

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS TEZİ

Prof. Dr. Mehmet VAZICI
Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Meral CAN
Anabilim Dalı Başkanı

İŞÇİ SENDİKASI YÖNETİCİLİĞİ VE GÜVENCELERİ

Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHHMUTOĞLU
Tez Danışmanı

Tez Tarihi: 17.05.2023

Tez Jüri Üyeleri:

ÖMER BİLGİ

Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHHMUTOĞLU Çankaya Üni.

Prof. Dr. Mahir ASTARLI

Hacı Bayram Veli Üni.

Dr. Öğr. Üyesi G. Çağrı ÇOPURDOĞLU

Çankaya Üni.

MAYIS 2023

ÖZET

İŞÇİ SENDİKASI YÖNETİCİLİĞİ VE GÜVENCELERİ

BİLGİ, Ömer

Özel Hukuk Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU

Mayıs 2023, 121 sayfa

Tarihsel süreç içinde sanayi devrimi, küreselleşme gibi gelişmeler karşısında çalışma koşulları ağırlaşan işçiler, örgütlenmeleri halinde haklarını daha iyi koruyabilecekleri düşüncesi ile sendikalaşma hareketlerini başlatmıştır. Başlangıçta çeşitli baskılara maruz bırakılan sendikalaşma hareketleri zamanla yasal zemine kavuşmuş; çalışma bilincinin artmasıyla daha da güçlenmiştir.

İşçiler sendikaya üye olmanın yanı sıra sendikanın faaliyetlerine ve yönetimine katılma hakkına sahiptir. Demokratik örgütler olan sendikalarda, sendikanın temsil ve iradesini üstlenen yönetim kurulunun üyeleri kural olarak seçimle göreve gelir. Ancak işçilerin yönetime katılma hakkını tam anlamıyla kullanabilmeleri için birtakım güvencelere sahip olması gerekmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde; sendika kavramından başlayarak sendikalara ilişkin temel kavramlar, sendika türleri, sendikalara ilişkin ilkeler incelenerek sendikal özgürlük incelenecektir. İkinci bölümünde, sendika yöneticiliği kapsamlı olarak ele alınarak, sendika yöneticisi olma koşulları, türleri ve yöneticiliğin sendikalardaki fonksiyonu incelenecektir. Üçüncü bölümde sendika yönetim kurulunun oluşumu, seçilebilme yeterliliği, seçimlere ilişkin hususlar ele alınacaktır. Son bölümde ise sendika yöneticilerine tanınan güvenceler ve sonuçları emsal yargı kararları doğrultusunda değerlendirilecektir.

Çalışmanın amacı, işçi sendikası yöneticiliği ve güvencelerini ayrıntılı bir biçimde ele alarak, sendikal bilincin artırılmasına katkı sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: Sendika Hakkı, Sendika Yöneticiliği, Profesyonel Sendika Yöneticisi, Amatör Sendika Yöneticisi, Yönetici Güvencesi.

ABSTRACT

WORKERS UNION MANAGEMENT AND ASSURANCES

BİLGİ, Ömer

M.A. in Private Law

Supervisor: Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU

May 2023, 121 page

In the historical process, the workers, whose working conditions have become heavier in the face of developments such as the industrial revolution and globalization, have started unionization movements with the thought that they can better protect their rights if they organize. Unionization movements, which were exposed to various peer pressures at the beginning, gained legal ground over time and strengthened with the increase in working awareness.

Workers have the right to participate in the activities and management of the union, as well as being a member of the union. In unions that are democratic organizations, the members of the board of directors, who assume the representation and will of the union, are elected as a rule. In order for workers to fully exercise their right to participate in the management, they must have certain guarantees.

In the first part of theses; Starting from the concept of union, basic concepts related to unions, types of unions, principles related to unions will be examined and union freedom will be examined. In the second part, the conditions and types of being a union manager and the function of management in unions will be examined by comprehensively discussing union management. In the third part, the assurances given to union managers and their results will be evaluated in line with the precedent decisions.

The aim of the study is to contribute to raising union awareness by discussing the labor union management and guarantees in detail.

Keywords: Union Right, Union Management, Professional Union Manager, Amateur Union Manager, Manager Assurance.

TEŞEKKÜR

Bu alıŐma sırasında değerli vaktini esirgemeyen, sorularımı hibir zaman cevapsız bırakmayan, danıŐtıęım tım sorunları gler yzyle ozen, gelecekteki meslek hayatım iin rnek aldığım, tez alıŐması srecinde yardım ve katkılarıyla beni bilgilendiren ve ynlendiren tez danıŐmanım Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOğLU'na teŐekkr ederim.

İÇİNDEKİLER

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1

BÖLÜM I

SENDİKA VE İÇ ORGANİZASYONU

1.1 SENDİKALARA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR VE İLKELER.....	3
1.1.1 Sendika Kavramı ve Unsurları	3
1.1.1.1 Sendika Türleri.....	4
1.1.1.2 Sendikanın Unsurları.....	8
1.1.1.2.1 Ortak Amaç	8
1.1.1.2.2 Kişi Unsuru	9
1.1.1.2.3 Tüzel Kişilik Unsuru.....	10
1.1.2 Sendikalara İlişkin İlkeler.....	11
1.1.2.1 Bağımsızlık İlkesi.....	11
1.1.2.2 Serbestçe Kurulabilme İlkesi	12
1.1.2.3 Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokrasi Esaslarına Uygunluk.....	14
1.2 SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ	15
1.2.1 Genel Açıklamalar	15
1.2.2 Bireysel Sendika Özgürlüğü.....	16
1.2.2.1 Genel Açıklamalar.....	16
1.2.2.2 Pozitif (Olumlu) Sendika Özgürlüğü	17
1.2.2.3 Negatif (Olumsuz) Sendika Özgürlüğü	17
1.2.3 Kolektif Sendika Özgürlüğü.....	18

1.2.4	Sendika Özgürlüğünün Yasal Düzenlemelerle Korunması.....	19
1.2.4.1	Sendikal Tazminat.....	20
1.2.4.2	İdari Para Cezası.....	22
1.2.4.3	Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu.....	23

BÖLÜM II

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

2.1	SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ KAVRAMI	24
2.1.1	Genel Açıklamalar	24
2.1.2	Sendika Yöneticiliği Türleri	27
2.1.2.1	Profesyonel Yönetici.....	28
2.1.2.2	Amatör Yönetici	30
2.2.	SENDİKA YÖNETİCİSİ OLMA KOŞULLARI.....	30
2.2.1	Genel Açıklamalar	30
2.2.2	Sendikanın Üyesi Olmak	32
2.2.2.1	Sendika Üyeliği Şartları.....	33
2.2.2.1.1	Kanunda Öngörülen Şartlar	34
2.2.2.1.1.1	STİSK'e Göre İşçi Olmak.....	34
2.2.2.1.1.2	On Beş Yaşını Doldurmuş Olmak	36
2.2.2.1.1.3	Fiil Ehliyetine Sahip Olmak	37
2.2.2.1.1.4	İş Kolunda Çalışıyor Olmak.....	37
2.2.2.1.2	Sendika Tüzüğünde Üyelik İçin Öngörülen Şartlar.....	40
2.2.2.1.3	Üyelik İşlemleri	41
2.2.3	Kurucular İçin Aranılan Şartları Haiz Olmak.....	43
2.2.3.1	Fiil Ehliyetine Sahip Olmak.....	43
2.2.3.2	Fiilen Çalışıyor Olmak.....	44
2.2.3.3	Kanunda Belirtilen Suçlardan Mahkûmiyet Almamış Olmak....	45
2.2.4	Sendika Tüzüğünde Yöneticilik İçin Aranılan Şartları Haiz Olmak	46
3.	YÖNETİCİ İLE SENDİKA ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ	48
3.3.1	Sözleşme İlişkisi Teorisi	48
3.3.1.1	Hizmet Sözleşmesi Teorisi	49
3.3.1.2	Vekâlet Sözleşmesi Teorisi	50
3.3.2	Sözleşme Dışı Organik Bağ İlişkisi Teorisi	52

BÖLÜM III

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN OLUŞUMU VE SONA ERMESİ

3.1 YÖNETİM KURULU	53
3.1.1 Genel Açıklamalar.....	53
3.1.2 Seçilebilme Yeterliliği ve Seçimi	54
3.1.3 Üyelerinin Görev Süresi.....	57
3.1.4 Görev ve Yetkileri.....	57
3.1.5 Toplantı ve Karar Yeter Sayısı.....	58
3.2 YÖNETİCİNİN HAKLARI	59
3.2.1 Genel Açıklamalar	59
3.2.2 Sendika Yöneticisinin Ücret ve Ödenekleri	60
3.2.3 Sendika Yöneticilerinin Sosyal Güvencesi.....	62
3.3 YÖNETİCİLİK GÖREVİNİN SONA ERMESİ	64
3.3.1 Yöneticilik Görevini Sona Erdiren Nedenler	64
3.3.1.1 Ölüm ve Gaiplik	64
3.3.1.2 Ayırt Etme Gücünün Kaybedilmesi	64
3.3.1.3 Sendika Tüzel Kişiliğinin Sona Ermesi.....	64
3.3.1.4 İşçilik Vasfının Kaybedilmesi.....	65
3.3.1.5 Üyelikten Çıkma (Çekilme).....	66
3.3.1.6 Üyelikten Çıkarma (İhraç).....	67
3.3.2 Yöneticilik Görevini Sona Erdiren Diğer Nedenler	68
3.3.3 Yönetim Kurulunun ve Yöneticinin Sorumluluğu	70
3.3.4 Yönetim Kurulunun İbrası	72
3.3.5 Sendika Yöneticisinin Mal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü.....	73

BÖLÜM IV

SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ

4.1 GENEL AÇIKLAMALAR	76
4.2 PROFESYONEL SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ	77
4.2.1 Yararlanabilecek Kişiler.....	78
4.2.2 Sağlanan Güvenceler	78
4.2.2.1 İş Akdinin Askıda Kalması	79
4.2.2.2 Kıdem Tazminatı Alma Hakkı.....	82
4.2.2.3 İşe Geri Dönme Hakkı ve Sonuçları	84

4.3	AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİNİN GÜVENCESİ.....	89
4.3.1	Yararlanabilecek Kişiler.....	89
4.3.2	Sağlanan Güvenceler	90
4.3.2.1	İş Sözleşmesinin Korunması	91
4.3.2.2	İş Sözleşmesinin Feshi Hâlinde Dava Yolu	91
4.3.2.3	İş Yeri Değişikliğine veya Esaslı Değişikliğe Karşı Güvence ...	96
	SONUÇ.....	100
	KAYNAKÇA	104

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltmalar

AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
BK	: Borçlar Kanunu
AÜHFĐ	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
E.	: Esas
STİSK	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
ILO	: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
RG	: Resmî Gazete
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
K.	: Karar
md.	: Madde
Örn	: Örnek
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
TCK	: Türk Ceza Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
yy.	: Yüzyıl
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

Tarihsel süreç içinde sanayi devrimi, küreselleşme gibi gelişmeler karşısında çalışma koşulları ağırlaşan işçiler, örgütlenmeleri halinde haklarını daha iyi koruyabilecekleri düşüncesi ile sendikalaşma hareketlerini başlatmıştır. Başlangıçta çeşitli baskılara maruz bırakılan sendikalaşma hareketleri zamanla yasal zemine kavuşmuş; çalışma bilincinin artmasıyla daha da güçlenmiştir.

İşçilerin sendikaya üye olmanın yanı sıra sendikanın faaliyetlerine katılma hakkı da vardır. Demokratik örgütler olan sendikalarda, sendikanın temsil ve iradesini üstlenen yönetim kurulunun üyeleri kural olarak seçimle göreve gelir. Ancak işçilerin yönetime katılma hakkını tam anlamı ile kullanabilmeleri için sosyal ve ekonomik kaygılarının da giderilmesi gerekir. Çünkü bu kişilerin işini kaybetme riski diğer işçilere göre çok daha fazladır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK), 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda yapılan sınırlamaların, geniş ölçüde özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde Türk hukuk sisteminin uluslararası normlara uygunluğunu sağlamaya çalışmıştır. Değişiklerle birlikte, geçmiş dönemlerdeki yasal düzenlemelerin yetersizliğinden kaynaklanan sorunların ve içtihat farklılıklarının önüne geçilmek istenmiştir. Daha önceden özel güvenceye sahip olmayan amatör yöneticiler de artık özel ve etkili bir güvenceye kavuşturulmuştur. Profesyonel sendika yöneticileri konusunda mülga kanun döneminde yaşanan problemliler, büyük ölçüde giderilmeye çalışılmıştır.

Yönetim kurulu, sendikaların yönetim ve temsil organıdır. Sendikaların, varlıklarını devam ettirebilmeleri ve faaliyet gösterebilmeleri için yönetim kuruluna ihtiyaçları vardır. Yönetim kurulu, sendika yöneticilerinden oluşmaktadır. Sendika yöneticilerinin işlerini etkili bir şekilde yürütebilmeleri için bazı güvencelere sahip olmaları gerekir.

Özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde sendika yöneticilerine tanınan güvenceler, sendikal özgürlüğün bir sonucudur. Sendikal haklara ilişkin yöneticilik ve üyelikten kaynaklanan güvenceler, işçilerde sendikal bilincin oluşmasına katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın ilk bölümünde; sendika kavramından başlayarak sendikalara ilişkin temel kavramlar, sendika türleri, sendikalara ilişkin ilkeler incelenerek sendikal özgürlük ele alınacaktır.

İkinci bölümde sendika yöneticiliği kapsamlı olarak incelenerek, sendika yöneticisi olma koşulları, türleri ve yöneticiliğin sendikalardaki fonksiyonu ele alınacaktır. Ayrıca sendika yöneticileri ile sendika arasında kurulan hukuki ilişki ve sonuçları incelenecektir.

Üçüncü bölümde sendika yönetim kurulunun oluşumu, seçilebilme yeterliliği, seçimlere ilişkin hususlar ele alınacaktır. Sendika yöneticilerinin şeffaflığını sağlamak amacıyla öngörülen mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü, mevzuat hükümleri uyarınca değerlendirilecektir.

Son bölümde ise sendika yöneticilerine tanınan güvenceler ve sonuçları değerlendirilecektir. Sendika yöneticiliğinin türlerine göre sağlanan güvencelerin sonuçları emsal yargı kararları doğrultusunda açıklanacaktır.

İşçi sendikası yöneticiliği ve güvenceleri incelenirken; doktrinde tartışmalı konular üzerinde durularak emsal yargı kararları ile çıkabilecek uyuşmazlıklara çözüm getirilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın amacı, işçi sendikası yöneticiliği ve güvencelerini ayrıntılı bir biçimde ele alarak, sendikal bilincin artırılmasına katkı sağlamaktır.

BÖLÜM I

SENDİKA VE İÇ ORGANİZASYONU

1.1 SENDİKALARA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR VE İLKELER

1.1.1 Sendika Kavramı ve Unsurları

Anayasa'nın 51. maddesine göre;

“Çalışanlar ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluş kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten çekilme haklarına sahiptir.”

Sendika kavramı Anayasa'da tanımlanmamakla birlikte sendikalara ilişkin bazı temel esaslara yer verilmiştir. Anayasa, “işçiler” değil “çalışanlar” sözcüğünü kullanarak sadece işçilere değil memurlara da sendika hakkı tanımıştır.

Sendika, STİSK'in “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinin 3. bendinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre sendika,

“İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları”

ifade etmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, Türk hukukunda işçi ve işveren sendikaları yönünden tek bir tanım benimsenmiştir.

Kanun koyucunun yapmış olduğu tanım, sendikanın iki unsuru olan “amaç” ve “tüzel kişilik” unsurlarına dayanılarak yapılmıştır. Oysa sendikalara özgü ve onları diğer benzer kuruluşlardan ayırt edici diğer bazı unsurlara da sendika tanımında yer verilmesi gerekir. Ayrıca, STİSK'in “Tanımlar” başlıklı 2'nci maddesinde konfederasyon tanımlanırken amaç unsuru tekrar edilmeksizin sadece kuruluş koşuluna yer verilmiştir. Söz konusu hükme göre konfederasyon, “*değişik iş kollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş*”tur. Günümüzde sendikaların, güçlerini birleştirerek daha etkili sendikacılık amacıyla konfederasyon kurdukları veya kurulan konfederasyonlara üye oldukları söylenebilir.

Kanun'un sendikalara özellik veren bazı hükümlerini de göz önünde tutularak sendikanın konfederasyonları da kapsayan tanımı şu şekilde yapılabilir:

*“Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve demokratik ilkelere uygun olarak işleyen ve faaliyette bulunan bağımsız, özel hukuk tüzel kişisi”*dir¹.

Türk hukuk sisteminde sendikalara ilişkin ilk düzenleme 26.11.1947 tarihinde kabul edilen “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu”nda yapılmıştır. İlgili Kanun’da sendikalar, *dernekler* olarak düzenlenmiştir. Daha sonra 15.07.1963 tarihinde kabul edilen 274 sayılı mülga Sendikalar Kanunu’nda ise sendikalar için *mesleki teşekkül* ifadesi kullanılmıştır. 1982 Anayasası’nda ve 05.05.1983 tarihinde kabul edilen 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu’nda sendika ifadesi açıkça kullanılmıştır.

274 sayılı mülga Sendikalar Kanunu ile düzenlenen, aynı iş kolunda ve o iş kolu ile ilgili iş kollarında mevcut sendikalardan en az ikisinin bir araya gelerek oluşturdukları üst kuruluş olan federasyonlar; 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu ile kaldırılmış olup, STİSK ile sendikaların üye olabileceği tek üst kuruluş türü olarak konfederasyon düzenlenmiştir.

1.1.1.1 Sendika Türleri

Sendikalar, kendilerini oluşturan üyelerinin çalışma hayatındaki sosyoekonomik hak ve menfaatlerini koruyup geliştirmek üzere faaliyet gösterirler. Bu anlamda sendikaların faaliyet sınırını belirleyen iş kolu kavramı, toplu iş hukukunun temelini teşkil etmektedir². Toplu iş hukukunun işleyişi bakımından sistemin, iş kolu kavramı üzerine inşa edildiğini ifade etmek yerinde olacaktır.

Sendikalar çeşitli temeller esas alınarak kurulurlar. Üç farklı temele dayanan sendika türü vardır. Bunlar; *meslek sendikaları*, *iş yeri sendikaları* ve *iş kolu sendikalarıdır*. Sendikal örgütlenmenin hangi düzeyde gerçekleştirileceği belirlenirken kuşkusuz uluslararası sözleşme hükümleri de dikkate alınmakla birlikte, her ülkenin sosyal ve iktisadi şartları ile sendikal hareketin gelişim aşamasına bağlı

¹ Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU ve Talat CANBOLAT (2020), *İş Hukuku Dersleri*, 33.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.835

² Ömer EKMEKÇİ (2019), *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s.38.

olduğu ifade edilebilir³. Türk hukukunda benimsenmiş olan sendika türü, iş kolu esasına dayanan sendikacılıktır⁴.

Aynı mesleği yapan işçilerin bir araya gelmesiyle kurulan sendikalara ‘*meslek sendikaları*’, belirli bir iş yerinde faaliyette bulunmak amacıyla sınırlı olarak kurulan sendikalara ‘*iş yeri sendikaları*’, iş yerindeki temel faaliyet esas alınarak kurulan sendikalara ‘*iş kolu sendikaları*’ denir⁵.

İlk olarak ortaya çıkan sendika türü, meslek esasına dayalı sendikacılıktır. Ancak, Sanayi Devrimi sonucu ortaya çıkan seri üretimle birlikte aşamalı olarak meslek sendikacılığından iş kolu sendikacılığına geçilmeye başlanmıştır. Her ne kadar günümüz sendikacılığı iş kolu sendikacılığı şeklinde olsa da Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere ve Fransa gibi ülkelerde meslek sendikacılığı etkisini yitirmesine rağmen varlığını devam ettirmektedir⁶.

İş yeri esasına dayanan örgütlenme modelinde sendikalar, sadece tek bir iş yerinde faaliyet göstermek üzere kurulmaktadır. Buna göre sendika, sadece o iş yerinde çalışan işçiler tarafından kurulabilmektedir. Çalışan işçilerin uzmanlık alanlarının önemi olmaksızın tek sendika, işçileri temsil etmektedir⁷.

İş yerindeki temel faaliyet esas alınarak kurulan iş kolu sendikacılık anlayışında iktisadî faaliyetlerin sınıflandırılması sonucunda birbirine benzeyen veya aynı mahiyette olan çalışma alanlarının gruplandırılmasına “iş kolu” adı verilmekte ve iş yerinde yürütülen asıl iş dikkate alınarak belirlenen iş kollarında sendikalar kurulmaktadır. Diğer bir anlatımla, iş kolu esasına göre örgütlenmede iş yerindeki teknik amaç doğrultusunda yürütülen ağırlıklı işin niteliğinin dikkate alındığı ve sendikanın da bu esasa göre belirlenen iş kolunda çalışan bütün işçilerin örgütlenmesini amaçladığı ifade edilebilir⁸. İş kolu sendikacılık anlayışı, iş yerindeki

³ Muhittin ASTARLI (2019), *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, 1.Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, s. 17.

⁴ Kenan TUNÇOMAĞ ve Tankut CENTEL (2018), *İş Hukukunun Esasları*, 9.Baskı s. 274; A. Can TUNÇAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL (2019), *Toplu İş Hukuku*, 7.Baskı, Beta Yayınları s. 42; Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age. s. 892.

⁵ Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age. s. 893; Kenan TUNÇOMAĞ ve Tankut CENTEL 2018, age. s.274; Haluk Hadi SÜMER (2020), *İş Hukuku*, 25.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.193.

⁶ A. Can TUNÇAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 42.

⁷ Melda SUR (2022), *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 10.Bası, Turhan Kitabevi, Ankara s. 89.

⁸ Kübra Doğan YENİSEY (2013), “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası Ve İşkolunun Belirlenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, S:2013/39, s. 44.

faaliyet esas alınarak yapılan bir gruplandırma olduğundan, iş yeri sınırları içinde işçilerin münferit olarak yaptıkları işlerin veya mesleklerin önemi yoktur⁹.

Mevzuatta iş kolu kavramına ilişkin doğrudan bir tanıma yer verilmemiş olsa da iş kolu, nitelikleri itibarıyla benzer iktisadi faaliyetlerin tasnif edilmesi suretiyle gruplara ayrılması ve buna bağlı ortaya çıkmış temel ekonomik faaliyet türleri olarak tanımlanabilir¹⁰.

İş kolu sendikaları, geniş çapta ve güçlü sendikalar kurulabilmesi bakımından önemlidirler. İş kolu sendika türünün merkezileşmeye, dolayısıyla üyelerle sendika arasında bağların zayıflamasına yol açabileceği düşünülmektedir. Başlarda iş yeri sendikacılığının işçilerle daha yakın ilişkiler kurulabilmesi ve sendikalaşmanın yayılabilmesi açısından yararlı olduğu söylene de bağımsızlık ilkesini gerektiği gibi sağlayamaması sonucu sarı sendikaların yaygınlaşabilme olasılığı bakımından eleştirilmiştir¹¹.

Ülkemizde 274 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda, iş yeri esas alınarak sendika kurulması kabul edilmekteydi. Ayrıca, Kanun'un gerekçesi öne sürülerek açıkça tanınmamışsa da meslek sendikacılığının tamamen engellenmediği savunuluyordu¹². 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nun kabulüyle bu belirsizliğe son verilmiş olup "meslek ve iş yeri sendikacılığı" yasaklanarak "iş kolu esas" kabul edilmiştir.

STİSK'in, sendikaların bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturulabileceğini belirtmesi üzerine iş kolu esasına dayanan sendikacılığı kabul ettiğini söyleyebiliriz. Ayrıca Kanun'un kabulüyle birlikte meslek ve iş yeri sendikacılığını açıkça yasaklayan hüküm kaldırılmıştır. Yine Kanun'un m. 8/1 uyarınca sendikanın faaliyet göstereceği iş kolunu belirtmesi hükmü de iş kolu sendikacılığının bir tezahürüdür.

Belirtilen düzenlemelere göre, toplu iş hukukunda örgütlenme modeli olarak iş kolu esası benimsendiği gibi STİSK hükümlerine göre de meslek ve iş yeri esasına göre sendika kurulamayacaktır¹³. Bununla birlikte Yargıtay uygulamasında iş kolu

⁹ E. Sıla HAFIZOĞLU (2015), *Sendika Yöneticileri Güvenceleri*, 1.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, s. 34.

¹⁰ Metin KUTSAL (2006), "Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı", *Sicil Dergisi* S:2006/3 s. 119.

¹¹ Fevzi ŞAHLANAN (2020) *Toplu İş Hukuku*, 1.Baskı, Oniki Levha Yayınları, Ankara, s.37; Melda SUR 2022, age. s. 92.

¹² Nuri ÇELİK, Nurşen CANİKLİOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age. s. 892.

¹³ Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU (2017), *Sendika Hukuku*, 2.Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, s.103.

esasına göre sendikalaşma ilkesinin, ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşme hükümlerine aykırı olmadığı kabul edilmektedir¹⁴.

İş kolu esasına göre sendikalaşma ilkesinin öngörüldüğü STİSK hükümlerinin iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'ne müracaat edilmiş olsa da Yüksek Mahkeme iptal istemini reddetmiştir¹⁵. Söz konusu kararda;

36. Aynı işkolunda çalışanların benzer çalışma koşulları ve ortak çıkarları bulunduğu düşüncesinden hareketle, mesleki farklılıkları dikkate almaksızın bir işkolunda ya da endüstride çalışanların tümünü örgütleyen işkolu sendikalarına eğilim artmış ve bunun sonucunda işkolu sendikaları temel örgüt modeli haline gelmiştir. Haklar mücadelesinde etkili olabilme ve sonuç alabilmenin ancak güçlü bir sendika ile mümkün olabileceği, bunun ise daha fazla işçinin aynı sendikada örgütlenmesine bağlı olduğu düşüncesi, işkolu sendikacılığının gelişmesine yol açmıştır.

37. Bu çerçevede, sendikaların işkolu esasına göre kurulacağını öngören kuralların, kamu düzenini sağlamak ve devam ettirmek, daha etkin ve daha güçlü bir sendikacılığı temin etmek için çıkarılmış olduğu anlaşılmaktadır. Zira mevcut sistem içerisinde güçlü yapılar haline gelen sendikalar işkolu esasına göre faaliyette bulunan sendikalar...

38. Diğer yandan kural, sendikaların görevlerini yerine getirmeleri ve sendikal hakların kullanılması sırasında bağımsızlığına müdahalede bulunmamakta, işçilerin bir sendikaya üye olma ya da üyelikten ayrılma serbestisine zarar vermemektedir.

39. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kurallar Anayasa'nın 13. ve 51. maddelerine aykırı değildir. İptal taleplerinin reddi gerekir.”

gereğesiyle iptal isteminin reddi hükmünü kurmuştur.

Kanun koyucu, sendikaların türüne ilişkin bir sınırlama getirmişken kamu işveren sendikaları bakımından iş kolu esasını geçerli değildir. Kamu işverenleri, herhangi bir iş kolunda faaliyet göstermek üzere sendika kurabilir. Bununla birlikte

¹⁴ “...Sendikaların işkolu esasına göre örgütlenmelerine ilişkin hükmün, sendikaların güçlü bir şekilde yapılanmaları amacını taşıdığı şüphesizdir... Sendikaların güçlü bir şekilde örgütlenmesi ise tabiatıyla işçilerin haklarının daha iyi şekilde korunmasını sağlayacaktır. Diğer taraftan, üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan sendikaların, belirtilen amacı gerçekleştirilebilecekleri en iyi aracın serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağtlanacak bir toplu iş sözleşmesi olduğu gözetildiği de, yukarıda ifade edilen 98 sayılı sözleşmesinin dördüncü maddesi gereği ihtiyari müzakere usulüne geliştirilmesi için, sendikaların güçlü bir şekilde yapılanmaları gerektiği belirtmek gerekir. Bu açıklamalar ışığında ifade etmek gerekir ki, sendikaların işkolu yahut hizmet kolu esasına örgütlenmesi ilkesi, uluslararası sözleşme hükümlerine aykırı düşmektedir” Y22HD, E.2015/21519 K.2015/29700 T. 02.11.2015; Bkz. Aynı yönde Y9HD, E.2011/49782 K. 2012/4945 T. T.21.02.2012.

¹⁵ AYM, E.2013/1 K.2014/161 T. 22/10/2014

kamu işverenlerine ait olmayan özel iş yerleri, kamu işveren sendikalarına üye olamayacaktır¹⁶.

1.1.1.2 Sendikanın Unsurları

1.1.1.2.1 Ortak Amaç

Sendikaların ortak amacı, üyelerinin çalışma hayatındaki sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektedir. Kanun koyucu tarafından, sadece çalışma şartları çerçevesinde ekonomik, sosyal haklar ve menfaatlerle sınırlansa da sendikanın anlaşma yoluyla üyelerine sosyal yaşantılarına ilişkin bir takım indirim veya kampanyalar sağlaması, sendikanın misafirhanelerinde konaklama vs. gibi imkânlar sunması caiz görülmelidir. Sendikalar, faaliyetlerinin kapsamını genişletip çeşitlendirirse de ortak amaç olan üyelerinin hak ve menfaatlerine uygun hareket etmek zorundadır.

Sendikaların ortak amacı, onları derneklerden ve kazanç gyesi güden ticari ortaklıklardan ayırmaktadır¹⁷. Sendikaları ortak amacı bakımından, üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini koruyup geliştirme amacı taşıyan kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ayırmak pek mümkün değildir. Alman hukukunda da sendikaların çalışma koşullarının ve iktisadi koşulların geliştirilmesine yönelik amaç taşımaları gerekmektedir¹⁸. ILO sözleşmelerinin kanunlar nezdinde kabul gördüğü 20. yy.'da toplu iş sözleşmelerinin ILO çerçevesinde özgürlükler ve sosyal donatılar temelinde geliştirilmesi mümkündür.

Değişen ve gelişen çalışma koşullarına bağlı olarak sendikaların, toplu iş sözleşmelerinde üyelerinin maddi şartlarındaki iyileştirmeyi amaçlamasının yanı sıra sosyal haklar ile donatılmış toplu iş sözleşmeleri üyeler tarafından beklenti hâlini almıştır. Hatta maddi kazanımlara nazaran sosyal haklar daha kıymetli duruma gelmiştir.

Sendikaların kıyasıya rekabet içinde olduğu dünden bugüne çalışma hayatındaki toplu iş sözleşmelerinden bağımsız olarak salt sendika üyeliği ile üyelerine sosyal imkânlar tanınması günümüz sendikacılık anlayışında karşılaşılan durumlardandır. Ferdi kaza sigortaları, bireysel sağlık sigortaları veya sendika

¹⁶ Muhittin ASTARLI 2019, age. s. 30.

¹⁷ Ercan AKYİĞİT (2021), *Toplu İş Hukuku*, 3.Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara s. 73.

¹⁸ Ercan AKYİĞİT 2021, *Toplu İş Hukuku* age. s. 74

üyelerine tanınan bir takım indirim anlaşmaları günümüzde sendikacılık anlayışında uygulanan örneklerdendir.

1.1.1.2.2 Kişi Unsuru

Sendika, belirli sığata sahip kişilerin oluşturduğu, ortak bir amaca hizmet eden topluluktur. Gerçekten de sendikayı kuranların ve ona katılanların belirli sığata sahip olması, işçi veya işveren sıfatını taşıması gerekmektedir¹⁹. Aynı şekilde üst kuruluş olarak tanımlanan konfederasyonların kurulması ve bunlara katılma, işçi ya da işveren sendikaları için söz konusu olabilir.

Sendika, işçiler veya işverenler tarafından serbestçe kurulabilen, tüzel kişiliği haiz, bağımsız kuruluşlardır. Bu itibarla STİSK anlamında “işçi” ya da “işveren” sıfatını taşıyan kimselerin sendika kurmaları mümkün olup diğer bağımlı çalışanların ya da bu nitelikteki kişileri çalıştıranların kanun çerçevesinde sendikalaşmaları, sendika kurmaları söz konusu değildir.

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu, işçi ve işveren tanımlarına yer vermiştir. STİSK’te mülga kanundan farklı olarak ayrı tanıma yer verilmemiş, 4857 sayılı İş Kanunu’na atıf yapılmıştır. STİSK’in kapsamı eski kanuna kıyasla genişletilmiş ve iş görme, taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürütölen gerçek kişiler de Kanun’un ikinci ila altıncı bölümü bakımından işçi sayılmıştır (STİSK m.2/4).

Sendikal haklardan yararlanacak olan “işçi” kavramı, STİSK’te göröldüğü üzere İş Kanunu’na göre geniş tutulmuştur. İş Kanunu kapsamı dışında kalan, elliden az işçi çalıştıran, tarım ve orman işlerinin yapıldığı iş yerlerinde çalışan işçiler, ev hizmetlerinde çalışanlar, profesyonel sporcular, hamallar, yazarlar, avukatlar sendikaya üye olma haklarına sahiptirler. Nitekim Yargıtay, ilke kararlarında da tarım işçilerinin sendika üyesi olabileceklerine hükmetmiştir²⁰.

STİSK ile işçi kapsamının genişletilmesi, ILO açısından olumlu bir gelişme olarak kabul edilse de yeterli görölmemektedir. Çünkü uzun süreli işsiz kalanlar ve emekli olmuş kişiler, en çok sendikal yardıma muhtaç kesim olmalarına rağmen hâlâ kapsam dışındadırlar²¹.

¹⁹ Ünal NARMANLIOĞLU (2016), *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 3.Baskı, Beta Yayınları, s. 53.

²⁰ YHGK, 17.03.1971, E. 1969/9-1228, K. 1971/172

²¹ Melda SUR (2013), “6356 sayılı Kanun Değerlendirilmesi”, *Dergi Park*, 4/39, s.317-356

Kişi unsuru, işveren vekillerinin üye olacakları sendika türünün belirlenmesi bakımından önem arz etmektedir. Çünkü işveren ve işveren sayılanlar, işveren sendikalarını; işçi ve işçi sayılanlar, işçi sendikalarını kurabilir ve onlara üye olabilirler²². STİSK uyarınca işveren adına işletmenin bütününe yönetenler, işveren vekili olup Kanun kapsamında işveren vekilleri, işveren sayılarak işçi sendikalarına üye olamazlar (STİSK m.2/1-e).

1.1.1.2.3 Tüzel Kişilik Unsuru

STİSK, tanımlar başlıklı m.2’de “kuruluş” tanımı altına sendikalar ve konfederasyonları belirtmiştir. Sendikalar ve konfederasyonlar; tüzel kişiliği haiz, sürekli, varlığı üyelerin varlığından etkilenmeyen, örgütlenmiş, mesleki kuruluşlardır. Bu açıdan fiilî işçi topluluklarından ayrılmaktadırlar. Kuruluşlar, tüzük ve gerekli belgelerin valiliğe verilmesiyle, o anda tüzel kişilik kazanırlar.

