

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Suhey1 Rebi KURT

Enstitü Anabilim Dalı: ÖZEL HUKUK
Enstitü Bilim Dalı: ÖZEL HUKUK

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Recep MAKAS

EKİM 2020

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİ VE GÜVENCESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Suheyl Rebi KURT (187229008)

Enstitü Anabilim Dalı: ÖZEL HUKUK
Enstitü Bilim Dalı: ÖZEL HUKUK

Bu tez 14/10/2020 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (Danışman)	Doç. Dr. Recep MAKAS	Kabul (X)	Düzeltilme	Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Mehmet Nusret BEDÜK	Kabul (X)	Düzeltilme	Ret	
Jüri Üyesi	Dr. Arkin GÜNAY	Kabul (X)	Düzeltilme	Ret	

BEYAN BELGESİ

“İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi” başlıklı tez çalışmamın toplam 128 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 06/10/2020 tarihinde aşağıda ismi yazılı danışmanım tarafından şahsıma iletilen Turnitin intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı % 20’dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı SOYADI : Suhey1 Rebi KURT

Öğrenci Numarası : 187229008

Ana Bilim Dalı : Özel Hukuk

Programı : Özel Hukuk

Türü : () Proje (X) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Danışman

Doç. Dr. Recep MAKAS

İÇİNDEKİLER

BEYAN BELGESİ	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ KURULUŞLARI VE İÇ İŞLEYİŞLERİ

I. İŞÇİ KURULUŞU KAVRAMI	3
II. İŞÇİ KURULUŞLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ.....	4
A. Avrupa’da.....	4
B. Türkiye’de	5
III. İŞÇİ KURULUŞU TÜRLERİ.....	8
A. Sendika Tanımı, Unsurları ve Türleri.....	8
1. Sendika Tanımı	8
2. Sendika Unsurları	10
a. Kişi Unsuru.....	10
b. Amaç Unsuru.....	12
c. Tüzel Kişilik Unsuru.....	13
d. Kuruluş Serbestîsi.....	14
e. Kuruluşun Bağımsızlığı.....	15
f. Cumhuriyetin Temel Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Uygunluk	16
3. Sendika Türleri	18
B. Konfederasyon Tanımı ve Unsurları.....	20
IV. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ.....	22
A. Sendika Özgürlüğü Kavramı	22
B. Bireysel (Ferdî) Sendika Özgürlüğü	24
1. Pozitif (Olumlu) Sendika Özgürlüğü	25
2. Negatif (Olumsuz) Sendika Özgürlüğü	26

C. Kolektif Sendika Özgürlüğü.....	26
V. İŞÇİ KURULUŞLARININ İÇ İŞLEYİŞİ.....	28
A. Genel Olarak.....	28
1. Zorunlu Organlar- İhtiyari (İsteğe Bağlı) Organlar	29
2. Genel Kurul Dışındaki Zorunlu Organlara Üyelik Şartları.....	29
B. Zorunlu Organlar	30
1. Genel Kurul	30
a. Genel Kurulun Oluşumu.....	31
b. Genel Kurulun Toplanması	32
aa. Toplanma Zamanı	32
(1) İlk Genel Kurul	32
(2) Olağan Genel Kurul	33
(3) Olağanüstü Genel Kurul	33
bb. Toplantıya Çağrı.....	35
cc. Toplanma Usulü	36
c. Genel Kurulun Görev ve Yetkileri.....	37
2. Yönetim Kurulu	37
a. Oluşumu.....	38
aa. Üye Sayısı	38
bb. Üye Sayısındaki Eksilmeler	39
b. Toplanma ve Çalışma Yöntemi	39
c. Görev ve Yetkileri.....	40
d. Sorumluluğu	40
e. Sona Ermesi	41
3. Denetleme Kurulu.....	41
4. Disiplin Kurulu.....	43
C. İhtiyari (İsteğe Bağlı) Organlar.....	45

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİ

I. GENEL OLARAK	47
A. İşçi Kuruluşu Yöneticiliği Kavramı.....	47
B. İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Kapsamı	49
C. Yönetici ile İşçi Kuruluşu Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği.....	50

1. Akit Dışı Organik Bağ İlişkisi Teorisi.....	50
2. Akit İlişkisi Teorisi.....	51
a. Hizmet Sözleşmesi.....	51
b. Vekalet Sözleşmesi.....	53
II. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİSİ OLMA ŞARTLARI.....	54
A. Sendika Üyesi Olmak.....	54
1. Sendika Üyeliği Şartları.....	55
a. Kanunda Öngörülen Şartlar.....	55
aa. 6356 sayılı Kanun Kapsamında İşçi Olmak.....	55
bb. On Beş Yaşını Doldurmuş Olmak.....	55
cc. Sendikanın Kurulu Olduğu İşkolunda Çalışıyor Olmak.....	56
dd. Bir Başka Sendikanın Üyesi Olmamak.....	56
b. Tüzükte Öngörülen Şartlar.....	57
2. Sendika Üyeliğinin Kazanılması.....	57
B. Kurucular İçin Aranılan Şartlara Sahip Olmak.....	58
1. Fiil Ehliyetine Sahip Olmak.....	59
2. Fiilen Çalışır Olmak.....	60
3. Belirtilen Suçlardan Mahkûmiyet Almamış Olmak.....	61
C. Kuruluş Tüzüğünde Yöneticilik İçin Aranılan Şartları Sağlamak.....	62
III. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLERİNİN SEÇİMİ.....	63
IV. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLERİNİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	65
A. Yöneticilerin Ücretleri.....	65
B. Yöneticilerin Sosyal Güvenliği.....	68
C. Yöneticilerin Mal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü.....	69
V. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLERİNİN YETKİ VE SORUMLULUKLARI....	71
A. Yöneticilerin Görev ve Yetkileri.....	71
1. Yönetme Yetkisi.....	71
2. Temsil Etme Yetkisi.....	72
B. Yöneticilerin Sorumluluğu.....	72
VI. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLERİNİN GÖREVLERİNİN SONA ERMESİ .	74
A. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi.....	74
1. Kendiliğinden Sona Erme.....	74
a. Ölüm veya Gaiplik.....	74

b. Temyiz Kudretinin (Ayırt Etme Gücünün) Kaybedilmesi	75
c. Sendikanın Sona Ermesi	75
d. İşçilik Sıfatının Kaybedilmesi	75
e. İş Kolu Değişikliği	76
f. Yaşlılık veya Malullük Aylığı ya da Toptan Ödeme Alarak İşten Ayrılma	76
2. Üyenin İradesiyle Sona Erme (İstifa)	76
3. Sendikanın Kararıyla Sona Erme (İhraç)	77
B. Kuruculuk Şartlarının Kaybedilmesi	79
C. Yöneticiliğin Sona Ermesi	79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİ GÜVENCESİ

I. GENEL OLARAK	81
II. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ	82
A. Genel Olarak	82
B. Hukuki Yaptırımlar	83
1. Genel Olarak	83
a. İşe Alınma Sırasında Ayrım Yasağı	83
b. İşçinin Çalıştırılması Sırasında Ayrım Yasağı	84
c. İşçinin İşine Son Verilmesi Bakımından Ayrım Yasağı	85
2. Sendikal Tazminat	87
C. Cezai Yaptırımlar	87
1. Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu	87
2. İdari Para Cezası	89
III. PROFESYONEL YÖNETİCİLİK GÜVENCESİ	90
A. 274 Sayılı Kanun Dönemi	90
B. 2821 Sayılı Kanun Dönemi	91
C. 6356 Sayılı Kanun Dönemi	95
1. Yöneticilik Güvencesinin Kapsamı	95
2. Yöneticilik Güvenceleri	97
a. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması	97
b. İş Sözleşmesinin Yönetici Tarafından Feshedilebilmesi	100
c. İşverenin Yeniden İşe Başlatma Yükümlülüğü	102
aa. İşe Başlatma Yükümlülüğünün Koşulları	103

(1) İş Sözleşmesinin Askıda Olması	103
(2) Yöneticilik Görevinin Kanunda Belirtilen Nedenlerle Sona Ermesi.....	103
(3) İşçinin Kanuni Süre İçinde İşverene Başvurması.....	104
bb. İşçinin Yeniden İşe Başlatılması.....	106
cc. İşe Başlatma Yükümlülüğüne Aykırılık Durumu	106
(1) Kıdem ve İhbar Tazminatı Talebi.....	107
(2) İşe İade Talebi	107
d. Görevi Kanunda Sayılan Nedenler Dışında Sona Eren Yöneticinin Durumu	109
e. Kanunun Yürürlüğe Girdiği Tarihte Yönetici Olanların Durumu.....	110
aa. Kanunun Yürürlük Tarihinden Önce İş Sözleşmesini Sona Erdirerek Yönetici Olanların Durumu.....	110
bb. Kanunun Yürürlük Tarihinden Önce İş Sözleşmesi Askıya Alınmış Olan Yöneticilerin Durumu	112
IV. AMATÖR YÖNETİCİLİK GÜVENCESİ.....	112
A. Genel Olarak	112
B. 274 Sayılı Kanun Dönemi	113
B. 2821 sayılı Kanun Dönemi.....	113
C. 6356 sayılı Kanun Dönemi.....	114
1. İş Sözleşmesinin Feshine Karşı Güvence	115
a. Feshin Nedeni ve Şekli.....	115
b. Feshe Karşı İşe İade Davası Açma.....	116
aa. Dava Hakkı Sahipleri	116
bb. Dava Açma Süresi ve Zorunlu Arabuluculuk Şartı	117
cc. Davanın Hüküm ve Sonuçları	118
(1) Davanın Reddi.....	118
(2) Davanın Kabulü	118
2. İşyeri Değişikliğine ve Çalışma Koşullarındaki Esaslı Değişikliklere Karşı Güvence ..	121
SONUÇ.....	123
KAYNAKÇA	129
ÖZGEÇMİŞ.....	145

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DK	: Dernekler Kanunu
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
ET.	: Erişim Tarihi
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
Hak-İş	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İHU	: İş Hukuku Uygulamaları
İK	: İş Kanunu
K.	: Karar
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri ve İşverenleri Sendikası
Krş.	: Karşılaştırınız
m.	: Madde
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
No	: Numara
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SK	: Sendikalar Kanunu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Türk-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜTİS	: Türkiye Ulaştırma Kamu İşverenleri Dergisi
vd.	: ve devamı
Y.	: Yıl
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi

ÖZET

Tezin Başlığı: İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi	
Tezin Yazarı: Suheyl Rebi KURT	Danışman: Doç. Dr. Recep MAKAS
Kabul Tarihi: 14.10.2020	Sayfa Sayısı: xi (ön kısım) + 128 (tez) + (ekler)
Anabilim Dalı: Özel Hukuk	Bilim Dalı: Özel Hukuk
Sendika hak ve özgürlüğü temel bir insan hakkı olarak, demokrasinin vazgeçilmez bir unsurudur. Bu nedenle hem uluslararası hem de ulusal düzenlemeler ile koruma altına alınmıştır. Sendika özgürlüğünü somut olarak kullanma aracı ise kuruluş olarak adlandırılan sendika ve konfederasyonlardır. İşçi kuruluşları, çalışma hayatı başta olmak üzere birçok toplumsal konuda önemli bir misyonu olan tüzel kişiliklerdir. İşçi kuruluşları kendilerine düşen bu rolü ise yönetim ve temsil organı olan yönetim kurulu ile yerine getirirler. Yönetim kurulu üyelerine ise kuruluş yöneticileri denir. Kuruluş yöneticilerinin sahip oldukları pozisyon ve görevleri nedeniyle özel olarak korunmaları gerekir. Hukukumuzda işçi kuruluşu yöneticileri, profesyonel ve amatör yöneticiler olmak üzere ikiye ayrılır. Profesyonel yöneticiler, işyerindeki çalışmasına son vererek tüm mesaisini kuruluş yönetimine ayıran kişilerdir. Amatör yöneticiler ise, işyerindeki çalışmasına devam ederken aynı zamanda kuruluş yöneticiliği yapan kişilerdir. 274 sayılı Kanun ile mesleki teşekkül olarak ifade edilen sendika ve konfederasyonların yöneticilerine ilk defa güvence sağlanmıştır. Sendika ve konfederasyon yöneticisi olduğu için işyerindeki çalışmasına son veren işçi, yöneticilik görevi kanunda belirtilen nedenlerle sona erdiği takdirde, sona erme tarihinden itibaren üç ay içerisinde işe alınmak için işverene başvurabilmekteydi. İşveren işyerinde boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında o andaki şartlara uygun olarak bu kişileri işe almak zorundaydı. Ancak daha sonraki düzenlemeyle işveren, işyerinde boş yer olup olmamasına bakmaksızın bir ay içinde bu kişileri işe almak zorundaydı. Ayrıca bu kişiler sigorta primlerini kendileri ödeyerek, ayrıldıkları işyerinde sahip oldukları sigortalılık haklarını devam ettirebilmekteydiler. İşyerinden ayrılmadan yöneticilik görevini yerine getirenler ise, Kanunun ilk halinde bu görevleri nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilememesi konusunda güvence sağlanmıştı. Ancak daha sonraki düzenleme ile amatör yöneticilere tanınan bu güvence kaldırılmıştır. 2821 sayılı Kanun ile sadece profesyonel yöneticilere güvenceler sağlanmıştır. Kanunda belirtilen nedenlerle yöneticilik görevi sona eren kişiler, sona erme tarihinden itibaren üç ay içerisinde işe alınmak için işverene başvuru yapmaları öngörülmüştü. İşveren bu kişileri işe almak zorundaydı. Bu zorunluluğa aykırı olarak yöneticilik görevi sona eren kişileri işe almayan işveren, idari para cezasıyla cezalandırılabilmekteydi. Profesyonel yönetici sigorta primini kendisi ödeyerek, ayrıldıkları işyerinde sahip oldukları sigortalılık haklarını devam ettirebilmekteydi. 6356 sayılı Kanun ile her iki yönetici türüne de çeşitli güvenceler sağlanmıştır. Profesyonel yöneticilere sağlanan ilk güvence, iş sözleşmesinin askıda kalmasıdır. Ayrıca bu kişiler yönetici seçildiği anda ya da yöneticilik görevi içerisinde iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanırlar. İş sözleşmesini feshetmeyen yani sözleşmesi askıda olan ve görevleri kanunda belirtilen nedenlerle sona eren yöneticiler, sona erme tarihinden itibaren bir ay içerisinde işverenden işe başlatılmayı talep edebilirler. Eğer işe başlatılmazlarsa iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Profesyonel yöneticiler, kanunda belirtilen nedenler haricinde	

yöneticilik görevlerinin sona ermesi durumunda ise, sadece kıdem tazminatı talep edebilirler. Ayrıca bu yöneticiler görevleri süresince genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Genel sağlık sigortası primlerini ise işçi kuruluşları öder. Amatör yöneticiler ise, haklı neden olmadan ve bu nedenin açık ve kesin bir şekilde belirtilmeden yapılan fesihlere karşı koruma altına alınmışlardır. Ayrıca amatör yöneticiler, yazılı rızaları olmadan yapılan işyeri değişikliğine ve çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklere karşı da korunmaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Sendika Özgürlüğü, İşçi Kuruluşu Yöneticiliği, İşçi Kuruluşu Yöneticiliği Güvencesi, Profesyonel Yöneticiler, Amatör Yöneticiler.



ABSTRACT

Thesis Title: Employee Organization Management And Assurance

Thesis Author: Suheyl Rebi KURT

Advisor: Doç. Dr. Recep MAKAS

Date of Acceptance: 14.10.2020

Total Number of Pages: xi (pre text) + 128 (main body) + (appendices)

Department: Private Law

Field of Study: Private Law

Union right and freedom as a fundamental human right is an indispensable element of democracy. For this reason, it is protected by both international and national regulations. Unions and confederations, called organizations, are the means of using freedom of the union concretely. Labor organizations are legal entities that have an important mission in many social issues, especially in working life. They fulfill this role with the board of directors, which is the body of management and representation. The members of the board of management are called organization managers. Organization managers must be protected specially because of their positions and duties.

In our law, managers of labor organizations are divided into two as professional and amateur managers. Professional managers are the ones who end their work in the workplace and devote all their work to the management of the organization. Amateur managers are those who work in the workplace while at the same time working as organization managers.

For the first time, assurance was provided to the managers of unions and confederations, which were defined as professional organizations by law No. 274. The employee who ceased to work in the workplace because he/she was a union and confederation manager could apply to the employer to be hired within three months of the termination date if his/her job as manager was terminated due to the reasons specified in the law. The employer had to hire these people immediately if there was an empty place in the workplace, or when the place was empty, in accordance with the current conditions. Otherwise, when the place is vacant, he/she must employ according to the appropriate conditions at the time. They were also able to continue their insurance rights at the workplace they left by paying the insurance premiums themselves. Those who performed their duties as managers without leaving the workplace were assured that their employment contracts could not be terminated because of these duties in the first state of the law. However, with the subsequent regulation, this assurance granted to amateur managers was removed.

With Law No. 2821, only professional managers were assured. For the reasons stated in the law, the persons who ended their managerial duties had to apply to the employer to be hired within three months of the expiration date. The employer had to hire these people. In violation of this obligation, the employer who did not hire the persons who ended their managerial duties could be punished with an administrative fine. By paying the insurance premium oneself, the professional manager was able to continue the insurance rights they had in the workplace where they left.

Various assurances were provided to both types of managers by law No. 6356. The first assurance provided to professional managers is that the employment contract is suspended. In addition, these persons are entitled to severance pay at the time of the manager's election or by terminating the employment contract within their management duties. The managers who do not terminate the employment contract, that is, whose contract is suspended and whose

duties are terminated due to the reasons specified in the law, may request to be started from the employer within one month from the date of termination. If they are not hired, the employment contract is deemed terminated by the employer. Professional managers, except for the reasons specified in the law in case of termination of their executive duties, can only claim severance pay. In addition, these managers are considered general health insurance during their duties. General health insurance pins are paid by labor organizations. Amateur managers, on the other hand, have been protected against annulments without justified reason and without clear and definite explanation of this reason. In addition, amateur managers are protected against workplace changes and fundamental changes in working conditions without their written consent.

Keywords: Freedom of Union, Employee Organization Management, Employee Organization Management Assurance, Professional Managers, Amateur Managers.



GİRİŞ

Sanayi devrimi sonucu insan gücü yerine buharla çalışan makine gücünün kullanılması ve çok sayıda insanın bir işverene bağımlı olarak çalışmaya başlamasıyla işçi sınıfı doğmuştur. Çok sayıda işçi köyden kente göç etmiş, kentlerde kurulan ve giderek yaygınlaşan fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır¹. Sermaye ile işgücü arasında, işçi aleyhine bozulan denge ve çalışma koşullarında meydana gelen değişiklikler nedeniyle işçiler, birlikte hareket etmeye başlamışlardır. Böylece sendikal örgütlenmeler ortaya çıkmıştır. Devletler, sendikal örgütlenmelere başlangıçta karşı çıksalar da zamanla Anayasa ve kanunlarda sendikal örgütlenmeyi bir hak olarak tanımışlardır. Ancak sendikal örgütlenmenin oluşumu her ülkede farklı zamanlarda ve farklı şekillerde gerçekleşmiştir.

Çalışma hayatındaki barışı sağlamak ve işçi ile işveren arasındaki ilişkiyi dengede tutmak için sendikal örgütlenme giderek önem kazanmıştır. Sahip olduğu bu önemli rolü nedeniyle sendikal örgütler, zamanla toplum düzeni içinde vazgeçilmez bir unsur olmuştur. İlk bakışta sendikal örgütlenme sadece çalışma hayatına ilişkin bir örgütlenme olarak düşünülse de, demokratik toplum düzeni için de son derece önemlidir. Bu nedenle sendikal özgürlükler, zaman içerisinde uluslararası düzeyde pozitif düzenlemelere konu olmuş ve temel bir insan hakkı olarak tanınmıştır.

Hukukumuzda da sendikal örgütlenme son derece önemli bir yere sahiptir. Anayasa'nın² 51. maddesi sendika kurma hakkını, 53. maddesi toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkını, 54. maddesi grev hakkı ve lokavtı ayrı ayrı güvence altına almıştır. Sendikalar hukuku alanında, günümüze kadar çeşitli kanunlar kabul edilmiş ve bu kanunlarda önemli değişiklikler yapılmıştır. Son olarak kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu³ (STİSK) ile sendikal haklar ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Bu Kanunda özellikle işçi kuruluştan yöneticiliğinin güvencesi konusunda önemli düzenlemeler yer almıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda⁴ herhangi bir güvenceye sahip olmayan amatör yöneticiler için etkili bir güvence getirilmiştir. Profesyonel yöneticiler için de mülga 2821 sayılı Kanunda yaşanan sorunlar giderilmeye çalışılmıştır.

¹ Çelik, Nuri/Caniklioglu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.766; Tuncay, Aziz Can/Savaş Kutsal, Burcu, Toplu İş Hukuku, 7. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s.5.

² RG, 9.11.1982, 17863.

³ RG, 7.11.2012, 28460.

⁴ RG, 7.5.1983, 18040.

“İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi” konusunu seçmemizin amacı, demokratik düzenin önemli bir parçası olan işçi kuruluşlarının, idaresi ve temsili ile görevli olan yöneticileri için 6356 sayılı Kanun ile getirilen yenilikleri ortaya koymaktır. Bunu yaparken de 274 ve 2821 sayılı Kanundaki düzenlemelerle karşılaştırıp, getirilen yeniliklerin uygulamada nasıl sonuçlar doğuracağı doktrin görüşleri ve Yargıtay kararları ışığında değerlendirilecektir. Profesyonel ve amatör yöneticilere sağlanan güvencelerin olumlu ve olumsuz yönleri, kendi görüşlerimize de yer verilerek irdelenecektir.

Çalışmamız üç bölümden oluşacaktır. Birinci bölümünde ilk olarak işçi kuruluşu kavramı üzerinde durulacaktır. Sonrasında Avrupa ve Türkiye’deki işçi kuruluşlarının tarihi gelişiminden kısaca bahsedilecek ve işçi kuruluşlarının türleri üzerinde durulacaktır. Daha sonra ise sendikal örgütlenme için vazgeçilmez olan sendika özgürlüğü ile kuruluşların iç işleyişini ve misyonunu yerine getirmesini sağlayan zorunlu organlar ele alınacaktır. Kuşkusuz işçi kuruluşu olmadan yöneticisinden bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenle işçi kuruluşu yöneticiliğini anlayabilmek için de öncelikle yönetilecek olan bu yapının yani kuruluşların incelenmesi gerekir.

İkinci bölümde ise ilk olarak işçi kuruluşu yöneticiliği kavramı, kapsamı ve yönetici ile kuruluş arasındaki ilişkinin hukuki niteliği incelenecektir. Daha sonra ise işçi kuruluşu yöneticisi olma şartları, yöneticisinin seçimi, yöneticilerin hak ve yükümlülükleri, yöneticilerin yetki ve sorumlulukları ile yöneticilerin görevlerinin sona ermesi ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

Üçüncü bölümde ise işçi kuruluşu yöneticiliği güvencesi ayrıntılı olarak incelenecektir. İlk olarak, işçi kuruluşu yöneticileri için de geçerli olan sendika özgürlüğünün güvencesi incelenecektir. Daha sonra 274 sayılı Kanun dönemi, 2821 sayılı Kanun dönemi ve 6356 sayılı Kanun dönemindeki profesyonel yöneticilere sağlanan güvenceler, bu dönemlere ait doktrin görüşleri ve Yargıtay kararları dikkate alınarak incelenecektir. Son olarak ise 274 sayılı Kanun dönemi, 2821 sayılı Kanun dönemi ve 6356 sayılı Kanun dönemindeki amatör yöneticilere sağlanan güvenceler, bu dönemlere ait doktrin görüşleri ve Yargıtay kararları dikkate alınarak incelenecektir. Çalışmamızda esas itibarıyla, 6356 sayılı Kanunda yer alan düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ KURULUŞLARI VE İÇ İŞLEYİŞLERİ

I. İŞÇİ KURULUŞU KAVRAMI

1961 Anayasası⁵ döneminde işçiler⁶ ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptiler (m.46/1). Bu dönemde yürürlükte olan 274 sayılı Sendikalar Kanununda⁷ sendika, federasyon ve konfederasyonlar işçilerin mesleki menfaatlerini korumak için kurabilecekleri mesleki teşekküller olarak ifade edilmişti (m.1). Bu Kanuna göre federasyon, aynı işkolunda ve o işkoluyla ilgili mevcut sendikalardan en az ikisinin üye sıfatıyla bir araya gelmesiyle oluşturulan üst kuruluştur (m.9/2,c).

1982 Anayasasına göre, çalışanlar⁸ 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 serbestçe çekilme haklarına sahiptirler (m.51/1). Görüldüğü üzere, çalışan ve işverenlere sendika ve üst kuruluş kurma hakkı anayasa ile tanınmıştır. Bu hak doğrultusunda sendika ve üst kuruluşlar yürürlükteki kanunlar tarafından belirtilmiştir.

2821 sayılı Kanunda sendikalar kuruluş olarak, konfederasyonlar ise üst kuruluş olarak tanımlanmıştır. Bu Kanun döneminde federasyon, 274 sayılı Kanun döneminin aksine, üst kuruluş arasında yer almamıştır. Öğretide bir görüş, 2821 sayılı Kanunda federasyonun üst kuruluş olarak kabul edilmemesini eleştirmiş ve 87 sayılı ILO Sözleşmesinin federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma haklarını düzenleyen 5. maddesine aykırı bulmuştur⁹. Diğer görüş ise, işyeri sendikacılığı yerine işkolu sendikacılığı ilkesinin kabulü sonucunda işyeri sendikalarının üst kuruluşu niteliğinde olan federasyonun üst

⁵ RG, 20.7.1961, 10859.

⁶ Madde hükmünün ilk halinde yer alan “çalışanlar” ifadesi, 1488 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile “işçiler” olarak değiştirilmiştir (RG, 22.9.1971, 13964).

⁷ RG, 24.7.1963, 11462.

⁸ Madde hükmünün ilk halinde yer alan “işçiler” ifadesi, 4709 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile “çalışanlar” olarak değiştirilmiştir (RG, 17.10.2001, 24556).

⁹ **Tuncay**, Aziz Can, “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, s.155; **Gülmez**, Mesut, Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, TODAİE Yayınları, Ankara 1988, s.448 (Sendikal Haklar); **Aktay**, Ahmet Nizamettin, Sendika Hakkı, Kamu-İş, Ankara 1993, s.101-102; **Tuncay**, Aziz Can, 87 sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyumu, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Kamu-İş, Ankara 1997, s.91 (87 Sayılı ILO Sözleşmesi).

kuruluş olarak yer almamasını isabetli bulmuştu ve 87 sayılı ILO Sözleşmesine aykırılık yaratmayacağını ifade etmişti¹⁰.

Yürürlükteki 6356 sayılı Kanunda, 2821 sayılı Kanunda yer almayan, kuruluş kavramı tanımlanmıştır. Tanıma göre kuruluş, sendika ve konfederasyonları (m.2/1,g)¹¹, üst kuruluş ise konfederasyonları (m.2/1,ı) ifade eder. Bu nedenle işçi sendikaları ve konfederasyonları, işçi kuruluşları olarak kabul edilir. İşçi kuruluşları, özellikle işçilerin çalışma hayatlarında menfaatlerini korumak amacıyla gerçekleştirdikleri sendikal faaliyetler nedeniyle ekonomik, sosyal ve siyasal alanda son derece önemli bir yere sahiptir.¹² Bu nedenle de işçi kuruluşları üzerinde durulması gerekir. Anayasa ve STİSK'in aşağıda açıklanan maddeler kapsamında işçi kuruluşu, işçilerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan, bağımsız özel hukuk tüzel kişisidir¹³.

II. İŞÇİ KURULUŞLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ

A. Avrupa'da

İşçi kuruluşlarının gerçek anlamda gelişmesi 18. yüzyılın sonlarına doğru gerçekleştirilen sanayi devrimine dayanmaktadır. Sanayi devrimiyle birlikte, üretimin artırılması için çalışma şartlarının zorlaştırılması ve süresinin uzatılması, ücretin sefalet ücretinin altında kalması gibi olumsuzluklar ortaya çıkmıştır¹⁴. Bu dönemde sözleşme serbestisi ve sendikalaşma yasağı geçerlidir. Sendikalaşma yasağı, işverenlere karşı ekonomik yönden oldukça güçsüz durumda olan işçiler için zararlı sonuçlar doğurmuştur. İşçiler, olumsuz çalışma koşullarına karşı vermiş oldukları uzun mücadeleler sonucunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda başarıya ulaşmışlardır. Bunun sonucunda işçiler işverenler karşısında daha güçlü olmaya başlamışlardır. Sendikal örgütlenmeye

¹⁰ **Çelik**, Nuri, İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, Sendikalar, 2. Bası, İstanbul 1979, s.182 vd., 192; **Kutal**, Metin, Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi, Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, Basisen Yayınları, İstanbul 1985, s.94 (Sendikaların Kuruluşu); **Makas**, Recep, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikaların Kuruluş Esasları", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.15, Y.2013, s.158; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.819.

¹¹ Kuruluşun, sendika ve konfederasyonları ifade etmesine ilişkin eleştiriler için Bkz. **Ulucan**, Devrim/**Nazlı**, Seçkin, "Sendikalar Kanununu Taslağının Değerlendirilmesi", Sarper Süzek'e Armağan, Cilt II, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s.1167.

¹² **Çelik**, s.7; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.753.

¹³ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.759.

¹⁴ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.5-6; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.766.

başlangıçta karşı duran devletler daha sonra buna göz yummuş, en sonunda ise sendikal örgütlenmeyi bir hak olarak tanımışlardır¹⁵.

Ekonomik açıdan güçsüz olan işçilerin, kurdukları ya da üyesi oldukları sendikalar aracılığıyla özellikle çalışma şartlarının belirlenmesinde söz sahibi oldukları ve iş ilişkilerinin tarafları arasında sağlanan dengenin toplumsal yararlar sağladığı görülmüştür¹⁶. Benzer şekilde işverenler de kendi aralarında birleşerek sendikalaşmaya gitmişlerdir¹⁷. Böylece ilk olarak işçiler tarafından başlatılan sendikal hareketler daha sonra işverenler tarafından da benimsenmiştir ve bu aşamadan sonra gerek uluslararası gerekse ulusal düzeyde sendikalaşmaya ilişkin düzenlemeler, iş ilişkisinin her iki tarafını kapsayacak şekilde yapılmıştır¹⁸. Doktrinde dile getirildiği üzere, bizce de sendikacılık hareketi günümüz toplumlarında demokrasi, sosyal devlet ve sosyal güvenlik gibi birçok konuda gelişmelere katkı sağlamıştır¹⁹.

B. Türkiye’de

Türkiye’deki sendikalaşma hareketleri, Avrupa’da yaşanan uzun mücadelelerin aksine, çeşitli yasal düzenlemeler ile günümüzdeki halini almıştır²⁰. 1924 Anayasası²¹ ile dernek kurma hakkı açık bir şekilde tanınmıştır. Bu kapsamda dernek veya birlik adıyla çeşitli işçi kuruluşları kurulmuştur²². Ancak 1925’de çıkarılan Takriri Sükûn Kanunu²³ ile derneklere ve kuruluşlara faaliyet olanağı verilmemiştir. 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun²⁴ ile dernek kurma serbest bırakılmıştır (m.53). Devletçilik anlayışının

¹⁵ **Sur**, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş 8. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2019, s.11-13; **Aktay**, Ahmet Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen Kaplan**, Emine Tuncay, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara 2013, s.291; **Özkiraz**, Ahmet/**Talu**, Nuray, “*Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması*”, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, C.3, S.2, Y.2008, s.109; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.6-7.

¹⁶ **Narmanlioğlu**, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s.48.

¹⁷ **Özkiraz/Talu**, s.109; **Narmanlioğlu**, s.48

¹⁸ **Narmanlioğlu**, s.48; **Özkiraz/Talu**, s.109.

¹⁹ **İşikli**, Alpaslan, Sendikacılık ve Sosyal Demokrasi, Mülkiyeliler Birliği Derneği, Aralık 1986, S.84, s.35; **Narmanlioğlu**, s.48; **Sur**, s.13.

²⁰ Türkiye’deki sendikal gelişmelere ilişkin ayrıntılı bilgi için Bkz: **Demircioğlu**, Murat/**Centel**, Tankut/**Kaplan**, Hasan Ali, İş Hukuku, 20. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s.239 vd.; **Eyrenci**, Öner, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, İstanbul 1984, s.24 vd.; **Sencer**, Oya, Türkiye’de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı, İstanbul 1969, s.155 vd.; **Akkaya**, Yüksel, “*Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1*”, Praksis Dergisi, S.5, Y.2002, s.158 vd.; **Çelik**, s.56 vd.

²¹ RG, 24.5.1924, 71.

²² İstanbul Umumi Amele Birliği, Amele Teali Cemiyeti, İstanbul Tesevüt ve Teavün Cemiyeti bunlardandır, **Narmanlioğlu**, s.50, dn.27.

²³ RG, 4.3.1925, 87.

²⁴ RG, 4.4.1926, 339.

hakim olduğu dönemde²⁵, İzmir’de Deniz Amelesi Cemiyeti ve Sanayi İşçileri Birliği, 1935 yılında ise İşçi ve Esnaf Birliği kurulmuştur²⁶. 1936’da çıkarılan 3008 sayılı İş Kanununda²⁷ sendikalar hakkında olumlu hiçbir düzenlemeye yer verilmemiş olmakla birlikte, grev ve lokavt yasağı getirilmiştir (m.72). 1938 tarihinde kabul edilen 3512 sayılı Cemiyetler Kanununda²⁸ sınıf esasına ve adına dayanan cemiyetlerin (derneklerin) kurulması yasaklanmıştır²⁹.

İkinci Dünya Savaşı sonrası yaşanan siyasi gelişmeler ülkemizi de oldukça etkilemiştir. Birleşmiş Milletler Teşkilatı’nın kurulması ve Türkiye’nin de bu teşkilata katılması ile ülkemizde sendikalaşma süreciyle ilgili hareketlenmeler başlamıştır. 1947 yılında, sendikalarla ilgili ilk kanunumuz olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun³⁰ çıkarılmıştır. Bu düzenlemeyle sendika özgürlüğü açıkça tanınmış olmasına rağmen, 3008 sayılı Kanundaki grev yasağı sürdürülmüştür. Belirtmek gerekir ki, grev yaptırtamayan sendikanın, işçilere ekonomik ve sosyal hak sağlamak için işvereni zorlaması mümkün değildir³¹. Bu nedenle işçilerin sendikalara üye olmaları düşünülemezdi. 1952 yılında işçi sendikalarının bir araya gelmesiyle üst kuruluş niteliğinde olan Türk-İş kurulmuştur. Bununla birlikte ülkemizdeki sendikacılık hareketi, vaat ettiği özgür sendika ve grev hakkını vermeyen yönetime karşı mücadele içine girmiştir³².

Türkiye’deki sendikacılık için 1961 Anayasası yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Anayasa’nın özgürlükçü yapısı, işçi haklarına yönelik düzenlemelerde açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu haklar, işçilerin siyasi iktidara baskı uygulamaları sonucunda değil, demokratik ve sosyal bir hukuk devletinin gereği olarak yasal düzenlemelerle getirilmiştir³³. 1961 Anayasası işçilere, sendika özgürlüğüyle (m.46), işçilerin ekonomik

²⁵ **Boratav**, Korkut, Türkiye İktisat Tarihi (1908-2005), 11. Baskı, İmge Kitapevi, Ankara 2007, s.59. Yazar, 1932-1939 yılları arasındaki dönemi, “korumacılık ve devletçilik” olarak nitelendiriyor.

²⁶ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.769.

²⁷ RG, 15.6.1936, 3330.

²⁸ RG, 14.7.1938, 3959.

²⁹ **Makal**, Ahmet, Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946, İmge Kitapevi, Ankara 1999, s.292; **Esener**, Turhan/**Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s.10; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.769; **Sur**, s.16; **Narmanlioğlu**, s.50.

³⁰ RG, 26.2.1947, 6542.

³¹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.769; **Narmanlioğlu**, s.50, dn.28.

³² **Kutal**, Metin, Toplu İş Münasebetleri, Cilt 1, Sendikalar, İstanbul 1970, s.17-18 (Sendikalar).

³³ **Mahiroğulları**, Adnan, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.2, S.1, Y.2001, s.168; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.770; Bkz. ve Karş. **Dereli**, Toker, Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi, İstanbul 1975, s.291 (Sendika Hareketi); **Kutal**, Sendikalar, s.12-13.

ve sosyal haklarını geliştirmelerine yardımcı olan TİS ve grev hakkını (m.47) vermiştir. Anayasa’da öngörülen kurallara uygun şekilde oluşturulan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun³⁴ kabulüyle işçilerin haklarının korunması için gerekli ortam hazırlanmıştır³⁵. Bu düzenlemeler sonrasında sendika üyesi işçilerin sayısında önemli artışlar gerçekleşmiştir. İlerleyen süreçte işçi sendikalarının miktarında da artış olmakla birlikte, en üst işçi kuruluşunda ayrılıklar gerçekleşmiştir. Türk-İş’ten ayrılan dört sendikaya bir sendika daha katılmıştır ve bunlar 1967’de DİSK’i kurmuşlardır³⁶. 1976 yılındaysa, günümüzde de varlığını koruyan Hak-İş kurulmuştur³⁷.

İşveren tarafındaki sendikalaşma süreci işçilere göre biraz daha geç olmuştur. 15 Ekim 1961’de altı işveren sendikasının birleşmesiyle İstanbul İşveren Sendikaları Birliği kurulmuştur. Birliğin adı 1962’de Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) olarak değiştirilmiş ve merkezi Ankara’ya taşınmıştır³⁸.

Türkiye’nin bir süredir içine sürüklendiği siyasi kargaşa sonucunda gerçekleşen 12 Eylül 1980 askeri müdahalesi ile sendikalaşmadaki ilerleyiş bir süre kesintiye uğramış; arkasından da 1982 Anayasası, 1961 tarihli Anayasanın yerini almıştır. Oldukça yasaklayıcı ve teferruatçı bir anlayışla kaleme alınmış olan bu Anayasa, sendikal düzenle ilgili ayrıntılı hükümler getirmiştir³⁹. Anayasa’ya uygun olarak 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu⁴⁰ çıkarılmıştır. Daha sonra ise, getirilmiş olan kısıtlamaların kaldırılması ve hakların yeniden kazandırılması süreci başlamıştır⁴¹. Özellikle AB üyelik sürecinde ilerleme sağlayabilmek için Anayasa ve Kanunlarda birçok değişiklik yapılmış, ancak yeterli bulunmamıştır⁴². Örneğin; sendika kurucusu olabilmek için işkolunda bir yıllık çalışma

³⁴ RG, 24.7.1963, 11462.

³⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.770.

³⁶ Bu sendikalar; T.Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş, Gıda-İş ve T.Maden-İş (Zonguldak) sendikalarıdır. Bkz. DİSK Kuruluş Bildirgesi, Anatüzüğü, DİSK Yayınları No.2, İstanbul 1967; Dereli, Sendika Hareketi, s.349 vd.

³⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.771; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.25.

³⁸ Tuncay, Aziz Can, “İşveren Sendikacılığının Yeni Yüzü”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2008, s.8 (İşveren Sendikacılığı).

³⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.772.

⁴⁰ RG, 7.5.1983, 18040.

⁴¹ Sur, s.18-24; Tuncay/Savaş Kutsal, s.9-10.

⁴² 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, S.11, s.74 (Yasa Teklifi); Canbolat, Talat, “Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı”, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya 26-30 Eylül 2012, s.191-192; Dereli, Toker, “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.6, s.89 vd. (Yeni Yasa Tasarısı); Narmanlioğlu, s.53.

şartı kaldırılmış, üyelikten çekilmeye ilişkin süre üç aydan bir aya indirilmiş ve kamu görevlilerine sendikal haklar tanınmıştır⁴³.

Sorunların temelinden çözülebilmesi için 24 Ekim 2011 tarihli Bakanlar Kurulunca kararlaştırılan Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı⁴⁴, 31 Ocak 2012’de TBMM’ye sevk edilmiş ve 18 Ekim 2012 tarihinde STİSK kabul edilmiştir. Kanun gerekçesinde; daha özgürlükçü ve demokratik toplum esaslarına uygun bir temelde, evrensel normlar, ILO 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler, Avrupa Birliği normları, Yargıtay içtihatları, doktrin eleştirileri ve tarafların talepleri doğrultusunda hazırlandığı ifade edilmektedir⁴⁵. Kanaatimizce, bu Kanunda sendikal haklara ilişkin olumlu birçok düzenlemeye yer verilmiş olsa da gerekçede belirtilen hususların tam olarak sağlandığı söylenemez⁴⁶.

III. İŞÇİ KURULUŞU TÜRLERİ

A. Sendika Tanımı, Unsurları ve Türleri

1. Sendika Tanımı

Sendika⁴⁷ sözcüğünün doğuşu ve gelişimi çoğu hukuk sisteminde benzer olsa da sözcüğün tanımı ve kapsamı her hukuk sisteminde farklılık göstermektedir. Bu durum aynı ülke hukuk sistemi içerisinde dahi söz konusu olabilir⁴⁸. Bu nedenle sendika tanımını yürürlükteki kanun hükümleri doğrultusunda yapmak uygun olacaktır.

Ülkemizde sendikalar hukukunu ilk olarak düzenleyen ve 1947 yılında yürürlüğe giren 5018 sayılı Kanunda sendikalar, aynı işkolunda çalışan kişilerin ya da işverenlerin ortak menfaatlerinin korunması ve bu kişilerin temsil edilmesi için kurulan dernekler olarak tanımlanmıştır (m.1).

⁴³ 2821 sayılı Kanun zamanında Anayasa ve Kanunlarda yapılan değişiklikler için Bkz. **Aydın**, Ufuk/**Keskin**, Özlem, “2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü”, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.2, Y.2015, s.10 vd.; **Kutal**, Yasa Teklifi, s.75 vd.

⁴⁴ 6356 sayılı Kanun Tasarısının değerlendirilmesi için Bkz. **Narmanlioğlu**, Ünal, “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, s.141 vd. (Tasarının Getirdikleri); **Kutal**, Metin, “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.25, s.160 vd.; **Tuncay**, s.154 vd.; **Ulucan/Nazlı**, s.1665 vd.

⁴⁵ Türkiye Büyük Millet Meclisi, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı, Yasama Dönemi:24, Yasama Yılı:2, Sıra Sayısı:197, Esas No:1/567, s.1 vd. (Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Komisyon Raporları).

⁴⁶ **Dereli**, Toker, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36, 3013/1, s.63; **Makas**, s.158; **Canbolat**, s.194.

⁴⁷ Kökeni eski Yunan ve Roma medeniyetlerine dayanan sendika sözcüğü, Latince şehir devletinin yöneticisi anlamına gelen *syndic* sözcüğünden türemiştir. Hukukumuzda da mesleki birlikleri ifade etmek için dilimize Fransızcadan geçen *sendika* sözcüğü kullanılmaktadır (**Demir**, Fevzi, “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.19; **Şahlanan**, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Yılmaz Ajans, İstanbul 1995, s.1; **Demir**, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Yenilenmiş 5. Baskı, Birleşik Matbaa, İzmir 2007, s.1; **Narmanlioğlu**, s.44, dn.2; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.3; **Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan**, s.279).

⁴⁸ **Narmanlioğlu**, s.45; **Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan**, s.280.

274 sayılı Kanunda, “Sendika; birlik⁴⁹, federasyon ve konfederasyonlar, bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin, müşterek iktisadi, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurdukları mesleki teşekküllerdir.” denilerek tüm sendikal kuruluşları kapsayan bir tanıma yer verilmiştir (m.1). Tanımdan da anlaşılabacağı üzere bu Kanunda, tüm sendikal birimleri ifade etmek için 5018 sayılı Kanunda kullanılan dernek yerine mesleki teşekkül ibaresi kullanılmıştır.

2821 sayılı Kanuna göre sendikalar, işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (m.2). Kanunda mesleki teşekkül ifadesi yerine kuruluş ifadesi kullanılmıştır⁵⁰. Ancak kuruluş kavramına yer verilmemiştir. Mesleki teşekkül ifadesinin kaldırılması; bu ifadenin sendika ve konfederasyon gibi sendikal örgütlenmeleri kapsayıcı nitelikte bir üst kavram olması ve Baro, Ziraat Odası vb. gibi kamu kurumu özelliğindeki meslek kuruluşlarıyla sendikalar arasında kavram karışıklığına yol açabilecek nitelikte olması nedeniyle doktrinde isabetli görülmüştür⁵¹.

Yürürlükteki 6356 sayılı Kanuna göre sendika, işçi ve işverenlerin çalışma hayatındaki, menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla, en az yedi işçi veya işverenin birleşerek belli iş kolunda faaliyette bulunmak için kurdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (m.2/1,ğ). Doktrinde Kanunda yapılan tanımları yeterli bulup bu çerçevede konuya yaklaşanlar vardır⁵². Ancak kanuni tanımları yeterli bulmayıp, Anayasa ve Kanunda belirtilen Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak (AY m.51/6), serbestçe (AY m.51/1 ve STİSK m.3) kurulabilme özelliklerinin de göz önüne almasını gerekli bulanlar da vardır⁵³. Bizce de isabetli olarak Anayasa ve Kanunu dikkate alan bu yaklaşım doğrultusunda sendika, işçi ve işverenlerin çalışma hayatlarındaki ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe,

⁴⁹ 1970 yılında yapılan kanun değişikliğiyle “birlik” sözcüğü tanımdan kaldırılmıştır.

⁵⁰ **Narmanlıoğlu**, s.45, dn.7; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.753.

⁵¹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.753; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.52; **Şahlanan**, s.1; **Demir**, s.4.

⁵² **Demir**, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.21; **Narmanlıoğlu**, s.47; **Sur**, s.25; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.55; **Demir**, s.8.

⁵³ **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 20. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2015, s.174 vd.; **Akyiğit**, Ercan, Toplu İş Hukuku El Kitabı, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015, s.178 vd. (Toplu İş Hukuku); **Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.271 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.759; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.21 vd.; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s.213 vd.

Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan, bağımsız özel hukuk tüzel kişisidir⁵⁴.

2. Sendika Unsurları

Anayasa ve Kanun⁵⁵ hükümleri çerçevesinde sendikaların bazı temel unsurlara sahip olmaları gerekir. Bu unsurlar; kişi, amaç, tüzel kişilik, kuruluş serbestisi, kuruluşun bağımsızlığı ve Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına uygunluktur.

a. Kişi Unsuru

Sendika, belirli niteliklere sahip kişilerin oluşturduğu topluluktur. Kanuna göre sendikayı kuranların veya sendikaya katılanların, işçi veya işveren sıfatını taşıması gerekir⁵⁶. 6356 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan çalışanların veya çalıştıranların sendika kurmaları ise söz konusu değildir⁵⁷. Bu Kanuna göre işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 sayılı İş Kanununda⁵⁸ belirtildiği gibidir (m.2/3). 4857 sayılı Kanuna göre, “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren... denir (m.2/1).”

İşçi kavramı esas itibariyle iş sözleşmesine dayanmakla birlikte 6356 sayılı Kanun ile farklı çalışan kesimlerin de sendika üyesi olabilmeleri için işçi kavramının kapsamını biraz daha genişletilmiş ve iş sözleşmesinden başka, bazı sözleşme türlerine göre çalışan kesimler de işçi sayılmıştır. Kanuna göre, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi konu edinen taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız bir şekilde mesleki faaliyet yürüten gerçek kişiler; kuruluşun esaslarına, organlarına, üyeliğine, güvencelerine, faaliyetlerine, gelirlerine, denetimine ve kapatılmasına yönelik Kanunda düzenlenen hükümler bakımından işçi sayılırlar (m.2/4).

İşçi kavramının kapsamındaki bu genişlemenin çok anlamlı olmayacağı, Kanun kapsamında işçi sayılacak bu kişilerin kuracağı sendikaların dernek olmaktan öteye

⁵⁴ Sümer, s.174; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.178; Tunçomağ/Centel, s.271; Tuncay/Savaş Kutsal, s.21; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.759; Yargıtay 22. HD, 15.10.2019, E.2019/6923, K.2019/19042 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 1.2.2020).

⁵⁵ Bu çalışmamızda aksi belirtilmediği takdirde “Kanun” ifadesi ile yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) anlaşılmalıdır.

⁵⁶ Sur, s.25; Narmanlioğlu, s.53; Yargıtay 22. HD, 4.2.2020, E.2020/200, K.2020/1547; Yargıtay HGK, 13.12.2018, E.2016/1168, K.2018/1928 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 1.3.2020).

⁵⁷ Narmanlioğlu, s.54.

⁵⁸ RG, 10.6.2003, 25134.

gidemeyecekleri doktrinde ileri sürülmektedir⁵⁹. Çünkü kapsamı oldukça dar olsa da sendikalar hukuku açısından işçi sayılan bu kesim, sendika kurma, toplu iş sözleşmesi yapma ve bununla bağlantılı olarak grev yapma haklarına sahip olmamaları sebebiyle sendikacılık alanında önemli bir varlık gösterememişlerdir⁶⁰. Ancak yine de iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi konu edinen sözleşmelere göre çalışanların kurduğu sendikalar, derneklerin sahip olmadığı bazı yetkileri kullanabileceklerdir. Mesela; üyelerin menfaatlerini koruyabilmek için dava açabilecekleri, idari makama başvurabilecekleri veya kamuoyunda seslerini daha güçlü duyurabilecekleri söylenebilir⁶¹. Kanunun işçi kavramını genişletmesi, ILO açısından olumlu bir gelişme olarak kabul edilse de, yeterli görülmemektedir. Çünkü uzun süreli işsiz kalanlar ve emekli olmuş kişiler, sendikal yardıma en çok muhtaç kesim olmalarına rağmen, kapsam dışında tutulmaktadır⁶². Kanımızca, işsiz kalan veya emekli olan kişilerin de kendi ekonomik ve sosyal haklarını arayabilmeleri için sendika kurabilmeleri veya kurulmuş sendikaya üye olabilmeleri Kanun ile hüküm altına alınmalıdır.

6356 sayılı Kanun sadece işçi kavramını genişletmemiş aynı şekilde işveren kavramında da bir genişletmede bulunmuştur. Buna göre, işveren vekili de bu Kanun açısından işveren sayılır (m.2/2). İşveren vekili ise, işveren namına işletmenin tamamını yöneten kişidir (m.2/1,e). Kanun işveren vekilleri için İş Kanununa atıfta bulunmamış, kendisi tanımlamıştır. Çünkü İş Kanununda işveren vekili, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler olarak ifade edilmiştir (m.2). İşveren kavramı geniş tutmak, işçiyi koruma prensibine aykırılık teşkil edecektir; çünkü işçiyi işveren vekili kapsamına alarak işveren saymak, işçinin sendikal haklarını kullanma konusunda işçi aleyhine bir durum oluşturur⁶³. Örneğin, bir bankanın genel müdürü, işveren vekili olarak Kanun kapsamında işveren sayılacağı için ancak işveren sendikasına üye olabilir. Yapılacak olan TİS'den de faydalanamaz. Buna karşılık bankanın şube müdürü işçi sıfatını koruduğu gibi, banka genel müdürlüğüne bağlı personel müdürü ve

⁵⁹ **Akyiğit**, Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.37, 2013/2, s.43 (Sendika Üyeliği ve Güvencesi); **Ulucan/Nazlı**, s.1666.

⁶⁰ **Sur**, Melda, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.325 (6356 Sayılı Kanun); **Şahlanan**, Fevzi, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.112 (6356 Sayılı Kanun); **Dereli**, s.43; **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.43.

⁶¹ **Demir**, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2013, s.406 (İş Hukuku); **Demir**, s.20.

⁶² **Sur**, 6356 Sayılı Kanun, s.325.

⁶³ **Hafizoğlu**, Ece Sıla, Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2014, s.15.

muhasebe müdürü gibi yöneticiler de tüm konularda işletmeyi sevk ve idareye yetkili olmadıkları için işçi sıfatını korurlar ve işçi sendikasına üye olabilirler⁶⁴.

Bir kimsenin işçi mi yoksa işveren mi olduğu üye olacağı sendika açısından önem taşır. Çünkü işçi ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren ve işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamazlar ve birbirlerine müdahale edemezler (m.26/6). Bu duruma sendikalar hukukunda *saflık ilkesi* denir⁶⁵. Sendikaların bağımsızlığı için oldukça önemli olan bu ilke, sendika kavramının zorunlu bir gereğidir. Çünkü taraflar beraber örgüt kurarlarsa sendika değil, farklı bir mesleki örgütlenme veya sermaye ve emeğin aynı temsili organizasyon içinde yer aldığı korporatif, yani kişi topluluğu tarzı bir kuruluş tipi söz konusu olur⁶⁶.

b. Amaç Unsuru

Tüzel kişilerin hak ve fiil ehliyetleri tüzüklerinde yazılı amaçlarıyla sınırlıdır. Tüzel kişinin amacı hukuka, genel ahlaka ve kişilik haklarına aykırı olamaz⁶⁷.

6356 sayılı Kanunda sendikaların belli amaçla kurulmaları ve faaliyette bulunmaları, diğer özel hukuk tüzel kişileri gibi varlıkları bakımından vazgeçilmez bir koşuldur⁶⁸. Sendikaların temel amacı, işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde⁶⁹, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir⁷⁰. Sendikaların amacına ilişkin doktrinde bazı görüş farklılıkları vardır. Bir görüş, 1961 Anayasası m.46'dan farklı olarak, 1982 Anayasası ve Kanunda belirtilen sendika amacının sadece çalışma ilişkileri çerçevesinde gerçekleştirebileceği şeklindeki düzenlemeyi çağdaş sendikacılık anlayışına uygun bulmamakta ve daraltıcı bir düzenleme olarak görmektedir. Çünkü böyle bir sınırlandırmanın, sendikaların sosyal ve siyasal açıdan sahip oldukları, çağdaş

⁶⁴ **Sur**, s.28.

