur<sup>801</sup>. Daha öncede ifade edildiği üzere ihtiyari organlar uygulamada daha çok yürütme komitesi, icra kurulu, başkanlar kurulu<sup>802</sup>, araştırma ya da danışma kurulu, yayın kurulu, onur kurulu, temsilciler kurulu, eğitim sekreterliği gibi isimlerle karşımıza çıkmaktadır<sup>803</sup>. Bu organlar örgütün yapısındaki boşlukları doldurarak önemli yararlar sağlamaktadır<sup>804</sup>.

İhtiyari organlar sendika tüzüğünde gösterilmek kaydıyla seçimle oluşturulabileceği gibi doğrudan tüzükle de oluşturulabilir. Seçimle oluşturulmasının öngörüldüğü durumlarda seçilme koşulları, çalışma usulleri, üye sayısı vb. esasların da tüzükte gösterilmesi gerekir<sup>805</sup>. Tüzükte belirtilen bu esasların kanuna ve demokrasi esaslarına uygun olması gerekir. Tüzükte zorunlu organlara uygulanacak olan şartların ihtiyari organlara uygulanacağı da belirtilebilir<sup>806</sup>.

Ayrıca bu organların oluşumu, kuruluşu, işleyişi, görev, yetki ve sorumlulukları sendika tüzüklerinde gösterilir. Tüzükte ihtiyari organın ismi belirtilmekle birlikte kuruluş, işleyiş, görev, yetki gibi hususlar tüzükte gösterilmemişse bu durumda tüzük değişikliği ile söz konusu düzenlemeler yapılmalıdır. İhtiyari organların görevleri sendikanın yönetimine ve sendikanın amacının gerçekleşmesine yardımcı olmaktır<sup>807</sup>. Genellikle bu organlar öneri niteliğinde karar alırlar ve belirli konularda görüşlerini bildirirler<sup>808</sup>.

---

<sup>801</sup> **Şahlanan**, Sendikalar, s.77; **Esener/ Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.110; **Arıcı/ Senyen Kaplan/ Aktay**, s.355; **Berksun/ Eşmeliöğlu**, s.210-211; **Baybora**, s.86.

<sup>802</sup> Yargıtay da 2013 yılında verdiği bir kararında başkanlar kurulunun zorunlu organ olmadığına ve ihtiyari organ olduğuna karar vermiştir (Yarg.22.HD., 12.07.2013, 19286/17449, **Akyiğit**, El Kitabı, s.207).

<sup>803</sup> **Baybora**, s.86; **Berksun/ Eşmeliöğlu**, s.211; **Tuncay Kaplan**, “Hukuki Sorunlar”, s.5; **Sunar**, s.153; **Şahlanan**, Sendikalar, s.77; **Özbek**, s.74; **Sur**, Toplu İlişkiler, s.94; **Çelik/ Canikliöğlu/Canbolat**, s.532; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II, s.104; **Tuncay/ Savaş Kutsal**, s.56; **Tunçomağ/ Centel**, s.282, 294; **Bedir**, s.40; **Akyiğit**, El Kitabı, s.207; **Demir**, “Sendikaların Kuruluşu”, s.33. Derneklerde de seçimlik organlar onur kurulu, danışma kurulu, yayın ve araştırma kurulu vb. isimlerle karşımıza çıkmaktadır. Bkz. **Özsunay**, s.171; **Ayan**, s.204; **Genç**, s.185.

<sup>804</sup> **Berksun/ Eşmeliöğlu**, s.211.

<sup>805</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.247. 2821 sayılı Kanun döneminde öğretilerde seçimlerde uygulanacak esasların düzenlendiği 14. maddenin (6356 sayılı Kanun 14. madde) kanunda yazmasa da ihtiyari organ seçimlerine de uygulanması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. **Baybora**, s.88.

<sup>806</sup> **Akyiğit**, El Kitabı, s.247.

<sup>807</sup> **Bedir**, s.40.

<sup>808</sup> **Baybora**, s.86; **Berksun/ Eşmeliöğlu**, s.211.

## SONUÇ

Sendikalar, insanların amaçlarına ulaşmak için kurduğu tüzel kişilerden bir tanesidir. 6356 sayılı Kanun'da sendika, "işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" şeklinde tanımlanmıştır. Sendikalar amaçlarına ulaşmak için demokratik (sendikal demokrasi) bir şekilde iç örgütlenmelerini gerçekleştirirler. 6356 sayılı Kanun'da da sendikaların iç örgütlenmesi açısından "genel kurul, yönetim kurulu, disiplin kurulu ve denetleme kurulu" sendikaların zorunlu organları olarak belirlenmiştir.

Zorunlu organlardan birincisi olan genel kurul, sendika içi demokrasinin yaşandığı, sendikanın en üst karar ve denetim organıdır. Genel kurul, kural olarak üyelerden oluşur. Sendika tüzüklerinde belirtilmek şartıyla delegelerden de oluşabilir. Türkiye'de genelde sendikalar şubeler şeklinde örgütlenmekte ve merkez genel kurulu, şube genel kurulu delegelerinden oluşmaktadır. Bu sebeple delege sistemi sendikalar açısından ayrı bir öneme sahiptir. Delege olma hakkı sendika üyelerine aittir. Delegeler kural olarak seçimle belirlenir. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 10.maddesinde buna bir istisna getirilerek "kuruluş ve şubelerin yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin" kendi genel kurullarına doğal (tabii) delege olarak katılacakları düzenlenmiştir. Kanaatimizce bu kişilerin dışındaki kişilerin tüzükle veya genel kurul kararıyla tabii delege olarak belirlenmesi mümkün değildir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'da asgari ve azami delege sayısı belirlenmemiştir. Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerinin genel kurula doğal delege olarak katılacağı da göz önünde alındığında kanaatimizce kanunda genel kurula katılacak asgari ve azami delege sayısının belirlenmesi isabetli olurdu.

Yukarıda da ifade edildiği gibi delegeler kural olarak seçimle belirlenir. Bu seçim genel kurullarda yapılabileceği gibi genel kurul dışında da gerçekleştirilebilir. Kanunda delege seçimlerinin usul ve esasları sendika tüzüklerine bırakılmıştır. Ancak Kanun'un 14. maddesinde genel kurullarda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçiminin yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacağı düzenleme altına alınmıştır. Kanun'un 16. maddesinde ise genel kurul

dışında yapılan delege seçimlerinin yargı gözetimi altında olmaksızın üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacağı düzenleme altına alınmıştır.