Türk hukuk sisteminde sendika, sosyal ve ekonomik konularda hatta sosyal yaşamın hemen her alanında etkin bir kamusal faaliyette bulunabilmektedir. Fakat bu durum, sendikalara bir kamu tüzel kişiliği kazandırmamaktadır²³. Serbest irade ile süreklilik amacını gerçekleştirmek için kurulduğundan yasal hükmüyle özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kılınmışlardır. Bu itibarla kuruluşlar, sahip oldukları hak ehliyetiyle üyeleri adına değil, bağımsız biçimde temsil ettikleri tüzel kişilik adına hak ve borç sahibi olurlar. Temsil ve fiil ehliyeti dolayısıyla sendika, kendi organları aracılığıyla hukuki işlem yapar, toplu iş sözleşmesi akdeder, davalara taraf olabilir.

Kuruluşlar; kamu hizmeti göremedikleri gibi kamu kudretini, devlet otoritesini temsil edip kullanamazlar. Sendikal kuruluşlar, belirli zümrenin çıkarlarını temsil ederek, bilhassa sosyal tarafla ilişkili olarak üyelerin hak ve koşullarının iyileştirilmesine çalışırlar. Gerek amaç gerek yetkileri ve yaptıkları işlemler yönünden özel hukuk tüzel kişiliği söz konusudur²⁴.

Kuruluşlara tanınan özel hukuk tüzel kişiliği, STİSK’te sadece “sendika” ve onun üst kuruluşu niteliğindeki “konfederasyonlara” tanınmış olup sendikaların şube veya bölge temsilciliklerine bu imkân tanınmamıştır. Aynı durum dernekler ve şubeleri için de geçerlidir²⁵. Sendikalar, özel hukuk tüzel kişiliği ile toplu iş sözleşmesi

²² Melda SUR 2022, age. s. 27.

²³ Ercan AKYİĞİT 2021, age. s. 79; A. Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 27.

²⁴ Melda SUR 2022, age. s. 32.

²⁵ Y18HD E.2013/14590 K.2013/1694 T.12.02.2013

yapar, grev/lokavt kararı verip uygulayabilir, dava ehliyetini kullanabilirken şubelerin bu imkânlardan yoksun olduğunu söyleyebiliriz. Sendikalara bağlı ilgili şube başkanlıkları ve bölge temsilciliklerinin tüzel kişiliği olmadığından sendikanın temsilinde de sendika genel merkezini temsil edebilecek olup şube veya bölge temsilciliklerine doğrudan dava yöneltilmeyecektir.

1.1.2 Sendikalara İlişkin İlkeler

1.1.2.1 Bağımsızlık İlkesi

Sendikal ilkelerin başında gelen bağımsızlık ilkesi, sendikaların kuruluş ve işleyişinde devlete, sosyal taraflara ve siyasi partilere karşı bağımsız olmasını, onların emir ve talimatlarına tabi bulunmamasını ifade eder. Kuruluş ve işleyişte bağımsız hareket edemeyen kişi, kurum veya kuruluşların emir ve denetimine tabi bir kuruluşu sendika olarak tanımlamak mümkün değildir. Sendikalar birer sivil toplum örgütü olup özgür sendikacılık da demokrasinin tezahürüdür. Sivil toplum örgütleri, demokrasinin temel taşı olup demokrasiyi korumaya ve geliştirme konusunda büyük etkiye sahiptir.

Bağımsızlık, sendikaların gerçek anlamda sendika olabilmesi için *-özellikle işçi sendikaları açısından-* vazgeçilmez bir ilkedir. Çünkü bağımsızlığı olmayan sendikaların amaç ve unsurunu yerine getirme imkânları olamayacaktır²⁶.

STİSK m.28’de belirtildiği üzere, *“kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamazlar.”* Yine aynı madde uyarınca;

“İşçi kuruluşları, işverenler ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamazlar. Kuruluşlar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan ancak Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabileceklerdir. Fakat işçi kuruluşları yurt dışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacaklardır.”

hükmü düzenlenmiştir.

STİSK’te belirtilen sınırlamaların yanı sıra sendikaların bağımsızlık unsurunu *“saflık ilkesi”* ile pekiştirmiştir. Saflık ilkesi, STİSK m.17 ve m.26/6’da düzenlenmiştir. STİSK m.26/6 uyarınca;

²⁶ Haluk Hadi SÜMER 2020, age. s. 188; Kenan TUNÇOMAĞ ve Tankut CENTEL 2018, age. s. 262

“İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kişiler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.”

hükmü düzenlenmiştir. Kanun lafzında kuruluştan kastedilen, STİSK m.2/2/g’de tanımlandığı üzere sendika ve konfederasyonlardır.

Belirtilen esaslara aykırı hareket edenler hakkında kanun koyucu tarafından STİSK m.78/ç uyarınca, *“26 ncı maddenin altıncı fıkrasına aykırı hareket edenler ile yedinci fıkrasına göre siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerinin kullanılmasına karar veren veya kullananlar beşbin Türk Lirası”* cezai müeyyide olarak idari para cezası öngörülmüştür.

Açıklanan mevzuat hükmüne göre, işçi sayılanlar işçi sendikalarına; işveren sayılanlar ise işveren sendikalarına üye olabilirler. İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya gerek dolaylı olarak birinin diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunması önlenmeye çalışılarak bağımsızlık unsurunu sağlamak amaçlanmıştır.

1.1.2.2 Serbestçe Kurulabilme İlkesi

Anayasal güvence kapsamında işçi ve işverenlere yönelik izin almaksızın sendika kurabilecekleri düzenlenmiş olup STİSK’te anayasal hüküm doğrultusunda bir düzenleme getirilmiştir²⁷.

Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi’nin 2’nci maddesinde de çalışanlar ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendika kurma hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir.

Sendikaların serbestçe kurulabilmesi, sendikanın doğmasına devletin hiçbir etki, karışma veya katkısının bulunmaması, sendikanın tamamen onu meydana getirecek bireylerin iradeleriyle hayatiyet kazanmasıdır. Sendikaların serbestçe kurulabilmesi, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile arasındaki en önemli farktır²⁸.

Türk hukukunda sendikalarda yasaca aranan bilgi ve belgelerin yetkili mercie verilmesi, sendikaların ortaya çıkması ve kişilik kazanması için yeterli sayılmıştır

²⁷ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi md.20 ve 23/IV; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, md.11.

²⁸ Fevzi ŞAHLANAN 2020, age. s. 5.

(STİSK m.7/1). Bu kural, sendika kuruluşunu izne tabi kılan bir hüküm olarak değil, sadece bir düzen hükmü olarak görülmektedir. Zira Anayasa m.51 çalışanlara ve işverenlere önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkını tanımıştır. Sendikaların serbestçe ve isteğe bağlı kurulması ilkesi, sendika özgürlüğü kavramının temellerinden birini teşkil eder²⁹.

Anayasa her ne kadar sendikaların serbest bir şekilde kurulmasını güvence altına almış olsa da sendikaların kuruluş aşamasında STİSK'teki usul ve esaslar doğrultusunda belirtilen belgelerin yetkili mercilere verilmesi gerekmektedir. Ancak bu durum, doktrinde serbestçe kurulma ilkesinin ihlali şeklinde algılanmamaktadır. Her ne kadar kurucuların tüzüğü hazırlamış olması sendikanın tüzel kişiliğini kazanması için yeterli kabul edilse de bu durum sendika kuruluş sisteminin normatif sisteme dayandırıldığını göstermemektedir³⁰. Çünkü sendika, kurucuların gerekli belgeleri idari makamlara teslim etmesi ile tüzel kişilik kazanacaktır ve belgeleri almakla görevli kişilere kuruluşu engelleyici herhangi bir yetki tanınmamıştır. Bu sebeple yasal sistemin serbest kuruluş sistemini benimsediği kabul edilmektedir³¹.

Serbest kuruluş sisteminin benimsediği sendikacılık anlayışında tüzel kişilik kazanılmasında gerekli belgelerin ilgili makama teslim edilmesi yeterliken söz konusu kuruluşla ilişkin evrakların teslimiyle tüzüğe ilişkin tüzel kişilik kazanılmasından sonra denetime tabi tutulduğunu söyleyebiliriz.

Her ne kadar kuruluşlara ilişkin serbest kuruluş sistemi tanınmış olsa da Anayasal hüküm gereğince tüzüklerine ilişkin; sendika ve üst kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, demokrasi esaslarına ve Cumhuriyet'in temel niteliklerine aykırı olamayacağı hükmü düzenlenmiştir (Anayasa m.51).

Tüzüğün ve kuruluşla ilişkin belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik, kanuna aykırılığın veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister (STİSK m.7/3).

Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar

²⁹ A. Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 22.

³⁰ Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age. s. 907.

³¹ Öner EYRENCİ (1984), *Sendika Hukuku*, Banksis Yayınları, İstanbul s. 96.

verebilir. Mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir (STİSK m.7/3).

Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme, durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise yaptırım olarak mahkeme, kuruluşun kapatılmasına karar verir (STİSK m.7/4).

Serbestçe kurulabilme bağlamında sendikaların çeşitli düzeyde kurulabileceği doktrinde kabul edilse de Türk hukukunda sendikaların belli bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmaları gerekmektedir. Sendikaların kuruldukları iş kolunda faaliyette bulunacakları kuralı sadece kamu işveren sendikaları için istisna tutularak, kamu işveren sendikaları için aynı iş kolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz. (STİSK m.3/2)

1.1.2.3 Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokrasi Esaslarına Uygunluk

Demokratik toplum düzeni içerisinde yer alan bütün kuruluşların niteliklerine uygun düştüğü ölçüde demokratik bir yapı içerisinde olmaları gerekir. Aynı şekilde sendikalar da demokratik toplum düzeni içerisinde işlevlerini, düzenleyici ve dengeleyici rollerinin gereği gibi yerine getirebilmeleri için demokratik bir yapıya sahip olmak zorundadırlar.

Günümüzde sendikaların Cumhuriyetin niteliklerine ve demokrasi esaslarına uygunluğuna ilişkin yasal düzenlemenin kaynağını Anayasadan almaktadır. Anayasa m.51/son uyarınca “*Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.*” kuralına yer vermiştir.

Türk hukukundaki “sendika tüzüklerine delege seçilmeyi önleyici hükümlerin konulmayacağını” (STİSK m.10), “genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimlerinin yargı denetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım esasına göre yapılacağı, (STİSK m.14/I) gibi düzenlemeler demokratik esaslara uygunluk bakımından örnek gösterilebilmektedir³².

³² Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age. s. 470.

1.2 SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

1.2.1 Genel Açıklamalar

Sendika özgürlüğü, bireylerin kendi haklarını korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Sendika özgürlüğü, çalışanlara topluluk hâlinde kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı verir. Sendikal özgürlük, ilgisine sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal hakları kullanma veya bunların aksi olarak sendika kurmama, üye olmama veya sendikal hakları bireysel veya kolektif olarak kullanmama hakkını vermektedir.

Anayasa'nın 51. maddesi "*sendika kurma hakkı*" başlığı ile düzenlenmiş olup burada sendika özgürlüğü ifadesine doğrudan yer verilmemiştir. Yasal düzenleme bu şekilde olmasına rağmen öğretide, sendika kurma hakkının aynı zamanda bir sendikal özgürlük olduğu görüşü kabul edilmektedir.

STİSK'in "*Sendika özgürlüğünün güvencesi*" başlıklı maddesi (m.25) ile anayasal güvence altına alınan sendika hakkı, özgürlük hâliyle düzenlenmiştir. 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 (STİSK m.25/1).

Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı, demokratik toplumun temeli olan sendika özgürlüğünün bir parçasıdır. Sendika hakkı, çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek sendikalaşma serbestisini gerektirmekte ve sendikal özgürlüğün bir parçası olarak görülmektedir.

Sendika hakkı, çalışanların ve çalıştıranların sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda bir hakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendilerine özgü faaliyetlerinin garanti altına alınmasını da içermektedir. Üyelerinin ekonomik, sosyal ve kültürel ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının iş uyuşmazlığı çıkarması, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapması, grev ve lokavt kararı vermesi ve uygulaması da sendika hakkı kapsamında yer almaktadır.

Sendika hakkı, sendikal özgürlüğü de kapsayan çalışanların ve çalıştıranların sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda bir hakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda oluşturdukları kuruluşların varlığının ve bu kuruluşların kendilerine özgü faaliyetlerinin garanti altına alınmasını da içermektedir.

Sendika hakkının içeriği ve kapsamı kanunlarla belirlenir. Bunun yanı sıra uluslararası sözleşmeler ve tavsiye kararları da olması gerekenler bakımından sendika hakkının muhtevasını belirlemeye yardımcı olur. Türk hukukunda sendika hakkının içeriği Anayasa'nın 51, 52 ve 53. maddeleri ile belirlenmiş olup bu hakkın kapsamına kamu görevlileri ve memurlar dâhil tüm çalışanlar girmektedir³³.

1.2.2 Bireysel Sendika Özgürlüğü

1.2.2.1 Genel Açıklamalar

Bireysel sendika özgürlüğü, işçinin sendikal faaliyetlerini konu alarak tek bir insanın sendikal hakkının kapsamını ifade etmektedir³⁴. Bireysel sendika özgürlüğünün düzenlendiği Anayasa'nın 51. maddesi uyarınca;

“Çalışanlar ve işverenler; üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.”

hükmü düzenlenmiştir.

Mevzuata göre işçi ve işverenlerin, sendika ve üst kuruluşları serbestçe kurabilmelerine ilişkin işçiler ve işverenlere yetki tanınarak, kurulan kuruluşlara üye olmak/olmamak ve üyelikten ayrılıp ayrılmamak konusunda da serbestlik hakkı getirilmiştir.

Türk hukuk sistemi açısından Anayasa'nın 51. maddesi ve STİSK m.25 birlikte ele alındığında bireylere sendika kurma, sendikaya üye olma, üyelik haklarının kullanılmasında olumlu (pozitif) bir edimde bulunma ve aynı zamanda bu hakkı kullanmaya zorlanmama, başka bir deyişle sendika dışında kalabilme, olumsuz (negatif) bir davranış içine girebilme serbestisi tanınmıştır.

Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen, bireylerin serbestçe sendika kurma, dilediği sendikaya üye olma, sendika faaliyetlerinden yararlanma hakkını bireysel sendika özgürlükleri çeşitlerinden olan *“pozitif (olumlu) sendika özgürlüğü”*; bireylerin sendikaya üye olmama veya üye olduğu sendikadan ayrılma hakkını da yine

³³ Ercan AKYİĞİT (2018), *İş Hukuku*, 12.Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s. 512.

³⁴ Haluk Hadi SÜMER 2020, age. s. 191.

bireysel sendika özgürlükleri çeşitlerinden olan “*negatif (olumsuz) sendika özgürlüğü*” ifade eder.

1.2.2.2 Pozitif (Olumlu) Sendika Özgürlüğü

Bağımsızlık unsuru ile kurulan sendikalara kişiler, özgür iradeleri ile üye olmak, üye kalmak ve üyelikten ayrılmak konusunda karar verebilmelidir. Pozitif sendika özgürlüğü bir diğer adıyla olumlu sendika özgürlüğünün amacı, sendika ile kişiler arasındaki üyelik ilişkisinin bütünüyle özgür iradenin ürünü olmasıdır.

Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınan pozitif sendika özgürlüğü; kişinin bir sendika kurabilmesini, kurulmuş sendikaya üye olabilmelerini, çalışan olarak sendika içinde veya sendikadan ayrı biçimde sendikal bir faaliyette bulunabilmesini ifade etmektedir³⁵. Bu özgürlük, sadece bir sendikayı kurma veya üye olmaktan ibaret olmayıp aynı zamanda birden çok sendika arasından dilediğini seçebilme özgürlüğünü de içermektedir³⁶.

Pozitif sendika özgürlüğünün kapsamı, çalışanların sendika içi ve dışı faaliyetlerine serbestçe katılma hakkını da içermektedir. Örneğin, bir kimsenin sendika temsilciliğine aday olması ve seçilebilmesi, denetleme kurulunda veya yönetim organlarında yer alması sendika içi bir faaliyettir. Ayrıca işçinin, üyesi olmadığı bir sendikanın eğitim seminerine veya gezisine katılması ya da kendiliğinden işçilerin örgütlenmesi için faaliyette bulunması sendika dışı faaliyet olup üye olmadan gerçekleştirilen sendikal faaliyetlere katılma olarak nitelendirilebilir.

1.2.2.3 Negatif (Olumsuz) Sendika Özgürlüğü

Bireylerin sendikaya girmeme yani üye olmama (sendikasız kalma) veya üye oldukları sendikadan diledikleri zaman ayrılma özgürlüğüne negatif (olumsuz) sendika özgürlüğü denir³⁷. Aynı zamanda, işçinin işe alınması, iş sözleşmesinin devamı veya sona erdirilmesi herhangi bir işçi sendikasına üye olma şartına bağlı tutulamaz³⁸.

Negatif sendika özgürlüğü, bir sendikaya üye olmamayı veya üyelikten serbestçe çıkabilmeyi ifade etmesinin yanı sıra üye olarak veya üye sıfatı taşımadan

³⁵ A. Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 30.

³⁶ Berna ÖZTÜRK (2013), “Sendikal Tazminat”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/4, s 82-119.

³⁷ Haluk Hadi SÜMER 2020, age. s.191.

³⁸ Melda SUR 2022, age. s. 52; Haluk Hadi SÜMER 2020, age. s.192.

herhangi bir sendikal aktivitede bulunmamasını ifade etmektedir. Örneğin, sendika üyesi olmayan işçinin, sendikanın organize ettiği greve katılmaması negatif sendika özgürlüğü ile açıklanır.

1961 Anayasası'nın 46. maddesinde mesleki teşekküle üye olan kimsenin istediği zaman üyelikten ayrılabilmesi belirtilmektedir. Buna karşılık bir kimsenin sendikaya üye olma özgürlüğüne ilişkin bir hükme Anayasa'da açıkça yer verilmemiştir. 1982 Anayasası'nın 51. maddesi ile STİSK'te eskiden var olan bu boşluk doldurularak bir kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı ilkesine ve böylece sendikadan uzak kalabilme özgürlüğüne ilişkin hükme yer verilmiştir³⁹.

Negatif sendika özgürlüğü, Anayasa'nın 51. maddesi uyarınca *“kuruluşlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”* ifadesiyle güvence altına alınmıştır. Yine STİSK m.17 uyarınca *“Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.”* ve STİSK m.19 uyarınca *“İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”* hükmü ile güvence altına alınmıştır.

İşverenlerin gerek bizzat gerekse sendika ile anlaşmak suretiyle işçileri herhangi bir sendikaya ya da belirli bir sendikaya üye olmaya zorlayamaması da negatif sendika özgürlüğü ile ifade edilmektedir. Sendikal özgürlükle, işçi karşısında güçlü durumda olan işverenin ya da sendika tüzel kişiliğinin, işçilerin sendikasız kalabilme özgürlüğüne engel olmamasını ve bir şekilde zorlayamamasını amaçlar; başka bir anlatımla sendikal iş yeri ya da belirli bir sendikaya üye olanlara açık iş yeri uygulamalarına imkân vermez⁴⁰.

1.2.3 Kolektif Sendika Özgürlüğü

Örgütlü işçi hareketi olan sendikalar, kendisini oluşturan bireylerin kişiliğinden bağımsız, bir özel hukuk tüzel kişiliğini sahip kuruluşlardır. Sendika tüzel kişiliği, kanun koyucunun çizdiği sınırlar dâhilinde tüzüklerinde belirlediği amaçlar doğrultusunda faaliyette bulunma, sendika varlığını koruma, sürdürme gibi hak ve özgürlüklere sahiptir.

³⁹ Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age. s. 855.

⁴⁰ Fevzi ŞAHLANAN (2013), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 4, 2013, s. 131.

Kolektif sendika özgürlüğü, sendikaların serbestçe kurulmasını, kurulmasının yanı sıra faaliyet de gösterebilmesini, yönetici seçebilmesini, millî ve milletlerarası kuruluşlara üye olabildiğini, varlıklarını serbestçe sona erdirebilmesini, mallarını serbestçe yönetebilmesini bir bütün olarak ifade etmektedir. Kolektif sendika özgürlüğünün güvencesi olarak sendikalar, idari bir kararla kapatılamaz ve faaliyetleri açık yasa hükümlerine muhalefet etmediği sürece engellenemez.

Bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü birbirini tamamlar nitelikte olup sendika özgürlüğü, bireysel ve kolektif iki yönün de korunması ile sağlanabilir⁴¹. Yani "*işçiye rağmen sendika*" fikri kabul edilemez. Sendika özgürlüğünün bu iki yönü arasında çatışma çıkması hâlinde çözüm bulunurken bireysel sendika özgürlüğü esas alınmalı fakat kolektif sendika özgürlüğü de korumasız bırakılmamalıdır⁴².

Söz konusu özgürlük, aynı zamanda işçi ve işveren sendikalarının birbirlerine müdahale etmemelerini de içermektedir. İşçi ve işveren sendikaları aynı zamanda zıt ve çatışan menfaatleri korumayı amaçlayan kuruluşlardır. Bu nedenle işçi ve işveren sendikalarının, birbirlerinin kurulmasına engel olması veya herhangi bir faaliyetini engellemesi yasaklanmıştır. Buna saflık ilkesi ve karşılıklı müdahale yasağı denmektedir⁴³.

1.2.4 Sendika Özgürlüğünün Yasal Düzenlemelerle Korunması

Kanun koyucu tarafından tanınan sendikal özgürlüklerin anlam ifade edebilmesi, kuşkusuz ihmal hâlinde uygulanacak müeyyideler öngörülerek etkili bir şekilde korunabilmelerine bağlıdır. Bu korumanın sağlanması hedefine ulaşmak için sendikal özgürlüklerin ihlaline karşı özel hukuk ve kamu hukuku açısından caydırıcı nitelikte yaptırımlar uygulanarak ihlallerin önüne geçilmek istenmektedir.

Türk hukukunda bireysel sendikal özgürlüklerin ihlali hâlinde özel hukuk hükümleri kapsamında öngörülmüş olan yaptırım, sendikal tazminattır. Kamu hukuku hükümleri çerçevesinde ise idare hukuku kapsamında idari para cezaları yaptırımları uygulanır. Son olarak sendikal özgürlüğün ihlali hâlinde ceza hukuku kapsamında yaptırım, hürriyeti bağlayıcı nitelikte ceza, güvenlik tedbiri ve adli para cezası olarak gündeme gelecektir.

⁴¹ A. Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 25.

⁴² Ercan AKYİĞİT 2018, age. s. 512.

⁴³ Melda SUR 2022, age. s. 53.

STİSK'te sendikal hakların ihlali hâlinde sendikal tazminat (STİSK m.25/4) ve idari para cezası yaptırımları (STİSK m.78) belirlenmiş, ceza hukuku çerçevesindeki yaptırıma ise yer verilmemiştir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda ise sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu (TCK m.118) ayrıca düzenlenme alanı bulmuştur.

1.2.4.1 Sendikal Tazminat

Sendikal tazminat; bir işçinin işe alınmasında, çalışmaya devamında veya işine son vermede, çalışanın belirli bir sendikaya üye olması veya olmaması, sendikal faaliyette bulunması ya da bulunmaması veya sendikal etkinliğe katılması ya da katılmaması sebebiyle işverenin ayrımcılıkta bulunması nedeniyle ödediği tazminattır. Doktrinde sendikal tazminata sendikacılık tazminatı da denmektedir⁴⁴.

Sendikal tazminat, STİSK'in m.25/4 uyarınca düzenlenmiş olup işverenin 25. maddenin STİSK m.25/1-2-3 uyarınca aykırı hareket etmesi durumunda sendikal tazminat gündeme gelecektir.

Sorumluluk hukukunun amacı, bir kimsenin malvarlığında iradesi dışında meydana gelen hukuka aykırı azalmayı gidermektir⁴⁵. Sorumluluk şartları gerçekleştiği zaman, zarar veren kimse zarar görenin malvarlığındaki azalmayı karşılamak durumundadır. Bu noktada zarar ile sorumluluk arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır.

Sendikal tazminata ilişkin, işçinin işe alınmasında, işin devamında ve işine son vermede işverenin sendikal nedene dayalı ayrımcılıkta bulunması nedeniyle yapılan yargılamanın sonunda işçiye ödenmesi için hükmedilen tazminattan işveren sorumlu olacaktır. Ancak bazı münhasır durumlarda işçi ile işveren arasında yapılan sözleşmeye başka bir işverenin katılması ile sendikal tazminattan sorumlu olan işveren değişebilir veya işverenler arasında müştereken sorumluluk gündeme gelebilir.

STİSK m.25 uyarınca ilgili maddelerin ihlali hâlinde sendikal tazminata hükmedileceğinin yanı sıra sendikal tazminata ilişkin miktarın çerçevesi de çizilmiştir. STİSK m.25/4'e göre sendikal tazminat miktarı için işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere alt sınır belirlenmiştir. Madde lafzından da anlaşılacağı üzere, tazminat miktarının belirlenmesinde hâkime takdir yetkisi tanınmaktadır. Hâkime tazminat miktarını belirlemesi konusunda alt sınır kanun koyucu tarafından çizilirken

⁴⁴ Nuri ÇELİK, Nurşen CANİKLİOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age. s. 860 vd.

⁴⁵ Fikret EREN (2020), *Borçlar Hukuku*, 25.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s. 749.

herhangi bir sınırlayıcı üst sınır belirtilmemiştir. Bu bakımdan hâkim, sendikal tazminat miktarına karar verirken alt sınırdan uzaklaşma serbestisine sahip olacaktır⁴⁶. Hâkim; alt sınırdan uzaklaşırken sendikal feshin ağırlığı, işçinin pozisyonu, işçinin nitelikleri, işçinin iş yerindeki kıdemi, sendikal örgütlenmedeki görevi gibi hususları göz önünde bulundurmalıdır⁴⁷.

Yargıtay, içtihat hâlini almış olan emsal kararlarında bir yıllık ücret tutarında hükmedilen sendikal tazminatı yeterli görmektedir. Söz konusu Yargıtay uygulaması olumsuzluklara yol açmaktadır. İşçilerin ücretlerinin düşük, şirket gelirinin yüksek olması durumunda sendikal tazminat olarak hükmedilen tutarın herhangi bir caydırıcılığa etkisi olmayacaktır. Bu noktada mahkemelerin, hükmedeceği tazminat tutarının kanun koyucunun kanun yapmadaki amaçlarından biri olan caydırıcılık ilkesine uygun olarak orantılı bir şekilde sendikal tazminata karar vermesinin yerinde olacağı kanaatini taşımaktayız.

Sendikal tazminata ilişkin kanun koyucunun belirlediği alt sınırdan daha az tutarın talep edilmesi hâlinde, Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.26 uyarınca “*Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez.*” hükmü uyarınca istenilen alt sınırdan az tutar ile karar tesis edilir. Yargıtay, önüne gelen sendikal tazminatın bir yıllık ücretin altında bir tutar ile talep edilmesi durumunda da taleple bağlılık ilkesi gereği talep edilen tutar nezdinde sendikal tazminata hükmedilmesi gerektiği yönünde kararlar vermektedir. Çalışanın on aylık ücret tutarında tazminat talep ettiği davada mahkemenin bir yıllık brüt ücret tutarında sendikal tazminata hükmetmiş olması hatalı bulunmuştur.⁴⁸

Sendikal tazminat talepli açılan davalarda taleple bağlılık kuralının uygulanması noktasında doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre⁴⁹ HMK m.26 uyarınca taleple bağlılık ilkesinin uygulanması yerinde olup kuraldan ayrılmayı haklı gösterecek bir neden bulunmamaktadır görüşü verilmişken diğer bir görüşe göre ise tazminat tabanı için taleple bağlılık kuralı geçerli olmamalıdır. Muhalif görüşe göre sendikal tazminat, kanun koyucu tarafından bir ücret olarak düzenlenmemiş olup tazminat düzenlemesi ile yer almıştır. Taleple bağlılık ilkesi, ancak ücret kalemleri için geçerli olacağından tazminata ilişkin taleplerde yer almamalı ve kanun koyucu

⁴⁶ Ömer EKMEKÇİ 2019, age. s. 130.

⁴⁷ Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU 2017, age. s.247.

⁴⁸ Y22. HD., E:2017/772 K:2017/635 T:23.01.2017

⁴⁹ Berna ÖZTÜRK 2013, age. s. 111.

düzenlemesinin emredici hüküm olması nedeniyle hâkimin daha düşük bir tazminata hükmedememesi, alt sınıra ilişkin düzenlemenin gereğidir⁵⁰. Kanaatimize göre her ne kadar sendikal hakların güvencesine dair, tazminat hukukuna ilişkin bir düzenleme olsa da sendikal tazminatta HMK m.26 gereği olarak taleple bağlılık ilkesi uyarınca hâkim istekten fazlasına hüküm kurmamalıdır. Çünkü taleple bağlılık ilkesi, kanunla açıklanan durumlar haricinde talep edilenden fazlasına ilişkin karar verilmemesidir. Kanun koyucu tarafından belirtilen taleple bağlılık ilkesinin istisnaları arasında sendikal tazminat yer almadığından taleple bağlılık kuralının geçerli olduğu kanaati hâsıl olmuştur.

1.2.4.2 İdari Para Cezası

Sendikal özgürlüklerin güvencesi kapsamında STİSK uyarınca idari para cezaları ile müeyyideler öngörülerek güvencelerin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda esasen kanun koyucu, tarafları cezalandırmak amacından daha ziyade özgürlüklerin gereği gibi icra edilmesini tatbik etmektedir.

STİSK'te ceza hükümleri başlığı taşıyan 78. maddenin b fıkrası uyarınca sendikal özgürlüklerle ilgili olarak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım ve dökümüne hile karıştıranların, fiillerin daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde, “beş bin Türk lirası” tutarında idari para cezası yaptırımına tabi tutulacağı belirtilmiştir. Sendika organlarının belirlenmesinde sendika içi demokrasi olgusunun etkisizleştirilmesinin bireysel ve kolektif sendikal özgürlüklerin ihlali anlamına geleceğinden bu düzenleme sendikal özgürlüklerin korunmasında önemli yere sahiptir.

İkinci olarak yine aynı maddenin c fıkrası uyarınca (STİSK m.78/c) sendikaya üye olma ve olmama hakkının ihlali hâllerinde bu hakkı ihlal edenler aleyhinde idari para cezası yaptırımı belirtilmiştir. Bu yaptırımlar, her bir hukuka aykırı üyelik için “yedi yüz Türk Lirası” olarak belirlenmiştir.

Sendikal özgürlüklerin korunması için öngörülen idari para cezaları, kanunun bir bütün hâlinde değerlendirilmesinin sonucudur. Esasen idari para cezalarına ilişkin hususlarda, diğer kanuni düzenlemelerde olduğu gibi, asıl amaç sendikal özgürlüklerden yola çıkarak toplumda sendikal bilincin oluşmasını sağlamaktır.

⁵⁰ Sarper SÜZEK (2022), *İş Hukuku*, Yenilenmiş 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, s. 566.

1.2.4.3 Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu

Kanun koyucu sendikal özgürlüklerin korunmasına ilişkin yasal düzenlemelerde özel hukuk ve idari para cezası düzenlemeleri ile yetinmeyip, kapsamı genişleterek kamu hukukunda da düzenlemelere yer vermiştir. STİSK kapsamında öngörülen sendikal tazminattan ve idari para cezalarından bağımsız olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda da sendikal özgürlüklerin ihlalini sendikal hakların engellenmesi suçu olarak tanımlamış ve müeyyide öngörmüştür.

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, 5237 sayılı TCK'nın "Özel Hükümler" başlığını taşıyan ikinci kitabının "Kişilere Karşı Suçlar" başlığını taşıyan ikinci kısmının "Hürriyete Karşı Suçlar" başlığını taşıyan yedinci bölümünde düzenlenmiştir.

Sendikal hakların engellenmesi suçu, çalışma hürriyetinin engellenmesi suçundan ayrı olarak düzenlenmiş olup 765 sayılı mülga Türk Ceza Kanunu'nda yer almakta idi. 765 sayılı mülga Türk Ceza Kanunu'nda öngörülen düzenleme, kapsam itibarıyla genişletilerek mevcut 5237 sayılı TCK m.118 hâlini almıştır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda "Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" başlıklı 118. maddesi uyarınca,

"Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur."

hükmü düzenlenmiştir.

Sendikal haklara ilişkin hakların engellenmesi konusunda özel hukuk ve kamu hukukuna ilişkin müeyyidelerin düzenlenmiş olması, anayasal güvence altına alınan hakkın çok yönlü korunması anlamına gelmiştir. Aynı zamanda güvenceye birden fazla madde veya farklı kanunlarca yaptırım öngörülmesi taraflar üzerinde etkinliğini artıracaktır.

Sermaye sahiplerinin emek odaklı yaklaşımları yerine kâr odaklı bakış açıları ile çalışma hayatına yaklaşımları, kapitalist ekonomi modelinin bir mahsulü olmuştur. Emek dünyasının sahipleri olan çalışanların örgütlü işçi hareketi olarak haklarının savunulması anlamında sendikal hakların kanunlarca teminat altına alınması şüphesiz son derece değerlidir. Yaptırımların zamanla caydırıcılığının azalması, sendikal

özgürlükleri riske atmaktadır. Kanaatimize göre, sendikal özgürlüklere ilişkin yasal güvencelerin kapsamının genişletilerek uygulanması özgürlükler açısından yerinde olacak ve işçi-sendika arasındaki ilişkilerin güçlenmesine sebep verecektir.

XXIX
GÇRS

BÖLÜM II

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

2.1 SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ KAVRAMI

2.1.1 Genel Açıklamalar

Sendika yöneticisi; kanunda aranan şartlara göre kurulmuş olan sendikayı yöneten kişidir. “Sendika Kurma Hakkı” başlıklı Anayasa m.51 uyarınca,

“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.”

hükmü düzenlenmiştir. Sendikal özgürlüklerde ayrıntılı olarak işlediğimiz sendika hakkı anayasal düzenleme ile güvence altına alınmış bir hak olma özelliğini taşımaktadır.

“İdari faaliyetler” ya da “sevk ve idare” şeklinde çeşitli anlamlara gelen “yönetim” kavramı, bir topluluk ya da birliğin amacının gerçekleştirilmesi için bireylerin iş birliği yapması olayı şeklinde tanımlanabilmektedir. Bir başka ifadeyle yönetim, kendini oluşturan toplulukta kaynakların bir araya getirilerek koordine edilmesi durumudur⁵¹. Yönetici ise yönetim organizasyonunun içinde seçim ya da atama usulü ile gelmiş, en yüksek kademedeki temsil ve idareye yetkili kişi ya da kişilerdir. Bir örgütlenme çeşidi olan sendikalarda da yönetim ilişkisi ve yönetici kavramları, asgari biçimsel ölçüler dikkate alındığında diğer örgütlenmelerdeki yapıya benzemektedir⁵². Fakat kurulması anayasada güvence altına alınmış olan sendikalar, özel ve kamu sektöründeki diğer örgütlenmelere göre daha farklı statüye sahiptir.