⁶⁵ **Dereli**, Toker, “*Sendikacılık, Toplu Sözleşme, Grev-Lokavt*”, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1, Ankara 2012, s.286 (Sendikacılık); **Okur**, Zeki, “*6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.73; **Sümer**, s.175; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.25; **Eyrenci**, s.22.

⁶⁶ **Akipek**, Jale/**Akıntürk**, Turgut/**Ateş**, Derya, Kişiler Hukuku, 1. Cilt, Yenilenmiş 15. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s.511; **Sur**, s.28.

⁶⁷ **Zevkililer**, Aydın/**Ertaş**, Şeref/**Havutçu**, Ayşe/**Acabey**, Mehmet Beşir/**Gürpınar**, Damla, Medeni Hukuk (Temel Bilgiler), 10. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2018, s.138; **Öztan**, Bilge, Medeni Hukuk'un Temel Kavramları, 44. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2019, s.334; **Zeytin**, Zafer/**Ergün**, Ömer, Türk Medeni Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s.115.

⁶⁸ **Narmanlıoğlu**, s.58.

⁶⁹ 1961 Anayasasında “çalışma ilişkileri” ibaresine yer verilmemiştir. Günümüz Anayasasındaki sınırlamalar için Bkz. **Eyrenci**, s.49 vd.

⁷⁰ Yargıtay 22. HD, 16.5.2019, E.2019/2947, K.2019/10846; Yargıtay 22. HD, 15.10.2019, E.2019/6923, K.2019/19042 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 1.3.2020).

demokrasinin tamamlayıcı unsuru olan baskı grubu olma işlevini engellediğini ileri sürmektedir⁷¹. Diğer görüş ise bu düzenlemenin, sendikaların çalışanları temsil eden bir baskı grubu olmalarına ve temsil ettikleri kesimler adına toplumun bütününe ilgilendiren konularda görüş açıklama, toplantı ve gösteri yapma gibi faaliyetlerde bulunmalarına engel oluşturmayaacağını kabul etmektedir. Çünkü Anayasadaki düzenlemenin asıl amacının, sendikaların benzer diğer dernek ve kuruluşlardan ayrılması olduğu düşüncesindedir⁷².

Çağdaş dünyada, gerçek demokrasiyi tesis etmiş bulunan ülkelerde, sendikaların birer menfaat birliği olduğu genellikle kabul edilmekle birlikte, bunların kamusal işlevlerinin de bulunduğu tartışılmamaktadır⁷³. Sendikalar hem iş ilişkilerinin kurulmasında denge unsurudur hem de ekonomik, sosyal ve siyasi hayatta yer almaktadır, böylece toplumun işleyişine de etki etmektedir⁷⁴. Öte yandan sendikalar, kazanılan hakların koruyucusu, kazanılacak hakların da öncüsü ve savunucusu olma fonksiyonuna sahip olmakla birlikte, günümüz demokrasisinin bütünleyici unsuru ve ayrılmaz parçasıdır⁷⁵.

c. Tüzel Kişilik Unsuru

Sendikanın işlevlerini yerine getirebilmesi, üyelerin hak ve menfaatlerini savunabilmesi için öncelikle hukuk düzeninde kişilik kazanması gerekir⁷⁶. Bu nedenle Kanunda sendikaların tüzel kişiliğe sahip oldukları açıkça belirtilmiştir (m.2/1,ğ).

Sendikalar, kurucularının veya üyelerinin kişiliklerinden bağımsız bir varlığa sahip olmakla birlikte, kuruluşun amacına uygun ve devamlı faaliyet imkânına sahip bulunan kişi topluluklarıdır⁷⁷. Başka bir söyleyişle sendikalar, devamlılık gösteren, varlığı üyelerinin varlığından bağımsız, özel isimleri ve amaçları bulunan tüzel kişilerdir⁷⁸. Sendikalar, kurucuların kuruluş merkezindeki valiliğe dilekçelerine ekli bir şekilde

⁷¹ **Günay**, Cevdet İlhan, İş Hukuku-Yeni İş Yasaları, 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2010, s.702-703; **Narmanlioğlu**, s.60; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.22.

⁷² **Sur**, s.29; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.178; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.62 vd.; **Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan**, s.281, dn.5.

⁷³ **Narmanlioğlu**, s.60.

⁷⁴ **Narmanlioğlu**, s.60. Denge İlkesi ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. **Ertürk**, Şükran, İş Mücadelesinde Denge İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 1999, s.65-86 (Denge İlkesi).

⁷⁵ **Kapani**, Münci, Kamu Hürriyetleri, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s.279.

⁷⁶ **Akça**, Tahir, Türk İş Hukukunda Sendika Yöneticiliği Ve Güvenceleri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2003, s.35; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.764; **Sur**, s.29-30.

⁷⁷ Yargıtay HGK, 22.11.2017, E.2017/2783, K.2017/1427; Yargıtay 9. HD, 13.11.2019, E.2019/7259, K.2019/1963 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 2.3.2020); **Narmanlioğlu**, s.68; **Sur**, s.29.

⁷⁸ **Tuncay**, Aziz Can, İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1975, s.26 (Sendika Üyeliği); **Çelik**, s.48.

kuruluş tüzüğünü teslim etmeleriyle tüzel kişilik kazanırlar (m.7/1). Sendikalar sosyal dengenin sağlanması gibi kamu düzenini yakından ilgilendiren işlemlere sahip olmalarına karşın, serbestçe kurulmaları, bağımsız olmaları ve kendi kendini yönetme ilkesiyle yönetilmeleri sebebiyle özel hukuk tüzel kişileri arasında yer alırlar⁷⁹. Sendikalar, Kanunda belirtilen örgütlenme biçimine ve tüzüğe sahip olmaları ve daimi bir amaç için kurulmaları dolayısıyla sınırlı ve geçici bir amaç için kurulan fiili işçi topluluklarından ayrılırlar⁸⁰. Özellikle TİS yapma ehliyetine sahip olmaları dolayısıyla sendikalar, fiili işçi topluluklarından ayrılır. Çünkü bu yetki, Kanunun ifadesinden anlaşılacağı üzere işçi sendikalarına tanınmıştır (m.2/1,h).

Fiili işçi toplulukları, umumi mukaveleye taraf olsalar da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip değildiler⁸¹. Umumi mukavele, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisine yönelik emredici hükümler ihtiva eden mukavele olarak tanımlanırdı⁸². İş sözleşmelerine umumi mukaveleye aykırı bir hüküm konulamazdı, aksi takdirde bu hükümler batıl (hükümsüz) sayılırdı ve batıl hükümler yerine umumi mukavele hükümleri uygulanırdı⁸³. Görüldüğü üzere umumi mukavele ile toplu iş sözleşmesi arasında iş sözleşmesine emredici bir etki yapma konusunda benzerlik bulunsa da tarafları, akdedilme usulleri ve birbirlerini zorlayacak grev ve lokavt gibi hukuki imkânları bakımından birbirinden tamamen farklıydılar⁸⁴. Ancak, Borçlar Kanununda umumi mukaveleye ilişkin hüküm mevcut iken, şuanda yürürlükte olan Türk Borçlar Kanununda umumi mukaveleye yönelik bir hükme yer verilmemiştir.

Belirtmek gerekir ki sendikaların tüzel kişiliğe sahip olmalarının önemli sonuçları vardır. Sendikalar sahip oldukları tüzel kişilik dolayısıyla kazandıkları hak ehliyeti ile üyeleri adına değil, kendi adlarına hareket ederler. Fiil ehliyetiyle de organları vasıtasıyla gerekli işlemleri yürütürler. Örneğin, toplu iş sözleşmesi yapar veya davalara taraf olurlar⁸⁵.

d. Kuruluş Serbestisi

Sendika kurma ve sendika üyesi olma, kişilerin kendi isteklerine bağlıdır. Anayasamız çalışanlara ve işverenlere, önceden izin almadan sendika ve konfederasyon kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarını tanımıştır (m.51).

⁷⁹ Sur, s.30; Tuncay/Savaş Kutsal, s.27; Demir, s.20.

⁸⁰ Tuncay/Savaş Kutsal, s.27; Sur, s.30; Eyrenci, s.24.

⁸¹ Narmanlıoğlu, s.322-323; Sur, s.284; Tuncay/Savaş Kutsal, s.255.

⁸² Saymen, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, Hak Kitapevi, İstanbul 1954, s.368.

⁸³ Narmanlıoğlu, s.323.

⁸⁴ Narmanlıoğlu, s.323.

⁸⁵ Tuncay, Sendika Üyeliği, s.25; Tunçomağ/Centel, s.272; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.764; Sur, s.30.

Sendikaların serbestçe ve isteğe bağı olarak kurulması sendika özgürlüğü kavramının temellerinden birini oluşturur⁸⁶. Bu serbestlik ya da isteğe bağılık, sendikayı kuranların iradelerinin ön planda olmasını, özellikle Devletin sendikanın kuruluşunda herhangi bir müdahalesinin olmamasını anlatmaktadır⁸⁷.

Anayasa sendikaların serbestçe kurulmalarını güvence altına almış olsa da, Kanundaki usul ve esaslar doğrultusunda istenen bilgi ve belgelerin yine Kanunda gösterilen yetkili makama verilmesini yeterli bir şart olarak görmüştür (m.7/1). Bu durum bir düzen şartı olarak görülmeli ve serbest kuruluş ilkesinin ihlali olarak anlaşılmamalıdır⁸⁸. Her ne kadar kurucuların tüzüğü hazırlamış olmaları sendikanın tüzel kişilik kazanması için tek başına yeterli kabul edilmese de bu durum sendikaların kuruluş sisteminin normatif sisteme dayandığını göstermez. Çünkü tüzel kişilik, kurucuların gerekli belgeleri yetkili makama teslim etmeleriyle kazanılacaktır. Belgeleri almakla görevli olan kişilere, sendikanın kuruluşunu engelleyici herhangi bir yetki tanınmamıştır (m.7). Bu sebeple yasal sistemimizin serbest kuruluş sistemini benimsediği kabul edilmektedir⁸⁹. Sadece tüzükte kanuna aykırı herhangi bir durumun varlığı tespit edilirse ilgili valilik tarafından bunun bir ay içerisinde düzeltilmesi istenir (m.7/3). Ancak bu süre içinde kanuna aykırılık giderilmezse, Bakanlık veya ilgili valiliğin başvurusuyla mahkeme, gerekirse kurucuları da dinleyerek üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir ve kanuna aykırılığın giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir (m.7/3). Bu süre içerisinde kanuna aykırılık giderilirse mahkeme faaliyeti durdurma kararını kaldırır, ancak bu süre sonunda kanuna aykırılıklar giderilmezse mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir (m.7/4). Bu sebeple yasal sistemimizin serbest kuruluş sistemini benimsediği kabul edilmektedir⁹⁰.

e. Kuruluşun Bağımsızlığı

Sendikalar, kurucuların isteğine bağı olarak kurulan, diğer kuruluşlara, devlete ve üçüncü kişilere karşı bağımsız olan, bünyesinde sadece işçileri ya da işverenleri üye olarak

⁸⁶ Yargıtay 22. HD, 27.6.2019, E.2019/4095, K.2019/14387; Yargıtay HGK, 22.11.2017, E.2017/2783, K.2017/1427 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 1.3.2020); **Demir**, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.25; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.22; **Narmanlioğlu**, s.9-10.

⁸⁷ **Narmanlioğlu**, s.65; **Sümer**, s.174; **Eyrenci**, s.21; **Şahlanan**, s.4.

⁸⁸ **Berkun**, Abdullah/**Eşmelioğlu**, İbrahim, Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Seçkin Yayıncılık, Ankara 1989, s.74; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.23.

⁸⁹ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.23; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.77; **Eyrenci**, s.62; **Şahlanan**, s.38.

⁹⁰ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.77; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.23; **Şahlanan**, s.38; **Eyrenci**, s.62.

barındıran özel hukuk tüzel kişileridir⁹¹. Bağımsızlık, sendikaların kendi kendilerini idare etmesini, başka kişinin ya da kurumun etkisinde olmamasını ifade eder⁹². Bağımsızlık, sendikaları gerçek anlamda sendika yapan, özellikle de işçi sendikaları açısından vazgeçilmez olan bir unsurdur. Çünkü devlet ve işveren karşısında bağımsızlığı olmayan sendikaların amaç unsurunu yerine getirme imkânları pek mümkün olmayacaktır⁹³.

İşçi ve işveren kuruluşları iş ilişkilerinde farklı çıkarlara sahip kuruluşlardır. Dolayısıyla birbirlerine karşı bağımsız olmak zorundadırlar. Yukarıda da bahsettiğimiz üzere kuruluşların saflık ilkesine uymaları gerekir⁹⁴. Bu ilkenin bir sonucu olarak, kuruluşlar birbirlerinden yardım ve bağış alamazlar (m.28/3). Aynı şekilde kuruluşlar, kamu kurumlarından, siyasi partilerden, esnaf kuruluşlarından ve kamu kurumu niteliğinde olan mesleki kuruluşlardan da yardım ve bağış alamazlar (m.28/2). Bu hüküm ile sendikaların devlete ve siyasi partilere karşı bağımsızlıkları korunmaya çalışılmıştır. Belirtmek gerekir ki, sendikaların ülkeyi idare eden gücün baskısından uzak bir şekilde kurulabilmeleri ve faaliyet gösterebilmeleri sendikaların bağımsızlığı açısından bizce de son derece önemlidir⁹⁵. Aksi takdirde üyelerinin menfaatlerini koruma konusunda başarılı olmaları düşünülemez.

f. Cumhuriyetin Temel Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Uygunluk

Demokratik düzen içinde yer alan kuruluşlar bu düzene uygun olarak kurulup işletilmelidir. Sendikaların da gerçek anlamda işçi ve işverenlerin hak ve menfaatlerini koruma gücü kazanmalarında, serbestçe kurulmaları ve faaliyet göstermelerinde, bağımsızlıklarını elde etmeleri ve korumalarında, insan haklarının gelişmesi ve demokratik rejimin yaygınlaşması büyük ölçüde etkili olmuştur⁹⁶. Zamanla sendikal faaliyetler de demokratik düzenin bir parçası halini almıştır⁹⁷. Bu sebeple sendikalar da iç işleyişlerinde demokratik esaslara uygun olmaları gerekmektedir. Ancak bu yolla

⁹¹ Yargıtay HGK, 22.11.2017, E.2017/2783, K.2017/1427 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 1.3.2020); **Narmanlioğlu**, s.71; **Sümer**, s.174; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.760 vd.; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.23.

⁹² **Akyiğit**, Ercan, İş Hukuku, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s.342; **Narmanlioğlu**, s.71; **Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan**, s.282.

⁹³ **Sümer**, s.174; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.23 vd.; **Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan**, s.283.

⁹⁴ Bkz. Birinci Bölüm III. A. 2. a. Kişi Unsuru.

⁹⁵ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.23 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.762 vd.; **Sümer**, s.175; **Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan**, s.283.

⁹⁶ **Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan**, s.283.

⁹⁷ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.765; **Narmanlioğlu**, s.73; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.26.

sendikalar, demokratik ve sosyal devletin temel gereklerine uygun hale gelecek ve bu şekilde toplumdaki misyonunu yerine getirebileceklerdir⁹⁸.

Son yıllarda sendikaların sivil toplum kuruluşları gibi faaliyetlerde bulundukları, toplumun sorunlarına el attıkları görülmektedir⁹⁹. Toplum ve çalışma hayatında oynadıkları bu rol ile sendikaların sahip oldukları gücü kötüye kullanma ihtimali vardır. Bu nedenle Anayasada, “Sendikaların ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz (m.51/son)” hükmüne yer verilmiştir¹⁰⁰. Cumhuriyetin nitelikleri ise Anayasada, “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir (m.2)” şeklinde belirtilmiştir.

Bu hükümlerden yola çıkarak; üyelerin sendika içindeki egemenliği, yöneticilerin seçimle iş başına gelmesi, çoğunluğun yönetim hakkı ve buna bağlı olarak azınlığın haklarının korunması ve eşitlik gibi temel demokratik esaslardan söz edilebilir¹⁰¹. Kanunda yer alan; sendikanın tüzüğüne delege seçilmeyi engelleyici bir hükmün konulamayacağı (m.10/son), genel kurulun belirli zaman aralıklarında yapılacağı (m.12/2), gerekli görüldüğü zaman olağanüstü genel kurul yapılabilme imkânı (m.12/4), sendikaların faaliyetlerinden yararlanmada eşit davranma yükümlülükleri (m.26/3) gibi düzenlemeler demokratik esaslara ilişkin önemli düzenlemelerdir.

Belirtmek gerekir ki sendika içi demokrasi, sadece seçimlerin yapılabilmesi için değil, aynı zamanda yöneticilerin kontrol altında tutulabilmesi için de zorunludur¹⁰². Bu nedenle sendika üyesi olan herkesin demokratik esaslara ve yasal haklarına ilişkin bilinçlendirilmelidir.

6356 sayılı Kanunda sendikaların demokratik esaslara aykırı hareket etmeleri halinde, kapatılmalarına yönelik hüküm mevcuttur. Buna göre, “Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyette bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır (m.31/1).”

⁹⁸ Narmanlioğlu, s.72; Sümer, s.175; Eyrenci, s.23; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.283.

⁹⁹ Yenihan, Bora, “Sivil Toplumun Geleceği ve Sendikalar”, Türk Metal, Nisan 2017, S.213, s.34-35.

¹⁰⁰ Yargıtay 22. HD, 15.10.2019, E.2019/6923, K.2019/19042 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 2.3.2020).

¹⁰¹ Şahlanan, Fevzi, Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkeler Uyumluğu, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1980, s.45 (Demokratik İlkeler).

¹⁰² Şahlanan, Demokratik İlkeler, s.13.

3. Sendika Türleri

Sendikalar kuruluş düzeyi bakımından genellikle üç çeşit örgütlenme tipine sahiptir. Bunlar; meslek sendikaları, işyeri sendikaları ve işkolu (endüstri) sendikalarıdır¹⁰³. Sendikaların hangi düzeyde kurulacağı yürürlükteki Kanun ile belirlenir. Kanunun bu tercihi ise ülkenin ekonomik, sosyal ve hukuki şartlarına bağlı olarak belirlenecektir¹⁰⁴. Ülkenin ihtiyacına göre bu tercih zamanla değişebilir.

Aynı mesleği yapan işçilerin bir araya gelerek kurdukları, uzmanlık alanına dayanan sendikalara *meslek sendikaları* denir¹⁰⁵. Başka bir ifadeyle hangi işyerinde çalıştıklarına bakılmaksızın, aynı işleri yapan kişilerin bir araya gelerek oluşturdukları sendikalarlardır. Örneğin marangozların, şoförlerin, terzilerin bir araya gelerek oluşturdukları sendikalar meslek sendikalarıdır. Bu tür sendikalar tek bir mesleğe sahip kişilerin kuracağı bir sendika olduğu için diğer sendika türlerine göre daha dar kapsamlıdır. Meslek sendikaları tarihte ilk olarak ortaya çıkan sendika türüdür. Ancak, Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan seri üretimle birlikte, aşamalı olarak meslek sendikacılığından işkolu sendikacılığına geçilmiştir. Günümüz çalışma hayatını dikkate aldığımızda; üretimin tek bir meslek grubuyla değil, birden çok meslek grubunun bir araya gelerek gerçekleştirildiği göz önüne alınırsa bizce de meslek sendikası kurmanın pratikte pek bir yararı yoktur¹⁰⁶. Belirtmek gerekir ki meslek sendikacılığı; ABD, İngiltere ve Fransa gibi ülkelerde etkisini yitirmiş olsa da hala varlığını sürdürmektedir¹⁰⁷.

Belirli bir işyerinde faaliyette bulunmak amacıyla kurulan sendikalara *işyeri sendikaları* denir¹⁰⁸. Bu sendikaların işyeri ile sınırlı olarak kurulması bazı durumlarda olumlu, bazı durumlarda ise olumsuz sonuçlar doğurur. İşyeri sendikalarının, işçilerle daha yakın ilişkide olmaları ve işyerindeki çalışma koşullarını daha iyi bilmeleri nedeniyle işçilere daha faydalı olacağını söylemek mümkündür¹⁰⁹. Buna karşılık, kolaylıkla işverenin etkisi altına girebilir ve bağımsızlıklarını kaybedebilirler. İşverenle işbirliği yaparak kendi çıkarlarını işçilerin çıkarlarından üstün tutabilir ve uygulamadaki adıyla sarı sendikacılığa

¹⁰³ Tuncay/Savaş Kutsal, s.43; Sur, s.83; Narmanlıoğlu, s.77.

¹⁰⁴ Narmanlıoğlu, s.77.

¹⁰⁵ Tunçomağ/Centel, s.273; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.808; Sur, s.83; Sümer, s.179; Tuncay/Savaş Kutsal, s.43.

¹⁰⁶ Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.23.

¹⁰⁷ Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.336; Sur, s.83; Eyrenci, s.55.

¹⁰⁸ Makas, s.164; Sur, s.84; Tuncay/Savaş Kutsal, s.42; Sümer, s.179; Eyrenci, s.56.

¹⁰⁹ Sur, s.84.

neden olabilirler¹¹⁰. İşyeri sendikası yöneticilerinin, işkolu sendikası yöneticileri gibi tecrübeli, nitelikli, eğitilmiş olmamaları işverenle ilişkilerde olumsuzluklara neden olabilir¹¹¹. Bunun sonucunda da çalışma barışı zarar görür. Ayrıca işyeri sendikasının varlığı, işyerinin sürekliliğine bağlı olması nedeniyle de olumsuzluk taşımaktadır¹¹². Bütün bu nedenleri göz önüne alındığımızda, işyeri sendikalarının işverene karşı güçlü sendikalar oluşturamayacağı ve işçilerin haklarını yeterince koruyamayacağı görüşündeyiz ve işkolu sendikalarının kabul edilmesini isabetli bulmaktayız.

İşyerindeki temel faaliyet esas alınarak kurulan sendikalara *işkolu sendikaları* denir¹¹³. Belirtmek gerekir ki, asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkoluna dahil edilir (m.4/2). İşkolu, işyerindeki temel faaliyet esas alınarak yapılan bir gruplandırma olduğundan, işyeri içerisinde çalışan bütün işçiler aynı sendikaya üye olabilirler¹¹⁴. İşkolu sendikacılığı, güçlü ve geniş çapta faaliyet gösteren sendikalar kurulabilmesi yönünden yararlı görülmektedir¹¹⁵. Bu tür bir sendika, daha geniş bir kitleye sahip olduğu için işyerinde hâkim konuma gelebilmektedir. Buna karşılık büyük çaplı örgütlenmelerde merkezileşme ve bürokrasinin artmasıyla birlikte sendika içi demokrasi sorunu ortaya çıkmakta ve üye ile sendika arasındaki bağ zayıflamaktadır¹¹⁶.

Ülkemizde 274 sayılı Kanun döneminde, işyeri esas alınarak sendikaların kurulması kabul edilmekteydi. O dönem meslek sendikacılığının yasaklanmasına ilişkin bir hüküm olmadığı için bu tür sendikalar kurulabilmekteydi¹¹⁷. 2821 sayılı Kanunun kabulü ile açık bir şekilde meslek ve işyeri sendikacılığı yasaklanmış, işkolu esasına göre sendikalaşma koşulu getirilmiştir (m.3/1). Son olarak, 6356 sayılı Kanun ile işkolu esasına dayanan sendikalar tanınmış, ancak meslek ve işyeri sendikacılığını açık bir şekilde yasaklayan hükme yer verilmemiş, sadece kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacakları ifade

¹¹⁰ **Ulucan/Nazlı**, s.1669; **Demir**, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.24; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.44.

¹¹¹ **Demir**, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.24.

¹¹² **Dereli**, Toker, “Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi”, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1, Ankara 2012, s.314 (Sendika Özgürlükleri).

¹¹³ **Doğan Yenisey**, Kübra, “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.44; **Sur**, s.83; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.814; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.42; **Sümer**, s.179; **Tunçomağ/Centel**, s.274.

¹¹⁴ **Makas**, s.160; **Doğan Yenisey**, s.44; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.808; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.43

¹¹⁵ **Sur**, s.84; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.808; **Şahlanan**, s.24-25; **Eyrenci**, s.57. Bu düzenlemenin Anayasanın temel hak olarak belirttiği sendika kurma hakkına aykırı olduğu yönünde görüş için Bkz. **Gülmez**, Metin, “Çalışma ÖzgürSÜzlüğü” Cephesinde Yeni Bir Şey yok! Olacağı da Yok!”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.37, 2013/2, s.28.

¹¹⁶ **Sur**, s.84; **Şahlanan**, s.26.

¹¹⁷ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.45; **Sur**, s.85.

edilmiştir (m.3/1)¹¹⁸. Kanun gerekçesinden yola çıkarak, uygulamada herhangi bir sonuç doğurmayacak bu değişikliğin yapılmasının nedeninin, ILO’nun bu gibi yasakların sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil edeceğine ilişkin görüşleri olduğu söylenebilir¹¹⁹. Ancak sadece şekli olarak yapılan bu değişiklik, nitelik açısından herhangi bir fark yaratmadığından¹²⁰ bu Kanun hükümlerinin de ILO tarafından eleştirilmeye devam edileceği söylenebilir¹²¹.

İşkoluna göre sendikalaşmanın tek istisnası kamu işveren sendikalarıdır. Bu sendikaların, aynı işkolunda yer alan kamu işverenlerince kurulması ve faaliyet göstermesi şart değildir (m.3/2). Kamu işveren sendikaları için öngörülen bu istisnanın neden getirildiği madde gerekçesinde yer almamaktadır. Doktrinde bir görüşe göre, her ne kadar kamuda birden çok işveren olsa da, bunların hepsini kapsayan ve en büyük nitelikte olan işveren devlettir. Dolayısıyla kamu kesiminde dengeli ve uyumlu bir toplu iş sözleşmesi yapabilme imkânı sağladığı için getirilen bu istisna yerinde görülmüştür¹²². Bizce de isabetli olan diğer görüş tarafından; özel kesimle kamu kesimi arasında ayrım yapıldığı, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasındaki güç dengesinin kamu işveren sendikaları lehine bozulduğu ve sendikayla konfederasyon arasındaki nitelik farkının ortadan kaldırıldığı gerekçesiyle bu istisna eleştirilmiştir¹²³. Belirtelim ki, Ülkemizde işkolları sayısı ve isimleri Kanunun ek 1 sayılı cetvelde yer almaktadır ve şuanda 20 farklı işkolu vardır.

B. Konfederasyon Tanımı ve Unsurları

Anayasa’ya göre çalışanların ve işverenlerin, çalışma hayatındaki ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurma hakları vardır (m.51/1). Anayasa’da her ne kadar üst kuruluş kavramı açıklanmamış olsa da STİSK ile bu kavram açıklanmıştır. Kanuna göre üst kuruluş kavramıyla konfederasyonlar ifade edilir (m.2/1,1). Görüldüğü üzere yürürlükteki Kanuna göre ülkemizde en üst mesleki örgütlenme konfederasyonlardır. Yine bu Kanuna göre konfederasyon, farklı işkollarındaki en az beş sendikanın bir araya gelerek kurdukları

¹¹⁸ Aynı işkolunda faaliyet gösterdikleri sürece aynı işyerinde çalışan ya da aynı meslekten olan kişilerin sendika kurmalarında bir engel olmadığı, çünkü bu sendikaların işyeri ya da meslek sendikaları niteliği taşımadığı görüşü için Bkz. **Sümer**, s.179.

¹¹⁹ **Demir**, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.23.

¹²⁰ **Sur**, 6356 Sayılı Kanun, s.326.

¹²¹ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.46.

¹²² **Reisoğlu**, Seza, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Şerhi, Ankara 1986, s.38; **Şahlanan**, s.58.

¹²³ **Makas**, s.164; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.818; **Sur**, s.87.

tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (m.2/1, f). Konfederasyonlar işlev ve nitelikleri nedeniyle genellikle ekonomik ve sosyal alanda genel politikaların belirlenmesi ve üyelerinin temsil edilmesi işleriyle uğraşırlar ve toplu pazarlık sürecinde çok fazla yer almazlar¹²⁴.

Konfederasyonlar Kanunda da belirtildiği üzere farklı işkollarında kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelmesiyle oluşur. Ancak aynı işkolunda birden çok sendikanın konfederasyona katılması da mümkündür¹²⁵. İşçi sendikaları bir araya gelerek işçi konfederasyonu, işveren sendikaları da bir araya gelerek işveren konfederasyonunu oluşturabilirler. Yani konfederasyonlar arasında da saflık ilkesi geçerlidir¹²⁶. Bu kuruluşların temel amacı, işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Bu amaçlar dikkate alındığında saflık ilkesinin önemi daha çok anlaşılmaktadır.

Anayasa ve Kanun hükümleri kapsamında konfederasyonların da sendikaların sahip olduğu unsurlara sahip olmaları gerekir¹²⁷. Bu unsurlar; kişi, amaç, tüzel kişilik, kuruluş serbestisi, kuruluşun bağımsızlığı ve Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına uygunluktur.

Konfederasyonlar, bir araya gelen sendikaların tüzel kişiliklerinden bağımsız bir varlığa sahip olmakla birlikte, kuruluşun amacına uygun ve devamlı faaliyet imkânına sahip özel hukuk tüzel kişiliklerdir. Konfederasyon kurma ve bunlara üye olma, sendikaların kendi isteklerine bağlıdır¹²⁸. Anayasada çalışanlara ve işverenlere, önceden izin almadan sendika ve konfederasyon kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarını tanımıştır (m.51).

Konfederasyonlar diğer kuruluşlara, devlete ve üçüncü kişilere karşı bağımsız olan, bünyesinde sadece işçi ya da işveren sendikalarını üye olarak barındıran kuruluşlardır. Ayrıca bu kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz (AY m.51/son). Aksi takdirde mahkeme kararıyla kapatılırlar (STİSK m.31/1).

¹²⁴ Centel, Tankut, *“İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Türk Çalışma Yaşamındaki Yeri”*, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Ankara 2000, s.455-456; Makas, s.174.

¹²⁵ Makas, s.174.

¹²⁶ Sur, s.157; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.760 vd.

¹²⁷ Sümer, s.176; Narmanlioğlu, s.53.

¹²⁸ Tuncay/Savaş Kutsal, s.138; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.760; Sur, s.157.

Sonuç olarak, Anayasa ve Kanun hükümlerini birlikte dikkate aldığımızda konfederasyon, işçi ve işverenlerin çalışma hayatlarındaki ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan, bağımsız özel hukuk tüzel kişisi olarak tanımlanabilir.

IV. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

A. Sendika Özgürlüğü Kavramı

Sendika özgürlüğü kavramı, yazılı metinlerde ve doktrinde kimi zaman *sendika özgürlüğü* kimi zaman da *sendika hakkı* olarak ifade edilse de iki deyim arasında aslında önemli bir fark vardır.¹²⁹ Özgürlük, haktan daha geniş kapsamlı ve soyut bir serbestîyi ifade ederken, hak ise özgürlüğün yazılı hukuk metinlerinde somut hale getirilmiş ve kullanılması hukukun koruma altına almış biçimidir¹³⁰. Bir başka ifade ile hak söz konusu olduğunda, hak sahibi bu hakkını kanuni sınırları çerçevesinde kullanmakta serbest olup başkalarının da bu hakka saygı göstermesini isteyebilmektedir. Özgürlük ise kişinin dilediğini yapabilme serbestîsini ifade eder. Fakat mevzuat tarafından korunan bir serbesti olmadığı için başkalarının buna saygı gösterme yükümlülüğü yoktur. Aslında bu ayrımın uygulamada pek fazla pratik yararı yoktur¹³¹. Çünkü insanın kişiliğine bağlı, devlet dahil kimsenin müdahale edemeyeceği, insanın maddi ve manevi kişiliğini koruyan ve onu geliştirmeye yarayan temel özgürlüklerden biri olarak sendika özgürlüğü, birçok ülke anayasasında yer almaktadır¹³².

Sendika özgürlüğü kavramı günümüzde sıklıkla kullanılmakta ise de geçmişinin büyük zorluklarla dolu olduğu bilinmektedir¹³³. Her ne kadar büyük zorluklarla karşılaşmışsa da sendika özgürlüğü zaman içerisinde vazgeçilmez demokratik haklardan biri haline gelmiştir. Sendikal örgütler günümüzde demokratik sivil toplum örgütlerinin önde gelen örnekleri arasında yerini almıştır. Tarihi süreç içinde sendika özgürlüğü, işçilerin korunma ihtiyacı sonucunda ortaya çıkmışsa da daha sonra aynı özgürlük işverenlere de

¹²⁹ Hak ve Özgürlük kavramları için Bkz. **Argun**, Fazilet Nurel, “*Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 1995/1, s.10 vd.

¹³⁰ **Kaboğlu**, İbrahim Özden, Kolektif Özgürlükler, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Diyarbakır 1989, s.15; **Tuncay**, Sendika Üyeliği, s.44; **Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan**, s.311; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.773; **Sur**, s.32.

¹³¹ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.29-30; **Sur**, s.32.

¹³² **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.773; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.30.

¹³³ Bkz. **Mahiroğulları**, Adnan, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, 1.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2011, s.5 vd. (Sendikacılık); **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.4 vd.; **Sur**, s.11 vd.

tanınmıştır. Günümüzde insani bir hak olarak uluslararası sözleşmelerde ve birçok anayasada, sendika hakkı veya özgürlüğü şeklinde yerini almıştır¹³⁴.

Sendika özgürlüğü, çalışanların ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini işverene karşı korumak ve geliştirmek amacıyla serbest bir şekilde sendika kurabilmelerini, bu sendikalara serbestçe üye olabilmelerini, istedikleri zaman sendika üyeliğinden çıkabilmelerini; işverenlerinse serbest bir şekilde sendika kurabilmelerini, bu sendikalara serbestçe üye olabilmelerini, diledikleri zaman sendika üyeliğinden çıkabilmelerini ifade eder¹³⁵. Bir başka açıdan sendika özgürlüğü; birden çok sendikanın kurulabilme serbestisini (sendika çokluğu), sendikaların kurucuların isteğine bağlı olarak kurulmasını (isteğe bağlılık), sendikaların başta devlet olmak üzere diğer kişi ve kuruluşlara karşı bağımsız olmalarını (bağımsızlık esası) ve temsil ettikleri grubun yararlarını korumak için serbestçe faaliyette bulunabilmelerini (faaliyet serbestisi) ifade eder¹³⁶.

Sendika özgürlüğü genel hatlarıyla iki tür olarak kabul edilir. Birincisi bireysel (ferdi) sendika özgürlüğü, ikincisi ise kolektif (toplu) sendika özgürlüğüdür. Her iki türü ile sendika özgürlüğü bir bütün oluşturmaktadır¹³⁷. Birinin tanınıp diğerinin tanınmaması sendika özgürlüğünün gerçekleştirmeye çalıştığı hedeflere ulaşabilme şansını ortadan kaldırır. Bu nedenle sendika özgürlüğü çifte temel hak niteliğindedir¹³⁸. Böylece tek bir özgürlükten ibaret olmayan, birden çok özgürlüğü içeren sendika özgürlüğünün çifte karakteri doktrinde öne çıkarılmaktadır¹³⁹.

Hukukumuzda ise sendika özgürlüğü Anayasanın 51. maddede yer almaktadır. Sendika özgürlüğü sosyal ve ekonomik bir haktır¹⁴⁰. STİSK ve İK çeşitli hükümlerle bu hakkı işçiler ve işverenler yönünden düzenlemektedir.

¹³⁴ Bkz. **Sur**, s.33-46; **Aktay/Arıcı/Senye Kaplan**, s.311.

¹³⁵ **Sanal**, M. Engin, “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Prof. Dr. Gülten Kutsal’a Armağan Özel Sayısı, C.2, S.69, s.102; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.28-29; **Narmanlioğlu**, s.10; Yargıtay 22. HD, 27.6.2019, E.2019/4095, K.2019/14387 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 25.5.2020).

¹³⁶ **Narmanlioğlu**, s.10; **Eyrenci**, s.43.

¹³⁷ **Yorgun**, Sayım, “Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.50, 2016/3, s.1179; **Aktay**, Ahmet Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019, s.12.

¹³⁸ **Ertürk**, Şükran, “Sendika Yöneticisinin Güvencesi”, Emegın Hukuku Kurultayı 2, Türkiye Barolar Birliğı Yayınları, Ankara 2017, s.219; **Okur**, s.70; **Sanal**, 102; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.774; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.32; **Sur**, s.47 vd.; **Narmanlioğlu**, s.9; **Aktay**, s.12; **Sümer**, s.177; Yargıtay 9. HD, 2.11.2017, E.2016/34603, K.2017/17263 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 25.5.2020).

¹³⁹ **Narmanlioğlu**, s.10.

¹⁴⁰ **Yorgun**, s.1184; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.31; **Sümer**, s.176.

B. Bireysel (Ferdî) Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğü, serbest bir şekilde sendika kurmayı, kurulan sendikaya üye olmayı, sendikalar arasında istediğini seçebilmeyi, sendika içi faaliyetlere katılabilmeyi, sendikaya üye olmamayı ve sendika üyeliğinden çıkabilmeyi içeren haklar bütünü olarak ifade edilebilir¹⁴¹. Bireysel sendika özgürlüğü hem işçiye hem de işverene tanınmıştır. Ayrıca, Anayasa tarafından 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu¹⁴² ile memurlar ve kamu görevlileri için de bireysel sendika özgürlüğü tanınmıştır (m.51/4).

Sendika özgürlüğünün insan hakları arasında yer aldığı düşünüldüğünde, ülkelerin vatandaşları dışında kalan kişilerin hatta vatansızların dahi bu özgürlükten faydalanması gerektiği kabul edilmektedir¹⁴³. Hukukumuzda, 2821 sayılı Kanun zamanında sendika kurucusu olmak ve genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilebilmek için *Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşı olma* şartı aranırken, yabancılar açısından tam olarak bireysel sendika özgürlüğünden bahsetmek mümkün değildi. Ancak STİSK ile hem sendikaya üye olma hem de sendika kuruculuğu ve organlarına üye seçilme açısından bu şart aranmamıştır. Böylece ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesiyle (m.2) Avrupa Sosyal Şartına (m.19) uyum sağlandığı kabul edilmektedir¹⁴⁴. Sonuç olarak, 6356 sayılı Kanun ile birlikte hukukumuzda bireysel sendika özgürlüğü, ülkemizde bulunan herkes için sağlanmıştır.

Bireysel sendika özgürlüğü, işçi ile sendika arasındaki ilişkiye dayandığı ve bu ilişkinin işçinin şahsıyla ilgili olduğu için kişiye sıkıca bağlı bir hak olarak kabul edilir¹⁴⁵. Anayasaya göre, “Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir (m.12/1).” Bu hüküm ile bireysel sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır.

¹⁴¹ **Özveri**, Murat, Sendikal Haklar, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul 2012, s.71; **Ertürk**, s.219; **Sanal**, 102; **Aktay**, s.13; **Narmanlıoğlu**, s.11; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.32; **Sümer**, s.177.

¹⁴² RG, 12.7.2001, 24460.

¹⁴³ **Narmanlıoğlu**, s.13-14; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.29.

¹⁴⁴ **Uçum**, Mehmet/**Okcan**, Necdet, “2821 Sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklikler İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.1, Y.2004, s.84-85; **Canbolat**, s.198.

¹⁴⁵ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.30; **Demir**, İş Hukuku, s.438.

Bireysel sendika özgürlüğü, pozitif ve negatif sendika özgürlüğü şeklinde ikiye ayrılır. Pozitif sendika özgürlüğü, işçileri devlete ve işverenlere karşı korumayı; negatif sendika özgürlüğü ise üyeleri sendika ve işverene karşı korumayı amaçlamaktadır¹⁴⁶.

Tarihsel süreçte sendika özgürlüğü, işçilerin sendikal faaliyetlerini devlet ve işverenin baskısından korumak amacıyla, pozitif sendika özgürlüğü olarak düşünülmekteydi. Daha sonra sendikaların güçlenmesi ile birlikte, işçileri sendikalara ve sendikaların etkisiyle hareket eden işverenlere karşı koruma ihtiyacı doğmuş ve bu doğrultuda negatif sendika özgürlüğü ortaya çıkmıştır. Böylece sendika özgürlüğünün kapsamı genişletilmiştir¹⁴⁷.

Anayasa'da tanınmış olan bu haklar Kanun ile somut bir şekilde düzenlenmiştir. Kanuna göre;

- Sendikalar, Kanunda belirtilen usul ve esaslara uygun bir şekilde serbestçe kurulurlar ve kuruldukları işkolunda faaliyet gösterirler (m.3/1).
- Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz (m.17/3).
- İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz (m.19/1).

1. Pozitif (Olumlu) Sendika Özgürlüğü

Pozitif sendika özgürlüğü, bireylerin ortak sosyal ve ekonomik haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla serbestçe sendika kurma ve kurulmuş olan sendikalara girme hakkını ifade eder¹⁴⁸. Bu özgürlük Anayasa ile de koruma altına alınmıştır (m.51/1). Pozitif sendika özgürlüğünün somut hali olan sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkından bahsedebilmemiz için bazı ilkelerin mevcudiyeti gerekmektedir¹⁴⁹. Bunlar; serbestçe kurulabilme ilkesi, ihtiyarılık ilkesi ve sendika çokluğu ilkesidir. Bu ilkelerin gerçekleşmesi durumunda pozitif sendika özgürlüğünden bahsedilebilir.

Pozitif sendika özgürlüğü aynı faaliyet alanında (iş kolunda) birden çok sendikadan dilediğini seçebilme hakkını da içine alır¹⁵⁰. Bu seçim hakkı ise ancak sendika çokluğu

¹⁴⁶ Ertürk, s.219; Tuncay, Sendika Üyeliği, s.49; Şahlanan, s.13; Narmanlıoğlu, s.10.

¹⁴⁷ Narmanlıoğlu, s.10, dn.36; Ertürk, s.219.

¹⁴⁸ Okur, s.71; Argün, s.8; Sanal, 102; Tuncay/Savaş Kutsal, s.33; Sümer, s.177; Narmanlıoğlu, s.11; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.775; Şahlanan, s.10; Tunçomağ/Centel, s.255; Eyrenci, s.43; Yargıtay 9. HD, 28.11.2016, E.2016/30660, K.2016/20963; Yargıtay 7. HD, 12.5.2016, E.2015/44133, K.2016/10845 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 25.5.2020).

¹⁴⁹ Sur, s.48; Tuncay/Savaş Kutsal, s.33.

¹⁵⁰ Tuncay/Savaş Kutsal, s.33.

ilkesinin bulunduğu yerlerde olabilir¹⁵¹. Bu özgürlük ayrıca bireylerin sendikanın faaliyetlerine katılabilme serbestisini içerir¹⁵². Örneğin birey, sendika içi çalışmalara katılabilir, sendika organlarında görev alabilir, sendikaya üye kazanmak için propaganda yapabilir veya toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılabilir¹⁵³.

2. Negatif (Olumsuz) Sendika Özgürlüğü

Pozitif sendika özgürlüğünün tamamlayıcısı ve sendika özgürlüğünün en geniş güvencesi olan negatif sendika özgürlüğü, bireylerin hiçbir sendikaya üye olmama yani sendika dışında kalma, aynı şekilde üyesi bulunduğu sendikadan dilediği zaman çıkabilme, hatta sendikaya girmeye zorlanamama hakkını ifade eder¹⁵⁴. Anayasa'ya göre, çalışanlar ve işverenler üyelikten serbestçe çekilme hakkına sahiptir ve üyelikten ayrılmaya zorlanamazlar (m.51/1).

C. Kolektif Sendika Özgürlüğü

Kolektif sendika özgürlüğü, kişiler tarafından kurulan, fakat onlardan farklı bir tüzel kişiliğe sahip olan sendikanın, varlığını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hakkını ifade eder¹⁵⁵. Anayasa'da açık bir şekilde belirtilmemişse de maddenin amacına uygun yorumundan ve sendikaların varlık nedenlerinden hareket edilecek olursa, Anayasa'nın bireysel sendika özgürlüğü yanında kolektif sendika özgürlüğünü de güvence altına aldığı sonucuna varılabilir (m.51)¹⁵⁶. Bu sonuç doğrultusunda, daha önce de belirttiğimiz üzere, sendika özgürlüğü doktrinde çifte temel hak olarak kabul edilmektedir¹⁵⁷.

Kolektif sendika özgürlüğünün sağlanması her şeyden önce sendikaya hukuki varlık ve buna bağlı olarak hukuki ehliyetin tanınması ile mümkündür¹⁵⁸. Diğer bir ifadeyle, Kanunda sendikaların tüzel kişiliklerinin olduğunun açıkça belirtilmesi ile

¹⁵¹ Eyrenci, s.43; Tuncay, Sendika Üyeliği, s.46.

¹⁵² Tuncay/Savaş Kutsal, s.33.

¹⁵³ Eyrenci, s.43.

¹⁵⁴ Okur, s.71; Argün, s.8; Sanal, 102; Tuncay/Savaş Kutsal, s.34; Sümer, s.177; Narmanlioğlu, s.12; Tunçomağ/Centel, s.256-257; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.779; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.291.

¹⁵⁵ Kocaoğlu, Mehmet, Kollektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, TÜHİS, Ankara 1997, s.11; Ertürk, s.220; Narmanlioğlu, s.12; Tuncay/Savaş Kutsal, s.35; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.310; Sümer, s.177; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.779-780.

¹⁵⁶ Ertürk, s.220; Tuncay/Savaş Kutsal, s.35; Akça, s.33.

¹⁵⁷ Okur, s.70; Ertürk, s.219; Sümer, s.177; Tuncay/Savaş Kutsal, s.32; Narmanlioğlu, s.9; Aktay, s.12; Eyrenci, s.41; Şahlanan, s.10.

¹⁵⁸ Tuncay/Savaş Kutsal, s.35; Narmanlioğlu, s.13.

sağlanmaktadır¹⁵⁹. Sendikalar tüzel kişilikleri sayesinde, hem kendi adlarına hem de Kanun ile belirlenen hallerde¹⁶⁰ üyelerini, hatta onların mirasçılarını temsilen dava açabilirler. Ayrıca mesleki yararların savunulması için de sendikalara dava açma hakkı tanınmıştır (m.26/2)¹⁶¹.

Kolektif sendika özgürlüğü, sendikanın varlığına ya da yasal faaliyetlerine zarar veren davranışların engellenmesini gerektirir¹⁶². Örneğin, sendika faaliyetlerinin yürütülmesinde önemli rolü olan ve çalışma konumuzu oluşturan sendika yöneticilerinin, iradelerinin sakatlanmasını ve bundan kaynaklı sendikal faaliyetlerin zarar görmesini engellemek için Kanunda bazı güvenceler getirilmiştir. Bu doğrultuda, sendika yöneticilerine, işyeri sendika temsilcilerine ve tüm sendika üyelerine tanınan güvenceleri, kolektif sendika özgürlüğünün gereği olarak kabul etmek mümkündür¹⁶³.

Kolektif sendika özgürlüğü bağlamında sendikaların devlete, üyelere, üçüncü kişilere ve diğer sendikalara karşı korunması gerekir. Sendikaların varlığının korunması öncelikli olarak devlete karşı sağlanmalıdır. Sendikalar, serbest kurulma ilkesi ile devletin iznine gerek duymadan isteğe bağlı olarak kurulurlar ve kendilerine özgü faaliyetlerde bulunurlar¹⁶⁴. Anayasa'ya göre, "önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluşlar kurma hakkı ancak; milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmenin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir (m.51/3)." Bu düzenleme ile kolektif sendika özgürlüğünün devlete karşı korunması amaçlanmıştır¹⁶⁵. Sendikalar, idarenin bazı müdahalelerine karşı özel olarak korunmaktadır. Yani sendikalar idari kararla kapatılamaz ve faaliyetlerinden alıkonamaz¹⁶⁶. Sendikaların tüzüklerine, hukuka aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, üyeliğe ilişkin düzenlemeler getirebilme yetkisi tanınmasıyla da sendikalar kendi üyelerine karşı korunmak istenmiştir¹⁶⁷. İşçi ve işveren sendikaları karşıt çıkarları savunan kuruluşlar oldukları için bunların birbirlerine karışma (müdahale etme) yasağı vardır. Bu yasak *sendika saflığı ilkesinden*¹⁶⁸ kaynaklanmaktadır. İşçi ve işveren

¹⁵⁹ Bkz. Birinci Bölüm III. A. 2. c. Tüzel Kişilik Unsuru.

¹⁶⁰ STİSK m.53/1'deki yorum ve eda davaları.

¹⁶¹ Narmanlıoğlu, s.13.

¹⁶² Narmanlıoğlu, s.13.

¹⁶³ Demir, İş Hukuku, s.440.

¹⁶⁴ Tuncay/Savaş Kutsal, s.35.

¹⁶⁵ Sur, s.51; Tuncay/Savaş Kutsal, s.35; Sümer, s.178.

¹⁶⁶ Tuncay/Savaş Kutsal, s.35; Sur, s.51.

¹⁶⁷ Tunçomağ/Centel, s.256-257.

¹⁶⁸ Bkz. Birinci Bölüm III. A. 2. a. Kişi Unsuru.

sendikaları üye kaydetme ve bu hususta propaganda yapmak haklarına sahiptirler. Bir kuruluş diğer kuruluşun hakları kullanmasına müdahalede bulunamaz.

Acaba bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü arasında bir yarışma, bir öncelik sonralık sorunu söz konusu olabilir mi? Böyle bir sorun olduğunda durum ne olacaktır? Çifte temel hak olarak kabul edilen sendika özgürlüğü, bireysel ve kolektif özgürlüğünü birlikte yansıttığı zaman amacına uygun bir anlam ve fonksiyon ifade edecektir¹⁶⁹. Çünkü bireysel ve kolektif sendika özgürlüklerinin birbirinin tamamlayıcısı olduğu kabul edilir. Bu itibarla her iki özgürlüğün de bir arada bulunması ve bağdaştırılması gereklidir¹⁷⁰. Bir başka anlatımla bu iki özgürlük arasında adil bir denge kurulmalı ve Anayasa'nın objektif değer ölçüsü haline gelen sosyal devlet ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır¹⁷¹.

Sendika özgürlüğü doktrinde çifte temel hak olarak kabul edilse de her şeyden önce bireysel bir temel haktır¹⁷². Bireyin başkalarıyla birleşerek bir sendika kurma veya kurulmuş sendikaya üye olma veya üyesi olduğu sendikadan çıkma serbestliğini ifade eden bireysel sendika özgürlüğünün bulunmadığı yerde kolektif sendika özgürlüğünden bahsedilemez¹⁷³. Sendikanın üyelerinden ayrı ve bağımsız bir kişilik olarak kendini koruma ve kendine özgü faaliyette bulunma hak ve özgürlüğü, bireyin sendika özgürlüğü pahasına kullanılamaz, işçiye rağmen sendika düşüncesi kabul edilemez¹⁷⁴.

V. İŞÇİ KURULUŞLARININ İÇ İŞLEYİŞİ

A. Genel Olarak

Tüzel kişiliğe sahip olan işçi kuruluşları, birtakım organlara gereksinim duyarlar. İşçi kuruluşlarının haklarını kullanabilmeleri ve yükümlülük altına girebilmeleri, kısaca fiil ehliyetlerini kullanabilmeleri organları sayesinde mümkün olur¹⁷⁵. İşçi kuruluşları organlarının hukuki işlemleriyle hak elde edebilir ve borç altına girebilirler. Ayrıca organların haksız fiillerinden de sorumlu olurlar (TMK¹⁷⁶ m.50).

¹⁶⁹ Tuncay/Savaş Kutsal, s.36; Narmanlıoğlu, s.13; Eyrenci, s.41; Sümer, s.177; Aktay, s.12; Şahlanan, s.10.

¹⁷⁰ Narmanlıoğlu, s.13.

¹⁷¹ Baskan, Esra, 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Turhan Kitapevi, Ankara 2013, s.20 (Sendikal Nedenle Fesih); Tuncay, Sendika Üyeliği, s.52.

¹⁷² Tuncay/Savaş Kutsal, s.36.

¹⁷³ Tuncay/Savaş Kutsal, s.36.

¹⁷⁴ Narmanlıoğlu, s.13; Tuncay, Sendika Üyeliği, s.52.

¹⁷⁵ Narmanlıoğlu, s.103.

¹⁷⁶ RG, 8.12.2001, 24607.

6356 sayılı Kanunda, kuruluşların iç işleyişlerine yönelik ayrıntılı düzenlemeler bulunmaktadır. Kuruluşların ve şubelerin zorunlu organları tek tek sayılmıştır. Organların görev ve yetkileri belirtilerek, organlar arasında yetki paylaşımı veya dağılımı konusunda bir uyuşmazlık ya da tereddüdün ortaya çıkması engellenmek istenmiştir. Ancak genel kurul haricindeki organlara ilişkin çok sayıda hususun düzenlenmesi kuruluş tüzüğüne bırakılmıştır (m.8). Ayrıca genel kurul haricindeki zorunlu organların üye sayılarının alt ve üst sınırları, üyelik şartları gibi ortak konular hakkında hükümlere yer verilmiştir.

1. Zorunlu Organlar- İhtiyari (İsteğe Bağlı) Organlar

Kuruluşlar iç işleyişini gerçekleştirmek için iki tür organa sahip olabilirler. Bunlar; zorunlu organlar ve ihtiyari (isteğe bağlı) organlardır. Kanun, her kuruluş için genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olmak üzere dört zorunlu organ belirtmiştir (m.9/1). Bu organlar kuruluşların işleyişi için olmazsa olmaz organlardır. Öte yandan Kanun, zorunlu organların görev ve yetkilerinin devredilmemesi kaydıyla, kuruluşların bünyelerinde ihtiyaçları doğrultusunda başka organlara da yer verilebileceğini açıkça öngörmüştür (m.9/2). Böylece kanunda ihtiyari organların kurulma imkânı saklı tutulmuş, ihtiyaca göre icra kurulu, başkanlar kurulu, danışmanlar kurulu gibi organlar kanunun koyduğu sınırlar çerçevesinde tüzükte belirtilmesi kaydıyla kurulabilecektir¹⁷⁷.