Genel kurullarda yapılan seçimler sırasında bir takım usulsüzlükler veya hukuka aykırılıklar olabilir. Bu durumda seçimlere itiraz söz konusu olabilir. Genel kurullarda yapılan seçimlere itiraz seçimin devamı sırasındaki işlemlere itiraz ve seçimlerin dava yolu ile iptali olmak üzere iki şekilde olabilir. Genel kurullarda yapılan delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde görevli seçim kurulu hâkimine itiraz edilebilir. Seçimin devamı sırasındaki işlemlere itiraz hakkının kullanılmasında seçimlerin iptali için dava açılmayacağı anlamına gelmez. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 2. fıkrasına göre Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, seçimlerin iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir.

Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerinin iptali hususunda 6356 sayılı Kanun'un 16. maddesinin 2. fıkrasında isabetli bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenlemeye göre seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerinin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler on beş gün içinde yenilenir. Seçimlerin iptali davasında yetkili mahkeme kuruluş genel kurulu açısından sendika merkezinin bulunduğu yer mahkemesidir. Şube genel kurulları açısından yetkili mahkeme ise tartışmalıdır. Kanaatimizce 6100 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 2. fıkrası gereğince kuruluş genel merkezinin bulunduğu yer kesin yetkili mahkemedir.

Genel kurul, kurul olarak çalışmalarını yürütür ve kararlarını alır. Genel kurul toplantıları "ilk genel kurul, olağan genel kurul ve olağanüstü genel kurul" olmak üzere üç türdür. Buraya bazen "kurucular genel kurulu" da eklenmektedir.

Olağanüstü genel kurul yönetim veya denetim kurulunun gerek görmesi ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı başvurusu üzerine toplanan genel kuruldur. Olağanüstü genel kurul talebi yönetim kuruluna yapılır. Böyle bir

talep halinde yönetim kurulu altmış gün içinde genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırır. Olağanüstü genel kurulun yönetim kurulundan talep edilmesi halinde, yönetim kurulunun bu talebi kural olarak reddetme yetkisi yoktur. Ancak hakkın açıkça kötüye kullanıldığı durumlarda reddetme yetkisinin var olduğu kabul edilmektedir. Bu red işlemine karşı kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu üzerine, yönetim kuruluna mahkeme kararıyla el çektirilir. Mahkeme, ayrıca genel kurulu en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere bir veya üç kayyum tayin eder. Kanunda el çektirme için mahkemeye başvurma süresi düzenlenmemiştir. Burada 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesindeki bir ve üç aylık sürelerin uygulanacağı kabul edilmelidir. Olağanüstü genel kurul talep yetkisi yönetim kurulu, denetleme kurulu ve beşte bir azınlığa aittir. Kanaatimizce kanunda olağanüstü genel kurul talep yetkisine sahip olan "yönetim kurulu, denetleme kurulu ve beşte bir azınlık" sınırlı olarak sayılmıştır.

Genel kurulun "olağan, olağanüstü veya ilk genel kurul" adı altında toplanabilmesi için üyelerin veya delegelerin toplantıya çağırılması gerekir. Genel kurula çağrı yetkisi münhasıran yönetim kuruluna aittir ve bu yetki başka bir organa devredilemez. Genel kurula çağrı yapılırken çağrıda "toplantının günü, saati, yeri ve gündemi" belirtilir. Çağrının usulü hakkında Dernekler Yönetmeliği'nin 14. maddesi uygulama alanı bulur. Bu düzenlemeye göre genel kurula çağrı, toplantının yapılmasından en az on beş gün önce üyelere gönderilir. Kanaatimizce sendika tüzüğünde düzenlenmek kaydıyla genel kurula çağrı, e-posta veya iletişim numarasına mesaj göndermek suretiyle de yapılabilir. Genel kurula çağrı yapıldıktan sonra toplantı çoğunluk sağlanamaması nedeniyle yapılamazsa ikinci toplantı en geç on beş gün sonra yapılabilir. İkinci toplantının en erken ne zaman yapılabileceği de Kanun'da düzenlenmemiştir. Kanaatimizce Dernekler Yönetmeliği'nin 14. maddesi uyarınca ikinci toplantı en erken yedi gün sonra yapılabilir. Çoğunluk sağlanamaması dışında başka bir nedenle genel kurulun ertelenmesi de söz konusu olabilir. Eğer sendika tüzüğünde bu yönde düzenlenme yapılmamışsa, Dernekler Yönetmeliği'nin 14.maddesine göre toplantının geri bırakılma sebepleri de belirtilerek üyelere bu durum duyurulur. Çoğunluk sağlanamaması dışında ertelenen genel kurulun, en geç altı ay içerisinde yapılması zorunludur.

Genel kurul toplantı yeri, her ne kadar farklı görüşler bulunsa da kanaatimizce sendika merkezinin bulunduğu yerdir. Genel kurula çağrıda toplantı yeri ile birlikte genel kurulun gündemi de belirtilir. Olağan genel kurullarda kural olarak gündeme bağlılık ilkesi geçerlidir. Ancak 4721 sayılı Kanun'un 79. maddesinin 2. fıkrasına göre toplantıda hazır bulunan üyelerin onda biri gündeme madde eklenmesini isteyebilir. Olağanüstü genel kurullar ise 2821 sayılı Kanun döneminde çağrıda belirtilen sınırlı gündemle toplanabilmekte idi. 6356 sayılı Kanun'un yeni düzenlemesi ile olağanüstü genel kurul talebindeki konular öncelikle diğer konularda sonra görüşülebilir.

Üyelere çağrı yapıldıktan sonra genel kurul ilgili günde tüzükte daha yüksek sayı belirlenmemişseüye tamsayısının salt çoğunluğuyla toplanır. Daha sonra gündemdeki maddeler sırasıyla oylanır. Her üyenin tek oy kullanma hakkı vardır ve oy üyeler tarafından şahsen kullanılmalıdır. Ama tüzükte temsilci aracılığıyla oy kullanılabilceği de öngörülebilir. Ayrıca oyların eşitliği durumunda ne olacağı da kanaatimizce sendika tüzüklerinde düzenlenmelidir.