Sendikalar, diğer tüzel kişiler gibi kendilerini oluşturan gerçek kişilerden bağımsız birer varlıktır⁵³. Bağımsız birer varlık olan tüzel kişiler, Türk Medeni Kanunu m.50/I’de düzenlendiği üzere iradelerini organları aracılığıyla açıklar. Bu

⁵¹ Şeref GÖZÜBÜYÜK (2014), *Yönetim Kurulu*, Güncelleştirilmiş 32. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, s. 3; M. Refik KORKUSUZ (1992), “Türk Hukukunda Sendika”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir, s.3.

⁵² M. Refik KORKUSUZ 1992, age. s. 3.

⁵³ Tahir AKÇA (2003), *Türk İş Hukukunda Sendika Yöneticiliği ve Güvenceleri*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 3

bakımdan, sendikaların tüzel kişi olarak faaliyette bulunabilmeleri ve üzerlerine düşen görevleri yerine getirebilmeleri için bazı organlara sahip olmaları gerekir⁵⁴. Bu organlarca oluşturulan irade ise gerçek kişiler tarafından yerine getirilecektir.

Sendika/konfederasyon ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur (STİSK m.9). Yönetici kavramı ise kuruluş veya şubelerin “*yönetim kurulu üyelerini*” ifade etmektedir (STİSK m.2). Başka bir ifadeyle sendika, konfederasyon ve şubelerin yönetim kuruluna seçilen ve bunların temsil ve idareyle görevli ve yetkili olan kişiler yönetici sıfatına sahip olurlar⁵⁵. Kanun lafzından da anlaşılacağı üzere yönetici olarak yönetim kurulu üyeleri kastedilmiş olup denetleme ve disiplin kurulu üyeleri yönetici vasfını haiz değildirler.

Sendikayı temsil eden organ, yönetim kuruludur. Yönetim kurulunun oluşturduğu iradeyi gerçekleştirecek olan, etkin ve verimli sendikacılık faaliyetleri açısından önemli gerçek kişiler de yönetim kurulu üyesi olan sendika yöneticileridir.

Sendika yöneticiliği kavramının ilk defa 1947 tarihli 5018 sayılı Sendika ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Fakat bugünkü anlamda sendika yöneticileri ilk defa 274 sayılı mülga Sendikalar Kanunu’nda düzenlenmiştir⁵⁶. İlgili kanunda yönetici kavramıyla sadece yönetim kurulu üyeleri ifade ediliyorken (274 sayılı mülga Sendikalar Kanunu m.20) 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanun ile bu durum değiştirilmiş ve denetleme kurulu üyeleri de kapsama dâhil edilmiştir⁵⁷. Yürürlükte bulunan STİSK ile kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri, “*yönetici*” olarak kabul edilerek 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu’ndan önceki düzenlemeye geri dönülmüştür (STİSK m.2/I-i).

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu uyarınca yönetici tanımı içerisinde yönetim ve denetim kurulu üyeleri dâhil edilmesine rağmen STİSK “*kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerine*” yönetici sıfatını tanımıştır. Başka bir söyleyişle, 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu’nda yöneticilik tanımı geniş tutularak ilgili kuruluşların yönetim ve denetleme kurulu üyeleri yönetici sıfatına dâhil edilmişken, STİSK ile yöneticilik vasfının kapsamı daraltılarak, denetleme kurulu üyeleri yönetici sayılmayarak yönetici kavramı dışına çıkarılmışlardır. Yönetim kurulu üyeleri

⁵⁴ Cevdet İlhan GÜNAY (2020), “Profesyonel Sendika Yöneticisinin Yeniden İşe Alınmasının Hukuki Sonuçları”, *Türk Hukuk Enstitüsü Dergisi*, Cilt:16, Sayı:3, s. 1

⁵⁵ Ömer EKMEKÇİ 2019, age. s. 158.

⁵⁶ M. Refik KORKUSUZ 1992, age. s.7.

⁵⁷ 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu m.9/V: “*Bu kanunun uygulanmasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar*”

dışındaki organlarda görev alanlar, STİSK'e göre yönetici sayılmadığından yöneticilere özgü güvencelerden de yararlanamayacaklardır.

Sendika yöneticilerinin, sendikaların tarihsel süreç içerisinde tanınması, haklar kazanması, toplumsal açıdan sorumluluklar yüklenmesi ve küreselleşme ile birlikte işçi sınıfının daha korunmaya muhtaç hâle gelmesi sonucu sendikacılık daha da önem kazanmıştır. Bu doğrultuda sendika yöneticiliği de taşıdığı önem gereği günden güne güçlenmiştir.

Sendika yöneticileri, sendikayı sevk ve idare ile görevli ve yetkili kişiler olarak tanımlanabilmektedir. Bu bağlamda sendika yöneticileri, sendika faaliyetlerini organize eden kişiler durumundadır. Sendikaların işlevini ortaya koyabilmek, üye işçiler adına hareket edip onların haklarını işverenlere, devlete ve çıkar çatışması içinde bulunduğu diğer kesimlere karşı savunabilmek yöneticiliğin fonksiyonlarından⁵⁸.

Kanunda bir kişinin (işçinin) aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden çok sendikaya üye olamayacağı belirtilmiş, buna karşın ayrı iş kollarında olmak şartıyla birden çok sendikaya üye olabilmesi imkânı tanınmıştır. Buna bağlı olarak aynı kişinin ayrı ayrı iş kollarında yönetici olmasının önünde de bir engel bulunmamaktadır.

Sendikanın devamlılığını sağlayan sendika yöneticilerinin işçilerin haklarını savunma yetkisi, sadece toplu sözleşmeler yapma ya da dava açabilme ile sınırlı değildir. Sendika yönetim kurulu üyelerinin üstlendiği görevi bu kadar dar kapsamlı düşünmemek gerekir. Yönetim kurulunun görevlerinde ayrıntılı olarak inceleneceği üzere yönetim kurulu; işçilerin sosyoekonomik hak ve menfaatlerini ilgililerine karşı koruma ve geliştirme, sendika yöneticilerinin çeşitli kurul ve konseylere katılarak işçi sınıfını buralarda temsil etme, kuruluşu sevk ve idare etme, sendikal bilincin oluşmasına katkı sağlayarak örgütlenmeyi artırma gibi görevlere sahiptir.

Sendika yöneticileri, sendikada yapılan seçimler ve atamalar sonucu göreve gelmelerinden dolayı sendika içi demokrasinin gelişmesi açısından da bir sorumluluğa sahiptirler. Yöneticiler esasen üyeler veya delegeler tarafından seçtikleri için bu durum işçi iradesinin yönetime yansımaları anlamına gelmektedir⁵⁹. Sendika yöneticilerinin verdikleri emek mücadelesinin; çalışma barışına, toplumsal düzene ve dolayısıyla kamu yararına katkı sağlayarak sendikal bilincin oluşmasında etkin oldukları söylenebilir.

⁵⁸ M. Refik KORKUSUZ 1992, age. s. 5.

⁵⁹ age. s. 12.

2.1.2 Sendika Yöneticiliği Türleri

Çalışma hayatı içerisinde örgütlü işçi kuruluşları bakımında yöneticilik görevini, tüm mesaisini ve emeğini sendikacılığa hasreden, tüm bunlara karşılık sendika tarafından ücret ödenen kişiye *profesyonel yönetici*; mevcut iş ilişkisini devam ettirip serbest zamanlarında veya izinlerinde sendikal faaliyet ve görevlerini ifa eden kişilere ise *amatör yönetici* denir.

Sendika yöneticiliğinde “*amatör*” ve “*profesyonel*” kavramları farklı anlamlar taşımaktadır. Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararda⁶⁰ da belirtildiği üzere yönetici seçildikten sonra çalıştığı işten ayrılıp tüm mesaisini sendika yöneticiliğine harcıyorsa “*profesyonel yönetici*”, sendika yöneticisi olan üye hem hizmet sözleşmesine dayalı olarak bir iş yerinde çalışmaya devam ediyor hem de sendika yönetim işi ile ilgileniyorsa bu kişi “*amatör yönetici*” olarak adlandırılmaktadır.

Sendika yöneticilerinin bu işi profesyonel ya da amatör olarak yapmaları sendikaların mali güçleriyle ilgilidir. Günümüzde sendikacılığının yoğun faaliyetleri, merkez yönetimlerinde ve şubelerin çoğunda profesyonel yöneticilerin çalışmasına yol açmıştır⁶¹. Bunun yanı sıra sendikalarının üyelerine ulaşmada etkinliğini artırmak amacıyla kanunun çizdiği sınır dâhilinde profesyonel ve amatör yönetici sayısının artırılabilirdiğini söylemek mümkündür.

ILO 87 sayılı Sözleşmesi’nin 3. maddesi gereği sendika iç ilişki ve işleyişleri, Kanun’da ayrıntılı düzenlenmeyip sendikaların kendi iradesine bırakıldığından, amatör ve profesyonel yöneticilere ilişkin esaslara sendikaların tüzükleri ile düzenlenmesi mümkündür.

Sendika tüzüklerinde belirtilen sınırlamalar dâhilinde seçilmiş bulunan sendika merkez yönetim kurulu, yine tüzükte kendilerine verilmiş yetkiye istinaden atama marifetiyle sendika yöneticisi belirleyebilir. Sendika yöneticiliğine ilişkin atama marifetiyle yapılan belirlemeler, sendika içi demokrasi yönünden eleştiriye maruz kalma tehlikesini de içerisinde barındırmaktadır.

STİSK uyarınca sendika yöneticileri iki grupta incelenmiş olup bunlara sağlanan güvenceler ve sonuçları bakımından önemli farklar arz etmektedir.

⁶⁰ “...Sendika yöneticileri profesyonel ve amatör olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Profesyonel sendika yöneticileri bu göreve seçilmekle işyerinden ayrılmakta... Oysa amatör sendika yöneticileri işyerinden ayrılmamakta iş saatleri dışında veya işverenin izniyle çalışma saatlerinde sendika yöneticilik görevini sürdürmektedirler...”, Y.9. HD. E.2007/899, K. 2007/26464 T.17.09.2007,

⁶¹ Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU 2017, age. s. 166.

2.1.2.1 Profesyonel Yönetici

Kuruluş veya şubesinin yönetim kurulu üyeliği nedeniyle şahsi iradesiyle çalışmakta olduğu işinden ayrılıp tüm emek ve mesaisini sendikacılık faaliyetlerine sarf eden, karşılığında sendikadan belirli ve düzenli ücret alan yöneticiye profesyonel sendika yöneticisi denir.

Endüstriyel ilişkilerde sanayi devrimi, küreselleşme gibi gelişmelerle ortaya çıkan uzun süreli ve ağır çalışma koşulları, düşük ücretler, iş kazaları gibi neticelere bağlı olarak işçi sınıfının korunma ihtiyacı artmıştır⁶².

ILO 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmesi'ne uygun olarak STİSK'te sendikaların profesyonel veya amatör yönetici ile yönetileceğine ilişkin bir kısıtlayıcı düzenleme yoktur. Buna rağmen üyelik ve dayanışma aidatı gibi sınırlı gelirleri bulunan, bağımsızlığının korunması için bağış alabildiği yerler dahi çok kısıtlı tutulan sendikaların, bütçelerini dengeli kullanması gerektiğinden genellikle ihtiyaca ve üye sayısına göre yönetici tür ve sayısını belirledikleri veya değişen koşullara göre düzenledikleri görülmektedir.

Günümüz sendikacılık uygulamalarına bakıldığında ise kuruluş veya şube yöneticisine profesyonel statünün verilebilmesi için asgari bir üye sayısı aranabildiği gibi üye sayılarındaki eksilmeler profesyonellik statüsünün kaldırılmasına sebep olabilmektedir. Amatör sendika yöneticisinin iş akdi devam ettiğinden maaşı çalışmakta olduğu işverenince ödenmesine rağmen, profesyonel sendika yöneticilerinin ücret ve diğer hakları sendikaca karşılandığından profesyonel sendika yöneticilerinin sayısının belirlenmesinde kuruluşların geliri ve hâliyle bütçesi nazara alınmak zorundadır.

Kanun koyucu tarafından kuruluşlara ilişkin birçok husus STİSK ile tüzüklerine bırakıldığından seçilmiş yönetim kurulu üyelerinin sadece seçilme ile yöneticilik türünün belirleneceğine ilişkin bir düzenleme öngörülmemiştir. Seçilmiş yönetim kurulu üyesinin yöneticilik görevini profesyonel veya amatör olarak ifa edebileceği kararlaştırılabilir. Sendika yöneticiliğinin amatör veya profesyonel olarak, yapılacağı belirtilerek göreve seçilme sonrasında başlanan amatör veya profesyonel yöneticilik görevinde esas olan yöneticilik görevidir. Kazanılan hak olarak da yöneticilik vasfı nitelendirilebilir. Seçildiğinde amatör yönetici olmasına rağmen üye sayısının artması, yöneticilik görevine ilişkin sendikal işlerin yoğunlaşması gibi

⁶² Savaş TAŞKENT (1993), "İşyeri Sendika Temsilciliği", Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, s. 257-259.

nedenlerle sonradan profesyonel yöneticiliğe getirilebileceği gibi tam tersi profesyonel yöneticilik görevi yapmakta olan yöneticinin üye sayısının azalması gibi makul sebeplerin vukuu bulması hâlinde profesyonel yöneticilik görevi amatör yöneticiliğe çevrilebilir. Profesyonel ve amatör sendika yöneticiliğinin belirlenmesine ilişkin objektif koşulların tespit edilmemiş olması, sendika içi rekabet ve yönetim mücadelesi gibi nedenlerle muhalif yöneticilerin profesyonel yönetici statüsünden amatör yönetici kadrosuna çevrilmesi uygulamada karşılaşılan sorunlardandır⁶³. Kanaatimize göre, amatör ve profesyonel sendika yöneticilik kadrolarının belirlenmesinde aranan kriterler önceden belirlenerek bu duruma alenilik kazandırılmalıdır. Bu şekilde sendika içi hâkimiyet ile yöneticilik mücadelesinin baskılanması söz konusu olmayıp sendikal şeffaflık sağlanacaktır.

Profesyonel sendika yöneticisinin profesyonellik kararının kaldırılarak amatör yöneticiliğe çevrildiğine ilişkin alınan yönetim kurulu kararının iptaline ilişkin yaşanan uyuşmazlığa dair Yargıtay⁶⁴, sendikaların yönetim ve işleyişinin demokratik esaslara aykırı olamayacağı, keyfi bir karar alınamayacağı ve bu doğrultuda objektif bir değerlendirme yapıp yapılmadığının araştırılması gerektiği yönünde karar vermiştir.

“...inceleme konusu davada, her ne kadar şube sekreteri yönünden profesyonel statüyü belirleme konusunda takdir hakkı yönetim kuruluna bırakılmış ise de, sendika yönetim kurulunun bu yetkisi objektif esaslar doğrultusunda kullanması gerekmektedir. Ayrıca, bu konuda yönetim kurulunun keyfi olarak karar alabileceğinin kabulü, yönetim kurulunun kendi üyeleri ve şube yöneticileri üzerinde baskı oluşturabilecek kararlar da alabileceğinin kabulü anlamına gelir ki, bu durumun sendika içi demokrasiyi işlemez hale getireceği açıktır. Bu noktada son olarak ifade etmek gerekir ki, yukarıda belirtildiği üzere, sendikaların yönetim ve işleyişleri demokrasi esaslarına aykırı olamaz...”

İşçi sendikası yöneticiliğine seçilen ve profesyonel olarak görev yapan işçinin, iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları olan iş görme ve itaat borcu, yine iş görmeyle bağlantılı olan özen borcu ile işverenin ücret ödeme ve SGK primi ödeme borcu gibi bir takım karşılıklı borçlar askıda kalacaktır. İşçinin sadakat borcu ve onun içinde nitelenen sır saklama ve rekabet etmeme borçları varlığını sürdürecektir.

⁶³ Ömer EKMEKÇİ 2019, age. s.160.

⁶⁴ Y 22.HD, E.2016/20417 K.2016/23452 T. 31.10.2016

2.1.2.2 Amatör Yönetici

Bir işçinin, işçi kuruluştaki yönetim kurulu üyeliğine seçilmesine rağmen iş sözleşmesini feshetmemesi ve askıya da almayıp aynen devam ettirmesi de mümkündür. Kanunda herhangi bir tanıma yer verilmemiş olsa da iş yerindeki iş akdini sonlandırmayıp, çalışmaya devam ederek aynı zamanda sendikal faaliyetlerini serbest zamanlarında veya sendikal izinlerinde yerine getiren sendika yöneticileri “amatör sendika yöneticisi” olarak tanımlanır⁶⁵. Amatör yöneticiden kasıt, işçi kurulu yöneticiliğine seçilmesine rağmen iş sözleşmesini sonlandırmadığı gibi askıya da almayan iş ilişkisinden artan zamanları yöneticiliğe özgüleyen işçinin durumudur.

Amatör yönetici, ücretini sendikadan değil iş akdi ile çalışmakta olduğu işvereninden alır. İşveren tarafından çalışmasının karşılığında ücret ödeniyor olması sendikası tarafından ek ödeme alamayacağı anlamına gelmemektedir. Amatör sendika yöneticisi, sendikadan sabit ve düzenli olmamakla birlikte masraf, ücret kaybı, yolluk veya huzur hakkı gibi çeşitli şekillerde, kuruluşun tüzük ve uygulamalarıyla belirlenen ödemeler de alabilir.

Sendika yönetim kurulu kararı ile amatör yönetici olarak görev yapan bir kişinin kabulü şartıyla statüsü değiştirilerek profesyonel yöneticiliğe çevrilebilir. Bu hâlde, Yargıtay kararlarında⁶⁶ belirtildiği gibi amatör yönetici, sendikanın kendisine sağlayacağı hak ve imkânlarla iş akdi devam ederken çalışması karşılığında kazanacağı menfaatleri karşılaştırarak tercih yapabilir.

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu’nda amatör sendika yöneticilerine ilişkin herhangi bir özel düzenleme ve güvence bulunmuyorken, STİSK ile birlikte bu durum değiştirilerek temsilciler için tanınan güvenceler, *amatör yöneticiler hakkında da uygulanır* hükmü ile amatör sendika yöneticilerine de birtakım güvenceler tanınmıştır. Esasen işverenin emri ve talimatı altında bulunan amatör sendika yöneticisinin hukuken en az profesyonel sendika yöneticisi kadar korunmaya ihtiyacı vardır.

2.2. SENDİKA YÖNETİCİSİ OLMA KOŞULLARI

2.2.1 Genel Açıklamalar

Sendikalar, özel hukuk tüzel kişiliğini yönetim kurulunu oluşturan yöneticiler marifetiyle kullanmaktadır. Bu anlamda sendikaların amaç ve hedefleri doğrultusunda

⁶⁵ Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU 2017, age. s. 165.

⁶⁶ Y.22.HD. E. 2016/20417 K. 2016/24352 T.31.10.2016

faaliyet göstermek adına yöneticilerin birtakım koşulları haiz olması kanun koyucu tarafından öngörülmüştür.

Geçmişte kanun koyucu tarafından sendika yöneticiliğine ilişkin bazı özel şartlar öngörülmüş olup zamanla bu tarz kısıtlamalar, sendika iç örgütlenmeye ve sendika temsilcilerini serbestçe seçme hakkına devletin müdahalesi anlamına gelebileceğinden ILO Uygulama Komitesi tarafından yoğun eleştirilere maruz kalmış ve zamanla mevzuattan kaldırılmıştır.

1982 Anayasası'nın 51. maddesi uyarınca "*işçi kuruluşunda yönetici olabilmek için en az 10 yıl bilfiil işçi olarak çalışma*" ve 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu m.14 uyarınca "*sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda en az bir yıl bilfiil çalışmış bulunma, kuruluşların genel kurul dışında zorunlu organlarında görev alabilmek için en az on yıl bilfiil çalışmış olma*" koşulları yöneticiliğe ilişkin aranan özel şartlardandır.

Anayasa ve kanunda öngörülen düzenlemeler, uluslararası normlara uygunluk sağlamak amacıyla Anayasa m.51'deki "*en az 10 yıllık bilfiil çalışma*"⁶⁷, 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu m.14'teki "*sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda en az bir yıl bilfiil çalışmış bulunma ve on yıl bilfiil çalışma*"⁶⁸ şeklindeki sınırlayıcı hükümler kaldırılmıştır. Söz konusu sınırlayıcı hükümlerin sendika üyelerinin yönetime katılma iradesini doğrudan engellediğinden yürürlükten kaldırılması sendikal özgürlük açısından yerinde olmuştur.

Nitekim STİSK bakımından da özgürlükler üzerinde durularak örgütlü işçi kuruluşları olan sendikaların etkinliğinin artırılması hedeflenmiştir. 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'ndan farklı olarak mülga Kanun'da düzenlenen "*sendika veya konfederasyon yöneticilerinde aranacak niteliklerin sendika tüzüğünde belirtilmesi zorunluluğu*" STİSK'te düzenlenmemiştir. STİSK'te sendikaların tüzüklerinde yönetici olma koşullarının düzenlenmesi zorunluluğunun kanun koyucu tarafından artık aranmaması, sendika iç tüzüğüne kanun koyucunun müdahale etmekten kaçınması olarak kabul edilmelidir.

Her ne kadar 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu m.7 uyarınca "*yöneticilerinde aranacak niteliklerin sendika tüzüğünde belirtilmesi zorunluluğu*"nun STİSK'te düzenlenmemesi, kuruluşların tüzüklerinde bu şartlara yer verilemeyeceği anlamına gelmemektedir. Sadece mülga kanunda bulunması zorunluysen STİSK'te

⁶⁷ 03/10/2001 tarih ve 4709 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır.

⁶⁸ 25/05/1998 tarih ve 3449 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır.

bulunması zorunlu olmayıp ihtiyaridir. İlgili kuruluş, hukuka ve yasal normlara uygun olarak yönetici olma koşullarını kabul ederek uygulayabilir. Sendikaların yapabileceği yönetici olma koşullarındaki bu düzenlemelerin, sendika içi demokrasiyi engellememesi ve bireysel sendika özgürlüğünü kısıtlamaması gerekir.

Mevzuata göre zorunlu organlara seçilme şartlarına bakıldığında işçi sendikası, sendika şubesi ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek adına kurucular için aranan şartların taşınması gerektiği belirtilerek zorunlu organlara ilişkin ortak bir düzenleme öngörülmüştür (STİSK m.14). Kanun koyucu, genel kurullarda zorunlu organlara seçilebilme şartlarında sadece yöneticileri değil, aynı zamanda denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin de sendika kuruculuk şartlarını haiz olmasını aramıştır.

Kanuni düzenlemenin haricinde ILO 87 sayılı Sözleşmesi, özgürlükçü yaklaşımla birlikte sendika hakkı, tüzükleri ve iç yönetmelikleri uyarınca kuruluşların faaliyetlerini serbestçe yapabilme ve sendika temsilcilerini serbestçe seçme hakkı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, yine sözleşme uyarınca sendikalara hâkim olan ilkelerden olan bağımsızlık ilkesi uyarınca izin ve onay şartı olmadan serbestçe kurulabilmeleri de devlet veya işveren müdahalesi olmadan yürütülebilmelerini ifade etmektedir⁶⁹.

Sendika yöneticilik şartlarını haiz olmayan bir kişinin yönetici seçilmesi ona kazanılmış hak sağlayamayacağından geçerli bir yönetici sıfatını haiz olup olmadığının tespitinin yapılması gerekir. Kanun koyucunun yöneticilere tanıdığı güvenceler için de geçerli bir yöneticilik kurumunun kurulması gerekir. Bu nedendir ki geçerli bir sendika yöneticilik sıfatı kazanabilmek için ilgili sendika üyeliği, sendika tüzüğünde belirtilen ve kurucular için aranan şartları haiz olmak gerekir.

2.2.2 Sendikanın Üyesi Olmak

Üyelik ilişkisi, tüzel kişi ve üyesi arasında süreklilik arz eden karşılıklı hak ve borçlar doğuran bir hukuki ilişkidir⁷⁰. Sendika üyeliği, borçlar hukukuna özgü sözleşme karakteri özelliğini taşıdığı gibi kişiler hukukuna özgü bir hak görünümüne sahiptir. Sendika üyeliği devredilemez veya miras yoluyla geçemez. Üyelik kazanıldığı andan itibaren ilgili kuruluş ve üye arasında karşılıklı hak ve borç yükleyen hukuki ilişki kurulmuştur.

⁶⁹ Fevzi ŞAHLANAN 2020, age. s. 5.

⁷⁰ Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s.161, Fevzi ŞAHLANAN 2020, age. s. 138.

Sendikal özgürlükler bölümünde incelendiği gibi pozitif sendika özgürlüğü kapsamında sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. Sendika üyeliği, başta sendikanın kuruluşuna katılarak (kurucu üyelik) veya kurulu sendikaya yapılan üyelik başvurusunun sendikanın yetkili organı tarafından kabulü ile (olağan üyelik) ya da ret hâlinde mahkeme kararı ile (yargı yolu ile üyelik) kazanılabileceği gibi sendikaların birleşmesi veya katılma sonucunda dâhil olunan veya yeni oluşan sendikanın üyeliği (kendiliğinden) kazanılabilir⁷¹.

STİSK'te sendika yöneticisi olabilmek için sendika üyeliğinin aranacağına dair açıkça bir hüküm olmamasına rağmen kanunun düzenlenme mantığı ve örgütün yapısı gereği sendika yöneticisinin, bir başka deyişle sendika yönetim kurulu üyesinin “sendika üyesi olması” tartışmasız kabul edilmektedir⁷². Sendika üyesi olmayan ya da üyeliği geçerli olmayan bir kişi sendikanın yöneticisi de olamayacaktır. Dolayısıyla bir kişinin sendika üyeliği geçersiz olduğunda yöneticilik sıfatı da geçersiz hâle gelecektir.

Sendika üyesi olmayan bir kişinin seçimle yönetim kurulu üyesi olması yöneticilik sıfatı bakımından “kazanılmış hak” sağlamayacaktır. Sendika üyeliği geçersiz olan kişiye kazanılmış hak sağlamayacağından görevi hükümsüz sayılır⁷³. Yargıtay'ın, önüne gelen bir uyuşmazlıkta içtihat hâlini alan bir kararda⁷⁴ “Sendika üyeliğinin geçersiz hale gelmesi, üyeliğe bağlı olarak zorunlu organ görevlerinin de geçersiz olması anlamına gelir” hükmü ile yöneticiliğin ancak geçerli bir üyelik ile kurulabileceği, üyeliğinin geçersizliğinin yöneticiliği de geçersiz kılacağı sonucu ortaya çıkaracaktır. Bu itibarla üyesi olmayan birisinin sendika yöneticisi olması hukuken mümkün olmadığından sendika üyeliğinin koşullarını değerlendirmek gerekecektir.

2.2.2.1 Sendika Üyeliği Şartları

Türk hukuk sisteminde sendikaya üye olmaya veya olmamaya yönelik serbestlik tanınmış olsa da üyelik bazı şartlara bağlanmıştır.

⁷¹ Ercan AKYİĞİT (2013), “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 37, s. 42.

⁷² Ercan AKYİĞİT 2018, age. s. 535

⁷³ Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s. 106

⁷⁴ Y 9. HD E.1985/7738 K.1985/7474 T. 05/10/1985

2.2.2.1.1 Kanunda Öngörülen Şartlar

2.2.2.1.1.1 STİSK'e Göre İşçi Olmak

Kanun koyucu, sendika üyesi olabilecekleri STİSK hükümlerine göre işçi sayılanlar olarak belirlemiştir. Kanun lafzından yola çıkarak işçi tanımında doğrudan 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılmış olup bu tanımın, İş Kanunu ile bağlı olmadan incelenmesi gerektiği madde gerekçesinde belirtilmiştir⁷⁵.

İşçi sendikasına üye olmak için iş sözleşmesi ile çalışan bir gerçek kişi olmak yeterlidir. İşçinin hangi kanun kapsamında çalıştığı bir önem taşımadan işçi olarak çalışması yeterli kabul edilmiştir. İş Kanunu'nun yanı sıra TBK, Basın İş veya Deniz İş Kanunu'na tabi olanlar örneğin tarım işçileri, pilotlar, sporcular, hostesler, gemi adamları, gazeteciler, elliden az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı yerlerde ve ev hizmetlerinde çalışanlar da STİSK uygulama alanına girer⁷⁶.

İş sözleşmesi kapsamında çalışan bir kişinin sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması, deneme süresi içinde bulunması, görülen işin kamusal nitelik taşıması, mevsimlik işçi olması sendikaya üye olma hakkını engellemez; ayrıca iş sözleşmesinin askı süresi için de sendika üyeliği devam eder⁷⁷. İş sözleşmesi ile çalışmasa, yani normal şartlar altında işçi sıfatı taşımasa dahi, diğer iş görme sözleşmeleri ile çalışan bazı meslek grupları da STİSK kapsamında işçi sayılmıştır⁷⁸. “İş sözleşmesi dışında ücret karşılığında iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de” Kanun'un 2. ila 6. bölümleri açısından işçi sayılırlar (STİSK m.2/4).

5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun⁷⁹ m.3 yer alan “mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir malî yılda 6 aydan az olmak üzere vize edilecek geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılabilir.” hükmü uyarınca yılda 6 aydan az olmak üzere mevsimlik ve kampanya işlerinde, geçici iş pozisyonlarında çalışan işçiler, iş akitleri çalışma

⁷⁵ Madde gerekçesine göre; “Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanununa atıf yapılmış olsa da bu kanunda belirtilen tanımlar İş Kanununun kapsamıyla bağlı olmaksızın genel olarak ifade edilmiş olması nedeniyle diğer İş Kanunları ile Borçlar Kanunu'na tabi olan işçi ve işverenler de Kanunun kapsamında olacaktır.”

⁷⁶ Melda SUR 2022, age. s.29. Fevzi ŞAHLANAN 2020, age. s. 178.

⁷⁷ Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s. 186 vd

⁷⁸ Ömer EKMEKÇİ 2019, age. s. 66.

⁷⁹ RG 21/04/2007 tarih ve 26500 sayılı

süresinin sonunda askıya alınarak çalışırlar. Askı süresinin sonunda yeniden iş akitleri devam eder.

Sendika üyesi olarak çalışan bir işçinin yılın belirli bir döneminde iş akdinin askıya alınarak, mevsimlik olarak çalışması, sendika üyeliğinin sırf bu nedenle düşmesi anlamına gelmeyecektir. İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez (STİSK m.19/9). İş akdi askıya alınan bir çalışanın 1 yıl süre ile sendika üyeliği devam eder. İş akdi askıda bulunan bir çalışanın, 1 yılı aşmayan askı süresi içerisinde aynı iş kolunda başkaca bir iş yerinde çalışmaya devam etmesi hâlinde sendika üyeliği kesintisiz devam eder.

Bunun yanı sıra iş akdinin askıda olduğu dönem içerisinde çalışanın farklı bir iş kolunda bulunan bir iş yerinde tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda askı hâlinde önceki iş yerinin bağlı bulunduğu iş kolunda bulunan sendikaya üyelik hâli, “İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer” (STİSK m.19/7) hükmü uyarınca son bulur. Askı hâlinin sona ermesiyle yeniden mevsimlik çalışmaya başlaması hâlinde, yani askı döneminde farklı iş kolunda bulunan iş yerinde çalışıp askı süresinin sonunda eski iş yerine dönen çalışanın sendika üyeliği sona ermiş olacağından, yeniden sendikaya üyelik prosedürünün izlenmesi gerekmektedir.

İş akdi askıda bulunan bir çalışanın sendika üyeliği (farklı iş koluna giren iş yerinde tam zamanlı çalışmaya başlaması durumu hariç) 1 yıl devam edeceğinden dolayı, sendikaların üye sayılarına dâhil edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, sendika üyelik sayılarına bağlı yapılan işlemlerde (yetki tespiti, sendika yetki istatistik hesaplamaları gibi) üyelik sayısının nisabında etkisini sürdürecektir.

Doktrinde, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının işçi olmayan ve serbest çalışan bazı meslek gruplarına tanınması, iş kolu esasına dayanan sendikacılık anlayışını kısmen meslek sendikacılığına yansıttığı ileri sürülmektedir. Sendika hakkı açısından sendika kurabileceklerin ve sendikaya üye olabileceklerin kapsamı geniş tutulmuş olsa da STİSK kapsamında belirlenen ve iş sözleşmesi dışında çalışan kişiler, sendika kurma ve sendikaya üye olma haklarına rağmen sendikanın asli görevlerinden olan yapılmış toplu iş sözleşmesinden yararlanma veya zorlayıcı araç olarak grev yapma gibi etkin haklardan yoksunlardır⁸⁰.

İş sözleşmesi ile çalışan işveren vekillerinin durumu, kanun koyucu tarafından ayrı tutularak işverene yakınlığı sebebiyle işveren kapsamında sayılmıştır.

⁸⁰ Ömer EKMEKÇİ 2019, age. s. 67.

Düzenlemenin doğal sonucu olarak işçi sendikasına işveren vekillerinin üye olmaları mümkün değildir. İşveren vekilinin kapsamı STİSK'te 4857 sayılı İş Kanunu'na göre daha dar tutularak sadece işletmenin bütününe işveren adına yönetenler, işveren vekili sayılmıştır (STİSK m.1/e). STİSK'te öngörülen işveren vekili tanımı uyarınca işletmenin bütününe yönetenler dışında kalan işin veya iş yerinin yönetiminde görev alan kişiler, işçi sayılmıştır. Kanun koyucunun tanımından yola çıkarak STİSK kapsamında işletmenin tamamını yöneten şirketin genel müdürü, genel müdür yardımcısı, CEO işveren vekiliyken; fabrika müdürü, şef veya muhasebe müdürü işveren vekili değildir. İşveren vekili olmayan işçiler, işçi sendikası kurabilecekleri gibi mevcut bir işçi sendikasına da üye olabilirler⁸¹.

2.2.2.1.1.2 On Beş Yaşını Doldurmuş Olmak

Kanun koyucu, iş akdi ile çalışmakta olan işçinin sendikaya üye olabilmesi için en az on beş yaşını tamamlamış olması şartını öngörmüş olup bu hükümlerle birlikte İş Kanunu'na göre düzenlenen asgari çalışma yaşı ile uyum sağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında her ne kadar on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmış olsa da bazı istisnai hâl ve şekillerle on beş yaşından küçüklerin çalıştırılabileceği düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında on beş yaşından küçüklerin çalışma ve çalıştırılabilme düzenlemeleri karşısında STİSK ile sendika üyeliği için on beş yaşını ikmal etmesi arasındaki çelişkiye sebebiyet vermektedir⁸².

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda üyelik yaşının altındaki çocukların yasal temsilcilerinin yazılı izni ile sendikaya üye olabileceklerine ilişkin hüküm, STİSK ile düzenlenmediğinden on beş yaşını doldurmamış olan bir işçinin yasal temsilcisinin izni olsa dahi sendika üyeliğini kazanması mümkün değildir⁸³. STİSK kapsamında yasal temsilci izni ile üye olarak kaydedilmeleri durumunda üyeliği kabul eden sendika idari para cezası ile cezalandırılacaktır (STİSK m.78/I-c).

Kanaatimize göre, kanuna göre çalışma hakkı verilmiş olan on beş yaşından küçük işçinin yine kanunun öngördüğü sendikaya üye olabilme asgari yaş şartı

⁸¹ A.Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 96-97.