2. Genel Kurul Dışındaki Zorunlu Organlara Üyelik Şartları

Kuruluşların ve şubelerin genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilecek kişilerin ilgili kuruluşların üyesi olmaları doğal olarak gerektiği gibi, 6356 sayılı Kanunda kuruculara ilişkin aranan şartlar kapsamında fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler olmalıdırlar. Ayrıca bu kişilerin 5237 sayılı Kanunun 53 üncü 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 mahkûmiyetinin bulunmaması gerekir (m.6).

Bu şartları taşımayan bir kişinin seçildiğini tespit eden valilik ya da Bakanlık mahkemeye başvurabilir. Başvuruyu haklı bulan mahkeme, bu kişinin görevine son verir ve bu karar kesindir (m.9/3). Belirtmek gerekir ki sendika üyesi olmayan kişilerin kuruluş

¹⁷⁷ Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.33; Sur, s.102; Narmanlıoğlu, s.105; Tuncay/Savaş Kutsal, s.62.

organlarında görev almaları söz konusu olmayacaktır¹⁷⁸. Bu itibarla sendika üyeliği geçerli olmayan bir kişinin kuruluş organlarına seçilmesi de mümkün değildir¹⁷⁹. Başka bir söyleyişle, geçersiz bir sendika üyeliğinin söz konusu olduğu durumlarda, zorunlu organlardaki görevler de geçersiz sayılacaktır. Organda görev yapan bir kimsenin belirtilen suçlardan sonradan mahkûm olması durumunda görevleri kendiliğinden sona erer (m.9/5). Ayrıca 6356 sayılı Kanunun ceza hükümleri başlıklı maddesi uyarınca; bu maddenin birinci fıkrasının a ve d bentlerinde belirtilen fiilleri işleyenler, idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren beş yıl süreyle sendika organlarında görev alamaz (m.78/2). Bu kimseler:

- Kuruculuk şartlarına sahip olduğu konusunda gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar (m.78/1,a),
- m.28/2 ve 3. fıkralarına aykırı davranan kuruluşların yetkilileri (m.78/1,d): Kamu kuruluşlarından, siyasi partilerden, esnaflardan ve kamu kurumu niteliğine sahip mesleki kuruluşlardan yardım ve bağış almak bu kapsamdadır. Diğer taraftan, işçi ve işveren kuruluşlarından karşılıklı yardım alma yasağına uymama ve yurt dışı yardım ve bağış hakkındaki usul ve kısıtlamalara uymama halleri de bu kapsamda yer alır.

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilecek kişilerin, üyelikle bağdaşmayan işlerle uğraşmamaları gerekir. Kanunda belirtildiği üzere bu organ üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı olmaları durumunda kendiliğinden sona erer (m.9/6). Buna karşılık belediye meclisine veya il genel meclisine üyelik, görevin sona ermesine yol açmayacaktır¹⁸⁰.

B. Zorunlu Organlar

1. Genel Kurul

Demokratik bir topluluk olan kuruluşlarda en geniş ve en üstün irade, üyelerin veya delegelerin oluşturduğu genel kurula aittir¹⁸¹. Kuruluşların en yüksek karar ve denetim organı olan genel kurulun önemi, üyelerin kuruluş yönetiminde söz ve karar sahibi

¹⁷⁸ Yargıtay 9. HD, 7.5.1985, E.6245, K.6261, Yargıtay Kararları Dergisi, Nisan 1986, S.4, s.16 vd.

¹⁷⁹ **Narmanlioğlu**, s.106-107; **Sur**, s.125; **Akyiğit**, s.538; Yargıtay 9. HD, 10.7.1985, E.7738, K.7474, İşveren Dergisi, Ocak 1986, S.4, s.21.

¹⁸⁰ **Şahlanan**, 6356 Sayılı Kanun, s.115; **Sur**, s.126.

¹⁸¹ **Narmanlioğlu**, s.125; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.839; **Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan**, s.357; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.110.

olmaları dolayısıyladır¹⁸². Bu nedenle genel kurula ilişkin hükümler Kanunda diğerlerine nispeten daha ayrıntılı düzenlenmiştir.

a. Genel Kurulun Oluşumu

Genel kurul, ilke olarak kuruluşun tüm üyelerinden oluşur¹⁸³. Ancak üye sayısının fazla olması halinde, genel kurulun delegelerden oluşması da mümkündür. Genel kurulun üyelerden mi yoksa delegelerden mi oluşacağı kuruluşun tüzüğünde belirtilir (m.10/1). Başka bir deyişle, kuruluşun üye sayısı bir araya gelmelerini oldukça zorlaştıracak hatta imkânsızlaştıracak kadar fazla olursa, genel kurulu belli sayıda seçilmiş delegelerden oluşturmak mümkündür¹⁸⁴. 6356 sayılı Kanunda delege usulüne başvurmak için, 2821 sayılı Kanunun aksine, asgari üye sayısına ve delege sayılarına ilişkin alt ve üst sınırlara yer verilmemiştir¹⁸⁵. Delege olabilmek için herhangi bir koşul yoktur, her üye delege olarak seçilebilir. Ayrıca Kanun m.10/3 hükmünde, delege seçilmeyi engelleyen hükümlerin kuruluş tüzüğüne konulamayacağı belirtilmektedir. Üyelerin delege seçebilmelerini ve delege olarak seçilmelerini engelleyecek kuruluş tüzüğü hükümleri hukuka aykırı olup geçersizdir¹⁸⁶. Delege sıfatı bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder. Delege seçiminin usul ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenir (m.10/2 ve 3).

Kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri genel kurula doğal delege olarak katılabilirler. Kanunda belirtilen organlar dışında kalan organlar her ne kadar tüzük ile kurulmuş olsalar da doğal delege sayılmayacaklardır¹⁸⁷. 6356 sayılı Kanunda, 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi delegeleri seçimle belirleme esası benimsenmiş, daha önce yaygın olarak uygulanan doğal delegeliğin sınırları çizilmiş ve asgariye indirilmiş ve sadece yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin doğal delege sayılacakları açıkça belirtilmiştir¹⁸⁸. Ancak doğal delegelik kuruluş içi demokrasiye zarar vermeden uygulanmalıdır¹⁸⁹. Belirtmek gerekir ki, Kanun gereği

¹⁸² Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.36; Sur, s.102; Kutal, Sendikalar, s.104; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.357; Demir, s.84.

¹⁸³ Tuncay/Savaş Kutsal, s.63; Sur, s.102; Narmanlioğlu, s.125; Sümer, s.187.

¹⁸⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.839; Tuncay/Savaş Kutsal, s.63; Sur, s.102; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.358; Eyrenci, s.72; Şahlanan, s.52.

¹⁸⁵ Tuncay, s.156; Sur, s.103; Narmanlioğlu, s.128; Tuncay/Savaş Kutsal, s.64.

¹⁸⁶ Sur, s.105; Yargıtay 22. HD, 12.7.2013, E.2013/19286, K.2013/17449, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.596-603.

¹⁸⁷ Narmanlioğlu, s.127.

¹⁸⁸ Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.34; Narmanlioğlu, s.127.

¹⁸⁹ Başterzi, Süleyman, "Toplu İş İlişkileri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2012, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2014, s.237; Sur, s.104; Tuncay/Savaş Kutsal, s.64.

delege sayılanların yani doğal delegelerin, delegelik sıfatlarının dayanağı zorunlu organlara üyelik olduğu için, delegelik sıfatları da kuşkusuz bu görevlerinin süresi boyunca söz konusu olacaktır¹⁹⁰. Bu nedenle doğal delegelerin, zorunlu organlardaki üyelikleri sona ererse, delegelik sıfatları da sona erer.

Genel kurullarda delege seçimi ve zorunlu organlara üye seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır (m.14/1). Ancak genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacağı esasıyla yetinilmiştir (m.16/1). Böylece şube genel kurullarında yapılacak delege seçimleri yargı denetiminden çıkartılarak kuruluşların kendi uygulamalarına bırakılmıştır¹⁹¹. Doktrinde bu durumun kuruluş içi demokrasiye zarar vereceği görüşü mevcuttur¹⁹². Bizce de şube genel kurullarına yapılacak delege seçimlerinin yargı denetimine tabi tutulmaması kuruluş içi demokrasiye zarar verecektir.

b. Genel Kurulun Toplanması

aa. Toplanma Zamanı

Genel kurul toplantıları kuruluş içi demokrasi açısından son derece önemlidir. Çünkü kuruluşun yönetim ve faaliyetlerinin üyeler tarafından denetimi ve kuruluş içi seçimler bu toplantılarda gerçekleştirilir. Genel kurul toplantıları, Kanunda ilk genel kurul, olağan genel kurul ve olağanüstü genel kurul olarak ayrı ayrı düzenlenmiştir (m.12). Şimdi bu genel kurulları inceleyelim.

(1) İlk Genel Kurul

Kuruluşların ilk genel kurulu, tüzel kişiliğin kazanılmasından itibaren altı ay içerisinde yapılmalıdır (m.12/1). İlk genel kurulun gerçekleşmesine kadar kuruluşu tüzükte belirtilen kişiler yönetecektir (m.8/1,k). Şubelerdeki ilk genel kurul, kurulma tarihini izleyen altı ay içerisinde yapılmalıdır.

İlk genel kurulun kanuni süre içinde yapılmamış olması durumunda kuruluşların akıbetinin ne olacağı sorusu akla gelmektedir. Bu sorunun cevabı niteliğinde olan m.12/6'da, genel kurulun toplantıya çağrılmaması halinde mahkeme kararıyla yönetim

¹⁹⁰ **Başbuğ**, Aydın, "Sendika Genel Kurullarında Delegelik Sıfatı ve Bu Sıfatın Tespitinde Hukuka Aykırılığın Genel Kurula Etkisi", Turhan Esener'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s.499 (Delegelik Sıfatı); **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.112; **Narmanlıoğlu**, s.128.

¹⁹¹ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.64; **Narmanlıoğlu**, s.130-131.

¹⁹² **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.841; **Narmanlıoğlu**, s.130.

kurulunun işten el çektilirilmesi ve tayin edilen bir veya üç kayyım tarafından genel kurulun toplanmasını sağlanması öngörölmüşdür. Kuruluş tarihini izleyen altı ay içerisinde ilk genel kurulun toplanmasını sağlayacak olan yönetim kurulundan maksat, kuşkusuz geçici yönetim kurulu, yani kuruluşun oluşumunu sağlayan ve geçici olarak yönetimi üstlenen kişilerdir¹⁹³.

(2) Olağan Genel Kurul

Olağan genel kurul, kuruluş üyeleri ya da delegeleri ile varsa tüzüğündeki tarihte, yoksa kanunda belirtildiği üzere en geç dört yılda bir (m.12/2) periyodik olarak toplanan kuruldur¹⁹⁴. Olağan genel kurul toplantısının bu kadar uzun süreye yayılmasına gerekçe olarak kuruluşlara maddi külfet getirdiği öne sürölmüşse de, bu düzenleme kuruluş içi demokrasiyi zayıflattığı düşüncesiyle bizce de haklı olarak doktrinde eleştirilmiştir.¹⁹⁵. Bununla beraber kuruluşun tüzüğünde olağan genel kurulun daha az bir sürede toplanılacağı öngörölebilir. Bu nedenle, sendika ve konfederasyonların genel kurullarının toplantı dönemleri değıştirilemez, kanun ya da tüzükte belirtilen zaman dilimlerinde toplantı yapılması zorunludur¹⁹⁶. Yani olağan genel kurul toplantısından önce olağanüstü genel kurul toplantısı yapılmış olması, olağan genel kurulun zamanında yapılması zorunluluğunu ortadan kaldırmaz¹⁹⁷. Bu durum şubeler için de geçerlidir, ancak 5253 sayılı Dernekler Kanunu¹⁹⁸ uyarınca, şube genel kurulları olağan toplantılarını, merkez genel kurul toplantısından en az iki ay önce bitirmek zorundadırlar (m.7/1). Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır (m.12/5).

(3) Olağanüstü Genel Kurul

Olağanüstü genel kurul, genel kurulun olağanüstü toplanmasını gerektiren özellikte, objektif ve ciddi sebeplerin bulunması durumunda gerçekleştirilen istisnai niteliğe sahip genel kuruldur¹⁹⁹. Kanun'da belirtildiği üzere, "olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteğı üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları

¹⁹³ Narmanlıoğlu, s.135.

¹⁹⁴ Sümer, s.188; Narmanlıoğlu, s.136.

¹⁹⁵ Tuncay, s.156; Şahlanan, Demokratik İlkeler, s.133; Aktay, s.29; Kutal, Sendikalar, s.105.

¹⁹⁶ Narmanlıoğlu, s.137.

¹⁹⁷ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.116; Narmanlıoğlu, s.137; Bu anlamda Bkz. Yargıtay 2. HD, 26.3.1981, E.2220, K.2293, Yargıtay Kararları Dergisi, Aralık 1981, S.12, s.1548.

¹⁹⁸ RG, 23.11.2004, 25649.

¹⁹⁹ Yargıtay 22. HD, 09.06.2014 15387/16184, Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), 1. Basım, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s.1115; Tuncay/Savaş Kutsal, s.69.

öncelikle görüşmek üzere toplanır (m.12/4).” Yine aynı madde hükmüne göre, talep anında olağan genel kurula altı aydan az bir süre kalmışsa olağanüstü genel kurula gidilmez. Fakat söz konusu hususlar olağan genel kurulun gündemine alınır. Bu hallerde genel kurulu toplantıya çağırarak olan organ yönetim kuruludur. Yönetim kuruluna tanınan bu yetki tüzükle kaldırılamaz, ancak ek olarak başka bir organa da tanınabilir²⁰⁰.

Belirtmek gerekir ki, denetleme kurulunun veya beşte bir azınlığın kuruluş genel kurulunun olağanüstü toplantıya çağırabilmesine ilişkin kanun hükmü, kamu düzeni ile ilgili olup, tüzel kişiyi yönetenlerin keyfi davranışlarını önlemeyi ve azınlığın haklarını korumayı amaçlamaktadır²⁰¹. Bu sebeple, tüzükle denetim kurulundan bu yetkinin alınması, özellikle beşte bir oranının tüzükle daha yüksek bir orana çıkarılması yani kanuni oranın ağırlaştırılması mümkün değildir; aksine bir düzenleme kuşkusuz geçersizdir²⁰². Buna karşılık kanuni oranın altında bir oran tüzükte öngörülebilir²⁰³.

Yönetim kurulu kendisine intikal eden her talebin gereğini yerine getirmekle yükümlü müdür? Başka bir deyişle, yönetim kurulu böyle bir talebi reddetme yetkisine sahip midir? Kanun koyucunun yönetim kuruluna verdiği genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma yetkisi, sıradan bir yetki olarak kabul edilemeyeceğine göre, talebin böyle bir istisnai toplantıyı gerektirecek ciddiyeti taşıması gerektiği tartışılmayacaktır. Bu itibarla, kötü niyetle yapılmış bir talebin yönetim kurulunca kabul edilmesi ve gereğinin yapılması şeklinde bir çözüme taraftar olmak hükmün amacına ve menfaatler dengesine uygun düşmeyecektir²⁰⁴. Öyleyse şeklen kanuna uymayan toplantı talepleri gibi, açıkça kötüye kullanılmış taleplerin de yönetim kurulu tarafından kabulü mümkün olmayacaktır²⁰⁵. Bu konuda ilk inceleme yönetim kuruluna aittir. Azınlığın sahip olduğu bu hak iyi niyet kuralına uygun olarak yapılmalıdır²⁰⁶.

Öte yandan başlangıçta kanuni orana ulaşan üye ya da delege sayısının daha sonra, talepte bulunanların bir kısmının isteğinden vazgeçmeleri sebebiyle azalması durumunda ne olacağı önemli bir sorundur. Belirtmek gerekir ki yönetim kurulunun toplantıya çağrı

²⁰⁰ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.66; **Şahlanan**, s.73.

²⁰¹ **Narmanlıoğlu**, s.139; Yargıtay 9. HD, 15.01.1985 E.984/12572 K.985/86, TÜTİS, Temmuz-Eylül, S.4-5, s.15-16.

²⁰² **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.69.

²⁰³ **Narmanlıoğlu**, s.139; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.69; **Şahlanan**, s.64; **Eyrenci**, s.78.

²⁰⁴ **Tuncay**, Aziz Can, “Azınlığın Sendika Genel Kurulunu Toplantıya Çağırma Hakkı Sınırsız mıdır?”, Prof. Dr. Metin Kutsal’a Armağan, TÜHİS, Ankara 1998, s.240 (Azınlığın Çağrı Hakkı); **Demir**, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.36; **Sur**, s.108; **Narmanlıoğlu**, s.141; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.842-843.

²⁰⁵ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.69-70; **Şahlanan**, s.65.

²⁰⁶ Yargıtay 22. HD, 13.6.2019, E.2019/4472, K.2019/12862 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 18.02.2020).

kararını vermesinden önce beşte bir oranının düşmesi durumunda yönetim kurulunun çağrı zorunluluğu ortadan kalkmaktadır²⁰⁷. Yargıtay daha önce vermiş olduğu aksi kararlarından²⁰⁸ dönerek bu görüşü benimsemektedir²⁰⁹. Buna karşılık olağanüstü toplanma istemine ilişkin dava açıldıktan sonra talep edenlerin sayısının bu oranın altına düşmesi dava sonucunu etkilemeyecektir²¹⁰.

Bu gibi istisnalar haricinde yönetim kurulunu, genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırarak yükümlüdür. Hiç kuşkusuz yönetim kurulunun olağanüstü toplantı talebini reddeden kararına karşılık dava hakkı mevcuttur. İlk genel kurul toplantısını kuruluştan itibaren altı ay içerisinde yapmayan ve olağanüstü genel kurulu toplantıya çağırma görevine aykırı hareket eden yönetim kurulu, kuruluşun üyesi olan kişinin veya durumu fark eden Bakanlığın başvurusu halinde, mahkemece işten el çektilir. Mahkeme, ayrıca genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine uygun olarak en kısa sürede toplamakla ve yeni yönetim kurulu seçiline kadar kuruluşu yönetmekle görevli bir veya üç kayyım tayin eder (m.12/6).

bb. Toplantıya Çağrı

Üyelerin genel kurul toplantılarıyla hazırlıksız bir şekilde karşılaşmamaları için STİSK ve TMK ile toplantıya çağrı usulü ve süresi düzenlenmiştir.

Toplantıya çağrı, yukarıda da görüldüğü üzere yönetim kurulu tarafından yapılır (m.12/5). Çağrı, genel kurula katılacak üye veya delegelerin tümüne şahsen yöneltilmelidir; aksi takdirde kurul usulüne uygun toplanmamış olacağından, orada alınan kararlar da geçersiz sayılacaktır²¹¹. Çağrı ile birlikte, iki genel kurul arasında yer alan döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi genel kurul üye veya delegelerine gönderilir (m.12/3). Türk Medeni Kanunu uyarınca, en az on beş gün önceden genel kurul toplantısı günü, saati, yeri ve gündemi üyelere bildirilir (m.77). Toplantının yeri aksine bir düzenleme yoksa merkezin bulunduğu yerdir (m.78).

²⁰⁷ **Ekonomi**, Münir, “Sendikalar Açısından Yargıtay’ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, MESS, İstanbul 1990, s.141-143; **Demir**, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.36; **Narmanlıoğlu**, s.141-142; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.842; **Sur**, s.110.

²⁰⁸ Yargıtay 2. HD, 16.11.1979, E.4573, K.4781:Karar ve eleştirisi için Bkz. **Ekonomi**, s.142 vd.

²⁰⁹ Yargıtay 9. HD, 22.1.1998, E.21626, K.403, TÜHİS, C.15, S.1, Ağustos 1998, s.41-42.

²¹⁰ **Demir**, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.36; Yargıtay 9. HD, 22.1.1998, E.21626, K.403, TÜHİS, C.15, S.1, Ağustos 1998, s.41-42. Bu kararda dava tarihindeki oranın göz önüne alınacağı belirtilmiştir.

²¹¹ **Sur**, s.111.

Dernekler Yönetmeliğine²¹² göre ise, genel kurula katılma hakkına sahip üyeler; en az on beş gün önceden, toplantının günü, saati, yeri ve gündemi bir gazetede ilan edilmek veya yazılı ya da elektronik posta ile bildirilmek suretiyle toplantıya çağrılır (m.14/1). Belirtmek gerekir ki, Türkiye çapında faaliyette bulunan bir sendika söz konusu ise ilanın Türkiye çapında bir gazete ile yapılması uygun olur²¹³.

cc. Toplanma Usulü

Genel kurulda gündemde bulunan konular görüşülür. Fakat toplantıda hazır bulunan üyelerin en az onda biri tarafından görüşülmesi yazılı olarak istenen konuların da gündeme alınması zorunludur (TMK m.79/2). 6356 sayılı Kanun uyarınca, delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez (m.13/2). Tüzüklere bu konuda kısıtlayıcı hükümler konulamayacağı gibi, doğrudan veya dolaylı biçimde engelleyici uygulamalar da yasaktır.

Toplantılarda yetersayı aranması, belli bir düzeyde katılım sağlanarak kuruluş içi demokrasiyi gerçekleştirme amacına yöneliktir. Böylece genellikle ılımlı ve pasif çoğunluğa nazaran daha aktif ve baskın olan bir azınlığın kuruluşu güdümüne alması önlenebilecektir²¹⁴. Kanunda belirtildiği üzere toplantı yetersayısı, genel kurulun üye ya da delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek toplantı yeter sayısı yer alabilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamaz ise ikinci toplantı en geç on beş gün sonraya bırakılır. İkinci toplantıya katılanların sayısı ise, üye ya da delege tam sayısının üçte birinden az olamaz (m.13/1). Karar yetersayısı ise, toplantıya katılan üye ya da delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye ya da delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz. 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 (m.13/3).

Her üye oyunu ilke olarak kendisi kullanır. Üyelik ve oy kullanma hakkı devredilemez, aynı zamanda bölünemez. Ancak sendika tüzüğünde temsilci aracılığıyla oy kullanılabileceği öngörülmüşse, bu yola gidilebileceği kabul edilir²¹⁵. Her üye oyunu serbestçe kullanır.

²¹² RG, 31.3.2005, 25772.

²¹³ Tuncay/Savaş Kutsal, s.67; Eyrenci, s.77; Şahlanan, s.76-77.

²¹⁴ Sur, s.111.

²¹⁵ Sur, s.113.

c. Genel Kurulun Görev ve Yetkileri

Genel kurul, kuruluşun en geniş yetkiye sahip organıdır²¹⁶. Ayrıca kuruluş içinde en üst şikâyet merciidir²¹⁷. Doktrinde derneklerde olduğu gibi, işçi ve işveren kuruluşlarının genel kurullarının ilke niteliğinde üç temel yetkisinden söz edilmektedir²¹⁸. Bunlar; en üst karar verme, en üst denetleme ve en üst şikâyet merciidir. Genel kurula ait görev ve yetkiler m.11'de belirtilmiştir. Bu maddeye göre; organ üyelerinin seçilmesi, tüzüğün değiştirilmesi, raporların görüşülmesi, bütçenin kabul edilmesi, genel kurul haricindeki zorunlu organ üyelerinin ücret ve sosyal haklarının belirlenmesi, taşınmaz alım satımında yönetim kurulunun yetkilendirilmesi, kuruluşun feshedilmesi ve diğer organlara bırakılmamış görevlerin yerine getirilmesi genel kurulun sahip olduğu yetkilerden bazılarıdır. Bu hüküm emredici nitelikte olduğundan, anılan görev ve yetkiler başka organlara devredilemez. Ayrıca üyelikten ihraç ancak genel kurulda karara bağlanabilir (m.19/4). Belirtmek gerekir ki, genel kurulun görev ve yetkileri Kanunda sayılanlarla sınırlı olmadığı, Kanunda bunlardan belli başlı olanların işaret edildiği kabul edilmelidir²¹⁹. Zira kanunda sayılan görev ve yetkiler sınırlayıcı olmaktan çok yol gösterici ve açıklayıcı niteliktedir²²⁰.

Şube genel kurulunun yetkileri ise niteliğinden ötürü, merkez genel kurulunun yetkilerine nazaran daha sınırlıdır. Tüzükte belirtilenler dışında şubenin sahip olduğu yetkiler; kendi organ üyelerinin seçilmesi, organların hazırladığı raporların görüşülmesi ve ibrasından ibarettir (m.11/1). Ancak şube genel kurulu mali ibraya yetkili değildir (m.11/2). Tüzel kişiliği olmayan şubelere mali ibra verilmemesi bizce de isabetlidir.

2. Yönetim Kurulu

Kuruluşlar, yönetim kurulu aracılığıyla haklarını kullanıp, yükümlülüklerini yerine getirirler. Yönetim kurulu, kuruluşların zorunlu organlarından biridir. Tüzükten aldığı yetkiler ve genel kurulunun direktifleri doğrultusunda, yönetim kurulu kuruluşu yönetir ve temsil eder²²¹.

²¹⁶ Tuncay/Savaş Kutsal, s.75; Narmanlioğlu, s.145; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.846.

²¹⁷ Narmanlioğlu, s.145; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.846.

²¹⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.846; Sur, s.122 vd.; Sümer, s.190; Tunçomağ/Centel, s.292 vd.; Eyrenci, s.78-79; Şahlanan, s.104-105.

²¹⁹ Narmanlioğlu, s.146; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.847.

²²⁰ Demir, s.48.

²²¹ Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.38; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.123; Narmanlioğlu, s.153; Tunçomağ/Centel, s.295; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.847.

a. Oluşumu

Yönetim kurulu, genel kurulca seçilir (m.11). Yönetim kurulunda görev almak ancak seçimle mümkündür. Bunun tek istisnası, kuruluş organlarının oluşumuna kadar kuruluşu yönetmeye ve temsil etmeye yetkili olan, kuruluş tüzüğünde sayılan kişilerden oluşan geçici yönetim kuruludur (m.8/1,k). Yönetim kurulu seçimlerinin tam olarak gerçekleşmesi için, seçilen kişilerin bu görevi açıkça veya zımnen kabul etmeleri gerekir²²². Yönetim kurulu üyeleri, işveren sendikaları bakımından tüzel kişi de olabilir²²³.

aa. Üye Sayısı

2821 sayılı Kanunun aksine²²⁴ 6356 sayılı Kanun'da yönetim kurulu üye sayısının alt ve üst sınırları belirtilmiştir (m.9/1). Bu sınırlar içinde kalmak şartıyla yönetim kurulu üye sayısı kuruluş tüzüğünde belirtilmelidir. Hükme göre, genel kurul haricindeki organların üye sayısı üçten az dokuzdan fazla, konfederasyonların yönetim kurulu üye sayısı beşten az yirmi ikiden²²⁵ fazla ve şubelerin genel kurul haricindeki organların üye sayısı üçten az beşten fazla olmayacaktır. Ayrıca genel kurul haricindeki organlara asıl üye kadar yedek üye de seçilir.

Düzenleme ile getirilen asgari ve azami sınırlar, ILO'nun 87 Sayılı Sözleşmesinde yer alan temsilcilerini serbestçe seçme hakkına (m.3) ters düştüğü ve sendika şubesinde görev yapan yönetici sayısının üst sınırının dokuzdan beşe indirilmesinin kazanılmış haklara aykırı olduğu noktasında eleştirilmektedir²²⁶. Ancak Anayasa Mahkemesi, yönetim kurullarına seçilecek üye sayısını belirleyen bu hükmün sendikanın oluşumuna ve yönetimine ilişkin demokratik hakkın sınırlandırılması hatta ihlali anlamına geleceği, dolayısıyla iptali gerektiğine ilişkin talebi, maddeyi sendikanın etkin çalışması ve hızlı karar alma yeteneği ile ilgili görerek bu düzenlemenin hakkın özüne dokunmadığına, böylelikle talebin reddine hükmetmiştir²²⁷.

²²² Tunçomağ/Centel, s.294.

²²³ Tunçomağ, Kenan, İşletme Hukuku, Cilt I, İstanbul 1970, s.133.

²²⁴ 2821 sayılı Kanundaki bu boşluk, diğer durumlarda olduğu gibi Dernekler Kanununa başvurularak doldurulmaktaydı. DK m.26 uyarınca, yönetim kurulu asgari 3 kişi olmalıydı.

²²⁵ Konfederasyonların yapısı gereği değişik iş kollarındaki sendikaların da yönetimde yer almaları amacıyla, her iş kolundan en az bir yöneticinin bulunma olanağı sağlanması için genel başkanla birlikte 21 üye yeterli olacaktır (Sur, s.131, dn.281).

²²⁶ Kılıçoğlu, Mustafa, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Bilge Yayınevi, Ankara 2013, s.104-105.

²²⁷ Anayasa Mahkemesi, 22.10.2014, E.2013/71, K.2014/161, RG, 11.11.2015, 29529.

bb. Üye Sayısındaki Eksilmeler

Yönetim kurulunun üye sayısındaki eksilmeler²²⁸ durumunda nasıl hareket edeceği, 2821 sayılı Kanunun aksine 6356 sayılı Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Yönetim kurulunun üye sayısında azalmalar olduğu takdirde, boşalmalar yedek üyeler tarafından doldurulur²²⁹. Yedek üyeler tarafından doldurulsa dahi yönetim kurulu üye sayısı yarıdan aşağı düşerse Türk Medeni Kanunu'na göre, mevcut yönetim kurulu veya denetleme kurulu, genel kurulu olağanüstü toplantıya çağıracaktır (m.84). Bu yapılmazsa yine aynı madde kapsamında, kuruluş üyelerinden birinin iş davalarına bakan görevli mahkemeye başvurusu üzerine mahkeme tarafından, üyeler arasından seçilen üç kişi bir ay içerisinde genel kurulu toplantıya çağırarak için görevlendirecektir. Yapılacak genel kurul yönetim kurulunun yeniden oluşturulması gündemi ile toplanacaktır²³⁰.

b. Toplanma ve Çalışma Yöntemi

Yönetim kurulunun toplantı zamanı konusunda Kanunda bir düzenleme yoktur. Bu konuda kuruluş tüzüğünde belirtilen esaslara göre hareket edilir. Ayrıca yönetim kurulu, genel kurultan farklı olarak gündeme bağıllık ilkesi söz konusu olmadan toplanabilmektedir²³¹.

Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, genel kurul dışında kalan organlar için toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğudur (m.9/7). Toplantıda oyların eşit olması durumunda ise başkanın bulunduğu tarafın salt çoğunluğu sağladığı kabul edilmektedir²³².

6356 sayılı Kanunda yönetim kurulunun çalışma yöntemine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle yönetim kurulu, kuruluş tüzüğünde aksi kararlaştırılmadıkça, birlikte yönetim ilkesini benimseyecektir²³³. Yani yönetim kurulu üyeleri; karar almada, alınan kararları uygulamada ve kontrol etmede her birlikte hareket etmelidirler. Ayrıca yönetim kurulunun niteliğine aykırı düşmeyen genel kurulun

²²⁸ İstifa, ölüm, belediye başkanı veya milletvekili seçilme, bazı suçlardan hüküm giyme vb. gibi nedenler üyeliği ortadan kaldırır (Sur, s.131, dn.282).

²²⁹ Tuncay/Savaş Kutsal, s.77; Narmanlioğlu, s.154; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.123; Sur, s.131; Demir, İş Hukuku, s.435; Aktay, s.36.

²³⁰ Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.38; Narmanlioğlu, s.154.

²³¹ Sur, s.131; Narmanlioğlu, s.155.

²³² Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.39; Tuncay/Savaş Kutsal, s.80; Narmanlioğlu, s.155; Sur, s.131; Demir, İş Hukuku, s.435.

²³³ Sur, s.131; Şahlanan, s.118-119; Narmanlioğlu, s.154-155.

çalışmasına ilişkin yöntem ve esasların da kıyasen uygulanabileceği doktrinde kabul edilmektedir²³⁴.

c. Görev ve Yetkileri

Kanun, kuruluş ve şubelerin yönetim kurulu üyelerini yönetici olarak tanımladığı için (m.2/1, i), yöneticilerin görev ve yetkileri aynı zamanda yönetim kurulunun da görev ve yetkileri olacaktır. Aşağıda kuruluş yöneticilerinin görev ve yetkilerini inceleyeceğimiz için burada ele almayacağız²³⁵.

d. Sorumluluğu

6356 sayılı Kanunda belirtilmemekle birlikte kuruluş ile yönetim kurulu arasında bulunan ilişkinin hukuki niteliğinin ne olacağı doktrinde tartışmalıdır. Azınlıktaki görüşe göre, kuruluş ile yönetim kurulu arasında bulunan ilişki hizmet sözleşmesine dayanır²³⁶. Ancak bizce de isabetli olan diğer görüşe göre, kuruluşla yönetim kurulu arasında bulunan ilişki vekâlet sözleşmesine dayanır²³⁷. Hak ve sorumluluk konusunda vekâlet ilişkisine uygulanan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu²³⁸ hükümlerinin kıyasen uygulanması doğru olacaktır²³⁹. Dolayısıyla yönetim kurulu, kuruluşun işlerini özenle yapmak (m.506/2) ve kuruluşun en üst düzeydeki organı olan genel kurula bilgi ve hesap vermek zorundadır (m.508/1)²⁴⁰. Bu nedenle, yönetim kurulu üyesi görevini yerine getirirken kusurlu davranışı yüzünden kuruluşun uğrayacağı her türlü zarardan şahsen sorumludurlar (TMK m.50/3). Organı oluşturan üyeler, kusurlu davranışı birlikte gerçekleştirmeleri durumunda kuruluşa verdikleri zarardan müteselsilen sorumlu olacaklardır (TBK m.511/2). Kuruluşun, yönetim kurulu üyelerine rücu hakkı olduğu gibi, üçüncü kişiler de yönetim kurulu üyelerine karşı başvuruda bulunabilirler²⁴¹.

Yönetim kurulunun sorumluluğu on yıllık zamanaşımı süresiyle sınırlıdır (TBK m.146). Bu sürenin dolması ile yönetim kurulu sorumluluktan kurtulur²⁴². Doktrinde, yönetim kurulu genel kurul tarafından açık ya da zımni şekilde ibra edilerek sorumluluktan

²³⁴ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.124; Narmanlioğlu, s.155; Şahlanan, s.118-119.

²³⁵ Bkz. İkinci Bölüm V. A. Yöneticilerin Görev ve Yetkileri.

²³⁶ Şahlanan, Demokratik İlkeler, s.189.

²³⁷ Tuncay/Savaş Kutsal, s.79; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.848; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.123.

²³⁸ RG, 4.2.2011, 27836.

²³⁹ Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.39; Narmanlioğlu, s.156; Sur, s.132; Aktay, s.37. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir: Yargıtay 9. HD, 3.11.2015, E.25708, K.31010, www.kazanci.com, ET. 10.2.2020.

²⁴⁰ Narmanlioğlu, s.156-157; Sur, s.132; Tuncay/Savaş Kutsal, s.79; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.848; Tunçomağ/Centel, s.297.

²⁴¹ Sur, s.132; Tunçomağ/Centel, s.297.

²⁴² Tuncay/Savaş Kutsal, s.80; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.849; Tunçomağ/Centel, s.298.

kurtulacağı savunulmaktadır²⁴³. İbra ile ifade edilen, sendika veya konfederasyon yönetim kurulunun görev yaptıkları dönemdeki işlemlerinin hukuka, tüzüğe ve işin gereklerine uygun olduğuna ilişkin karardır²⁴⁴. Ancak kanımızca, ibranın dürüstlük kuralları çerçevesinde yapılması gerekir. Geçerli bir ibranın söz konusu olması için yönetim kurulu hesap verme yükümlülüğünü en geniş anlamda yerine getirmelidir²⁴⁵.

e. Sona Ermesi

Yönetim kurulunun sona ermesi konusunda Kanunda hiçbir hüküm mevcut olmadığından, bu konu Türk Medeni Kanunu'nda yer alan tüzel kişilere ilişkin genel hükümler uygulanır²⁴⁶. Bu çerçevede değerlendirildiğinde yönetim kurulunun sona ermesi çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir.

Kuruluşun feshedilmesi (TMK m.88, STİSK m.31/1) ve yönetim kurulunun genel kurulca azledilmesi (TMK m.80/2) hallerinde yönetim kurulu sona erer. Kurul üyelerinin ölümü, iflası, fiil ehliyetini kaybetmeleri nedeniyle kurulun üye sayısındaki eksilmeler yedek üyeler ile tamamlanabiliyorsa kurulun görevi devam eder, tamamlanamıyor ise kurulun görevi sona erer²⁴⁷. Ayrıca genel kurulun toplanmasını ilişkin görevlerini yerine getirmeyen yönetim kurulu, kuruluş üyesi veya Bakanlık tarafından yapılan başvuru sonucunda, mahkemece işten el çektirilir (STİSK m.12/6). Yeni bir yönetim kurulu seçilene kadar, mahkeme tarafından kuruluşu yönetmekle görevli bir veya üç kayyım tayin edilir.

Belirtmek gerekir ki, yönetim kurulunun tüzük hükümlerine göre oluşturulmasına olanak kalmadığı takdirde, kuruluş dağılmış olur yani kendiliğinden sona erer (TMK m.87/1,4). Ancak bu imkânsızlığın geçici nitelikte olması yeterli olmayıp, süreklilik arz etmesi gerekir²⁴⁸.

3. Denetleme Kurulu

Kuruluşlar sadece üyeleri bakımından değil, aynı zamanda toplum açısından da önemli oldukları için, üyelerin ve kamu düzeninin korunması açısından kuruluşların denetlenmesi gerekir²⁴⁹. Bu denetim, kuruluşun kendi organıyla yapacağı iç denetim şeklinde de

²⁴³ Tunçomağ/Centel, s.298; Demir, İş Hukuku, s.436.

²⁴⁴ Narmanlıoğlu, s.156, dn.319.

²⁴⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.849.

²⁴⁶ Tunçomağ/Centel, s.298.

²⁴⁷ Ayrıntılı bilgi için Bkz. Birinci Bölüm V. B. 2. a. bb. Üye Tam Sayısındaki Eksilmeler.

²⁴⁸ Tunçomağ/Centel, s.299.

²⁴⁹ Narmanlıoğlu, s.157.

olabileceği gibi (m.29/1), devlet tarafından yeminli mali müşavirlerce yapılacak dış denetim şeklinde de olabilir (m.29/2).

Denetleme kurulu, genel kurul tarafından seçilen (m.11/1,a) ve iç denetimi sağlayan zorunlu organdır²⁵⁰. Ancak denetleme kurulu ile ilgili Kanunda sadece üye sayılarının asgari ve azami sınırını belirten bir hüküm vardır (m.9/1). Bu hükme göre kuruluşların denetleme kurulu üye sayısı, üç ile dokuz arasındadır. Şubelerdeyse bu sayı üç ile beş arasındadır. Denetleme kurulu üyesi olacak kişiler, fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler olmalı ve m.6'da belirtilen suçlardan mahkûm olmamalıdır (m.9/3). 6356 sayılı Kanunda denetleme kurulunun görevleri ayrı bir madde ile belirtilmemiş, denetleme kurulunun görev, yetki ve sorumluluklarının kuruluşun tüzüğünde yer alacağı ifade edilmiştir (m.8/1,f). Böylelikle daha demokratik bir düzenlemenin yapıldığı da düşünülmektedir²⁵¹.

Yapılacak olan iç ve dış denetimlerin esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşleri alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür (m.29/5). Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik²⁵² ile kuruluşların iç ve dış denetimine ilişkin esaslar belirlenmiştir.

Tüzel kişilere ilişkin genel esaslar göz önünde bulundurulduğunda denetleme kuruluna ait görev ve yetkiler şu şekilde sıralanabilir²⁵³;

- Yönetim kurulunun genel kurul kararları doğrultusunda hareket edip etmediğini denetlemek,
- Tüzük hükümleri kapsamında idari ve mali denetimde bulunmak ve tüzükte belirtilen diğer denetim görevlerini yapmak,
- Genel kurulun olağanüstü toplantıya çağırılmasını yönetim kurulundan istemek,
- İki genel kurul arasındaki döneme ilişkin rapor hazırlayarak genel kurula sunmak.

Belirtmek gerekir ki önceki kanunda denetim kurulu üyeleri yönetici olarak sayılırken, 6356 sayılı Kanun ile birlikte bu sıfatları kaldırılmıştır. Dolayısıyla işçi kuruluşu yöneticiliği güvencelerinden yararlanmaları artık mümkün değildir. Ayrıca denetim

²⁵⁰ **Tuncay**, Tasarının Getirdikleri, s.162; **Sur**, s.134; **Narmanlıoğlu**, s.157; **Tunçomağ/Centel**, s.299.

²⁵¹ **Aktay**, s.38.

²⁵² RG, 26.11.2013, 28833.

²⁵³ **Demir**, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.40; **Narmanlıoğlu**, s.157-158; **Sur**, s.134; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.91-92; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.850; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.124-125; **Aktay**, s.38-39.

kurulu üyelerinin sorumlulukları, sorumlu oldukları genel kurulun ibra etmesiyle sona erer²⁵⁴.

4. Disiplin Kurulu

Türk Medeni Kanunu kapsamında tüzel kişilerde bulunması gereken zorunlu organlar arasında yer almamış olsa da (m.72) disiplin kurulu, 6356 sayılı Kanun kapsamında kuruluşların zorunlu organları arasında sayılmıştır (m.9/1).

Disiplin kurulu, kuruluş içi disiplini sağlayan ve denetleyen, üyeleri üzerinde sendikal otoriteyi temsil eden organdır²⁵⁵. Ancak bu otorite hukuka aykırı ve sendikal özgürlüklere zarar verecek nitelikte olmamalıdır²⁵⁶. Sendikal otoritenin asıl sahibi genel kuruldur, disiplin kurulu aslında bu otoriteyi sağlama görevini genel kurul adına yürütür²⁵⁷. Disiplin kurulu üyeleri de diğer organlarda olduğu gibi genel kurulca seçilir (m.11/1,a). Kurulun üye sayısı merkezde üçten az dokuzdan fazla, şubelerde ise üçten az beşten fazla olamaz ve asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir (m.9/1)²⁵⁸. Disiplin kurulu üyesi olacak kişiler, fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler olmalı ve m.6'da belirtilen suçlardan mahkûm olmamalıdır (m.9/3).

6356 sayılı Kanunda disiplin kurulunun görevleri ayrı bir madde ile belirtilmemiş, disiplin kurulunun görev, yetki ve sorumluluklarının kuruluşun tüzüğünde yer alacağı ifade edilmiştir (m.8/1,f). Disiplin kurulu, kuruluşun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında soruşturma yaparak, üyelikten ihraç (çıkarma) dışında disiplin cezaları vermek ve sonucunu genel kurula ve ilgililere bildirmekle görevlidir²⁵⁹. Disiplin kurulu tarafından uygulanacak disiplin cezalarının tüzükte yer alması gerekir²⁶⁰. Aksi takdirde disiplin kurulu tüzükte bulunmayan cezayı veremez. Uygulamada en çok uyarı, kınama, para cezası, üyelikten geçici çıkarma ve sendika

²⁵⁴ Narmanlioğlu, s.158.

²⁵⁵ Aktay, s.38; Narmanlioğlu, s.158-159; Tuncay/Savaş Kutsal, s.93; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.126; Tunçomağ/Centel, s.299; Sümer, s.194.

²⁵⁶ Tunçomağ/Centel, s.300.

²⁵⁷ Tuncay/Savaş Kutsal, s.93; Şahlanan, s.135.

²⁵⁸ Doktrinde isabetli olarak belirtildiği üzere, disiplin kurulundaki ayrılmalar nedeniyle oluşan eksikliklerin yedek üyelerle dahi tamamlanamaması durumunda, yönetim kurulunda izlenen prosedürün burada da aynen uygulanması kanunun sistemi ve işin gereği olarak kabul edilmelidir. Bkz. Şahlanan, s.134 vd.; Narmanlioğlu, s.159, dn.325.

²⁵⁹ Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.40; Sur, s.135; Narmanlioğlu, s.159; Tuncay/Savaş Kutsal, s.93; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.850; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.126.

²⁶⁰ Narmanlioğlu, s.158, dn.324; Tuncay/Savaş Kutsal, s.93; Sur, s.136; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.126; Sümer, s.194.

üyeliğinden kesin çıkarma (ihraç) gibi cezaların verildiği görülmektedir²⁶¹. Ancak en ağır disiplin cezası sayılan sendika üyeliğinden çıkarma cezasını vermeye sadece genel kurul yetkili kılınmıştır (m.19/4).

Disiplin soruşturması sırasında yargılamaya ilişkin temel ilkelerin uygulanması doğru olacaktır. Bu nedenle ceza verilecek üyeye her şeyden önce kendini savunma hakkı tanınmalıdır²⁶². Anayasal bir hak olan savunma hakkı hiçbir şekilde kısıtlanamaz (m.36).

Disiplin kurulu tarafından verilen cezalara karşı üyelerin itiraz hakkının bulunup bulunmaması önemli bir konudur. Kanunun m.19/4 hükmünde üyenin sendikadan ihraç kararına karşı izleyeceği yol özel olarak belirtilmiştir. Burada üzerinde durulması gereken husus, ihraç dışında verilmiş olan disiplin cezalarına karşı üyenin itiraz hakkının bulunup bulunmadığıdır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, disiplin kurulu kararlarının kesin olacağı hiçbir şekilde kabul edilemez²⁶³. Çünkü böyle bir durum, kurul tarafından verilen disiplin cezalarının da kesin olması sonucunu doğurur. Bu ise üyelerin almış oldukları cezalara karşı itiraz haklarının ellerinden alınması anlamına gelir ve hak arama özgürlüğünün uzantısı olan adalete erişimin kısıtlanması sonucunu doğurur²⁶⁴.

Disiplin cezalarına itiraz usulü tüzükle belirlenmişse, Kanuna aykırı olmayan tüzük hükümlerine göre hareket edileceği kuşkusuzdur²⁶⁵. Tüzükte disiplin kurulu kararının kesinleşmesi genel kurul kararına bırakılmış ise üyeler, itiraz prosedürünü genel kurul kararından sonra işletebileceklerdir²⁶⁶. Ancak disiplin kurulu kararlarının kesin olacağı tüzükte belirtilmiş ise bu hükmün geçerli olup olmayacağı konusunda doktrinde görüş birliği yoktur. Bir görüş, böyle bir hükmün geçerli olacağını, aksine bir düşüncenin tüzükleri serbestçe düzenleme hakkını aşırı şekilde sınırlandıracağını ve bu hakka müdahale teşkil edeceğini savunmaktadır²⁶⁷. Karşıt görüş ise, böyle bir düzenlemenin genel kurulun en üst organ olma kuralıyla bağdaşmayacağı, disiplin kurulu kararlarının genel kurul denetiminden çıkarmanın mümkün olmadığını dolayısıyla genel kurulu devreden çıkaran tüzük hükmünün geçerli olmayacağını belirtmektedir²⁶⁸. Bizce de kabul edildiği üzere

²⁶¹ **Sur**, s.136; **Sümer**, s.194; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.94.

²⁶² **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.94; **Sümer**, s.194; **Sur**, s.137.

²⁶³ **Sur**, s.136.

²⁶⁴ Adalete erişim ile hak arama özgürlüğünün açık ve kullanılabilir olması anlaşılmalıdır. Hak arama özgürlüğü ve adalete erişim ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. **Pekcanıtez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Özekes**, Muhammet, *Medeni Usul Hukuku*, 14.Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s.49-54.

²⁶⁵ **Narmanlıoğlu**, s.160.

²⁶⁶ **Sur**, s.136; **Narmanlıoğlu**, s.160.

²⁶⁷ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.94; **Narmanlıoğlu**, s.160. İptal için genel kurula değil mahkemeye başvurulur.

²⁶⁸ **Demir**, *Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi*, s.40; **Şahlanan**, s.140.

genel kurulun en üst karar alma mercii olma özelliği korunmalıdır. Bu sebeple disiplin kurulunun genel kurul denetiminden çıkarılması mümkün değildir. Şu halde tüzükte yer alacak böyle bir hüküm geçersiz sayılmalıdır.

C. İhtiyari (İsteğe Bağlı) Organlar

6356 sayılı Kanun, zorunlu organların görev ve yetkilerinin devredilmemesi kaydıyla, sendika ve konfederasyonlara ihtiyaçları doğrultusunda başka organlar da kurabilme hakkını açıkça öngörmüştür (m.9/2). Bu organlara, ihtiyari (isteğe bağlı) organlar denir. Başkanlar kurulu, danışma kurulu, icra kurulu (genellikle büyük sendikalarda rastlanır), onur kurulu, araştırma kurulu veya yayın kurulu gibi organlar uygulamada karşılaşılan örneklerdir²⁶⁹.

İhtiyari organlara ilişkin düzenlenen m.9/2 hükmünde şubelerden söz edilmemiştir. Bu durumun olumsuz bir düzenleme olarak yorumlanmaması gerekir, çünkü şubelerin ihtiyari organlara ihtiyaç duymayacakları düşüncesi ile yapıldığı doktrinde kabul edilmektedir²⁷⁰.

²⁶⁹ Tunçomağ/Centel, s.300; Narmanlıoğlu, , s.105; Sur, s.102; Tuncay/Savaş Kutsal, s.62.

²⁷⁰ Şahlanan, s.50, dn.2.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİ

I. GENEL OLARAK

A. İşçi Kuruluşu Yöneticiliği Kavramı

Dünya nüfusunun giderek artması nedeniyle insanlar örgütlü toplumlar halinde yaşarlar ve hayatlarını sürdürebilmek için diğer insanlarla işbirliği yapmaya ihtiyaç duyarlar²⁷¹. Bu durumun sonucunda ise yönetim kavramı ortaya çıkmıştır. Yönetim, idari faaliyetler ya da sevk ve idare gibi çeşitli anlamları ifade etmekle beraber, bir topluluk ya da birliğin amacını gerçekleştirmek için bireyler arasında yapılan işbirliği olarak tanımlanabilir²⁷². Bir başka ifade ile yönetim, kaynakların bir araya getirilerek topluluğun koordine edilmesidir²⁷³. Yönetici ise, seçim ya da atama usulü ile yönetimin başına gelen, topluluk ya da birliği temsil ve idareye yetkili kişi ya da kişilerdir²⁷⁴. Yöneticinin sözlük anlamı ise, yönetim gücünü elinde bulunduran kişi, yöneten kişi, idarecidir²⁷⁵.

Bir örgütlenme türü olan işçi kuruluşları, Anayasa tarafından güvence altına alınmış olmaları bakımından özel sektördeki ve kamu sektöründeki diğer örgütlenmelerden farklı bir statüye sahiptirler²⁷⁶. Ancak yine de yönetim ve yönetici kavramları bakımından diğer örgütlenmelerdeki yapıya benzerler²⁷⁷.

Tüzel kişiliğe sahip olan işçi kuruluşları, kendini oluşturan gerçek kişilerden bağımsız varlıklardır. Türk Medeni Kanun'da belirtildiği üzere tüzel kişiler, iradelerini organları ile açıklarlar (m.50/1). Bu organlar tarafından oluşturulan iradeler ise gerçek kişiler aracılığıyla yerine getirilir²⁷⁸. İşçi Kuruluşlarının iç işleyişini incelerken belirttiğimiz üzere, kuruluşu temsil eden, onun devamlılığını sağlayan ve faaliyetlerini yürüten yani kuruluşu idare eden organ, yönetim kuruludur. Yönetim kurulunun oluşturduğu iradeyi

²⁷¹ Baybora, Dilek, Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 1999, s.3.

²⁷² Korkusuz, Mehmet Refik, Türk Hukukunda Sendika Yöneticiliği (seçilmeleri, görevleri, güvenceleri), Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 1992, s.3. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Baybora, s.3-4.

²⁷³ Gözübüyük, Şeref, Yönetim Hukuku, Güncelleştirilmiş 31. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2012, s.3; Korkusuz, s.3.

²⁷⁴ Gözübüyük, s.16; Korkusuz, s.3; Baybora, s.8 vd.

²⁷⁵ Türkçe Sözlük, 11. Baskı, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara 2011, s.2610.

²⁷⁶ Korkusuz, s.3.

²⁷⁷ Lordoğlu, Kuvvet, "Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2004/1, s.84; Korkusuz, s.3.

²⁷⁸ Çelik, Nuri/Güzel, Ali, "Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği", Marmara Üniversitesi İİBFD, C.4, S.1-2, Y.1987, s.637-639.

gerçekleştirecek kişiler ise yönetim kurulu üyesi olan gerçek kişilerdir. Bu kişiler işçi kuruluşu yöneticileri olarak adlandırılırlar.

İşçi kuruluşu yöneticiliği kavramı mevzuatımıza ilk defa 5018 sayılı Kanunda “...sendika yönetim kurulu üyeleriyle sendika idaresinde ödevli olanlar... (m.7)” ifadesi ile girmiştir. Ancak bugünkü anlamda işçi kuruluşu yöneticiliği ilk defa 274 sayılı Kanunda düzenlenmiştir²⁷⁹. Bu Kanunda yönetici sıfatına kimlerin sahip olacağı ayrı bir madde ile düzenlenmemiştir. İşçi kuruluşlarının yönetim kurulu üyelerinin ve başkanlarının yöneticilik güvencesinden yararlanacakları belirtilmiştir (m.20). Daha sonra yürürlüğe giren 2821 sayılı Kanun ile yönetim ve denetleme kurulu üyelerinin yönetici sıfatı taşıdıkları belirtilmiştir (m.9/5).

Son olarak yürürlüğe konulan STİSK ile kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerine yöneticilik sıfatı tanınmıştır (m.2/1,i). Kuruluşlar, sendika ve konfederasyonlardır (m.2/1,g). Bu Kanun, denetleme kurulu üyelerini yöneticilik dışında tutmuştur.