Genel kurulun görev ve yetkileri 6356 sayılı Kanun'un 11.maddesinde düzenlenmiştir. Kanun'da 2821 sayılı Kanun'dan farklı olarak şube açma ve birleştirmenin yanında şube kapatma hususunda da yönetim kuruluna yetki verilebilmesine imkân tanınmıştır. 6356 sayılı Kanun'da şubeleri kapatma konusunda yönetim kuruluna yetki verilebilmesinin düzenlenmesi kanaatimizce sendikal demokrasi açısından isabetli olmamıştır.

Genel kurulda alınan kararlarda hukuka aykırılık veya bir usulsüzlük olabilir. Bu durumda genel kurulun tamamının veya alınan bir kararın iptali istenebilir. Genel kurulun yargı denetimi 6356 sayılı Kanun'un 15.maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul yapılması ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde iptal davası açabilir. Kanaatimizce kesin olarak hükümsüz olan veya yok hükmünde olan kararlar için tespit davası açılabilir. Ayrıca kanaatimizce kesin olarak hükümsüz olan veya yok hükmünde olan kararların iptali davası, kanunda belirtilen hak düşürücü süreye tabi değildir. Genel kurulun iptali davası sendikaya karşı açılır. Şubelerin tüzel kişiliği olmadığı için şubelere karşı dava açılamaz. Ancak şube genel kurullarının iptali

davalarında savunma hakkının bir gereği olarak şubelere dava dilekçesi tebliğ edilerek şube yöneticilerinin taraf teşkili sağlanmalıdır.

6356 sayılı Kanun'da düzenlenen zorunlu organlardan ikincisi temsil ve yönetim organı olan yönetim kuruludur. Yönetim kurulu üyeleri fiil ehliyetine sahip, 6356 sayılı Kanun'un 6.maddesinde belirtilen suçlardan mahkûmiyeti olmayan kişiler arasından seçimle belirlenir. Kanaatimizce, bu şartlara ek olarak demokratik esaslara aykırı olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde başka şartlarda konulabilir.

Seçilen yönetim kurulu üyelerinin görev süresi ile ilgili Kanun'da herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Kanaatimizce olağan genel kurullar için kanunda veya tüzükte öngörülen süre, yönetim kurulunun görev süresi kabul edilmelidir. 6356 sayılı Kanun seçilen yönetim kurulu üyelerine kendileri, eşleri ve velayeti altındaki çocukları hakkında, 3628 sayılı Kanun çerçevesinde mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü getirmiştir. 3628 sayılı Kanuna göre belirtilen sürelerde mal bildiriminde bulunmayan yönetim kurulu üyesine bildirimlerin verileceği mercilerce ihtarla bulunulur. İhtarın kendisine tebliğinden itibaren bir ay içinde bildirimde bulunmayanlar hakkında gerekli işlem yapılmak üzere yetkili Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulur. İhtarın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde mazeretsiz olarak bildirimde bulunmayana üç aya kadar hapis cezası verilir. Gerçeğe aykırı bildirimde bulunana ise kanunen daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.

Yönetim kurulu seçilirken asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir. Yönetim kurulu üye sayısında herhangi bir azalma olursa bu durumda boşluk yedek üyelerle doldurulur. Boşluk yedek üyelerle doldurulmasına rağmen yönetim kurulunun üye sayısı, üye tam sayısının yarısından aşağı düşerse bu durumda yönetim kurulu veya denetleme kurulu bir ay içerisinde genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırır. Yönetim kurulu veya denetleme kurulu bu görevlerini yerine getirmezse, üyelerden birisinin mahkemeye başvurusu üzerine, görevli iş mahkemesi sendika üyelerinden seçeceği üç kişiyi genel kurulu toplamakla görevlendirir.

Yönetim kurulunun sendikayı yönetme ve sendikayı temsil etme üzere iki temel görevi vardır. Ancak yönetim kurulunun, organlara seçilen asıl veya yedek üyeleri görevden alma gibi bir yetkisi yoktur. Yönetim kurulunun aldığı kararların hukuka aykırı olması durumunda da yargı denetimi mümkündür. Yönetim kurulu

kararlarının iptali davasının hukuki dayanağı kanaatimizce 4721 sayılı Kanun'un 83.maddesi kabul edilmelidir.Yönetim kurulu bu hukuka aykırı işlem ve eylemlerindensendika ile arasındaki hukuki ilişki çerçevesindegenel hükümlere göre sorumludur. Bu ilişkinin hukuki niteliği öğretide tartışma konusu olmuştur. Kanaatimizce bu ilişki vekâlet ilişkisi olarak kabul edilmelidir. Yönetim kurulu bu sorumluluktan genel kurulda alınan ibra kararı ile kurtulabilir. Ancak ibra yönetim kurulunun sorumluluğunu tamamen ortadan kaldırmaz. İbra sadece genel kurulda görüşülereküyelerinbilgilendirildiği konularda yönetim kurulunun sorumluluğunu kaldırır.

6356 sayılı Kanun'da isabetli düzenlemelerden birisi de yöneticilerin iş güvencesi hükümleridir. Ayrıca Kanun'da isabetli bir şekilde amatör yöneticiler için işyeri sendika temsilcisi güvencesi hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. İşçi kuruluşunda profesyonel yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır.Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.

Yöneticinin görevi, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona ererse, yönetici sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. Kanaatimizce kanunda sayılan nedenlere ek olarak, şubelerin kapatılması, profesyonel yöneticinin profesyonelliğine son verilmesi, sendikanın başka bir sendikaya katılması ve işçiye kusur yükletilemeyecek halleri de yöneticilik teminatından faydalandıran nedenler arasında kabul etmek gerekir. Ayrıca kanunda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticilerine başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir.Ancak bu durumda kıdem tazminatı için işverene başvurma süresi kanunda düzenlenmemiştir. Genel hükümlere gidilerek on yıllık zamanaşımı süresi burada uygulanmalıdır. Kanaatimizce kanunda bu konudaki eksiklik “görevin sona erdiği

tarihten itibaren bir ay içinde işverene başvurma” şeklinde getirilecek bir düzenleme ile giderilmelidir.

6356 sayılı Kanun’da bir tartışma konusu da kanunda sayılan nedenlerle görevi sona eren yöneticinin işverene başvurduktan sonra, işvereninyöneticiyi işe başlatmadığı durumda, yöneticinin işe iade davası açıp açamayacağıdır. Kanaatimizce işe iade davasının açılabilceğini kabul etmek gerekir. Çünkü kanun açıkça sözleşmenin işveren tarafından feshedilmiş sayıldığını belirtmektedir.