⁸² Zeki OKUR (2014), *Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Uygulama Sorunları*, Seminer Seçkin Yayıncılık, Ankara, s. 80.

⁸³ Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s. 185.

nedeniyle üye olamaması, sendikal hakkın engellenmesi anlamına geleceğinden yapılacak yasal düzenleme ile üye olabilme hakkı verilmesi yerinde olacaktır.

2.2.2.1.1.3 Fiil Ehliyetine Sahip Olmak

Sendika üyeliği bir hukuki işlem olduğundan, geçerli bir üyelik tesisi için yaş şartının haricinde işçinin fiil ehliyetini haiz olması gerekir. Kanun koyucunun öngördüğü fiil ehliyetine ilişkin yaş şartının (15 yaşını doldurmuş olma) dışında ayırt etme gücüne sahip olmak ve kısıtlı olmamak gerekir.

Sendika üyeliği için yaş şartı ile fiil ehliyetini haiz olma şartı birlikte değerlendirildiğinde bir takım tartışmalar da beraberinde gelmektedir. Fiil ehliyetini haiz olmasının arandığı bir durumda “*on beş yaşın doldurulması*”nın yeterli sayılması, on beş yaşını doldurmuş kişinin üyelik konusunda kanuni temsilcisinin izin verip vermeme durumu önem arz etmektedir.

Doktrinde sendika üyeliği bakımından üyelik yaşı özel olarak düzenlendiğinden yasal temsilcisinin izni veya onayına gerek olmaksızın üye olabileceği savunulmaktadır⁸⁴. Aksi yönde, kanun koyucunun yaş şartının yanı sıra fiil ehliyeti aradığından on beş yaşını doldurmuş lakin fiil ehliyeti konusunda yasal temsilcisinin izni veya onayına ihtiyaç duyan çalışanın sendika üyeliği kendi açısından onaya kadar askıda geçersiz, sendika açısından ise bağlayıcı olduğunu ileri sürülen görüş de mevcuttur⁸⁵. Kanaatimize göre sendika üyeliği, kanun koyucu tarafından üyelik ve fiil ehliyeti bir bütün hâlinde değerlendirilerek düzenlenmiştir. İşçinin sadece on beş yaşını doldurması ile sendika üyeliğini kazanması yeterli görülmemekle fiil ehliyetini haiz olması şartı arandığından on beş yaşını doldurmuş olan bir işçinin sendika üyeliği yasal temsilcisinin izni veya onayı ile gerçekleşir.

2.2.2.1.1.4 İş Kolunda Çalışıyor Olmak

Sendika üyesi olmak sendika yöneticiliği şartlarından biri ise sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda çalışıyor olmak da sendika yöneticisi seçilebilmesi için aranan koşullardan biri kabul edilmelidir. 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu’da kurucular ve yöneticiler için bu şartın aranacağı açıkça belirtilmişti ancak STİSK’te bu düzenlemeye aynı şekilde yer verilmemiştir.

⁸⁴ A. Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 98.

⁸⁵ Aydın BAŞBUĞ (2012), “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 28, s. 174 vd.

Maddenin sadece lafzına bakıldığında fiilen çalışan bir işçinin hangi iş kolunda çalıştığına önemi olmadığı gibi bir sonuca ulaşılabilir. Bir görüşe göre, STİSK'in yürürlüğe girmesi ile birlikte fiilen çalışma yeterli olup işçinin hangi iş kolunda çalıştığına bir önemi yoktur⁸⁶. Aksi yöndeki bir başka görüşe göre ise STİSK gereğince de kurucuların sendikanın kurulacağı iş kolunda fiilen çalışması şartı aranmalıdır⁸⁷

Türk hukuk sistemi tarafından kabul edilen iş kolu esasına dayalı sendikacılık anlayışına göre iş yerinde çalışmakta olan işçiler, iş yerinin girdiği iş kolunda kurulmuş bulunan sendikalardan birine üye olabilirler. İş yerinin girdiği iş kolunun tespitinde sendika üyesi olmak isteyen işçinin görevinin ne olduğu değil, sigorta kayıtlarına göre bildirilen iş yerinin hangi iş kolunda faaliyet gösterdiği dikkate alınmaktadır⁸⁸.

Kanun koyucu, aynı iş kolunda aynı zamanda ve aynı işveren iş yerinde çalışırken, birden çok sendikaya üye olamayacağı hükmü ile sendika üyeliğindeki sınırı belirlemiştir. Ayrıca aynı iş kolunda ve aynı zamanda birden çok sendika üyeliği hâlinde sonraki üyeliklerin geçersiz sayılacağı düzenlenmiştir (STİSK m.22). Kanun koyucunun tek üyelik ilkesi ile amaçladığı, işçinin hangi sendika üyesi olduğunun tespiti ve sendika üyelik sayıları esas alınarak yapılan hesaplamalarda yaşanabilecek problemlerin önüne geçmektir⁸⁹.

Yine kanun koyucu tarafından aynı iş kolunda ve aynı zamanda farklı işveren iş yerlerinde çalışıyorsa veya farklı iş kollarında faaliyette bulunan iş yerlerinde kısmi olarak ayrı ayrı çalışıyorsa birden çok sendikaya üye olabilme imkânı getirilmiştir. Doktrinde, düzenlemeden önce de farklı iş kollarında bulunan iş yerlerinde çalışan işçinin birden çok sendikaya üye olabileceği kabul gören bir görüş olmuştur⁹⁰. Bunun yanı sıra, kısmi zamanlı olarak aynı iş kolunda faaliyette bulunan iş yerlerinde çalışan işçilerin, 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda düzenlenen yasak sebebi ile çalışmakta olduğu iş yerlerinin birinde sendika üyeliğinden mahrum olması eleştiriye maruz kalıyordu. Kanuni düzenleme ile eleştiriler karşılanarak çalışma durum ve şekilleri göz önünde bulundurulmuş şartların bulunması durumunda aynı iş kolunda farklı sendikalara birlikte üye olma imkânı tanınmıştır. Kısmi çalışma yapan

⁸⁶ Melda SUR 2022, age. s.101.

⁸⁷ Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU 2017, age. s. 128.

⁸⁸ Ömer EKMEKÇİ 2019, age. s. 95.

⁸⁹ Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s. 165.

⁹⁰ Ömer EKMEKÇİ 2019, age. s. 95; A. Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 99.

çalışanların aynı iş kolunda farklı sendikalara üye olma istisna durumu tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Aynı iş kolunda faaliyet gösteren farklı sendikalara üye olarak çalıştığı iş yerinin miras, devir, birleşme gibi yollarla tek iş yeri hâlini alması durumunda yetki tespiti sırasında işçinin aynı iş kolundaki sendika üyeliklerinden hangisinin esas alınacağı konusunda farklı görüşler ileri sürülmüş olsa da iki sendika üyeliğinin de hesaba katılmasının isabetli olacağı belirtilmektedir⁹¹. Bunun yanı sıra kısmi çalışma yapan bir çalışanın, aynı iş kolunda farklı sendikalara üye olabilmesinin diğer sonucu da çalışanın iki farklı sendikanın yöneticisi olma durumudur. Kanuni düzenleme, farklı işverenlerin iş yerinde çalışan işçiye aynı iş kolunda dahi birden çok sendikaya üye olma imkânı tanıdığından farklı sendikalarda yönetici olması da mümkündür.

Çalışma hayatı içerisinde işverenlerin, iş yerinde ve iş organizasyonu içerisinde başka işverenlerle kanun koyucunun aradığı şartları haiz olması koşulu ile alt işveren ilişkisi kurulabilmesi mümkündür. Alt işverenlik, ancak yardımcı işler kategorisinde mümkün olup işin yardımcı iş niteliğinde olmasıyla kurulabilecektir. Yardımcı işler asıl işten bağımsız olmadığı için yardımcı işi yapan çalışanların da asıl işin girdiği iş kolundaki sendikaya üye olabileceği kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir. Örneğin, asıl işi orman işi olan bir işletmedeki güvenlik görevlisi ancak asıl iş olan tarım ormancılık iş kolundaki sendikaya üye olabilecektir. Hâliyle yasal düzenleme uyarınca yardımcı işte çalışan bir işçi, asıl işin iş kolundaki sendikaya üye olabildiğine göre üyesi olduğu sendikanın yöneticisi olmasında da hukuki bir engel yoktur.

Yöneticilik sıfatı kazanıldıktan sonra iş yerinde çalışmaya devam edilmemesi, üyelik sıfatına engel değildir. Çünkü kanun hükmü uyarınca işçi sıfatı sona eren işçilerin üyeliklerinin devam edeceği, istisnai olarak işçi kuruluştaki ve şubelerin organlarında görev almanın üyeliği sona erdirmeyeceği kabul edilmiştir (STİSK m.19/8). Sendika yöneticisi olarak seçilen bir çalışanın sendika üyeliği görev yaptığı süre boyunca devam edecektir. Bunun yanı sıra sendika yöneticisinin görev süresinin sona ermesi ve yeniden seçilememesi durumunda çalışanın askıya alınan üyeliği, iş yerinde çalışmaya başlaması ile yeniden işlerlik kazanacaktır.

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda da sendika üyelik yasağına ilişkin geniş düzenlemeler öngörülmekteyken, STİSK ile yasaklar zaman içerisinde kaldırılarak uluslararası sözleşmelere uyum sağlanmıştır. STİSK m.19/10 uyarınca

⁹¹ Ercan AKYİĞİT 2013, agm. s. 45.

silahaltına alınanların sendika üyelik durumu düzenlenmiştir. Herhangi bir görev nedeniyle silahaltına alınan işçinin sendika üyeliği görev süresi boyunca askıda kalacaktır. Ayrıca er, erbaşlar veya yedek subaylar gibi askerliği meslek edinmemiş olan kişiler, üye iseler askerlik süresi boyunca üyelikten doğan hak ve yükümlülükler askıda kalacak ancak sendika üyelikleri bulunmuyorsa askerlik süresi boyunca sendikaya üye olamayacaklardır⁹².

İş yerlerinde çalışırken Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.

Sendika yöneticileri, görev süresi boyunca yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alsalar dahi görev süresince ve yeniden seçildikleri sürece üyelikleri kesintiye uğramadan devam edecektir. Sendika yöneticisiyken yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların seçilememesi veya aday olmayarak yeniden yönetici olamama durumlarında sendika üyeliği sona erecektir.

2.2.2.1.2 Sendika Tüzüğünde Üyelik İçin Öngörülen Şartlar

Sendikalar, bağımsız özel hukuk tüzel kişisi olarak üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme amacıyla kurulup faaliyet gösterirler. Yasaların emredici hükümlerine, kişilik haklarına, eşitlik ilkesine, demokratik ve sosyal devlet ilkesine aykırı olmamak kaydıyla sendikalar, tüzüklerine üyeliğe ilişkin bazı şartlar koyabileceklerdir⁹³.

Sendikaların, tüzüklerinde aranan şartlarda geniş ve keyfi bir düzenleme yapma yetkisi yoktur. Emredici hükümlerine, kişilik haklarına, eşitlik ilkesine, demokratik ve sosyal devlet ilkesine aykırı olma durumu veya hukuka ve ahlaka aykırı ya da imkânsız şartlar aranıyorsa bu düzenlemeler geçersiz olacaktır. Örneğin, “sendika üyesi iki kişi tarafından önerilme”, “mesleki kıdem” gibi kıstaslar tüzük ile aranabilecekken; “belli bir aileye, zümreye, dine ait olma”, “belli bir siyasi görüşe

⁹² Fevzi ŞAHLANAN 2020, age. s. 233.

⁹³ Haluk Hadi SÜMER 2020, age. s. 198; A. Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s.98; Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s.185; Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU 2017, age. s. 182.

sahip olma” gibi ayrımcılık yapan şartlar geçersiz olacaktır⁹⁴. Ayrıca “*üyeliğe giriş parasının ödenmesi*” şeklinde bir kaydın da geçerli olamayacağı kabul edilmektedir⁹⁵.

Sendika tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek hakkı kapsamında sendikalar, zorunlu organlara üye seçilebilmek noktasında da gerekli düzenlemeler yapabilir. Bununla birlikte demokratik ilkelere aykırı hükümler öngörülmesi mümkün değildir. Söz gelimi, sendika tüzüğünde “Merkez Yönetim Kurulunda iki dönem üst üste görev alanlar üçüncü dönem aynı organa aday olamazlar” şeklinde bir düzenleme yapılması demokratik hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmaz⁹⁶.

2.2.2.1.3 Üyelik İşlemleri

Çalışan, istediği sendikaya üye olma konusunda serbesttir. Olumlu sendika özgürlüğünün de tezahürü olan sendika üyeliği işçinin üye olmak istediğine yönelik iradesini açıklaması ve sendika tarafından da kabul edilmesi işlemleri için STİSK m.17 uyarınca belirli bir prosedür öngörülmüştür. Sendika üyeliğinin kazanılması hususu ayrıca Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik’te⁹⁷ düzenlenmiştir.

Sendika üyeliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca sağlanan elektronik başvuru sistemi, e-Devlet kapısı, üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve başvurunun sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organca kabulü ile kazanılır. Sendika tüzüğünde üyeliği kabul işlemi yapacak organın belirlenmemiş olması hâlinde kabul işleminin hangi organ tarafından yapılacağı sorunsalı karşımıza çıkmaktadır. Doktrinde bir görüş, tüzükte düzenleme öngörülmemişse sendika üyeliğinin kabul yetkisinin sendika genel kuruluna ait olduğunu⁹⁸; diğer bir görüş ise TMK m.64/2’den hareketle, sendika üyeliğinin kabul yetkisinin yönetim kuruluna ait olduğunu⁹⁹ belirtmektedir. Kanaatimizce sendikanın amaç ve işlevi doğrultusunda işi lehine yorum ilkesinin de uygulanması ile bu yetkinin yönetim kurulunca kullanılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

Üyelik başvurusu, STİSK m.17/5 uyarınca sendika tarafından otuz gün içerisinde reddedilmezse üyelik talebi otuzuncu günün sonunda kendiliğinden

⁹⁴ Haluk Hadi SÜMER 2020, age. s. 199.

⁹⁵ Ercan AKYİĞİT 2018, age. s. 554.

⁹⁶ Seracettin GÖKTAŞ (2021), *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s. 208.

⁹⁷ RG 09.07.2013 tarih ve 28702 sayılı

⁹⁸ Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU 2017, age. s.188.

⁹⁹ Ercan AKYİĞİT 2013, agm. s. 48.

kazanılmış olacaktır. Kanun koyucu, üyeliğin kabulüne ilişkin susmayı kabul karinesi olarak düzenlemiştir. Sendika üyeliğinin kazanılmasının sendikanın üyeliği kabul etmeye yetkili makamınca kabulüne bağlanması, sendikanın üyeliği mutlak bir şekilde kabul etmek zorunluluğunu doğurmayacaktır. Ancak haklı bir neden gösterilmeden işçinin üyelik başvurusu kabul edilmezse kararın kendisine tebliğinden itibaren işçi otuz gün içinde dava açabilecektir. Dava sonucunda mahkeme işçiyi haklı bulursa üyelik sendikanın ret kararı tarihinde kazanılmış olacaktır. Ayrıca işçi, sendikanın bu haksız eyleminden dolayı zarar görmüşse TBK m.49 uyarınca tazminat davası da açabilecektir¹⁰⁰.

Sendika üyeliği, başvuru ile başlayıp sendikanın kabulü veya süresinin dolması sonunda kazanılan bir süreçtir. Esasen üye olmak isteyen işçinin başvurusu icap niteliğindedir. İcabın, muhatabın irade beyanını açıklayana kadar geri alınabilmesi mümkün olduğundan üyelik başvurusunun sendikaca kabul edilene kadar başvuruda bulunan tarafından geri alabilmesi mümkündür.

Üyeliğin kazanılması ve kaybedilmesi kanun ve yönetmelikte belirlenen şekil şartların yerine getirilmesi ile mümkün olabilecektir. Yargıtay da sendika üyeliğinin kazanılmasına dair prosedürü kamu düzenine ilişkin saydığı için üyeliğin kanunda öngörülen şekli hükümler dışında başka bir yolla kazanılmasını veya ispatını mümkün görmemektedir¹⁰¹. Yine aynı gerekçeyle sendikaların, üyeliğin kazanılma şekli konusunda tüzüklerinde farklı bir prosedür öngörmeleri mümkün olmadığından bu tür düzenlemeler yapılmışsa geçersiz sayılır¹⁰².

Sendika üyeliği, kanun koyucunun belirlediği prosedürü yerine getirmek şartı ile kazanılır. Bunun yanı sıra üyeliğin, kabul beyanı gerektirmeden kendiliğinden kazanıldığı istisna durumlar da mevcuttur. Sendikanın kurucuları ve organlar kuruluna kadar tüzükte belirtilen geçici yönetim kurulunda yer alanlar, sendikanın tüzel kişilik kazanmasıyla birlikte öğretilen kurucu üyelik olarak adlandırılan üyeliği kendiliğinden kazanırlar¹⁰³. Sendikalar arası katılma ve birleşme hâllerinde de katılan veya birleşen sendikanın üyeleri, dâhil olunan veya yeni oluşan sendikanın üyeliğini kendiliğinden kazanırlar¹⁰⁴.

¹⁰⁰ A. Can TUNCAY (1975) *İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi*, 1.Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul s. 229.

¹⁰¹ A. Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s.106.

¹⁰² Zeki OKUR 2014, age. s.78.

¹⁰³ A. Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 100 vd.

¹⁰⁴ Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s.189.

2.2.3 Kurucular İçin Aranılan Şartları Haiz Olmak

Sendika kurucularına ilişkin kuruculuk şartları STİSK m.6'da düzenlenmiş olup genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilecek üyeler için de kurucular için aranılan şartlar aranacaktır (STİSK m.9/3). Kanuni düzenleme sebebiyle, sendika yöneticisi sıfatını kazanabilmek için kuruculuk şartlarına sahip olmak gerekmektedir.

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda yer alan Sendika Kurucular Şartlarının bir kısmı, STİSK'te düzenlenmemiştir. 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda öngörülen; “*Türk Vatandaşı Olmak*”, “*Türkçe okur-yazar olmak*” koşulları yeni düzenlemeye dâhil edilmemiştir. “*Türkçe okur-yazar olma*” şartının kaldırılmamasının daha yerinde olacağı doktrinde ileri sürülmektedir¹⁰⁵. Bunun yanı sıra “*Türk vatandaşı olma*” şartının ILO 87 sayılı sözleşmenin “*hiçbir şekilde ayırım gözetmeme*” ilkesine uygun olarak kaldırılması, olumlu bir gelişme olarak kabul edilmektedir¹⁰⁶.

Kanun koyucu, sendika kuruculuk şartlarını düzenlemekle kalmayarak gerçeğe aykırı beyanda bulunulması için de “*idari para cezası*” yaptırımını öngörmüştür (STİSK m.78/I-a). Ayrıca bu kişiler, idari yaptırımın kesinleşmesinden itibaren beş yıl süre ile sendika organlarında görev alamayacaklardır (STİSK. m.78/II).

Sendikanın genel kurul dışındaki organlarına kuruculuk şartlarını taşımayan bir kişinin seçildiğini tespit eden valilik veya bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme kesin olarak bu kişinin görevine son verir (STİSK m.9/3).

Sendika kuruculuk şartlarının düzenlendiği STİSK m.6 uyarınca sendika kuruculuk şartları; ilgili sendikanın üyesi olmak, fiil ehliyetine sahip olmak ve fiilen çalışıyor olmak, kanunda sayılan suçlardan mahkûmiyet olmamak şeklinde belirlenmiştir.

2.2.3.1 Fiil Ehliyetine Sahip Olmak

Sendika üyeliğinde fiil ehliyetine sahip olmak açıkça belirtilmemesine rağmen, sendika kuruculuğunda fiil ehliyetine sahip olmak açıkça belirtilerek kuruculuk şartlarından sayılmıştır. STİSK'te sendika kurucularının sahip olması gereken fiil

¹⁰⁵ Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age s.905

¹⁰⁶ Mehmet UÇUM ve Necdet OKCAN (2004), “2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.1., s.84 vd.

ehliyetinin niteliğine ilişkin değerlendirme yapılmadığından TMK’de belirtilen fiil ehliyetine ilişkin getirilen sınırlandırmalara bakmak gerekecektir.

Medeni hakları kullanma yani fiil ehliyeti, “*temyiz kudretine sahip olma*”, “*kısıtlı olmama*” ve “*18 yaşını doldurma*”yı gerektirmektedir. Sendika üyeliğinde aranan fiil ehliyetinde 15 yaşını doldurmuş olmak yeterli olurken kuruculuk ve yöneticilik açısından bu yeterli kabul edilmemektedir. Fiil ehliyetinin istisnai yoldan 15 yaşını doldurarak kendi isteği ve velisinin rızası ile mahkeme kararıyla kazandığı kazai erginlik (TMK m.12) ve 18 yaşından küçüklerin evlenerek kazandığı kanuni erginlik (TMK m.11/II) durumları ile erginlik kazanan kişilerin sendika kurucusu olup olamayacağı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre 18 yaşını doldurmayan ancak mahkeme kararı veya evlenme ile erginlik kazananların da sendika kurucusu olabileceği ileri sürülmektedir¹⁰⁷. Baskın olan diğer bir görüş ise 18 yaşını sınır kabul ederek bu yaşı doldurmayanların kazai veya kanuni erginlik kazansalar dahi sendika kurucusu ve yöneticisi olamayacaklarını savunmaktadır¹⁰⁸. Kanun’da öngörülen 18 yaşından önce ergin kılınma türleri özel amaca yönelik ve istisnai durumlara yönelik getirilmiş düzenlemelerdir. Dolayısıyla, kanunun farklı amaçla öngördüğü istisnai bir düzenlemenin, tamamen farklı amaçlara tatbik edilmesi mümkün değildir. Tüm bu sebeplerle beraber kanun koyucunun sendika kuruculuğunda aramış olduğu fiil ehliyetine sahip olmak lafzından 18 yaşın esas alınmasının isabetli olacağı kanaati hâsıl olmuştur.

2.2.3.2 Fiilen Çalışıyor Olmak

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu’nda yer alan sendikanın kurulacağı iş kolunda fiilen çalışıyor olmak düzenlemesi yerini fiilen çalışıyor olmak düzenlemesine bırakmıştır.

Sendikanın kurulduğu iş kolunda fiilen çalışma şartının aranmaması amacıyla getirilen “*fiilen çalışıyor olmak*” düzenlemesi, STİSK’i bir bütün olarak değerlendirmek suretiyle yapılan yorumda sendikanın fiilen kurulacağı iş kolunda fiilen çalışıyor olmak şeklinde yorumlamamız daha yerinde olacaktır. Çünkü sendikanın kurulacağı iş kolunu aramayı kurucunun sadece fiilen çalışıyor olması

¹⁰⁷ A.Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 54.

¹⁰⁸ Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU 2017, age. s.181; Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s.186.

şartını araması durumunda kişinin kurucusu olduğu sendikanın üyesi olamaması sonucunu doğuracaktır ki bu durum da sendikacılık mantığı ile örtüşmeyecektir.¹⁰⁹

Sendika kurucusunun, kurucusu olduğu sendikanın girdiği iş kolunda çalışmaması durumu ülkemizde kabul görülen iş kolu sendikacılığı esasına uygun düşmeyecektir. İş kolu esasına dayanan sendikacılıkta farklı iş kolunda çalışan bir kişinin sendikayı kurabilmesi anlamsız olacaktır. Zira temsil edeceği işçilerin sorunlarını ve ihtiyaçlarını bilmeyen bir yöneticinin, etkili bir sendikacılık faaliyeti gösteremeyeceği açıktır. Sendikanın kurulacağı iş kolunda fiilen çalışır olma koşulunun, iş kolundaki uygulama sorunlarından haberdar olmayanların sendika kurma girişimlerini bertaraf etme işlevi vardır. Farklı iş kollarında çalışanların, kurucu ve de dolayısıyla yönetici olacağının kabul edilmesinin son derece sakıncalı olacağı düşünülmektedir. Çünkü sendikal faaliyetlere ilgisiz insanlar, sendikanın kurulacağı iş kolundan başka iş kolundaki iş yerinde çalışıyormuş gibi gösterilip, sendikacılık faaliyetlerine dâhil edilerek gerçek sendikacılığın oluşması ve gelişmesi engellenebilecektir.

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'ndan STİSK'e geçiş sürecinde kanunların uluslararası normlara uygun hâle getirilmesi çalışmaları yapılmış ve genel ölçüde başarılı olunmuştur. Sendika kuruculuğunun şartlarına ilişkin tanzim yapılırken “*sendikanın kurulacağı işkolunda çalışma*” koşulunun kuruculuk şartlarından kaldırılması ve sadece “*fiilen çalışma şartının*” maddeye alınmış olmasını, “*sendikanın kurulacağı işkolundan başka bir işkolunda çalışanlarında sendikayı kurabileceği*” şeklinde anlamak, kanunun özü ve mantığı ile çelişmektedir. Türk kanun metodolojisine genel olarak bakıldığında, bir bütün hâlinde değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir. STİSK uyarınca fiilen çalışma şartının, yorum marifetiyle genişletilerek sendikanın iş kolunda fiilen çalışıyor olmak şeklinde uygulanması kanaatimizce yerinde olacaktır.

2.2.3.3 Kanunda Belirtilen Suçlardan Mahkûmiyet Almamış Olmak

Sendika kuruculuk şartlarını belirleyen STİSK m.6 uyarınca kişinin tahdidi olarak belirtilen bazı suçları işlememiş ve mahkûmiyet hükmü almamış olması gerekir. Kanun metnine göre;

¹⁰⁹ Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s.186.

“26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 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 mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz”

hükmü açıkça düzenlenmiştir.

Kanun koyucunun belirlediği suçlar, yüz kızartıcı veya güvene karşı işlenen temellidir. Niteliği itibarıyla belirtilen suçların sendika kuruculuğuna veya zorunlu organlarına seçilmeye engel teşkil etmesi, kanunun genel yapısına uygun olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü zorunlu organlara seçilen sendika yöneticileri ile sendika arasında kurulan vekâlet ilişkisi, karşılıklı güven ilişkisini zorunlu kılar. Öte yandan, sendika üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma amacı ile bir araya gelen sendikaların mali ve idari yönetimini elinde bulunduran yöneticilerin dürüst bir geçmişe sahip olmaları gerekir¹¹⁰.

STİSK m.6/1’de belirtilen suçlar ve/veya başkaca suçlardan dolayı mahkûmiyet hükmü kurulan kişi hakkında güvenlik tedbiri mahiyetinde TCK m.53 maddesinin tatbik edilmesi durumu sendika yöneticiliğine engel hüküm doğurur. TCK m.53/1-d uyarınca mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak sendika, şirket, kooperatif ve siyasi parti tüzel kişiliklerinin yöneticisi olmaktan yoksun bırakılır. Mahkûmiyet kararına ilişkin güvenlik tedbiri kapsamında, mahkûmiyet infazı tamamlanınca sona erer.

2.2.4 Sendika Tüzüğünde Yöneticilik İçin Aranılan Şartları Haiz Olmak

STİSK uyarınca kuruluşların organlarından sayılan genel kurul haricindeki zorunlu organların üyeliğine dair birtakım şartlar arandığı gibi, kuruluşların kanun koyucunun düzenlemelerine objektif ve makul bazı ek koşullar düzenleyebilmeleri mümkündür.

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu’ndan farklı olarak sendika veya konfederasyon yöneticilerinde aranacak niteliklerin sendika tüzüğünde belirtilmesi zorunluluğu STİSK’te düzenlenmemiştir. Bunun yanı sıra, kuruluşların tüzüklerinde yöneticilerde aranacak niteliklere ilişkin şartlar belirlenmesinin önünde yasal bir engel bulunmamaktadır. Sendika tüzüklerinde yöneticilik için şartlar öngörülmesi, sendikaların tüzüklerini serbestçe düzenleme haklarının bir gereğidir.

¹¹⁰ Tahir AKÇA 2003, agt, s.45.

Kuruluşların tüzüklerinde öngörülen şartlara ilişkin düzenlemelerin sınırı yine kanun koyucu tarafından belirlenmiştir¹¹¹. Anayasa'ya göre sendika veya konfederasyon tüzüklerine getirilecek şartlar ancak cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına uygun ölçüde belirlenebilir.

Kuruluşların tüzüklerindeki şartlar, üyelerin yönetime katılma hakkını ihlal eden düzenlemeler olamayacağı gibi demokratik ilkelere ve sendikal özgürlüklere aykırı düzenlemeler de olamaz. Bunun yanı sıra tüzüklerde sendika yöneticiliği için aranan şartlara dair düzenleme yapabilme erki verilmiş olsa da yapılacak düzenlemelerin emredici hükümlere aykırı olması mümkün değildir¹¹².

Sendika tüzüğünde aranacak ek koşullar, sendikaların bağımsızlığı ilkesine aykırı ve sendika içi demokrasinin gerçekleşmesini engelleyici nitelikte olmamalıdır¹¹³. Örneğin Yargıtay, bir kararında¹¹⁴ “*sendikaların zorunlu organlarına ancak genel kurulu oluşturan delegelerin aday olup seçilebileceğine*” ilişkin sendika tüzüğü düzenlemesinin iptaline ilişkin yerel mahkeme kararını onamıştır. Yine Yüksek Mahkeme, başka bir kararda¹¹⁵ “*şube yönetim kurulu üyeliğine veya başkanlığına aday olan kişinin, şubenin faaliyet alanına giren işyerlerinde çalışıyor olması*” şeklindeki sendika tüzüğü düzenlemesinde kanuna aykırılık görmemiştir.

Sendika tüzüklerinde sendikanın zorunlu organlarına seçilebilmek için aidat ödenmiş olması veya ait borcunun olmamış olması koşulu ile aday veya delege olunabileceğine ilişkin tüzük hükümleri sendika hakkına dolayısıyla sendikal özgürlüklere aykırıdır. Sendika yöneticiliğine ilişkin aidat ödenmiş olması koşulunun varlığına ilişkin ortaya çıkan uyuşmazlık neticesinde Yargıtay incelemesinden geçen kararda¹¹⁶

“Sendika tüzüklerinde üyelerin aktif katılımı esas ve hedef alınmak üzere düzenlemeler yapılmalıdır. Demokratik esaslar dâhilinde üyelerin yönetimde temsilinin artırıldığı düzenlemeler teşvik edilerek yönetim denetim ve disiplin kurullarına ilişkin organlara seçilebilmek için aidat ödemiş olma koşullunun, yönetime katılımı kısıtlandığına ve tüzük hükmünün yasaya aykırı olduğu”

hükmünü vermiştir.

¹¹¹ Anayasa m.51

¹¹² Tahir AKÇA 2003, agt, s.40.

¹¹³ Melda SUR 2022, age. s.116.

¹¹⁴ Y.9HD, E.2020/2915, K.2020/1294, T.15/10/2020.

¹¹⁵ Y.9HD E.1104, K.10227. T.27/03/1990.

¹¹⁶ Y.9HD E.1999/94147, K.1999/941, T.27/05/1999.

3. YÖNETİCİ İLE SENDİKA ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİ

Sendika ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki ilişkinin hukuki niteliği konusunda gerek 2821 sayılı mülga Kanun'da gerekse STİSK'te düzenlemeye yer verilmemiştir. STİSK uyarınca kanunda hükmü bulunmayan hâllerde, Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu'nun hükümlerinin uygulanması gerektiği düzenlenmiş olsa da söz konusu belirtilen düzenlemelerde de kuruluş ve yönetici arasındaki ilişkinin hukuki niteliği hakkında yasal düzenlemeye yer verilmemiştir.

Sendika yöneticilerinin sendika ile aralarındaki ilişkinin hukuki niteliğinin tespit edilebilmesi için temel kanun niteliğinde olan borç ilişkilerini düzenleyen 6098 sayılı TBK hükümleri uyarınca bir inceleme yapılması gerekmektedir¹¹⁷.

3.3.1 Sözleşme İlişkisi Teorisi

Kanun koyucunun belirlemiş olduğu sınırlar dâhilinde icra edilen genel kurul marifetiyle seçilen sendika yöneticisi, sendika tüzel kişiliğini temsil ve idare yetkisini haizdir. Sendika ve yönetici arasında kurulan hukuki ilişkinin sözleşme ilişkisine dayandığı kabul edilen teoride karşılıklı hak ve borç barındıran hukuki ilişki olduğu kabul edilir.

Sendika ile yönetici arasında karşılıklı hak ve borç doğurduğundan dolayı yönetim kurulu üye seçimine ilişkin genel kurul kararı, seçilecek sendika üyelerine karşı bir icap niteliğinde sayılır. Eğer seçilen kişi, bu görevi açık veya örtülü olmak üzere kabul ederse sendika ile üye arasında sözleşme ilişkisi doğacaktır. Aksi hâlde yönetici sıfatı kazanılmayacak ve dolayısıyla sendika ile üye arasında herhangi bir ilişki doğmayacaktır. Sendika yöneticisi olmak isteyen bir kişinin, sendika tüzüğünde yöneticinin şahsen adaylık müracaatında bulunması gibi bir şart yoksa yönetici seçilmesi hâlinde yeniden bir kabul beyanına gerek kalmayarak bu bir nevi örtülü beyan olarak kabul edilecektir. Bunun yanı sıra, genel kurulda yönetici olarak seçilecek kişi, tüzüğe göre üye veya üyelerin önermesi sonucu seçilmiş ve kendisinin adaylığa ilişkin şahsen müracaatı olmaması hâlinde ise seçilen yöneticinin bu görevi açık bir şekilde kabul etmesi ile sendika ile arasında sözleşme ilişkisi doğar.

Yöneticilik sıfatı, sadece genel kurul kararıyla değil; seçilen üyelerin kabul beyanlarıyla birlikte kazanılacaktır. Seçilen kişinin beyanı ile yöneticilik ilişkisinin

¹¹⁷ M. Refik KORKUSUZ 1992, age. s.55.

kurulması durumu da hukuki anlamda sözleşme ilişkisi ile ifade edilmektedir¹¹⁸. Sözleşme ilişkisi açısından karşımıza hizmet sözleşmesi ve vekâlet sözleşmesi çıkmaktadır.

3.3.1.1 Hizmet Sözleşmesi Teorisi

Hizmet sözleşmesi kanun koyucu tarafından tanımlanmıştır. Türk Borçlar Kanunu'na göre hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi; işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir

Kanun koyucunun hizmet sözleşmesi tanımından da anlaşılacağı üzere hizmet sözleşmesinin üç ana unsuru vardır. Bunlar; ücret, iş görme ve bağımlılıktır. Hizmet sözleşmesindeki zorunlu unsur ücrettir. Oysaki TBK kapsamında düzenlenen vekâlet sözleşmesine bakıldığında vekâlet sözleşmesinde ücretin zorunlu unsur olmadığı görülür. Vekâlet sözleşmesinde sözleşme veya uygulama mevcut iş ise vekil ücrete hak kazanır.

Hizmet sözleşmesi ile vekâlet sözleşmesi arasındaki farklılıklardan olan ücret konusunda, vekâlet sözleşmeleri artık çoğu mesleki faaliyet olarak belirli bir ücret karşılığında yürütüldüğünden, ücret unsurunun sözleşme türünün belirlenmesinin vekâlet sözleşmesi olarak belirtilmesi tek başına yeterli gelmemektedir.