Yönetici, kuruluşu sevk ve idare ile görevli ve yetkili olan kişiler olarak tanımlanabilir²⁸⁰. Bu durumda yöneticiler, kuruluşun faaliyetlerini organize eden kişilerdir²⁸¹. Yöneticilerin ayrıca kuruluşu ve üyelerini temsil etme yetkisi vardır. Kuruluşun devamlılığını sağlayan yöneticiler, çeşitli kurul ve konseylere katılarak, işçi sınıfını buralarda temsil eder ve kamuoyunda onların sorunlarını dile getirir ve haklarını savunurlar²⁸². Yöneticilerin başlıca fonksiyonları; kuruluşun amaçlarını gerçekleştirebilmek ve üye işçiler adına hareket ederek onların haklarını işverenlere, devlete ve menfaat çatışması içinde bulundukları diğer kesimlere karşı savunabilmektir²⁸³. Sendikal örgütlenmeler, işçi ve işverenlerin kendi hak ve menfaatlerini korumaları için her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır. Bunun sonucu olarak da yöneticilik, taşıdığı fonksiyon gereği günden güne güçlenmiştir. Yöneticilerin, kuruluş içerisinde yapılan seçimler sonucunda belirlenmeleri, kuruluş içi demokrasinin gelişmesine de önemli katkı sağlamaktadır²⁸⁴.

²⁷⁹ **Narmanlıoğlu, Ünal**, “Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.40, 2014/1, s.11 (Sendika Yöneticisinin Güvencesi); **Korkusuz**, s.1.

²⁸⁰ **Akyiğit, Ercan**, “Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı”, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara 1997, s.58 (Sendika Yöneticileri ve Temsilcilerinin Teminatı).

²⁸¹ **Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan**, s.301.

²⁸² **Korkusuz**, s.11.

²⁸³ **Korkusuz**, s.5.

²⁸⁴ Ayrıntılı bilgi için Bkz. **Baybora**, s.37 vd.

Yöneticiler, üyeler veya delegeler tarafından seçildikleri için, işçi iradeleri sendikal hayata egemen olmaktadır²⁸⁵.

B. İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Kapsamı

İşçi kuruluşu yöneticilerine tanınan güvencelerden kimlerin ne şekilde yararlanacağını tespit etmek için öncelikle yönetici kavramını açıklığa kavuşturmak gerekir. Kanunda, kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerinin yönetici sayılacağını belirtilmiştir (m.2/1,i). İşçi kuruluşu yöneticileri doktrinde de genel olarak kabul edildiği üzere profesyonel ve amatör yöneticiler olmak üzere iki gruba ayrılır²⁸⁶. Yargıtay da işçi kuruluşu yöneticilerini profesyonel ve amatör olarak iki grupta kabul etmektedir²⁸⁷. Belirtmek gerekir ki kuruluşlar, mali güçlerine bağlı olarak profesyonel veya amatör yöneticiler çalıştırırlar²⁸⁸.

Profesyonel yöneticiler, kuruluş veya şubesinin yöneticisi olmaları nedeniyle çalıştıkları işyerinden, iş sözleşmelerini askıya alarak veya feshederek ayrılan ve bütün mesaisini kuruluş yöneticiliğine ayıran kişilerdir²⁸⁹. Demokratik toplumlarda her geçen gün önemini daha da arttıran işçi kuruluşları, başarılı bir yönetim için ve faaliyetlerini daha güvenli ve etkili bir şekilde sürdürmek için tam zamanlı yöneticilere ihtiyaç duymaktadırlar²⁹⁰.

²⁸⁵ Korkusuz, s.12.

²⁸⁶ Akyiğit, Ercan, "Yeni Kanunda Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.36, Y.2012, s.4 (Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi); Şahlanan, Fevzi, "Sendika Yöneticilerinin Güvencesi", Polat Soyer'e Armağan I, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, Y.2013, İzmir 2014, s.331 (Sendika Yöneticilerinin Güvencesi); Alpagut, Gülsevil, "Sendika Yöneticileri, İşyeri Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler", Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, 14 Şubat 2013 İzmir, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2013, s.32; Sur, Melde: "Sendika Yöneticilerine Ödenecek Ücretler", Sarper Süzek'e Armağan II, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s.1599-1600 (Yöneticilere Ödenecek Ücretler); Baskan, Esra, "6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", Polat Soyer'e Armağan I, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayılı, Y.2013, İzmir 2014, s.709; Kaplan, Hasan Ali, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Profesyonel Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.74, Y.2016, s.948; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.120; Özkaraca, Ercüment, "6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, s.176; 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.17, S.1-2, Y.2013, s.145; Ertürk, s.220; Aktay, s.68, Akyiğit, s.643; Sümer, s.212; Berksun/Eşmelioğlu, s.341-342.

²⁸⁷ Yargıtay 9. HD, 17.09.2007, E.2007/899, K.2007/26464 (www.kazanci.com, ET. 10.02.2020). Aynı yönde kararlar Yargıtay 22. HD, 7.3.2019, E.2019/194, K.2019/5385; Yargıtay 22. HD, 14.1.2020, E.2017/24357, K.2020/265 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 1.6.2020).

²⁸⁸ Baybora, s.90.

²⁸⁹ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.4; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.120; Özkaraca, s.178; Astarlı, s.142; Alpagut, s.32; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.331; Baskan, s.710; Kaplan, s.948; Sümer, s.205; Tuncay/Savaş Kutsal, s.68; Akyiğit, s.645; Korkusuz, s.89.

²⁹⁰ Subaşı, İbrahim, "İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi", Turhan Esener'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s.532; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.130.

Yargıtay kararında belirtildiği üzere, profesyonel yöneticiler genel kurul tarafından belirlenen ücret, ödenek gibi vekâlet ilişkisine dayanan çalışmalarının karşılığını alırlar²⁹¹. Kurulda çalışabilecek profesyonel yönetici sayısı, kuruluş tüzüğünde belirtilmelidir²⁹². Kanun her ne kadar yönetici sayısının alt ve üst sınırını çizmiş olsa da (m.9/1) bu sayılar kuruluştan kuruluşa değişebilmektedir. Profesyonel yöneticilere ilişkin hükümlerin kuruluş tüzüğünde düzenlenmesinin amacı, bu yöneticileri keyfi uygulamalara karşı güvence altına alma düşüncesidir²⁹³.

Amatör yöneticiler ise, işvereni ile yapmış olduğu iş sözleşmesi kapsamında işyerindeki çalışmasına fiilen devam eden ve aynı zamanda kuruluş yöneticisi olarak görev yapan kişilerdir²⁹⁴. Amatör yöneticiler, iş sözleşmelerine devam ettikleri için işverenden ücret alırlar. Çünkü işyerlerinde fiilen çalışmaya devam etmektedirler. İşçi kuruluşlarından ise, katıldıkları yönetim kurulları için ismi kuruluştan kuruluşa göre değişebilen, genel kurulca miktarı belirlenen “huzur hakkı” olarak adlandırılan ödemeler almaktadırlar.

Belirtmek isteriz ki, çalışmamızda kullandığımız yönetici ve işçi kuruluşu yöneticisi ibareleri aynı anlamı ifade etmektedir.

C. Yönetici ile İşçi Kuruluşu Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği

İşçi kuruluşu ile yöneticiler arasındaki hukuki ilişki ile ilgili 2821 sayılı Kanunda ve 6356 sayılı Kanunda herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Aynı şekilde Dernekler Kanunu ve Türk Medeni Kanunu kapsamında da bir düzenleme mevcut değildir. Bu sebeple genel hüküm niteliğinde olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu esas alınmalıdır²⁹⁵. Bu kapsamda işçi kuruluşu ile yöneticileri arasındaki hukuki ilişkinin, akit dışı organik bağ ilişkisi veya akit ilişkisi temeline dayanabileceği ifade edilir²⁹⁶.

1. Akit Dışı Organik Bağ İlişkisi Teorisi

Kuruluşun zorunlu organlarından biri olan yönetim kurulu ile kuruluşun tüzel kişiliği arasında vazgeçilmez bir ilişki vardır. Bu sebeple kuruluş ile yöneticileri arasında

²⁹¹ Yargıtay 9. HD, 17.09.2007, E.899, K.26464 (www.kazanci.com, ET. 10.2.2020).

²⁹² Korkusuz, s.89.

²⁹³ Korkusuz, s.89.

²⁹⁴ Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.331; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.4; Özkaraça, s.178; Astarlı, s.152; Sur, Yöneticilere Ödenecek Ücretler, s.1599-1600; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.120; Alpagut, s.32; Baskan, s.710; Kaplan, s.948; Sümer, s.205; Korkusuz, s.89; Tuncay/Savaş Kutsal, s.67; Akyiğit, s.643.

²⁹⁵ Korkusuz, s.55; Çelik/Güzel, s.642.

²⁹⁶ Çelik/Güzel, s.642.

sözleşmeye dayalı olmayan, kuruluşun yapısı gereği organik bağın bulunduğunu söylemek mümkündür.

Akit dışı organik bağ ilişkisi teorisine göre; kuruluş ile yöneticileri arasındaki hukuki ilişki, yönetim kurulu ile kuruluş arasındaki bu organik bağa dayanmaktadır. Teoriye göre, üyelerin varlığı ve iradeleri yönetim kurulu ile bütünleşmektedir. Bu organik bağ yönetim kurulu üyelerinin seçilmeleri ile ortaya çıkar²⁹⁷. Ancak kuruluş yöneticilerinin seçilmelerine ilişkin genel kurul kararına üstünlük tanıyıp yönetim kuruluna seçilen kişilerin, görevi kabul edip etmemeleri önemsenmediği için bu teori doktrinde benimsenmemektedir²⁹⁸.

2. Akit İlişkisi Teorisi

Akit ilişkisi teorisinde, yöneticilik sıfatının sözleşmeye dayandığı kabul edilmektedir. Yönetim kurulu üyeleri genel kurul tarafından seçilmektedir, ancak bu kişilerin yöneticilik görevini açık veya örtülü bir şekilde kabul etmeleri gerekir²⁹⁹. Aksi takdirde yönetici sıfatı kazanılmayacak ve bu nedenle de kuruluş ile yönetim kuruluna seçilen üyeler arasında herhangi bir hukuki ilişki doğmayacaktır.

Yöneticilik sıfatı sadece genel kurul kararıyla değil, seçilen üyelerin kabul beyanlarıyla birlikte kazanılır. Yani kuruluş ile yöneticiler arasında hukuki anlamda akit ilişkisi söz konusudur³⁰⁰. Akit ilişkisi teorisi kabul edildikten sonra kuruluş ile yöneticileri arasındaki hukuki ilişkinin hangi tür sözleşmeye dayandığının belirtilmesi gerekir. Bu kapsamda iki tür sözleşme ön plana çıkmaktadır. Bunlar; hizmet sözleşmesi ve vekâlet sözleşmesidir.

a. Hizmet Sözleşmesi

Azınlık da olsa doktrinde bir görüş, işçi kuruluşuyla yöneticiler arasındaki hukuki ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğunu savunur³⁰¹. Bu görüşün doğruluğunu değerlendirmek için öncelikle hizmet/iş sözleşmesi ve bu sözleşmenin unsurları üzerinde durmak gerekir. TBK'ya göre, "Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (m.393/1)." İK'ya göre ise, "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi

²⁹⁷ Çelik/Güzel, s.642.

²⁹⁸ Baybora, s.129; Korkusuz, s.55.

²⁹⁹ Tunçomağ/Centel, s.294; Çelik/Güzel, s.642.

³⁰⁰ Çelik/Güzel, s.642-643; Korkusuz, s.56.

³⁰¹ Şahlanan, Demokratik İlkeler, s.189.

üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (m.8/1).” Bu tanımlar göz önüne alındığında hizmet sözleşmesi iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır³⁰². Hizmet sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran unsur bağımlılık unsurudur³⁰³. Yargıtay³⁰⁴ ve Anayasa Mahkemesi³⁰⁵ de bu doğrultuda karar vermiştir.

İşçi kuruluşu ile yöneticileri arasındaki ilişkide iş görme ve ücret unsurları bulunsa da yöneticiler, kuruluşa bağımlı değildirler. Hizmet sözleşmesinde işçi, işverenin otoritesinde çalışmaktadır. Bu nedenle işverenin verdiği emir ve talimatlara uygun davranmak zorundadır³⁰⁶. Bağımlılık unsurunun kaçınılmaz bir sonucu olarak, işçi ve işveren arasında hukuki bir hiyerarşi bulunmaktadır³⁰⁷. Ancak kuruluş ile yönetim kurulu üyeleri arasında, hizmet sözleşmesinde olduğu gibi bir hiyerarşi bulunmamaktadır. Ayrıca yöneticilerin bir işverenin otoritesi altında çalışmaları da söz konusu değildir. Genel kurul, yönetim kurulu üyesi olan kuruluş yöneticilerine emir ve talimat veremez ve aralarında ast üst ilişkisi de yoktur. Zaten doğal delegelik nedeniyle yönetim kurulu üyeleri, genel kurul üyesidirler³⁰⁸. Yönetim kurulu görevleri ile ilgili olarak denetim kurulu tarafından denetlenirler ancak bu bağımlı oldukları anlamına gelmez. Çünkü yöneticiler, görevlerini yerine getirirken ve yetkilerini kullanırlarken kanunlar, kuruluş tüzüğü ve genel kurul kararları çerçevesinde bağımsız bir şekilde hareket ederler ve takdir yetkileri vardır³⁰⁹.

Bütün bu sebepler göz önüne alındığında, kuruluş ile yöneticileri arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi olmadığı söylenebilir³¹⁰. Aksi takdirde yöneticilerin sigortalılığının da

³⁰² Unsurlara ilişkin ayrıntılı bilgi için Bkz. **Yavuz**, Cevdet/**Acar**, Faruk/**Özen**, Burak, Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s.481 vd.; **Narmanlioğlu**, Ünal, İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, s.165 vd. (Ferdi İş İlişkileri); **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, s.52 vd.; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.231 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.164 vd.; **Sümer**, s.37 vd.

³⁰³ **Aydoğdu**, Murat/**Kahveci**, Nalan, Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, Gözden Geçirilmiş, Yenilenmiş ve Dipnotlu 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2019, s.731; **Narmanlioğlu**, Ferdi İş İlişkileri, s.167-168; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.170; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.53; **Süzek**, s.233; **Çelik/Güzel**, s.643; **Baybora**, s.130.

³⁰⁴ Yargıtay 9. HD, 6.10.2008, E.2008/31406, K.2008/25286, (www.kazanci.com, ET. 11.3.2020).

³⁰⁵ AYM, 27.9.1967, E. 1963/336, K. 1967/29, RG, 19.10.1968, 13031 (www.anayasa.gov.tr, ET. 12.3.2020).

³⁰⁶ **Zevkliler**, Aydın/**Gökyayla**, K.Emre, Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, 19. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2019, s.431.

³⁰⁷ **Aydoğdu/Kahveci**, s.731; **Süzek**, s.234; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.54; **Demir**, İş Hukuku, s.49.

³⁰⁸ **Korkusuz**, s.57.

³⁰⁹ **Çelik/Güzel**, s.644; **Korkusuz**, s.56-56; **Baybora**, s.130.

³¹⁰ **Korkusuz**, s.57; **Çelik/Güzel**, s.643; **Baybora**, s.131.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda³¹¹ özel olarak düzenlenmesine gerek kalmazdı (m.4/2,a)³¹².

b. Vekalet Sözleşmesi

İşçi kuruluşu ile yöneticileri arasındaki hukuki ilişkinin vekâlet sözleşmesine dayandığı, doktrinde yaygın olarak kabul edilmektedir³¹³. Yargıtay'da vermiş olduğu kararlarda söz konusu ilişkinin vekâlet ilişkisi olduğunu belirtmektedir³¹⁴. Bizce de, kuruluşla yöneticiler arasında bulunan ilişki vekâlet ilişkisidir.

TBK'ya göre, "Vekâlet sözleşmesi, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir (m.502/1)." Bu tanıma göre vekâlet sözleşmesinin hizmet sözleşmesine benzediği söylenebilir. Ancak bu iki sözleşme arasında çeşitli farklılıklar mevcuttur³¹⁵.

Vekâlet sözleşmesinin temel özellikleri, bir işin görülmesi ve işi gören kişinin bağımsız olmasıdır. Hizmet sözleşmesindeki bağımlılık unsurunun aksine, vekâlet sözleşmesinde bağımsızlık ayırt edici özelliktir³¹⁶. Bu da bize kuruluş ile yönetici arasındaki ilişkinin doktrinde neden vekâlet sözleşmesi olarak kabul edildiğini göstermektedir. Çünkü kuruluş yöneticileri kanunlar, kuruluş tüzüğü ve genel kurul kararları çerçevesinde bağımsız bir şekilde hareket ederler. Ayrıca ücret, hizmet sözleşmesinin vazgeçilmez unsuru olarak kabul edilirken, vekâlet sözleşmesinde söz konusu olmayabilir³¹⁷. Ancak kuruluş tarafından yöneticilere ücret ödenmesi, kuruluş ile yöneticiler arasında hizmet sözleşmesinin bulunduğu sonucunu doğurmaz³¹⁸. Çünkü Türk Borçlar Kanunu'na göre, "Sözleşme veya teamül varsa vekil, ücrete hak kazanır (m.502/3)."

³¹¹ RG, 16.6.2006, 26200.

³¹² Çelik/Güzel, s.644; Berksun/Eşmelioğlu, s.491; Korkusuz, s.57.

³¹³ Alpagut, s.32; Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.39; Narmanlıoğlu, s.156; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.848; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.123; Tuncay/Savaş Kutsal, s.70; Çelik/Güzel, s.637-648; Korkusuz, s.58; Baybora, s.131.

³¹⁴ Yargıtay 9. HD, 3.5.2011, E.2011/12735, K.2011/13050. Kararın isabetli olduğu yönünde görüş için Bkz. Canbolat, Talat, "Toplu İş İlişkileri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Kamu-İş, Ankara 2013, s.284 (Değerlendirme 2011). Aynı yönde kararlar: Yargıtay 9. HD, 28.9.2010, E.2010/22982, K.2010/26099; Yargıtay 22. HD, 17.9.2013, E.2012/27410, K.2013/19074 (www.kazanci.com, ET. 13.3.2020).

³¹⁵ Zevkliler/Gökyayla, s.433; Aydoğdu/Kahveci, s.796-797.

³¹⁶ Vekalet sözleşmesine ilişkin ayrıntılı bilgi için Bkz. Aral, Fahrettin/Ayrancı, Hasan, Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 11. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2015, s.434 vd.; Gümüş, Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hükümler II, 2. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012, s.115 vd.; Yavuz/Acar/Özen, s.637 vd.; Zevkliler/Gökyayla, s.590 vd.; Aydoğdu/Kahveci, s.791 vd.

³¹⁷ Yavuz/Acar/Özen, s.643 vd.; Aydoğdu/Kahveci, s.794-795; Zevkliler/Gökyayla, s.605 vd.; Aral/Ayrancı, s.438-439.

³¹⁸ Çelik/Güzel, s.646.

İşçi kuruluşuyla yöneticiler arasında bulunan ilişkinin vekâlet sözleşmesine dayandığının ileri sürülmesinin bir başka nedeni ise Türk Borçlar Kanunu m.502/2 hükmüdür. Bu hüküm, “Vekâlete ilişkin hükümler, niteliklerine uygun düştükleri ölçüde, bu Kanunda düzenlenmemiş olan iş görme sözleşmelerine de uygulanır” şeklindedir³¹⁹. 6356 sayılı Kanunda işçi kuruluşu ile yöneticileri arasındaki ilişkinin ne olduğu noktasında herhangi bir düzenleme söz konusu değildir. Bu nedenle genel hüküm niteliğinde olan TBK hükümleri dikkate alındığında, işçi kuruluşu ile yöneticileri arasındaki ilişkinin vekâlet sözleşmesi olduğu kanaatimizce de kabul edilmektedir.

II. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİSİ OLMA ŞARTLARI

Tüzel bir kişiliğe sahip olan işçi kuruluşlarının yönetim ve temsil işlerini yürütecek olan yönetim kurulu üyelerinin yani yöneticilerin seçilebilmeleri için bir takım niteliklere sahip olmaları gerekir. Yönetim kuruluna seçilecek ya da bu organda görev alacak kişiler sendikaya üye olmalı, kurucular için Kanunun 6. maddesinde aranan şartları taşımaları ve ayrıca sendika tüzüğünde aranan şartlar var ise onları da sağlamalıdır³²⁰. Aksi takdirde bu kişiler yönetici olamazlar.

A. Sendika Üyesi Olmak

Bu koşula ilişkin 6356 sayılı Kanunda açık bir düzenleme yoktur. Ancak doktrinde, Kanunun düzenleme mantığı ve kuruluşların yapısı gereği yönetici olacak kişinin ilgili sendikaya üye olması ve bu üyeliğin geçerli olması gerektiği kabul edilmektedir³²¹. Yargıtay da bu yönde kararlar vermiştir³²². Dolayısıyla sendika üyesi olmayan ya da üyeliği geçerli olmayan kişi işçi kuruluşu yöneticisi olamayacaktır. Eğer bir kişinin sendika üyeliği geçersiz ise yöneticilik sıfatı da geçersiz olacaktır. Bu kişinin seçimle yönetim kurulu üyesi olması kazanılmış hak olarak kabul edilmeyecektir³²³.

Bu doğrultuda, yönetici olmanın öncelikli koşulu olan sendika üyeliğinin şartlarını ve prosedürünü ele almamız gerekmektedir.

³¹⁹ Ayrıntılı bilgi için Bkz. **Zevkliler/Gökyayla**, s.602.

³²⁰ **Sur**, s.125; **Narmanlıoğlu**, s.106.

³²¹ **Subaşı**, s.526; **Narmanlıoğlu**, s.106-107; **Sur**, s.125; **Akyiğit**, *Toplu İş Hukuku*, s.417.

³²² Yargıtay 9.HD, 7.5.1985, E.6245, K.6261, Yargıtay Kararları Dergisi, C:12, S:4, Nisan 1986, s.533-534; Yargıtay 9.HD, 10.7.1985, E.7738, K.7474, İşveren Dergisi, C.14, S.4, Ocak 1986, s.21-22.

³²³ Yargıtay 9.HD, 25.1.1988, E.1988/557, K.1988/434 (www.kazanci.com, ET. 12.3.2020).

1. Sendika Üyeliği Şartları

Sendikaya üye olup olmamak hukuken serbesttir (m.17/3). Ancak Kanunda üyelik için bir takım şartlar aranmaktadır. Ayrıca sendika tüzüklerinde de hukuka aykırılık teşkil etmediği sürece üyelik için belli şartlar aranabilir. Kişi bu şartları sağladığı takdirde sendikaya üye olabilecektir.

a. Kanunda Öngörülen Şartlar

aa. 6356 sayılı Kanun Kapsamında İşçi Olmak

Kanunda açık bir şekilde, bu Kanun hükümlerince işçi sayılanların işçi sendikalarına üye olabileceği ifade edilmiştir (m.17/1). Bu Kanun kapsamında kimlerin işçi olarak kabul edileceğini yukarıda ifade ettiğimiz için tekrar incelemeyeceğiz³²⁴.

bb. On Beş Yaşını Doldurmuş Olmak

6356 sayılı Kanunda açık bir şekilde ifade edildiği üzere işçi sendikasına üye olacak kişinin on beş yaşını doldurması gerekir (m.17/1). Görüldüğü üzere Kanun sendikaya üye olabilmek için genel hükümlerde on sekiz olarak belirtilen erginlik yaşını aramamaktadır (TMK m.11/1). 2821 sayılı Kanun döneminde on altı yaşını doldurmamış olanlar sendika üyesi olabiliyordu (m.20/1). Getirilen bu değişiklik, kanun gerekçesinde de belirtildiği üzere, İş Kanunundaki asgari çalışma yaşı (m.71/1) ile uyum sağlanmıştır³²⁵. Bu yaşın altındakiler ise yasal temsilcilerinin izniyle dahi sendika üyesi olamaz³²⁶. Üye olarak kaydedilmeleri durumunda ise sendika idari para cezasıyla cezalandırılır (m.78/1,c). Öte yandan Kanunun bu hükmü değerlendirildiğinde on beş yaşını dolduranların üyelik işlemini gerçekleştirebilmeleri için yasal temsilcilerinin iznine ihtiyaçları yoktur³²⁷.

Kanunda açık bir şekilde ifade edilmemiş olsa da, sendikaya üye olacak kişinin temyiz kudretine sahip olması ve kısıtlı bulunmaması gerekir³²⁸. Aksi takdirde yapmış olduğu işlemin hukuki bir geçerliliği yoktur.

³²⁴ Bkz. Birinci Bölüm III. A. 2. a. Kişi Unsuru.

³²⁵ Dereli, s.45; Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.46; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.117; Tuncay, s.157; Kutal, s.163; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.45; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.140; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.826.

³²⁶ Okur, s.80; Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.46; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.140-141; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.848; Tuncay/Savaş Kutsal, s.98.

³²⁷ Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.46; Narmanlioğlu, s.185, dn.381; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.826; Tuncay/Savaş Kutsal, s.98.

³²⁸ Okur, s.80; Narmanlioğlu, s.185, dn.381; Tunçomağ/Centel, s.289.

cc. Sendikanın Kurulu Olduğu İşkolunda Çalışıyor Olmak

Sendikaya üye olmak isteyen işçi, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren yerde çalışmalıdır³²⁹. İşçi yardımcı bir işte çalışıyorsa dahi kanunen asıl işin girdiği işkoluna dahildir. Dolayısıyla asıl işin bağlı olduğu işkolunda kurulmuş bir sendikaya üye olabilir (m.17/4). Bu düzenleme, dolaylı olarak yöneticilik koşulu niteliğinde olması nedeniyle, yöneticilik sıfatını kazandıktan sonra işyerinde çalışmaya devam edilmemesi, yöneticilik sıfatına zarar vermeyecektir. Ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz işçi kuruluştaki yöneticiliği güvencesine ilişkin 23. madde³³⁰ ve 19. maddenin “işçi kuruluştaki görev almak üyeliği sona erdirmez” şeklindeki 8. fıkrası bu durumun göstergesidir.

dd. Bir Başka Sendikanın Üyesi Olmamak

Anayasada 2010 yılında gerçekleştirilen değişiklikle, “aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunmaz” hükmü (m.54/4) yürürlükten kaldırılmıştır³³¹. Buna karşılık Kanunda birden fazla sendikaya üye olmaya ilişkin düzenleme mevcuttur.

6356 sayılı Kanundaki bu düzenlemeye göre, “İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir (m.17/3).” Görüldüğü üzere işçilerin, aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olmaları yasaklanmıştır. Birden fazla sendika üyeliği durumunda ise sonraki üyelikler geçersiz kabul edilir. Fakat değişik işkollarında çalışan bir işçi farklı işkollarında kurulu sendikalara üye olabilir. Diğer taraftan aynı işkolunda

³²⁹ Başbuğ, Aydın, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, s.178 (Sendika Üyeliği); Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.46; Okur, s.74; Narmanlıoğlu, s.187; Sur, s.139; Yargıtay 9.HD, 7.5.1985, E.6245, K.6261, Yargıtay Kararları Dergisi, C.12, S.4, Nisan 1986, s.531 vd.

³³⁰ Bkz. Üçüncü Bölüm İşçi Kuruluşu Yöneticiliği Güvencesi.

³³¹ Bu konudaki değerlendirmeler için Bkz. Tuncay, Aziz Can, “Anayasanın İş Hukukuna İlişkin Bazı Maddelerinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.18, s.151 vd. (Değişikliklerin Değerlendirilmesi); Dereli, Toker, “Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları”, Mercek, Temmuz 2010, s.24 vd. (Sendika Özgürlüğü Normları); Sümer, Haluk Hadi, “Anayasada Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na Olası Etkileri”, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011, s.541 vd. (Anayasada Yapılan Değişiklikler).

fakat farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilirler³³².

b. Tüzükte Öngörülen Şartlar

İşçilerin sendikaya üye olabilmeleri için kanuni şartlara ek olarak kuruluşun tüzüğünde başka şartların da öngörülmesinde hukuki bir engel yoktur. Ancak bu konudaki düzenleme serbestisinin sınırlı olacağı kuşkusuzdur.

Sendika tüzüğünde yer alacak şartların Anayasaya, kanunun emredici hükümlerine, kişilik haklarına, eşitlik ilkesine, demokratik ve sosyal devlet ilkelerine aykırı olmaması gerekir³³³. Aksi takdirde, saydığımız ilke ve haklara uygun olmayan, hukuka ve ahlaka aykırı olan ya da gerçekleşmesi imkânsız şartlar aranıyorsa, bu düzenlemeler geçersiz kabul edilecektir³³⁴. Örneğin, sendika üyesi iki kişi tarafından önerilme, mesleki kıdem gibi şartlar geçerli sayılabilecekken, özellikle din, dil, siyasi düşünce, aidiyetlik gibi demokratik esaslarla bağdaşmayan şartların bağlayıcılığı söz konusu olmayacaktır³³⁵.

2. Sendika Üyeliğinin Kazanılması

6356 sayılı Kanunun sendika üyeliği prosedürüne ilişkin hükmüne göre, sendika üyeliği e-Devlet üzerinden gerçekleştirilir (m.17/5). Üyelik, sendika tüzüğüyle yetkilendirilen organın başvuruyu kabulüyle kazanılır³³⁶. Başvuru, otuz gün içerisinde reddedilmezse, talep kabul edilmiş sayılır. Haklı neden olmaksızın başvurusu reddedilenler, ret kararının kendilerine tebliğ edilmesinden itibaren otuz gün içerisinde dava açabilirler. Mahkemenin verdiği karar kesindir. Bu karar başvuranın yani üyelik talebi reddedilen işçinin lehine çıktığı takdirde üyelik, sendikanın yetkili organınca verilmiş olan ret kararı tarihinde kazanılmış sayılacaktır. İşçi, sendikanın haksız eylemi sonucunda zarar görmüş ise uğramış olduğu zararı karşılamak için tazminat davası açabilecektir (TBK m.49)³³⁷.

³³² Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.117; Dereli, s.45; Okur, s.76; Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.45; Başbuğ, Sendika Üyeliği, s.178; Kutal, s.163; Narmanlioğlu, Tasarının Getirdikleri, s.142; Tuncay, s.158; Sur, s.140.

³³³ Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.46; Okur, s.77; Şahlanan, Demokratik İlkeler, s.74; Narmanlioğlu, s.184-185; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.141; Tuncay/Savaş Kutsal, s.98; Tunçomağ/Centel, s.296; Sümer, s.198; Akyiğit, s.548.

³³⁴ Okur, s.77-78; Sümer, s.198; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.141.

³³⁵ Okur, s.77-78; Tunçomağ/Centel, s.297; Narmanlioğlu, s.185; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.141; Tuncay/Savaş Kutsal, s.98.

³³⁶ Belirtmek gerekir ki, sendikayı kuran kişilerin de kuruculuk nedeniyle sendika üyeliğini doğal olarak elde etmeleri; aynı şekilde katılma ve birleşme hallerinde de oluşan sendikaya üyelikler kanun gereği kazanılır (Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.50; Narmanlioğlu, s.189, dn.394).

³³⁷ Tuncay, Sendika Üyeliği, s.229; Okur, s.91.

*Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik*³³⁸ ile sendika üyeliğinin kazanılması, sona ermesi ve üyelik aidatının tahsiline ilişkin usul ve esaslar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

B. Kurucular İçin Aranılan Şartlara Sahip Olmak

6356 sayılı Kanuna göre, kuruluşun genel kurul dışındaki organlarına üye olabilmek için yine bu Kanunun 6. maddesinde belirtilen sendika kuruculuk şartlarının taşınması gerekir (m.9/3). Bu sebeple, yönetim kurulu üyesi olacak kişilerin yani kuruluş yöneticilerinin kuruculuk şartlarına da sahip olmaları gerekir. Bu şartlar; fiil ehliyetine sahip olmak, fiilen çalışıyor olmak ve bu maddede belirtilen suçlardan mahkûmiyet almamış olmaktır (m.6/1).

2821 sayılı Kanunda sendika kurucusu olmak için yukarıda sayılan koşullara ek olarak Türk vatandaşı olma, Türkçe okur-yazar olma ve sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olma şartları aranmaktaydı. Ancak 6356 sayılı Kanun kapsamında bu şartlar aranmamaktadır. Türk vatandaşı olma şartının kaldırılmasının sebebi 6. maddenin gerekçesinde, ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesine aykırılık teşkil etmesi olarak gösterilmiştir. Bu şartın kaldırılması ile sözleşmenin hiçbir şekilde ayırım gözetmeme ilkesine uyulması bizce de olumlu bir gelişme olarak kabul edilmektedir³³⁹. Ayrıca Anayasa'da belirtilen eşitlik ilkesine uygun nitelikte bir düzenlemedir (m.10). Fakat Türkçe okur-yazar olma şartının kaldırılması hakkında doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Bir görüş tarafından, Türkiye'de faaliyet gösteren sendikanın yöneticisinin hiç değilse Türkçe okur-yazar olması gerektiği savunulmuş ve bu şartın kaldırılması eleştirilmiştir³⁴⁰. Bir başka görüşe göre ise, bu şartın kaldırılması uygulamada herhangi bir sorun yaratmayacaktır³⁴¹. Ayrıca o işkolundaki sorunların yakından bilinmesi noktasında, işkolunda fiilen çalışma şartının kaldırılması olumlu bir değişiklik olarak kabul edilmemektedir³⁴². Bizce de, Türkçe okur-

³³⁸ RG, 9.7.2013, 28702.

³³⁹ **Şahlanan**, Fevzi, "2821 Sendikalar Kanunu İle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Öngören Kanun Ön Tasarılarının Değerlendirilmesi", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.4, Y.2004, s.1266 (Ön Tasarı); **Demir**, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.27-28; **Tuncay**, s.156; **Makas**, s.177; **Kutal**, s.161; **Uçum/Okcan**, s.84-85; **Kutal**, Yasa Teklifi, s.75; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.821; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.55.

³⁴⁰ **Sur**, 6356 Sayılı Kanun, s.328; **Canbolat**, s. 198. Türkçe okur-yazar olma şartının yanında en az ilkökul mezunu olma şartının gerektiği yönünde görüş için Bkz. **Ertürk**, Şükran, "İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.13, Y.2007, s.14 (İşyeri Sendika Temsilcisi).

³⁴¹ **Kutal**, s.161.

³⁴² **Özkaraca**, s.179; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.821; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.100.

yazar olmak ve sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olmak şartlarının kaldırılması olumlu bir düzenleme olmamıştır.

6356 sayılı Kanunda belirtildiği üzere, yönetim kuruluna seçilen kişilerin kurucular için aranan şartları taşımaması halinde, bu durumu tespit eden kuruluşun merkezinin bulunduğu ilin valiliği veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir ve mahkemenin bu kararı kesindir (m.9/3). 2821 sayılı Kanun döneminde böyle bir durum söz konusu olduğunda, üyesinin görevine son vermediği takdirde, sendikanın faaliyetinin durdurulması söz konusu olmaktaydı (m.56/2).

Belirtmek gerekir ki, kuruculuk şartlarını taşıdığına yönelik yalan beyanda bulunan kişiler, idari para cezasıyla cezalandırılırlar (m.78/1,a). Ayrıca bu kişiler, idari yaptırımın kesinleşmesiyle beş yıl boyunca sendikalarda hiçbir görev alamazlar (m.78/2).

Şimdi kuruculuk için Kanun maddesinde aranan şartları inceleyelim.

1. Fiil Ehliyetine Sahip Olmak

Fiil ehliyetine sahip olma şartı, sendika üyeliğindeki aksine kuruculuk için açıkça belirtilmiştir (m.6/1). Ancak fiil ehliyetinin niteliğine ilişkin Kanunda ayrıca bir hükme yer verilmemiştir. Dernekler Kanununda da bu konuya ilişkin bir düzenlemenin olmaması sebebiyle, genel hüküm niteliğinde olan TMK'ya başvurulması gerekir.

Ayırt etme gücü bulunan, kısıtlı olmayan kişiler 18 yaşını doldurmaları ile birlikte fiil ehliyetini kazanırlar (TMK m.10 ve m.11/1). Sendika üyeliği için aranan 15 yaşını doldurmuş olmak, görüldüğü üzere kuruculuk ve yöneticilik için yeterli olmayacaktır³⁴³. Fakat doktrinde, 18 yaşından küçüklerin evlilik ile kazandıkları kanuni erginlik (TMK m.11/2) ve 15 yaşını doldurmuş küçüğün kendi isteği veya velisinin rızası ile mahkeme kararıyla kazanılan kazai erginlik durumlarında (TMK m.12) yaş sınırının aranmayacağını kabul edenler vardır³⁴⁴. Bu görüşe karşılık olarak kuruculuk şartlarındaki 18 yaş sınırının her durumda aranacağını savunanlar da vardır³⁴⁵. Kanaatimizce tecrübe ve olgunluğun büyük önem taşıdığı kuruculukta, 18 yaşın dikkate alınması daha isabetli olacaktır.

³⁴³ Başbuğ, Aydın, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Ankara 2012, s.98; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.821; Şahlanan, s.39; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.99.

³⁴⁴ Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.28-29; Sur, s.96, dn.209; Tuncay/Savaş Kutsal, s.56.

³⁴⁵ Makas, s.178; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.821; Sümer, s.183; Şahlanan, s.39; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.99 dn.282.

2. Fiilen Çalışır Olmak

2821 sayılı Kanunda “sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olmak” şartı aranırken (m.5/1), 6356 sayılı Kanunda sadece “fiilen çalışıyor olma” şartı aranmaktadır (m.6/1). Böylece çalışmanın, sendikanın kurulacağı işkolunda olma zorunluluğu kaldırılmıştır.

Doktrinde bu düzenleme iki konu açısından eleştirilmektedir. Eleştirilen konulardan ilki, fiilen çalışıyor olmak şartının sözleşmesi feshedilen ya da askıya alınan işçi açısından nasıl değerlendirileceğidir. Öncelikle belirtmek gerekir ki fiili iş ilişkisi sürmeyen, işten çıkarılmış olan işçiler sendika kurucusu olamazlar³⁴⁶. Ancak sözleşmesi askıda olan yani geçici olarak çalışmayan kişilerin işyeriyle ilişkileri kesilmemek şartıyla kurucu olabileceklerinin kabulü bizce de, sendika özgürlüğü ilkesine daha uygun düşecektir³⁴⁷. Eleştirilen diğer bir konu ise, sendika kuruculuğu açısından o işkolunda çalışıyor olma şartının aranmamasıdır. Sendikanın kurulacağı işkolunda çalışıyor olmak, o işkolundaki sorunları ve ihtiyaçları bilen yöneticilerin, sendikanın faaliyetlerini etkili bir şekilde yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Bu nedenle çalışmanın sendikanın kurulacağı işkolunda olması şartının aranmaması, sendikacılığın gelişimine de zarar verir nitelikte olacağı söylenebilir. Çalışmanın sendikanın kurulacağı işkolunda olması şartının aranmaması doktrindeki bir görüş tarafından eleştirilmektedir³⁴⁸. Ancak bir başka görüş tarafından, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olma şartının kaldırılması uygulamada herhangi bir sorun yaratmayacağı savunulmaktadır³⁴⁹.

Fiilen çalışıyor olma şartını, 6356 sayılı Kanunun bütünü dikkate alınarak ve kanun koyucunun saikinden bağımsız olarak iş hukukunda yorum prensipleri doğrultusunda değerlendirmemiz³⁵⁰ daha doğru olacaktır. Bu şart, sendika kurucularının ve yöneticilerinin içinde bulundukları sendikaların üyesi olmamaları sonucunu doğurur. Bu durum da sendikacılık mantığına uygun değildir³⁵¹. Dolayısıyla sendika kurucusu olacak kişinin, kurulacak olan sendikanın girdiği işkolunda çalışıyor olması şartının aranması daha isabetli olacaktır.

³⁴⁶ Demir, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, s.30; Berksun/Eşmelioğlu, s.176; Akyiğit, s.522-523.

³⁴⁷ Makas, s.179; Narmanlioğlu, s.95; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.199.

³⁴⁸ Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.114; Makas, s.178; Ulucan/Nazlı, s.1672; Özkaraca, s.179; Tuncay/Savaş Kutsal, s.57; Akyiğit, s.523; Başbuğ, s.98.

³⁴⁹ Kutal, s.161; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.348.

³⁵⁰ İş mevzuatı hükümleri yorumlanırken her şeyden önce amaca uygun olarak hareket etmek gerekir, eğer bu yol ile düzenlemenin anlamı hala şüpheli kalmaya devam ederse işçi lehine yorum yapılmalıdır (Süzek, s.26).

³⁵¹ Narmanlioğlu, s.95; Sümer, s.183; Başbuğ, s.98; Günay, s.755.

Özellikle işçi kuruluğu yöneticiliği açısından değerlendirdiğimizde, yönetici olabilmek için kuruluğu faaliyet gösterdiği işkolunda çalışıyor olma şartı aranmalıdır³⁵². Aksi takdirde işçi kuruluğu üyelerinin çalışma şartlarını bilmeden, kuruluğu yönetmek ve temsil etmek gibi bir durum ortaya çıkacaktır. Bunun kabulü de mümkün değildir. Çünkü yönetici, temsil ettiği kesimin çalışma şartlarını bilmeden onların hak ve menfaatlerini hakkıyla koruyamaz.

3. Belirtilen Suçlardan Mahkûmiyet Almamış Olmak

Kanunun 6. maddesinde kurucu olabilmek için aranan son şart ise belli suçlardan mahkûmiyet almamış olmaktır. Bu hükümde belirtildiği üzere;

- Zimmet,
- İrtikâp,
- Rüşvet,
- Hırsızlık,
- Dolandırıcılık,
- Sahtecilik,
- Güveni kötüye kullanma,
- Hileli iflas,
- İhaleye fesat karıştırma,
- Edimin ifasına fesat karıştırma,
- Suçtan kaynaklanan malvarlığı değerini aklama,
- Kaçakçılık (5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu³⁵³ m.3 vd.) suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar, TCK m.53'te belirtilen süreler geçse de sendika kurucusu olamayacaklardır. Dolayısıyla da işçi kuruluğu yöneticisi olamayacaklardır (STİSK m.9/3).

6356 sayılı Kanun ile sendika kuruculuğuna engel suç tiplerinde kayda değer bir daraltmaya gidilmiştir. 2821 sayılı Kanunda yukarıda sayılanlara ek olarak “devletin güvenliğine karşı suçlar”, “Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar” ve “kasten işlenen herhangi bir suçtan bir yıl ve daha fazla süreli hapis cezası alma” da yasağın kapsamı içerisindeydi (m.5). Ancak, her ne kadar 6356 sayılı Kanunun m.6 hükmünde yer almasa da, TCK m.53 uyarınca kasten işlenmiş suçlar nedeniyle hapis

³⁵² Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.114; Ulucan/Nazlı, s.1672; Özkaraça, s.179; Narmanlıoğlu, s.95; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.821; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.100-101; Sümer, s.183; Tuncay/Savaş Kutsal, s.52; Akyiğit, s.523.

³⁵³ RG, 31.3.2007, 26479.

cezası alanlar bazı hakları kullanmaktan yoksun bırakılırlar. Bu haklardan biri de sendika yöneticisi veya denetçisi olmaktır (m.53/1,d).

Bu haklardan yoksun olma; infazdan sonra başlamak kaydıyla, verilen mahkûmiyet cezasının yarısından bir katına kadar mahkemece belirlenecek olan süre boyunca devam eder (m.53/5). Bu süre sonunda kişi, sendika yöneticisi veya denetçisi olma hakkını tekrardan elde eder. Ancak bu durum, yukarıda da belirtilen 6356 sayılı Kanunun 6. maddesinde sayılan suçlar için geçerli olmayacaktır. Çünkü yine bu madde hükmünde, TCK m.53'teki yoksunluğun kalkmasının, kurucu ve yönetici olma yasağını ortadan kaldırmayacağı açıkça belirtilmiştir. Doktrinde bu durumun sendikal özgürlüğü zedelediği ifade edilmektedir³⁵⁴. Bizce de Anayasa ile güvence altına alınan sendikal özgürlüklerin kanun maddesiyle ömür boyu yoksun bırakılması bu özgürlükleri zedelemektedir. En azından bu yoksunluğun TCK m.53/5'e göre belirlenecek süre ile sınırlı olması her suç için uygulanmalıdır.

C. Kuruluş Tüzüğünde Yöneticilik İçin Aranılan Şartları Sağlamak

6356 sayılı Kanunda öngörülen işçi kuruluşu yöneticisi olma şartlarına ek olarak kuruluş tüzüklerinde de bazı şartların getirilmesi mümkündür. Ancak bu şartlar, Anayasada belirtilen Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olmamalıdır (AY m.51/8). Ayrıca tüzükte öngörülen şartların, 6356 sayılı Kanundaki emredici hükümlere ve sendikal özgürlüklere aykırılık teşkil etmemesi gerekir³⁵⁵.

Yargıtay, kuruluşun zorunlu organlarına üye olarak seçilecek kişilerin genel kurulu oluşturan delegelerden seçilebileceğine ilişkin kuruluş tüzüğündeki düzenlemenin iptaline ilişkin kararı onamıştır³⁵⁶. Çünkü burada yönetici olmak isteyen ama genel kurul üyesi delegeler arasında olmayan kişilerin sendikal özgürlükleri kısıtlanmaktadır.

Her ne kadar Kanunda olmayan şartların tüzükle getirilmesi, sendika özgürlüğünü kısıtlayan bir müdahale gibi görünse de, bazı durumlarda bu şartlar gerçek anlamda sendikacılığın uygulanabilmesi için gerekli olabilmektedir. Yargıtay, şube yönetim kurulu üyeliğine veya başkanlığına aday olan kişinin, şubenin faaliyet alanına giren işyerlerinde çalışması şeklindeki sendika tüzüğü düzenlemesinde herhangi bir hukuka aykırılık

³⁵⁴ Başbuğ, s.101.

³⁵⁵ Sur, s.100; Tunçomağ/Centel, s.288.

³⁵⁶ Yargıtay 9.HD, 22.12.2004, E.2004/31969, K.2004/29069, Sümer, Haluk Hadi, "Toplu İş İlişkileri", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, Beta Yayıncılık, İstanbul 2009, s.218 (2007 Kararları).

görmemiştir³⁵⁷. Çünkü bu şart sayesinde, kendi şubesinin ihtiyaçlarını ve sorunlarını bilen kişiler şube yöneticisi olacaklardır³⁵⁸.

III. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLERİNİN SEÇİMİ

6356 sayılı Kanuna göre, işçi kuruluşu organlarının seçimi görevi genel kurula aittir (m.11/1,a). Bu seçimlerin demokratik ilkelere göre yapılması gerekir. Çünkü kuruluş içi demokrasi kültürünün yerleşmesi için demokratik ilkelere uygunluk son derece önemlidir³⁵⁹. Üye ya da delegelere oy kullanıp kullanmamaları konusunda hiçbir baskı yapılamaz. Oy kullanmak isteyen üye ya da delegelerin de oylarını, serbest ve baskı altında olmadan kullanmaları gerekir³⁶⁰. Bu doğrultuda yapılan seçimler ile işçi kuruluşu yöneticisi olma şartlarını sağlayan kişiler arasından seçilenler, işçi kuruluşu yöneticisi olurlar. Yapılacak seçimde uygulanacak esaslar m.14'te düzenlenmiştir.

Yönetim kurulu üye seçimi (delege ve diğer organların seçiminde de uygulanmak üzere) yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır (m.14/1). Bu durum, genel kurul iradesinin seçime tam olarak yansımaları ve seçimin dürüstlük kuralları çerçevesinde gerçekleşmesini sağlamaktadır³⁶¹. Ayrıca bu hükümler emredici niteliktedir ve değiştirilmeleri söz konusu dahi değildir³⁶². Seçimin yapılacağı genel kurul toplantısından 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 (m.14/2).

Yargı gözetimi altında yapılması zorunlu olan seçimlere hâkim katılır. Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili kuruluş veya şubeye verir. Kuruluş, onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle üç gün boyunca ilan eder (m.14/3). İlan süresi boyunca seçim kurulu başkanlığına itiraz edilebilecektir. Bu itirazlar en geç iki gün içinde incelenir ve kesin

³⁵⁷ Yargıtay 9.HD, 10.4.2007, E.2007/1104, K.2007/10227, **Sümer**, 2007 Kararları, s.217.

³⁵⁸ **Sümer**, 2007 Kararları, s.218.

³⁵⁹ **Demirezen**, Derya/**Lordoğlu**, Kuvvet, "Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi Ya Da Bir İmkânsızın Arayışı mı?", V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Petrol-İş Yayınları, İstanbul 2013, s.239.

³⁶⁰ **Aydın**, Mesut, "Sendika İçi Demokrasinin Sağlanması 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri", İş ve Hayat Dergisi, C.2, S.4, s.30.

³⁶¹ **Gözler**, Kemal, Anayasa Hukukuna Giriş, 24. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa 2015, s.120 vd.; **Aydın**, s.31.

³⁶² **Aydın**, s.31.

olarak karara bağlanır. Kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hâkim tarafından onaylanarak ilgili kuruluş veya şubeye gönderilir (m.14/4).

Seçimin yapılması ve oyların sayılması görevi seçim sandık kuruluna aittir. Seçim sandık kurulu, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki üye belirlenerek, Seçim kurulu başkanlığı tarafından oluşturulur. Seçim sandık kurulu yedek başkan ve üyeleri de aynı şekilde belirlenir (m.14/5). Ayrıca seçimde görev alan seçim kurulu ve seçim sandık kurulu üyelerine 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda³⁶³ belirtilen esaslara göre ilgili kuruluş tarafından ücret ödenir (m.14/11).

Yönetim kurulu üyeliğine aday olanların listesi, başkanlık divanınca düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanlığına mühürlenmek üzere teslim edilir (m.14/6). Mühürlenmiş listede adı bulunanlar, resmî kimlik belgelerini gösterip listeyi imzalar ve sandık kurulu başkanı tarafından listedeki isimlerinin işaretlenmesi suretiyle oy kullanırlar. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır (m.14/7).

Seçim sonuçları, seçim bittikten sonra, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit edilir ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle ilgililere duyurulur (m.14/8). Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir nüshası ile birlikte üç ay süreyle saklanmak üzere yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir. Seçim sonuçları anılan başkanlık tarafından derhâl ilan edilir ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirilir (m.14/9). Belirtmek gerekir ki, seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş sayılır (m.14/10).

6356 sayılı Kanunda, kuruluşlarda seçimlerin usulüne uygun olarak yapılmaması, seçimlerin iptal edilmesi yaptırımına bağlanmıştır. Belirtmek gerekir ki, seçimlere karşı yargı yoluna başvuru hakkının tanınması demokratik sendikacılığın gelişmesi için oldukça önemlidir³⁶⁴. İlgililerin seçime itiraz hakkı her zaman mevcuttur. Kanun m.15'te seçimlere itiraz usulünü düzenlemiştir.

Genel kurulda yapılan yönetici seçiminin 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. İtiraz süresinin

³⁶³ RG, 2.5.1961, 10796.

³⁶⁴ Aydın, s.31.

geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, 14. madde hükümlerine göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir (m.15/1).

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, seçimin iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilirler (m.15/2). Bu düzenleme ile kanun ve tüzük hükümlerine aykırılığın söz konusu olduğu seçimlerin iptali mümkün kılınmıştır. Ayrıca, genel kurulun veya yapılan yönetim kurulu 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 kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler (m.15/3).

IV. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLERİNİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. Yöneticilerin Ücretleri

6356 sayılı Kanunda, yöneticilere verilecek ücretin, tazminatın, ödenek ve yolluklarla sosyal hakların belirlenmesi genel kurulun görev ve yetkisi içerisinde olduğu sayılmıştır (m.11/1,f). Ayrıca, yöneticilerin ücretleri ile ilgili hususların kuruluş tüzüğünde yer alması gerektiği belirtilmiştir (m.8/1,ğ). Ayrıca yine bu maddeler dikkate alındığında kuruluş yöneticilerine, yol masrafları, yolluk ve ücret kayıpları gibi ödemeler de yapılabilir.

Yöneticiler yukarıda da açıkladığımız üzere, işyerinde çalışmaya devam eden ve karşılığında işverenden ücret alan amatör yöneticiler ve iş sözleşmesini fesheden ya da askıya alan ve bu nedenle işverenden ücret almayan profesyonel yöneticiler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır³⁶⁵. Söz konusu ücretler iş sözleşmesi kapsamındaki ücrettir (İK m.32/1). Amatör yöneticilerin almaya devam ettiği ancak profesyonel yöneticilerin alamadığı bu işçilik ücretinin yanı sıra bir de yöneticilik nedeniyle ödenen ücret vardır. Ancak Kanunda ücret ifadesinin kullanılması doktrinde eleştirilmiştir. Çünkü kuruluş ile

³⁶⁵ Bkz. İkinci Bölüm I. B. İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Kapsamı.

yöneticiler arasında vekâlet ilişkisi³⁶⁶ bulunmaktadır ve bu yüzden yöneticilere yapılacak bu ödemelerin ücret olarak değerlendirilmesi doğru bulunmamaktadır³⁶⁷.

Amatör yöneticiler ile profesyonel yöneticilere yapılan ödemeler farklıdır. Amatör yöneticilere, yönetim kuruluna katılmaları karşılığında “huzur hakkı”³⁶⁸ olarak adlandırılan ödeme yapılır. Profesyonel yöneticilere ise tam zamanlı çalışmalarına karşılık olarak aylık belli bir miktar ödeme yapılır.

Yöneticilere yapılacak ödemelerin miktarı genel kurul tarafından belirlenecektir (m.11/1,f). Buradaki genel kurul ifadesinden sendika veya konfederasyonun merkez genel kurulu anlaşılmalıdır. Çünkü bu yetkinin şube genel kurullarında olduğu düşünülürse, şubeler arasında farklı uygulamalar söz konusu olabilir, ancak şubeler arasındaki büyüklükleri dikkate alınarak merkez genel kurul tarafından kademeli bir ücret sistemi uygulaması mümkündür³⁶⁹. Ayrıca kuruluşun merkez yöneticilerine ödenecek ücretler ile şube yöneticilerine ödenecek ücretler arasında mutlak eşitlik aranmamalıdır³⁷⁰. Çünkü merkez ve şube yöneticilerin iş yoğunlukları ve nitelikleri arasında farklılıklar söz konusu olabilir.