Zorunlu organlardan üçüncüsü denetleme kuruludur. Bu organın görevleri Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik’te belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanun’da sendikalara sadece mali denetimle sınırlı olmak üzere dış denetim de getirilmiştir. Bu düzenlemeye göre sendikaların gelir ve giderlerine ilişkin dış denetimi en geç iki yılda bir bağımsız yeminli müşavirlerce yerine getirilir. Bu müşavirler denetleme kurulu tarafından belirlenir.

6356 sayılı Kanun’da düzenlenen zorunlu organlardan sonuncusu disiplin kuruludur. Disiplin kurulu sendikanın üyeler üzerindeki otorite yetkisini kullanmadaki aracıdır. Disiplin kurulu sendika tüzüğünde belirtilen üyelikten çıkarma dışındaki disiplin cezalarına ilişkin hususları araştırır, karar verir ve kararını yönetim kurulu ile ilgili üyeye bildirir. Disiplin cezalarının sendika tüzüğünde yahut bir iç düzenlemede açıkça belirlenmesi gerekir. Ayrıca disiplin cezaları verilirken usul hukukunun temel ilkelerine dikkat edilmelidir. Örneğin, adil yargılanma hakkı çerçevesinde üyeye savunma hakkının verilmesi, geçici çıkarma cezasının uzun olmaması gerekir. Aksi takdirde disiplin kurulu kararlarının iptali söz konusu olabilir. Kanaatimizce kanunda düzenlenmese de disiplin kurulunun kararlarının iptali için doğrudan mahkemeye gidilebilmelidir. Ancak burada disiplin cezasının niteliği dikkate alınmalıdır. Örneğin, bir sonraki genel kurula kadar geçici çıkarma cezasına verilmişse veya sendika tüzüğünde disiplin kurulu kararlarının kesin olduğu düzenlenmişse bu durumlarda disiplin kurulu kararına karşı doğrudan iptal davası açılabilirdir. Ama bir uyarı cezası söz konusu ise öncelikle genel kurula başvurulmalı ve genel kurulun verdiği karara karşı mahkemeye gidilmelidir.



## KAYNAKÇA\*

- Aker, Önder** :Sendika Özgürlüğü, Ankara 1981.
- Akı, Erol** :“İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, Sicil İş Hukuk Dergisi, S.19, Eylül 2010.
- Akın, Levent** : “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”, Çimento İşveren Dergisi, C.27 S.1, Ocak 2013.
- Aktay, Nizamettin /Arıcı, Kadir/  
Senyen Kaplan, Emine Tuncay** :İş Hukuku, Ankara 2013.
- Aktay, Nizamettin** :“Başvuru Tarihinde İşten Çıkartılan İşçilerin Yetki Tespitinde Dikkate Alınması İle İlgili Yargıtay Kararının İncelenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2012.
- Aktay, Nizamettin** :Toplu İş Hukuku, Ankara 2015 (Toplu İş Hukuku).
- Aktay, Nizamettin** : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika ve Konfederasyonların Gelir Giderleri ile Denetimlerine İlişkin Olarak Getirilen Yeni Düzenlemeler”, İşveren Dergisi, Kasım-Aralık 2012 (Yeni Düzenlemeler).
- Akyiğit, Ercan** : “Yeni Kanun'da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, Legal İSGHD, S.36, 2012 (Yöneticilik Güvencesi).
- Akyiğit, Ercan** : “Yeni Sistemde İşçi Sendikası Yöneticilerinin Kıdem Tazminatı”, Terazi Hukuk Dergisi, S.79, 2013 (Yöneticilerin Kıdem Tazminatı).

---

\*Birden fazla eserine gönderme yapılan yazarlarda parantez içindeki kısaltmalar kullanılmıştır.

- Akyiğit, Ercan** : “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum, S.37, 2013/2.
- Akyiğit, Ercan** : İş Hukuku, Ankara 2014 (İş Hukuku).
- Akyiğit, Ercan** : Toplu İş Hukuku El Kitabı, Ankara 2015 (El Kitabı).
- Alpagut, Gülsevil** : “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, Legal İSGHD, C.9 S.35, 2012 (Uluslararası Normlara Uyum).
- Alpagut, Gülsevil** : “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyum Açısından Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar(3): 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 2013 (Uyum Açısından Değerlendirilmesi).
- Alpagut, Gülsevil** : “Sendika Yöneticileri, İşyeri Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler”, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, İzmir 2013 (Sendikal Güvenceler).
- Arıcı, Kadir** : “Sendikaların Tüzüklerini Serbestçe Düzenleme Hakkı”, Tisk Akademi, C.1S.1, 2006/1 (Serbestçe Düzenleme Hakkı).
- Arıcı, Kadir,** :“Demokratiklik ve Hukuka Uygunluk Açısından Sendika Şube Genel Kurulları”, Kamu İş Dergisi, C.9 S.1/2007 (Şube Genel Kurulları).
- Arıcı, Kadir** : Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara2015 (Sosyal Güvenlik).

- Astarlı, Muhittin** :“6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler Ve Hukuki Sonuçları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVII S.1-2, 2013.
- Ateş, Tayyar** : “Sendika ve Konfederasyonlarda Yöneticilik Yapanların Sigortalılığı Nasıl Sağlanır?”, <http://tayyarates.com.tr/mg.php?sn=585> , Erişim Tarihi: 12.04.2015.
- Ayan, Mehmet** :Kişiler Hukuku, Konya 2014.
- Aydınlı, İbrahim** :“Sendikalarda Yönetici Ücretlerinin Hakkaniyet Açısından Üst Sınırı Var Mıdır? Yargıtay'ın Konuya İlişkin İlke Kararının Değerlendirilmesi”,Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2011(Yönetici Ücretleri).
- Aydınlı, İbrahim** :“Yargıtay'ın İl Özel İdarelerine İlişkin ‘Parçalı İşkolu’ Tespiti ve Uygulamasına İlişkin Bozma Kararlarının Kamu Kurumlarında Meydana Getirdiği ve/veya Getireceği Vahim Sonuçların Düşündürdükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.23, Eylül 2011.
- Baskan, Ş. Esra** : “6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı 2013 (M. Polat Soyer'e Armağan I).
- Başbayraktar Taşkın, Mine** :Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale 2005.