Hem hizmet sözleşmesi hem de vekâlet sözleşmesi konu bakımından değerlendirildiğinde her ikisinin de konusunu iş görme edimi oluşturmaktadır. Bir sözleşmenin konusunu iş görme ediminin oluşturuyor olması, hizmet veya vekâlet sözleşmesi olarak farklılık ortaya koymayacaktır.

Hizmet akdinde işçi, işveren otoritesi altında çalışmakta; onun vereceği emir ve talimatlara uymaktadır. Bağımlılık unsurunun kaçınılmaz bir sonucu olarak işveren ve işçi arasında hukuki bir hiyerarşi ortaya çıkmaktadır¹¹⁹. Sendika ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki ilişkide iş görme ve ücret unsurları bulunur ancak iş sözleşmesinin esas ve ayırt edici unsuru olan bağımlılık unsuru mevcut değildir.

Hizmet ve vekâlet sözleşmesini birbirinden ayıran en belirgin fark şüphesiz sözleşmenin bağımlılık unsuru taşıyıp taşımasıdır. Çünkü hizmet sözleşmesi ile

¹¹⁸ Ali GÜZEL (1987), "Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu Üyesi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği", *MÜ İİBF Dergisi*, V, 1-2, 637- 647; M. Refik KORKUSUZ 1992, age. s. 56

¹¹⁹ Sarper SÜZEK 2022, age. s. 670.

çalışmakta olan işçi, görevlerini işveren emir ve talimatı, denetimi ve gözetimi altında ifa eder. İşçinin çalışmasına ilişkin işin nasıl yapılacağı, çalışma yapılacak yer, çalışma ve dinlenme saatleri, çalışma esnasında uyulacak kuralların tamamı işverenin talimatına göre belirlendiğinden hizmet sözleşmesinde bağımlılık unsuru, sözleşmenin türünü belirlerken etkin kriterdir. Bunun yanı sıra vekâlet sözleşmesinin yapısı itibarıyla bağımlılık unsuru ile kurulması mümkün olmayıp aksine bağımsızlık unsuru ile kurulur.

Sendika yöneticisinin görevinin ifası sırasında kanuna, tüzüğe, genel kurul kararına uygun hareket etmesi, sendika genel kurulunun etkisi veya baskısı altında olduğu anlamına gelmeyecektir. Yönetim kurulu da, kanun koyucu tarafından açıkça belirtildiği üzere, genel kurul gibi sendikanın zorunlu organlarından biri olup görev ve yetkileri dâhilinde çalışmaktadır. Ayrıca sendika yönetim kurulu üyeleri, seçimle göreve geldiklerinden görevlerini ifa ederken bağımlılık unsuru ile hareket etmeleri beklenemez.

İş görme sözleşmeleri ile hizmet sözleşmesini birbirinden ayırmayı sağlayan ve en baskın kıstas olan bağımlılık unsuru, sendika ve yönetici arasındaki hukuki ilişkide bulunmadığından hizmet ilişkisinin varlığı söz konusu değildir.

3.3.1.2 Vekâlet Sözleşmesi Teorisi

Sözleşme ilişkisi teorisine dayanan teorilerinden olan vekâlet sözleşmesi teorisinin, sendika ile sendika yöneticisi arasındaki ilişkinin dayanağı olduğu doktrinde kabul edilmektedir. Türk Borçlar Kanunu, vekâlet sözleşmesini vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemi yapmayı üstlendiği sözleşme olarak değerlendirir. Vekâlete ilişkin hükümler, niteliklerine uygun düştükleri ölçüde bu Kanun'da düzenlenmiş olan iş görme sözleşmelerine de uygulanır. Sözleşme veya teamül varsa vekil ücrete hak kazanır ifadeleri ile açıklanmıştır.

Vekâlet sözleşmesinin temel özellikleri, bir işin görülmesi ve bir işi gören kişinin bağımsız olmasıdır. Bağımsızlık, vekâlet akdinin ayırt edici özelliğidir¹²⁰. Görüldüğü üzere hizmet akdinde ayırt edici unsur, bağımsızlık iken vekâlet akdinde tam aksi söz konusudur¹²¹. Bu da bize sendika ile yönetici arasındaki ilişkinin neden

¹²⁰ TBK m.502/3: “Sözleşme veya teamül varsa vekil, ücrete hak kazanır.”

¹²¹ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, Muhittin ASTARLI ve Ulaş BAYSAL (2022), *İş Hukuku Ders Kitabı*, 6.Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, s. 124.

hizmet akdi değil de vekâlet sözleşmesi olarak kabul edildiğini net bir şekilde göstermektedir.

Yönetim kurulu üyelerine, görevlerini yerine getirirken kanun ve kuruluşun tüzük hükümleri uyarınca geniş bir takdir yetkisi tanınmıştır. Diğer yandan, işveren emir ve talimatında hizmet sözleşmesi ile çalışmakta olan işçinin, sendika zorunlu organlarından olan yönetim kurulunda görev almak suretiyle seçilmesi hâlinde artık işverenin emir ve talimatları sendika nezdinde anlam ifade etmeyecektir. Çünkü sendika yönetim kurulu üyesi ile sendika arasında kurulan sözleşme, vekâlet sözleşmesi olup bağımlılık değil bağımsızlık unsurunu içermektedir. Nitekim doktrinde de sendika yönetim kurulu üyesi ile sendika arasındaki vekâlet sözleşmesi ilişkisi kurulduğu kabul edilmektedir.¹²²

Yargıtay tarafından verilen ve içtihat hâlini almış birçok isabetli kararda sendika ile yönetici arasındaki ilişkisinin vekâlet sözleşmesi olduğu vurgulanmıştır.¹²³ Sendika ile sendika yöneticileri arasında kurulan sözleşmenin niteliğinin vekâlet ilişkisi olduğu, vekilin müvekkile karşı vekâleti iyi bir surette ifa ile sorumlu olduğu belirtilerek, vekâlet sözleşmesinde vekilin görevini yerine getirirken, müvekkiline sadakat göstererek özenle yerine getirmekle yükümlüğü belirtilmiştir. Söz konusu kararda sendika ile yöneticisinin arasında kurulan ilişkinin niteliği belirtilmekle kalmayarak, vekâlet sözleşmesinin taraflarının uyması gereken çerçeve belirtilmiştir.

Sendika yöneticisi ile arasında vekâlet ilişkisi kurulan sendikanın üyeleri arasında sadakat ve güven ilişkisine yönetim kademesinin her anında riayet etmelidir. Üyelerinin bilgilendirilmesinden duyurulara kadar sendika adına hareket ettiğinin ve örgütlü işçi hareketinin temelinde üyelerin olduğunun bilincinde olmalıdır. Sendika yöneticisinin üyelere karşı sadakat yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi durumunda vekâlet ilişkisinin kötüye kullanımı gündeme gelebilecektir. Nitekim Yargıtay, içtihat hâlini alan bir kararda¹²⁴ yöneticilerin genel kurul aşamasında dahi olsa üyelerin bilgilendirilmesi ve aydınlatılması yükümlülüğünün ihlali ile bireysel menfaat ve çıkar sağlanmasını açıkça vekâlet ilişkisinin kötüye kullanımı olarak değerlendirerek hüküm tesis etmiştir.

¹²² Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age. s. 934.

¹²³ Y22HD, 14/01/2020, 2019/8504-2020/260 E.K

¹²⁴ İbrahim AYDINLI (2011), "Sendikalarda Yönetici Ücretlerinin Hakkaniyet Açısından Üst Sınırı Var Mıdır?" *Çimento İşverenler Dergisi*, Cilt XXV, Sayı:3 s. 38.

Sendika ile yönetici arasında kurulan vekâlet ilişkisinin niteliğinin varlığı nedeniyle hizmet sözleşmesi gibi bağlanan kıdem tazminatı – ihbar tazminatı – fazla mesai ücreti – yıllık ücretli izin alacağı gibi sonuçlar ile sonuçlandırılmayacaktır. Kanun hükmüne muhalefet edilmediği sürece Borçlar Kanunu'nun vekâlet sözleşmesi hükümlerinin yanında sendikanın tüzük hükümlerinin de uygulanması mümkündür.¹²⁵

3.3.2 Sözleşme Dışı Organik Bağ İlişkisi Teorisi

İşçi kuruluşlarının varlığını devam ettirebilmeleri için yönetim kurulu vazgeçilmez bir parçadır. Yönetim kurulu, sendika iç örgütlenmesinde yer alan zorunlu organlardan bir tanesidir. Bu sebeple sendika ile yönetim kurulu arasındaki ilişkinin sözleşmeye dayalı olmadığını, örgütlenmenin yapısı gereği organik bir bağ olduğunu söylemek mümkündür.

Sözleşme dışı organik bağ ilişkisi teorisinde sendika yöneticisi ile sendika arasındaki ilişki itibarıyla yönetim kurulu üyesinin iradesinin organın iradesi ile bütünleşerek organik görünüm kazandığı kabul edilmektedir¹²⁶. Bu teoride sendika yöneticileri ile sendika arasındaki hukuki ilişki yönetim kurulu ile sendika arasındaki bu organik bağa dayandırılmaktadır. Çünkü teoriye göre, üyelerin varlığı ve iradesi yönetim kurulu organıyla bütünleşmekte; birbiriyle özdeşleşen bu iki taraf birleşik, organik bir görünüm oluşturmaktadır. Bu organik bağ, yönetim kurulu üyelerinin seçilmesiyle ortaya çıkmaktadır¹²⁷.

Sözleşme dışı organik bağ ilişkisi teorisi, temelde yönetim kurulunun seçimine ilişkin genel kurul kararına üstünlük tanımış; yöneticilerin görevi kabul edip etmemesini dikkate almadığı için doktrinde ve Yargıtay kararlarında benimsenmemiştir¹²⁸.

Genel kurul dışındaki zorunlu organlarda seçim suretiyle görev alan yöneticiler ile sendika arasında iş sözleşmesine dayanan bir ilişkinin varlığı söylenemeyecektir. Bu sebeple de sendika tüzüğünde yöneticiler için öngörülen hakların bir işçilik hakkı olduğu da öne sürülemeyecektir.

¹²⁵ Ömer EKMEKÇİ 2019, age. s. 159.

¹²⁶ M. Refik KORKUSUZ 1992, age. s. 54.

¹²⁷ Ali GÜZEL 1987, age. s. 642; M. Refik KORKUSUZ 1992, age. s. 54.

¹²⁸ Ali GÜZEL 1987, age. s. 642; M. Refik KORKUSUZ 1992, age. s. 55.

BÖLÜM III

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN OLUŞUMU VE SONA ERMESİ

3.1 YÖNETİM KURULU

3.1.1 Genel Açıklamalar

Sendikal anlamda yönetici, mevzuata göre kurulmuş yönetim kurulunun üyesidir. Yönetim kurulu, sendika veya şubesi ya da konfederasyonun zorunlu organlarından olup STİSK m.6'da öngörülen sendika kurucularına ilişkin ve varsa tüzükte öngörülen koşulları taşıyan üyeler arasından genel kurulca, yargı gözetiminde yapılacak seçimlerle belirlenen üyelerden oluşur. Kanun ve tüzük hükümleri ile genel kurulda alınan kararların uygulanmasını sağlayan organ yönetim kuruludur.

Yönetim kurulu, kuruluşların icra ve temsil organıdır. Yönetim kurulunun, yetkisi dâhilinde almış olduğu kararlar ve gerçekleştirdiği uygulamalar bizatihi sendika tüzel kişiliğinin iradesini yansıtır¹²⁹. Bu durum, yönetim kurulu ile sendika arasındaki vekâlet ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Esasen kanunda yönetim kurulu ile kastedilen yönetim kurulunu oluşturan yönetim kurulu üyeleri yani yöneticilerdir.

Mevzuata göre, yönetim kurulu üye sayısı en az üç ve en çok dokuz, konfederasyonlar için ise en az beş ve en çok yirmi ikidir. Şube yönetim kurulu üye sayısı ise üçten az, beşten fazla olamaz. Kuruluşların yönetim kurulu üye sayıları, bu rakamlar içerisinde kalmak şartıyla sendika veya konfederasyonun tüzüğünde serbestçe belirlenir. Tüzüklerde yapılacak değişiklik genel kurulda kabul edilir edilmez geçerlik kazanacağı için geçerli tüzük hükümleri uyarınca belirtilen sayılara göre yönetim kurulu üyesi seçilir. Ayrıca belirlenen üye sayısı kadar da yönetim kuruluna yedek üye seçilmesi gerekir. Sendika yönetim kurulu sayısının belirlenmesinde sendikanın mali durumu, sendika üye sayısı ve teşkilat yapısı etkili olmaktadır.

¹²⁹ Aydın BAŞBUĞ ve Mehtap YÜCEL BODUR (2018) *İş Hukuku*, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, s. 299 vd.

Sendikaların yönetimi, yönetim kurulu üyeleri marifetiyle yerine getirilir. STİSK'te sendika yönetim kurulu üye sayılarına ilişkin sınır çizilmiş fakat yönetim kurulu üyeliklerinin unvanına ilişkin düzenleme yapılmamıştır.

Yönetim kurulu üyelerinin seçimi, genel kurulda kanuna ve tüzük hükümlerine göre yapılacaktır. İlgili kuruluşun kanuna uygun olarak oluşturduğu tüzükte öngörülen sayı ve unvanlar dâhilinde sendika yönetim kurulu üyeleri seçilecektir. Sendika tüzüklerinde bir göreve atfederek unvanlı seçim yapılacağına ilişkin bir hüküm bulunmaması durumunda yönetici, yönetim kurulu üyesi olarak seçilecektir. Birlikte yönetim ilkesi gereğince yönetim kurulu, kendi içerisinde belirlediği görev dağılımı üzerinden görevini ifa eder.

Yönetim kurulu üyelerine ilişkin genel başkan, genel başkan yardımcısı veya genel sekreter, genel mali sekreter gibi benzeri unvanlarla uygulamada yönetim kurulu üyeliklerinin icra edildiğini söylemek mümkündür.

Kanun koyucunun düzenlemesinden anlaşılacağı esas olan, kuruluşun sevk ve idaresini sağlayacak olan yönetim kurulunun belirlenmesidir. Esasen kanunda bir unvanın belirlenmemiş olması, kuruluşların bağımsızlığı ve iç işlerine müdahale etmeme olarak yorumlanabilir.

3.1.2 Seçilebilme Yeterliliği ve Seçimi

STİSK uyarınca kuruluşun ve şubelerinin organları tahdidi olarak belirlenmiştir. Buna göre genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu; kuruluşun veya şubelerin organlarıdır. Organlara ilişkin seçimin icrası yine bir başka organ olan genel kurulun görev ve yetkilerindedir.

Kuruluşlar genel kurullarını, tüzüklerinde belirlenen esaslara göre üye veya delegelerle yaparlar. Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ile döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır. Ayrıca yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyeleri kuruluşların tabii delegesi olarak seçildiklerini izleyen genel kurula delege olarak katılırlar. Tabii veya seçilmiş olan kuruluş delegelerinin delege sıfatı, yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder.

Kuruluşların ilk genel kurulu tüzel kişilik kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren altı ay içinde yapılır. Olağan genel kurul en geç dört yılda bir toplanır. Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

Mevzuata göre kuruluşların ve şubelerin genel kurullarını gerçekleştirmeleri gereken zaman ve koşullar düzenlenmiştir. Genel kurulların toplanmaları gereken

zaman ve koşulların emredici nitelikteki kanun hükmü ile düzenlenmesi, şüphesiz sendikanın demokratik işleyişinin akamete uğramasını önlemeye yöneliktir.

Genel kurul uyarınca seçilecek zorunlu organların seçimine ilişkin esaslar, kanun koyucu tarafından belirlenmiştir. Genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi; yargı gözetimi altında, serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ile döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.

Genel kurula katılacak üye ve 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.

Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili kuruluş veya şubeye verir. İlgili kuruluş, onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce kuruluşun merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi üç gündür.

Genel kurul, ilçe seçim kurulu başkanlığına bildirilen ve ilan edilen gündeme uygun olarak başkanlık divanınca yerine getirir. Başkanlık divanınca genel kurulda zorunlu organlara aday olanların listeleri düzenlenerek seçim kurulu başkanlığına teslim edilir. Genel kurul esnasında, belirlenen başkanlık divanı tarafından müracaatlara ilişkin iç denetim gerçekleştirilir. Sendika üyeliğine ilişkin şartları, kurucular için aranan şartları ve tüzükte aranan şartları haiz olunmaması iddiasının mevcut olması durumunda başkanlık divanınca yapılan inceleme neticesinde müracaat reddedilebilecektir. Örneğin sendika yönetim kurulu üyeliği için aday olmak isteyen kişinin sendika üyesi olmadığı iddiası var ise başkanlık divanınca yapılacak inceleme neticesinde başvuru reddedilecektir. Yine sendika tüzüğünde belirlenen yönetici olmaya ilişkin bir şart var ise başkanlık divanınca bu şartın sağlanıp sağlanmadığı incelenecektir. Başkanlık divanınca yapılan müracaatın incelenmesinin, sendikal hakların kullanılmasının zorlaştırılması veya engellenmesi olarak değerlendirilmesi mümkün olmayıp yöneticiliğe ilişkin usulü şartların sağlanıp sağlanmadığına dair kanunun ve tüzüğün tatbik edilmesi olarak nitelendirilebilir.

Seçimlerin yapılması ve oyların sayımı görevi, sendika sandık kuruludur. Sendika sandık kurulu, şeffaflık ve tarafsızlığı sağlamak adına sendikanın üyesi olmayan bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından da iki kişinin belirlenmesiyle seçim kurulunca teşekkül ettirilir. Sandık kurulu için belirlenen başkan ve üyeler için yedek isimler de aynı şekilde belirlenir.

Sendika zorunlu organlarının seçimine ilişkin yapılan oylama sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından tutanakla tespit edilir ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulur. Yapılan seçimler sırasında görevli sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçların, kamu görevlilerine karşı işlenmiş sayılacağı düzenlenmiştir.

Seçim sürecinin yargı gözetimi altında gerçekleşeceği hususu, ilgili seçim kurulu başkanlığının gözetimini ifade etmektedir. Seçim sonuçları itiraz süreçlerinin de tamamlanması ile birlikte nihai olarak seçim kurulu başkanlığı tarafından kesinleştirilecektir. Nitekim Yargıtay bir kararında¹³⁰,

“Genel kurulda zorunlu organlara üye seçimi yapılması durumunda seçim yargı gözetimi altında gerçekleştirilecek ve gizli oy/açık sayım ilkesine uyulacaktır. Bunun haricinde başkaca gündem maddeleri ile genel kurulun toplanması durumunda ilgili seçim kurulu başkanlığının bir görevi bulunmamaktadır”

hükmüne yer vermiştir.

Her ne kadar kanun koyucu tarafından bir düzenleme getirilmemiş olsa bile asil üyeler için aranan seçilebilme koşulları, yedek üyeler için de aranır. Genel kurulda zorunlu organlara ilişkin yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin sayısı ve unvanları kuruluşun geçerli tüzüğüne göre işlerlik kazanacaktır.

Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ile döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır. Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonraki iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde seçimler on beş gün içinde yenilenir. Delege seçimleri yargı gözetimi olmaksızın icra edilse de seçimler bittikten sonra itirazlar neticesinde dava açılması durumunda yargı denetimi olanaklıdır¹³¹.

Sendika yönetim kurulu üyeliklerinde boşalma olması hâlinde yedek üyeler marifetiyle söz konusu boşluklar doldurulacaktır. Doldurulma usulüne ilişkin detaylı inceleme ilerleyen bölümlerde yapılacaktır.

¹³⁰ Y22HD, E.2018/15476 K.2018/27114 K.13.12.2018.

¹³¹ Seracettin GÖKTAŞ 2021, *age.* s. 304.

3.1.3 Üyelerinin Görev Süresi

Sendika yönetim kurulu üyelerinin görev süresi; en çok dört yıla kadar, kuruluş tüzüğüne göre belirlenen genel kurulun olağan toplantı süresi kadardır. Kanun koyucu tarafından genel kurulun toplanma zamanına ilişkin sınır belirlenmemiş olup, kuruluş tüzüğü ile genel kurulun toplanma zamanını daha az bir zaman dilimi olarak belirleyebilir.

Sendika genel kurullarına ilişkin kanun koyucunun belirlediği en geç dört yıl kuralının yerine getirilmemesi durumunda yönetim kuruluna mahkemece işten el çektirilecek ve mahkemece görevlendirilecek kayyumlar vasıtasıyla yapılacak genel kurulda yeni yöneticiler seçilecektir.

Görev süresi sona eren yönetim kurulu üyesinin, daha sonra bir dönem sınırlaması söz konusu olmaksızın tekrar seçilebilmesine bir engel yoktur. Ancak sendika tüzüklerinde teamülleri gereğince sınırlamalar öngörülebilir.

3.1.4 Görev ve Yetkileri

Yönetim kurulu, sendikal amaca yönelik yasa, sendika tüzüğü ve genel kurul kararlarına uygun gerekli işleri yapmaya yetkili ve görevlidir. Yönetim kurulu, sendikayı temsil etme görev ve sorumluluğuna sahiptir.

Yönetim kurulunun görevleri konusunda yasada açık bir düzenleme yapılmayarak bunun ilgili kuruluşların tüzüklerinde düzenlenmesi istenmiştir. STİSK m.8/1-f gereğince yönetim kurulunun “görev, yetki ve sorumlulukları”nın kuruluşlar tarafından hazırlanan tüzükte yer alması gereken konular arasında sayılmıştır. Bununla birlikte STİSK’in ilgili maddelerinde yönetim kurulunun yetkisi dâhilinde olan bazı hususlar belirtilmiştir. STİSK m.12/4 uyarınca “*şartları mevcut olması durumunda olağanüstü genel kurulun toplanmasına karar vermek*”, m.12/3 uyarınca “*genel kurul çağrısını gerçekleştirmek*”, m.28/7 uyarınca “*belirtilen şartlar dâhilinde aynı ve nakdi yardımda bulunmak*” hususlarının yönetim kurulunun yetkisi dâhilinde olduğu belirtilmiştir.

Genel kurulun kararlarını yürütmek görevi yönetim kurulundadır. STİSK m.11 uyarınca

“Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişte etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında”, “Taşınmaz satın alınması veya taşınmazların satılması hususunda”,

“Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda”

genel kurul tarafından yönetim kuruluna yetki verilebileceği belirtilmiştir. Yönetim kurulu, söz konusu kararları uygularken, uygulamanın zorunlu olarak kendisine bıraktığı takdir hakkı sayesinde bağımsız hareket etme olanağına sahiptir.

Sendika hesaplarının tutulması, harcamalar ve gelirlere ilişkin bütçenin hazırlanması ve kuruluşun tüzüğüne göre belirlenen takvim uyarınca genel kurulun toplantıya çağırılması hususları yönetim kurulunun klasik görevlerindedir. Mal varlığının idaresi, sendikaya personel alma ve çıkarma, aidat toplama, sendikaya ait tesislerin idaresi ve bakımı yönetim kurulunun işlevlerine dâhildir. Bunlara ilaveten sendikaların asli vazifesi gibi görülen toplu iş sözleşmesi akdedilmesi, örgütlü hareketin gücünün tezahürü olarak grev kararı ve uygulaması da yönetim kurulunca verilebilecek karar ve kullanılabilir yetkilere aittir.

Genel kurulun görev ve yetkisi dâhilinde olan hususlar hakkında yönetim kurulunun karar alamayacağı hususu ifade edilebilir. Örneğin tüzük değişikliği işlemi STİSK m.11 uyarınca genel kurulun görev ve yetkileri arasında sayılmış olan hususlardandır. Yönetim kurulunca yapılacak bir tüzük değişikliği geçerli değildir. Nitekim Yargıtay, bir kararında¹³² *“dava konusu sendika tüzük değişikliğine dair genel merkez yönetim kurulu kararının iptaline karar verilmiştir”* hükmüne yer vermiştir.

Yönetim kurulunun görev ve yetkileri, kuruluşların tüzükleri ile belirlenir. Hâliyle STİSK uyarınca belirlenen sınırlamalar çerçevesinde tüzük değişikliği marifetiyle yönetim kurulunun görev ve yetkilerinde değişiklikler yapılması mümkündür.

3.1.5 Toplantı ve Karar Yeter Sayısı

Sendika yönetim kurulları, tüzüklerinde daha yüksek bir sayı öngörülmemişse yönetim kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile de karar alır. Oyların eşit bölünmesi hâlinde başkanın katıldığı taraf çoğunluğu sağlamış kabul edilir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere belirtilen nisaplar asgari çoğunluk şartıdır. Tüzük ile daha yüksek bir oran kararlaştırılması mümkündür (STİSK m.9/7).

¹³² Y22HD, E.2015/2024, K.2015/4093, T. 09/02/2015.

Yönetim kurulunun çalışma esaslarına, toplanma zamanlarına ilişkin kanun koyucu tarafından herhangi bir hüküm öngörülmemiştir. Bu husus kuruluşların yetkisine bırakılmış olduğundan bu konular tüzük ile düzenlenmelidir. Düzenlemeye ilave olarak tüzükte kararlaştırılmak üzere ve yine tüzükte belirtilen çalışma esaslarına aykırı olmamak kaydıyla yönetmelik marifetiyle esaslara ilişkin kurallar belirlenebilir. Söz konusu çıkarılacak yönetmelik ile çalışmalara ilişkin düzen ve şeffaflık, üyelerin sendikalarına karşı güvenini pekiştirecektir.

Yönetim kurulunun karar defterinin tanzimi STİSK m.30 uyarınca zorunludur. Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik¹³³ m.11/4 uyarınca,

“Defterlerde kayıtlar arasında boş satır ve sayfa bırakılmaz ve atlanamaz. Yapılan yanlışlıklar okunacak biçimde üstü çizilmek, üst ya da yan tarafına doğrusu yazılmak ve onaylanmak suretiyle düzeltilir. Defterlere geçirilen kayıtlar kazınamaz ve okunamaz hale getirilemez.”

Yine aynı Yönetmelik’in m.12/1’i uyarınca *“Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu kararları defterlere en geç bir hafta içinde yazılır.”*

Yönetmelik hükmü ile yönetim kurulu tarafından tutulacak defterlere ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir. Düzenleme ile yönetim kurulunun alacağı kararlara ilişkin şaibeden uzak işleyiş tesis edilmesi amaçlanmıştır. Örgütlü işçi kuruluşu olan sendikalarda üyelerinin iradesi neticesinde seçilen yönetim kurulunun kararlarındaki şeffaflık yasal çerçevede sağlanmak istenmiştir.

3.2 YÖNETİCİNİN HAKLARI

3.2.1 Genel Açıklamalar

Sendika yöneticisi, yönetim kurulunun üyesi olarak genel kuruldan sonra sendikanın en geniş yetkilerine sahip organdır. Kuruluşu kanun, tüzük ve genel kurul kararları doğrultusunda idare, sevk ve temsil eder. Kuruluş tüzüklerinde aksine bir düzenleme bulunmadığı sürece yönetim kurulunun çalışmalarında *“birlikte yönetim ilkesi (principe collegial)”* geçerlidir.

Sendika yöneticileri, üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma adına işçi temsilcilerini denetleyebilir; toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığı konusunda araştırma yapabilir. İşçileri ve kuruluşu çeşitli platform,

¹³³ RG 26/11/2013 tarih ve 28833 sayılı

toplantı veya programlarda temsil edebileceği gibi örgütlenme çalışmalarıyla sendikal gücün artırılmasına yönelik çalışmalar yapar.

Sendika yönetim kurulu, temsil görevi kapsamında sendikanın taraf olarak içinde yer alacağı sözleşmelerin akdedilmesi, eğitim faaliyetlerinin organize edilmesi ve üyelerinin adına farkındalık oluşturulmasına yönelik faaliyette bulunabilir. Ayrıca görev ifa ederken gerek faaliyetleriyle gerekse de söylemleriyle sendikanın menfaatlerine uygun bir hareket alanı içinde dikkatli ve özenli davranma yükümlülüğü taşır. Kuruluşların en yetkili organı olarak yönetim kurulu, olumlu eylemlerde bulunmanın yanı sıra sendikanın çıkarlarına aykırı neticeler doğurabilecek eylemlerden de kaçınmalıdır.

3.2.2 Sendika Yöneticisinin Ücret ve Ödenekleri

Sendika yöneticiliği türlerinden olan profesyonel sendika yöneticilerinin çalışma süresinin tamamını mesleki olarak sendikaya özgülemesi sebebiyle sendika tarafından ücret ve ödenekleri her ay düzenli olarak ödenir. İş yerlerinde istihdam edilmeye devam eden amatör yöneticiler ise sendikadan değil işverenden ücret almaktadır. Bunun yanı sıra uygulamada amatör sendika yöneticisine işçilik ücretinin yanında sendika tarafından da huzur hakkı benzeri ücretler ödendiği ile karşılaşılmaktadır.

Sendika ile yönetici arasındaki vekâlet ilişkisine istinaden ücret zorunlu bir unsur olmasa da sözleşme veya teamül varsa vekil ücrete hak kazanacaktır. Yargıtay nezdinde istikrarlı biçimde kararlara yansıtıldığı üzere sendika yöneticilerinin ücret almaksızın görevlerini ifa edebilecekleri düşünülemeyeceğinden fiili durumda yöneticilere ücret, yolluk, hizmet ödülü, huzur hakkı, ikramiye, tazminat, sosyal hak gibi çeşitli biçimlerde ödemeler yapılmaktadır. Bunlar yasal hükümlere dayanmayıp sendika ve yönetici arasındaki ilişkide sendika tüzüğü düzenlemelerine istinaden yapılan ödemelerdir.

Sendika yöneticilerinin ücretleri kapsamındaki usul ve esasların kuruluş tüzüğü ile düzenlenmesi gerekmektedir. Yönetim, disiplin ve denetleme kurulu üyelerinin ücret, ödenek, tazminat, yolluk ve sosyal haklarının tespit edilmesi yetkisi genel kurula mahsus olup (STİSK m.11/I-f) bu yetkinin yönetim kuruluna veya başka bir organa devri mümkün değildir.

Uygulamada genel kurul tarafından bazı ayrışık durumların vuku bulması durumunda yönetim kuruluna verilen yetki ile yönetici ücretlerinde belli sınırlarla

azaltma yapıldığı görülmektedir. Kanaatimize göre kanun koyucu tarafından ücretlerin belirlenmesi genel kurulun yetkisine bırakılmışken, genel kurul tarafından verilen yetkiye istinaden yönetim kurulunca ücretlerde azaltmaya gidilebilecektir. Düzenlemedeki maksat, sendika kaynaklarının yerinde kullanılması ile şeffaflığın teşekkül ettirilmesidir. Kuruluşların yaşayabilecekleri çalkantılı süreçlerde genel kurulca verilen yetkiye istinaden yönetim kurulunca ücretlerde eksiltmeler yapılması sendikanın devamlılığı açısından yerinde olacaktır.

Sendika yöneticisinin iktisap edeceği ücretin alt ve üst sınırı bakımından yasal bir düzenleme bulunmayıp bu husus sendika genel kurulu kararına bağlıdır. Ancak burada sınırı olmayan bir serbestiden yahut özgürlük alanından söz etmek mümkün değildir. Hukukun genel ilke ve kuralları ile sendika mali göstergelerinin nazara alınması gerekir. Sendika yöneticisine ödenecek ücret ve ödenek tutarlarının sendika mali durumunun üzerinde olması hâlini ele alan Yargıtay kararında, sendikanın kuruluş amaçlarına ve amaç ile sınırlı faaliyette bulunma ilkesine ters düşen yönetici ücretlerinin ihtilafı hâlinde yasada bu hususta bir boşluk bulunduğundan mahkeme nezdinde belirlenmesi hükme bağlanmıştır. Kararda, yönetim kuruluna ödenmesi öngörülen yüksek ücret kalemlerinin, TMK. m.2’de düzenleme alanı bulan dürüstlük ilkesi, hakkın kötüye kullanılması ve sendikaların gelirinin amacı dışında kullanma yasağı ile örtüşmediğine de dikkat çekilmiştir.

Genel kurul tarafından sendika yöneticilerine ödenmesi kararlaştırılan ücretlerin tartışma teşkil etmeyecek bir dengede olması gerekir. Düşük yönetici ücretleri neticesinde maddi zafiyetler veya baskı altında görevi ifa etme durumu ortaya çıkabilecekse de diğer taraftan yüksek ücretlerin sendika amaç ve ilkeleri ile bağdaşmayacağı açıktır.

Sendika yöneticilerine genel kurul dönemine ilişkin göstermiş oldukları emek çaba ve özverilerine karşılık olmak üzere tüzük hükümleri uyarınca ve tahmini bütçe doğrultusunda hizmet ödeneği verilmesi mümkündür. Ödenecek hizmet ikramiyesi kıdem tazminatının tavanı ile sınırlıdır. Yargıtay’ın yerleşmiş uygulamasına¹³⁴ göre de hizmet ödeneği kıdem tazminatı tavanına tabidir.

Günümüz çalışma koşulları ve sendikal örgütlenmedeki yaşanan zorluklar neticesinde sendika yöneticilerinin mesai sınırlaması olmadan çalışma yapmaları durumu ile de karşılaşılabilmektedir. Sendika yöneticisinin normal mesaisi ile birlikte

¹³⁴ Y22HD. E.2015/15935, K.2015/23339, T.07/07/2015.

fazla çalışmasına ilişkin fazla mesai ücreti talep etmesi, sendika ile aralarındaki ilişkinin bir iş ilişkisi olmayıp vekâlet ilişkisi olduğundan mümkün olmayacaktır. Nitekim Yargıtay, bu konudaki bir kararında¹³⁵, “*sendika ile sendika yöneticisi arasındaki ilişki vekâlet ilişkisi olup, bu ilişki 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kalmaktadır. Bu itibarla, davacının 4857 sayılı İş Kanunu’ndan kaynaklanan fazla çalışma ücreti alacağı talep etmesi olanaklı değildir*” kararını vermiştir.

Sendika yöneticisinin ücretli yıllık izin alacağı konusunda açtığı davalarda Yargıtay’ın görüşü, kuruluşların genel kurul kararlarına lafzına ve sendikanın tüzüğüne göre değerlendirilmelidir. Yargıtay bahse konu kararında¹³⁶, “*sendika tüzüğünde kullanılmayan senelik izinlerin karşılığının ödeneceği yönünde bir hüküm varsa ancak bu durumda senelik izin ücretinin ödenmesi*” gerektiği belirtilmiştir. Yine ücretli yıllık izin alacağı talebiyle yönetici tarafından açılan bir davada¹³⁷ “*sendika ve yönetici arasındaki ilişkinin vekâlet akdi teşkil ettiğinden her türlü ödenek ve yolluğunun genel kurul tarafından verilecek karara göre tespit ve tayin edileceği*” belirtilmiştir. Ayrıca, yine aynı kararda “*genel kurulca kullanılmayan senelik izinlerin karşılığının nakden ödeneceğinin belirtilmediği gerekçesi ile davacının senelik izin alacağını hak etmediğine*” karar verilmiştir.