Genel kurul bazı yetkilerini diğer organlara devredebilmektedir. Acaba genel kurul, yöneticilerin ücretlerini belirleme yetkisini yönetim kuruluna devredebilir mi? Kanunda bu konuyla ilgili düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle Yargıtay kararları ve doktrin görüşleri doğrultusunda bu soruya cevap aranmalıdır. Yargıtay, böyle bir yetki devrinin mümkün olmayacağına karar vermiştir³⁷¹. Çünkü Kanun bu yetkiyi açık bir şekilde genel kurula vermiştir. Ayrıca böyle bir durumda yöneticiler, ücretlerini kendileri belirlemiş olacaktır. Ancak bir kimsenin kişisel alacağı hakkında karar vermesi mümkün değildir³⁷². Doktrinde ise genel kurulun bu görevi, yönetim kurulu haricindeki başka bir organa dahi devretmesinin mümkün olmadığı kabul edilmektedir³⁷³. Kanaatimizce de, genel kurulun

³⁶⁶ Bkz. İkinci Bölüm I. C. Yönetici ile İşçi Kuruluşu Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği.

³⁶⁷ **Sur**, Yöneticilere Ödenecek Ücretler, s.1607, dn.29; **Sümer**, 2007 Kararları, s.222.

³⁶⁸ Bkz. İkinci Bölüm I. B. İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Kapsamı.

³⁶⁹ **Sur**, Yöneticilere Ödenecek Ücretler, s.1607, **Şahlanan**, s.272 vd.

³⁷⁰ **Subaşı**, s.533; Yargıtay 9. HD, 08.2.1991, E. 1991/1288, K. 1991/1454, Yargıtay Kararları Dergisi, Kasım 1991, s.1660-1661.

³⁷¹ Yargıtay 22. HD, 17.09.2013, E.2012/27410, K.2013/19074 (www.kazanci.com, ET. 20.3.2020). Aynı yönde, Yargıtay 22. HD, 21.11.2016, E.2016/19657, K.2016/25606, www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 1.6.2020.

³⁷² **Narmanlıoğlu**, Ünal, “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği ve Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş), Ankara 2012, s.332 (2010 Kararları).

³⁷³ **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.128.

kuruluş yöneticilerinin ücretlerini belirleme yetkisini yönetim kuruluna veya başka bir organa devretmesi mümkün değildir.

Yöneticilerin ücretlerinin belirlenmesi konusunda Kanunda herhangi bir üst sınır getirilmemiştir. Bu durum, yöneticilerin baskı altında olmadan görevlerini serbestçe yerine getirebilmeleri ve kuruluşların iç işleyişine müdahale edilmemesi noktasında uygun bulunsa da, çok yüksek miktarda belirlenecek ücretlerin kuruluş ekonomisine zarar verebileceği açıktır³⁷⁴. Ayrıca kuruluş üyelerinin bir nevi temsilcisi olan yöneticiler, almış oldukları yüksek ücretlerle yaşam standartlarını arttırmaları sonucunda temsil ettikleri kesimden uzaklaşarak onları anlamayacak duruma gelebilirler³⁷⁵. En tehlikeli sonuç ise, yüksek ücretler sebebiyle yöneticilerin konumlarını koruma çabalarına girerek kuruluş içi demokrasiye zarar vermeleridir³⁷⁶. Bu sebeplerden dolayı ücretin belirlenmesinde sonsuz bir serbestinin olduğu düşünülmemelidir³⁷⁷.

Yargıtay’a göre, kuruluşlar ekonomik güçlerine göre yönetici ücretlerini serbest bir şekilde belirleyebileceklerdir³⁷⁸. Görüldüğü üzere bu serbestlik sonsuz değildir. Doktrinde bir görüş, işkolunda ödenen en yüksek işçi ücretinin yöneticiler için tavan olarak benimsenmesini önermiştir³⁷⁹. Başka bir görüş ise, Kanunda tavan miktarın belirlenmesi kuruluşların iç işleyişine müdahale niteliğinde olacağı için ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesine aykırılık teşkil edeceğini, ancak tavan sınırı olmasa da, açıkça hukuka aykırı ve hakkın kötüye kullanıldığı ücret miktarına ilişkin genel kurul kararlarının iptalinin mümkün olacağını ifade etmektedir³⁸⁰. Yargıtay da bu doğrultuda karar vermiştir³⁸¹. Bizce de, yöneticilerin ücretlerinin belirlenmesinde kuruluşların iç işleyişlerine müdahale edilmemelidir. Ancak açık bir şekilde hukuka aykırı olan ve hakkı kötüye kullanarak kararlaştırılan ücretlerin belirlendiği genel kurul kararlarının iptali yoluna gidilmelidir.

³⁷⁴ **Sur**, Yöneticilere Ödenecek Ücretler, s.1610.

³⁷⁵ **Şahlanan**, Demokratik İlkeler, s.185; **Sur**, Yöneticilere Ödenecek Ücretler, s.1610.

³⁷⁶ **Centel**, Tankut, “Yeni Sendika Kanunu Taslağı”, Mercek Dergisi, S.41, s.23 (Yeni Taslak); **Şahlanan**, Demokratik İlkeler, s.185; **Sur**, Yöneticilere Ödenecek Ücretler, s.1610.

³⁷⁷ **Odaman**, Serkan, “Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, s.206 (Yönetici Ücreti); **Aydınlı**, İbrahim, “Sendikalarda Yönetici Ücretlerinin Hakkaniyet Açısından Üst Sınırı Var mıdır? Yargıtay’ın Konuya İlişkin İlke Kararının Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, C.25, S.3, Mayıs 2011, s.34; **Narmanlıoğlu**, s.124.

³⁷⁸ Yargıtay HGK, 29.5.1991, E.9-242, K.320 (www.kazanci.com, ET. 25.3.2020).

³⁷⁹ **Dereli**, Bengü, Türkiyede Sendika Demokrasisi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, İstanbul 1977, s.124 (Sendika Demokrasisi).

³⁸⁰ **Sur**, Yöneticilere Ödenecek Ücretler, s.1610-1611.

³⁸¹ Yargıtay 9. HD, 28.09.2010, E.2010/22982, K.2010/26099, **Odaman**, Yönetici Ücreti, s.204.

Kuruluş tüzüğünde açıkça belirtilmiş olması şartıyla, uzun yıllar yöneticilik görevi yaptıktan sonra görevleri sona eren profesyonel yöneticilere, kuruluş tarafından toplu bir ödeme yapılabilir. Ancak yapılan bu ödemenin niteliğinin ne olacağı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre, kuruluşla yöneticiler arasında bulunan ilişki hizmet ilişkisine dayanmadığından yapılan ödeme kıdem tazminatı şeklinde nitelendirilemez³⁸². Bir diğer görüşe göre ise, yapılan ödeme kıdem tazminatı niteliğindedir³⁸³. Yargıtay da bu konuda farklı kararlar vermiştir. Yüksek mahkeme; yöneticiye yapılacak bu ödemenin kıdem tazminatı sayılması yönünde kararlar³⁸⁴ verdiği gibi, kıdem tazminatı niteliğinde olmadığı yönünde kararlar³⁸⁵ da vermiştir. Kanımızca, kuruluş ile yönetici arasındaki ilişki hizmet akdine dayanmadığı için görevi sona eren profesyonel yöneticilere yapılan bu ödeme kıdem tazminatı niteliğine sahip değildir.

B. Yöneticilerin Sosyal Güvenliği

Burada asıl ele alacağımız husus profesyonel yöneticilerin sosyal güvenliğidir. Çünkü işyerlerinde çalışmaya devam eden amatör yöneticilerin iş ilişkisinde herhangi bir değişiklik olmadığı için, sosyal güvenceleri diğer işçilerle aynı şekilde işlemeye devam etmektedir. Ancak profesyonel yöneticiler için durum aynı değildir. Onlar iş sözleşmelerini fesheder ya da askıya alırlar. Askı durumunda yöneticinin iş sözleşmesi devam ediyor olsa da, asli edimler askıda olduğundan işverenin prim ödeme borcu da söz konusu olmayacaktır³⁸⁶.

Profesyonel yöneticilere görevleri nedeniyle ücret, tazminat, ödenek ve yolluk adı altında ödemeler yapılmaktadır. Ancak bu ödemeler yöneticilerin görev süreleri boyunca hayatlarına ilişkin ihtiyaçlarını gidermek ve profesyonel yöneticiliği tercih etmelerinde olumsuz faktörleri kaldırmak için yeterli görülmemektedir³⁸⁷. Çünkü yöneticilerin de

³⁸² **Özkaraca**, Ercüment, “*Toplu İş İlişkileri*”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Oniki Levha Yayınları, Ankara 2016, s.261 (Değerlendirme 2014); **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.79; **Şahlanan**, İş Hukuku, s.278; **Günay**, s.840.

³⁸³ **Odaman**, Serkan, “*İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Kamu-İş, Ankara 2013, s.219.

³⁸⁴ Yargıtay 22. HD, 24.1.2014, E.2014/841, K.2014/834, **Özkaraca**, Değerlendirme 2014, 260-261; Yargıtay 9. HD, 13.12.1996, E.1996/13971, K.1996/23137, www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 25.3.2020; Yargıtay 9. HD, 21.06.2011, E. 2010/50248, K. 2011/18855, **Odaman**, s. 219.

³⁸⁵ Yargıtay 9. HD, 17.09.2007, E.2007/899, K.2007/26464 (www.kazanci.com, ET. 25.3.2020); Yargıtay 9. HD, 2.4.1985, E.1985/1419, K.1985/3585, **Berksun/Eşmelioğlu**, s. 773.

³⁸⁶ **Süzek**, s.503-504

³⁸⁷ **Baybora**, s.160.

diğer kişiler gibi özel ve meslek hayatlarında bazı sosyal risklerle³⁸⁸ karşılaşmaları mümkündür. Bu sebeple kanunla, işçilerin profesyonel yönetici olarak görev yapmaktan kaçınmalarını engellemek için, bu kişilerin sosyal güvencelerini koruma amacıyla çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. Getirilen bu düzenlemelerle işçilerin profesyonel yöneticiliği tercih etmeleri amaçlanmıştır.

2821 sayılı Kanun döneminde profesyonel yöneticiler, işveren tarafından ödenmesi gereken payı da kendileri ödeyerek ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını, iş sözleşmeleri sona ermiş olsa da devam ettirebiliyorlardı (m.29/3). Ayrıca bu dönemde yöneticiler, 5510 sayılı Kanunla m.4/1,a kapsamında sigortalı sayılmışlardır (m.4/2).

6356 sayılı Kanunda gereksiz tekrardan kaçınmak için herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir³⁸⁹. Ancak profesyonel yöneticilerin sosyal güvencelerinde herhangi bir değişiklik olmamıştır. Çünkü 5510 sayılı Kanunda profesyonel yöneticiler, m.4/1,a çerçevesinde sigortalı sayılmaktadırlar (m.4/2). 5510 sayılı Kanunda belirtildiği üzere, 2821 sayılı Kanundan farklı olarak, sigortalılık kapsamında işverene düşen görevleri kuruluş yerine getirecektir (m.12/3). Dolayısıyla profesyonel yöneticilerin prim borçları da işçi kuruluşu tarafından ödenecektir. Belirtmek gerekir ki, profesyonel yöneticiler GSS kapsamı içindedirler (SSGSSK m.60). Ancak profesyonel yöneticilerin 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa³⁹⁰ göre, kuruluş ile aralarında iş sözleşmesi söz konusu olmadığından, işsizlik sigortasından yararlanmaları mümkün değildir (m.46/3)³⁹¹.

C. Yöneticilerin Mal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü

Yöneticilerin, kuruluşu kendi menfaatlerine yönelik olarak kullanmalarını engellemek için 274 ve 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da, mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir³⁹². Bu yükümlülük yöneticilerin kişisel çıkar

³⁸⁸ Sosyal risk, gerçekleşme zamanı bilinmeyen fakat gerçekleşme olasılığı olan ve buna maruz kalan kişilerin malvarlığında azalmaya veya sağlığında bozulmaya sebep olan tehlikeler. Hastalık, analık, sakatlık, iş kazası, ölüm gibi durumlar sosyal riske örnek verilebilir. Aslında sosyal riskler insan hayatıyla doğrudan ilgili, meydana geldiği zaman insanı ekonomik kayba uğratan sınırlı sayıda tehlikelerdir (**Tuncay**, Aziz Can/**Ekmekçi**, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017, s.8).

³⁸⁹ **Tuncay/Ekmekçi**, s.302.

³⁹⁰ RG, 8.9.1999, 23810.

³⁹¹ **Sözer**, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, s.500; **Sur**, s.79; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.91.

³⁹² **Narmanlıoğlu**, s.109; **Subaşı**, s.529.

sağlamalarını engellemenin yanı sıra yöneticilerin yersiz dedikodu ve iftiralardan da korunmasını da sağlayacaktır³⁹³.

274 sayılı Kanunda, sendikaların başkan ve yönetim kurulu üyeleri, bu göreve gelmelerinden itibaren üç ay içerisinde kendilerinin, eşlerinin ve velayeti altında bulunan çocuklarının sahip oldukları mal ve gelirleri gösteren bildirimi notere teslim etmekle yükümlüydüler (m.27/1). Ancak bu yükümlülük sadece sendika merkez yöneticilerine getirildiği için doktrinde eleştirilmişti³⁹⁴. Başka bir deyişle sendika şubelerinin yöneticileri için getirilmediği konusunda eleştirilmişti.

2821 sayılı Kanunda, 274 sayılı Kanun döneminde getirilen eleştiriler dikkate alınarak düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre konfederasyon, sendika ve sendika şubelerinin başkanları ve yöneticileri bu göreve gelmelerinden itibaren üç ay içerisinde kendilerinin, eşlerinin ve velayeti altında bulunan çocuklarının sahip oldukları mal ve gelirleri gösteren bildirimi notere teslim etmek zorundaydılar (m.42/1).

6356 sayılı Kanunda, kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu³⁹⁵ ve ilgili yönetmeliklere uygun olarak yapmak zorundadırlar (m.29/4). Bu Kanun mal bildirim yükümlülüğüne kurucuları da dahil ederek kapsamı genişletmiştir. Kurucular da sadece kendileri için değil eşleri ve velayeti altında bulunan çocukları için de bildirimde bulunmak zorundadırlar.

3628 sayılı Kanuna göre mal bildiriminde bulunma zorunluluğu olanlar, seçim sonucunun kesinleştiği tarihten itibaren iki ay içerisinde bu yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadırlar (m.6/1,c). Mal bildiriminin konusunu, görevlilerin (yükümlülerin) 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 oluşturmaktadır (m.5).

³⁹³ Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.131; Narmancıoğlu, s.110, dn.215; Baybora, s.109.

³⁹⁴ Dereli, Sendika Demokrasisi, s.125.

³⁹⁵ RG, 4.5.1990, 20508.

3628 sayılı Kanunda öngörülen sürede mal bildiriminde bulunmayan yükümlülere bildirimlerin verileceği mercilerce ihtarda bulunulur. İhtarın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde mazeretsiz olarak bildirimde bulunmayana üç aya kadar hapis cezası; soruşturma ile ilgili olarak verilen süre zarfında mal bildiriminde bulunmayana ise üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir (m.10).

Ayrıca Yargıtay’ın vermiş olduğu bir karara göre, “...yedeklikten asıl üyeliğe geçiş arızı değil devamlıdır”³⁹⁶. Bu karara dayanarak, yönetim kuruluna asıl üyelerin yerine gelen yedek üyelerin de mal bildiriminde bulunma yükümlülüğünün doğacağı kabul edilmelidir³⁹⁷.

V. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLERİNİN YETKİ VE SORUMLULUKLARI

A. Yöneticilerin Görev ve Yetkileri

6356 sayılı Kanunda, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun aksine, yönetim kurulunun yani yöneticilerin görevlerini düzenleyen bir maddeye yer verilmemiştir. Sadece genel kurul haricindeki zorunlu organlara ait görev ve yetkilerin tüzükte yer alması gerektiği belirtilmiştir (m.8/1,f). Doktrindeki genel kabule göre yönetim kurulunun (yöneticilerin), kuruluşu *yönetme*, kuruluşu ve kuruluş üyelerini *temsil etme* olmak üzere iki temel yetkisi vardır.³⁹⁸

1. Yönetme Yetkisi

Yöneticiler, kuruluşun amacına uygun olağan işleri, tüzükte aksine bir hüküm yoksa yapmaya yetkili ve görevlidir³⁹⁹. Ancak yöneticiler görevlerini yaparken kanuna, kuruluş tüzüğüne ve genel kurul kararlarına uygun hareket etmeli ve kuruluşun amacı çerçevesinde kalmalıdır⁴⁰⁰. Aksi takdirde yöneticilerin sendika veya 3. kişilere karşı sorumluluğu doğacaktır.

Başlıca yönetim görevi, genel kurul tarafından alınan kararların icrasıdır⁴⁰¹. Kuruluş malvarlığının ve özellikle taşınmazların yönetimi (m.11/1,g), işçilerin işe alınması ve

³⁹⁶ Yargıtay 9. HD, 26.11.1998, E.16673, K.16849, **Günay**, s.834.

³⁹⁷ **Günay**, s.834

³⁹⁸ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.78; **Narmanlioğlu**, s.155; **Sur**, s.131; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.847; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.123; **Şahlanan**, s.144 vd.; **Kutal**, Sendikalar, s.110; **Tunçomağ/Centel**, s.295-296.

³⁹⁹ **Sur**, s.132; **Narmanlioğlu**, s.155; **Tunçomağ/Centel**, s.295.

⁴⁰⁰ **Narmanlioğlu**, s.155; **Sur**, s.132; **Aktay**, s.36.

⁴⁰¹ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.78; **Narmanlioğlu**, s.155; **Sur**, s.133; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.230.

işten çıkarılması, aidatların toplanması gibi olağan işler yöneticilere aittir⁴⁰². Gelir-gider hesaplarına ilişkin işlemleri yapma, gelecek döneme ait bütçeyi hazırlayarak genel kurula sunma, olağanüstü genel kurul toplantısı talep etme (m.12/4), genel kurulu toplantıya çağırma (m.12/5), tutanakları tutma, denetçi raporları ile bilançoyu genel kurula sunma işleri de yöneticiler tarafından yapılmaktadır. Ayrıca genel kurul tarafından yetki verilmesi durumunda, yöneticiler şube açılmasına ve kapatılmasına karar verebilirler (m.11/1,h).

2. Temsil Etme Yetkisi

Yöneticiler kuruluştaki yöneten ve aynı zamanda kuruluştaki hem dışarıya karşı hem de üyelere karşı temsil eden kişilerdir⁴⁰³. Söz konusu temsil, sorumluluk konusunu da gündeme getirecektir. Bu sebeple yöneticiler, faaliyetleri sırasında gerekli dikkat ve özeni göstermek zorundadırlar⁴⁰⁴.

Yöneticilerin temsil yetkisi genel ve özel olmak üzere iki tür sınırlamaya tabidir. Genel sınırı hiç kuşkusuz kuruluşun amacı oluştururken; özel sınırı ise, kuruluşun en üst organı olan genel kurul kararları oluşturur⁴⁰⁵. Bu doğrultuda yöneticiler, uygulamanın zorunlu olarak kendilerine bıraktığı takdir hakkı sayesinde bağımsız bir şekilde, fakat kuruluşun amacına ve genel kurul kararlarına aykırı olmadan hareket etmelidirler⁴⁰⁶.

Kuruluşun temsil yetkisi, kuruluş tüzüğü veya yönetim kurulu kararıyla, yönetim kurulu üyelerden biri veya birkaçına bırakılabilir. Belirli konularda üyeler arasında iş bölümüne gidilebilir. Nitekim uygulamada, genel başkan veya sekretere yetki verilmektedir⁴⁰⁷. Bu kişiler, hukuki işlemleri yapmakta ve kuruluşu mahkemelerde temsil edebilmektedirler⁴⁰⁸.

B. Yöneticilerin Sorumluluğu

Yönetim kurulunun sorumluluğuna ilişkin 6356 sayılı Kanunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğini, sorumluluğun genel hükümler kapsamında belirleneceğini, on yıllık zamanaşımına tabi olduğunu ve ancak belli şartların varlığı halinde yöneticilerin ibra ile sorumluluktan kurtulacağını ifade etmiştik⁴⁰⁹. Bu konu başlığı altında ise yöneticilerin

⁴⁰² Sur, s.133; Tunçomağ/Centel, s.295.

⁴⁰³ Narmanlıoğlu, s.156; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.847.

⁴⁰⁴ Sur, s.132; Tunçomağ/Centel, s.297.

⁴⁰⁵ Narmanlıoğlu, s.156.

⁴⁰⁶ Şahlanan, s.146; Narmanlıoğlu, s.156.

⁴⁰⁷ Sur, s.132; Tunçomağ/Centel, s.296.

⁴⁰⁸ Tunçomağ/Centel, s.296.

⁴⁰⁹ Bkz. Birinci Bölüm V. B. 2. d. Sorumluluğu.

kuruluşa ve 3. kişilere karşı sorumluluklarını ve bu sorumluluğun yöneticiler arasında nasıl paylaşılacağını ele alacağız.

Kuruluşla yöneticileri arasında bulunan ilişkinin vekâlet sözleşmesine dayandığı kabul edilir. Bu sebeple Türk Borçlar Kanunu'ndaki vekâlet sözleşmesi kapsamında yöneticilerin sorumluluklarını belirlemek gerekir⁴¹⁰.

Yöneticilerin kusurlu davranışları nedeniyle kuruluş zarara uğramışsa, yöneticiler bu zarardan müteselsilen sorumlu tutulurlar (m.511/2)⁴¹¹. Yöneticilerin yapmış oldukları işlemler sonucunda kuruluş herhangi bir zarara uğramışsa, zararın tazmini için yönetim kurulu üyelerinin hepsine ya da bazılarına ve hatta bir tanesine bile dava açabilir. Yöneticilerin sorumluluğu zararın hepsi karşılanana dek devam eder (m.163). Yöneticilerden biri zararı tazmin ederse diğerleri de sorumluluktan kurtulur (m.166/1). Ancak bu kuruluş ile yöneticiler arasındaki dış ilişki için geçerlidir. Yöneticiler arasındaki iç ilişkide ise zararın tazmini, yöneticilerin kusurları oranında aralarında paylaşılır (m.62/1). Bu nedenle yöneticiler, iç ilişkilerinde kendine düşen paydan fazla ödemede bulunurlarsa, ödedikleri fazla parayı diğer yöneticilere rücu edebilirler (m.62/2 ve m.167/2). Yöneticilerden birinin ödemediği miktarı diğer yöneticiler eşit olarak ödemekle yükümlüdürler (m.167/3).

Yöneticilerin dış ilişkilerdeki sorumlulukları için zamanaşımı süresi 10 yıldır (m.146). Ancak iç ilişkilerde süre farklıdır. Rücu hakkı, zararın tamamının karşılandığı ve birlikte sorumlu olan kişinin öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her halde zararın tamamının ödendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar (m.73/1). Tazminatın ödenmesi kendisinden istenilen kişi, durumu birlikte sorumlu olduğu kişilere bildirmek zorundadır; aksi takdirde zamanaşımı, bu bildirimin dürüstlük kurallarına göre yapılabileceği tarih dikkate alınarak işlemeye başlar (m.73/2). Ayrıca dış ilişkilerde zamanaşımı süresi yöneticilerden birine karşı kesilirse diğerleri için de kesilir (m.155/2). Ancak yöneticilerden birinin zamanaşımından feragat etmesi, diğer yöneticiler açısından bağlayıcı nitelikte olmaz (m.160/2).

Belirtmek gerekir ki, kuruluşun faaliyetlerinden dolayı zarar gören 3. kişiler kuruluş yöneticilerine karşı doğrudan dava açabilirler. Böyle bir durumda da yöneticiler arasında

⁴¹⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.848.

⁴¹¹ Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s.207-208; Hatemi, Hüseyin/Gökyayla, K.Emre, Borçlar Hukuku Genel Hüküm, 4. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017, s.180 vd.; Tuncay/Savaş Kutsal, 80.

müteselsil sorumluluk söz konusu olacaktır. Bu kişiler hem kuruluşa hem de yöneticilere karşıda dava açabilirler.

VI. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLERİNİN GÖREVLERİNİN SONA ERMESİ

Yöneticiler, görev süreleri boyunca kendilerine kanunda sağlanan güvencelerden yararlanacaklardır. Bu nedenle yöneticilerin görevlerinin hangi durumlarda sona ereceğini tespit etmek oldukça önemlidir⁴¹². Yönetici olma koşullarını dikkate aldığımızda işçi kuruluştaki yöneticisinin görevi; sendika üyeliğinin sona ermesi, 6356 sayılı Kanunda ve sendika tüzüğünde belirtilen kuruculuk şartlarının kaybedilmesi ve yöneticiliğin sona ermesi gibi nedenlerle sona erecektir. Bu başlık altında yöneticilik görevini sona erdiren durumları ayrıntılı olarak ele alacağız.

A. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi

Sendika üyeliği; kendiliğinden, kişinin iradesiyle veya genel kurul kararıyla sona erebilir⁴¹³. Sendika üyeliği, kuruluş yöneticiliği için aranan bir şart olması nedeniyle, üyeliğin sona ermesi yöneticiliği de sona erdirir.

1. Kendiliğinden Sona Erme

Sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesinde, sendika üyesinin herhangi bir iradesi yoktur ve hukuki sonuç kendiliğinden meydana gelir⁴¹⁴. Sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi; ölüm veya gaiplik, temyiz kudretinin (ayırt etme gücünün) kaybedilmesi, sendikanın sona ermesi, işçilik sıfatının kaybedilmesi, işkolu değişikliği ve yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılma gibi nedenlerle söz konusu olur.

a. Ölüm veya Gaiplik

Sendikayla üyesi arasındaki ilişki şahsi nitelikte olduğundan üyelik, kişiye sıkı sıkıya bağlı haklar arasındadır ve bu sıfatın mirasçılara geçmesi mümkün değildir. Bu nedenle sendika üyesi bir kimsenin ölmesi veya gaipliğine karar verilmesi durumunda başkaca işlem yapılmaksızın üyelik kendiliğinden sona erecektir⁴¹⁵. Yargıtay'a göre de, ölüm veya gaiplik halinde üyelik kendiliğinden sona erecektir⁴¹⁶.

⁴¹² Özkaraca, s.180.

⁴¹³ Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.64-65; Başbuğ, Sendika Üyeliği, s.181 vd.; Okur, s.91; Tuncay/Savaş Kutsal, s.133 vd.; Sur, s.151.

⁴¹⁴ Okur, s.98.

⁴¹⁵ Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.64; Okur, s.92; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.150; Tuncay/Savaş Kutsal, s.133; Narmanlıoğlu, s.199; Sümer, s.202; Sur, s.155.

⁴¹⁶ Yargıtay HGK, 12.2.2012, E.2011/9-591, K.2012/72 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 10.6.2020).

b. Temyiz Kudretinin (Ayırt Etme Gücünün) Kaybedilmesi

Temyiz kudreti, Kanunda açıkça belirtilmemiş olsa dahi sendika üyeliği için aranan şartlardan biridir. Bu nedenle temyiz kudretinin kalıcı olarak kaybedilmesi halinde sendika üyeliği de sona erecektir⁴¹⁷. Belirtmek gerekir ki, ayırt etme gücünün geçici olarak kaybedilmesi durumunda üyelik sona ermeyecektir, ancak bu sürede üyeliğe ilişkin haklar kullanılamayacaktır⁴¹⁸.

c. Sendikanın Sona Ermesi

Sendikanın fesih ya da infisah (dağılma) gibi nedenler ile tüzel kişiliğinin sona ermesi halinde de sendika üyeliği sona erecektir⁴¹⁹. Ancak sendikanın başka sendikayla birleşmesi ya da başka sendikaya katılması durumunda üyelik devam edecektir. Çünkü ortadan kalkan sendikaya halef olan bir sendika mevcuttur⁴²⁰. Bu durum 6356 sayılı Kanunda, hüküm altına alınmıştır (m.22/3).

d. İşçilik Sıfatının Kaybedilmesi

İşçi sendikasına ancak 6356 sayılı Kanun ile işçi olarak kabul edilen kişiler üye olabilir. Bunun nedeni de yukarıda belirttiğimiz sendikalarda saflık ilkesidir⁴²¹. Sendikaya üye olan bu kişiler, daha sonra işçi sıfatını kaybetmeleri durumunda üyelikleri kendiliğinden sona erecektir⁴²². İşçilik sıfatının sona ermesi işçinin memur olması, sözleşmeli personel olarak çalışmaya başlaması veya Kanun kapsamında işletmenin tamamını yöneten işveren vekili olması gibi durumlarında söz konusu olabilir⁴²³.

Belirtmek gerekir ki Kanunda, bazı durumlarda işçinin sendika üyeliğinin sona ermeyeceğini ifade edilmiştir. Buna göre işçinin, sendika veya şube organlarında görevli olması (m.19/8), bir yılı geçmemek şartıyla işsiz kalması (m.19/9) ve askeri ödev

⁴¹⁷ Okur, s.92; Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.64; Narmanlioğlu, s.199; Sümer, s.202; Tuncay/Savaş Kutsal, s.133; Sur, s.155; Akyiğit, s.576.

⁴¹⁸ Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.64; Tuncay, Sendika Üyeliği, s.253 vd.; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.150; Tunçomağ/Centel, s.300; Akyiğit, s.576.

⁴¹⁹ Okur, s.92; Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.64; Sur, s.155; Sümer, s.202; Narmanlioğlu, s.199; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.150.

⁴²⁰ Narmanlioğlu, s.199; Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.70.

⁴²¹ Bkz. Birinci Bölüm III. A. 2. a. Kişi Unsuru.

⁴²² Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.64; Başbuğ, Sendika Üyeliği, s.182; Okur, s.92;

⁴²³ Narmanlioğlu, s.200.

nedeniyle silâh altına alınması süresince üyeliğin askıda kaldığı (m.19/10) gibi durumlarda sendika üyeliği sona ermeyecektir⁴²⁴.

e. İş Kolu Değişikliği

6356 sayılı Kanuna göre, işçinin işkolunu değiştirmesi durumunda sendika üyeliğinin sona ereceğini açık bir hükümle ifade edilmiştir (m.19/7). Bu durumda ortak mesleki menfaat ortadan kalkacağı için üyeliğin sona ermesi son derece normaldir⁴²⁵. Ancak işçi, sendikanın faaliyet alanında yani işkolunda olmak kaydıyla farklı bir işe geçerse sendika üyeliğinde hiçbir değişiklik olmayacaktır. Sendika üyeliği eskisi gibi devam edecektir.

Belirtmek gerekir ki, farklı iş kollarında çalışan işçinin farklı sendikalara üye olma hakkı vardır. Bu durumda işçinin üyelikleri sona ermez⁴²⁶.

f. Yaşlılık veya Malullük Aylığı ya da Toptan Ödeme Alarak İşten Ayrılma

6356 sayılı Kanuna göre sendika üyesi işçilerinin, SGK'dan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işlerinden ayrılmaları halinde sendika üyelikleri kendiliğinden sona erecektir. Ancak çalışmaya devam eden işçiler ile kuruluşlardaki görevleri devam ederken bu aylık veya toptan ödeme alan işçilerin üyelikleri, görevleri boyunca devam edecektir (m.19/6). Kanun maddesine ek olarak Sendika Üyeliğinin Kazanılması hakkındaki yönetmelik ile işten ayrılan fakat bir yıl içinde tekrar işe başlayanların sendika üyelikleri de devam edecektir (m.12/4).

Bu düzenlemelerle aylık veya toptan ödeme alarak iş ilişkisine son veren işçilerin, işsiz kalma durumuna (m.19/9) benzer bir uygulama benimsenerek, bir yıla kadar çalışmama durumunda da sendika üyeliklerinin devam edeceğine hükmedilmiştir. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında bu yönde bir sonuca varmış ve emeklilere sendika üyeliği konusunda bir yıllık süre ile güvence sağlamıştır⁴²⁷. Kanaatimizce, sendikalar aracılığıyla haklarını aramaya en çok ihtiyaç duyulan emeklilik, işsizlik gibi durumlarda kişilere böyle bir hak tanınması isabetli olmuştur.

2. Üyenin İradesiyle Sona Erme (İstifa)

Daha önce de belirttiğimiz üzere işçilerin, olumsuz sendika özgürlüğü ilkesi uyarınca sendika üyesi olmama ve üyesi bulunduğu sendikadan ayrılma hakları vardır. Bu haklar,

⁴²⁴ Ayrıntılı bilgi için Bkz. **Sur**, s.149 vd.; **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.71 vd.; **Narmanlıoğlu**, s.193 vd.; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.134-135.

⁴²⁵ **Narmanlıoğlu**, s.200.

⁴²⁶ **Başbuğ**, Sendika Üyeliği, s.182.

⁴²⁷ Yargıtay 22. HD, 9.6.2014, E.2014/15387, K.2014/16184, www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 10.6.2020.

olumsuz sendika özgürlüğünün bir görünüm biçimidir⁴²⁸. Sendikadan ayrılma (çekilme) hakkı, sendika içi demokrasinin tam olarak sağlanması ve kişilik haklarının korunması için oldukça önemlidir⁴²⁹. Anayasa (m.51) ve Kanun (m.17/3 ve 19/1) ile güvence altına alınan bu hak sayesinde işçiler, diledikleri zaman kendi iradeleriyle sendika üyeliğinden çekilebilirler. Uygulamada “istifa” olarak da adlandırılan üyelikten çekilme, üyelik ilişkisinin diğer tarafına bildirilmesi zorunlu, bozucu yenilik doğuran tek taraflı hukuki işlemdir⁴³⁰. Çekilme beyanının hüküm doğurması karşı tarafın kabul etmesine bağlı değildir⁴³¹. Ayrıca sendikanın, üyenin çekilme kararına itiraz hakkı yoktur⁴³².

Üyeler, e-Devlet üzerinden çekilme bildiriminde bulunarak sendika üyeliğinden çekilebilirler. Çekilme bildirimi elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır (m.19/2). Ancak çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır (m.19/3). Bu süre içerisinde işçi hala sendika üyesi olacağından taraflar arasındaki hak ve borçlar devam edecektir⁴³³.

Bir aylık süre ile üyelikten ani çekilmeler nedeniyle sendikaların, işkolu veya işyeri barajı hesaplamaları gibi konularda zarar görmemeleri amaçlanmıştır⁴³⁴. Çekilenin bir aylık sürede farklı sendikaya üye olması durumunda yeni üyelik, bu bir aylık sürenin sonunda kazanılır (m.19/3). Kamu düzenine ilişkin olan bu düzenlemeler emredici niteliktedir ve sendika tüzüğüne konulacak bir hükümle kaldırılamaz, uzatılamaz ya da kısaltılamaz⁴³⁵. Aksi takdirde, tüzüğe konulan bu hükümler geçersiz kabul edilir⁴³⁶. Yargıtay da bu bir aylık süreye ilişkin mevzuata paralel olarak; üyelikten çekilen işçinin başka sendikaya üyeliğinin, çekilme beyanından bir ay sonra geçerli olacağına bir karar vermiştir⁴³⁷.

3. Sendikanın Kararıyla Sona Erme (İhraç)

Sendika üyesinin, üyeliğinden kaynaklanan sorumlulukları yerine getirmemesi durumunda sendikalar, tüzüklerinde belirtilen disiplin cezalarını uygulama yetkisine sahiptirler. Sendikaların, düzene uymayan üyelere disiplin cezası uygulaması, kolektif

⁴²⁸ Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.65; Okur, s.93.

⁴²⁹ Okur, s.93.

⁴³⁰ Okur, s.93; Sur, s.152; Sümer, s.203; Narmanlioğlu, s.202; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.152; Tuncay, Sendika Üyeliği, s.260.

⁴³¹ Narmanlioğlu, s.202; Sur, s.152.

⁴³² Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.67; Okur, s.94.

⁴³³ Okur, s.96; Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.67; Tuncay/Savaş Kutsal, s.136; Sümer, s.203.

⁴³⁴ Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.65; Sur, s.152; Akyiğit, s.578.

⁴³⁵ Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.65; Okur, s.94; Tuncay, Sendika Üyeliği, s.250 vd.; Sümer, s.203; Narmanlioğlu, s.203.

⁴³⁶ Okur, s.94.

⁴³⁷ Yargıtay 22. HD, 3.12.2019, E.2019/7975, K.2019/22308, www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 8.6.2020.

sendika özgürlüğünün sonucudur⁴³⁸. Şüphesiz sendikaların varlıklarını ve faaliyetlerini üyelerine karşı korumaları, bu özgürlüğün kapsamındadır.

Üye hakkında uygulanabilecek en ağır disiplin cezası üyelikten çıkarmadır, diğer bir adıyla ihraçtır. İşçiyi ihraç etme yetkisi genel kuruldadır (m.19/4)⁴³⁹. Genel kurul bu yetkiyi dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanmalıdır⁴⁴⁰. Kanundaki özel düzenleme nedeniyle, üyelikten çıkarma yetkisi başka bir organa devredilemez⁴⁴¹. Üyelikten çıkarmayı gerektiren nedenler sendika tüzüğünde belirtilmelidir (m.8/1,d). Sendikanın üyelikten çıkarma yetkisi, tüzükte belirtilen nedenlere sınırlıdır. Bu nedenler haricinde başka bir nedene dayanarak üyenin sendikadan çıkarılması mümkün değildir⁴⁴². Bu nedenlerin belirlenmesindeki sınır ise demokratik esaslara uygunluk ilkesidir. Aksi takdirde belirtilen çıkarılma nedenleri geçersiz sayılır⁴⁴³. Sendika tüzüğünde çıkarılma nedenleri düzenlenmemişse üye, ancak haklı bir sebebe dayanarak üyelikten çıkarılabilir⁴⁴⁴.

Sendikanın çıkarma kararı verebilmesi için üyeye, ilk olarak hakkında öne sürülen suçun niteliği bildirilmeli, sonrasında kendini savunma imkânı verilmelidir⁴⁴⁵. Yani çıkarma işlemi demokratik esaslara uygun olarak yapılmalıdır. Bu kararın alınması konusunda izlenecek prosedüre 6356 sayılı Kanunda yer verilmemekle birlikte doktrinde, bu kararı verecek organın usulünce toplanıp karar alması gerektiği düşünülmektedir⁴⁴⁶. Üyeye bildirilen çıkarma nedeni daha sonra değiştirilemez. Genel kurul bu nedene göre değerlendirme yapmak zorundadır⁴⁴⁷.

Genel kurulca verilen çıkarma kararı, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir. Çıkarılan üyeye de yazıyla tebliğ edilir (m.19/4). Çıkarılma kararına karşı üye, kararın kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren otuz gün içerisinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkemenin kararı kesindir (m.19/4). Bu süre hak düşürücü

⁴³⁸ **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.68; **Okur**, s.96; **Sümer**, s.203.

⁴³⁹ Yargıtay 22. HD, 14.1.2020, E.2019/8659, K.2020/264; Yargıtay 22. HD, 10.10.2016, E.2016/22557, K.2016/23017 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 8.6.2020).

⁴⁴⁰ **Okur**, s.99; Tuncay, Sendika Üyeliği, s.290.

⁴⁴¹ **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.68; **Okur**, s.98; **Sur**, s.154; **Sümer**, s.203; **Narmanlioğlu**, s.209; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.137.

⁴⁴² **Sümer**, s.203; **Okur**, s.97.

⁴⁴³ **Okur**, s.98.

⁴⁴⁴ **Tuncay**, Sendika Üyeliği, s.281; **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.68; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.137.

⁴⁴⁵ **Okur**, s.99; **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.68; **Sümer**, s.204; **Sur**, s.154; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.137.

⁴⁴⁶ **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.68; **Sur**, s.154; **Okur**, s.99; **Tuncay**, Sendika Üyeliği, s.285.

⁴⁴⁷ **Okur**, s.100; **Tuncay**, Sendika Üyeliği, s.289.

süredir ve mahkemece resen göz önüne alınır⁴⁴⁸. Sendika üyeliği, çıkarma kararı kesinleşene dek devam eder (m.19/4). Üye, çıkarma kararına süresinde itiraz etmemişse otuz günlük itiraz süresinin bitimiyle, itiraz etmişse mahkemenin çıkarma kararını onaylamasıyla üyelik sona erer⁴⁴⁹. Fakat mahkemece itiraz haklı bulunursa üyelik, çıkarılma kararı dikkate alınmadan kesintisiz bir şekilde devam eder⁴⁵⁰.

B. Kuruculuk Şartlarının Kaybedilmesi

6356 sayılı Kanuna göre, kuruluş yöneticisi olmak için bu Kanunun 6. maddesinde belirtilen kuruculuk şartlarının taşınması gerekir (m.9/3). Bu şartlar; fiil ehliyetine sahip olmak, fiilen çalışıyor olmak ve bu maddede belirtilen suçlardan mahkûmiyet almamış olmaktır (m.6/1). Maddede belirtilen bu şartlar emredici niteliktedir. Taraflar aralarında herhangi bir düzenlemeyle aksini kararlaştıramaz. Dolayısıyla burada belirtilen şartların yöneticilik esnasında kaybedilmesi durumunda yöneticilik sona erer.

Yönetici görevi esnasında fiil ehliyetini kaybettiği takdirde yöneticilik görevi sona erecektir. Ayrıca madde de sayılan suçlardan kaynaklı bir mahkûmiyet kararı almasıyla da yöneticilik görevi sona erecektir. Fakat fiilen çalışan bir işçinin sözleşmesini feshederek ya da askıya alarak profesyonel yönetici olması halinde, yöneticilik süresince fiilen çalışmaması, yöneticilik görevini etkilemeyecektir.

Belirtmek gerekir ki, kuruluş tüzüğünde kuruculuk için aranan şartların kaybedilmesi durumunda da yöneticilik sona erecektir.

C. Yöneticiliğin Sona Ermesi

Yöneticiliğin sona ermesi durumlarından ilki ve en doğalı yönetim kurulu üyeliği süresinin bitmesidir. Yönetim kurulu üyelerinin görev süresi 6356 sayılı Kanunda açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Ancak olağan genel kurulun en geç dört yılda bir toplanacağı hükmüne dayanarak yöneticilerin de görev sürelerinin dört yıl olacağı sonucuna varılabilir (m.12/2)⁴⁵¹. Bununla birlikte yöneticilerin yeniden seçilmelerine bir engel yoktur.

⁴⁴⁸ Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.70; Okur, s.100-101; Tuncay/Savaş Kutsal, s.138; Sümer, s.204; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.156; Sur, s.154.

⁴⁴⁹ Okur, s.102; Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.70; Sur, s.155; Sümer, s.204; Narmanlıoğlu, s.212.

⁴⁵⁰ Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.70; Okur, s.102; Narmanlıoğlu, s.212, dn.451; Sur, s.155; Sümer, s.204.

⁴⁵¹ Tuncay/Savaş Kutsal, s.77; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.237.

Görev süresi bitmeden de yöneticiliğin sona ermesi mümkündür. Yöneticilik için aranan (sendika üyesi olma, kurucular için aranan şartlara sahip olma ve kuruluş tüzüğünde aranan şartlara sahip olma) şartların yitirilmesi, yönetim kurulu üyesinin kendi isteğiyle ayrılması ya da haklı neden sebebiyle genel kurul tarafından görevden alınması durumlarında da yöneticilik görevi sona erer⁴⁵². Yönetim kurulunun görev süresinin sona ermesi durumunda da yöneticilik sona erer⁴⁵³.

Saydığımız bu durumlar haricinde 6356 sayılı Kanunda sendika yöneticiliğinin sona ereceğini açıkça belirten hükümler vardır. Örneğin; kuruculuk için aranan şartları taşımayan kimse yönetici seçildiğinde, durumu tespit eden valilik veya Bakanlık tarafından yapılan başvuru sonucunda mahkeme, bu kişinin görevini kesin olarak sonlandırır (m.9/3). Yöneticilerin m.6'da belirtilen suçlardan biriyle mahkûm olmaları durumunda görevleri kendiliğinden son bulur (m.9/5). Yöneticilerin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulur (m.9/6).

⁴⁵² Narmanlıoğlu, s.154.

⁴⁵³ Bkz. Birinci Bölüm V. B. 2. e. Sona Ermesi.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİ GÜVENCESİ

I. GENEL OLARAK

Gelişen modern dünyada sendikal örgütlenmenin önemi, özellikle iş ilişkilerine etkisi noktasında her geçen gün artmaktadır. Ekonomik açıdan işverene karşı güçsüz durumda olan işçiler, kurdukları ya da üyesi oldukları işçi kuruluşları aracılığıyla kendi hak ve menfaatlerini korumaya ve geliştirmeye çalışırlar. Kuruluşların bu amaçlar doğrultusunda gerçekleştirdikleri veya gerçekleştirecekleri faaliyetleri yöneten ya da yönetecek kişiler ise kuruluş yöneticileridir⁴⁵⁴. İşverenin böyle bir örgütlenmeyi hoş karşılamayacağı düşünüldüğünde, yöneticilerin işyerlerinde gelecek kaygısı yaşamadan ve baskı altında olmadan çalışmalarını sağlamak için, özel güvencelere ihtiyaç duyulmuştur⁴⁵⁵. Bu güvenceler ile hem bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü koruma altına alınması hem de sendikacılık faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesi sağlanacaktır⁴⁵⁶.

Daha önce de belirttiğimiz üzere, işçi kuruluşlarının (sendika ve konfederasyon) veya şubelerinin yöneticisi olarak seçilen ve çalıştığı işyerinden kendi isteğiyle ayrılan işçiye profesyonel yönetici, çalıştığı işyerinden ayrılmadan yöneticilik görevini yapan işçiye ise amatör yönetici denir⁴⁵⁷. Görüldüğü üzere işçi kuruluşu yöneticiliği, yönetici olan işçinin işyerinde çalışmaya devam edip etmemesine göre ikiye ayrılır. İşçi kuruluşu yöneticiliği, farklı kanun dönemlerinde güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Ancak her kanun döneminin kendine göre olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır.

Çalışmamızın bu bölümünde, öncelikle sendika özgürlüğünün güvencesini inceleneceğiz. Çünkü sendikal hayatın özgür bir şekilde gerçekleştirilemediği bir yerde ne işçi kuruluşlarının ne de bu kuruluşların yöneticilerinin amaçlarına uygun olarak hareket etmelerinden bahsedebiliriz. Daha sonra ise 274 sayılı Kanun döneminde, 2821 sayılı Kanun döneminde ve yürürlükteki 6356 sayılı Kanunda profesyonel ve amatör

⁴⁵⁴ Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.322.

⁴⁵⁵ Centel, Tankut, “Sendika Yöneticisinin Güvencesi”, Prof. Dr. Turhan Esener, II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s.165; Bulut, Ali, Türk İş Hukuku’nda Sendikal Güvenceler, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2015, s.83; Akyiğit, Sendika Yöneticileri ve Temsilcilerinin Teminatı, s.58; Narmanlıoğlu, s.112.

⁴⁵⁶ Baskan, s.709.

⁴⁵⁷ Bkz. İkinci Bölüm I. B. İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Kapsamı.

yöneticilere sağlanan güvenceleri, doktrin görüşlerine ve Yargıtay kararlarına yer vererek ayrıntılı bir şekilde ele alacağız.

II. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ

A. Genel Olarak

Sendikal örgütlenmenin özgür bir biçimde gerçekleşmesi ve işyerlerinde kişilerin menfaatlerini etkili bir şekilde savunabilmeleri için sendikal hakların tanınması yeterli değildir, ayrıca bu hakları güvence altına alan yasal düzenlemelere de ihtiyaç vardır⁴⁵⁸. Günümüzde sendika özgürlüğü evrensel bir hak olarak tanınmaktadır. Nitekim bu konuda uluslararası alanda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır⁴⁵⁹. Başta ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri olmak üzere birçok düzenleme Türkiye Cumhuriyeti tarafından imzalanmıştır. İnsan hakları arasında yer alan çalışanların serbestçe örgütlenme, sendikalara üye olma ya da olmama ve sendikal faaliyette bulunma gibi hakları 87 sayılı ILO Sözleşmesinde açıkça belirtilmiştir⁴⁶⁰. Sözleşmeye taraf devletler bu hakları sağlamakla yükümlü tutulmuştur (m.11).

Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de Anayasayla korunan sendika özgürlüğü (m.51), hem hukuki hem de cezai yaptırımlarla somut bir şekilde kanunlarla güvence altına alınmıştır. Çünkü sendika özgürlüğü olmadan sendikal faaliyetlere yönelik sağlanan diğer güvencelerin pek bir anlamı olmayacaktır. Özellikle tez konumuz olan işçi kuruluşu yöneticilerine sağlanan güvencelerin tam bir güvence niteliğine sahip olabilmeleri için öncelikle sendika özgürlüğünün güvence altına alınması gerekir. Dolayısıyla işçi kuruluşu yöneticileri kendilerine özel olarak sağlanan güvencelerin yanında sendika özgürlüğü kapsamında getirilen güvencelerden de yararlanacaklardır. Özellikle amatör yöneticilerin sendika üyeliği ve sendikal faaliyetleri nedeniyle uğrayacakları ayrıma karşı bu güvenceden yararlanmaları son derece önemlidir.

Burada öncelikle 6356 sayılı Kanunda düzenlenen sendika üyeliği veya sendikal faaliyeti dolayısıyla ayrıma karşı işçiyi koruyan hukuki yaptırımları (m.25), daha sonra ise 5237

⁴⁵⁸ Kutal, s.165; Sur, s.52; Narmanlıoğlu, s.168.

⁴⁵⁹ Sendika özgürlüğünün yer aldığı başlıca uluslararası düzenlemeler: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87, 98, 135 ve 151 sayılı Sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Sur, s.33-46; Narmanlıoğlu, s.13-20; Yargıtay 22. HD, 27.6.2019, E.2019/4095, K.2019/14387 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 25.5.2020).

⁴⁶⁰ Kutal, s.165.

sayılı Türk Ceza Kanununda⁴⁶¹ düzenlenen sendikal hakların kullanılmasını engelleme suçu (m.118) ve 6356 sayılı Kanunda düzenlenen idari para cezası (m.78) ile işçiyi koruyan cezai yaptırımları inceleyeceğiz.

B. Hukuki Yaptırımlar

1. Genel Olarak

Hukukumuzda, işverene karşı güçsüz durumda olan işçinin, sendikalara serbestçe üye olma ya da olmama hakkı yani bireysel sendika özgürlüğü, Kanunun *Sendika Özgürlüğünün Güvencesi* başlıklı 25. maddesi kapsamında hukuki yaptırımlarla koruma altına alınmıştır⁴⁶². Ayrıca hükme aykırılık teşkil eden TİS ve iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz olduğunu açık bir şekilde belirtmiştir (m.25/8). Nitekim bu düzenleme ile işçilerin işe alınmalarında, çalışmaları sırasında ve işten çıkarılmalarında sendikalı-sendikasız işçi ayrımının yapılması yasaklanmıştır⁴⁶³. Şimdi bu durumları ayrı başlıklar altında inceleyelim.

a. İşe Alınma Sırasında Ayrım Yasağı

6356 sayılı Kanunda, Anayasadaki hükme paralel olarak, “İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.” hükmü getirilmiştir (m.25/1). İşçilerin işe alınması sırasında, işverenin sendikalı-sendikasız işçi ayrımı yapması net bir şekilde yasaklanmıştır.

İşe alınmada sendikal nedene dayalı bir ayrım söz konusu olduğunda işverene uygulanacak hukuki yaptırım öngörülmüştür. Bu yaptırım, işçinin bir yıllık ücret miktarından az olmamak üzere belirlenen sendikal tazminattır (m.25/4). Ancak işçi henüz işe girmedikten sendikal tazminatın hangi ücret üzerinden hesaplanacağı sorunu gündeme gelmektedir. Doktrinde bir görüş, başvuranın yaşına uygun kanuni asgari ücretin ya da varsa işyerindeki TİS’e göre belirlenecek sözleşmesel asgari ücretin esas alınması gerektiğini savunmaktadır⁴⁶⁴. Diğer görüş ise, başvuru işin emsal ücretinin

⁴⁶¹ RG, 12.10.2004, 25611.

⁴⁶² Şahlanan, Fevzi, “*Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması)*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.37, Y.2013, s.10 (Sendika Üyeliğinin Güvencesi).

⁴⁶³ Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.131; Dereli, s.46; Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.74; Tuncay/Savaş Kutsal, s.115; Narmanlıoğlu, s.169; Sur, s.54; Sümer, s.207.

⁴⁶⁴ Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.78; Akyiğit, s.627.

esas alınması gerektiğini savunmaktadır⁴⁶⁵. Bizce de emsal ücretin esas alınması son derece isabetli olacaktır.

Sendikal ayrımcılığa uğrayarak işe alınmadığını söyleyen işçi, bu durumu ispat etmelidir. Ancak sendikal nedenin işçi tarafından ispatı oldukça zor olduğu için kanun koyucu getirdiği bir hükümle bu durumu kolaylaştırmıştır⁴⁶⁶. Bu hükme göre işçi, fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığını güçlü bir biçimde gösteren durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur (m.25/7). Bizce de getirilen bu düzenleme yerinde olmuştur.

b. İşçinin Çalıştırılması Sırasında Ayrım Yasağı

Kanunda, işverenlerin işçilerin çalışma koşullarında sendikalı-sendikasız ayrımı yapmasını yasaklayan bir hükme yer verilmiştir. Bu hükme göre işveren, sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya farklı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma koşulları bakımından herhangi bir ayrım yapamaz (m.25/2). Ancak belirtmek gerekir ki; ücret, ikramiye, pıms ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında TİS hükümleri saklıdır. Yani TİS’den yararlanan işçiler ile bu sözleşmeden yararlanmayan diğer işçiler arasında belirtilen hususlarda farklılık bulunması ayrım yasağının kapsamı dışında kalacaktır⁴⁶⁷. O halde, belirtilen parasal haklar dışında kalan toplu iş sözleşmesi hükümleri (örneğin çalışma saatleri, izinler, servis imkânı vs.) sendikalı olup olmadıklarına bakılmaksızın işyerinde çalışan bütün işçilere uygulanır⁴⁶⁸. Ayrıca işçilerin, sendika üyesi olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmaları nedeniyle farklı işleme tabi tutulamayacakları ifade edilmiştir (m.25/3). Bu hükümler, işverenin işçilerine eşit davranma yükümlülüğünün sendika özgürlüğü kapsamında somut görünümüdür⁴⁶⁹.