- Başbuğ, Aydın** :“Sendika Genel Kurullarında Deleğelik Sıfatı ve Bu Sıfatın Tespitinde Hukuka Aykırılığın Genel Kurula Etkisi”, Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000 (Deleğelik Sıfatı).
- Başbuğ, Aydın** :Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012 (Toplu İş İlişkileri).
- Başbuğ, Aydın** :“Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012 (Sendika Üyeliği).
- Başer, Pamir** :“Sendikaların ve Üst Kuruluşların Kuruluşları ve Buna Hâkim Olan İlkeler”, Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, Ankara 2013.
- Başterzi, Süleyman** : “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014.
- Baybora, Dilek** :Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir 2001.
- Bayram, Fuat** : “Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki(1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler”, Legal İSGHD, S.13, 2007.
- Bedir, Selahattin** :Sendikaların Denetimi, Ankara 1989.

- Bedük, Mehmet Nusret** : “İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.36 S.1, 2012.
- Berksun, Abdullah / Eşmelioğlu, İbrahim** :Açıklamalı Gerekçeli İçtihatlı Sendikalar Hukuku, Ankara 1989.
- Bostancı, Yalçın** : “Toplu İş İlişkilerinde Güncel Hukuki Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, Mevlana Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1 S.1, Yıl: 2013.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** : “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Sendikal Güvenceler”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.5, İstanbul 2014.
- Budak, Ali Cem** : Karşılaştırmalı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Ankara 2014.
- Canbolat, Talat,** :“Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013(2011 Yılı Kararları).
- Canbolat, Talat** : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, Toprak İşveren, S.96, 2012/2 (Yenilikler).
- Canbolat, Talat** : “Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı”, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya 26-30 Eylül 2012 (Tasarı).

- Canbolat, Talat** :Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013 (Düzeyi ve Türleri).
- Caniklioğlu, Nurşen/  
Yamakoğlu, Efe** : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, C.27 S.4, 2013.
- Centel, Tankut** :“Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri”, İşveren Dergisi, Eylül 2006.
- Çelik, Nuri** : İş Hukuku: Kollektif İş Hukuku, Bölüm 1 Sendikalar, C.II, İstanbul 1979 (Kollektif İş Hukuku).
- Çelik, Nuri** :“Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, İstanbul 1997, s.138.
- Çelik, Nuri** :“Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisinin Tespitinde Asıl İş- Yardımcı İş Ayrımına Göre İki Ayrı İşyerinin Tek İşyeri Sayılması (Karar İncelemesi)”, Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010 (Tek İşyeri Sayılması).
- Çelik, Nuri** :“5253 sayılı Dernekler Kanunu'nun Sendikalara Uygulanacak Hükümleri”, Legal İSGHD, S.6, 2005 (Uygulanacak Hükümler).
- Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/  
Canbolat, Talat** :İş Hukuku, İstanbul 2014.
- Çelik, Nuri/ Güzel, Ali** :“Sendika Tüzel Kişiliği İle Sendika Yönetim Kurulu Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği”, Marmara İİBF Dergisi, C.IVS.1-2, 1987.

- Çil, Şahin** :Yargıtay İlke Kararları(2011-2012), Ankara 2013 (2011-2012).
- Çil, Şahin** :Yargıtay İlke Kararları(2013-2014), Ankara 2014(2013-2014).
- Demir, Fevzi** :“İşveren Sendika Temsilciliği”, Prof.Dr. Nuri Çelik’e Armağan,Cilt II, İstanbul 2001.
- Demir, Fevzi** :Sendikalar Hukuku, İzmir 2007 (Sendikalar).
- Demir, Fevzi** :Sorularla Toplu İş Hukuku, Mart 2006 (Toplu İş Hukuku).
- Demir, Fevzi** :“Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesine İlişkin Olarak Getirilen Düzenlemeler”, İşveren Dergisi, Kasım – Aralık 2012.
- Demir, Fevzi** :“Sendikaların ve Üst Kuruluşların Kuruluşları ve Buna Hâkim Olan İlkeler”, Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, Ankara 2013 (İlkeler).
- Demir, Fevzi** : “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”, Çalışma ve Toplum, S.39, 2013/4 (Sendikaların Kuruluşu).
- Demir, Fevzi** :İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2013 (İş Hukuku ve Uygulaması).
- Demircioğlu, Murat** :Dünyada İşçi Sendikaları, İstanbul 1987.
- Demircioğlu, Murat/ Centel, Tankut** :İş Hukuku, İstanbul 2014.
- Dereli, Bengü** :“Sendika Demokrasisinin Teorik Temelleri”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.31 S.1-4, 1971,

- Dereli, Toker** : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Süreçler, Sorunlar ve Öneriler”, Çimentoİşveren Dergisi, C.28 S.1, 2014 (Sorunlar ve Öneriler).
- Dereli, Toker** : “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, S.36, 2013/1 (Genel Bir Değerlendirme).
- Doğan Yenisey, Kübra** : “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, Çalışma ve Toplum, S.39, 2013/4 (İşkolu Esası).
- Duman, Doğan** :Sendika İçi Demokrasi, İstanbul 1987.
- Dural, Mustafa / Ögüz, Turan** :Türk Özel Hukuku II, Kişiler Hukuku, 2013.
- Ekonomi, Münir** : “Sendika Kuruculuğu, Yöneticiliği, Temsilciliği ve Başlıca Sorunlar”,274 sayılı Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler Seminerine Ek, Ankara 1971.
- Ekonomi, Münir** : “2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu”, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu İle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun Uluslararası Normlara Uygunluğu, Ankara 1986(Uluslararası Normlara Uygunluk).
- Ekonomi, Münir** :“Sendikalar Açısından Yargıtay’ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1988, İstanbul 1990,
- Ekonomi, Münir,** :Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları, Ankara 1999 (1997 Yılı Emsal Kararları).