Sendika yöneticisinin sendikaya karşı talep edeceği alacaklarına ilişkin zamanaşımı hususu ise aralarındaki ilişkinin vekâlet ilişkisinden kaynaklandığından dolayı TBK m.147 uyarınca beş yıllık süreye tabidir. Nitekim Yargıtay uygulamaları¹³⁸ da bu yöndedir.

3.2.3 Sendika Yöneticilerinin Sosyal Güvencesi

Sendika yöneticilerinin karşılaştıkları özel ve mesleki hayatlarında sosyal risklere karşı sosyal güvence altına alınması gerekmektedir. İş yerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticilerinin iş durumlarında herhangi bir değişiklik olmadığından sosyal güvenceleri diğer işçilerle aynı şekilde işlemeye devam edecektir.

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu döneminde profesyonel sendika yöneticileri, iş sözleşmeleri sona erdikten sonra “*İşveren düşen pay dahil olmak üzere*

¹³⁵ Y22HD. E.2017/24357, K.2020/265, T.14/01/2020.

¹³⁶ Y22.HD. E.2015/19516, K.2015/24863, T.14/09.2015.

¹³⁷ Y22.HD. E.2017/38744, K.2018/7472, T.22/03/2018.

¹³⁸ Y22.HD. E.2017/19790, K.2019/5382, T.07/03/2019.

sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarına da devam edebilirler” düzenlemesi uyarınca sigortalılıklarını devam ettirebiliyorlardı. Bunun yanı sıra 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹³⁹ (SSGSSK) uyarınca sendika yöneticilerinin sigortalı sayılacakları belirtilmiştir.

STİSK’in kabulüyle birlikte sendika yöneticilerinin sosyal güvencelerinde esasen bir değişiklik olmayarak profesyonel sendika yöneticileri, SSGSSK uyarınca sigortalılıklarını devam ettirebileceklerdir.

Profesyonel sendika yöneticisinin sigortalılığını devam ettirebilmesi adına prim ödeme sorunu ortaya çıkmaktadır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu m.29/III uyarınca primlerin tamamı sendika yöneticisi tarafından ödeniyordu. Daha sonra SSGSSK m.12/III’ün yürürlüğe girmesiyle birlikte sigortalılık kapsamında işverene düşen tüm görevleri sendikalar yerine getireceğinden primleri de sendikalar ödeyecektir. STİSK’in yürürlüğe girmesiyle birlikte 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu m.29/III yürürlükten kaldırılmıştır.

STİSK ile birlikte sendika yöneticileri profesyonel sendika yöneticisi olmak için iş sözleşmelerini sona erdirmek zorunda olmayıp profesyonel sendika yöneticisi olması ile birlikte iş sözleşmesi askıya alınır. Ancak bu durum primler açısından bir değişikliğe sebep olarak yöneticinin iş akdi devam etse de asli edimler askıda olduğundan işverenin prim ödeme borcu ortadan kalkacaktır.

İş akdi askıda bulunan profesyonel yöneticilere sendikada iş sözleşmesiyle çalışıyormuş gibi bordro düzenlenmek marifetiyle ücret ödenmesi ve sosyal sigorta primi kesilmesi uygulamada karşılaşılan durumlardadır. Sendika ile profesyonel sendika yöneticisi arasındaki vekâlet ilişkisi nedeniyle yöneticiden sosyal sigorta primi kesintilerin hukuki dayanağı bulunmamaktadır¹⁴⁰.

Sonuç itibarıyla vekâlet ilişkisi içerisinde bulunan profesyonel sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin askı hâli nedeniyle yöneticisi olduğu sendika tarafından sosyal sigorta primi ödemesi yapılmama zorunluluğu bulunmadığını söyleyebiliriz.

¹³⁹ RG 28/09/2008 tarih ve 27011 sayılı

¹⁴⁰ A.Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 91.

3.3 YÖNETİCİLİK GÖREVİNİN SONA ERMESİ

3.3.1 Yöneticilik Görevini Sona Erdiren Nedenler

3.3.1.1 Ölüm ve Gaiplik

Sendika üyeliği ile sendika yöneticiliği birbirine sıkı sıkıya bağlı mekanizmalardır. Bir kişinin sendika üyesi olmadan sendika yöneticisi olamaması, üyelik sıfatının kaybedilmesi hâliyle yöneticilik sıfatının kaybına sebebiyet verecektir.

Sendika üyeliği, kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olup miras yolu ile devri mümkün değildir. Kişinin ölümü veya gaipliğine karar verilmesi hâlinde sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. Ölüm ve gaiplik durumlarının vuku bulması hâlinde üyeliğe ve yöneticiliğe ilişkin hak ve borçlar da sona erer.

3.3.1.2 Ayırt Etme Gücünün Kaybedilmesi

Kanun koyucu tarafından açıkça düzenlenmemiş olsa da sendika üyeliği bir hukuki işlem niteliğinde olduğundan kişinin, yaş şartının dışında fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir. Sendika yöneticiliği de üyeliğinin tezahürü olduğundan ayırt etme gücünün daimi kaybı hâlinde sendika üyeliği ve dolayısıyla sendika yöneticiliği de sona erecektir. Ayırt etme gücünün geçici kaybı durumunda ise sendika üyeliğini sonlandırmamakla birlikte devam ettiği sürece üyelikten ve yöneticilikten kaynaklanan hak ve borçlar etkinlik kazanamayacaktır¹⁴¹.

3.3.1.3 Sendika Tüzel Kişiliğinin Sona Ermesi

Sendika veya konfederasyonun tüzel kişiliğini ortadan kaldıran fesih veya infisahı hâlinde sendika veya konfederasyon üyelikleri kendiliğinden sonlanacaktır. Ancak katılma veya birleşme hâllerinde kendiliğinden sona erme durumundan farklı olarak üyelik devam edecektir.

Nitekim STİSK m.22/3 uyarınca sendikalarda katılma veya birleşme durumlarında kuruluşun üyeleri, kendiliğinden yeni meydana getirdikleri veya katıldıkları kuruluşun üyesi olur hükmü ile üyeliğin devam edeceği düzenlenmiştir.

Katılma veya birleşme yolu ile sendikaların bir araya gelmesi hâlinde genel kurul dışındaki zorunlu organların (yönetim-denetim-disiplin) tamamının görevlerine devam etmesi mümkün değildir. Bu nedenle katılma veya birleşme yoluyla meydana gelen sendikaların yöneticilerinin belirlenmesi noktasında temsili sağlayabilmek adına

¹⁴¹ Fevzi ŞAHLANAN 2020, *age.* s. 69-70.

genel kurul marifetiyle yeniden zorunlu organların belirlenmesi sendika içi demokrasi uyarınca yerinde olacaktır.

3.3.1.4 İşçilik Vasfının Kaybedilmesi

İşçi sendikasına ancak STİSK anlamında işçi sıfatını haiz olan çalışanlar üye olabilirler. Üyeliğin kazanılmasından sonra bu sıfatın herhangi bir şekilde yitirilmiş olması, kanuni gereği de ortadan kaldırdığından sendika üyeliği kendiliğinden sona erecektir. Örneğin, işçi statüsünde çalışan bir kişinin memur statüsüne geçmesi veya sözleşmeli personel olarak çalışmaya başlaması yahut işveren veya STİSK anlamında işveren vekili sıfatı kazanması durumunda işçilik sıfatı ve buna bağlı olarak sendika üyeliği ortadan kalkar.

Çalıştığı iş kolundan ayrılıp başka bir iş koluna dâhil iş yerinde çalışmaya başlayan işçinin üyeliği de kendiliğinden sona erecektir. Böyle bir durumda sendika üyeliği için gerekli “ortak mesleki menfaat” yani STİSK’in aradığı sendikanın kurulu olduğu veya faaliyette bulunduğu iş koluna dâhil bir iş yerinde çalışma gereği ortadan kalktığından üyeliğin sona ermesi de doğaldır. Kanun’un sisteminden kolayca ulaşılabilecek bu sonuç, Kanun’da ayrıca tasrih edilmiş; iş kolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliğinin sona ereceğine işaret edilmiştir¹⁴².

Sendika üyesi olarak işçilerin, sosyal güvenlik sağlayan sandıklardan veya bağlı oldukları kanunla kurulu kurumdan malullük aylığı, yaşlılık veya emeklilik nedeniyle toptan ödeme olarak işten ayrılmalarıyla sendikadaki üyelikleri sona erer. İşten ayrıldıktan sonra aynı iş kolunda sosyal güvenlik destek primi ödemek marifetiyle çalışmaya devam edenlerin üyelikleri devam edecektir.

İşçi sıfatının kaybedilmesi, iş kolunun değişmesi ve yaşlılık veya malullük aylığı olarak işten ayrılması gibi sendika üyeliğinin sona ermesine sebep olan durumların varlığı sendika yöneticiliğini de ortadan kaldıracaktır. Sendika üyeliğinin sona ermesinin yöneticilik görevini de sona erdirmesi, yöneticisi olduğu sendikanın üyesi olmadan yönetici sıfatını haiz olmayacağı anlayışının bir uzantısıdır.

¹⁴² Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s. 200.

3.3.1.5 Üyelikten Çıkma (Çekilme)

Sendikaya serbestçe üye olma hakkının doğal bir sonucu olan üyelikten çekilme hakkı, üyeye üyesi bulunduğu sendikadan dilediğinde çıkma (çekilme) hakkı tanınması onun kişilik haklarının korunmasını sağladığı gibi sendikal özgürlüklerin gerçekleştirilmesine de hizmet etmektedir.

Bir kişinin dilediği sendikaya girmesi ya da hiçbir sendikaya üye olmaması nasıl serbest ise aynı kişinin üyesi bulunduğu sendikadan dilediğinde çıkmasının, üyelikten çekilmesinin de serbest olması gerekir. Gerçekten sendikadan çıkma da her üye için bir hak teşkil etmektedir. Zira bireysel olumsuz sendika özgürlüğü bu yoldaki bir hakkı da içermektedir. Uygulamada “istifa” olarak da adlandırılan sendikadan çekilme (çıkma) hakkı, üyeliği sona erdirmeyi konu alan, üyelik ilişkisinin diğer tarafına yöneltilmesi gerekli bir irade beyanıdır. Tek taraflı olan bu hukuki işlem, mevcut bir ilişkiyi sona erdirdiği, ortadan kaldırdığı için bozucu yenilik doğuran bir hak ya da işlem niteliğindedir¹⁴³.

STİSK üyenin sendikadan dilediği zaman çıkabilmesi hak ve özgürlüğünü tanımakla birlikte, çıkma işlemini ve bunun kesinleşmesini birtakım kayıtlara bağlamıştır. Kanun’da her üyenin önceden bildirimde bulunarak sendika üyeliğinden çekilmesinin mümkün olduğu tasrih edilmekle, üye yasal anlamda belirlenen prosedür olan e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildirimini ile üyelikten çekilebilir.

E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini eş zamanlı olarak elektronik ortamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve üyelikten çekilen sendikaya ulaştırılır. Üyenin sendikadan çekilmesi, e-Devlet kapısı aracılığıyla yapılan başvuru tarihinden bir ay sonra hukuki sonucunu doğuracak ve mevcut üyelik bu kanuni sürenin bitiminde ortadan kalkacaktır. Çekilmenin hüküm ve sonuç doğuracağı bir aylık süre içerisinde çekilme arzusuna rağmen sendika üyeliği devam edecek, üyeliğinin durumunda herhangi bir değişiklik meydana gelmeyecektir.

Üyelikten çekilen işçinin bir aylık süre içinde bir başka sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitiminde kazanılacaktır. Böylece sonraki üyelik geçersiz olmayıp sadece bir süre askıda kalacaktır. Bu da şüphesiz üyenin iradesine uyan, isabetli bir çözümdür. Çekilmeden sonraki bir aylık süre dolmadan başka sendikaya üyelik başvurusunda bulunan işçilerin aynı süre içinde tekrar eski sendikalarına dönmeleri hâlinde bu sendikadaki üyeliklerinin kesintisiz devam

¹⁴³ Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU 2017, age. s. 177.

ettiğinden yetkili sendikanın buna göre belirlenmesi gerekmektedir. Nitekim Yargıtay'ın önüne gelen uyuşmazlıkta da içtihat hâlini alan kararı bu yöndedir¹⁴⁴. Doktrinde tasvip edilen bu yaklaşımda, önceki sendikaya yeniden üyelik başvurusu diğer sendikaya yapılan üyelik bildiriminin geri alınması olarak nitelendirilmektedir¹⁴⁵.

Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik¹⁴⁶ m.10/5 uyarınca da

“Çekilmenin hüküm ve sonuç doğuracağı bir aylık süre içerisinde, işçinin üyelik başvurusunda bulunduğu sonraki sendika üyeliğinden de çekilerek bir önceki sendikasına yeniden üye olması halinde, sendika üyeliği kesintisiz bir şekilde devam eder.”

düzenlemesi ile söz konusu istifanın geri alınması durumu yasal zemine kavuşturulmuştur. İşçinin çekilme durumunda kendi sendikasından istifa ederek farklı sendikalara üye olması, farklı sendikalardan 1 ay içerisinde istifa edip istifa ettiği ilk sendikaya üye olması durumunda üyelik tarihi ilk sendikaya üyelik tarihi olarak kalacak ve üyelik kesintisiz bir şekilde devam edecektir.

STİSK uyarınca geçerli bir sendika üyeliği bulunan bir çalışanın üyelikten çekilmesi durumu sendika yöneticiliğinin de düşmesine sebebiyet verecektir.

3.3.1.6 Üyelikten Çıkarma (İhraç)

Sendika üyeliğini sona erdiren üyelikten çıkarma bir diğer tabirle ihraç işlemi üyenin iradesi dışında gerçekleşen yaptırımdır. Üyenin çıkarma (ihraç) işlemi STİSK'te düzenlenmiştir.

Üyelikten çıkarılmayı gerektiren sebepler ve durumlar kuruluşun/sendikanın tüzüğünde belirlenmektedir. Nitekim uygulamada tüzüklere kuruluşun gelişmesini engelleyen, üyelikle bağdaşması mümkün olmayan davranışlarda bulunan, aidatlarını ödemeyen ve benzer sebeplerle üyelerin çıkarılmalarına yol açacağını öngören hükümler konulmaktadır.

STİSK uyarınca sendika üyeliğinden çıkarma yetkisi ancak hukuken geçerli olarak toplanan genel kurula aittir. Genel kurul dışında hiçbir organın bu yolda bir karar alma ve uygulama imkânı yoktur. Sendika üyeliğinden çıkarma kararının

¹⁴⁴ Y.9.HD, E.1996/22309 K.1996//22442 T. 27/12/1996

¹⁴⁵ A.Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 136.

¹⁴⁶ RG 09/07/2013 tarih ve 28702 sayılı

usulünce ve dürüstlük kurallarına uygun olarak verilmesi gerektiği gibi, genel kurulca bu çerçevede verilen çıkarma kararının e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilmesi ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilmesi gerekir. Çıkarılma kararı, niteliği gereği yenilik doğurucu bir işlem olduğu için hukuki sonucunun üyeye tebliğ edilmesiyle izlenecek süreç sonunda doğuracaktır.

Çıkarma işlemine muhatap olan üyenin, çıkarma kararına karşı tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz hakkı bulunmaktadır. Mahkemece iki ay içinde kesin karar verileceği ve üyeliğin çıkarılma kararının kesinleşmesine kadar devam edeceği öngörülmüştür. Üyelikten çıkarılma kararına karşı itiraz edilmesi hâlinde kararın kanuna ya da tüzüğe aykırı olması yahut dürüstlük kurallarıyla bağdaşmaması hâlinde iptalin etkisiz kılınması mümkündür.

Üyelik yükümlülüklerini yerine getirmeyerek üyelik ilişkisinin gereğini yapmayı sendikaya zarar veren, sendika içi dayanışmayı zayıflatan üyeyi, sendikanın varlığı ve gücünü korumak için sendika dışına çıkarma yetkisi yükümlülüklerini yerine getiren diğer üyeler arasındaki eşitlik ilkesinin bir uzantısı ve gerekliliğidir. Bunun karşısında sendika özgürlüğünün, bireysel sendika özgürlüğünün bir parçası olarak üyenin de sendikanın haksız ve keyfi uygulamalarına özellikle ihraç kararına karşı korunması da doğaldır.

Sendika yöneticisi hakkında yöneticisi olduğu sendika üyeliğinden çıkarılma (ihraç) işlemi uygulanması hâlinde sendika üyeliği ortadan kalkacağından dolayı sendika yöneticiliği görevi de sona erecektir.

3.3.2 Yöneticilik Görevini Sona Erdiren Diğer Nedenler

Sendika yöneticilerinin, kanun koyucu tarafından belirlenen sendika kuruculuk şartlarını hem seçilirken hem de görev süresi boyunca haiz olması gerekmektedir. Sendika yöneticisi sendika kuruculuğuna engel olan tahdidi şekilde belirlenmiştir. STİSK 6 uyarınca;

“5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 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 mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz”

Sendika yöneticisinin kuruculuğa ilişkin belirlenen suçlardan biriyle mahkûm olması hâlinde görevi, kendiliğinden sona erer.

Konfederasyon, sendika ve şubelerin genel kurul dışındaki zorunlu organ üyelerinin (yönetim, denetleme ve disiplin kurulu), milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde görevleri kendiliğinden sona bulur (STİSK m.9/6). Söz konusu düzenlemenin tüm mahalli, idari seçimleri değil; milletvekilliği ve belediye başkanlığı seçilmeyi kapsadığı belirtilmiştir.

Milletvekilliği ve belediye başkanlığı dışındaki yerel yönetim organlarına seçilmenin organlardaki görevi sona erdirme gibi bir etkisi yoktur. 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu uyarınca öngörülen adaylık süresince sendikadaki görevin askıda olacağı hükmü STİSK ile düzenlenmemiştir. Ayrıca kanun koyucu, milletvekili veya belediye başkanı seçilmelerini görevlerini sona erdiren sebeplerden saymış olup aday olmanın görevi sonlandıracağına ilişkin bir düzenleme öngörülmemiştir.

STİSK'te sendika yöneticilerinin, siyasi parti üyeliğinde veya değişik kademelerde, yönetimde görev almalarını engelleyen bir yasal düzenleme yoktur. Bu nedenle aynı kişinin hem sendika yönetimi organlarında hem de siyasi parti yönetim organlarında görev alması mümkündür¹⁴⁷.

Yönetim kurulu üye sayısında boşalmalar söz konusu olduğunda 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nun aksine STİSK'te düzenlenmemiştir. Bu durumda uygulanacak hüküm TMK m.84/2'dir. Söz konusu hükme göre;

“Yönetim kurulu üye sayısı, boşalmalar sebebiyle üye tamsayısının yarısının altına düşerse; genel kurul, kalan yönetim kurulu üyeleri veya denetim kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağrılır. Çağrı yapılmazsa, üyelere birinin istemi üzerine, sulh hâkimi, üç üyeyi genel kurulu toplantıya çağırarak görevlendirir.”

Söz konusu görevli mahkeme olarak sulh mahkemesi belirtilmiş ise de bu düzenleme dernekler için getirildiği için görevli mahkeme sulh mahkemesi olarak belirtilmiş ise de hükmün sendikalar için uygulanmasında görevli mahkeme iş mahkemesi olacaktır (STİSK m. 79-80).

Madde metninde öngörülen “boşalmalar” sözcüğü geniş yorumlanarak sadece istifa değil, eksilmeler de aynı çerçevede değerlendirilir. Kuruluşların yönetim kurulu asil üye sayılarındaki eksilmeler (istifa, ölüm, milletvekili veya belediye başkanı

¹⁴⁷ Fevzi ŞAHLANAN 2020, age. s. 142.

seçilme, bazı suçlardan hüküm giyme gibi üyeliği ortadan kaldıran sebepler), yedek üyelere görevden ayrılma suretiyle tamamlanır.

Sendika yönetim kurullarında geçici olarak boşalmalar da yaşanabilmektedir. Söz konusu boşalmanın geçici süre ile olması durumunda ise yedek üye de görevden ayrılma geçici olarak getirilecek ve yönetim kurulunun yasal sayıya uygun bir biçimde oluşması sürdürülmüş olacaktır. Sendika yöneticisinin muvazzaf askerlik görevi nedeniyle görevinden ayrılması, yönetim kurulundaki görevine ilişkin kanunda doğrudan bir düzenleme olmamasına rağmen, sendika yöneticiliğinin geçici olarak boşalma durumuna örnektir. Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle silahaltına alınan kişiler, sendikanın bir organında görevli ise buradaki görevlerinin de askıya alınmış olacaktır, onlar yerlerine gelene kadar geçici olarak yedek üyelerin çağrılacağı doktrinde kabul edilmiştir¹⁴⁸. Askerlik hizmeti nedeniyle askıya alınan yöneticinin yöneticilik ve üyelikten doğan hak ve yükümlülükleri de o dönem için söz konusu edilemeyecektir. Geçici olarak görevinden ayrılan sendika yöneticisinin görevine geri dönmesi hâlinde geçici olarak görevden ayrılma yedek üyenin görev süresi sona erer.

STİSK'te yönetim kurulu asil üyelerinden boşalma olması hâlinde yedek yönetim kurulu üyelerinden görevden ayrılma usulü düzenlenmemiştir. Uygulamada yönetim kurulu üyelerindeki eksilmeler, kuruluşların tüzüklerine uygun bir şekilde tamamlanmaktadır. Bazı kuruluşlarda, tüzükleri gereği yönetim kurulu üyelerinden eksilme olması hâlinde yedek yönetim kurulu üyelerinden en fazla oyu almış olanın çağrılması şeklinde düzenlenmişken, bazı kuruluş tüzüklerinde yönetim kurulunun belirleyeceği yedek yönetim kurulu üyesinin görevden ayrılma düzenlenmiştir. Kanaatimizce kuruluş tüzüklerinde yedek üyenin görevden ayrılmasına ilişkin özel bir düzenleme yoksa en çok oyu alan üyenin görevden ayrılması sendika içi demokrasi gereği yerinde olacaktır.

3.3.3 Yönetim Kurulunun ve Yöneticinin Sorumluluğu

Kanun koyucu tarafından sendika yönetim kurulunun veya yöneticisinin sorumluluğuna ilişkin özel bir hükme yer verilmemesine rağmen sendika ile yönetici arasındaki vekâlet ilişkisi gereğince yönetici, sendikaya karşı sorumludur.

Sendika ile yönetici arasında vekâlet ilişkisi olduğu gerek hukuki ilişkinin niteliği gerekse de Yargıtay kararları ile detaylı olarak tarafımızca ele alınmıştır.

¹⁴⁸ Fevzi ŞAHLANAN, 2020, age. s. 234, E. Sıla HAFIZOĞLU 2015, age. s. 121.

Sendika yöneticisi genel kurula karşı somut olarak sorumlu olduğundan vekâlet sözleşmesinin de bir uzantısı olarak görevinin ifasını genel kurul kararlarına, kanuna, tüzüğe uygun şekilde sendikanın ve üyelerin menfaatlerini gözeterek, dikkatle, özenle ve sadakatle yerine getirilmelidir.

Genel kurul, sendika zorunlu organlarının en yüksek denetim ve karar merci olarak yönetim kurulunu ve yöneticileri denetler. Yönetim kurulu, görevinin ifası nedeniyle yapmış olduğu işlerin hesabını ve bilgisini genel kurula vermekle yükümlüdür. Esasen genel kurula katılacak delege veya üyelere faaliyet, hesap, denetleme raporu ve yeminli mali müşavir raporu her olağan genel kurul toplantısından önce gönderilmesi, yönetim kurulunun hesap ve bilgi verme borcunun âdeta bir tezahürüdür.

Yöneticilerin yapmış oldukları işlemlerinden dolayı bir zarar meydana gelmişse, müteselsil sorumluluk gereği sendika, yönetim kurulu üyelerinin hepsine, birine veya birkaçına bu zarar yöneltebilir. Söz konusu zararın yöneticilerden bazıları tarafından karşılanması hâlinde diğer yöneticiler, sendikaya karşı sorumluluktan kurtulurken iç ilişkide tanzim edilen tutarlar rücu edilebilir.

Sendikada kural olarak yönetim görevini bizzat seçilen kişi ifa etmelidir. Ancak seçilen kişi, teamülün mümkün kıldığı veya zorunlu hâllerde istisnai olarak temsilcilere ya da üyelere bir veya birkaçına kapsamı açıkça belirli iş veya süreyle sınırlı olmak üzere yetki verebilir.

Yönetim kurulu üyeleri, görevlerini ifa ederken kusurlu davranışları nedeniyle sendikaya verdikleri zarardan şahsen veya duruma göre müteselsilen sorumlu tutulurlar. Yönetim kurulunun genel kurul tarafından ibra edilmesi hâlinde tüzel kişiye karşı tüm sorumluluktan kurtulup kurtulamayacağı da önemli bir sorundur. Uygulamada ibra sırasında çalışma raporu okunmakla yetinilip tüm hususlar genel kurulun bilgisine sunulmamaktadır. Yargıtay'ın işaret ettiği üzere bilanço ve çalışma raporlarında yer almayıp ayrıca genel kurulda müzakere konusu dahi edilmemiş konular ibra kapsamı dışındadır ve salt çalışma raporunun onanmış olması yönetim kurulunun sorumluluğunu ortadan kaldırmaz¹⁴⁹.

Sendika yöneticiliği görevinden kaynaklanan ilgili kuruluşun zararına, kasıt veya ihmali ile sebebiyet vermiş olan yöneticinin zarardan sorumlu tutulması maddi

¹⁴⁹ Melda SUR 2022, age. s. 145; A.Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, age. s. 92.

hukuk bakımından mümkündür. Yönetim kurulu üyesinin vefat etmesi hâlinde zararının mirasçılara rücu edilmesinin önünde yasal engel bulunmamaktadır.

TBK m.146'da kanunda aksi yönde bir hüküm bulunmadıkça her alacağın on yıllık zaman aşımına tabi olduğu düzenlendiğinden yönetim kurulunun sorumluluğu da genel hükümler gereği on yıllık zaman aşımına tabidir. Ancak rücu ilişkisinde zaman aşımı, tazminatın tamamının ödendiği ve birlikte sorumlu kişilerin öğrenildiği tarihten başlayarak iki yılın ve herhâlde tazminatın ödendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zaman aşımına uğrar. Sendikanın uğramış olduğu zararın genel kurulda müzakere edilmesi durumunda zaman aşımının bu tarihten başladığını söylemek mümkündür.

3.3.4 Yönetim Kurulunun İbrası

Sendika yönetim kurulunun ibrası; genel kurulun, yönetim ve denetleme kurullarının görev yaptıkları dönem içerisinde işlemlerinin kanuna, tüzüğe, yönetmeliğe, direktiflere ve işin icap ve zaruretlerine uygun olduğuna dair aldığı kararı ifade eder¹⁵⁰.

Kuruluşun genel kurulunda icra edilen ibra oylamasının, genel kurula katılan üye veya delegeler huzurunda aleni şekilde yapılması gerekir. Geçerli bir şekilde yapılan ibra neticesinde yönetim kurulu ve denetleme kurulu üyelerinin görev süresi içerisindeki işlemlerden sorumluluğunu ortadan kaldıracaktır.

Kanun koyucu, kuruluşların sendika yönetim ve denetleme kurulunun ibrasına ilişkin özel bir toplantı yeter veya karar nisabı belirlemediğinden kuruluşun tüzüğünde de bir nisap belirlenmemişse genel kurul toplantısına katılanların salt çoğunluğu ibra kararı için esas alınabilir.

Söz konusu ibranın genel kuruldaki gizlenmesi, intikal ettirilmemesi, açıklanıp tartışılması için imkân verilmemesi veya eksik, yanıltıcı hususlara dayanarak ibra işlemi gerçekleştirilmesi hâlinde geçerli ibra, tesis edilmediğinden hüküm ve sonuç doğurmayarak yönetim kurulunun ve yöneticinin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır¹⁵¹.

Yargıtay önüne gelen uyuşmazlıklara verdiği kararda¹⁵²; ibranın sağladığı sonuçların kurulabilmesi adına genel kurulda açık, anlaşılır ve ayrıntılı şekilde

¹⁵⁰ Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s. 156.

¹⁵¹ Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age. s. 932 vd.

¹⁵² M. Refik KORKUSUZ 1992, age. s. 63.

tartışılması gerekliliğine vurgu yaparak geçerli şekilde sağlanmayan ibranın, yönetim kurulunun sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağını ifade etmektedir.

Sendika zorunlu organlarından olan yönetim ve denetleme kurulunun ibrasına ilişkin genel kurul kararı, bağlayıcı olup dönem ibrası mümkün olduğu gibi bir kısım işlemler için de ibra söz konusu olabilecektir. Fakat yöneticinin ibra edilmemesi hususu ancak sorumluluğuna ilişkin hükümleri etkileyecek olup yönetime yeniden aday olmasına engel teşkil etmeyecektir.

3.3.5 Sendika Yöneticisinin Mal Bildiriminde Bulunma Yükümlülüğü

Sendika ve konfederasyonu idare edenlerin yani yöneticilerin, tüzel kişiliği kendi yararlarına alet etmelerini, kişisel çıkar sağlamalarını önlemek için kanunda bir önlem olarak mal bildiriminde bulunmaları zorunlu tutulmuştur. 274 sayılı mülga Sendikalar Kanunu ve 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi STİSK'te mal bildiriminde bulunma zorunluluğu düzenlenmiştir¹⁵³.

274 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda öngörülen mal bildiriminin kapsamı sadece genel merkez yöneticileri ile sınırlıyken 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda sadece sendika ve şubelerin yöneticileri, onların eşleri ve çocukları için mal bildiriminde bulunmak zorunluyken STİSK ile mal bildiriminde bulunacakların kapsamı genişletilmiştir.

STİSK m.29/4 uyarınca

“Kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorundadır.”

hükmü düzenlenmiştir.

Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik¹⁵⁴ haksız mal edinme yolları tahdidi olarak belirtilmiştir. Genel ahlaka ve mevzuata uygun sağlandığı ispat edilemeyen mallar veya ilgilinin sosyal yaşantısı bakımından geliri ile uygun olduğu kabul edilemeyecek harcamalar şeklinde ortaya çıkan artışlar haksız mal edinme olarak kabul edilmektedir. Mal bildiriminde bulunma zamanı ve mal bildiriminin yapılacağı merciler yönetmelikte belirtilmiştir.

¹⁵³ Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s. 109.

¹⁵⁴ RG 15.11.1990 tarih ve 20696 sayılı

STİSK uyarınca sendika, konfederasyon ve şube yöneticilerinin mal bildiriminde bulunması öngörülmüş olup yönetici kavramından STİSK m.2 uyarınca “yönetim kurulu üyeleri” anlaşıldığı üzere denetleme ve disiplin kurulu üyeleri için mal bildirim zorunluluğu öngörülmemiştir. Yine kanun koyucunun mal bildirimine ilişkin uygulaması ancak asil üyelikler için olurken asil üyeliklerdeki boşalmayı yedek üye ile doldurulması hâlinde yeni gelen üye için mal bildiriminde bulunma zorunluluğu başlamaktadır.

Mal bildiriminde bulunulması zamanına ilişkin yapılan düzenleme uyarınca sendika yöneticileri için seçimin kesinleşmesinden itibaren en geç iki ay içerisinde mal bildiriminde bulunma zorunluluğu öngörülmüştür.

Mal bildirimine ilişkin mevzuata muhalefet eden kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri hakkında uygulanacak yasal müeyyide 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu’nda açıkça düzenlenmişken STİSK’te aykırılığın yaptırımını 3628 sayılı Kanun’a bırakılmıştır.

Süre içerisinde mal bildiriminde bulunmayan sendika, konfederasyon veya şube yönetim kurulu üyeleri veya başkanına öncelikli olarak ihtarda bulunulur. Mal bildiriminde bulunulmadığına ilişkin ihtarın tebliğ edilmesinden itibaren de otuz gün içerisinde herhangi bir mazeret olmadan mal bildiriminde bulunulmazsa cezai müeyyide olarak üç aya kadar hapis cezası verilir. Ayrıca yürütülen bir soruşturma ile ilgili verilen süre içinde söz konusu bildirim yapılmazsa bu defa üç aydan bir yıla hapis cezası verilir.

Sendika yöneticilerinin vermekle yükümlü olduğu mal bildirimini, seçildikleri dönem için geçerli olup yeniden seçilmeleri hâlinde yeniden belirlenen usul ve esaslara uygun mal bildiriminde bulunması zorunludur¹⁵⁵.

Mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü, uyuşmazlık hâlinde üyelere, adli, idari mercilere kontrol ve mukayese imkânı verdiği gibi yöneticilerin mali işlerinde daha titiz ve dikkatli davranmalarını sağlar. Yanı sıra ilgililerin mal varlığının hesabını verme imkânı ile iftiralara ve asılsız dedikodulara karşı korunmalarını da sağlar¹⁵⁶.

2821 sayılı mülga Kanun uyarınca mal bildiriminde noterden tasdikli mal bildirimlerini vermek zorunluluğu düzenlenmekteyken STİSK ile noter tasdikli olma zorunluluğu kaldırılmıştır. Yine mülga kanun ile mal bildirimlerinin, sendika

¹⁵⁵ Öner EYRENCİ 1984, age. s. 96.

¹⁵⁶ NARLIOĞLU, *Toplu İş İlişkileri*, age. s. 109; Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU 2017, age. s.166.

merkezinin bulunacağı ilin valiliğine yapılma zorunluluğu öngörölmüşken yürürlükteki kanunda valiliklere mal bildiriminde bulunma zorunluluğu yoktur.

Kanun koyucu tarafından mal bildiriminde bulunma zorunluluğu öngörölen sendika, konfederasyon ve şube yöneticilerinin mal bildiriminin hangi makama yapılacağı düzenlenmemiş olup kanaatimize göre sendika tüzel kişiliğine yani yönetim kuruluna karşı mal bildiriminde bulunulması gerekir.

Mal bildirimine ilişkin yasal sınırlamaya aykırı olmamak şartı ile, ilgili kuruluşların tüzükleri doğrultusunda belirtilen şartların genişletilmesi mümkündür. Örneğin sendika tüzüğü ile görev süresi boyunca her yıl mal bildiriminde bulunulması, yönetim kurulunun yanı sıra denetleme kurulunun da mal bildiriminde bulunması veya mal bildirimlerinin noter tasdikli verilmesi gibi şartlar öngörülebilir.

Yönetmelikte haksız mal edinme yolları tahdidi olarak belirtilmiştir. Genel ahlaka ve mevzuata uygun sağlandığı ispat edilemeyen mallar veya ilgilinin sosyal yaşantısı bakımından geliri ile uygun olduğu kabul edilemeyecek harcamalar şeklinde ortaya çıkan artışlar haksız mal edinme olarak kabul edilmektedir. Mal bildiriminde bulunma zamanı ve mal bildiriminin yapılacağı merciler yönetmelikte belirtilmiştir.