Ayrım yasağının sınırsız olduğu şüphesiz ki düşünülemez. İşverenin işçiler arasında sendikalı olup olmamalarına bakılmaksızın eğitim, kıdem gibi objektif; bilgi, beceri,

⁴⁶⁵ Özkaraca, s.201; Ulucan/Nazlı, s.1680-1681; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.172.

⁴⁶⁶ Sur, s.56; Yargıtay 9.HD, 10.12.2019, E.2019/7773, K.2019/21980; Yargıtay 9.HD, 17.9.2018, E.2017/3034, K.2018/15937 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 20.2.2020).

⁴⁶⁷ Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.133; Akyiğit, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.76; Narmanlioğlu, s.171; Özveri, s.84; Yargıtay 9. HGK, 7.2.2019, E.2017/1068, K.2019/102 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 21.5.2020).

⁴⁶⁸ Astarlı, s.162; Tuncay/Savaş Kutsal, s.119; Sümer, s.208; Yargıtay 9. HGK, 7.2.2019, E.2017/1065, K.2019/99 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 21.2.2020). Ayrıntılı bilgi için Bkz. Sur, s.350-351; Narmanlioğlu, s.469 vd.

⁴⁶⁹ Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.132; Sümer, s.208; Tuncay/Savaş Kutsal, s.118.

deneyim gibi sübjektif niteliklerini göz önüne alarak, ücret, prim gibi çalışma koşullarındaki farklılıklar ne sendika özgürlüğüne ne de eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturmaz⁴⁷⁰. İşverenin, işin devamı sırasında sendikal nedenle işçiye farklı bir işleme tutması durumunda, işçinin bir yıllık ücret miktarından az olmamak üzere belirlenen miktarda sendikal tazminat ödemesi söz konusu olur (m.25/4).

İş ilişkisi devam ederken yapılan ayrımı işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak bu ayrımın ispatı oldukça zordur, çünkü işveren yönetim hakkına dayanarak işin ve işçinin niteliğine göre, iş dağılımı, ücret, prim gibi konularda farklı uygulamalar yapabilmektedir⁴⁷¹. Dolayısıyla yukarıda da değindiğimiz gibi işçi, fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığını güçlü bir biçimde gösteren durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur (m.25/7). Yargıtay bu gibi durumlarda, işçinin talebi üzerinde durularak delillere göre inceleme yapılması gerektiği görüşündedir⁴⁷².

c. İşçinin İşine Son Verilmesi Bakımından Ayrım Yasağı

Uygulamada işverenlerin iş sözleşmesini feshederken sendikal nedenlere dayandıkları sıklıkla görülmektedir. Kanun, sendikal nedenle feshi önlemek için işçilere bazı güvenceler sağlamıştır⁴⁷³. Bu güvenceler kapsamında işveren, sendika üyesi işçilerle sendikaya üye olmayan işçiler veya farklı sendikalara üye olan işçiler arasında, işe son verme konusunda ayrım yapamaz (m.25/2). İşverenin bu hükme aykırı olarak sözleşmeyi feshetmesi sendikal nedenle fesih şeklinde adlandırılır⁴⁷⁴. Böyle bir durumda işçi feshe itiraz ederek işe iadesini isteyebilir ve sendikal tazminat talep edebilir (m.25/5).

Kanunun 25. maddesinin ilk halinin lafzında, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinde sadece iş güvencesine sahip olan işçilerin işe iade davası açma ve sendikal tazminat talep etme hakkına sahip oldukları, iş güvencesi dışında olan işçilerin ise bu haklara sahip olmadıkları anlaşılmaktaydı⁴⁷⁵. AYM'nin 22.10.2014 tarihinde verdiği iptal kararıyla iş

⁴⁷⁰ **Günay**, Cevdet İlhan, *İş Davaları*, Güncellenmiş 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, s.1426 (İş Davaları); **Şahlanan**, 6356 Sayılı Kanun, s.133; **Narmanlioğlu**, s.172; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.119; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.174; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.782.

⁴⁷¹ **Sur**, s.57.

⁴⁷² Yargıtay 9. HD, 18.2.2019, E.2019/679, K.2019/3834; Yargıtay 9. HD, 17.9.2018, E.2017/20213, K.2018/15961 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 12.1.2020).

⁴⁷³ **Öztürk**, Mehmet Onat, *"İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması"*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, s.226.

⁴⁷⁴ **Sümer**, s.209.

⁴⁷⁵ **Kutal**, Metin, *"İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları"*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.29, s.138 (Toplu Pazarlık); **Ekmekçi**, Ömer, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018, s.107-109; **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.82; **Astarlı**, s.168; **Özveri**, s.87; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.120; Yargıtay 9. HD, 25.3.2014,

güvencesine giren işçilerle girmeyen işçiler arasında sendikal nedenle feshin hukuki sonuçları arasında önemli ölçüde eşitlik sağlanmıştır⁴⁷⁶. Böylece iş güvencesi dışında kalan işçi de iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla işe iade davası açabilecektir⁴⁷⁷. İş güvencesinin kapsamı dışındaki işçiler, sadece sendikal nedenle fesih iddiasıyla işe iade davası açabilirler⁴⁷⁸.

İşe iade davasında, feshin sendikal nedene dayandığı tespit edilmesi durumunda, işçinin işe iade için işverene başvurup vurmamasının, işverenin işçiye işe başlatıp başlatmamasının sendikal tazminata hak kazanma noktasında bir önemi yoktur⁴⁷⁹. Ancak işçilerin işe iade edilmemeleri halinde sendikal tazminat ile iş güvencesi tazminatını birlikte talep edemeyecekleri açık bir şekilde ifade edilmiştir (m.25/5)⁴⁸⁰. Ayrıca işçiye, sadece sendikal tazminat davası açma imkânı tanınmıştır.

İşverenin, iş sözleşmesini sendikal bir nedene dayanarak feshetmesi durumunda, işçinin bir yıllık ücret miktarından az olmamak üzere belirlenen miktarda sendikal tazminat ödemesi söz konusu olur (m.25/4).

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla açılan davada, fesih nedenini ispat yükümlülüğü işverenedir. Feshin işverenin öne sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, sendikal nedeni ispatla yükümlüdür (m.25/6). İşverenin ispat yükü, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmediğine ilişkin değil, sözleşmeyi feshederken dayandığı nedenin geçerli bir neden olduğuna ilişkindir⁴⁸¹. Sendikal nedeni ispat yükü ise

E.2013/13993, K.2014/10049 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 22.5.2020). İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin de dava açma ve sendikal tazminat talep etme haklarına sahip olduğu yönünde görüş için Bkz. **Kılıçoğlu**, s.197-198; **Dereli**, s.47; **Özkaraca**, s.207; **Öztürk**, s.227; **Baskan**, Sendikal Nedenle Fesih, s.167.

⁴⁷⁶ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.121; **Sümer**, s.209; **Sur**, s.59.

⁴⁷⁷ **Sümer**, Haluk Hadi, “İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Feshe Karşı Güvencesi”, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı 2016, s.245 (Sendikal Feshe Karşı Güvence); **Yorgun**, s.1190; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.785; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.121; Yargıtay 9.HD, 19.10.2017, E.2016/26885, K.2017/16188, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.57, 2018/2, s.972-974.

⁴⁷⁸ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.785.

⁴⁷⁹ **Özkaraca**, s.208; **Öztürk**, s.230; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.120; **Sur**, s.59; **Sümer**, s.210; Yargıtay 22.HD, 3.2.2014, E.2013/38020, K.2014/1299, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.43, 2014/4, s.462-465. Aksi görüş Yargıtay 22.HD, 5.5.2016, E.2016/9901, K.2016/13560: **Sümer**, Haluk Hadi, “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2016, Oniki Levha Yayınları, Ankara 2017, s.612 (2016 Kararları).

⁴⁸⁰ Yargıtay 9. HD, 10.12.2019, E.2019/7773, K.2019/21980 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 2.3.2020).

⁴⁸¹ **Öztürk**, s.236; **Sümer**, s.211.

işçiye aittir. Yargıtay’a göre ise işveren, feshin sendikal nedene dayanmadığını ve geçerli nedenin varlığını ispat etmelidir⁴⁸².

2. Sendikal Tazminat

6356 sayılı Kanunun 25. maddesinde belirtildiği üzere işe almada, işçinin çalıştırılması sırasında yapılan işlemlerde ve işe son vermede sendikal nedenin kanıtlandığı durumlarda, işverenin işçiye bir yıllık ücretinden az olmamak şartıyla ödediği tazminata sendikal tazminat denir⁴⁸³. Madde hükmünde “işçiler” ifadesi kullanıldığı için sadece sendika üyesi işçiler değil, sendikal hakları ihlal edilmiş bütün işçiler sendikal tazminat talep edebileceklerdir⁴⁸⁴.

6356 sayılı Kanunda sendikal tazminatın alt sınırı belirlenmiş ancak üst sınıra ilişkin herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Yargıtay’ın yerleşmiş içtihadında sendikal tazminat, 6 ay ile 5 yıl arasında kıdeme sahip işçi için 1 yıllık, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdeme sahip işçi için 1 yıl 1 aylık, 15 yıldan fazla kıdeme sahip işçi için 1 yıl 2 aylık ücret miktarında öngörülmüştür⁴⁸⁵. Bu tazminatın hesaplanmasında dikkate alınan ücret, çıplak ücrettir. İkramiye, prim ve diğer ücret ekleri dikkate alınmaz⁴⁸⁶. Ayrıca belirtmek gerekir ki, sendikal tazminat on yıllık zamanaşımı süresine tabidir⁴⁸⁷.

C. Cezai Yaptırımlar

Sendika özgürlüğü, hukuki yaptırımlar yanında cezai yaptırımlarla da koruma altına alınmak istenmiştir. Cezai yaptırımlar, adli ve idari olmak üzere iki türdür.

1. Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu

5237 sayılı Kanunda, bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü engelleyen kişilerle ilgili yaptırımlar öngörülmüştür (m.118).

5237 sayılı Kanuna göre; sendikaya üye olma veya olmama, sendikanın faaliyetlerine katılma veya katılmama, sendikadan veya sendikadaki görevinden ayrılma konusunda, herhangi bir kişiye karşı cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis

⁴⁸² Yargıtay 9.HD, 11.1.2016, E.2016/18028, K.2016/18994, www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 12.3.2020.

⁴⁸³ **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.76; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.124; **Sur**, s.64.

⁴⁸⁴ **Süzek**, s.644.

⁴⁸⁵ Yargıtay 7. HD, 23.3.2015, E.2015/9209, K.2015/5525, www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 12.3.2020.

⁴⁸⁶ Yargıtay 9. HD, 13.1.2015, E.2014/37533, K.2015/319 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 12.3.2020); **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.78; **Sur**, s.65; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.126; **Süzek**, s.646.

⁴⁸⁷ Yargıtay 9. HD, 12.9.2019, E.2017/11673, K.2019/15774 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 12.2.2020); **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.78; **Narmanlioğlu**, s.180; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.127; **Sur**, s.66; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.789; **Sümer**, s.210.

cezası ile cezalandırılır (m.118/1). Bu düzenlemeyle bireysel sendika özgürlüğü koruma altına alınmıştır⁴⁸⁸. Görüldüğü üzere burada suçun oluşması için seçimlik bir durum söz konusudur⁴⁸⁹. Doktrinde, kanun maddesinde sayılan durumlara sendika kurma hakkının engellenmesinin dahil edilmemesi eksiklik olarak görülmektedir⁴⁹⁰. Bu fıkra da belirtilen suç, tehlike suçudur ve cebir veya tehdit sonucu işçi sendika üyeliğinden veya sendikal faaliyetlerden vazgeçmese dahi bu suç gerçekleşmiş olur⁴⁹¹. Ancak, “cebir veya tehdit”⁴⁹² kullanılması suçun gerçekleşmesi için zorunludur.

5237 sayılı Kanuna göre; cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla sendikanın faaliyetini engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (m.118/2). Bu düzenlemeyle kolektif sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır⁴⁹³. Görüldüğü üzere burada seçimlik hareketler arttırılmış ve “hukuka aykırı davranışlar”⁴⁹⁴ da kapsama alınmıştır. Ancak hukuka aykırı davranışlar ifadesinin neleri kapsayacağı belirli olmadığı için düzenlemenin, suçta ve cezada kanunilik ilkesine (TCK m.2) uygun olmadığı düşüncesi ortaya çıkabilir. Sendika faaliyetlerinin engellenmesi tehlike değil zarar suçudur. Bu sebeple, suçun oluşması için bir an dahi olsa sendikal faaliyetin engellenmesi gerekir⁴⁹⁵. Zarar suçuna teşebbüs de mümkündür⁴⁹⁶.

Sendika özgürlüğünün engellenmesine yönelik çeşitli olaylar yargıya intikal etmektedir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, sendika üyeliğinin engellenmesi suçundan doğrudan

⁴⁸⁸ **Fincan**, Müslüm, “*Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.136, Mayıs-Haziran 2018, s.49; **Centel**, Tankut, “*Yeni Türk Ceza Kanununda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler*”, Çimento İşveren Dergisi, S.5, Y.2005, s.11 (Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler); **Baskan**, Sendikal Nedenle Fesih, s.219.

⁴⁸⁹ **Şen**, Ersan, Yeni Türk Ceza Kanununun Yorumu Cilt I, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2006, s.485.

⁴⁹⁰ **Özbek**, Veli Özer, Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı (Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı) Cilt II, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008, s.807.

⁴⁹¹ **Özbek**, s.808; **Şen**, s.489.

⁴⁹² Cebir, genel anlamda fiziksel olarak zor kullanmaktır. Mağdurun direncini kırarak şekilde kol ve bacaklarını tutmak, kolunu bükme şeklinde olabilir. Tehdit ise, kişinin kendisi veya yakınlarının bir zarara uğratılacağı hususunda belli bir boyuta ulaşan, kolayca kurtulma olanağı olmayan hallerdir (**Yaşar**, Osman/**Gökcan**, Hasan Tahsin/**Artuç**, Mustafa, Yorumlu-Uygulamalı Türk Ceza Kanunu 3. Cilt, Tamamen Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s.4020-4021). Ayrıca cebir, yoğunluk ve etkinliğine göre bir başkasının özgürce irade oluşturmamasını ve/veya bu doğrultuda hareket etmesini engellemeye elverişli biçimde güç kullanmak veya başkaca fiziki etkide bulunmak suretiyle bedene yönelik zorlama olarak da tanımlanmaktadır (**Tezcan**, Durmuş/**Erdem**, Mustafa Ruhan/**Önok**, R.Murat, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013, s.415 vd.).

⁴⁹³ **Centel**, s.4 vd.; **Fincan**, s.49; **Baskan**, Sendikal Nedenle Fesih, s.219; **Demir**, İş Hukuku, s.479 vd.

⁴⁹⁴ Bu ifade “hukuk düzeninin tasvip etmediği, hukuka uygun olmayan cebir veya tehdit dışındaki tüm davranışlar” olarak anlaşılmalıdır (**Yaşar/Gökcan/Artuç**, s.4024).

⁴⁹⁵ **Gökçen**, Ahmet, “*Hürriyete Karşı Suçlar (5237 sayılı TCK m.106-124)*”, Legal Hukuk Dergisi, S.32, Y.2015, s.2794; **Özbek**, s.809; **Yaşar/Gökcan/Artuç**, s.4025.

⁴⁹⁶ **Özbek**, s.810; **Yaşar/Gökcan/Artuç**, s.4027.

zarar gören olarak sendikanın da kamu davası açabileceğini ifade etmiştir⁴⁹⁷. Bu suçun faili sadece işveren değil, sendikal faaliyetleri yürütürken işyerinde çalışan işçilere baskı ve tehdit uygulayan herkes olabilir⁴⁹⁸. Bu bağlamda yapılan yargılama sonunda sendikal hakları engellemek suçundan hüküm giyen işçinin işveren tarafından iş sözleşmensin feshi de haklı nedene dayanır⁴⁹⁹. Yapılacak yargılamada sendika hak ve özgürlüğünün demokratik toplumlarda sahip olduğu değer dikkate alınarak deliller toplanıp değerlendirilmelidir⁵⁰⁰.

2. İdari Para Cezası

Bireysel sendika özgürlüğüne aykırı olarak hareket edenler, 6356 sayılı Kanunun “*Ceza Hükümleri*” başlıklı m.78/1,c hükmü uyarınca, idari para cezasıyla cezalandırılırlar. Düzenlemede 2821 sayılı Kanundan farklı olarak “işverenler” yerine “zorlayanlar” şeklinde geniş kapsamlı bir ifade kullanılmıştır. Böylece idari para cezasının muhatabı bireysel sendika özgürlüğüne aykırı hareket eden işverenler, işveren vekilleri, 3. kişiler ve hatta işçi sendikası bile olabilir⁵⁰¹.

2821 sayılı Kanunda sendikaya üye olup olmamada, üye kalıp kalmamada veya işçinin işe girmesinde, çalıştırılmasında, işten çıkarılmasında sendikal özgürlüğe aykırı her hareket idari para cezasına tabi tutuluyordu (m.59). Ancak 6356 sayılı Kanunda sadece üye kalmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlama eylemlerine idari para cezası uygulanmaktadır. Cezada kanunilik ilkesi dikkate alındığında, bir kişiyi sendikaya üye olmaya zorlamak, idari para cezası ile cezalandırılmaz⁵⁰². Bu doğrultuda sendikal nedenle işten çıkarılma da idari para cezasından muaf tutulmuştur⁵⁰³. Çünkü sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi hukuki yaptırımlara bağlanmıştır.

⁴⁹⁷ Yargıtay 18. CD, 5.11.2015, E.2015/16631, K.2015/10632, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.55, s.1599-1603.

⁴⁹⁸ **Fincan**, s.49; **Sur**, s.54.

⁴⁹⁹ Yargıtay 9. HD, 7.11.2017, E.2017/21607, K.2017/17635 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 13.2.2020).

⁵⁰⁰ Yargıtay 18. CD, 10.2.2016, 7995/2433, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.50, 2016/3, s.1594-1598.

⁵⁰¹ **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.87; **Sur**, s.54; **Akyiğit**, s.641.

⁵⁰² **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, s.87; **Akyiğit**, s.640-641.

⁵⁰³ **Hafizoğlu**, s.33.

III. PROFESYONEL YÖNETİCİLİK GÜVENCESİ

A. 274 Sayılı Kanun Dönemi

274 sayılı Kanunun 20. maddesinde işçi teşekkülü idareciliği ve temsilciliğinin teminatı başlığı altında, kendi isteğiyle işten ayrılan işçi teşekkülü (kuruluşu) yöneticilerine, yani profesyonel yöneticilere bazı güvenceler tanınmıştır.

Bu güvencelerden ilki, görevleri sona eren yöneticilerin yeniden işe alınmasıdır. İşçi teşekküllerinin yönetim kurulunda veya başkanlığında görev aldıkları için kendi isteğiyle çalıştığı işyerinden ayrılan kişiler, yöneticilik görevleri sona erdiğinde ayrıldığı işyerine tekrardan dönmek isteyebilirler. Bu nedenle profesyonel yöneticilerin, Kanunda belirtilen şartları sağlamaları halinde işe dönmeleri güvence altına alınmıştır⁵⁰⁴. Bu güvence kapsamında görevi seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya görevden çekilmek suretiyle sona eren profesyonel yöneticiler, sona erme tarihinden itibaren üç ay içerisinde işverene başvurarak işe alınmalarını talep edebilirler. Ancak görevi sona eren yöneticilerin bu talep hakkına sahip olabilmeleri için görevleri ile ilgili herhangi bir suçtan hüküm giymemiş olmaları gerekir. İşveren, bunları boş yer varsa derhal yoksa yer boşaldığında, o andaki şartlarla, eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere tercih ederek işe almak zorundadır. Bu takdirde, ücret ve işten çıkarılmada işçinin eski kıdem hakları saklı kalır (m.20/1).

1970 yılında çıkarılan 1317 sayılı Kanunla⁵⁰⁵ yapılan değişiklikle maddenin ilk fıkrasından *“bunları boş yer varsa derhal yoksa yer boşaldığında”* ifadesi çıkarılarak yerine *“talep tarihinden itibaren bir ay içinde”* ifadesi getirilmiştir. Bu düzenleme sonucunda işyerinde boş yer olup olmadığına bakılmaksızın işveren, yöneticiliği sona eren kişiyi bir ay içerisinde işe almak zorundaydı. Ancak Yargıtay, maddedeki değişikliğe rağmen işyerinde boş yer olmasını aramıştır⁵⁰⁶.

Profesyonel yöneticilere sağlanan bu güvenceye aykırı davranarak yöneticiyi işe almayan işveren için herhangi bir hukuki yaptırım söz konusu değildi. Bu güvenceye aykırı davranışın tek yaptırımı idari para cezasıydı (m.31/4). Yöneticinin işe iade davası açma ve tazminat isteme gibi herhangi bir hakkı yoktu. Yöneticiye hukuki bir güvence sağlanmadığı için yöneticilik güvencesi mutlak nitelikte değildi. Çünkü işveren,

⁵⁰⁴ Subaşı, s.525; Narmanlıoğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.12-13.

⁵⁰⁵ RG, 12.8.1970, 13577.

⁵⁰⁶ Yargıtay 9. HD, 22.9.1981, E.1981/7370, K.1981/10691, Yargıtay Kararları Dergisi, C.8, S.1, Ocak 1982, s.57-58.

yöneticilik görevi sona eren işçiyi işe almak istemezse idari para cezasını ödeyerek sorumluluktan kurtulmaktaydı. Bu nedenle profesyonel yöneticiler tam anlamıyla korunamamaktaydı.

Profesyonel yöneticilere sağlanan bir diğer güvence ise sosyal güvenliğe ilişkindir. İşçi teşekküllerinin yönetim kurulunda veya başkanlığında görev aldıkları için kendi isteğiyle çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, sosyal sigorta primlerini veya aidatlarını işverene düşen primlerle veya aidatlarla birlikte ödemeye devam etmek şartıyla, eski işyerlerindeki sigortalılık haklarını devam ettirebilirlerdi (m.20/2).

B. 2821 Sayılı Kanun Dönemi

2821 sayılı Kanunda, işçi kuruluşu yöneticileri için bazı güvenceler düzenlenmiştir (m.29). Bu düzenleme ile kuruluşların yönetim kurulunda veya başkanlığında görevli olan ve kendi isteğiyle işinden ayrılan işçilere yani profesyonel yöneticilere, yöneticilik güvencesi tanınmıştır. Ancak kuruluşların yönetim kurullarında görevli olan ve işyerindeki çalışmasına devam eden işçilere yani amatör yöneticilere ise, herhangi bir yöneticilik güvencesi tanınmamıştır⁵⁰⁷.

2821 sayılı Kanuna göre profesyonel yönetici, görevi seçime girmeme, yeniden seçilmeme veya kendi isteğiyle çekilme suretiyle son bulması halinde, sona erme tarihinden itibaren üç ay içerisinde ayrıldığı işe tekrar alınmak için işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içerisinde bu işçiyi, o anki şartlarla önceki işine veya o işine uygun bir başka işe, diğer başvuranlara nazaran öncelik vererek almak zorundadır (m.29/1). Eğer işveren yöneticiliği sona eren işçiyi işe başlatmazsa, idari para cezası ile cezalandırılır (m.59/1). Ancak bu kişiler, yönetim kurulu veya başkanlığındaki görevleriyle ilgili fiilleri nedeniyle hüküm almamış olmalıdırlar (m.29/2). Belirtmek gerekir ki, yöneticilik güvencesinden faydalanmak isteyen ve görevi maddede sayılan hallerle sona eren işçi, üç ay içinde işverene başvurmak zorundadır. Bu üç aylık süre hak düşürücü süredir⁵⁰⁸. Bu süre içerisinde işverene başvurmadığı takdirde, işverenin işe alma zorunluluğu söz konusu olmayacaktır⁵⁰⁹.

⁵⁰⁷ **Oğuz**, Özgür/**Doğan**, Özge, “Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, Emek ve Toplum Dergisi, 2016/1, s.148; **Centel**, s.165; **Akyiğit**, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.5-6; **Şahlanan**, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.331-332; **Özkaraca**, s.176; **Baskan**, s.723; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.420; **Subaşı**, s.533.

⁵⁰⁸ **Ergin**, Beril, “Sendika Yöneticilerinin Yeniden İşe Alınmaları ve Kıdem Tazminatı Hakları”, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s.178; **Odaman**, Serkan/**Karaçöp**, Eda, “Görevi Sona Eren Sendika Yöneticisi İşçinin Sendikalar Kanunu M. 29 Çerçevesinde Başvurusunu Karşın İşverence İşe

2821 sayılı Kanunun 29. maddesinde yer alan “öncelik vererek” ifadesi doktrinde farklı görüşlere neden olmuştur. Bir görüşe göre, işveren işyerinde boş yer varsa yöneticilik görevi sona eren işçiyi işe alma zorunluluğuna sahip olacaktır, ancak işyerinde boş yer yok ise bu işçiyi işe alma zorunluluğu söz konusu olmayacaktır⁵¹⁰. Yargıtay da, işyerinde boş yer yoksa işverenin, yöneticiliği maddede belirtilen nedenlerle sona eren işçiyi işe alma zorunluluğunun olmadığı yönünde karar vermiştir⁵¹¹. Ancak bizce de isabetli olan diğer görüşe göre, işyerinde boş yer olmasa da işveren işçiyi işe almak zorundadır, aksi takdirde işe alma güvencesinin durumu tamamen işverenin iradesine bırakılmış olacaktır⁵¹².

Bu hükümde ele alınması gereken ilk husus, güvenceden kimlerin yararlanacağıdır. 2821 sayılı Kanunda yönetim ve denetim kurulu üyelerinin yönetici oldukları açık bir şekilde belirtilmiştir (m.9/7). Denetim kurulu üyeleri her ne kadar yönetici olarak belirtilseler de, yöneticilere sağlanan güvencelerin kapsamına dahil edilmemişlerdir (m.29)⁵¹³. Ancak doktrinde madde başlık ve içeriğinin birbirine uyumlu hale getirilerek, denetleme kurulu üyelerinin de işçi kuruluşu yöneticilerine sağlanan güvencelerden faydalanması gerektiğini savunan görüş mevcuttur⁵¹⁴.

Ele alınması gereken diğer husus, işçi kuruluşu yöneticiliği güvencesinden yararlanmanın, Kanunda sayılan profesyonel yöneticiliğin sona erme durumları ile sınırlı olup olmadığıdır. Doktrinde bir görüş, güvenceden faydalanmanın Kanunda belirtilen seçime girmeme, yeniden seçilmeme veya kendi isteğiyle çekilme ile sona ermesi durumları ile sınırlı olduğunu savunmaktadır⁵¹⁵. Bizce de isabetli olan diğer görüş ise, Kanunda belirtilen durumların örnek niteliğinde olduğunu, yöneticilik güvencesinden

Başlatılmamasına İlişkin Hukuksal Yaptırımına İlişkin Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.23, s.189; Subaşı, s.540; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.423; Tuncay/Savaş Kutsal, s.82.

⁵⁰⁹ Yargıtay 9. HD, 10.3.1986, 1211/2622, **Berksun/Eşmelioğlu**, s.501.

⁵¹⁰ **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.424; **Demir**, s.95; **Korkusuz**, s.112.

⁵¹¹ Yargıtay 9. HD, 22.9.1981, E.1981/7370, K.1981/10691 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 4.4.2020).

⁵¹² **Kutal**, Metin, “*Sendika Temsilcilerinin ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu, Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar*”, Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s.511; (Sendika Temsilcileri ve Yöneticileri); **Sümer**, Haluk Hadi, “*Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi (Karar İncelemesi)*”, Nuri Çelik’e Armağan, Cilt II, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2011, s.1655 (Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi); **Odaman/Karaçöp**, s.189-190; **Subaşı**, s.542; **Şahlanan**, s.124; **Eyrenci**, s.92.

⁵¹³ **Şen**, Murat, “*Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılırken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sonuçları*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.9, s.88 (İş Sözleşmesinin Askıya Alınması); **Tuncay**, Aziz Can, “*Karar İncelemesi – Yargıtay 9. HD, 10.5.2000, E.2000/2888, K.2000/6824*”, TÜHİS, C.16, S.4-5, Kasım 2000-Şubat 2001, s.47 (Karar İncelemesi); **Özkaraca**, s.176; **Narmanlıoğlu**, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.18-19, dn.9; **Subaşı**, s.531; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.81; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.422.

⁵¹⁴ **Subaşı**, s.532; **Şahlanan**, s.121; **Baybora**, s.120.

⁵¹⁵ **Ergin**, s.178.

yararlanmanın Kanunda sayılan durumlarla sınırlı olduğunun kabulünün bazı durumlarda adil sonuçlar doğurmayacağını savunmaktadır⁵¹⁶. Yargıtay da Kanunda sayılan durumları örnek niteliğinde kabul etmiş, ancak her durumu da kapsama almamıştır. Yüksek mahkeme, sendika şubesinin feshedilmesi durumunda yöneticilik görevi sona eren işçinin yöneticilik güvencesinden yararlanması gerektiğine karar vermiştir⁵¹⁷. Ancak başka bir kararın karşı oy yazısında ise, yöneticilik görevi 5. maddede belirtilen kuruculuğa engel suçlardan birinden hapis ceza alması nedeniyle sona eren işçinin, yöneticilik güvencesinden yararlanamayacağı belirtilmiştir⁵¹⁸. İşçi kuruluştan yöneticiliğinden yararlanmak için kanun maddesinde sayılan sona erme hallerine sıkı sıkıya bağlı kalmamak gerekirdi. Dolayısıyla somut olay göz önüne alınarak profesyonel yöneticinin mağdur edilmeden hukuka uygun bir şekilde yöneticilik güvencesinden faydalandırılması gerekirdi.

2821 sayılı Kanun kapsamından yöneticilik güvencesinden faydalanmak isteyen ve süresi içinde eski işyerine başvuran yöneticilik görevi sona eren işçi, işveren tarafından işe alınmazsa uygulanacak yasal yaptırım ne olacaktır? Kanunda, yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene karşı sadece m.59/2’de yer alan para cezası öngörülmüştür. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmeyi sağlayacak herhangi bir hukuki yaptırım öngörülmemiştir. Dolayısıyla yöneticiliği sona eren eski işçisini işe almak istemeyen işveren, para cezasını ödeyerek işe alma zorunluluğundan kurtulmaktaydı. Böyle bir durumda işçi kuruluştan yöneticiliği güvencesinin işçiye tam olarak bir güvence sağladığını söyleyemeyiz.

Profesyonel yöneticilik güvencesinin hukuki yaptırımına ilişkin eksiklik, doktrindeki önerilerle ve Yargıtay kararları ile çözülmeye çalışılmıştır. Doktrinde bir görüş tarafından, işe başlatılmayan eski yöneticiye, taşınmaz satış vaadine uymama halinde uygulanan aynen ifa davasına kıyasen işe iade davası açma hakkının tanınması gerektiğini savunulmuştur⁵¹⁹. Yani yöneticilik görevi sona eren işçi, işe alınmak için eski işyerine başvurmasına rağmen yöneticilik güvencesinden doğan yükümlülüğüne aykırı davranan

⁵¹⁶ **Narmanlıoğlu**, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.20-21; **Subaşı**, s.537; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.423; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.82; **Şahlanan**, s.122; **Demir**, İş Hukuku, s.504.

⁵¹⁷ Yargıtay 9. HD, 22.9.1981, E.1981/7370, K.1981/10691 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 4.4.2020).

⁵¹⁸ Yargıtay 9. HD, 30.5.1995, E.1995/6858, K.1995/18581 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 4.4.2020).

⁵¹⁹ **Ekonomi**, Münir, “*Toplu İş İlişkileri*”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, MESS, Matbaa Teknisyenleri Basımevi, İstanbul 1996, s.91 (1994 Kararları); **Taşkent**, Savaş, “*Toplu İş İlişkileri*”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi), MESS, İstanbul 2000, s.185-186 (1998 Kararları); **Odaman/Karaçöp**, s.191; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.83.

işverene, aynen ifa (işe iade) davası açabilir. Bu görüşe göre, dava sonunda verilen karar işverenin kabul beyanı sayılacak ve iş sözleşmesi kurularak eski yönetici işe alınmış olacaktır⁵²⁰. Ancak Yargıtay, aynen ifaya kıyasen işe iade davası açılması gerektiğini savunan bu görüşü kabul etmemiştir⁵²¹. Başka bir görüş tarafından ise, böyle bir davanın açılmasının söz konusu olmayacağı savunulmuştur⁵²².

Yargıtay, profesyonel yöneticilik güvencesine aykırı olarak işe alınmama durumunda uygulanacak hukuki yaptırım konusunda farklı kararlar almıştır. Yüksek mahkeme bir kararında işverene, kanunda belirtilen cezai yaptırım dışında herhangi bir hukuki yaptırım uygulanmayacağını belirtmiş⁵²³, ancak ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu direnme kararına karşılık verdiği kararda işçinin tazminat davası açma hakkının olduğu sonucuna varmıştır⁵²⁴. Yüksek mahkeme başka bir kararında işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmeyeceğine hükmetmiş⁵²⁵, ancak ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu direnme kararına karşılık verdiği kararda işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazacağını belirtmiştir⁵²⁶. Nitekim bu kararın karşı oy yazısında⁵²⁷ ve doktrinde bizce de haklı olarak eleştirildiği gibi, feshin hukuki veya parasal sonuçlarının talep edilebilmesi için öncelikle eski yönetici olan işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin kurulması daha sonra da bu sözleşmenin işveren tarafından haksız bir şekilde feshedilmiş olması gerekir⁵²⁸. Oysa işçi, profesyonel yönetici olmak için iş sözleşmesini feshederek işyerinden ayrıldığı için ortada iş sözleşmesi yoktur. Her ne kadar hukuki dayanaktan yoksun olduğu için bu içtihat eleştirilse de doktrinde bazı yazarlar tarafından, profesyonel yöneticilik güvencesinin hukuki yaptırıma bağlanması bakımından bir çözüm getirdiği kabul ediliyordu⁵²⁹.

Yargıtay, eski yöneticinin işten ayrılmadan önceki kıdem süresine bağlı kalarak, bu tazminatların hesabında esas alınacak olan ücretinin belirlenmesinde de farklı kararlar vermiştir. Yüksek mahkeme bir kararlarında, eski yöneticinin işten ayrıldığı tarihteki

⁵²⁰ **Ekonomi**, 1994 Kararları, s.91; **Subaşı**, s.546; **Odaman/Karaçöp**, s.191; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.83.

⁵²¹ Yargıtay 9. HD, 23.7.2009, E.2009/19629, K.2009/22534 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 5.4.2020).

⁵²² **Günay**, Cevdet İlhan, "Profesyonel Sendika Yöneticisinin Yeniden İşe Alınmamasının Hukuki Sonuçları", TÜHİS, Ağustos 2000, s.8-9 (Yöneticinin İşe Alınmaması); **Ergin**, s.182.

⁵²³ Yargıtay 9. HD, 6.5.1982, E.3037, K.4569 (**Tuncay/Savaş Kutsal**, s.83, dn.273).

⁵²⁴ Yargıtay 9. HD, 21.3.1984, E.1982/9-875, K.1984/283 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 5.4.2020).

⁵²⁵ Yargıtay 9. HD, 4.11.1997, E.1997/14430, K.1997/18485 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 5.4.2020).

⁵²⁶ Yargıtay 9. HD, 4.2.1998, E.1998/9-46, E.1998/11. Aynı yönde Yargıtay 9. HGK, 30.9.1998, E.1998/9-636, K.1998/631 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 5.4.2020).

⁵²⁷ Yargıtay 9. HD, 4.2.1998, E.1998/9-46, E.1998/11 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 5.4.2020).

⁵²⁸ **Narmanlıoğlu**, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.15-16; **Subaşı**, s.550-551; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.84; **Sur**, s.82.

⁵²⁹ **Akyiğit**, Sendika Yöneticileri ve Temsilcilerinin Teminatı, s.65; **Alpagut**, s.32.

ücreti üzerinden tazminatların hesaplanması gerektiğine hükmetmiştir⁵³⁰. Başka bir kararlarında ise, tekrar işe alınmak için işverene başvurduğu tarihteki emsal kıdeme sahip sendika üyesi olmayan işçiye ödenmesi gereken ücret üzerinden tazminatların hesaplanması gerektiğine karar vermiştir⁵³¹.

Taraflar arasında yapılacak TİS ile iş sözleşmesinin askıda kalıp kalmayacağı konusunda doktrinde tartışmalar vardır. Bir görüş tarafından, toplu iş sözleşmesine konulacak bir hüküm ile yöneticilik görevi süresince iş sözleşmesinin askıda kalacağı kararlaştırılarak, profesyonel yöneticilik güvencesindeki hukuki yaptırım eksikliğinin giderileceği savunulmuştur⁵³². Buna karşılık başka bir görüş tarafından ise, iş sözleşmesinin askıda sayılmasına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmünün hukuka uygun olmayacağı ileri sürülmüştür⁵³³. Çünkü bu görüşe göre kanun maddesi açık bir ifadeyle “kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçi” ifadesinin kullanmıştır. Yargıtay ise, yöneticiliğin niteliği gereği uzun sürdüğünü ve iş sözleşmesinin uzun süreli olarak askıya alınmasının kamu düzenine aykırı olduğunu benimsemiş ve askı haline ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmünü geçersiz saymıştır⁵³⁴. Yüksek mahkeme ayrıca, işçi kuruluştaki yöneticiliği güvencesi kapsamında yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin, toplu iş sözleşmesine konulan bir hükümle ücret ve diğer hakları ödemekle zorunlu tutulmasını cezai şart olarak nitelendirmiştir⁵³⁵. Kanaatimizce, konuya ilişkin Kanunda herhangi bir emredici kural bulunmaması ve sözleşme özgürlüğü dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinde yöneticilik görevi süresince iş sözleşmesinin askıda kalacağına ilişkin düzenlemenin geçerli olacağı söylenebilir.

C. 6356 Sayılı Kanun Dönemi

1. Yöneticilik Güvencesinin Kapsamı

6356 sayılı Kanuna göre, “kuruluşlar” ifadesinden, sendika ve konfederasyonlar anlaşılır (m.2/1,g). Kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri yönetici olarak sayılır (m.2/1,i). 2821 sayılı Kanunda yönetici olarak sayılan denetim kurulu üyelerinin (m.9/7)

⁵³⁰ Yargıtay 9. HD, 30.5.1995, E.1995/6858, K.1995/18581 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 5.4.2020).

⁵³¹ Yargıtay 9. HD, 20.3.1997, E.1997/22609, K.1997/5569; Yargıtay 9. HD, 13.4.1994, E.1994/746, K.1994/5585 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 5.4.2020).

⁵³² **Süzek**, Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, Ankara 1989, s.60 (Askı Teorisi); **Narmanlıoğlu**, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.16; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.426; **Taşkent**, s.187; **Sümer**, 2007 Kararları, s.221.

⁵³³ **Şen**, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması, s.95-96; **Günay**, Yöneticinin İşe Alınmaması, s.3.

⁵³⁴ Yargıtay 9. HD, 5.4.2007, E.2007/1324, K.2007/9484. Kararın incelemesi ve detaylı bilgi için Bkz. **Şen**, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması, s.85 vd.

⁵³⁵ Yargıtay 9. HD, 11.6.2007, E.2006/32032, K.2007/18506 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 5.4.2020).

6356 sayılı Kanun kapsamında yönetici olarak sayılmaması, profesyonel yöneticilik güvencesinin kapsamında herhangi bir daralmaya neden olmamıştır. Çünkü denetim kurulu üyeleri, 2821 sayılı Kanunda her ne kadar yönetici olarak sayılsalar da işçi sendikası ve konfederasyonu yöneticiliği güvencelerini düzenleyen 29. maddenin kapsamı içerisinde sayılmadıkları için yöneticilik güvencelerinde faydalanmaları mümkün olmamıştır. Ancak 6356 sayılı Kanunla, 2821 sayılı Kanunda söz konusu olan başlık ve içerik uyumsuzluğu giderilmiştir⁵³⁶. Dolayısıyla bu dönemde doktrinde yer alan, denetleme kurulu üyelerinin yöneticilik güvencesinden faydalanıp faydalanmayacakları konusundaki görüş ayrılıkları sona ermiştir⁵³⁷.

Belirtmek gerekir ki, profesyonel yöneticilere sağlanan güvencelerden sendika ve konfederasyonların veya şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ve başkanları yararlanırlar⁵³⁸. Bir başka ifadeyle, yöneticilik güvencesinden sadece sendika veya konfederasyonun merkez yönetim kurulu üyeleri ve başkanları değil, kuruluşların şubelerinin yönetim kurulu üyeleriyle başkanları da faydalanırlar. 6356 sayılı Kanunda başkanlardan bahsedilmemiştir. Ancak başkanların da yönetim kurulu üyesi oldukları göz önünde tutulursa, onların da bu güvenceden faydalanacaklarına kuşku yoktur⁵³⁹. Buna karşılık diğer zorunlu organlarda görev alanların ise bu güvenceden faydalanmaları söz konusu değildir⁵⁴⁰. Çünkü güvence sadece yönetici olanlara tanınmıştır.

Aslında yöneticilik güvencesinin asıl uygulama alanı, şubelerin yönetim kurulu başkan ve üyeleridir. Zira kuruluşların merkez yönetim kurulunun başkan veya üyeleri görevleri sona erse de genellikle sendikacılıkla ilgili işlerde profesyonel bir şekilde çalıştıkları görülmektedir⁵⁴¹. Bu nedenle Kanunda, şube yönetim kurulu başkanını ve üyelerini güvence altına alan hükümlere yer verilmesi oldukça isabetlidir. Ayrıca, Kanun çalışmaları sırasında hazırlanan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İlişkiler Komisyonu Raporunda belirtildiği üzere; Kanunun tasarı metninde yer alan “yönetim kurulunda görev aldığı için...” şeklindeki ifade, şube yöneticilerinin güvenceden yararlanmalarına ilişkin

⁵³⁶ Savaş, F.Burcu, “Sendikal Güvencelerde Son Durum”, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, S.93-94, s.119.

⁵³⁷ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.17; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.331; Astarlı, s.143; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.120; Narmanlioğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.18;

⁵³⁸ Centel, s.167; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.17; Özkaraca, s.179; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.332; Astarlı, s.143; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.121; Narmanlioğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.18; Kaplan, s.950-951; Baskan, s.712.

⁵³⁹ Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.332; Özkaraca, s.178; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.435; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.120; Kaplan, s.951.

⁵⁴⁰ Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.332; Centel, s.166; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.436; Baskan, s.712; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.120-121.

⁵⁴¹ Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.121; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.332.

tereddüde yer vermemek için “yönetici olduğu için...” olarak değiştirilmiş ve şube yöneticilerinin de güvence kapsamında olduğu vurgulanmıştır⁵⁴².

Belirtmek gerekir ki, 23. maddenin birinci fıkrasındaki “işçi kuruluğu” ifadesi şubeleri, ikinci fıkrasındaki “sendika” ifadesi konfederasyonu ve üçüncü fıkrasındaki “sendika yöneticisi” ifadesi de sendika, konfederasyon ve şubelerin yöneticilerini kapsayacak şekilde anlaşılmalıdır⁵⁴³.

2. Yöneticilik Güvenceleri

6356 sayılı Kanunda profesyonel yöneticilik güvencesini düzenleyen maddeyle (m.23) sendika, konfederasyon veya şubelerdeki görevleri sona eren yöneticilerin ayrıldıkları işlerine dönebilmeleri ve kıdem tazminatına ilişkin hakları güvence altına alınmıştır⁵⁴⁴. Bu maddeyle profesyonel yöneticilere seçimlik hak tanınmıştır⁵⁴⁵. Profesyonel yöneticiler isterlerse iş sözleşmelerini yönetici seçildikleri anda askıya alabilirler, isterlerse de yönetici seçildikleri anda ya da askı süresi içinde iş sözleşmelerini feshederek kıdem tazminatı talep edebilirler. Ayrıca, 2821 sayılı Kanun döneminde profesyonel yöneticiliği nedeniyle işyerinden ayrılan ve 6356 sayılı Kanunun kabul tarihi anında görevine devam eden yöneticiler de hukuki olarak güvence altına alınmıştır. Bu düzenlemeyle, profesyonel yöneticilere sağlanan güvencelere aykırı hareket eden işverenlere hukuki yaptırımlar da öngörülmüştür.

a. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması

6356 sayılı Kanunda, profesyonel yöneticilik için işyerinden ayrılan işçilerin iş sözleşmelerinin, 2821 sayılı Kanundan farklı olarak, askıda kalacağı kabul edilmiştir (m.23/1). İş sözleşmesinin askıya alınmasındaki temel nedeni iş görme ediminin kusursuz olarak geçici bir süreliğine ifa imkânsızlığına düşmesidir⁵⁴⁶. Profesyonel yöneticilik durumunda da kusursuz ve geçici süreli bir ifa imkânsızlığı söz konusudur. Profesyonel yönetici işyerinden ayrılırken, iş sözleşmesinin askıda kalması için işveren ile anlaşma yapma ya da işverenden izin alma gibi herhangi bir şartı sağlama zorunluluğunda değildir⁵⁴⁷. Hatta yönetici seçilen işçinin açık bir şekilde irade beyanında bulunmasına

⁵⁴² Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Komisyon Raporları, s.91.

⁵⁴³ Özkara, s.179.

⁵⁴⁴ Şahlan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.331; Oğuz/Doğan, s.150.

⁵⁴⁵ Özkara, s.181; Dereli, s.51; Narmanlıoğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.16-17.

⁵⁴⁶ Süzek, s.492.

⁵⁴⁷ Özkara, s.181; Kaplan, s.956; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.791; Başbuğ, s.77.

bile gerek yoktur⁵⁴⁸. Çünkü bu güvence Kanun ile profesyonel yöneticiye tanınmıştır. Bu düzenleme ile iş sözleşmesinin askıda kaldığı özel hallere bir yenisi daha eklenmiştir. Kanunda yapılan bu yenilik ile 2821 sayılı Kanun döneminde, tarafların yapacağı özel bir sözleşme ya da TİS ile iş sözleşmesinin askıda bırakılıp bırakılamayacağı konusundaki doktrin tartışmalarına son verilmiştir.

İş sözleşmesinin askıda kaldığı profesyonel yöneticilik döneminde, hukuken varlığını koruyan sözleşmenin temel borçlarını oluşturan işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borçları askıda kalır⁵⁴⁹. Askı süresince sadece asıl ücret değil ücret ekleri de ödenmez⁵⁵⁰. Ancak askı süresince sözleşme devam ettiğinden, temel borçlar dışında olan işverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin işverene sadakat borcu ve işverenle rekabet etmeme gibi borçları devam eder⁵⁵¹. Bu nedenle taraflar askıda olan ama tali borçları devam eden iş sözleşmesine uygun hareket etmelidirler.

6356 sayılı Kanun, işçi kuruluştaki yöneticiliği güvencesi ile 2821 sayılı Kanun dönemindeki doktrin görüşlerindeki ve Yargıtay içtihatlarındaki farklılıkları ortadan kaldırmayı amaçlamıştır⁵⁵². Örneğin; profesyonel yöneticilik görevi sona eren işçinin yeniden işe başlatılma zorunluluğuna aykırılığın hukuki yaptırımı, iş sözleşmesinin hukuki durumu ve işçinin kıdem tazminatı hakkı gibi konulardaki farklılıklar büyük ölçüde giderilmiştir. Ancak uygulamada bazı sorunlar söz konusu olmaktadır. Yeri geldikçe bu sorunlara değineceğiz.

Profesyonel yöneticinin iş sözleşmesi askıda iken, işyerindeki işçi sayısına dahil edilip edilmeyeceği hususu doktrinde tartışmalıdır. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi tespitinde, işyerindeki grev oylamasında, iş güvencesine ilişkin otuz işçi koşulunda profesyonel yöneticinin işyerindeki işçi sayısına dahil edilip edilmeyeceği konusunda farklı görüşler vardır. Bir görüş tarafından, iş sözleşmesi devam ettiği için bu yöneticilerin işçi sayısına dahil edilmesi gerektiğini savunulmaktadır⁵⁵³. Diğer görüş tarafından ise, uzun yıllar profesyonel yönetici olarak işçi kuruluşlarında görev alan kişilerin, işyerinde fiilen çalışmamaları, ücretlerinin işveren tarafından ödenmemesi gibi

⁵⁴⁸ Başbuğ, s.77.

⁵⁴⁹ Centel, s.170; Baskan, s.713-714; Kaplan, s.955-956; Süzek, s.503; Tuncay/Savaş Kutsal, s.86.

⁵⁵⁰ Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2014, s.778; Süzek, Askı Teorisi, 97 vd.

⁵⁵¹ Centel, s.170; Astarlı, s.145; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.18; Alpagut, s.32; Baskan, s.713-714; Kaplan, s.956; Süzek, s.505-506; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.132; Başbuğ, s.77.

⁵⁵² 2821 sayılı Kanun m.29'a ilişkin tartışmalar ve Yargıtay kararları için Bkz. Üçüncü Bölüm II. B. 2821 Sayılı Kanun Dönemi.

⁵⁵³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.791; Başbuğ, s.77.

nedenlerden dolayı ayrıldığı işyerinin işçisi sayılmasının pek adil olmayacağı bizce de haklı olarak savunulmaktadır⁵⁵⁴. İşyerinde çalışan işçi sayısının dikkate alındığı birçok yasal düzenlemede “çalışan”, “çalıştıran” gibi fiili durumu çağrıştıran ifadelerin kullanıldığı göz önünde bulundurulursa, profesyonel yöneticilerin işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmemesi daha doğru olacaktır⁵⁵⁵. Ayrıca 5510 sayılı Kanuna göre, profesyonel yöneticilerin prim borçları işçi kuruluştan tarafından ödenmektedir (m.12/3). Bu nedenle sigorta kayıtlarında işyerinin işçisi olarak görünmeyeceklerdir.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin, profesyonel yöneticiliği sırasında askıda kalan iş sözleşmesinin süresi işlemeye devam edecektir. Ancak sözleşmenin süresi askı esnasında biterse, iş sözleşmesi de kendiliğinden sona erer⁵⁵⁶. Yani yöneticilik esnasında iş sözleşmesinin süresi biten profesyonel yönetici, yöneticilik görevi sona erdiğinde Kanunda sağlanan güvenceye dayanarak işe başlatılmayı talep edemez. İşe başlatılmayı talep etme hakkı, iş sözleşmesi askıya alınan ve yöneticilik görevi boyunca devam etmiş olan yöneticilere tanınan bir haktır⁵⁵⁷. Askı esnasında iş sözleşmesinin süresi biten yönetici, kıdem tazminatını da talep edemeyecektir. Zira belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin dolmasıyla sözleşme kendiliğinden sona erecektir. Bu durumda yöneticinin kıdem tazminatı hakkı da doğmayacaktır⁵⁵⁸. Bu nedenle işçi, sözleşme süresi dolmadan işçi kuruluştan yöneticiliği güvencesine dayanarak, profesyonel yöneticilik görevi sırasında sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talep etmesi kendi lehine olacaktır⁵⁵⁹. Aksi takdirde ne işe başlatılmayı ne de kıdem tazminatını isteme hakkına sahip olmayacaktır.

İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmeyi askıya almaya neden olan durum dışında kalan bir haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilirler⁵⁶⁰. Ancak doktrinde bir görüş, yöneticinin baskı altında olmadan görevini yerine getirebilmesi için askı süresi boyunca feshin hiçbir şekilde mümkün olmayacağını savunmaktadır⁵⁶¹. Bu görüşe katılmamız mümkün değildir. Çünkü iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği durumlarda sözleşmenin feshedilememesi hakkaniyete uygun bir durum

⁵⁵⁴ Centel, s.170; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.333; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s. 121.

⁵⁵⁵ Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s. 121; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.333.

⁵⁵⁶ Senyen Kaplan, Emine Tuncay, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, s.20; Centel, s.171; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1084; Süzek, s.506; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.132; Astarlı, s.145.

⁵⁵⁷ Özkaraca, s.181; Ertürk, s.222.

⁵⁵⁸ Astarlı, s.145; Centel, s.171.

⁵⁵⁹ Centel, s.173; Kaplan, s.958; Astarlı, s.145; Tuncay/Savaş Kutsal, s.88.

⁵⁶⁰ Özkaraca, s.181; Centel, s.170; Baskan, s.714; Süzek, s.506; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.132-133.

⁵⁶¹ Başbuğ, s.77; Ertürk, s.222; Hafızoğlu, s.125.

değildir. Bu nedenle tali borcunu ihlal eden tarafa karşı, diğer taraf haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmelidir⁵⁶². İşverenin dayandığı nedenin haklı bir neden olmaması durumunda ise yöneticinin feshe karşı korunması gerekir. Bu nedenle yönetici haksız feshe karşı İş Kanununda yer alan iş güvencesi hükümlerine dayanarak işe iade davası açabilir. Hatta ortada sendikal nedene dayanan bir fesih varsa yönetici, 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinde düzenlenen sendika özgürlüğü güvencesinden de yararlanarak sendikal tazminat davası açabilir⁵⁶³. Yöneticinin iş sözleşmesinin askıda olması bu davaları açmasına engel değildir.