- Ekonomi, Münir** :Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2000(1998 yılı Emsal Kararları).
- Ekonomi, Münir** : Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002(1999 yılı Emsal Kararları).
- Ekonomi, Münir** : “İş Kolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi”, İş Hukuku Dergisi, C.1 S.1, İstanbul 1991 (İşkolunun Belirlenmesi).
- Ekonomi, Münir** :“Toplu İş İlişkileri Tebliği”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, Ankara 1999.
- Elbir, Halid Kemal** :İş Hukuku, İstanbul 1987.
- Erdayı, A.Utku** : “Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesine Uyum Sorunu”, SDÜ İİBF Dergisi, C.13 S.3, 2009.
- Ergin, Berin** : “Sendika Yöneticilerinin Yeniden İşe Alınmaları ve Kıdem Tazminatı Hakları”, Prof.Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997 (Yöneticilerin Yeniden İşe Alınmaları).
- Ergin, Berin** : “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1999,İstanbul 2001 (1999 Yılı Kararları).
- Ertürk, Şükran** :İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları, Ankara 2014.
- Esener, Turhan** :İş Hukuku, Ankara 1978.
- Esener, Turhan / Bozkurt**

- Gümrükçüoğlu, Yeliz** :Sendika Hukuku, İstanbul 2014.
- Eyrenci, Öner** :Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984 (Sendikalar).
- Eyrenci, Öner** :“Yöneticilerin Geçici İşten El Çektirilmesi”, İş Hukuku Dergisi, C.1 S.1, Ocak-Mart 1991 (Yöneticiye El Çektirme).
- Eyrenci, Öner** :“Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003 (2001 Yılı Kararları).
- Eyrenci, Öner** :“2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Öngören Kanun Tasarı Taslağı Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul 2004.
- Eyrenci, Öner/ Bakırcı, Kadriye** :“Sendika Özgürlüğünün Uluslararası Dayanakları ve Türk Hukukunun Uyumu”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1999 Yılı Toplantısı, Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Uluslararası Dayanakları ve Sorunları Sempozyumu, İstanbul 1999.
- Genç, Durmuş Ali** : “Dernek Genel Kurul Toplantılarının İptali Davaları Üzerine Bir İnceleme”, Yargıtay Dergisi, C.39 S.3, Temmuz 2013.
- Girgin, Ali İsmet** :Sendika Kurma Hakkı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır 2011.

- Gülmez, Mesut** :“Örgütlenme ÖzgürSÜZlülüğü’ Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!”, Çalışma ve Toplum, S.37, 2013/2.
- Günay, Cevdet İlhan** :Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999 (Şerh).
- Günay, Cevdet İlhan** : “İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008 (İşkolu Tespiti).
- Günay, Cevdet İlhan** :İş Davaları, Ankara 2013 (İş Davaları).
- Güzel, Ali** :“Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998.
- Hatemi,Hüseyin** :Medeni Hukuk Tüzel Kişileri Cilt: I, İstanbul 1979.
- Hatipoğlu, Cihan Yüksel** : “Sendika Genel Kurulunun Yargısal Denetimi”, Yargıtay Dergisi, C.28 S.4, 2002.
- Honeyball, Simon/ Bowers, John** :Textbook on Labour Law, London 2004.
- Hukuk Türk İçtihat Bankası** :[www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com)(çevrimiçi).
- Işık, Rüçhan** :İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1971.
- Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası** :www.kazanci.com (çevrimiçi).
- Keleş, Ali Canip** :Türk İş Hukukunda Sendika Deleğeliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1999.
- Kılıçoğlu, Mustafa** :6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara 2013 (Yorumu).

- Kılıçoğlu, Mustafa** : Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, İstanbul 2007 (Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Davalar).
- Kızıloğlu, Hakkı** : “Bir İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde İşyerinde Yürütölen Faaliyet Hangi Teknik Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılmalıdır. (Karar İncelemesi)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012.
- Kocayusufpaşaoğlu, Necip** : “Azınlığın Dernek Genel Kurulunun Olağanüstü Toplantıya Çağrılmasını İsteme Hakkının Kötüye Kullanılması”, Hıfzi Timur'un Anısına Armağan, İstanbul 1979.
- Korkusuz, M. Refik** :Türk Hukuku'nda Sendika Yöneticiliği (Seçilmeleri, Görevleri, Güvenceleri), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1992.
- Kozak, İbrahim Erol** :“İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi(İngiltere Örneği)”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.37-38, 1992.
- Kuru, Baki** :Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt I, İstanbul 2001.
- Kutal, Metin** : “Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.45 S.1-4 1987 (İşleyiş ve Sona Ermesi).
- Kutal, Metin** :“Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Eylül 2006 (İşkolu Kavramı).
- Kutal, Metin** :“ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda(2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı

- Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006.
- Kutal, Metin** :“87 Sayılı Uluslararası Sözleşme Karşısında Sendikalar Yasası(2821)’nın Genel Bir Değerlendirmesi”, Basisen Dergisi, S.54, İstanbul 1995 (87 sayılı Uluslararası Sözleşme).
- Kutal, Metin** :“2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2008 (Bir İnceleme).
- Kutal, Metin** :“Türk Hukuku’nda İşveren Vekillerinin Sendikal Örgütlenmeleri (Sorunlar ve Çözüm Önerileri)”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008 (İşveren Vekillerinin Sendikal Örgütlenmeleri)
- Kutal, Metin** : “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.2.2012 tarihli Kanun Tasarısı)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.25, Mart 2012 (Yeni Bir Düzenleme).
- Lockton, Deborah J.,** :Employment Law, London 2003.
- Makas, Recep** :“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikaların Kuruluş Esasları”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.15, Ekim 2013.
- Mollamahmutoglu, Hamdi** : “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerine İlişkin Düzenlemeler, İşveren Dergisi, Kasım-Aralık 2012 (Faaliyetlerine İlişkin Düzenlemeler).
- Mollamahmutoglu, Hamdi/ Astarlı,**

- Muhittin/ **Baysal**, Ulaş  
**Narmanhoğlu**, Ünal :İş Hukuku, Ankara 2014.  
: “Toplu İş İlişkileri Tebliği”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995 (Tebliğ).
- Narmanhoğlu**, Ünal : “Aynı İşkolunda Aynı Zamanda Birden Fazla Sendikaya Üye Olmayı Yasaklayan Sendikalar Kanunu'nun 22. Maddesi, Sendika Üyeliği Devam Eden Bir İşçinin "Kurucu" Olmasına Engel Midir?”, Prof.Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, Ankara 1998 (Engel Midir?).
- Narmanhoğlu**, Ünal : “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012(2010 Yılı Kararları).
- Narmanhoğlu**, Ünal : “19.3.2012 tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, Eylül 2012 (Tasarının Getirdikleri).
- Narmanhoğlu**, Ünal :“Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Sendika ve Konfederasyona Üye Olma, Üyelikten Ayrılma ve Uluslararası Kuruluşlara Üyelikle İlgili Olarak Getirilen Düzenlemeler”, İşveren Dergisi, Kasım – Aralık 2012.
- Narmanhoğlu**, Ünal :İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2013 (İş Hukuku II).
- Narmanhoğlu**, Ünal :Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014 (İş Hukuku I).