BÖLÜM IV

SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ

4.1 GENEL AÇIKLAMALAR

Sendikalar, Anayasa ve kanunlara aykırı olmamak üzere tüzüklerinde belirtilen amaçlarını yerine getirirken yönetici konumundaki yönetim kuruluna ihtiyaç duymaktadır. Nitekim yönetim kurulu, sendikaların kanunen zorunlu organlarından biri olarak düzenlenmiştir. Kanun koyucu tarafından belirlenen koşulları taşıyan her üye işçinin, üyesi olduğu işçi sendikasının/sendika şubesinin veya işçi sendikaları konfederasyonunun yöneticiliğine aday olması engellenemez. İlgili sendika üyesi işçilerin de işçi kuruluşlarında yönetim kurulunu belirlemeleri ve yönetici olarak yönetiminde görev alabilme imkânına sahip olması, üyenin yönetime katılma hakkı olarak da ifade edilebilir.

Sendika yöneticisinin ifa ettiği görevler, sendikanın varlığını sürdürerek hedeflerine ulaşmasında büyük öneme sahiptir. İşçilere sadece kanuni düzenlemelerle yönetime katılma hakkı verilmesi, sendikal haklarının eksiksiz olarak kullanıldığı anlamına gelmeyecektir. Sendika yöneticilerinin bazı özel güvencelerle korunarak yöneticilik görevine aday olmaları ve yönetici olmaları hâlinde görevlerini yerine getirebilmeleri adına olası kaygıların önüne geçilmesi zorunludur. Aksi takdirde işçiler, işini kaybetme endişesi taşıyarak sendika yöneticiliğini ve bu göreve aday olma cesaretini gösterememe veya görevi gereği gibi ifa edememe tehlikesini taşıyacaktır.

Sendika yöneticisinin görevi nedeniyle işverenlerle çatışma yaşama, işveren tarafından ayrımcılığa maruz bırakılma hatta işini kaybetme tehlikeleri diğer işçilere nazaran daha yüksektir¹⁵⁷. Nitekim sendikanın ve üyelerin haklarını savunan yöneticinin işveren ile sürekli çatışma içinde olması çeşitli baskılara maruz kalmasına sebep olabilmektedir.

Sendika yöneticisinin, sendikal görevini ifa ederken özgürlükler çerçevesinde faaliyette bulunabilmesi esastır. Bu anlamda sendika yöneticisinin kanuni, özel ve

¹⁵⁷ Ali BULUT (2016), *Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler*, Turhan Kitabevi, Ankara, s. 77.

işlevsel güvencelere kavuşturulması kanun koyucunun pozitif anlamda bir görevidir. Sendikal görevi nedeniyle çeşitli olası riskleri barındıran yöneticinin, görevini endişeye meydan vermeden gereği gibi ifa edebilmesi ancak kanunen tanınmış güvencelerle mümkündür. Ayrıca söz konusu güvenceler, özelde sendika yöneticisinin bireysel sendika özgürlüğünün; genelde ise sendika üyeleri adına dolaylı anlamda kolektif sendika özgürlüğünün sağlanmasına ve gelişmesine katkı sağlayacaktır.

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu Teminatlar başlıklı m.29 “*İşçi sendikası ve konfederasyonu yöneticiliğinin teminatı*”, m.30 “*İşyeri sendika temsilcilerinin teminatı*” maddeleri, STİSK uyarınca Güvenceler başlıklı m.23 “*İşçi Kuruluşu Yöneticisinin Güvencesi*” ve m.24 “*İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi*” başlıklı maddeleri olarak, revize edilerek genişletilmiştir.

Önceki mevzuatta yer alan düzenlemelerin hukuki güvenceden, öngörülebilirlikten ve amaca hizmet etmekten uzak olması gibi problemlerin, STİSK sayesinde işlevsel ve etkili yasal düzenlemelerle çözülmesi sağlanmıştır. Sendika yöneticilerine tanınan güvenceler, eski kanuna göre daha etkili bir hâl almış ve sendikal özgürlük çerçevesinde sendikal örgütlenmeye katkı sağlamıştır. Ayrıca uluslararası normlara büyük ölçüde mutabakat sağlanmıştır.

Sendika yöneticilik türlerinden olan profesyonel ve amatör yöneticiler için kanun koyucu tarafından farklı güvenceler ve bunlara bağlı farklı sonuçlar düzenlenmiştir.

4.2 PROFESYONEL SENDİKA YÖNETİCİSİNİN GÜVENCESİ

Sendikanın kurulu bulunduğu iş kolunda çalışmaktayken, kuruluş veya şubenin yönetim kurulu üyeliğine seçilerek, kendi isteğiyle işinden ayrılıp sendikacılığı meslek edinen, emek ve mesaisinin tamamını sendikacılık faaliyetlerine hasreden profesyonel sendika yöneticisine kanun koyucu bir takım güvenceler sağlamıştır. STİSK uyarınca profesyonel sendika temsilcine tanınan güvenceler m.23 “*İşçi Kuruluşu Yöneticisinin Güvencesi*” maddesi ile düzenlenmiştir.

Profesyonel sendika yöneticiliği görevi için, çalıştığı iş yerinden ayrılanların iş sözleşmeleri askıda kalır. Yöneticilik süresince işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borçları ortadan kalkması iş sözleşmesinin askıya alınmasının sonucudur. Tarafların iş sözleşmesinden doğan diğer borçları devam edecektir. Bu nedenle işçinin yöneticilik süresi içerisinde rekabet etmeme, işverenin sırlarını açıklamama gibi sadakat borcu kapsamındaki yükümlülüklerine uyması zorunludur.

4.2.1 Yararlanabilecek Kişiler

Kanun koyucu tarafından profesyonel sendika yöneticisine tanınan güvenceden yararlanabilmek için öncelikle kuruluşun veya şubesinin yönetim kurulu üyeliğine seçilmiş olması ve iş yerinden yöneticilik görevi nedeniyle ayrılması gerekir. Kanun koyucunun belirlemiş olduğu şartlar dışında, ayrıldıktan sonra kuruluşun veya şubesinin yönetim kurulu üyesi seçilmesi veya seçim hazırlığı nedeniyle işten ayrıldıktan sonra seçilen işçi, hukuken geçerli iş sözleşmesi olmadığından kanunen tanınan güvencelerden faydalanamayacaktır.

Profesyonel sendika yöneticisinin düzenlendiği STİSK m.23'e bakıldığında, yararlanacak kişilere ilişkin ayrı ayrı düzenlenmemiş olup, işçi kuruluşunda yönetici olan kişiler olarak madde kapsamına dâhil edilmiştir. STİSK uyarınca da sendika yöneticisi, kuruluşun (yani sendika ve konfederasyonun) ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini kapsamaktadır. Hâliyle profesyonel sendika yöneticisi güvencesinden usulüne uygun seçilen sendika ve konfederasyonlar ile şubelerinin yönetim kurulu üyeleri faydalanabileceklerdir.

Kanun koyucu, sendika ve konfederasyonlara ilişkin yönetim erkini yönetim kurulu olarak tanımlamıştır. STİSK, m.23 uyarınca güvence kapsamında olan kişileri 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'ndan farklı olarak, yönetim kurulu üyesi olarak belirlemiştir. Kanuni düzenleme itibarıyla yönetim kurulu başkanına ilişkin hususi bir düzenleme yapılmamış olsa da yönetim kurulu başkanı aynı zamanda yönetim kurulunun üyesi olduğundan yöneticilik güvencesinden yararlanması doğaldır.

STİSK uyarınca yönetici, kuruluşun (yani sendika ve konfederasyonun) ve şubesinin yönetim kurulu olarak belirlenmiş olup denetleme ve disiplin kurulu ile diğer organ üyeleri hakkında sendika yöneticiliği vasfı tanınmamıştır. Ayrıca sendika yöneticiliğine ilişkin tanınan güvencelerin kapsamı sendika yöneticisi ile sınırlandırıldığından denetleme ve disiplin kurulu ile diğer organ üyeleri, sendika yöneticilerine tanınan haklardan ve güvencelerden faydalanamayacaklardır.

4.2.2 Sağlanan Güvenceler

Kanun koyucu, sağlanan güvencelerle sendikal faaliyette bulunan işçinin haklarını kanun marifetiyle teminat altına almak istemiştir. Sendika yöneticiliğine seçilen bir işçinin, sendikal faaliyetlerini icra ederken görev sonrasına ilişkin kaygılarını en aza indirmek amaçlanmıştır.

İş yerinde iş sözleşmesi ile çalışmakta olan sendika üyesinin profesyonel sendika yöneticiliği olması hâlinde tanınan güvencelerin başında iş akdinin askıya alınması gelmektedir.

Profesyonel sendika yöneticisine seçildiği tarihte veya görev süresi içerisinde bildirim süresine uymaksızın iş akdini feshederek kıdem tazminatı kazanma hakkı tanınmıştır. Ayrıca profesyonel sendika yöneticisinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine başvurması hâlinde kıdem tazminatının ödeneceği güvencesi sağlanmıştır.

Yine kanun koyucu tarafından; profesyonel yöneticinin seçime girmemesi, yeniden seçilmemesi veya kendi isteği ile çekilmesi suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde veya sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi durumunda, yöneticiye daha önce askıya aldığı iş sözleşmesini işler hâle getirerek işe başlama güvencesi getirilmiştir.

Profesyonel sendika yöneticisine tanınan güvencelerle sendikal özgürlük pekiştirilerek yöneticilerin, işveren baskısı altında kalmadan sendikal amaç ve hedefler doğrultusunda görev ifa etmesine yasal güvence oluşturulmuştur.

4.2.2.1 İş Akdinin Askıda Kalması

İş yerinde çalışmakta iken profesyonel sendika yöneticisi seçildiğinden dolayı ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıya alınarak yöneticilik görevi boyunca askıda kalacaktır. İş sözleşmesinin askıya alınması için işçi tarafından açık bir irade beyanında bulunulmasına veya işveren ile bir anlaşma yapılmasına gerek yoktur. Zira sendika yöneticisinin profesyonel olarak seçilmesi hâlinde sözleşmesinin askıda kalacağı düzenlemesi kanundan doğan bir güvencedir.

Sendika yöneticisinin göreve seçilmesi tek başına profesyonel kadro sahibi olması anlamına gelemeyeceği gibi, başlangıçta amatör olarak başlamış olduğu yöneticilik görevine sonradan yönetim kurulunun aldığı karar sonucunda profesyonel olarak devam etme imkânı vardır. Yönetici, profesyonel sendika yöneticiliği sıfatını kazandığı tarihten itibaren ancak kanun koyucunun tanımış olduğu haklar ve güvencelerden faydalanabilecektir. Nitekim profesyonel sendika yöneticisine tanınan iş akdinin askıya alınmasını en geç ne zamana kadar kullanması gerektiğine ilişkin kanunda açık hüküm bulunmamasıyla beraber, yöneticilik görevi sonuna kadar her

zaman iş akdinin askıya alınarak iş yerinden ayrılma hakkını kullanması mümkündür¹⁵⁸.

Yönetim kurulu üyesi seçilmiş olan işçinin, profesyonel sendika yöneticiliği güvencesi kapsamı nedeniyle iş akdinin askıya alınması hâlinde askı süresi boyunca iş sözleşmesinden doğan borçları ifa edilmez. Ayrıca işverenin ücret ödeme, işçinin ise iş görme borcu askıda kalacaktır. İş akdi askıda olsa dahi işçinin sadakat borcu, rekabet yasağı; işverenin de sır saklama, işçiyi gözetme gibi tali borçları varlığını devam ettirir¹⁵⁹.

İş sözleşmesi askıda bulunan profesyonel sendika yöneticisinin askıda bulunan iş akdinin işvereni tarafından sözleşmesinin haklı nedenle feshedilip edilemeyeceği kanun koyucu tarafından düzenlenmemişse de iş akdinin haklı nedenle feshine ilişkin bir engel yoktur¹⁶⁰. Bunun yanı sıra, yöneticilik nedeniyle askıda bulunan iş sözleşmesinin yöneticilik görevi boyunca haklı nedenle dahi feshedilemeyeceğini doktrinde savunan görüşler de vardır¹⁶¹.

Sendika yöneticilik güvencesinin amacı, yöneticiyi her türlü fiile karşı koruyarak ona özgür bir dokunulmazlık zırhı ile oluşturmak değildir. İşçinin, askı süresi içerisinde rekabet yasağı veya sır saklama borcunu ihlal etmesi hâlinde sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir. Haklı nedene fesihle asıl temel amaç, katlanılmaz iş ilişkisinin sürdürülmesi işverenden beklenemeyeceğinden askıda olan profesyonel sendika yöneticisinin iş akdinin haklı nedenle derhâl feshi gündeme gelmektedir.

İş sözleşmesi askıda bulunan sendika yöneticisinin sözleşmesinin haklı bir nedene dayanmadan işveren tarafından feshedilmesi durumunda yönetici, kanun koyucu tarafından tanınan güvencelerden faydalanabilecektir. Söz konusu fesih haklı bir neden olmaksızın sendikal nedene dayalı yapılması hâlinde, işe iade davası açılabilir ve/veya sendikal tazminat da talep edilebilir. İşe iade davasının açılmamış olması sendikal tazminat talep edilemeyeceği anlamına gelmemektedir. STİSK m.25/4'e göre sendikal tazminat miktarı, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere üst sınır belirlenmiştir

¹⁵⁸ Ömer EKMEKÇİ 2019, age. s. 162.

¹⁵⁹ Kenan TUNÇOMAĞ ve Tankut CENTEL 2018, age. s. 156.

¹⁶⁰ Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU 2017, age. s. 170.

¹⁶¹ E. Sıla HAFIZOĞLU 2015, age. s. 140.

İş akdi askıda bulunan yöneticinin iş akdinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda, açılan işe iade davasında işe iade kararı verilmesi durumunda işçinin, işverenine işe başlama başvurusunda bulunması gerekmektedir. İş akdi askıda bulunan işçi, işe iade davasına ilişkin kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işverene söz konusu başvuruyu gerçekleştirmelidir. İşveren tarafından başvuru kabul edilerek iş yerinde çalışmaya davet edilmesi durumunda, profesyonel yöneticilik güvencesi kapsamında iş akdi askıda olduğundan işçinin fiilen çalışmaya başlaması beklenmeyecek olup iş akdi devam edecektir. İşçinin, profesyonel sendika yöneticiliği görevi nedeniyle işverenin daveti üzerine iş yerine dönememesi sebep gösterilerek işe iade davasını açan yöneticinin samimi olmadığını veya davete göre çalışmaya başlamadığından feshin geçerli hâle geldiğini öne sürerek işe iade davasının hukuki sonuçlarından bertaraf edemez.

Profesyonel sendika yöneticisinin iş akdinin askıya alınabilmesi için iş sözleşmesinin türünün önemi yoktur. Çünkü iş akdinin aksıya alınması kanundan doğan bir güvence olup özgürlükler çerçevesinde sözleşme türüne göre sınırlayıcı bir hüküm öngörülmemiştir. Sözleşmenin belirli, belirsiz, geçici veya kısmi süreli olmasının iş akdinin askıya alınmasında bir farklılık söz konusu değildir. Ayrıca, profesyonel sendika yöneticisinin görev süresi sonunda yeniden göreve seçilmesi hâlinde askı hâli kural olarak devam eder.

Yöneticinin sözleşme türü, güvencenin uygulanmasına engel olmayıp, sözleşme askıda olduğundan sözleşmenin mahiyeti itibarıyla fesih gibi değerlendirilmeyerek askıda geçerliliğini koruyan bir sözleşme hâlini alacaktır. İşvereni ile arasındaki iş sözleşmesi bir süre ile sınırlı olarak yapılması hâlinde iş akdinin askıya alınması durumunda süre işlemeye devam edecektir. Yöneticilik görevi esnasında, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması hâlinde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir¹⁶². Yöneticilik güvencesinden kaynaklanan askı sonunda işe geri başlama güvencesi ancak askıda bulunan sözleşmeler için geçerli olacağından belirli süreli iş akdinin süreye bağlı olarak sona ermesi hâlinde, yöneticilik görevi sonunda güvence kapsamında eski yönetici işe geri başlatılmayı talep edemeyecektir. Zira işe başlatılma güvencesi kapsamında öncelikli olarak sözleşmesinin hukuken varlığını koruyor olması gerekir. Tazminat talebine ilişkin değerlendirme yapmak gerekirse belirli süreli iş sözleşmesinde süre bitiminde kendiliğinden sona ereceğinden

¹⁶² Turhan ESENER ve Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU 2017, age. s. 171.

işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. İş yerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktayken profesyonel sendika yöneticilik görevine başlamak suretiyle iş akdinin askıya alınması durumunda işçi, askıda bulunan belirli süreli iş sözleşmesi bitiminde kıdem tazminatı alamayacaktır. Lakin kıdem tazminatına ilişkin diğer şartları sağlaması koşuluyla sözleşmenin süresi dolmadan görev sırasında iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatını talep etme imkânı bulunmaktadır.

Profesyonel sendika yöneticisinin, iş akdi askıda bulunan iş yerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenen hususlarda iş yeri işçi sayısına dâhil edilip edilmemesi tartışmalıdır. Örneğin, iş yerinde çalışan işçilerin iş güvencesi için aranan çalışan sayısının tespiti, grev oylamasına ilişkin çalışan sayısı, engelli işçi çalıştırma zorunluluğuna ilişkin çalışan sayısı, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmasına ilişkin çalışan sayısı, iş yeri sendika temsilcisi sayısının belirlenmesi durumları gibi...

Doktrinde, sözleşmenin askı hâlinde olması geçersiz olması sonucunu doğurmadığından işçi sayısının işçi lehine genişletilmesi düşüncesiyle iş akdi askıya alınan profesyonel yöneticinin iş yerindeki toplam işçi sayısının tespitinde nisaba dâhil edilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur¹⁶³. Diğer bir taraftan profesyonel olarak yöneticilik yapanların iş akitleri askıya alınarak iş yerinde fiilen çalışmamaları, ücretlerinin işverenleri yerine sendikaca ödenmesi, hatta işverenin işçilere ilişkin iş yeri sigorta kayıtlarında dahi yer verilmeyecek olması nedeniyle iş yerindeki toplam işçi sayısının nisabına dâhil edilmeleri hakkaniyete uygun bulunmamıştır¹⁶⁴. Kanaatimize göre kanunda işçi sayısının tespitine ilişkin hükümler fiili çalışmayı esas aldığından profesyonel yöneticilerin ilgili iş yerinde fiili çalışmaması, ücret almıyor olması gibi sebeplerle çalışan sayısının nisabında hesaba dâhil edilmemeleri daha isabetli görülmektedir.

4.2.2.2 Kıdem Tazminatı Alma Hakkı

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu, döneminde profesyonel sendika yöneticisinin iş akdinin askıya alınmasını işçinin haklı nedenle fesih ile işten ayrılması olarak değerlendirmiştir ve işçilerin kıdem tazminatını hak edip edemeyeceği yönünde farklı kararlar ve yorumlar mevcuttur.

STİSK ile birlikte yöneticilik güvencesi yoruma dahi meydan vermeden tazminat hakkı koruma altına alınmıştır. Yine STİSK uyarınca, iş yerinden ayrılan

¹⁶³ Aydın BAŞBUĞ ve Mehtap YÜCEL BODUR 2021, age. s. 249.

¹⁶⁴ E. Sıla HAFIZOĞLU 2015, age. s. 139.

profesyonel sendika yöneticisinin kural olarak iş sözleşmesinin askıda kalacağı düzenlenmiştir. Her iki hüküm bir bütün hâlinde değerlendirildiğinde profesyonel sendika yöneticisi seçilen işçinin, kıdem tazminatını alması bir zorunluluk olmayıp, seçimlik bir hak olarak tanınmıştır. Kanun koyucunun sağladığı güvenceye istinaden sendika profesyonel yöneticisi seçilen kimse, sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı alabileceği gibi feshi tercih etmeyerek iş akdinin askıya alınması ile profesyonel yöneticilik görevi sona erdiğinde yeniden görevine dönebilecektir.

İş akdi askıda bulunan profesyonel sendika yöneticisi, dilerse yönetici seçildiği tarihte, dilerse görev süresinin içerisinde veyahut yöneticilik görevinin sona erdiği tarihte iş akdini bildirim süresine uymaksızın feshederek kıdem tazminatını alabilir. Söz konusu fesih hakkı, bildirim süresini beklemeksizin veya belirli süreli bir iş sözleşmesi var ise sürenin dolmasını beklemeden derhâl kullanılabilir. STİSK ile profesyonel sendika yöneticisine kıdem tazminatı olarak iş sözleşmesini derhâl feshetme imkânı tanındığından, kanuna eklenen yeni bir fesih türü olarak değerlendirilmiştir¹⁶⁵.

Sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine işe başvurması hâlinde de kıdem tazminatının ödeneceği güvencesi sağlanmıştır. Kanun koyucu tarafından sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek dışında belirtilen hususlar; sözleşmenin kendiliğinden veya kanun gereği sona ermesi durumudur. Örneğin sendika yöneticisinin milletvekili veya belediye başkanı seçilmesi, kuruculuk şartlarını haiz olmadığından mahkeme kararı ile yöneticilik görevine son verilmesi ve kuruculuğa engel bir suçtan mahkûmiyet gibi nedenlerle yöneticilik görevinin sona ermesi hâlinde yönetici profesyonel sendika yöneticilik güvencesi kapsamında kıdem tazminatını talep edebilir.

Yöneticiye tanınan kıdem tazminatını alma zamanına ilişkin tanınan seçimlik hak beraberinde ücret farklılığını da gündeme getirmektedir. Yöneticilik görevi nedeniyle iş akdinin askıya alındığı tarihte iş akdi feshedilerek kıdem tazminatı talep eden işçinin tazminatı, aldığı son ücret ve ekleri üzerinden hesaplanacaktır. Bunun yanı sıra yöneticilik görev süresi içerisinde veya sonunda kıdem tazminatını talep eden

¹⁶⁵ Aydın BAŞBUĞ ve Mehtap YÜCEL BODUR 2018, age. s. 248.

işçinin tazminatı, talep tarihinde iş yerinde çalışan emsal kıdem ve pozisyona sahip işçinin aldığı ücret ve eklerine göre hesaplanacaktır.

Sendika yöneticiliği sebebiyle iş yerinden ayrılan ve iş akdi askıda olan bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için kanun koyucunun belirlediği kıdem tazminatına ilişkin olma gibi diğer şartları haiz olması gerekmektedir. Örneğin 1475 sayılı İş Kanunu uyarınca bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az 1 yıllık kıdeme sahip olması gerekir.

STİSK ile kapsamı genişletilen sendika yöneticisinin kıdem tazminatı hakkı, sendikal özgürlüğün kanun koyucu tarafından sağlanan güvencesi hâlini almıştır. Kıdem tazminatı almak suretiyle iş yerinde askıda bulunan sözleşmesinin kanun koyucunun yöneticiye tanıdığı hak doğrultusunda “derhâl fesih” hakkının kullanılması yenilik doğuran bir hak olup yöneticinin tazminatı aldıktan sonra yeniden işe dönme hakkını ortadan kaldıracaktır.

Yöneticilik görevi sırasında sözleşmesi askıda olan işçinin, kıdem tazminatına ilişkin diğer şartları haiz olması şartı ile yöneticinin vefatı hâlinde tazminat yasal mirasçılara ödenecektir.

4.2.2.3 İşe Geri Dönme Hakkı ve Sonuçları

Profesyonel olarak sendika yöneticiliği görevini ifa eden işçiye görevi sona erdiğinde güvence kapsamında işsiz ve zor durumda kalmasının önüne geçmek adına askıda bulunan işine dönme güvencesi kanun koyucu tarafından tanınmıştır. Askıda bulunan işine başlama güvencesi, anayasal bir hak olarak aynı zamanda gelecek kaygısı taşımadan sendikal özgürlük kapsamında yöneticilere tanınan avantaj olarak nitelendirilebilir. Profesyonel sendika yöneticisinin, yöneticilik görevinin sona ermesinin ardından askıda olan işine geri dönmesine ilişkin şartlar STİSK m.23/2’de açıkça belirtilmiştir.

İş sözleşmesi askıda olan yönetici; *seçime girmemesi, yeniden seçilmemesi, kendi isteğiyle yöneticilik görevinden çekilmesi veya yöneticisi olduğu kuruluşun tüzel kişiliğinin sona ermesi* nedenleriyle yöneticiliğinin sona ermesi hâlinde, süresi içinde işe başlatılmak üzere eski iş yerine başvuru yapabilecektir. Başvuruyu alan işverenin, süresi içinde eski işine veya uygun bir işe başlatması kanuni zorunluluktur.

Kanun koyucunun lafzından da anlaşılacağı üzere yöneticinin askıda bulunan işine dönme güvencesi, yöneticilik görevinin sona ermesi hâlinde işlerlik kazanacaktır. Yöneticilik görevinin sona ermesinin kapsamı geniş tutularak yöneticinin seçime

girmemesi, yeniden seçilmemesi, yöneticilik görevinden şahsi iradesiyle çekilmesi veya sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi hâllerini tahdidi olarak belirtmiştir. Burada kanun koyucu, güvence itibarıyla yöneticilik görevini korumak amacıyla görev süresi veya görev dönemi gibi sınırlandırmalar yerine geniş perspektifle güvencenin kapsamında boşluk bırakmamayı amaçlamıştır.

Kanunda sayısal anlamda sendika yöneticiliğine seçilebilmeye ilişkin sınırlayıcı bir düzenleme olmadığı gibi, yöneticilik güvencesinden faydalanabilmenin de sayısal anlamda kısıtlaması söz konusu değildir. Sendika yöneticisinin yöneticilik görevinden sonra işine geri başlamış olması, ilerleyen zamanda yeniden yöneticilik görevine seçilemeyeceği anlamına gelmeyeceği gibi sendika yöneticiliğine tekraren seçilmesi hâlinde kanunen sağlanan güvencelerden yine yararlanabilecektir.

Sendika yöneticisinin, kendisine sağlanan güvence kapsamında görev sonunda askıda bulunan iş akdine geri dönebilmesi için iş sözleşmesinin hukuken varlığını koruyor olması yani sözleşmesini feshetmemiş olması gerekir¹⁶⁶. İş akdi askıda bulunan yönetici, seçildiğinde veya görev süresi içerisinde sözleşmeyi feshettiğinde veya sözleşmesi süreye bağlı olduğundan sona erdiğinde askıda bulunan iş akdinden bahsedilemeyecek olup işe başlatılmasını talep edemeyecektir. Kanun koyucunun burada amacı, sendika yöneticilerinin sendika hakkı kapsamında yöneticilik teminatı doğrultusunda iş ilişkisini korumaktır¹⁶⁷.

Yöneticilik görevi sona eren yöneticinin, görevinin sona ermesinden itibaren bir aylık süre içerisinde başvuru yapması ve başvuruyu alan işverenin talep tarihinden itibaren bir aylık süre içerisinde işe başlatmak yükümlülüğü öngörülmüştür. Söz konusu bir aylık süre hak düşürücü niteliğinde olup taraflarca ve ihtilaf hâlinde mahkemelerce kendiliğinden dikkate alınır. Kanun koyucu tarafından öngörülen sürenin dışında müracaat, işçinin başvuru hakkını ortadan kaldıracak gibi işverenin de işe başlatma yükümlülüğünü sona erdirecektir. İşverene müracaata ilişkin kanun koyucu tarafından bir şekil şartı öngörülmemiş olsa da ispat açısından yazılı yolla başvuru yapılması uygun olacağı kanaati hâsıl olmuştur¹⁶⁸.

Yöneticilik görevi sona eren işçinin, askıda olan işine başlamak için kanunda öngörülen bir aylık süreden sonra müracaat etmesi durumunda kıdem tazminatı talep

¹⁶⁶ Ünal NARMANLIOĞLU 2016, age. s. 119.

¹⁶⁷ Kenan TUNÇOMAĞ ve Tankut CENTEL 2018, age. s. 175.

¹⁶⁸ Murat ŞEN (2008), “Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılırken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 9, ss. 85-101.

edip edemeyeceği tartışması gündeme gelecektir. Doktrinde, yöneticinin görev süresi bittikten sonra askı süresi de sona ereceğinden askı süresi içerisinde kıdem tazminatı alma güvencesinin sebebi olan haklı fesih sebebi artık ortadan kalkmış olacaktır. İş akdi askıda bulunan yönetici, kıdem tazminatını almak istiyorsa yöneticilik görev süresi bitmeden haklı fesih hakkını kullanması gerekir. Askı süresi içerisinde sözleşmesini haklı nedenle feshederek tazminatını alabilecekken askı süresi sonunda süresinde işe başlamaya başvurmamışsa kıdem tazminatı talep etmesi mümkün değildir¹⁶⁹. Yöneticilik görevi sona eren işçinin zaman şartına bağlı kalmayarak dilediği zaman sözleşmeyi tazminatlı feshetme imkânının kabul edilmesi, kanunun ruhuna ve amacına ters düşer. Bu nedenle görevi sona eren yönetici, kanunen belirlenen süre içerisinde işverene başvurup, işverenin davetine uygun işe başlamazsa askıda bulunan sözleşmesini haksız feshetmiş sayılır.

Profesyonel sendikacılık görevi sona eren işçinin, askıda olan iş yerine geri dönmek üzere müracaatı hâlinde işverence bir aylık süre içerisinde işe başlatılmazsa yöneticinin iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır¹⁷⁰. İşverence, süresi içerisinde işe başlatmama durumu, feshin niteliğinin belirlenmesinde ayrıca öneme sahiptir. Söz konusu durum, belirsiz süreli sözleşmelerde bildirim süresi tanımadan; belirli süreli sözleşmelerdeyse sözleşme süresinin dolmasını beklemeden, fesih anlamına gelecek olup usulsüz fesih teşkil edecektir. Usulsüz feshin sonucu olarak şartlarına göre ihbar tazminatı veya bakiye süre ücreti doğabilecektir.

Yöneticilik görevi sona eren işçinin, süresi içerisinde askıda bulunan iş sözleşmesinin diğer tarafı olan işverene müracaatı hâlinde eski işine veya eski işine uygun başka bir işe başlatılmak zorundadır. Yani işverenin, başvuruyu yapan işçiyi herhangi bir işe vermesi kanun hükmü uyarınca mümkün olmadığı gibi davet, eski işine veya emsal nitelikte bir işe değil ise hukuken geçerli bir davetten söz edilemez¹⁷¹.

Uygulamaya bakıldığında işe başlatmama durumu farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Görevi sona eren yöneticinin işverene müracaat etmesi hâlinde, işverenin bir ay içinde işe başlatmaması veya başlatmayı açıkça reddettiğini beyan etmesi, eski işine uygun olmayan farklı bir işe davet edilmiş olması ihtimalleri işveren tarafından fesih olarak nitelendirilebilir.

¹⁶⁹ Fevzi ŞAHLANAN 2020, age. s. 157.

¹⁷⁰ Kenan TUNÇOMAĞ ve Tankut CENTEL 2018, age. s. 296.

¹⁷¹ Ömer EKMEKÇİ 2019, age. s. 164.

Kanundaki şartları haiz olarak iş yerinde çalışmak isteyen eski yöneticiyi işe başlatmayan işverenin bu tutumu doğrudan sözleşmesinin işveren tarafından feshi olarak değerlendirilse de eski yöneticinin işverenine karşı işe iade davası açıp açamayacağı konusu doktrinde tartışmalıdır. Bir kısım yazar; kanun koyucunun asıl amacının sendika yöneticisine güvence tesis etmek olduğu ve hâliyle iş akdi feshedilen yöneticinin işe iade davası açabileceğini savunmaktadır¹⁷². Diğer yandan, yöneticilik güvencesi kapsamında eski yöneticiyi süresi içerisinde işe başlatmayan işverene karşı işe iade davası açılabilmesi için açık bir kanuni düzenleme gerektiğini, böyle bir düzenleme olmadığından işe iade davası açamayacağı ileri sürülmektedir¹⁷³. Kanaatimizce, kanun koyucunun amacı yöneticilik güvencesi ile anayasal bir güvence olan sendikal özgürlükle işçinin ve dolayısıyla iş ilişkisinin korunmasıdır. Söz konusu koruma dolaylı işçinin geçmiş iş ilişkisine bağlı haklarının korunmasını da beraberinde getirir. Kanun koyucu tarafından engelleyici bir hüküm bulunmadığından bir ay içinde işe başlatılmayan eski yönetici, şartları haiz olması şartı ile feshe bağlı olarak işe iade davası açabilecektir.

İş akdi feshedilen işçiye iddiasına ilişkin işe iade davasının açılabilmesine yönelik, fesih bildiriminden tebliğinden itibaren bir aylık süre öngörülmüştür. İşe iade davasındaki bir aylık hak düşürücü sürenin tespiti, usulü işlemler bakımından önem arz etmektedir. Eski yöneticinin açacağı işe iade davasına ilişkin sürenin tespiti ayrıca öneme sahiptir. Söz konusu süre, yöneticinin görevinin kanunda sayılan sebepler nedeniyle sona ermesini izleyen bir ay içerisinde işe başlama başvurusunda bulunup işverenin başvuruyu açıkça reddetmesi hâlinde bu tarihte; başvuruyu alan işverenin bir aylık süre içinde cevap verilmemesi hâlinde ise işe iade davası açma süresi bir aylık sürenin dolmasıyla başlayacaktır.

İşe iade davasının açılabilmesinin ön koşulu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanuna¹⁷⁴ göre dava şartı arabuluculuk kapsamında arabuluculuk müracaatı zorunludur. İşe iade davası açmak isteyen işçi, bir ay içinde arabuluculuğa başvurarak son tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir.

Profesyonel sendika yöneticisinin işe iade talebiyle açtığı dava, basit yargılama usulüne göre yürütülür. Söz konusu yerel mahkeme kararına karşın, karşı tarafların

¹⁷² Melda SUR 2022, age. s. 78.

¹⁷³ Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age. s. 873.

¹⁷⁴ RG 25/10/2017 tarih ve 30221 sayılı.

başvurusu üzerine istinaf kanun yolu incelemesi neticesinde Bölge Adliye Mahkemesi kesin nitelikte karar verecek olup söz konusu karar için karşı temyiz kanun yolu kapalıdır.

Kanun koyucunun STİSK uyarınca sendika yöneticiliğine tanınan güvencenin sonucunda açılan işe iade davası ile 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca açılan işe iade davasının, koşulları ve sonuçları bakımından daha özgürlükçü yaklaşım sergilediğini söylemek mümkündür.

Sendika yöneticisinin şartlarını haiz olması ve güvence kapsamında işveren tarafından süresinde işine başlatılmayarak sözleşmesinin feshedildiğinden açacağı işe iade davasında, 4857 sayılı Kanun'da işe iade davası açılabilmesi için aranan iş güvencesi koşullarının varlığı aranmayacaktır. Yargıtay'ın içtihat hâlini alan ilke kararında da uygulama bu yöndedir¹⁷⁵.