Askı süresi içinde iş sözleşmesinin bildirimli fesih yoluyla feshedilmesi de mümkündür. Ancak TBK'ya göre askıda olan hizmet sözleşmelerinde bildirim süreleri askı süresi içinde işlemez (m.432/5). Bu süreler askı döneminin sona ermesinden itibaren işlemeye başlar⁵⁶⁴. İşveren, askı süresi içinde bildirim sürelerine ilişkin ücretlerini peşin ödeyerek (İK m.17/5) işçileri işten çıkaramaz⁵⁶⁵.

b. İş Sözleşmesinin Yönetici Tarafından Feshedilebilmesi

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, profesyonel yöneticinin iş sözleşmesinin askıda kalması kuraldır (m.23/1). Fakat bu kural mutlak nitelikte değildir. 6356 sayılı Kanunda, yöneticilik görevi nedeniyle çalıştığı işinden ayrılan işçiye seçimlik haklar tanınmıştır. Yönetici seçilen işçi, görevi sonunda işyerine dönmeyi düşünmüyorsa ister yönetici seçildiği anda isterse yöneticilik görevi boyunca devam eden askı süresi içerisinde iş sözleşmesini sona erdirebilir. Bu durumlarda iş sözleşmesini sona erdiren işçi kıdem tazminatına da hak kazanır. Askı süresi içerisinde iş sözleşmesi feshedilirse kıdem tazminatı, fesih anındaki emsal ücret üzerinden hesaplanır (m.23/1).

Belirtmek gerekir ki bu hak, yönetici seçildiği için iş yerinden ayrılan işçilere yani profesyonel yöneticilere tanınmış bir haktır. Herhangi bir sebeple işyerinden ayrılan işçinin, daha sonra yöneticiliğe seçilmesi durumunda bu haktan yararlanması mümkün değildir⁵⁶⁶.

⁵⁶² Süzek, s.506; Baskan, s.714; Centel, s.170.

⁵⁶³ Özkaraca, s.182.

⁵⁶⁴ Centel, s.171; Özkaraca, s.182; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.781; Süzek, s.506; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.170.

⁵⁶⁵ Süzek, s.506-507.

⁵⁶⁶ Narmanlıoğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.19; Sur, s.75.

6356 sayılı Kanunda profesyonel yöneticiye tanınan bu fesih hakkının niteliği doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre buradaki fesih hakkı, haklı nedenle fesih niteliğindedir⁵⁶⁷. Bizce de isabetli olan diğer görüşe göre bu fesih hakkı, kıdem tazminatına hak kazandıran durumlardan biri niteliğinde olan bildirimsiz fesih hakkıdır⁵⁶⁸. Çünkü işçi iş sözleşmesini, belirsiz süreli ise bildirim süresine uymaksızın, belirli süreli ise bu sürenin dolmasını beklemeksizin sona erdirebilecektir⁵⁶⁹. Her ne kadar yöneticinin iş sözleşmesini işyerinde ayrıldığı anda feshetmesi durumunda “bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitmesini beklemeksizin fesheder” ifadesi Kanunda açık bir şekilde kullanılmışsa da, iş sözleşmesini askı süresi içinde feshetmesi durumunda da gerçekleştirilen feshin aynı nitelikte olduğuna kuşku yoktur⁵⁷⁰. Bu düzenlemenin doğal sonucu olarak, iş sözleşmesini fesheden yönetici için ihbar tazminatına ve Türk Borçlar Kanununun 439. maddesine göre belirlenecek olan aniden işi bırakmaya yönelik bir tazminata hükmedilmeyecektir⁵⁷¹.

Yönetici seçildiği anda iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatı, fesih anındaki ücreti ve kıdemi süresi göz önüne alınarak hesaplanır⁵⁷². Buna karşılık yönetici seçildiği anda iş sözleşmesini feshetmeyen işçinin askı esnasında iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı, fesih tarihindeki emsal ücret ve yönetici seçilmeden önce işyerinde çalıştığı süre dikkate alınarak hesaplanır⁵⁷³. Kanun koyucu burada profesyonel yöneticinin kıdem tazminatı konusunda mağdur olmamasını sağlamıştır⁵⁷⁴. Buradaki “emsal ücret” ifadesi, profesyonel yöneticinin yönetici seçildiği andaki görevi ve niteliği dikkate alınarak aynı konumdaki bir işçinin, iş sözleşmesini feshettiği tarihte aldığı ücret ve ekleridir⁵⁷⁵.

⁵⁶⁷ Baskan, s.715; Kaplan, s.956; Demir, İş Hukuku, s.503.

⁵⁶⁸ Centel, s.171; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s. 122; Astarlı, s.145; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.334; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.463; Tuncay/Savaş Kutsal, s.87.

⁵⁶⁹ Astarlı, s.146; Özkaraca, s.182; Centel, s.173.

⁵⁷⁰ Özkaraca, s.182-183.

⁵⁷¹ Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.334; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s. 122.

⁵⁷² Akyiğit, Ercan, “Yeni Sistemde İşçi Sendikası Yöneticilerinin Kıdem Tazminatı”, Terazi Hukuk Dergisi, Mart 2013, s.21 (Yöneticilerin Kıdem Tazminatı); Özkaraca, s.182; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.334; Astarlı, s.146; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s. 122; Narmanlıoğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.17.

⁵⁷³ Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.334-335; Özkaraca, s.182; Astarlı, s.146; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s. 122; Baskan, s.715; Kaplan, s.957; Oğuz/Doğan, s.151; Sur, s.76; Narmanlıoğlu, s.114.

⁵⁷⁴ Astarlı, s.146; Bulut, s.110.

⁵⁷⁵ Centel, s.172-173; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.335; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s. 123; Tuncay/Savaş Kutsal, s.87-88; Sümer, s.211; Başbuğ, s.77-78.

Belirtmek gerekir ki, yöneticilere tanınan kıdem tazminatı alma hakkı kanun ayrımı yapılmaksızın düzenlenmiştir. Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeye sahip bir Kanuna tabi olan ve o Kanunda aranan şartları yerine getiren yöneticiler ile kıdem tazminatına ilişkin hüküm içermeyen bir kanuna tabi olan fakat iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatına yönelik bir düzenleme bulunan yöneticiler, STİSK'te yer alan bu güvenceden faydalanabilirler⁵⁷⁶.

c. İşverenin Yeniden İşe Başlatma Yükümlülüğü

6356 sayılı Kanunun 23. maddesiyle profesyonel yöneticilere özel bir güvence sağlanmıştır. Profesyonel yöneticilere sağlanan bu güvencenin esası, görevleri sona erdiğinde önceki işlerine yeniden dönmeleri yani işlerini kaybetmemeleri ve işverenlerin yapacakları feshe karşı korunmalarındır⁵⁷⁷. Bu güvenceye göre; iş sözleşmesi askıda olan profesyonel yönetici, görevi sendika tüzel kişiliğinin son bulması, yöneticinin seçime girmemesi, yeniden seçilmemesi veya kendi isteğiyle çekilmesi suretiyle sona ererse, sona erme tarihini izleyen bir ay içerisinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak için işverene başvurabilir. İşveren, başvuru tarihini izleyen bir ay içerisinde bu kişileri o andaki şartlarla önceki işlerine veya o işlerine uygun başka bir işe başlatmak zorundadır. Yöneticiliği sona eren kişiler süresinde işe başlatılmazsa, iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilmiş sayılır (m.23/2).

Bu düzenlemeyle, 2821 sayılı Kanun döneminde olan iş sözleşmesi yapma zorunluluğu yerine işe başlatma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülüğün temelinde de iş sözleşmesinin askıda olması yatmaktadır. Profesyonel yöneticiliği sona eren işçinin, işverenden işe dönmeyi talep etmesi durumunda işveren, bu işçiyi işe başlatmak zorundadır. İşverenin, işe başlatma yükümlülüğünün söz konusu olması için Kanunda bazı şartlar öngörülmüştür. Bu şartlar; iş sözleşmesinin askıda olması, yöneticilik görevinin Kanunda belirtilen nedenlerle sona ermesi ve yöneticiliği sona eren işçinin kanuni süre içinde işverene başvurmasıdır.

⁵⁷⁶ Özkaraça, s.183; Tuncay/Savaş Kutsal, s.87.

⁵⁷⁷ Centel, s.173; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.335; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s. 123; Sur, s.75.

aa. İşe Başlatma Yükümlülüğünün Koşulları

(1) İş Sözleşmesinin Askıda Olması

Yöneticinin işe dönmeyi talep edebilmesi için Kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere öncelikle iş sözleşmesinin askıda olması gerekir. Bu nedenle yöneticilik sebebiyle iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı alan yöneticilere karşı işe başlatma yükümlülüğü söz konusu değildir⁵⁷⁸. Aynı şekilde, daha önce herhangi bir nedenle işten ayrılan ve daha sonra işçi kuruluşlarında yönetici seçilen işçinin de bu güvencelerden faydalanması söz konusu değildir⁵⁷⁹.

Bilindiği gibi iş sözleşmesini askıya alan nedenlerin ortadan kalkmasıyla askı hali sona erer. Askı hali sona erdiğinde, iş sözleşmesi kendiliğinden hüküm ve sonuç doğurmaya başlar⁵⁸⁰. Yani tarafların askıda olan karşılıklı borçları kendiliğinden yürürlüğe girer. Askı hali sona erdiğinde işçi çalışmaya başlamazsa, sözleşme devamsızlık gerekçesiyle işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir (İK m.25/2,g)⁵⁸¹. Aynı şekilde, işveren de işçinin iş görme edimini kabul etmek zorundadır. Aksi takdirde işverenin temerrüdü veya iş sözleşmesinin haksız feshi söz konusu olur ve buna ilişkin hukuki sonuçlar uygulanır⁵⁸². Bu genel kuralın aksine bazı durumlarda Kanunun, askı halinin sonuçlarını özel olarak düzenlediği görülmektedir. 6356 sayılı Kanunun yöneticilere sağlanan güvencelere ilişkin 23. maddesi, askı halinin sonuçlarını özel olarak düzenleyen maddelerden bir tanesidir. Bu maddeye göre, askı halinin sona ermesi ile iş sözleşmesinin kendiliğinden yürürlüğe girmeyecektir. Yöneticilik görevi belirtilen nedenlerle sona eren işçinin işverene başvurması ve işverenin de bu başvuruyu kabul etmesi ile iş sözleşmesi yeniden hüküm ve sonuç doğuracaktır.

(2) Yöneticilik Görevinin Kanunda Belirtilen Nedenlerle Sona Ermesi

6356 sayılı Kanunun, 23. maddesinde belirtildiği üzere, profesyonel yöneticinin görevi sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemesi, yeniden seçilmemesi veya kendi isteğiyle çekilmesi suretiyle sona ererse, işverenin işçiye tekrar işe başlatma yükümlülüğü söz konusu olacaktır. Doktrindeki bir görüş tarafından, Kanunda belirtilen sona erme

⁵⁷⁸ **Şahlanan**, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.335; **Centel**, s.175; **Özkaraca**, s.184; **Baskan**, s.716; **Narmanlioğlu**, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.19; **Ulucan/Nazlı**, s.1676; **Şahlanan**, 6356 Sayılı Kanun, s. 123; **Canbolat**, Seminet Notları, s.206.

⁵⁷⁹ **Narmanlioğlu**, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.19.

⁵⁸⁰ **Süzek**, s.507; **Özkaraca**, s.183.

⁵⁸¹ Yargıtay 9. HD, 15.12.2005, 1191/39628 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 28.04.2020).

⁵⁸² **Süzek**, s.508.

durumlarının sınırlı sayıda olduğu, aksi durumun kanuna aykırılık yaratacağı savunulur⁵⁸³. Ancak bu hallerle sona erme koşulunun sıkı sıkıya aranmasının bazı durumlarda haksız sonuçlar doğuracağını ifade eden görüşler de mevcuttur. Örneğin şube feshinde de şube yöneticilerinin güvenceden faydalanacağını kabul etmek gerektiğini savunan bir görüş vardır. Bu görüşe göre, 2821 sayılı Kanundan farklı olarak, sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi ile aynı sonucu doğuran ancak tüzel kişiliği olmayan şubenin kapatılması durumunda da aynı güvenceden faydalanmaları gerekir⁵⁸⁴. Sendikanın bir başka örgüte katılması nedeniyle sona erme durumunda da yöneticilerin bu güvenceden faydalanması gerektiğini söyleyen bir görüş de vardır⁵⁸⁵.

Kanımızca, yöneticilerin bu güvenceden yararlanabilmeleri için Kanunda sayılan sona erme hallerine sıkı sıkıya bağlı olmak haksız sonuçlar doğuracaktır. Böyle bir sınırlama, yöneticilik nedeniyle işyerinden ayrılan işçinin, görev süresi sona erdiğinde önceki işine dönebilme güvencesinin amacına pek uygun düşmemektedir. Ancak belirtmemiz gerekir ki, her türlü sona erme halinin kabulü bizce de doğru değildir. Kanunda belirtilen sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi durumu ile aynı sonucu veren şube feshinin ve sendikanın farklı sendikaya katılması gibi yöneticinin herhangi bir kusurunun söz konusu olmadığı durumlarda da yöneticilere, işlerine yeniden dönme hakkı tanınmalıdır⁵⁸⁶.

6356 sayılı Kanun, bu yasal düzenleme ile sadece yöneticiliğin sona erme durumunu düzenlemiştir. Uygulamada çok fazla karşılaşılan durum ise yöneticiliğin sona ermesi değil, yöneticinin profesyonelliğinin sona ermesidir. Başka bir deyişle, profesyonel yöneticinin kendi isteğiyle ya da sendika tüzüğü veya sendika genel merkezinin kararı gereği amatör yönetici statüsüne geçmesi oldukça sık karşılaşılan bir durumdur. Bu duruma ilişkin Kanunda herhangi bir hüküm mevcut değildir. Doktrinde bu konuda kanun boşluğu olduğu ve 23. maddenin profesyonelliği sona eren yöneticilere de kıyasen uygulanması gerektiği bizce de isabetli olarak ifade edilmektedir⁵⁸⁷.

(3) İşçinin Kanuni Süre İçinde İşverene Başvurması

6356 sayılı Kanunda sayılan nedenler sonucunda yöneticiliği sona eren işçi, sona erme anından itibaren bir ay içinde, yöneticilik görevi nedeniyle ayrıldığı işyerinde işe

⁵⁸³ **Narmanlıoğlu**, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.21; **Centel**, s.174; **Özkaraca**, s.187; **Baskan**, s.717-718; **Kaplan**, s.956; **Ertürk**, s.225; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s.88; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.134.

⁵⁸⁴ **Şahlanan**, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.336; **Şahlanan**, 6356 Sayılı Kanun, s. 123.

⁵⁸⁵ **Sur**, s.78, dn.142.

⁵⁸⁶ **Kutal**, Sendika Temsilcileri ve Yöneticileri, s.521; **Subaşı**, s.537.

⁵⁸⁷ **Şahlanan**, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.337; **Şahlanan**, 6356 Sayılı Kanun, s. 124; **Günay**, İş Davaları, s.1383.

başlatılmak için, işverene başvurmak zorundadır (m.23/2). 2821 sayılı Kanunda üç ay olarak belirtilen bu süre, bir aya düşürülmüştür. Bu değişiklik işçi açısından değerlendirildiğinde olumlu bir değişiklik olduğu söylenemez. Bir aylık süre hak düşürücü süredir⁵⁸⁸. Bu süre içinde işçi işverene başvuruda bulunmazsa, işverenin sendika yöneticiliği sona eren işçiyi işe başlatma yükümlülüğü ortadan kalkar⁵⁸⁹.

Doktrinde bizce de isabetli olarak belirtildiği üzere, mücbir sebep, haklı sebep gibi durumlar söz konusu olduğunda yöneticilere durumun niteliğine göre ek bir süre tanınması gerekir⁵⁹⁰.

Yöneticilik görevi sona eren ve bir aylık süre içerisinde işverene başvurmayan işçinin, daha sonra işverene başvurarak kıdem tazminatı talebinde bulunup bulunamayacağı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre, bir aylık hak düşürücü süre içinde işverene başvurulmaması halinde, iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş sayılacaktır ve bu yüzden de işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır⁵⁹¹. Bir başka görüşe göre ise, her ne kadar bu düzenleme ile profesyonel yöneticilere, yeniden işe başlama konusunda önemli bir güvence sağlanmışsa da Kanunda belirtilen süre içerisinde işçi, işverene işe başlatma talebinde bulunmasa da ayrıca kıdem tazminatı talep etme hakkının olması gerekir⁵⁹².

Bize göre de, m.23/3'te belirtildiği üzere yöneticilik görevi Kanunda belirtilen nedenler haricinde sonlanan işçiler kıdem tazminatına hak kazanabiliyorsa, m.23/2'de sayılan nedenlerle yöneticilik görevi sona eren fakat belirtilen süre içinde işverene başvuruda bulunmayan işçiler ile bu süre içinde başvuran ama işe başlamak istemeyen işçiler de kıdem tazminatı talep etme hakkına sahiptir. Bu durumda bir aylık hak düşürücü süre içerisinde işverene başvurmayan işçinin de kıdem tazminatı talep etme hakkının olduğunu kabul etmek gerekir. Aksi takdirde kanunda sayılan nedenlerle yöneticiliği sona eren işçiler ile kanunda sayılmayan nedenlerle yöneticiliği sona eren işçiler arasında kıdem tazminatına hak kazanma konusunda eşitsizlik olacaktır.

⁵⁸⁸ Centel, s.175; Narmanlioğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.21; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.338; Astarlı, s.147; Baskan, s.719; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.125; Günay, Yöneticinin İşe Alınmaması, s.4; Subaşı, s.540; Tuncay/Savaş Kutsal, s.89; Sur, s.77.

⁵⁸⁹ Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.125; Narmanlioğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.21; Astarlı, s.147; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.338; Baskan, s.719.

⁵⁹⁰ Odaman/Karaçöp, s.190; Subaşı, s.540; Ergin, s.180; Uçum/Okcan, s.92; Baybora, s.124.

⁵⁹¹ Narmanlioğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.21; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.338; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.125; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.135.

⁵⁹² Özkara, Ercüment, "Sendika Yöneticileri İle İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları", İş Hukuku Güncel Sorunlar 4, 22 Şubat 2014 Semineri, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s.181 (Güncel Sorunlar); Astarlı, s.148.

bb. İşçinin Yeniden İşe Başlatılması

6356 sayılı Kanunda belirtilen şartların sağlanması durumunda işveren, talep tarihinden itibaren bir ay içerisinde, yöneticiliği sona eren işçileri o anki şartlarla önceki işlerine veya o işlerine uygun başka bir işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmazsa iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilmiş sayılır (m.23/2). Madde hükmünde belirtilen “o andaki şartlarla” ifadesi ile işçinin işyerinden ayrıldığı andaki kıdem süresine ve görevine uygun olarak, işe alınma anında benzer niteliğe sahip kıdem ve görevdeki işçilere ödenen ücret ile işe alınmaları anlaşılmalıdır⁵⁹³. Başka bir deyişle, iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre içinde meydana gelen ücret artışlarından, işçilere sağlanan yeni haklardan ve işyeri uygulamalarından bu işçilerin de faydalanmaları gerekir⁵⁹⁴.

6356 sayılı Kanunda, 2821 sayılı Kanunda yer alan “diğer isteklilere nazaran öncelik vererek” şeklinde bir ifadeye yer verilmemiştir. Bu nedenle işveren, işyerinde boş yer olup olmadığına bakmaksızın işçiyi işe başlatmak zorundadır⁵⁹⁵. İşveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi askıda olduğu için, işverenin yükümlülüğü işe alma değil işe başlatma şeklindedir⁵⁹⁶.

cc. İşe Başlatma Yükümlülüğüne Aykırılık Durumu

6356 sayılı Kanunda belirtilen şartların sağlanması durumunda işveren, işçiyi işe başlatmak zorundadır. Burada zorunluluktan bahsedilse de, işverenlerin bu zorunluluğa aykırı davranışları söz konusu olabilir. Kanunda, bu zorunluluğa aykırı davranan işverene karşı hukuki yaptırım açık bir şekilde öngörülmüştür. Bu kimseler süresinde işe başlatılmazsa, iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır (m.23/2). Bu feshin, diğer fesihlerde söz konusu olan sonuçları doğurup doğurmayacağı noktasında doktrinde tartışmalar vardır. Bu tartışmaları göz önünde bulundurarak, feshin sonucu olarak işçinin talepte bulunacağı iki önemli konu üzerinde durmamız gerekir. Bu sonuçlardan ilki kıdem ve ihbar tazminatı, diğeryise işe iade talebidir.

⁵⁹³ Centel, s.175; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.338; Sur, s.80.

⁵⁹⁴ Baskan, s.719; Ergin, s.184; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.337-338; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.124; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.135; Sümer, s.212; Sur, s.80.

⁵⁹⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndaki Sendikal Güvenceler”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2014, s.221 (Sendikal Güvenceler); Astarlı, s.148; Baskan, s.720; Savaş, s.120; Kaplan, s.965-966; Tuncay/Savaş Kutsal, s.89; Sümer, s.211.

⁵⁹⁶ Astarlı, s.148.

(1) Kıdem ve İhbar Tazminatı Talebi

Kıdem ve ihbar tazminatını talep etme konusunda doktrinde farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre, Kanunda belirtilen bu feshin işçiyi kıdem tazminatından mahrum bırakacak nitelikte bir fesih olduğu söylenemez ve bu feshi, bildirimli fesih olarak değerlendirilerek ihbar tazminatına hükmedilmesi de mümkün değildir⁵⁹⁷. Çünkü burada derhal fesih niteliğinde bir fesih söz konusudur⁵⁹⁸. Diğer görüşe göre ise, buradaki feshin işverence yapılan usulsüz nitelikte bir fesih olduğu, yani belirsiz süreli sözleşmelerde bildirim süresine uyulmaksın, belirli süreli sözleşmelerde ise sözleşme süresinden önce sözleşmenin feshedildiği anlaşılmalıdır ve işçi, usulsüz feshe karşı kıdem tazminatına, ihbar tazminatına ve bakiye süre ücretine hak kazanmalıdır⁵⁹⁹.

Bize göre ise, buradaki fesih işverence yapılmış usulsüz fesihtir. Dolayısıyla görevi sona eren profesyonel yönetici usulsüz fesih sonucunda kıdem tazminatına, ihbar tazminatına ve belirli süreli bir iş sözleşmesi söz konusuysa bakiye süre ücretine hak kazanmalıdır.

Bunların hesaplanmasında esas alınacak ücret ise fesih anındaki emsal ücrettir⁶⁰⁰. Belirtmek gerekir ki, 2821 sayılı Kanun döneminde kıdem tazminatına ilişkin Yargıtay kararlarındaki ve doktrindeki görüş farklılıkları bu düzenleme ile ortadan kaldırılmıştır⁶⁰¹. Ancak yine de kıdem tazminatı haricindeki konularda görüş ayrılıkları söz konusudur.

(2) İşe İade Talebi

İş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılması nedeniyle, işçinin feshin geçersizliği ve işe iade davası açması konusunda doktrinde farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre, işe başlatma yükümlülüğüne aykırılık durumunda sözleşmenin işveren tarafından feshedilmiş sayılacağı Kanun tarafından belirtilmiştir; bu yüzden de işveren tarafından gerçekleştirilen fesih, klasik bir fesih olarak değerlendirilmemeli ve denetime tabi tutulmamalıdır⁶⁰². Çünkü Kanunda, feshin sonuçları dışında işçiye, iş güvencesine başvurma gibi herhangi bir hukuki imkân tanınmamıştır⁶⁰³. Bu durum göz önüne alındığında 6356 sayılı Kanunun amacı, yönetici olmak için işyerinden ayrılan işçilerin iş

⁵⁹⁷ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.34; Astarlı, s.150.

⁵⁹⁸ Akyiğit, Yöneticilerin Kıdem Tazminatı, s.22; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.34.

⁵⁹⁹ Narmanlıoğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.22; Özkaraça, s.185; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.136.

⁶⁰⁰ Özkaraça, s.185; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.34; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s.120.

⁶⁰¹ 2821 sayılı Kanun Dönemindeki kıdem tazminatına ilişkin tartışmalar ve Yargıtay kararları için Bkz. Üçüncü Bölüm III. B. 2821 Sayılı Kanun Dönemi.

⁶⁰² Astarlı, s.149-150; Narmanlıoğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.22, dn.17.

⁶⁰³ Narmanlıoğlu, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, s.24; Astarlı, s.150; Narmanlıoğlu, s.121.

sözleşmelerinin mutlak olarak devam etmesi değil, bu işçilerin kıdem tazminatı hakkını korumaktır⁶⁰⁴. Diğer görüşe göre ise, profesyonel yöneticiliği sona eren ve işe başlamak isteyen işçinin işe başlatılmaması halinde sözleşme işveren tarafından feshedilmiş sayılacaktır ve bu fesih normal bir feshin sonuçlarını doğuracaktır⁶⁰⁵. Bu nedenle işçinin feshe karşı, İK hükümlerine başvurarak işe iade davası açması mümkündür⁶⁰⁶. Yargıtay da, bu yönde karar vermiştir⁶⁰⁷. Ancak, yöneticiliği sona eren işçinin İş Kanununda belirtilen iş güvencesi kapsamında olması gerekir⁶⁰⁸. Bu nedenle işçi, İK m.20'ye göre, fesih bildiriminin kendisine tebliğinden itibaren bir ay içerisinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu⁶⁰⁹ hükümlerince arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabulucuya başvuru dava şartıdır⁶¹⁰. Arabuluculuk sonucunda anlaşmaya varılamazsa, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içerisinde iş mahkemesinde dava açılabilir (İK m.20/1).

Kanımızca, yöneticiliği sona eren ve süresinde işe başlatılmayan işçinin sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılması, 2821 sayılı Kanun dönemindeki tartışmalara son vererek, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını koruyan bir düzenlemedir. Bu nedenle, işveren tarafından yapıldığı kabul edilen feshe karşı işçinin, işe iade davası açabileceğinin kabul edilmesi mümkün değildir. Aksi takdirde, davanın sonunda işveren tarafından yapılan fesih mahkeme tarafından hukuka uygun bulunursa, işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü olmayacaktır⁶¹¹. Dolayısıyla işçi, kıdem tazminatından yoksun kalacaktır. Ayrıca iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler, işe iade davasını açamadıkları için onlar aleyhine bir eşitsizlik doğuracaktır⁶¹². Belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanunun amacı

⁶⁰⁴ Astarlı, s.150.

⁶⁰⁵ Özkaraca, s.185; Centel, s.176; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.339; Alpagut, s.33 vd.; Baskan, s.722-723; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.125; Tuncay/Savaş Kutsal, s.89-90; Demir, İş Hukuku, s.508.

⁶⁰⁶ Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.339; Alpagut, s.33 vd.; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.125; Özkaraca, s.185; Tuncay/Savaş Kutsal, s.89-90; Demir, İş Hukuku, s.508.

⁶⁰⁷ Yargıtay 9. HD, 26.1.2015, E.2014/30639, K.2015/2007 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 25.5.2020).

⁶⁰⁸ Centel, s.169; Şahlanan, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.339; Alpagut, s.33-34; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.125; Ulucan/Nazlı, s.1677; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Sendikal Güvenceler, s.221-222; Kaplan, s.965; Tuncay/Savaş Kutsal, s.90; Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.177.

⁶⁰⁹ RG, 25.10.2017, 30221.

⁶¹⁰ Mutlay, Faruk Barış, "İşe İade Davalarında Arabuluculuk", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.59, 2018/4, s.2134; Özkes, Özlem, "İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.138, s.282.

⁶¹¹ Narmanlıoğlu, s.121.

⁶¹² Narmanlıoğlu, s.122.

mutlak olarak işçinin işe başlatılması olsaydı, amatör yöneticilere sağlanan güvenceler profesyonel yöneticilere de sağlanırdı⁶¹³.

d. Görevi Kanunda Sayılan Nedenler Dışında Sona Eren Yöneticinin Durumu

İş sözleşmesi askıda olan ve görevi 6356 sayılı Kanunun 23. maddesinde belirtilen nedenler haricinde sona eren profesyonel yönetici, işverenden işe başlatılmayı talep edemeyecek, ancak m.23/3 gereği kıdem tazminatı talep edebilecektir. Örneğin, yönetici olmak için aranan şartları taşımamasına rağmen yönetici seçilen işçinin görevine mahkemece son verilmesi (m.9/3), m.6'da belirtilen yöneticiliğe engel suçlardan mahkûm olması (m.9/5) ya da milletvekili veya belediye başkanı seçilen yöneticilerin görevinin kendiliğinden sona ermesi (m.9/6) durumlarında yöneticilerin, işe başlatılmayı talep etme hakkı söz konusu değildir. Bu gibi durumlarda ancak kıdem tazminatı talep edebilirler. Belirtmek gerekir ki, 2821 sayılı Kanun döneminde yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleriyle ilgili fiilleri nedeniyle hüküm giymiş olanların bu haktan yararlanamayacağına ilişkin düzenleme (m.29/2), 6356 sayılı Kanunda yer almamıştır⁶¹⁴. Yani profesyonel yönetici görevinin sona ermesiyle, sona erme nedenine bakmaksızın, kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Ödenecek tazminatın hesaplanmasında, işyerinde çalışılan süreler dikkate alınır ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır (m.23/3). Belirtmek gerekir ki, burada teknik olarak bir fesih söz konusu değildir⁶¹⁵. Yöneticilik görevinin m.23/2'de belirtilen haller dışında sona ermesiyle, işçiyle işveren arasında askıda olan iş sözleşmesinin kanun gereği sona erdiği görüşündeyiz⁶¹⁶. Ancak doktrinde, işçi tarafından gerçekleştirilen ve kendisine kıdem tazminatı kazandıran bir fesih olarak kabul eden bir görüş de vardır⁶¹⁷. Kıdem tazminatının hesabına esas alınacak ücret, hükümden anlaşılabileceği üzere temel ücret dışındaki diğer hakların da dikkate alınacağı emsal ücrettir⁶¹⁸. Kanunda açık bir şekilde kıdem tazminatının hesaplanmasında, işyerinde çalışılan sürelerin dikkate alınacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle yöneticilik görevinde geçen süreler hesaba katılmaz. Her ne

⁶¹³ Astarlı, s.150; Narmanlıoğlu, s.122.

⁶¹⁴ Yöneticilik görevini kötüye kullananların da aynı haktan yararlanıyor olması hakkın kötüye kullanılması anlamına geldiği yönündeki görüş için Bkz. **Ulucan/Nazlı**, s.1676. Farklı süreçlerdeki hukuksal durumun birbirini doğrudan ve olumsuz bir şekilde etkilemesini eleştiren ve bu hükme yer verilmemiş olmasının yerindeliği yönündeki görüş için Bkz. **Uçum/Okcan**, s.92.

⁶¹⁵ **Özkaraca**, s.187.

⁶¹⁶ Aynı yöndeki görüş için Bkz. **Kaplan**, s.954.

⁶¹⁷ **Astarlı**, s.151.

⁶¹⁸ **Centel**, s.178; **Özkaraca**, s.187; **Başbuğ**, s.78.

kadar bu fıkra da belirtilmiş olsa da yöneticinin kıdem tazminatı talep ettiği diğer durumlar içinde yöneticilik görevinde geçen askı süresi hesaba katılmaz⁶¹⁹.

Kanunda belirtilen nedenler dışında yöneticiliği sona eren işçinin işverene başvuru süresi hakkında hiçbir düzenleme yoktur. Sadece başvuru halinde kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmiştir (m.23/3). Bu durumda işçi, İş Kanunu gereğince, yöneticilik görevinin sona ermesinden itibaren “beş yıllık” zamanaşımı süresi içinde işverene başvurarak kıdem tazminatını talep edebilecektir (Ek m.3)⁶²⁰. Kanımızca, kıdem tazminatı işverene başvurulduktan sonra muaccel hale geleceğinden, işverene başvuru tarihinden itibaren faiz işlemeye başlar⁶²¹. Kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünden haberi bile olmayan işverenin, başvurusu yapılmamış veya geç yapılmış kıdem tazminatının haberi olduğu ana kadar geçen süre boyunca tazminatın faizinden sorumlu tutulması mümkün değildir. Aksi takdirde, kıdem tazminatının ifa edilebilir hale gelmesi, tamamen görevi sona eren yöneticinin iradesine bırakılmış olacaktır ki buda işveren için haksız sonuçlar doğuracaktır⁶²².

e. Kanunun Yürürlüğe Girdiği Tarihte Yönetici Olanların Durumu

aa. Kanunun Yürürlük Tarihinden Önce İş Sözleşmesini Sona Erdirerek Yönetici Olanların Durumu

Kanunlar kural olarak yürürlüğe girdiği tarihten itibaren uygulanmaya başlarlar. STİSK, 7 Kasım 2012’de yürürlüğe girmiştir ve bu tarihten itibaren hüküm ve sonuç doğurur. Ancak Kanunda, yürürlük tarihinden önce, iş yerinden ayrılarak yönetici olan işçileri koruma amacıyla bir hükme yer verilmiştir (Geçici m.5)⁶²³. Bu hükümde, Kanun yürürlüğe girmeden önce yönetici olmak için işyerinden ayrılan ve yürürlüğe girdikten sonra da bu görevine devam edenler için m.23/2 ve m.23/3 fıkralarının uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak hükmün devamında, m.23/2’de belirtilen nedenlerle yöneticilik görevi sona erenlerin bir ay içerisinde işverene başvurarak, emsal ücrete göre hesaplanacak kıdem tazminatına hak kazanacakları ifade edilmiştir. Belirtmek gerekir ki, 2821 sayılı Kanun döneminde işçiler, profesyonel yönetici olmak için iş sözleşmelerini

⁶¹⁹ Özkaraca, s.187-188; Centel, s.173; Sur, s.79.

⁶²⁰ Tuncay/Savaş Kutsal, s.90; Sur, s.79.

⁶²¹ Aynı yönde. Centel, s.173-174; Özkaraca, s.188.

⁶²² Özkaraca, s.188.

⁶²³ Geçici madde 5, Kanun tasarısının ilk halinde yer almamaktaydı. Ancak Alt Komisyon tarafından sonradan eklenmiştir (TBMM, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Komisyon Raporları, s.36).

sona erdirmek zorundaydılar. Bu nedenle askıda olan bir iş sözleşmesi bulunmayan işçiler, m.23/1’de yer alan güvencelerden yararlanamazlar⁶²⁴.

Madde hükmü tam olarak anlaşılır nitelikte değildir. Bu nedenle doktrinde özellikle işe başlatılmayı talep etme hakkı, kıdem tazminatını talep etme süresi ve kıdem tazminatına esas alınacak emsal ücret konusunda farklı görüşler vardır.

İlk olarak m.23/2’de yer alan işe başlatma yükümlülüğünün bu işçiler için söz konusu olup olmadığı konusunda farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre, m.23/2’de belirtilen nedenlerle yöneticiliği sona eren işçi, sona ermeden itibaren bir ay içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir ve işe başlatılmazsa kıdem tazminatı alabilir⁶²⁵. Bizce de isabetli olan diğer görüşe göre, maddenin lafzından ve iş sözleşmesinin askıda olmamasından anlaşılabacağı üzere, yani orada bir sözleşme olmadığından bu yöneticiler işverenden işe başlatılmayı talep edemezler, fakat emsal ücret üzerinden kıdem tazminatını talep edebilirler⁶²⁶.

Görüldüğü gibi kıdem tazminatını talep etme noktasında, m.23/2’de belirtilen nedenlerle ya da m.23/3’te ifade edilen diğer nedenlerle iş ilişkisinin sona ermesi arasında bir fark yoktur⁶²⁷. Her iki durumda da görevleri sona eren yöneticiler, kıdem tazminatı talep edebilirler. Kıdem tazminatını talep etme süreleri noktasında ise, m.23/2’de belirtilen nedenler için bir aylık süre öngörülmüşken, m.23/3’te ifade edilen diğer nedenler için her hangi bir süre öngörülmemiştir. Bu düzenleme, tutarlı bir yaklaşım olmadığı için doktrinde bizce de haklı olarak eleştirilmiştir⁶²⁸. Sona erme nedenlerinin farklı olması dolayısıyla kıdem tazminatı talep etme sürelerinin farklı olduğunu söylemek pekte adil bir durum değildir. Kanımızca, m.23/2’de sayılan nedenlerle ya da m.23/3’te ifade edilen diğer nedenlerle yöneticilik görevinin sona ermesi durumunda kıdem tazminatı, sona erme anındaki zamanaşımı süresi içerisinde kalmak şartıyla her zaman talep edilmelidir.

Doktrinde tartışılan diğer bir durum ise kıdem tazminatının hesaplanmasında hangi tarihteki ücretin esas alınacağı konusudur. Bir görüşe göre, kıdem tazminatının hesaplanmasına esas alınacak ücret sözleşmenin feshedildiği tarihteki emsal ücrettir⁶²⁹. Diğer görüşe göre ise, kıdem tazminatının hesaplanmasına esas alınacak ücret, işverene

⁶²⁴ Astarlı, s.153.

⁶²⁵ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.34; Akyiğit, Yöneticilerin Kıdem Tazminatı, s.22; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.466-467.

⁶²⁶ Centel, s.174; Özkaraca, s.189; Astarlı, s.153; Kaplan, s.968; Başbuğ, s.79.

⁶²⁷ Astarlı, s.153-154; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.35.

⁶²⁸ Özkaraca, s.189.

⁶²⁹ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.35; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.468-469.

başvurulan tarihteki emsal ücrettir⁶³⁰. 6356 sayılı Kanun ile yöneticilere getirilmek istenen güvencenin amacı dikkate alınırca kanımızca, kıdem tazminatı için işverene başvurululan tarihteki emsal ücret dikkate alınmalıdır.

bb. Kanunun Yürürlük Tarihinden Önce İş Sözleşmesi Askıya Alınmış Olan Yöneticilerin Durumu

6356 sayılı Kanundan önce işverenle yaptığı TİS veya bireysel sözleşme ile iş sözleşmesini askıda bırakarak profesyonel sendika yöneticisi olan ve Kanun yürürlüğe girdiği anda görevine devam eden yöneticilerin, 6356 sayılı Kanunun 23. maddesinde belirtilen güvencelerden yararlanıp yararlanmayacağı konusunda Kanunda herhangi bir düzenleme yoktur. Kural olarak kanunlar yürürlüğe girdikleri andan itibaren, ortaya çıkacak her durum için derhal uygulanır. Bu nedenle 6356 sayılı Kanun da yürürlüğe girdiği 7 Kasım 2012 tarihinden itibaren ortaya çıkan her durum için uygulanacaktır.

Doktrinde bizce de haklı olarak belirtildiği üzere, 2821 sayılı Kanun döneminde iş sözleşmeleri yöneticilik nedeniyle askıya alınan işçiler, 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle 23. maddesinde yer alan güvencelerden faydalanacaklardır⁶³¹. Yani iş sözleşmeleri askıda olan yöneticiler m.23/1'e göre, görevleri esnasında iş sözleşmelerini feshederek fesih anındaki emsal ücrete göre hesaplanacak kıdem tazminatına hak kazanırlar. Görevleri sırasında iş sözleşmesini feshetmeyen ve görevleri m.23/2'de belirtilen nedenlerle sona eren yöneticiler ise, yine bu fıkra kapsamında işe başlatılmayı talep edebilirler. Kanunda belirtilen nedenler haricinde görevi sona eren yöneticiler ise m.23/3 hükmü kapsamında kıdem tazminatı talep etme hakkına sahiptirler.

IV. AMATÖR YÖNETİCİLİK GÜVENCESİ

A. Genel Olarak

Amatör yöneticileri, işvereni ile yapmış olduğu iş sözleşmesi kapsamında işyerindeki çalışmasına fiilen devam eden ve aynı zamanda işçi kuruluştaki yöneticisi olarak görev yapan işçiler olarak tanımlamıştık⁶³². Amatör yöneticilerin, hem işyerindeki görevlerine devam etmeleri hem de kuruluş yöneticisi olmaları nedeniyle diğer işçilerden farklı olarak, işverenin haksız ve ayrımcı uygulamalarıyla karşılaşmaları mümkündür. Bu nedenle amatör yöneticilerin, işveren tarafından maruz kalacakları haksızlıklara karşı

⁶³⁰ Kaplan, s.967.

⁶³¹ Centel, s.171; Astarlı, s.154.

⁶³² Bkz. İkinci Bölüm I. B. Sendika Yöneticiliğinin Kapsamı.

korunması gerekir. Ancak hukukumuzda, 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girene kadar amatör yöneticiler için öngörülen herhangi bir güvence mevcut değildi⁶³³.

Bu bölümde ilk önce 274 sayılı Kanun dönemini, daha sonra 2821 sayılı Kanun dönemini ve son olarak da yürürlükteki 6356 sayılı Kanun dönemini doktrin görüşleri ve Yargıtay kararları doğrultusunda ele alacağız.

B. 274 Sayılı Kanun Dönemi

Kanunun ilk halinde amatör yöneticilere, işyeri sendika temsilcilerine sağlanan işe iadeye ilişkin özel bir güvence getirilmiştir. Bu güvenceye göre, iş sözleşmesi işveren tarafından m.19'da düzenlenen işçi sendikası üyeliğinin teminatına aykırı olarak sendikal nedenle feshedilirse ve m.31/3'e göre verilen para cezası hükmü kesinleşirse, kesinleşme tarihinden itibaren bir ay içerisinde işçinin işverene yazılı olarak başvurması şartıyla iş sözleşmesi, sona erdirildiği tarihe kadar geriye yürüyerek kendiliğinden yürürlüğe girmektedir.

Bu hüküm 1317 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. Bu nedenle işçi olarak çalışan ve işçi teşekküllerinde yönetim kurulu üyesi veya başkanı olan amatör yöneticilerin, işçi sendikası üyeliğinin teminatından yararlanma hakları artık söz konusu değildi. Yapılan bu değişiklik amatör yöneticilerin güvencesiz bırakılmaları nedeniyle doktrinde eleştirilmiştir⁶³⁴. Bizce de, amatör yöneticilerin sendikal faaliyetlerinden dolayı işveren tarafından gerçekleştirilecek haksız uygulamalara maruz kalmaması için işverene karşı korunması gerekirken, bu düzenleme ile güvencesiz bırakılmaları olumsuz nitelik taşımaktadır.

B. 2821 sayılı Kanun Dönemi

2821 sayılı Kanunda, amatör yöneticilere güvence sağlayan herhangi bir düzenleme mevcut değildir⁶³⁵. Ancak doktrinde, amatör yöneticileri, yöneticilik görevleri sebebiyle işverence yapılacak ayrımcılığa ve feshe karşı korunmak gerektiği söylenir. Bir görüşe göre, amatör yöneticilerin sendikal faaliyetleri nedeniyle işyerindeki diğer işçilerden farklı uygulamalara maruz bırakılamayacağı, işinin veya işyerinin değiştirilemeyeceği, aksi halde sendika üyeliğinin ve sendikal faaliyetlerin güvencesini düzenleyen 31.

⁶³³ **Akyiğit**, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.5-6; **Centel**, s.165; **Şahlanan**, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, s.331-332; **Özkaraca**, s.176; **Baskan**, s.723;

⁶³⁴ **Çelik**, s.140; **Kutal**, Sendikalar, s.112.

⁶³⁵ **Özkaraca**, s.176; **Akyiğit**, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.5-6; **Baskan**, s.723; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s.420.

maddenin uygulanması gerektiği kabul edilmektedir⁶³⁶. Ayrıca taraflar arasında yapılacak bir sözleşme ile de güvence sağlanabilirdi⁶³⁷. Fakat Yargıtay, toplu iş sözleşmesi ile amatör yöneticilere getirilen işe iade güvencesini kabul etmemiştir⁶³⁸. Diğer bir görüşe göre, 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinde öngörülen güvencelerin amatör yöneticiler için yeterli değildir ve bu kişiler için özel bir güvencenin düzenlenmesi gerekir⁶³⁹. Başka bir görüşe göre ise, amatör sendika yöneticilerin, işyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvencelere sahip olmalıdır⁶⁴⁰.

Doktrinde her ne kadar amatör yöneticilere belli güvencelerin sağlanması gerektiği ifade edilmiş olsa da, amatör yöneticiler için herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildi.

C. 6356 sayılı Kanun Dönemi

6356 sayılı Kanunun 24/5 maddesi ile mevzuattaki boşluk giderilmiş ve amatör yöneticilere ilişkin güvenceler getirilmiştir⁶⁴¹. Amatör yöneticiler, işveren karşısındaki konumları nedeniyle işyeri sendika temsilcilerine benzedikleri için 24. maddede belirtilen işyeri sendika temsilcilerinin güvencelerinden faydalanacaklardır⁶⁴².

Amatör yönetici olan işçinin, yani iş sözleşmesini sonlandırmadan ya da askıya almadan işyerinde çalışmaya devam eden işçinin, işverene karşı konumu ve sendikal faaliyetleri nedeniyle işverenin tepkisini çekmesi ve çeşitli riskler ile karşılaşması büyük bir ihtimal dahilindedir⁶⁴³. Kanunun 24. maddesi işyeri sendika temsilcilerini ve amatör yöneticileri, hem iş sözleşmelerinin feshine karşı hem de çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklere veya işyeri değişikliğine karşı korumaktadır.

6356 sayılı Kanunda amatör yöneticileri korumak için öngörülen güvencelerden yararlanmak isteyen işçiler, iki şartı sağlamalıdır. İlk olarak işçi, sendika veya konfederasyonun ya da şubelerinin yöneticisi olmalıdır. İkinci olarak ise yönetici olan işçi, işyerinde çalışmaya devam etmelidir. İşyerinde çalışmaya devam etme şartı ile

⁶³⁶ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.6; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.302.

⁶³⁷ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.6.

⁶³⁸ Yargıtay 9. HD, 3.11.1997, E.1997/16948, K.1997/18355 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 14.4.2020).

⁶³⁹ Kutal, Sendika Temsilcileri ve Yöneticileri s.519; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s.301.

⁶⁴⁰ Subaşı, s.533.

⁶⁴¹ Bu düzenlemenin isabetli olduğu yönünde görüş için Bkz. Kutal, Yasa Teklifi, s.80.

⁶⁴² Centel, Tankut, "6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği", Sicil İş Hukuku, S.31, s.15 (İşyeri Sendika Temsilciliği); Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.52, 2017/1, s.116; Astarlı, s.152; Özkaraca, s.194; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.20.

⁶⁴³ Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.14; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.441; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.21.

işçinin işverene karşı çalışma borcu dahil tüm borçlarını yerine getirme durumu anlaşılmalıdır⁶⁴⁴. Yargıtay da, bu şartları kabul etmiştir⁶⁴⁵. Yani sözleşmesi askıda kalan yöneticiler bu güvenceden faydalanamazlar. İş sözleşmesi askıda olan yöneticiler yukarıda anlattığımız üzere Kanunun 23. maddesinde yer alan profesyonel yöneticilere ilişkin güvencelerden faydalanırlar. Ancak işçinin iş sözleşmesi tüm hükümleriyle devam etmesine rağmen, gerek iş sözleşmelerinin feshi anında gerekse çalışma koşullarındaki esaslı değişiklikler veya işyeri değişikliği anında fiilen çalışıyor olması şart değildir⁶⁴⁶. Örneğin fesih esnasında işçinin yıllık izin, hastalık veya doğum izni yahut resmi tatil gibi nedenlerle fiilen çalışmıyor olması mümkündür ve bu durumlar işçinin işyerinde çalışmaya devam ettiği gerçeğini değiştirmez. Çünkü bu durumlardaki çalışmama, yönetici olmasından ve bu nedenle iş sözleşmesini askıya almasından değil, devam eden her iş ilişkisinde olan durumlardandır⁶⁴⁷. Hatta işçinin verdiği rıza sonucunda farklı işverene ödünç olarak gönderilmesi durumunda da işçinin çalışmaya devam ettiği kabul edilir⁶⁴⁸.

Kanunun 24. maddesi işyeri sendika temsilcileri üzerinden düzenlendiği için, işyeri sendika temsilcilerine yönelik hükümler, amatör yöneticiler için de geçerli olacaktır.

1. İş Sözleşmesinin Feshine Karşı Güvence

a. Feshin Nedeni ve Şekli

Yukarıda belirtilen şartları sağlayan yöneticinin iş sözleşmesi, haklı neden olmadan ve fesih nedeni yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtilmeden işveren tarafından feshedilemez (m.24/1). 6356 sayılı Kanun metninden anlaşıldığı üzere, iş sözleşmesinin feshi için haklı nedenin varlığı zorunludur ve bu yüzden de geçerli nedene dayanarak sözleşmenin feshi söz konusu değildir⁶⁴⁹. Yargıtay'a göre de, fesih için haklı neden aranmalıdır, bu yüzden geçerli neden yeterli değildir⁶⁵⁰.

⁶⁴⁴ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.443; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.22.

⁶⁴⁵ Yargıtay 9. HD, 19.6.2017, E.2017/22039, K.2017/10893 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 10.6.2020).

⁶⁴⁶ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.22; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.444.

⁶⁴⁷ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.444; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.22.

⁶⁴⁸ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.22; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s.444.

⁶⁴⁹ Şahlanan, Fevzi, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.29, s.146-147 (Sendika Temsilcisi); Sur, Melda, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Yayımlanmamış Tebliğ, Prof. Dr. Turhan Esener İş Hukuku II. Uluslararası Kongresi, 28-29 Nisan 2016, s.6-7 (Sendika Temsilcisi); Demir, Fevzi, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesine İlişkin Olarak Getirilen Düzenlemeler", İşveren Dergisi, C.50, S.6, s.65 (İşyeri Sendika Temsilcisi); Özveri, s.97.

⁶⁵⁰ Yargıtay 9. HD, 20.9.2017, E.2017/23403, K.2017/13769; Yargıtay 9. HD, 19.6.2017, E.2017/22039, K.2017/10893 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 11.6.2020).

Haklı nedenle fesih, dürüstlük kuralları kapsamında iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafın belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetmesidir⁶⁵¹. İş sözleşmesi devam ederken meydana gelen durum sebebiyle iş ilişkisinin devamı taraflardan biri için çekilmez hale gelirse haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar⁶⁵². Haklı nedenler ise, iş kanunlarında ve Türk Borçlar Kanununda yer alan haklı nedenlerdir⁶⁵³. Doktrindeki bir görüşe göre, geçerli nedenlere bağlı olarak işyerindeki olumsuzlukların sürekli hale gelmesi durumunda, artık geçerli nedenin haklı nedene dönüştüğünün kabul edilmesi gerekir⁶⁵⁴.

6356 sayılı Kanunda feshin şekli de belirtilmiştir. Buna göre fesih nedeni her ne kadar haklı nedene dayansa bile, bu nedenin yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde amatör yöneticiye bildirilmemesi durumunda iş sözleşmesi feshedilemeyecektir (m.24/1). Kanaatimizce bu şart geçerlilik şartıdır⁶⁵⁵. Örneğin “sözleşme görülen lüzum üzerine feshedilmiştir veya sergilediğiniz olumsuz tutumlarınız nedeniyle feshedilmiştir” gibi soyut nedenlerle değil, “sözleşmeniz zorlayıcı nedenle devamsızlığınız veya son bir ay içinde arka arkaya üç gün haksız ve izinsiz devamsızlığınız yüzünden feshedilmiştir” şeklinde açık ve kesin nedenlerle iş sözleşmesi feshedilmelidir⁶⁵⁶. İşveren, fesih bildirimindeki nedeni daha sonra değiştiremez ve farklı sebebe de dayanamaz⁶⁵⁷.

b. Feshe Karşı İşe İade Davası Açma

Haklı bir neden olmadan ve fesih nedeni yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtmeden yapılan fesihlere karşı amatör yönetici veya üyesi olduğu sendika, işverene dava açabilir (m.24/1). Feshin hukuka aykırı olarak gerçekleştirildiğini tespit etmek için açılan bu dava işe iade davasıdır⁶⁵⁸.

aa. Dava Hakkı Sahipleri

İşe iade davasını açma hakkı amatör yöneticiye ve üyesi bulunduğu sendikaya verilmiştir (m.24/1). Doktrinde bir görüş, sendikanın dava açabilmesi için amatör yönetici olan

⁶⁵¹ Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s.406; Süzek, s.679.

⁶⁵² Süzek, s.679.

⁶⁵³ Astarlı, s.156; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.23; Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.15; Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.146; Özkaraca, s.194; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.127.

⁶⁵⁴ Özkaraca, s.195.

⁶⁵⁵ Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.128; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.25; Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.16; Astarlı, s.156.

⁶⁵⁶ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.23.

⁶⁵⁷ Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.147; Sur, Sendika Temsilcisi, s.7; Şahlanan, 6356 Sayılı Kanun, s.128; Özkaraca, s.195; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Sendikal Güvenceler, s.228.

⁶⁵⁸ Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.17; Astarlı, s.157.

işçinin m.26/2'ye göre sendikaya yazılı başvurusunun bulunması gerektiğini savunmaktadır⁶⁵⁹. Bir diğer görüş ise, amatör yönetici olan işçi açık veya örtülü olarak dava açma iradesine karşı çıkmadığı durumlarda sendikanın dava açabileceğini savunmaktadır⁶⁶⁰. Bize göre ise, Kanun açık bir şekilde sendikaya dava açma hakkı tanıdığı için, amatör yönetici olan işçinin açık veya örtülü olarak dava açmayacağını belirtmediği durumlarda sendika, dava açma yetkisini kullanabilecektir.

Kanun maddesinde her ne kadar sendikanın dava açma yetkisinin olduğu belirtilse de kanımızca, amatör yöneticinin işçi konfederasyonu yöneticisi olması durumunda, dava açma hakkına konfederasyon da sahip olmalıdır.

bb. Dava Açma Süresi ve Zorunlu Arabuluculuk Şartı

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa⁶⁶¹ göre, “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır (m.3).” Bu nedenle amatör yönetici olan işçinin işe iade davası açabilmesi için öncelikli olarak zorunlu arabuluculuk şartını yerine getirmesi gerekir. Yargıtay da, zorunlu arabuluculuğun dava şartı olduğunu kabul etmiştir⁶⁶².

4857 sayılı Kanununun 20. maddesine göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminin kendisine tebliğ edildiği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Arabulucuya başvurulmaksızın açılan işe iade davası, dava şartının yokluğu nedeniyle usulden reddedilir.