- Narmanlıoğlu, Ünal** :“Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı”, Çalışma ve Toplum, S.40, 2014/1 (Güvencenin Anlamı ve Kapsamı).
- Odaman, Serkan** :“Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011 (Sendika Yöneticisi).
- Odaman, Serkan** : “Sendika Genel Kurulundaki Seçimlerin Yapılma Şekli Üzerine Görüşler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.11, Eylül 2008 (Seçimlerin Şekli).
- Odyakmaz, A. Nevzad** :Sendika ve Toplu Sözleşme Hukuku, Açıklamalı ve İçtihatlı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Yasaları, Ankara 1977.
- Oğuzman, Kemal** :“2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı(ILO) İlke ve Sözleşmelerine Aykırılığı İddiaları Konusunda Bir İnceleme”, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu İle2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun Uluslararası Normlara Uygunluğu, Ankara 1986.
- Okur, Zeki** : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum, S.38, 2013/3 (Sendika Üyeliği).
- Okur, Zeki** :“Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Uygulama Sorunları”, İş Hukukunda Güncel

- Sorunlar-4 Semineri, Ankara 2014 (Sendika Özgürlüğü Güvencesi).
- Özbek, Oğuz** :Açıklamalı İçtihatlı Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı, İstanbul 1986.
- Özdemir, Cumhuri Sinan** :“Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen Yenilikler”, Terazi Hukuk Dergisi, S.78, Şubat 2013.
- Özkaraca, Ercüment** : “6356 sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, Çalışma ve Toplum, S.38, 2013/3.
- Özkaraca, Ercüment,** :“Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları”, İş Hukuku’nda Güncel Sorunlar-4 Semineri, Ankara 2014 (Güvence ve Uygulama Sorunları)
- Özsunay, Ergun** :Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, İstanbul 1978.
- Özveri, Murat** :Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, İstanbul 2012(Sendikal Haklar).
- Özveri, Murat** :“6356 sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, İstanbul Barosu Dergisi, C.87 S.2, 2013(6356 sayılı Yasa ve Sendikal Haklar).
- Pitt, Gwyneth** :Employment Law, London 2004.
- Pirler, Bülent** :“Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15 Özel S.2013.
- Painter, Richard W./ Puttick, Keith** :Employment Rights A Reference Handbook, London 1993.
- Sargeant, Malcolm** :Employment Law, London 2006.



- Savaş, F. Burcu** : “Sendikal Güvencelerde Son Durum”, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, C.8 S.93-94, 2012 (Son Durum).
- Savaş, F. Burcu** : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na İlişkin Düzenleme Aksaklıkları”, İş Hukuku'nda Genç Yaklaşımlar Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.5, İstanbul 2014 (Düzenleme Aksaklıkları).
- Sayın, Ali Kemal** : “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.26, Haziran 2012 (Tasarının Getirdikleri).
- Sayın, Ali Kemal** : “Kanunun Genel Tanıtımı, Sendikaların Yapılanması, E-Devlet Sistemi Üzerinden Üyelik ve İşkolları Sisteminde Değişiklik”, TİSK Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, İzmir 14 Şubat 2013 (Kanunun Genel Tanıtımı).
- Saymen, Ferit Hakkı** : Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- Soyer, Polat** : “Kanunun Genel Tanıtımı, Sendikaların Yapılanması, E-Devlet Sistemi Üzerinden Üyelik ve İşkolları Sisteminde Değişiklik”, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, İzmir 2013.
- Soykut Sarıca, Pınar** : “Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.15 S.3, Temmuz 2013.

- Subaşı, İbrahim** : “İşçi Kuruluş Yöneticiliği ve Güvencesi”, Prof.Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000.
- Sunar, Kemal Sahir** :Türk Sendikalar Hukuku, Sendikaların Hukuki Durumu ve Kuruluşlarında Hâkim Olan Ana Prensipler, Ankara 1955.
- Sur, Melda** :“Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara 2009 (2006 Yılı Kararları).
- Sur, Melda** :Toplu İlişkiler, İstanbul 2011 (Toplu İlişkiler).
- Sur, Melda** : “Sendika Yöneticilerine Ödenecek Ücretler”, Prof.Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul 2013 (Ödenecek Ücretler).
- Sur, Melda** : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S.39, 2013/4 (Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi).
- Sümer, Halûk Hâdi** : “Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi (Karar İncelemesi)”, Prof.Dr. Nuri Çelik’e Armağan, İstanbul 2001 (Yöneticilik Güvencesi).
- Sümer, Halûk Hâdi** :“Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İstanbul 2009 (2007 Yılı Kararları).

- Sümer, Hâluk Hadi** :İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2010 (İş Hukuku Uygulamaları).
- Sümer, Halûk Hâdi** :“Anayasa’da Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na Olası Etkileri”, Prof.Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011 (Anayasa’da Yapılan Değişiklikler).
- Sümer, Halûk Hâdi** :“Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Yenilikler”, Hukuk Biliminin Güncel Sorunları III. Uluslararası Kongre Bildiri Kitabı, C.2(Özel Hukuk), Samsun 2012 (Getirdiği Yenilikler),
- Sümer, Halûk Hâdi** :İş Hukuku, Konya 2014 (İş Hukuku).
- Süzek, Sarper** :İş Hukuku, İstanbul 2014.
- Şahlanan, Fevzi** :Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul 1980 (Demokratik İlkelere Uygunluğu).
- Şahlanan, Fevzi** :“Sendikaların Kuruluşu, Organları ve Sona Ermesi”, Tuhis Dergisi, Ocak 1985.
- Şahlanan, Fevzi** :Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986 (Sendikalar).
- Şahlanan, Fevzi** :“Sendikalarda Olağanüstü Genel Kurul ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26.01.1988 gün ve 198/461 sayılı Kararı Üstüne Düşünceler”, Tuhis, Mayıs 1990.
- Şahlanan, Fevzi** :“Sendikalar Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler”, Prof.Dr Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul 1996.
- Şahlanan, Fevzi** :“Türk Hukuku’nda İşçi ve İşverenlerin Örgütlenme Hakkı, Sınırları ve Sorunları”,

- Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Uluslararası Dayanakları ve Sorunları Sempozyumu, İstanbul 1999 (Örgütlenme Hakkı).
- Şahlanan, Fevzi** :“Toplu İş İlişlerine İlişkin 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku’na İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002 (2000 Yılı Kararları).
- Şahlanan, Fevzi** : “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Öngören Kanun Ön Tasarılarının Değerlendirilmesi”, Legal İSGHD, C.1 S.4, 2004 (Ön Tasarıların Değerlendirilmesi).
- Şahlanan, Fevzi** : “Sendikalarda Yapılan Seçimlerin Sınırlı İptalinin Sonuçları (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül-Ekim 2011, Hukuk Eki 63.
- Şahlanan, Fevzi** :“Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları”, Tekstil İşveren Dergisi, S.376, Temmuz 2011.
- Şahlanan, Fevzi** : “İşkolu Tespitinde Alt İşverenin İşyeri”, Tekstil İşveren Dergisi, S.379,Hukuk Eki 64, Kasım 2011.
- Şahlanan, Fevzi** : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri (3), İstanbul 2013 (Hükümlerin Değerlendirilmesi).

- Şahlanan, Fevzi** :“6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul 2014 (Değerlendirme).
- Şahlanan, Fevzi** : “Sendika Yöneticilerinin Güvencesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S.2013 (M. Polat Soyer'e Armağan I) (Sendika Yöneticilerinin Güvencesi).
- Şahlanan, Fevzi** : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S.39, 2013/4 (Sendikalara İlişkin Hükümler).
- Şahlanan, Fevzi** : “Sendikalar Hukukunda 6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler Tebliği”, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Ankara 20 Şubat 2013 (6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler).
- Tuğ, Adnan** :Sendikalar Hukuku, Ankara 1992 (Sendikalar).
- Tuncay, A.Can** :“Türkiye’nin Onayladığı Sendika Özgürlüğü’ne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunlara Uyum Sorunu”, Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul 1996.
- Tuncay, A.Can** :“87 sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyumunu”, ILO normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20.Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997 (87 sayılı ILO Sözleşmesi).

- Tuncay, A.Can** : “Azınlığın Sendika Genel Kurulunu Olağanüstü Toplantıya Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?”, Devrim Ulucan’a Armağan, Ankara 1998 (Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?).
- Tuncay, A.Can** : “Toplu İş ilişkileri Açısından Yargıtay’ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006 (2004 Yılı Kararları).
- Tuncay, A.Can** : “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011(2009 Yılı Kararları).
- Tuncay, A.Can** :“Anayasanın İş Hukukuna İlişkin Bazı Maddelerinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.18, Haziran 2010 (Anayasa Değişiklikleri).
- Tuncay, A.Can** :“Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağının Getirdikleri”, Legal İSGHD, C.7 S.28, 2010 (Taslağın Getirdikleri).
- Tuncay, A.Can** :“Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler Tebliği”, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Ankara 20-21 Şubat 2013 (6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler).
- Tuncay, A.Can / Savaş Kutsal, F.Burcu** : Toplu İş Hukuku, İstanbul 2015.

- Tuncay Kaplan, Emine** : “Sendika Genel Kurul Toplantıları ve Genel Kurul Kararlarının İptali İle İlgili Hukuki Sorunlar”, TUHİS Dergisi, C.12 S.9, Mayıs 1992 (Hukuki Sorunlar).
- Tuncay Kaplan, Emine** : “Sendika Genel Kurul Kararlarının İptali Davası ve Şartları”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi (Prof.Dr. İlhan Öztoprak’a Armağan), C.49 S.1-2, 1994 (İptal Davası ve Şartları).
- Tunçomağ, Kenan** :İşletme Hukuku Cilt I- Hukuk Kavramı- Hukukunun Kaynakları- Hak Sahipleri(Gerçek ve Tüzel Kişiler) – Borçlar Hukuku’nun Esasları, C. I, İstanbul 1970.
- Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut** :İş Hukuku’nun Esasları, İstanbul 2013.
- Uçum, Mehmet/ Okcan, Necdet** : “2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda Değişiklik İçeren Ön Tasarımın Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi”, Legal İSGHD, S.1, 2004.
- Ulucan,Devrim** :“Toplu İş İlişkileri Yasa Taslağı ile Kollektif İş Hukuku alanında Önerilen Bazı Değişiklikler”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Ankara 2010 (Yasa Taslağı).
- Ulucan, Devrim** :“12 Eylül Tarihli Anayasa Değişikliklerinin Toplu İş Hukukuna Yansımaları”,LegalİSGHD, S.33, 2011 (12 Eylül Anayasa Değişikliği).
- Ulucan, Devrim/ Nazlı, Seçkin** : “Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi”, Prof.Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul 2013.
- Ünsal, Engin** : “Sendikaların Denetimi”, Legal İSGHD, C.1 S.4, 2004.

- Velidedeoğlu, Hıfzı Veldet** :Türk Medeni Hukuku Cilt I- Cüz 2 Şahsın Hukuku, İstanbul 1963.
- Yayvak, İrem** : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşkolu Esası Esasına Göre Sendikalaşma”, Legal İSGHD, C.11 S.42, 2014.
- Yıldırım, Akif** : “6356 sayılı Kanunun Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Hukukuna Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, Terazi Hukuk Dergisi, S.81, 2013.
- Yiğit, Yusuf** :“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması”, Yönetim Bilimleri Dergisi, C.11 S.22, 2013.
- Yorgun, Sayım** : “Sosyal Politika Açısından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, Çalışma ve Toplum, S.39, 2013/4.
- Yuvalı, Ertuğrul/ Güleşci, Yusuf** : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı”, Legal İSGHD, S.38, 2013.
- Yuvalı, Ertuğrul/ Hasan, Kayırgan** :“6356 Sayılı Kanun Bakımından Sendikal Güvenceler”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.IX S.1, 2014.
- Wedderburn, Lord** :Labour Law And Freedom, London 1995.  
<http://www.nidirect.gov.uk/trade-union-elections>, Erişim Tarihi: 24.05.2015.