7036 sayılı Kanunun 3/2. maddesine göre, arabulucuya başvuru yapılmış olduğu halde son tutanağın dava dilekçesine eklenmemesi durumunda ise mahkemece davacıya, son tutanağın aslının veya arabulucu tarafından onaylanmış örneğinin bir haftalık kesin süre içinde dosyaya sunulması gerektiğini, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren bir davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir.

⁶⁵⁹ Ulucan/Nazlı, s.1678.

⁶⁶⁰ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.24.

⁶⁶¹ RG, 25.10.2017, 30221.

⁶⁶² Yargıtay 22. HD, 12.12.2019, E.2019/8668, K.2019/23121(www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 11.6.2020).

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemenin verdiği kararın istinaf edilmesi halinde, Bölge Adliye Mahkemesi kesin olarak karar verir (m.24/2). Bu kararın temyiz edilmesi mümkün değildir.

cc. Davanın Hüküm ve Sonuçları

(1) Davanın Reddi

İşe iade için açılan davada, mahkemenin davalı işvereni haklı bularak işe iade davasını reddetmesi durumunda, işveren tarafından gerçekleştirilen feshin mahkeme tarafından onaylandığı anlaşılabilecek ve iş sözleşmesi fesih bildirimiminin amatör yönetici olan işçiye tebliğ edildiği andan itibaren sona ermiş sayılacaktır⁶⁶³. Ancak mahkemenin vermiş olduğu bu karar, dava konusunun farklı olması nedeniyle, daha sonra açılacak kıdem tazminatı davasında kesin hüküm oluşturmayacak ise de, kesin delil niteliğinde kabul edilecektir⁶⁶⁴.

(2) Davanın Kabulü

Mahkeme tarafından amatör yöneticinin işe iadesine karar verilmesi durumunda, işverence yapılan fesih geçersiz sayılacak ve yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihiyle kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklar yöneticiye ödenecektir. Buradaki geçersizliği hukuki niteliği kesin hükümsüzlüktür⁶⁶⁵. Söz konusu ücret ve diğer hakların ödenmesi, amatör yöneticinin işvane başvuruda bulunup bulunmamasına veya başvuruda bulunmuş ise işverenin işe başlatıp başlatmamasına bağlı değildir⁶⁶⁶. Çünkü kanun maddesinde böyle bir zorunluluk yer almamaktadır. Ancak Yargıtay bu konuda farklı yönde kararlar vermiştir. Yüksek mahkeme bir kararında, ücret ve hakların elde edilebilmesi için işverene başvurulması gerektiğini söylemiştir⁶⁶⁷. Başka bir kararında ise, işverene başvuruda bulunma zorunluluğu aramamıştır⁶⁶⁸.

Boşta geçen süre, fesih tarihiyle kararın kesinleşme tarihi arasında yöneticilik süresiyle sınırlı olan süredir. Kararın kesinleşme tarihi, hayatın olağan akışı gereği kararın yönetici

⁶⁶³ **Özkaraca**, s.197; **Şahlanan**, Sendika Temsilcisi, s.147.

⁶⁶⁴ **Şahlanan**, Sendika Temsilcisi, s.147; **Centel**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.17.

⁶⁶⁵ **Astarlı**, s.157; **Centel**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.18; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.123.

⁶⁶⁶ **Şahlanan**, Sendika Temsilcisi, s.147; **Akyiğit**, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.27; **Özkaraca**, s.196; **Astarlı**, s.158; **Centel**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.18; **Ertürk**, s.230.

⁶⁶⁷ Yargıtay 22. HD, 17.2.2015, E.2015/107, K.2015/5152. Kararın eleştirisi için Bkz. **Özkaraca**, Güncel Sorunlar, s.36. Aynı yönde Yargıtay 22. HD, 22.10.2013, E.2013/26981, K.2013/22045 ve bu kararın değerlendirmesi için Bkz. **Şahlanan**, Fevzi, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Karar İncelemesi", *Tekstil İşveren Hukuk Dergisi*, S.83, s.2-4 (Karar İncelemesi).

⁶⁶⁸ Yargıtay 9. HD, 19.6.2017, E.2017/22039, K.2017/10893; Yargıtay 9. HD, 20.9.2017, E.2017/23403, K.2017/13769 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 11.6.2020).

olan işçiye tebliğ edildiği tarihtir⁶⁶⁹. Yönetici işçinin boşta geçen sürenin tamamına ilişkin ücrete hak kazanabilmesi için bu süre boyunca yöneticilik görevinin devam etmesi gerekir. Eğer fesih tarihiyle kararın kesinleşme tarihi arasında işçinin yöneticilik görevi sona ererse, sadece yöneticilik görevinin devam ettiği süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını talep edebilir⁶⁷⁰. Yargıtay da, boşta geçen süreye ilişkin hakların yöneticilik süresiyle sınırlı olduğunu kabul etmiştir⁶⁷¹. Kanımızca, İş Kanunu'na göre işe iade davalarında boşta geçen süreye yönelik dört aylık sınırlamaya burada yer verilmemesi isabetli olmuştur. Burada amatör yöneticilere sağlan güvenceye, İş Kanunu'na göre işe iade davalarında yer alan güvenceden daha fazla önem verildiği görülmektedir⁶⁷². Yüksek mahkeme ayrıca, amatör yönetici olan işçinin, yöneticilik güvencesine dayanarak talep ettiği boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar ile İş Kanunu m.21/3 hükmüne göre boşta geçen süre ücretine aynı anda hak kazanamayacağına karar vermiştir⁶⁷³. Aynı sebebe dayanarak iki kere boşta geçen süreye ilişkin ücrete hükmedilememesi bizce de isabetlidir.

Mahkeme kararında boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklara yönelik hüküm kurulup kurulmayacağı noktasında doktrinde görüş ayrılıkları söz konusudur. Bir görüşe göre, bu döneme ilişkin alacakların mahkeme kararıyla hüküm altına alınması gerekir⁶⁷⁴. Diğer görüşe göre ise, bu döneme ilişkin alacakların yöneticilik süresini aşmamak şartıyla, karar kesinleşene kadar geçen süreye göre ödeneceğinden ve yerel mahkeme kesinleşme zamanını bilemeyeceğinden tahsile yönelik bir hükmün kurulamaz⁶⁷⁵. Bizce de kararın kesinleşme süresinin bilinmemesi nedeniyle, bu döneme ilişkin alacakların hüküm altına alınmaması daha doğru olacaktır. Aksi takdirde, alacakların eksik ya da fazla miktarda hükmedilmesi söz konusu olabilir ve bu da haksız sonuçlara neden olabilir.

İşe iade davasını kazanan amatör yöneticinin, kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başlatılma talebi ile işverene başvurması, işverenin de kendisine yapılan başvurudan itibaren altı iş günü içinde işçiye işe başlatması gerekir. Eğer işveren

⁶⁶⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.125; Özkaraca, Güncel Sorunlar, s.191.

⁶⁷⁰ Astarlı, s.158; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.26; Özkaraca, Güncel Sorunlar, s.190.

⁶⁷¹ Yargıtay 9. HD, 20.9.2017, E.2017/23403, K.2017/13769; Yargıtay 9. HD, 19.6.2017, E.2017/22039, K.2017/10893 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 11.6.2020).

⁶⁷² İnciroğlu, Lütfi, "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1, s.67; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.27

⁶⁷³ Yargıtay 9. HD, 21.1.2016, E.2015/25304, K.2016/1474, Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.111-112. Aynı yönde Yargıtay 7. HD, 24.3.2016, E.2016/6678, K.2016/7148 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 16.5.2020).

⁶⁷⁴ Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.147-148; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.26.

⁶⁷⁵ Özkaraca, Güncel Sorunlar, s.190; Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.17; Özkaraca, s.196.

yöneticiyi işe başlatırsa, iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi hüküm ve sonuç doğurmaya devam eder⁶⁷⁶. Buna karşılık işveren, kendisine başvurmasına rağmen altı iş günü içinde amatör yönetici olan işçiyi işe başlatmazsa, iş sözleşmesi sona ermemiş gibi yöneticilik süresi boyunca ücret ve diğer hakları işçiye ödeme yükümlü olur. Bu yükümlülüğün söz konusu olabilmesi için yöneticinin Kanunda belirtilen süre içinde işverene başvurması şarttır⁶⁷⁷. Yargıtay da, kanun maddesine uygun olarak bu sürelerin dikkate alınması gerektiği yönünde karar vermiştir⁶⁷⁸.

6356 sayılı Kanunun 24. maddesinde “kararın kesinleşmesinden itibaren” ifadesi kullanıldığı için, altı günlük sürenin ne zaman başlayacağı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre, Kanundaki ifadeye bağlı kalarak bu sürenin mahkeme tarafından kararın verilmesinden itibaren başlar⁶⁷⁹. Diğer görüşe göre ise, bu sürenin kararın tebliğinden itibaren başlar⁶⁸⁰. Kanaatimizce, hukuk güvenliği açısından bu sürenin kararın yöneticiye tebliğ edildiği anda başlaması daha doğru olacaktır. Kanunda işverene başvuru herhangi bir şekle tabi tutulmamıştır. Ancak başvurunun ispatının kolay yapılabilmesi için noter aracılığıyla yapılması yönetici olan işçi lehine olacaktır⁶⁸¹. Ayrıca belirtmek gerekir ki, başvuru için öngörülen süre hak düşürücü süredir⁶⁸². Bu süre dolduktan sonra işverene başvuran yöneticinin, işveren tarafından işe başlatılma zorunluluğu söz konusu olmayacaktır⁶⁸³.

6356 sayılı Kanunda, işveren tarafından işe başlatma yükümlülüğüne aykırılık durumunu, İş Kanununun 21. maddesinde öngörülen iş güvencesinden farklı olarak, işverenin temerrüdü olarak kabul edilmiştir⁶⁸⁴. Çünkü feshin geçersizliğine karar verilmesiyle iş sözleşmesi kesintisiz olarak devam eder. Bu nedenle iş görme edimini usulüne uygun bir şekilde yerine getirmek isteyen işçinin ediminin, haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından kabul edilmemesi durumunda işverenin temerrüdü söz konusu olacaktır⁶⁸⁵. Dolayısıyla amatör yönetici olan işçi, sözleşmenin sona ermesi halinde ileri sürebileceği

⁶⁷⁶ Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.148.

⁶⁷⁷ Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.148; Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.19; Özkaraca, s.196; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.27; Astarlı, s.158; Ertürk, s.230.

⁶⁷⁸ Yargıtay 9. HD, 20.9.2017, E.2017/23403, K.2017/13769 (www.sinerjimevzuat.com.tr, ET. 11.6.2020).

⁶⁷⁹ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.27.

⁶⁸⁰ Özkaraca, s.196.

⁶⁸¹ Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.27.

⁶⁸² Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.28; Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.19.

⁶⁸³ Narmanlıoğlu, s.295.

⁶⁸⁴ İşverenin amatör yönetici olan işçiyi işe başlatmaması işveren temerrüdü olarak düzenlenmişse de, ücret ve diğer haklara ilişkin TBK m.408 hükmü gereği indirim yapılamayacağı yönündeki bizce de isabetli olan görüş için Bkz. Astarlı, s.159-160.

⁶⁸⁵ Astarlı, s.159.

kıdem ve ihbar tazminatı gibi taleplerde bulunamaz⁶⁸⁶. İşverenin temerrüdü, yöneticilik görevi sona ermeden tekrar yöneticiliğe seçilme halinde de devam eder (m.24/3).

Yöneticilik görevi sona erdiğinde işçinin iş sözleşmesinin durumunun ne olacağı Kanunda belirtilmemiştir. Doktrindeki bir görüşe göre, yönetici olan işçinin işe alınmaması, yöneticilik sonunda yapılan fesih olarak kabul edilmelidir ve işçinin feshe bağlı hakları da bu tarihe göre belirlenmelidir⁶⁸⁷. Diğer görüş tarafından iş sözleşmesinin, işverenin yönetici olan işçiyi işe başlatmamasıyla değil işverenin ayrı fesih beyanıyla sona ereceği savunulmaktadır.⁶⁸⁸ Bir başka görüşe göre ise, mahkeme sonunda geçersiz kılınan feshin, yöneticilik görevinin sona ermesiyle kendiliğinden yürürlüğe girmez⁶⁸⁹. Bize göre ise, yöneticilik görevi sona eren işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedildiğinin kabul edilmesi gerekir ve bu tarihten itibaren işçi, iş sözleşmesinin feshine bağlı hakları talep etmek için dava açabilir. Aksi takdirde yöneticiliği sona eren işçinin durumu son derece belirsiz olur ve bu da yöneticilik güvencesiyle bağdaşmaz.

Belirtilen sürede işe başlatılmak için işverene başvurmayan yöneticinin iş sözleşmesinin ne olacağı Kanunda düzenlenmemiştir. Ancak yönetici olan işçinin kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde işe başlatılmak için işverene başvurmaması durumunda iş sözleşmesi, işçi tarafından bildirimsiz olarak feshedilmiş sayılmalıdır. Yani bu durum işçinin istifası niteliğindedir⁶⁹⁰. Çünkü işverence yapılmış feshin mahkeme tarafından geçersiz sayılmasıyla iş sözleşmesi, hiç feshedilmemiş gibi hüküm ve sonuç doğurmaya devam edecektir. Bu nedenle işe başlamak için işverene başvurmayan işçinin, iş sözleşmesini feshettiği kabul edilmelidir. Ancak işçinin, işverenin feshi ile işe iade kararının kesinleşmesinin işçiye tebliğ edildiği boşa geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklara ilişkin hakları saklıdır.

2. İşyeri Değişikliğine ve Çalışma Koşullarındaki Esaslı Değişikliklere Karşı Güvence

6356 sayılı Kanun ile amatör yöneticilere getirilen bir diğer güvence, işçinin işyeri değişikliğine ve çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklere karşı korunmasıdır. Böyle bir güvence, 2821 sayılı Kanun döneminde m.30 ile işyeri sendika temsilcilerine

⁶⁸⁶ Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.148.

⁶⁸⁷ Özkaraca, s.196-197; Ertürk, s.231; Özkaraca, Güncel Sorunlar, s.191. İşveren tarafından gerçekleştirilen eylemli fesih olarak kabul edilmesi gerektiği yönündeki görüş için Bkz. Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.148; Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.19.

⁶⁸⁸ Sur, Sendika Temsilcisi, s.8.

⁶⁸⁹ Narmanlıoğlu, s.294.

⁶⁹⁰ Astarlı, s.160.

tanınmaktaydı. Ancak 6356 sayılı Kanunda yer alan düzenleme ile hem işyeri sendika temsilcilerine hem de amatör yöneticilere bu güvence sağlanmıştır.

6356 sayılı Kanuna göre, amatör yönetici olan işçinin yazılı rızası olmadıkça, çalışma koşullarında esaslı değişiklikler yapılamaz ve işyeri değiştirilemez, aksi takdirde yapılan değişiklikler geçersiz sayılır (m.24/4). Bu hüküm, İş Kanununun 22. maddesinde yer alan çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklere ilişkin düzenlemeden farklı olup, oradaki şartlar aranmaksızın ve hangi kanuna tabi olduğuna bakılmaksızın amatör yönetici olan bütün işçilere uygulanan özel bir düzenlemedir⁶⁹¹.

İşçinin yazılı olarak rıza göstermesi gerekir. Bu rızanın sözlü ya da örtülü olarak gösterilmesi durumunda, hukuken geçerli bir rıza söz konusu olmaz⁶⁹². Yine aynı şekilde değişikliklere karşı rızanın önceden ya da TİS’de yer alan bir hükümle verilmesi hukuken geçerli değildir⁶⁹³.

Bu güvencenin işyeri sendika temsilcisi için, işçinin işyeri değişikliğinin ve çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklerin ayrı şekilde değerlendirilmesi daha doğru olacaktır⁶⁹⁴. Çünkü işyerinin değişmesiyle işyeri sendika temsilciliği sona erer⁶⁹⁵. Ancak amatör yöneticiler için bu durumları ayrı değerlendirmeye gerek yoktur. Çünkü işyeri değişikliğiyle amatör yöneticilik görevi sona ermez. Bu nedenle amatör yöneticinin yazılı onayı alınmadan yapılan işyeri değişikliği ve çalışma koşullarındaki esaslı değişiklikler geçersiz sayılır ve işçiyi bağlamaz. Değişikliği kabul etmeyen işçi aynı işine devam edecektir. İşverenin yönetici olan işçinin çalışmasına engel olması durumunda, işverenin temerrüdü söz konusu olacaktır ve bu nedenle yönetici olan işçi ücret ve diğer haklarını alacaktır⁶⁹⁶. Ancak amatör yönetici olan işçi, sözleşmenin sona ermesi halinde ileri sürebileceği kıdem ve ihbar tazminatı gibi taleplerde bulunamaz⁶⁹⁷. Fakat değişikliği kabul etmeyen işçinin sözleşmesi işveren tarafından feshedilirse, amatör yönetici olan işçi 6356 sayılı Kanun m.24’e dayanarak işe iade talebiyle dava açabilecektir⁶⁹⁸.

⁶⁹¹ Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.149; Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.20; Özkaraca, s.197-198; Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.29; Ertürk, s.231; Sur, s.72.

⁶⁹² Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.20.

⁶⁹³ Centel, s.168; Ertürk, s.232; Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.20. Aksi görüş için Bkz. Akyiğit, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, s.29.

⁶⁹⁴ Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.149; Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.21.

⁶⁹⁵ Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.20-21.

⁶⁹⁶ Centel, İşyeri Sendika Temsilciliği, s.20; Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.149; Astarlı, s.159.

⁶⁹⁷ Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.148.

⁶⁹⁸ Şahlanan, Sendika Temsilcisi, s.149.

SONUÇ

Sanayi devrimi ile değişen iş ilişkileri sonucunda, özellikle ekonomik açıdan işverenlere karşı gsz konumda olan işçiler, bir arada hareket etmeye başlamışlardır. İşçilerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan sendikacılık hareketi, ilk başlarda devletler tarafından yasaklanmış olsa da, daha sonra bir hak olarak tanınmıştır. Zaman içerisinde sendika özgürlüğü olarak, evrensel ve insani bir değer haline gelmiştir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında sendika özgürlüğü, uluslararası hukuk kaynaklarında tanınmış ve güvence altına alınmıştır. Böylece işçiler haklarını savunurken, işverenler karşısında daha güçlü olmaya başlamışlardır. Birlikte hareket etmenin işçiler açısından oluşturduğu olumlu sonuçları gören işverenler de zaman içerisinde birlikte hareket etmeye başlamışlardır.

Sendika zgrlğnn temelini sendika ve konfederasyon olarak tanımlanan kuruluşlar oluşturur. Sendika ve konfederasyonlar, üyelerinin çalışma hayatındaki sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirilen tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Bu kuruluşlar sadece çalışma hayatında değil, aynı zamanda toplumsal hayatta da çeşitli faaliyetleriyle denge ve uyumu sağlamakla görevlidir. Kuruluşların amaçlarını gerçek anlamda yerine getirebilmeleri, iyi bir şekilde yönetilmelerine ve temsil edilmelerine bağlıdır. Bu nedenle kuruluşu yönetmek ve temsil etmekle görevli olan yönetim kurulu üyelerine, yani yöneticilere büyük görev ve sorumluluk düşmektedir. Yöneticiler, hem demokratik bir kuruluş olan sendika ve konfederasyonların yönetimine katılarak bireysel sendika özgürlüğünün hem de bu kuruluşların varlığını devam ettirmelerini sağlayarak kolektif sendika özgürlüğünün gelişmesine katkı sağlarlar.

İşçi kuruluşlarının yöneticileri, profesyonel ve amatör yöneticiler olarak ikiye ayrılırlar. Profesyonel yöneticiler, iş sözleşmelerini feshederek veya askıya alarak çalıştığı işyerinden ayrılan ve kuruluş yöneticisi olan kişilerdir. Amatör yöneticiler ise, çalıştığı işyerinden ayrılmadan kuruluş yöneticisi olan kişilerdir. Sendikal faaliyetlerin yoğun olması ve bu faaliyetleri nitelikli olarak gerçekleştirme düşüncesi, mesaisinin tamamını sendika ve konfederasyonların yönetimine harcayan yöneticilere yani profesyonel yöneticilere olan ilgiyi arttırmıştır. Ancak sendika ve konfederasyonların ihtiyaçlarına ve ekonomik güçlerine göre, amatör yöneticiler tarafından yönetilmesi ve temsil edilmesi de mümkündür. Amatör yöneticiler de işçilerin sorunlarını ve ihtiyaçlarını yakından bildikleri için tercih edilmektedir.

Kuruluş yöneticileri görevlerini baskı ve stres altında olmadan özgür bir şekilde yerine getirmelidirler. Bu özgürlüğün sağlanması sendikacılığın gelişmesi için son derece önemlidir. Bu nedenle ülkemizde de kuruluş yöneticileri için her kanun döneminde, görevlerini hakkıyla yerine getirebilmeleri için çeşitli güvenceler sağlanmıştır. Bu güvenceler kimi zaman eleştirilmiş kimi zaman da isabetli bulunmuştur.

274 sayılı Kanunun ilk halinde hem profesyonel yöneticilere hem de amatör yöneticilere güvenceler sağlanmıştı. Bu Kanuna göre, işçi teşekküllerde yönetici veya başkan olduğu için işyerinden ayrılan işçiler yani profesyonel yöneticiler, bu görevlerinin seçime girmemek, seçilememek ve çekilmek suretiyle sona ermesi durumunda, sona erme tarihinden itibaren üç ay içerisinde işe alınma talebiyle işverene başvurabilmekteydi. İşveren bu yöneticileri, boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında o andaki şartlara uygun olarak işe almak zorundaydı. Ancak 1317 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeyle “bunları boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında” ifadesi yerine “talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde” ifadesi getirilerek işyerinde boş yer olma şartının aranması kaldırılmıştı. Yapılan bu düzenleme oldukça isabetliydi. Çünkü işverenin boş yer olmadığını ileri sürerek yöneticiliği sona eren kişiyi işe almamasının önüne geçilmişti. İşyerinde çalışmaya devam eden ve işçi teşekküllerde yönetici veya başkan olan işçiler yani amatör yöneticiler için de iş sözleşmesinin bu nedenlere dayanarak feshedilememesi konusunda güvence sağlanmıştı. Ancak 1317 sayılı Kanun ile amatör yöneticilere sağlanan bu güvence kaldırılmıştı. Bu düzenleme ile amatör yöneticiler güvencesiz bırakıldıkları için doktrinde bizce de haklı olarak eleştirilmişti.

Profesyonel yöneticilere sağlanan işe alınma güvencesine aykırı olarak yöneticiyi işe almayan işveren için herhangi bir hukuki yaptırım 274 sayılı Kanunda öngörülmemiştir. Bu güvenceye aykırı hareket eden işverene karşı uygulanan tek yaptırım idari para cezasıydı (m.31/4). Profesyonel yönetici, işe iade davası açma veya tazminat isteme gibi herhangi bir hakka sahip değildi. Yöneticiye hukuki bir güvence sağlanmadığı için bu güvencenin mutlak nitelikte olduğu söylenemezdi. Çünkü işveren, yöneticilik görevi sona eren işçiyi işe almak istemezse idari para cezasını ödeyerek sorumluluktan kurtulmaktaydı. Her ne kadar kanunda profesyonel yöneticiye güvence sağlanmak istense de, güvenceye aykırılık durumunda hukuki bir yaptırım öngörülmediği için yetersiz kalmaktaydı.

Profesyonel yöneticilere sağlanan bir diğer güvence ise yöneticinin sosyal güvenliğine ilişkindi. İşçi teşekküllerinin yönetim kurulunda veya başkanlığında görev aldıkları için kendi isteğiyle çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, sosyal sigorta primlerini veya aidatlarını

işverene düşen primlerle veya aidatlarla birlikte ödemeye devam etmek şartıyla, eski işyerlerindeki sigortalılık haklarını devam ettirebilirlerdi (m.20/2). Bu düzenleme doktrinde olumlu olarak karşılanmaktaydı.

2821 sayılı Kanunda amatör yöneticilere herhangi bir güvence getirilmemişti. Bu durum doktrinde eleştirilmişti. İşverene karşı korunması gereken amatör yöneticilere herhangi bir güvence sağlanmamış olması bizce de büyük bir eksiklikti. Çünkü herhangi bir güvencesi olmayan amatör yöneticinin sendikal faaliyetlerini özgür bir şekilde yerine getirmesi beklenemezdi. Dolayısıyla da işçiler amatör yönetici olmamaktaydı.

Profesyonel yöneticiler ise 2821 sayılı Kanunla güvence altına alınmıştı. Bu güvenceye göre profesyonel yöneticiler, görevleri seçime girmeme, yeniden seçilmeme veya kendi isteğiyle çekilme suretiyle son bulduğunda, sona erme tarihinden itibaren üç ay içerisinde ayrıldığı işe tekrar alınmak için işverene başvurabilirlerdi. İşveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içerisinde bu işçiyi, o anki şartlarla önceki işine veya o işine uygun bir başka işe, diğer başvuranlara nazaran öncelik vererek almak zorundaydı (m.29/1). Ancak bu kişiler, yönetim kurulu veya başkanlığındaki görevleriyle ilgili fiilleri nedeniyle hüküm almamış olmalıydılar (m.29/2). Profesyonel yöneticiler ayrıca, sosyal sigorta primlerini veya aidatlarını işverene düşen primlerle veya aidatlarla birlikte ödeyerek, eski işyerlerindeki sigortalılık haklarını devam ettirebilirlerdi (m.29/3).

2821 sayılı Kanunla işverene, görevi kanunda belirtilen nedenlerle sona eren yönetici ile iş sözleşmesi yapma zorunluluğu getirilmişti. Ancak kanunda belirtilen sona erme nedenlerine sıkı sıkıya bağlı kalmak bazı durumlar için adaletsizlik yaratmaktaydı. Bu nedenle kanunda sayılan nedenler örnek niteliğinde kabul edilmeli ve şubenin feshedilmesi veya kuruluşların birleşmesi gibi durumlarda da güvenceden faydalanılması gerekmektedir. İşverenin iş sözleşmesi yapma zorunluluğuna aykırı hareket etmesi durumunda sadece idari para cezasıyla cezalandırılması (m.59/1) öngörülmüşse de herhangi bir hukuki yaptırım öngörülmemişti. Bu nedenle profesyonel yöneticilere tam olarak koruma sağlanamamıştı. İşveren sadece idari para cezasını ödeyerek sorumluluktan kurtuluyor ve yöneticiye sağlanan güvence işlevsiz kalıyordu. İşçi, profesyonel yönetici olmak için iş sözleşmesini feshetme mecburiyetinde olduğu için kıdem tazminatı alması da mümkün değildi. Doktrinde bu sorunun çözümü için çeşitli görüşler ileri sürülmüştü. Yargıtay da son içtihatlarında, işe başlatma yükümlülüğüne aykırı davranan işvereni kıdem ve ihbar tazminatı ödemekle yükümlü tutarak hakkaniyete uygun bir çözüm aramıştı. Ancak bu çözüm yasal dayanaktan yoksun olduğu için doktrinde eleştirilmekteydi.

Maddede yer alan “öncelik verilerek” ifadesiyle işyerinde boş yerin aranacağını savunan görüşün aksine, kanımızca işyerinde boş yer olmasa da işverenin işçiye işe alma zorunluluğu vardır. Aksinin kabulü, işe alma güvencesinin sadece işverenin iradesine bırakılması olacaktır ki bu da adil bir durum değildir.

6356 sayılı Kanun ile sendikal güvencelere yönelik önemli ve köklü yenilikler getirilmiştir. Bu Kanunun kabulüyle, gerekçesinde de belirtildiği üzere, uluslararası düzenlemelere uygunluğun sağlanması ve uygulamadaki eleştirilerin giderilmesi amaçlanmıştır. Kanunun 23. maddesinde işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi, 24. maddesinde amatör yöneticilere de uygulanacak olan işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi, 25. maddesinde ise sendika üyeleri gibi işçi kuruluşu yöneticilerinin de yararlanabileceği sendika özgürlüğünün güvencesi düzenlenmiştir. Ancak bu düzenlemelerin uygulamada çeşitli sıkıntılar yaratacağı da söylenebilir.

Her şeyden önce sendika özgürlüğünün güvence altına alınması gerekir. Çünkü sendika özgürlüğünün olmadığı bir yerde ne özgür bir işçi kuruluşundan ne de özgür bir kuruluş yöneticisinden bahsedilebilir. 6356 sayılı Kanunla, Anayasa’da belirtilen bireysel ve kolektif sendika özgürlükleri somut olarak güvence altına alınmıştır.

Bu Kanun ile getirilen en önemli yenilik, profesyonel yöneticinin iş sözleşmesinin yöneticilik süresince askıda kalmasıdır. Profesyonel yönetici olarak işçi kuruluşuna yönetici seçilen işçinin iş sözleşmesi, başkaca bir işleme gerek duymadan askıda kalır. İş sözleşmesi askıda olan ve yöneticilik görevi Kanunda belirtilen nedenler ile sona eren işçi, sona erme tarihinden itibaren bir ay içerisinde işverene başvurarak işe başlatılmasını talep edebilecektir. İşveren işçiye başvuru tarihinden itibaren bir ay içinde işe başlatmakla yükümlüdür. Başlatmadığı takdirde iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. İşçi işveren tarafından işe başlatılmazsa, haksız fesih hükümlerine dayanarak feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle dava açıp açamayacağı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre, işe başlatma yükümlülüğüne aykırılık durumunda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş sayılacağı Kanun tarafından belirtildiği için bu fesih denetime tabi tutulmamalıdır. Diğer görüşe göre ise, sözleşme işveren tarafından feshedilmiş sayılacağı için bu fesih normal feshin sonuçlarını doğuracaktır ve işe iade davası açılabilecektir. Kanımızca, işe iade yükümlülüğüne aykırılık durumunda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş sayılması, işçinin kıdem hakkını koruyan bir düzenlemedir. Bu nedenle işçinin işe iade davası açması mümkün değildir. Aksi durumun kabulü ise, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler aleyhine sonuç doğuracaktır. Ayrıca mahkeme tarafından işe iade talebi reddedilen işçinin, kıdem tazminatı hakkı da doğmayacaktır. Bu

nedenle iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılmasının denetime tabi tutulmaması gerekir. Düzenleme ile işverene seçimlik hak tanınması da olumsuz bir durumdur. Bu olumsuzluğun önlenmesi için amatör yöneticilerde olduğu gibi mutlak bir işe başlatma güvencesinin getirilmesi daha isabetli olacaktır.

Getirilen diğer yeniliğe göre ise işçi, yönetici seçildiği anda ya da askı süresi içinde iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı alabilir. Bunlara ek olarak, yöneticilik görevi Kanunda belirtilen nedenler haricinde sona eren işçi, işverene başvurarak kıdem tazminatını isteyebilir.

6356 sayılı Kanunda profesyonel yöneticilerin sosyal güvencesi hakkında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak profesyonel yöneticiler 5510 sayılı Kanun ile m.4/1,a çerçevesinde sigortalı sayılmaktadırlar (m.4/2). Bu Kanunda belirtildiği üzere, 2821 sayılı Kanundan farklı olarak, sigortalılık kapsamında işverene düşen görevleri kuruluş yerine getirecektir (m.12/3). Dolayısıyla profesyonel yöneticilerin prim borçları da işçi kuruluşu tarafından ödenecektir. Belirtmek gerekir ki, profesyonel yöneticiler genel sağlık sigortası kapsamı içindedirler (SSGSSK m.60).

Kanunun 24. maddesinde ise işyeri sendika temsilciği için getirilen güvenceler, amatör yöneticiler için de öngörülmüştür. Amatör yöneticilere getirilen bu güvence, profesyonel yöneticilere getirilen güvenceden daha etkilidir ve olumlu bir niteliktedir. Çünkü işverene seçimlik hak tanımamıştır. Amatör yöneticiler bu güvenceyle hem haklı neden olmadan ve bu neden yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtilmeden iş sözleşmesinin feshedilmesine hem de işçinin yazılı rızası olmadan yapılan işyeri değişikliğine ve çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklere karşı korunmaktadırlar. Ancak amatör yöneticilere sağlanan bu güvenceler, yöneticilerin görev süreleri ile sınırlı tutulmuştur. Bu sınırlamanın yöneticiler için olumsuz nitelikte olduğu söylenebilir. En azından yöneticilik görevinin sona ermesinden itibaren belli bir süre daha devam etmesi yerinde olurdu.

6356 sayılı Kanunda, güvenceler bakımından önemli ve olumlu gelişmeler olsa da çözümlenmesi gereken bazı tartışmalar söz konusudur. Bu bağlamda profesyonel yöneticilerin işe başlatılma güvencelerine aykırı davranan işverenlere karşı haksız fesih hükümlerine gidilip gidilemeyeceği konusundaki belirsizlik ortadan kaldırılmalıdır. Öte yandan, amatör yöneticilere sağlanan güvencenin yöneticilik görevleri süresiyle sınırlı olması durumunun da çözüme kavuşturulması gerekir. 6356 sayılı Kanunda her ne kadar eleştirilen noktalar söz konusu olsa da, sendikal hakların etkili bir şekilde korunması konusunda Kanun önemli düzenlemeler getirmiştir. Şüphesiz bu hakların korunması

sadece yasal düzenlemelerle sağlanamaz, aynı zamanda işçi sınıfının sendikal haklar konusunda eğitilip bilgilendirilmesi de gereklidir.



KAYNAKÇA

- Akça**, Tahir, Türk İş Hukukunda Sendika Yöneticiliği Ve Güvenceleri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2003.
- Akipek**, Jale/**Akıntürk**, Turgut/**Ateş**, Derya, Kişiler Hukuku, 1. Cilt, Yenilenmiş 15. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Akkaya**, Yüksel, “Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1”, Praksis Dergisi, S.5, Y.2002, s.131-176.
- Aktay**, Ahmet Nizamettin, Sendika Hakkı, Kamu-İş, Ankara 1993.
- Aktay**, Ahmet Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019.
- Aktay**, Ahmet Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen Kaplan**, Emine Tuncay, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.
- Akyiğit**, Ercan, “Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı”, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara 1997, s.57-71 (Sendika Yöneticileri ve Temsilcilerinin Teminatı).
- Akyiğit**, Ercan, “Yeni Kanunda Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.36, Y.2012, s.3-36 (Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi)
- Akyiğit**, Ercan, “Yeni Sistemde İşçi Sendikası Yöneticilerinin Kıdem Tazminatı”, Terazî Hukuk Dergisi, Mart 2013, s.18-23 (Yöneticilerin Kıdem Tazminatı).
- Akyiğit**, Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.37, 2013/2, s.41-90 (Sendika Üyeliği ve Güvencesi).
- Akyiğit**, Ercan, İş Hukuku, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

Akyiğit, Ercan, Toplu İş Hukuku El Kitabı, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015 (Toplu İş Hukuku).

Alpagut, Gülsevil, “*Sendika Yöneticileri, İşyeri Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler*”, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, 14 Şubat 2013 İzmir, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2013, s.31-46.

Aral, Fahrettin/**Ayrancı**, Hasan, Borçlar Hukuku, Özel borç ilişkileri, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 11. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2015.

Argun, Fazilet Nurel, “*Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Hukuki Niteliği*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 1995/1, s.5-23.

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.17, S.1-2, Y.2013, s.141-183.

Aydın, Mesut, “*Sendika İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri*”, İş ve Hayat Dergisi, C.2, S.4, s.9-58.

Aydın, Ufuk/**Keskin**, Özlem, “*2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü*”, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.2, Y.2015, s.1-41.

Aydınlı, İbrahim, “*Sendikalarda Yönetici Ücretlerinin Hakkaniyet Açısından Üst Sınırı Var mıdır? Yargıtay’ın Konuya İlişkin İlke Kararının Değerlendirilmesi*”, Çimento İşveren Dergisi, C.25, S.3, Mayıs 2011, s.28-40.

Aydoğdu, Murat/**Kahveci**, Nalan, Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç ilişkileri, Gözden Geçirilmiş, Yenilenmiş ve Dipnotlu 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2019.

Baskan, Esra, “*6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi*”, Polat Soyer’e Armağan I, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayılı, Y.2013, İzmir 2014, s.709-730.

Baskan, Esra, 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Turhan Kitapevi, Ankara 2013 (Sendikal Nedenle Fesih).

- Başbuğ**, Aydın, “*Sendika Genel Kurullarında Delelik Sıfatı ve Bu Sıfatın Tespitinde Hukuka Aykırılığın Genel Kurula Etkisi*”, Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000 (Delelik Sıfatı).
- Başbuğ**, Aydın, “*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, s.173-184 (Sendika Üyeliği).
- Başbuğ**, Aydın, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Ankara 2012.
- Başterzi**, Süleyman, “*Toplu İş İlişkileri*”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2012, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2014, s.179-345.
- Baybora**, Dilek, Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 1999.
- Berksun**, Abdullah/**Eşmelioglu**, İbrahim, Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Seçkin Yayıncılık, Ankara 1989.
- Boratav**, Korkut, Türkiye İktisat Tarihi (1908-2005), 11. Baskı, İmge Kitapevi, Ankara 2007.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, “*İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi)*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.52, 2017/1, s.107-134 (Sendika Temsilcisi).
- Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, “*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndaki Sendikal Güvenceler*”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2014 (Sendikal Güvenceler).
- Bulut**, Ali, Türk İş Hukuku’nda Sendikal Güvenceler, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2015.
- Canbolat**, Talat, “*Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı*”, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya 26-30 Eylül 2012, s.189-219.

Canbolat, Talat, “*Toplu İş İlişkileri*”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Kamu-İş, Ankara 2013 (Değerlendirme 2011).

Centel, Tankut, “*6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği*”, Sicil İş Hukuku, S.31, s.7-22 (İşyeri Sendika Temsilciliği).

Centel, Tankut, “*İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Türk Çalışma Yaşamındaki Yeri*”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Ankara 2000

Centel, Tankut, “*Sendika Yöneticisinin Güvencesi*”, Prof. Dr. Turhan Esener, II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s.165-180.

Centel, Tankut, “*Yeni Sendika Kanunu Taslağı*”, Mercek Dergisi, S.41 (Yeni Taslak).

Centel, Tankut, “*Yeni Türk Ceza Kanununda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler*”, Çimento İşveren Dergisi, S.5, Y.2005, s.4-17 (Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler).

Çelik, Nuri, İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, Sendikalar, 2. Bası, İstanbul 1979.

Çelik, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

Çelik, Nuri/**Güzel**, Ali, “*Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği*”, Marmara Üniversitesi İİBFD, C.4, S.1-2, Y.1987, s.637-648.

Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), 1.Basım, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.

Demir, Fevzi, “*Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi*” Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.17-42.

Demir, Fevzi, “*Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcisi Güvencesine İlişkin Olarak Getirilen Düzenlemeler*”, İşveren Dergisi, C.50, S.6 (İşyeri Sendika Temsilcisi).

Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2013 (İş Hukuku).

Demir, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Yenilenmiş 5. Baskı, Birleşik Matbaa, İzmir 2007.

Demircioğlu, Murat/**Centel**, Tankut/**Kaplan**, Hasan Ali, İş Hukuku, 20. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.

Demirezen, Derya/**Lordoğlu**, Kuvvet, “Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi Ya Da Bir İmkânsızın Arayışı Mı?”, V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Petrol-İş Yayınları, İstanbul 2013, s.223-241.

Dereli, Bengü, Türkiyede Sendika Demokrasisi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, İstanbul 1977 (Sendika Demokrasisi).

Dereli, Toker, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36, 3013/1, s.41-64.

Dereli, Toker, “Sendikacılık, Toplu Sözleşme, Grev-Lokavt”, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1, Ankara 2012, s.285-309 (Sendikacılık).

Dereli, Toker, “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.6, s.87-105 (Yeni Yasa Tasarısı).

Dereli, Toker, “Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi”, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1, Ankara 2012, s.310-342 (Sendika Özgürlükleri).

Dereli, Toker, “Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Uluslararası Sendika Özgürlüğü Normları”, Mercek, Temmuz 2010 (Sendika Özgürlüğü Normları).

Dereli, Toker, Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi, İstanbul 1975 (Sendika Hareketi).

DİSK Kuruluş Bildirgesi, Anatüzüğü, DİSK Yayınları No.2, İstanbul 1967.

Doğan Yenisey, Kübra, “*Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.43-68.

Ekmekçi, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.

Ekonomi, Münir, “*Sendikalar Açısından Yargıtay’ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*”, Yargıtay’ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, MESS, İstanbul 1990.

Ekonomi, Münir, “*Toplu İş İlişkileri*”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, MESS, Matbaa Teknisyenleri Basımevi, İstanbul 1996, s.81-100 (1994 Kararları).

Ergin, Beril, “*Sendika Yöneticilerinin Yeniden İşe Alınmaları ve Kıdem Tazminatı Hakları*”, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s.174-189.

Ertürk, Şükran, “*İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.13, Y.2007, s.11-34 (İşyeri Sendika Temsilcisi).

Ertürk, Şükran, “*Sendika Yöneticisinin Güvencesi*”, Emeğin Hukuku Kurultayı 2, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2017, s.219-232.

Ertürk, Şükran, İş Mücadelesinde Denge ilkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 1999 (Denge İlkesi).

Esener, Turhan/**Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz, Sendika Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.

Eyrenci, Öner, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, İstanbul 1984.

Eyrenci, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.

Fincan, Müslüm, “*Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.136, Mayıs-Haziran 2018, s.39-74.

- Gökçen**, Ahmet, “*Hürriyete Karşı Suçlar (5237 sayılı TCK m.106-124)*”, Legal Hukuk Dergisi, S.32, Y.2015, s.2767-2798.
- Gözler**, Kemal, Anayasa Hukukuna Giriş, 24. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa 2015.
- Gözübüyük**, Şeref, Yönetim Hukuku, Güncelleştirilmiş 31. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2012.
- Gülmez**, Metin, “*Çalışma ÖzgürSÜZlülüğü*” Cephesinde Yeni Bir Şey yok! Olacağı da Yok!”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.37, 2013/2, s.13-40.
- Gülmez**, Metin, Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, TODAİE Yayınları, Ankara 1988 (Sendikal Haklar).
- Gümüş**, Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hükümler II, 2. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012.
- Günay**, Cevdet İlhan, “*Profesyonel Sendika Yöneticisinin Yeniden İşe Alınmamasının Hukuki Sonuçları*”, TÜHİS, Ağustos 2000, s.1-10 (Yöneticinin İşe Alınmaması).
- Günay**, Cevdet İlhan, İş Davaları, Güncellenmiş 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2016 (İş Davaları).
- Günay**, Cevdet İlhan, İş Hukuku-Yeni İş Yasaları, 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2010.
- Hafızoğlu**, Ece Sıla, Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2014.
- Hatemi**, Hüseyin/**Gökyayla**, K. Emre, Borçlar Hukuku Genel Hüküm, 4. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017.
- Işıklı**, Alpaslan, Sendikacılık ve Sosyal Demokrasi, Mülkiyeliler Birliği Derneği, Aralık 1986, S.84.
- İnciroğlu**, Lütfi, “*Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1, s.65-68.

Kaboğlu, İbrahim Özden, Kolektif Özgürlükler, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Diyarbakır 1989.

Kapani, Münci, Kamu Hürriyetleri, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2013.

Kaplan, Hasan Ali, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Profesyonel Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C.74, Y.2016, s.947-971.

Kılıçoğlu, Mustafa, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Bilge Yayınevi, Ankara 2013.

Kocaoğlu, Mehmet, Kollektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, TÜHİS, Ankara 1997.

Korkusuz, Mehmet Refik, Türk Hukukunda Sendika Yöneticiliği (seçilmeleri, görevleri, güvenceleri), Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 1992.

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, S.11, s.73-95 (Yasa Teklifi).

Kutal, Metin, “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.29, s.135-144 (Toplu Pazarlık).

Kutal, Metin, “Sendika Temsilcilerinin ve Yöneticilerinin Hukuki Durumu, Hukuki Gelişmeler ve Sorunlar”, Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000 (Sendika Temsilcileri ve Yöneticileri).

Kutal, Metin, “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.25, s.159-177.

Kutal, Metin, Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi, Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, Basisen Yayınları, İstanbul 1985, s.94 (Sendikaların Kuruluşu).

Kutal, Metin, Toplu İş Münasebetleri, Cilt 1, Sendikalar, İstanbul 1970 (Sendikalar).

Lordoğlu, Kuvvet, “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2004/1, s.81-96.

Mahiroğulları, Adnan, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.2, S.1, Y.2001, s.161-190.

Mahiroğulları, Adnan, Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, 1. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2011 (Sendikacılık).

Makal, Ahmet, Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946, İmge Kitapevi, Ankara 1999.

Makas, Recep, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikaların Kuruluş Esasları”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.15, Y.2013, s.155-188.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2014.

Mutlay, Faruk Barış, “İşe İade Davalarında Arabuluculuk”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.59, 2018/4, s.2129-2154.

Narmanlıoğlu, Ünal, “19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, s.139-155 (Tasarının Getirdikleri).

Narmanlıoğlu, Ünal, “Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.40, 2014/1, s.11-28 (Sendika Yöneticisinin Güvencesi).

Narmanlıoğlu, Ünal, “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

Hukuku Derneği ve Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş), Ankara 2012 (2010 Kararları).

Narmanlioğlu, Ünal, İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015 (Ferdî İş İlişkileri).

Narmanlioğlu, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.

Odaman, Serkan, “*İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Kamu-İş, Ankara 2013 (Değerlendirme 2011).

Odaman, Serkan, “*Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, s.201-207 (Yönetici Ücreti).

Odaman, Serkan/Karaçöp, Eda, “*Görevi Sona Eren Sendika Yöneticisi İşçinin Sendikalar Kanunu M. 29 Çerçevesinde Başvurusunu Karşın İşverence İşe Başlatılmamasına İlişkin Hukuksal Yaptırımına İlişkin Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.23, s.183-193.

Oğuz, Özgür/Doğan, Özge, “*Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi*”, Emek ve Toplum Dergisi, 2016/1, s.146-159.

Okur, Zeki, “*6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4.

Özbek, Veli Özer, Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı (Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı) Cilt II, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2008.

Özekes, Özlem, “*İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.138, s.273-316.

Özkaraca, Ercüment, “*6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, s.173-216.

- Özkaraca**, Ercüment, “*Sendika Yöneticileri İle İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları*”, İş Hukuku Güncel Sorunlar 4, 22 Şubat 2014 Semineri, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014 (Güncel Sorunlar).
- Özkaraca**, Ercüment, “*Toplu İş İlişkileri*”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Oniki Levha Yayınları, Ankara 2016 (Değerlendirme 2014).
- Özkiraz**, Ahmet/**Talu**, Nuray, “*Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması*”, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, C.3, S.2, Y.2008, s.108-126.
- Öztan**, Bilge, Medeni Hukuk’un Temel Kavramları, 44. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2019.
- Öztürk**, Mehmet Onat, “*İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.38, 2013/3, s.217-242.
- Özveri**, Murat, Sendikal Haklar, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul 2012.
- Pekcanıtez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Özekes**, Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 14. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2013.
- Reisoğlu**, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011.
- Reisoğlu**, Seza, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Şerhi, Ankara 1986.
- Sanal**, M. Engin, “*Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi*”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Prof. Dr. Gülten Kutal’a Armağan Özel Sayısı, C.2, S.69, s.99-133.
- Savaş**, F.Burcu, “*Sendikal Güvencelerde Son Durum*”, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, S.93-94, s.116-134.

Saymen, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, Hak Kitapevi, İstanbul 1954.

Sencer, Oya, Türkiye’de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı, İstanbul 1969.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay, “*Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, s.17-32.

Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.

Subaşı, İbrahim, “*İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi*”, Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s.525-561.

Sur, Melda, “*6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.317-356 (6356 Sayılı Kanun).

Sur, Melda, “*İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi*”, Yayımlanmamış Tebliğ, Prof. Dr. Turhan Esener İş Hukuku II. Uluslararası Kongresi, 28-29 Nisan 2016 (Sendika Temsilcisi).

Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 8. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2019.

Sur, Melda: “*Sendika Yöneticilerine Ödenecek Ücretler*”, Sarper Süzek’e Armağan II, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s.1597-1622 (Yöneticilere Ödenecek Ücretler).

Sümer, Haluk Hadi, “*Anayasada Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na Olası Etkileri*”, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011 (Anayasada Yapılan Değişiklikler).

Sümer, Haluk Hadi, “*İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Feshe Karşı Güvencesi*”, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı 2016 (Sendikal Feshe Karşı Güvence).

- Sümer,** Haluk Hadi, “*Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi (Karar İncelemesi)*”, Nuri Çelik’e Armağan, Cilt II, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2011, s.1652-1658 (Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi).
- Sümer,** Haluk Hadi, “*Toplu İş İlişkileri*”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2016, Oniki Levha Yayınları, Ankara 2017 (2016 Kararları).
- Sümer,** Haluk Hadi, “*Toplu İş İlişkileri*”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, Beta Yayıncılık, İstanbul 2009 (2007 Kararları).
- Sümer,** Haluk Hadi, İş Hukuku, 20. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2015.
- Süzek,** Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, Ankara 1989 (Askı Teorisi).
- Süzek,** Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.
- Şahlanan,** Fevzi, “*2821 Sendikalar Kanunu İle 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Öngören Kanun Ön Tasarılarının Değerlendirilmesi*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.4, Y.2004 (Ön Tasarı).
- Şahlanan,** Fevzi, “*6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.39, 2013/4, s.110-142 (6356 Sayılı Kanun).
- Şahlanan,** Fevzi, “*İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Karar İncelemesi*”, Tekstil İşveren Hukuk Dergisi, S.83 (Karar İncelemesi).
- Şahlanan,** Fevzi, “*İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.29, s.145-149 (Sendika Temsilcisi).
- Şahlanan,** Fevzi, “*Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması)*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.37, Y.2013, s.3-13 (Sendika Üyeliğinin Güvencesi).

Şahlanan, Fevzi, “*Sendika Yöneticilerinin Güvencesi*”, Polat Soyer’e Armağan I, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, Y.2013, İzmir 2014, s.331-339 (Sendika Yöneticilerinin Güvencesi).

Şahlanan, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Yılmaz Ajans, İstanbul 1995.

Şahlanan, Fevzi, Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerle Uygunluğu, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1980 (Demokratik İlkeler).

Şen, Ersan, Yeni Türk Ceza Kanununun Yorumu Cilt I, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2006.

Şen, Murat, “*Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılırken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sonuçları*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.9, s.85-101 (İş Sözleşmesinin Askıya Alınması).

Taşkent, Savaş, “*Toplu İş İlişkileri*”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Türk Milli Komitesi), MESS, İstanbul 2000, s.169-205.

Tezcan, Durmuş/**Erdem,** Mustafa Ruhan/**Önok,** R. Murat, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013.

Tuncay, Aziz Can, “*Anayasanın İş Hukukuna İlişkin Bazı Maddelerinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.18, s.151-158 (Değişikliklerin Değerlendirilmesi).

Tuncay, Aziz Can, “*Azınlığın Sendika Genel Kurulunu Toplantıya Çağırma Hakkı Sınırsız mıdır?*”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, TÜHİS, Ankara 1998, s.233-241 (Azınlığın Çağrı Hakkı).

Tuncay, Aziz Can, “*İşveren Sendikacılığının Yeni Yüzü*”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2008, s.5-8 (İşveren Sendikacılığı).

Tuncay, Aziz Can, “*Karar İncelemesi – Yargıtay 9. HD, 10.5.2000, E.2000/2888, K.2000/6824*”, TÜHİS, C.16, S.4-5, Kasım 2000-Şubat 2001, s.44-52 (Karar İncelemesi).

- Tuncay**, Aziz Can, “*Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, s.153-164 (Taslağın Getirdikleri).
- Tuncay**, Aziz Can, 87 sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyumu, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Kamu-İş, Ankara 1997 (87 Sayılı ILO Sözleşmesi).
- Tuncay**, Aziz Can, İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1975 (Sendika Üyeliği).
- Tuncay**, Aziz Can/**Ekmekçi**, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017.
- Tuncay**, Aziz Can/**Savaş Kutsal**, Burcu, Toplu İş Hukuku, 7. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Tunçomağ**, Kenan, İşletme Hukuku, Cilt I, İstanbul 1970.
- Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.
- Türkçe Sözlük, 11. Baskı, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara 2011.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı, Yasama Dönemi:24, Yasama Yılı:2, Sıra Sayısı:197, Esas No:1/567 (Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Komisyon Raporları).
- Uçum**, Mehmet/**Okcan**, Necdet, “*2821 Sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklikler İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirilmesi*”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.1, Y.2004, s.81-118.
- Ulucan**, Devrim/**Nazlı**, Seçkin, “*Sendikalar Kanununu Taslağının Değerlendirilmesi*”, Sarper Süzek’e Armağan, Cilt II, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011 s.1665-1720.
- Yaşar**, Osman/**Gökcan**, Hasan Tahsin/**Artuç**, Mustafa, Yorumlu-Uygulamalı Türk Ceza Kanunu 3. Cilt, Tamamen Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2014.

Yavuz, Cevdet/**Acar**, Faruk/**Özen**, Burak, Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.

Yenihan, Bora, “*Sivil Toplumun Geleceği ve Sendikalar*”, Türk Metal, Nisan 2017, S.213, s.34-35.

Yorgun, Sayım, “*Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.50, 2016/3, s.1171-1202.

Zevkliler, Aydın/**Ertas**, Şeref/**Havutçu**, Ayşe/**Acabey**, Mehmet Beşir/**Gürpınar**, Damla, Medeni Hukuk (Temel Bilgiler), 10. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2018.

Zevkliler, Aydın/**Gökyayla**, K. Emre, Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, 19. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2019.

Zeytin, Zafer/**Ergün**, Ömer, Türk Medeni Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018.

ÖZGEÇMİŞ

Suhey1 Rebi KURT 1994 yılında Diyarbakır'da doğmuştur. İlk ve ortaokulunu Yozgat'ta, Lise eğitimini ise Kayseri'de tamamlamıştır. 2017 yılında Uludağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olmuştur. 2018 yılında Ankara Barosu'nda avukatlık stajını tamamlayarak avukatlık ruhsatını almıştır. Halen aktif olarak Ankara Barosu'na kayıtlı olarak avukatlık yapmaktadır.