Sendika yöneticisinin açtığı işe iade davasına ilişkin yapılan yargılama sonucunda hükmedilen boşta geçen ücret hesaplamasına normal işe iade davalarından ayrık düzenleme getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu işe iade davasının sonucu olarak işçinin iş akdinin haksız feshi durumunda fesih tarihi ile işe iade davasının kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmayarak boşta geçirdiği süreye ilişkin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödeneceği düzenlenmiştir. *Uygulamada söz konusu çalışılmayarak geçirilen döneme ilişkin ödenen ücrete boşta geçen süre ücreti denilmektedir.* Kanun koyucu tarafından davacının işsiz kaldığı sürenin hesaplanmasına dört ay ile sınırlama getirilmiştir. STİSK m24/3 uyarınca *“Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir”* hükmü ile 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenleme kapsamında sınırlamanın kapsamı genişletilmiştir. Sendika yöneticisinin güvencesi kapsamında açılan işe iade davasında, boşta geçen süre ücretinde dört aylık süre sınırı uygulanmayarak yöneticilik/temsilcilik süresini aşmamak şartıyla boşta geçen süre ücretine hükmedilecektir. Nitekim Yargıtay bir kararında¹⁷⁶ *“Yöneticinin işe iadesine karar verilmesi halinde, fesih geçersiz sayılarak yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklar ödenir”* hükmü ile yöneticinin boşta geçen süre ücretinin 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen en çok dört ayı ile değil yöneticilik süresi ile sınırlandırılabilmesine hükmetmiştir.

¹⁷⁵ Y9HD, E.2016/20008, K.2016/15649, T. 30/06/2016.

¹⁷⁶ Y9HD, E.2017/23403, K.2017/13769, T.20/09/2017.

4.3 AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİNİN GÜVENCESİ

Amatör sendika yöneticisi, profesyonel sendika yöneticisinden farklı olarak sendikacılık ve yöneticilik faaliyetlerini serbest zamanında yürütürken aynı zamanda işverenin emir ve talimatı altında çalışma devam etmek zorundadır. Üyelerinin hak ve menfaatlerinin temini noktasında sendikal faaliyet gösteren amatör sendika yöneticisinin, işverenin baskılamasını hissetme ihtimali olağandır. İşveren emir ve talimatı altında bulunarak bir taraftan sendikacılık faaliyeti gerçekleştirmeye çalışan amatör yöneticiler, özel güvenceye en çok ihtiyaç duyan yöneticilerdir.

STİSK, güvenceler başlıklı dördüncü bölümünde doğrudan amatör sendika yöneticilerine yönelik güvenceleri tanımlamamış olsa da iş yeri sendika temsilciliğinin güvencesi başlıklı m.24'ün son fıkrası uyarınca temsilciler için tanınan güvenceleri, *işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler yani amatör yöneticiler hakkında da uygulanır* hükmü ile amatör sendika yöneticilerini kapsar hâle getirmiştir.

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu döneminde sendika yöneticilerine ilişkin güvenceler bakımından amatör yöneticilere ilişkin bir düzenleme yapılmadığından amatör yöneticiler, ancak üyelere tanınan güvenceden ve şartları oluşmuş ise sendikal özgürlüklere ilişkin hususların ihlali nedeniyle sendikal tazminattan faydalanabilirlerdi. Sendikal tazminata ilişkin husus, amatör yöneticiliğin ayrıcalığı veya güvencesi olmayıp sendikal üyelikten kaynaklanan bir tazminat türüdür. Sendika hakkı ve sendikal özgürlüklerin bir uzantısı olan sendika yöneticiliğine ilişkin güvencelerden amatör sendika yöneticisinin mülga kanun döneminde mahrum bırakılmış olması, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından sendikal haklar bakımından eleştiriye maruz kalmıştır.

Amatör sendika yöneticilerine ilişkin ihtiyaç tespit edilerek sendikal görevi ile iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları birlikte devam ettiğinden maruz bırakılabilme ihtimali olan baskı veya endişe nedeniyle STİSK'te yöneticilik güvencesi tanımlanarak iş yeri sendika temsilciliği güvencesi, amatör yöneticileri kapsar şekilde düzenlenmiştir.

4.3.1 Yararlanabilecek Kişiler

İş yerinde çalışmaya devam ederken bir yandan da yöneticilik görevini yürüten işçilerin güvencesi, *“işyeri sendika temsilciliği güvencesi”* başlıklı STİSK m.24/5 ile düzenlenmiştir. Madde, düzenleme şekli itibarıyla iş yeri sendika temsilciliğine özgülenmiş olsa da amatör sendika temsilcisi de esasen yöneticisi olduğu sendika

adına faaliyette bulunduğundan geniş anlamda bir yönetim erkinin temsilciliği ile kapsam dâhilinde değerlendirilmiştir.

Amatör sendika yöneticinin güvencesinden sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışan amatör yöneticiler değil, TBK'ya ve diğer iş kanunlarına tabi amatör yöneticiler de yararlanır. Ayrıca amatör yöneticilik güvencesinden faydalanabilmek için kıdeme bağlı bir şart öngörülmediği gibi iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli yapılmış olmasının ya da deneme süreli olmasının da önemi yoktur¹⁷⁷.

Amatör sendika temsilcisinin güvencesinden faydalanabilecek kişileri tespit edebilmek için öncelikli olarak çalışanın yönetici sıfatını haiz olması gerekir. Kanun koyucunun yönetici olarak belirttiği; kanuna göre geçerli şartlara göre kurulmuş olan sendika, konfederasyon ve şubelerin yönetim kurullarında görev alan çalışanlar, amatör sendika yöneticiliğinden faydalanabilir.

Ayrıca kanun koyucu tarafından amatör yöneticilere ilişkin belirlenen güvencelerin kaynağı olan iş yeri sendika temsilcilerine de bakıldığında bu güvencelerden ancak toplu iş sözleşmesi yapmak üzere sendika yetkisini tescil eden, yetki tespiti kesinleşen sendikanın bildirdiği temsilciler faydalanabilir. Çünkü STİSK m.27 uyarınca,

“Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.”

hükmü ile iş yerinde bir sendikanın temsilci atayabilmesi için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kesinleşmesi gerekliliği çıkarımı yapılmaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunmayan veya yetkisi olsa dahi bu yetkisi kesinleşmeyen bir sendika, temsilci atama yetkisini haiz olmadığından, atadığı temsilcinin de kanun koyucunun iş yeri sendika temsilciliğinin güvencesi kapsamında tanıdığı güvenceden faydalanması mümkün olamayacaktır.

4.3.2 Sağlanan Güvenceler

Amatör sendika yöneticisi, sendika yöneticilik faaliyetini icra ederken işverenin emir ve talimatı altında çalışmaya devam etmektedir. Kanun koyucu

¹⁷⁷ Ercüment ÖZKARACA (2014), *Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, s. 187.

tarafından iş ilişkisi devam ederken yöneticilik görevini yerine getiren yöneticiye ilişkin bir takım ayrıcalıklar tanınmıştır.

Yöneticilik görevini yerine getirirken iş akdi ile ilgili karşılaşılabileceği feshe karşı koruma altına alınmıştır. Feshin sonuçlarına ilişkin hukuki yola başvurulması hâlinde profesyonel yöneticiden farklı olarak yöneticisi olduğu sendika tarafından da dava açma yetkisi tanınmıştır. Açılacak davanın sonucunda yargılama süresinde yöneticinin uğramış olduğu zarara ilişkin boşta geçen süreye dair işe iade davalarında öngörülen sınır genişletilerek bir güvence getirilmiştir.

İş ilişkisi devam ederken sendikal yöneticilik faaliyetine devam eden amatör yöneticinin, sendikal özgürlük kapsamında sendikal faaliyetinin engellenememesi ve işveren tarafından bir baskı altında olduğu düşüncesinin hâkim olmaması adına işinde esaslı değişiklik yapılamaması ve iş yeri değişikliğinin yazılı rızası olmadıkça yapılamayacağı düzenlemesi yine amatör sendika yöneticisine tanınan güvencelerdendir.

4.3.2.1 İş Sözleşmesinin Korunması

İşveren, amatör sendika yöneticilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Amatör sendika yöneticisinin iş sözleşmesinin haklı neden olmadan ve yazılı olarak bildirilmedikçe feshedilememesi iki aşamalı öngörülen güvencedir.

Kanun koyucu, kanun metodolojisine uygun olarak sosyal devlet ilkesi gereğince tüm taraflara yönelik gerekli düzenlemeleri öngörmüştür. Getirilen güvence, amatör sendika yöneticisinin iş akdinin mutlak olarak kayıtsız şartsız feshedilememesi gibi değerlendirilmemelidir. Amatör sendika yöneticisinin iş akdinin, haklı bir nedenin varlığı hâlinde, geçerlilik şartı olan yazılı açık ve kesin olarak bildirmek suretiyle feshi mümkündür.

Fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yöneticisi veya üyesi bulunduğu sendika tarafından dava açılabilme imkânı tanınmıştır.

4.3.2.2 İş Sözleşmesinin Feshi Hâlinde Dava Yolu

Amatör sendika yöneticinin sendikal görevini yerine getirirken iş akdi ile ilgili karşılaşılabileceği fesih durumuna ilişkin kanunen güvence getirilmiştir. STİSK m.24 uyarınca, amatör sendika yöneticisi veya iş yeri temsilcisinin iş sözleşmeleri ancak haklı nedenle feshedilebilecektir.

STİSK uyarınca haklı nedenin tanımı yapılmadığı gibi hangi davranışların haklı neden teşkil ettiği de belirtilmemiştir. Bu nedenle genel kanun niteliğindeki TBK m.435'te yer alan tanım belirleyici olacaktır. Buna göre; “Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenmeyen bütün durum ve koşulları, haklı sebep sayılır” TBK uyarınca yapılan haklı neden tanımı 4857 sayılı İş Kanunu m.25'te belirtilen haklı nedenlere göre daha kapsamlıdır. Çünkü 4857 sayılı İş Kanunu'nda anılan hükmü haklı nedenleri, sayılanlar ve benzeri ile sınırlandırmıştır¹⁷⁸. Öyleyse dürüstlük kuralları uyarınca, iş ilişkisinin sürdürülebilmesinin işverenden beklenemeyeceği bir durum meydana geldiğinde amatör yöneticinin iş sözleşmesi feshedilebilir¹⁷⁹.

Mevzuata göre amatör sendika yöneticisinin iş akdi ancak haklı nedenin varlığı hâlinde feshedebileceğinden, İş Kanunu m.18 uyarınca geçerli nedenlerle feshi mümkün değildir.

Amatör sendika yöneticisinin maruz kaldığı haksız feshe karşı açılacak dava türü esasen işe iade davasıdır. Normal işe iade davasından farklı olarak amatör sendika yöneticisinin sendikasına da davada taraf olma yetkisi verildiğinden sendika tarafından yöneticisi adına dava açılacaktır. Amatör sendika yöneticisi ve iş yeri sendika temsilcisi güvencesi sendikanın iş yerindeki örgütlenmesinin teminatıdır.

İş akdi feshedilen amatör sendika yöneticisinin işe iade davası açabilmesi doğrudan yöneticilik güvencesinin sonucudur. İşe iade davasının açılması için kanun koyucunun aramış olduğu iş güvencesi kapsamında çalışıyor olma şartı, profesyonel sendika yöneticisinin iş akdinin feshine ilişkin açılacak davada olduğu gibi amatör sendika temsilcisinin iş akdinin feshine karşı açılacak işe iade davasında da aranmayacaktır. Belirli, belirsiz veya deneme süreli çalışan amatör sendika yöneticisinin karşılaştığı feshe karşı da işe iade davası açılacaktır.

Amatör yönetici tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde fesih yetkisinin ne kadar süre içinde kullanılacağına ilişkin kanunda bir süre öngörülmemiş olup işverenin, fesih hakkını 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirlenen süre dâhilinde kullanması gerekmektedir. İşveren tarafından İş Kanunu m.26/1 uyarınca haklı feshe

¹⁷⁸ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, Muhittin ASTARLI ve Ulaş BAYSAL (2022), *İş Hukuku*, 7.Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, s. 752.

¹⁷⁹ Melda SUR (2017), *İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi*, Prof. Dr. Turhan Esenser II.İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, s. 188 vd.

neden olan vakanın öğrenilmesinden itibaren altı iş günü, her hâlde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıldır.

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nda "yazılılık" geçerlilik şartı olarak değerlendirilmemiş olup sadece ispat şartıdır. STİSK uyarınca amatör sendika yöneticisine tanınan güvence kapsamında iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde "yazılılık" bir geçerlilik şartı hâlini almıştır. Haklı bir nedenin varlığına rağmen fesih sebebi yazılı şekil şartına uygun feshedilmişse STİSK m.24/1 gereği salt bu nedenle fesih geçersiz sayılarak işe iade kararı verilebilecektir¹⁸⁰.

İşe iade davası bakımından kanun koyucu tarafından iş sözleşmesi feshedilen işçi, geçersiz olduğunu düşündüğü fesih bildirimiminin tebliğinden itibaren bir ay içinde dava açmalıdır. İşe iade davasındaki bir aylık hak düşürücü sürenin tespiti usulü işlemler bakımından önem arz etmektedir.

İşe iade davasının açılabilmenin ön koşulu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na göre arabuluculuk kapsamında arabuluculuk müracaatının zorunluluğudur. İşe iade davası açmak isteyen amatör sendika yöneticisi veya yöneticiyi temsilen sendikası, bir ay içinde arabulucuya başvurmalı ve yine son tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki hafta içerisinde de iş mahkemesinde işe iade davası açmalıdır.

Amatör sendika yöneticisinin iş akdinin feshinin geçersizliği ve işe iade talebiyle açtığı dava, basit yargılama usulüne göre yürütülür. Söz konusu yerel mahkeme kararına karşın, karşı tarafların başvurusu üzerine istinaf kanun yolu incelemesi neticesinde Bölge Adliye Mahkemesi kesin nitelikte karar verecek olup söz konusu kararın karşı temyiz kanun yolu kapalıdır.

Amatör sendika yöneticisinin iş akdinin feshine ilişkin açılan davada feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesi durumunda yöneticilik süresini aşmamak üzere fesih tarihi ve hükmün kesinleşme tarihi arasında ücret ve diğer haklar ödenir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre öngörülen işe iade davasının sonucu olarak düzenlenen boşta geçen süre ücreti, amatör yönetici bakımından açılan işe iade davası bakımından farklılık içermektedir. Kanun koyucu normal işe iade davasına ilişkin çalışmadıkları dönemlere dair boşta geçen süre ücretinin hesaplanmasında ücret ve haklara ilişkin dört aylık sınırlama öngörmüştür. Amatör sendika yöneticisine ilişkin açılan işe iade

¹⁸⁰ Muhittin ASTARLI (2013), "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: XVII, Sayı: 1-2, s.157.

davasının sonucunda çalışmadığı dönemin ücret ve hakları hesaplamasında dört aylık sınırlama olmaksızın, temsilcilik veya amatör sendika yöneticiliği süresi doğrultusunda ücrete hükmedileceği düzenlenmiştir.

Yöneticinin iş akdinin feshine karşı açılan işe iade davasında, boşta geçen ücrete ilişkin fesih tarihi ile kararın kesinleşmesine kadar geçen sürede mahrum kaldığı hak ve alacakları için başvuru şartı öngörülmemişse kesinleşme sonrası doğacak hak ve alacakları için işverene başvuru yapılması gerekmektedir. Kararın kesinleşmesi ile tebliğinden itibaren altı iş gününde işverene başvuru yapılması ve işveren tarafından da altı iş günü içerisinde işe başlatılması gerekir.

STİSK uyarınca amatör sendika yöneticisi güvencesinden faydalanan temsilci veya amatör yöneticinin mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başlatılmak için işverene başvurumamasının yaptırımını düzenlenmemiştir. Bu durumda işe iade sonucunda işe başlamak üzere başvurulmaması durumu yöneticinin iş sözleşmesinden istifası olarak kabul edilerek bildirimsiz feshi anlamına gelecektir.

Esas olarak amatör yöneticinin işe başlatılmak için süresi içinde işverene başvurumaması, sözleşmenin devam edip etmemesiyle ilgili husustur. Yöneticinin süresinde başvuru işlemi yapmaması, işverenin yaptığı feshi geçerli hâle getirecektir.

İşe iade kararının kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içerisinde işverene başvuran yönetici, işveren tarafından altı iş günü içinde işe başlatılmazsa dahi iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücret ve diğer hakları ödenmeye devam edilmelidir. Söz konusu ücret ve diğer haklar teknik anlamda tazminat olmayıp ücret vasfındadır¹⁸¹. Dolayısıyla ücret niteliğine ilişkin yapılan ödemelere uygulanan damga vergisi, SGK primi, işsizlik sigortası primi, işsizlik sigortası fonu, gelir vergisi kesintileri de yapılacaktır.

Dava sonucunda işe iadesi kesinleşen amatör sendika yöneticisi, kesinleşme tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde işverene başvuruda bulunmazsa işverenin artık işe alma zorunluluğu ortadan kalkacaktır. Ayrıca amatör yönetici bu hâlde, kesinleşme tarihinden sonraki dönem için ücret ve alacak talebinde bulunamayacaktır. İşverene yasal süresi içerisinde başvuruda bulunmayan yöneticinin kıdem ve ihbar tazminatı talep edip edemeyeceği konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

¹⁸¹ Savaş TAŞKENT 1993, age. s. 269.

Dava süreci sonucunda işveren tarafından altı iş günü içerisinde işe başlatılmayan amatör sendika yöneticisi, bu süresinin geçmesinden sonra işe çağrılmışsa yöneticinin çağrıya uyarak çalışmaya başlaması gerekir¹⁸². İşverence geç de olsa çağrılmış olması sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmesindeki alacaklı temerrüdü artık sona ereceği için yöneticinin çalışmaktan kaçınma hakkı yoktur. Amatör sendika yöneticisi, çağrıldığı hâlde altı iş günü geçtiği gerekçesi ile devamsızlık yaparsa sözleşmesinin devamsızlığı sebebi ile haklı nedenle feshi dahi gündeme gelebilir. İşverence geç çağırılma durumunda sınırsız bir süre yoktur. İşverenin altı iş günü sonunda makul süre içerisinde çağırılması durumunda belirtilen prosedür uygulanır.

Amatör yöneticinin açtığı işe iade davası sonucunda fesih geçersiz sayılarak iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edildiği için hüküm mutlak işe iade sonucu doğurmaktadır¹⁸³. Yargıtay, yerleşik içtihatlarında da amatör sendika yöneticiliği güvencesine göre açılan davada işe başlatılmama tazminatına hükmedilemeyeceğine karar vermiştir. Gerekçe olarak yönetici işe başlatılmamış olsa dahi kanunda iş ilişkisinin devam ettiğinin kabul edildiği ve mutlak işe iade öngören hüküm karşısında yöneticinin işe başlatılmamasının hukuki sonuca etki etmeyeceği belirtilmiştir¹⁸⁴.

Amatör sendika yöneticisinin görevi nedeniyle maruz kaldığı feshin haksızlığı iddiası nedeniyle başlattığı hukuki yolda işe iade talebini ve sendikal tazminatı aynı davanın konusu ettiği sıkça karşılaşılan bir durum hâlini almıştır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre amatör sendika yöneticilerinin bu durumunu değerlendirerek temsilcilik güvencesine (STİSK m.24) ve sendika özgürlüğünün güvencesine (STİSK m.25) yönelik davaların uygulama şartları ve sonuçlarının birbirinden farklı olması sebebiyle ile karma olarak iki hükmün bir arada işletilmeyeceğine karar verilmiştir¹⁸⁵. Bu nedenle, söz konusu karma taleplerle hâkimin önüne gelen uyuşmazlıklarda hâkimin davayı aydınlatma ödevi gereği davacıya temsilcilik güvencesi mi yoksa sendika özgürlüğü güvencesi uygulamasından mı faydalanmak istediği açıklatılarak esasa geçilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Doktrinde Yargıtay uygulamasının yanı sıra STİSK m.24'e göre talep edilen alacak kalemlerinin yanında sendikal özgürlüğün ihlalinin yaptırımını olarak STİSK

¹⁸² Ercan AKYİĞİT 2013, agm. s. 29

¹⁸³ Aydın BAŞBUĞ ve Mehtap YÜCEL BODUR 2021, age. s. 254.

¹⁸⁴ Y22HD E.2016/33409, K.2017/1107, T.06.02.2017.

¹⁸⁵ Y22HD, E.2017/33923, K.2017/13376, T.05.06.2017, Y9HD, E.2015/25304, K.2016/1474, T.21.01.2016

m.25'e göre sendikal tazminat da talep edilebileceği savunulmuştur¹⁸⁶. Öğretide Yargıtay uygulamasına paralel yöneticilik güvencesi ile sendika özgürlüğünün güvencesinin karma bir şekilde aynı davanın konusu olmayacağını savunan görüşlerde mevcuttur¹⁸⁷. Kanaatimize göre her iki güvencenin farklı maddelerde düzenlenmiş olması ve uygulama koşullarının farklı olması nedeniyle tek davada karma şekilde talep edilemeyeceği yönündedir.

Amatör sendika yöneticisinin iş akdinin feshinin STİSK m.25 uyarınca ilgili maddelerin ihlali nedeniyle yapıldığının ispatlanması hâlinde sendikal tazminata hükmedilebilecektir. STİSK m.25/4'e göre sendikal tazminat miktarı, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere üst sınır belirlenmiştir.

İş akdi feshedilen amatör yöneticinin feshe bağlı kötü niyet tazminatı talep edip edemeyeceği hususunu değerlendirmek gerekirse kötü niyet tazminatı ancak iş güvencesi hükümleri dışında kalan diğer işçiler tarafından talep edilebilen bir tazminat türüdür (İş Kanunu m.17). Bu nedenle, amatör yöneticiler özel iş güvencesi hükmü kapsamında korundukları için kötü niyet tazminatı talep edemezler¹⁸⁸. Amatör yöneticinin kötü niyet tazminatı talep edememesinin bir diğer gerekçesi ise kötü niyet tazminatının, sözleşmenin feshine bağlı bir tazminat türü olmasıdır. Yöneticinin lehine STİSK m.24'e göre işe iade hükmü verilmesi hâlinde fesih geçersiz sayılarak iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edileceğinden kötü niyet tazminatı talep edilemeyecektir¹⁸⁹.

4.3.2.3 İş Yeri Değişikliğine veya Esaslı Değişikliğe Karşı Güvence

STİSK ile güvenceye kavuşan amatör sendika yöneticiliğine ilişkin düzenleme sadece iş sözleşmesine karşı haksız fesih ile sınırlı kalmamış, çalışma koşullarında esaslı değişikliğe ve iş yeri değişikliklerine karşı da güvence getirmiştir. Düzenleme kapsamında "*amatör yöneticinin yazılı rızası olmadıkça iş yeri değiştirilemez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamayacağı*" hükmü getirilmiştir. Kanuni güvenceye muhalif yapılan işlem tesisi anlamına gelecek değişiklik, geçersiz sayılacak ve işçiyi bağlamayacaktır.

¹⁸⁶ Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU ve Talat CANBOLAT 2020, age. s. 876.

¹⁸⁷ Ömer EKMEKÇİ 2019, age. s. 169.

¹⁸⁸ Seracettin GÖKTAŞ (2010), "İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı", *Kamu İşletmeleri ve İşverenleri Sendikası (Kamu-İş) Dergisi*, Ankara, s. 320.

¹⁸⁹ Ercan AKYİĞİT 2013, agm. s. 74.

Amatör sendika yöneticisinin iş yeri veya esaslı değişikliğe ilişkin getirilen düzenlemenin yasal dayanağı “*Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Ve İş Sözleşmesinin Feshi*” başlığıyla 4857 sayılı İş Kanunu m.22 altındaki düzenlemeye benzer gözüke de STİSK düzenlemesi, niteliği itibarıyla daha geniş kapsamlıdır. Çünkü 4857 sayılı İş Kanunu m.22’de işçinin değişikliği kabul etmemesi üzerine işveren söz konusu değişikliğin geçerli nedene dayandığı veya fesih için başka geçerli nedenli olduğu gerekçesiyle iş sözleşmesini feshedebilirken amatör sendika yöneticisinin değişikliği kabul etmemesi hâlinde işveren sözleşmeyi geçerli nedenle feshedemez. Ayrıca İş Kanunu kapsamına girmeyen işçiler de sendika temsilcisi veya amatör yönetici olma şartı ile STİSK m.24/4’teki düzenlemeden yararlanabilir¹⁹⁰.

Bazı istisna durumlarda bireysel veya toplu iş sözleşmeleri marifetiyle, işverenin yönetim yetkisinin genişletilmesine ilişkin uygulamalar görülebilmektedir. Fakat amatör sendika yöneticisine yönelik düzenleme emredici nitelikte olup iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile değiştirilemez, aksi kararlaştırılmaz.

Amatör yöneticinin yazılı rızası olmadıkça iş yerinin değiştirilememesi veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapılamaması durumu, işverenin yönetim yetkisinin sınırlandırıldığı anlamına gelmemektedir. İşveren, iş yerinin sevk ve düzenine ilişkin gerekli gördüğü düzenlemeleri yapmakta serbesttir. Bu düzenlemeler, çalışanın amatör sendika yöneticisi olması durumunda iş yerinin değiştirilmesi ve işin esasında bir değişiklik haricinde işin icap ve zarureti gereğince gerekli işlemleri her zaman tesis edebilecektir.

Kanunen tanınan güvenceye muhalefet ederek iş yeri sendika temsilcisinin veya amatör sendika yöneticisinin iş yerinin değiştirilmesi veya çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması hâlinde söz konusu işlemin iptaline ilişkin dava yoluna gidilecektir. 7036 sayılı Kanun m.5 uyarınca görevli mahkeme olan yetkili iş mahkemelerinde dava açılarak kanuna aykırı işlemin iptali talep edilir. İptal istemi ile yapılacak yargılama neticesinde verilecek karar, tespit hükmü içereceğinden 7036 sayılı Kanun’un 7. maddesi uyarınca talep hâlinde istinaf ve temyiz incelemesinden geçerek kesinleşir.

Yargıtay güncel kararlarında¹⁹¹ temsilci veya yöneticinin yazılı rızası olmadan yapılan iş yeri değiştirme işlemini kanuna aykırı bularak sendika amatör yöneticisinin güvencesi kapsamında iş yeri değişikliğinin iptaline ve eski iş yerine iadesine karar

¹⁹⁰ Melda SUR 2022, age. s. 72.

¹⁹¹ Y9HD, E.2021/7935 K.2021/12108 T. 16/09/2021.

vermiştir. Söz konusu kanuni düzenleme amatör yöneticinin yazılı rızası olmaksızın yer değişikliğine ilişkin olup yazılı rızasının bulunması hâlinde yer değişikliği veya iş yeri koşullarında esaslı değişiklik yapılabilecektir.

İş yeri değişikliği işleminin iptaline rağmen amatör yöneticiyi eski iş yerinde çalıştırmayan işverenin açıkça fesih beyanı yoksa doğrudan iş sözleşmesini feshettiği sonucuna varmamak gerekir. Zira işverenin haksız fesih işleminin iptaline ve işe iade hükmüne rağmen yöneticiyi işe başlatmaması ile iş yeri değişikliğinin iptal kararına rağmen yöneticiyi bir diğer iş yerinde çalıştırılmak istemesi farklı durumlardır.

Kanun kapsamında amatör sendika yöneticisine tanınan güvenceye muhalefet ederek yapılan iş yeri değişikliği işleminin iptaline ve eski iş yerine iadesine yönelik kararına rağmen işveren tarafından yönetici eski iş yerinde çalıştırılmama durumunda işverenin temerrüdü doğacaktır. TBK m.408 uyarınca temerrüdün hukuki sonuçlarına başvurarak amatör yönetici, alacaklarını talep edebilecektir.

Amatör sendika yöneticisinin maruz kaldığı iş yerinin değiştirilmesi veya çalışma koşullarındaki değişiklik, yöneticinin sendikal görevi veya başkaca sendikal nedenlere dayanması durumunda, işlem her ne kadar geçersiz olsa dahi, işverenin tutumu sendikal ayrımcılık teşkil ettiğinden amatör yönetici STİSK m.25'e göre işverenin sendikal ayrımcılık iddiasını ispatlamak şartı ile sendikal tazminat talep edebilecektir¹⁹². Söz konusu iş yeri değişikliği veya çalışma koşullarında esaslı değişikliğin iptaline ilişkin açılacak davada hem iptal hem tazminat talep edilemeyecek olup, sendikal tazminatın yeni bir davanın konusu edilerek talep edilmesi gerekmektedir.

İş yerinde toplu iş sözleşmesi veya yöneticilik görevinden önce iş sözleşmesi ile işverene çalışma şartlarında tek taraflı değişiklik yapma yetkisi verilmiş olması amatör yöneticisinin kanuni güvencesini engellemeyecektir¹⁹³. Çünkü doğmamış haktan feragat edilmesi mümkün olmadığı gibi olası yöneticilik vasfını göz önünde tutarak verdiği bir yazılı onayın geçerliliğinden söz edilemez. Ayrıca, işverene toplu iş sözleşmesi ile iş yeri şartlarını değiştirme yetkisi tanınmış olsa da bu hükümler genel ve normatif nitelikte olduğundan, amatör sendika yöneticisinin pozisyonundan doğan ve yasal koruma altına alınan haklarını kısıtlaması mümkün değildir. İşveren tarafından amatör sendika yöneticisinin iş yerinde veya işinde esaslı tarzda bir

¹⁹² Melda SUR 2022, *age.* s. 81; Seracettin GÖKTAŞ 2010, *age.* s.321

¹⁹³ A.Can TUNCAY ve Burcu SAVAŞ KUTSAL 2019, *age.* s. 151.

değişiklik yapılabilmesi ancak yazılı onay ile gerçekleştirilir. İşçi tarafından altı iş günü içinde kabul edilmeyen değişiklik önerisi işçiyi bağlamayacaktır.

Kanunda düzenlenen amatör sendika yöneticisine ilişkin güvencelerin, toplu iş sözleşmesi ile ek güvenceler düzenlenmesi yasal güvencelerle çelişmemesi ve sınırlandırılmaması koşuluyla her zaman mümkündür. Söz konusu güvenceler bireysel ve kolektif sendikal özgürlüklerin teşekkül ettirilmesine katkı sağlayacaktır.

SONUÇ

Küreselleşen ekonomide işverenlerin sermaye odaklı yaklaşımları çalışma şartlarını ağırlaştırırken işçilerin ekonomik ve sosyal anlamda kayıplar yaşamasına sebep olmaktadır. Sendikaların amacı, üyelerinin haklarını korumanın yanı sıra onlara ilave haklar kazandırmaktır.

İşçilerin üyesi olduğu sendikalar tarafından işverenleriyle (ve varsa işveren sendikalarıyla) bağtlanan toplu iş sözleşmeleri kurulurken üyeler ile sendika arasında güven ilişkisinin tesisi ve sendikanın da üyelerine karşı sadakat ile hareket etmesi esastır. Sendikaların görevi, sadece toplu iş sözleşmesi akdetmek olmayıp sivil toplum kuruluşu vasfına uygun olarak üyelerinin çalışma hayatına ilişkin sorunlarına yönelik çözüm önerisi geliştirebilmektir. Bunun yanı sıra çalışma hayatının dününden çıkarım yaparak geleceğine ilişkin planlama yapmalıdır.

Anayasal güvence temelinde kurulan sendikalar, kanun koyucunun belirlediği sınırlar dâhilinde kurulup faaliyet gösterirler. Kuruluşlar *Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olmamak* koşulunu hem kuruluş hem de işleyiş aşamasında tatbik etmek zorundadır. Kurulan sendikanın faaliyet göstermesi, hem yöneticisine hem de üyesine tanıdığı sendika hakkının tezahürüdür. Sendika hakkı, sendika özgürlüğünün hukuken koruma altına alınması anlamına gelmektedir.

İşçilerin, toplu iş hukukuna yönelik haklarının düzenlendiği 274 sayılı mülga Sendikalar Kanunu ve 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda öngörülen düzenlemeler zamanla ihtiyaçlara yetersiz kalarak uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulması noktasında ihtilaflara sebep olmaktaydı. Uluslararası normlara uygun ve uyuşmazlıklar temeline dayanan çözümleri içeren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile kanunun kapsamı genişletilerek Türk hukuk sistemine yeni bir yasal düzenleme kazandırılmıştır.

Çalışmamızın ilk bölümünde incelediğimiz ilkelere göre kurulan ve faaliyet gösteren sendikalara işçilerin üye olması veya olmaması sendikal özgürlüklerin bir sonucudur. İşçi, çalıştığı işyerinde bir sendikaya üye olduğundan veya olmadığından dolayı ayrımcılığa maruz bırakılamaz.

Sivil toplum örgütlerinin içerisinde önemli yere sahip olan sendikalar, yönetim kurulları ile temsil edilmektedir. Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen sendika yöneticisi ile sendika tüzel kişiliği arasındaki ilişki görev süresi ile sınırlandırılmış bir vekâlet ilişkisidir. Vekâlet ilişkisine bağlanan sonuçlar, sendika ile sendika yöneticisine kapsar.

Sendikayı ve konfederasyonu idare edenlerin yani yöneticilerin, tüzel kişiliği kendi yararlarına kullanmamaları adına kişisel çıkar sağlamalarını önlemek için mal bildiriminde bulunmaları, STİSK uyarınca 274 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda ve 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi zorunlu tutulmuştur. Önceki kanunlarda bulunan mal bildiriminin kapsamı genişletilerek kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, onların eşleri ve çocuklarına ait mal bildiriminde bulunması zorunlu hâle getirilmiştir. Kanun koyucu, mal bildiriminde bulunacakları tahdidi olarak belirleyerek sendika, konfederasyon ve şube yöneticilerinin mal bildiriminde bulunması öngörülmüştür. Mal bildiriminde bulunma yükümlülüğü, yönetim kurulu üyelerinin yersiz dedikodu ve iftiralarından korunmalarına hizmet eder.

Sendikaların işlevlerini yerine getirebilmesi, sendika yöneticilerinin görevlerini düzgün ve etkili bir şekilde ifa etmesiyle mümkün olacaktır. Etkili sendika yöneticiliği ise güvencelerle teminat altına alınmış hukuki haklarla mümkündür. STİSK'te düzenlenen sendikal güvencelere bakıldığında m.23'te "*profesyonel sendika yöneticilerinin güvencesi*", m.24'te "*işyeri sendika temsilcileri ve bunlarla aynı güvenceye sahip olan amatör yöneticilerin güvencesi*", m.25'te ise diğer işçiler gibi yöneticilerin de yararlanabileceği "*sendika özgürlüğünün güvencesi*" düzenlenmiştir. Profesyonel ve amatör sendika yöneticilerinin görevlerinin ifası sırasında koşulları birbirinden farklı olduğundan sağlanan güvenceler de birbirinden farklı esaslara dayanmaktadır.

2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu döneminde, profesyonel sendika yöneticisinin görevinin belli nedenlerle sona ermesi hâlinde işverene eski işçisi ile yeniden sözleşme yapma yükümlülüğü düzenlemiştir. Güvence ihlaline ilişkin yaptırımlarının yetersiz olması nedeniyle kanun hükmü tam olarak uygulanmayarak, profesyonel yöneticinin hak mahrumiyetine neden olabilmekteydi. Ayrıca iş sözleşmesini feshederek ayrılmış sayıldığı için kıdem tazminatı hakkı dahi tartışmalı bir hâldeydi. Aynı olaylar hakkında birbirinden farklı kararlar verilmesi ise hukuki güvenilirliğe gölge düşürmekteydi.

Sendika yöneticiliği türlerinden olan profesyonel sendika yöneticiliği güvencesine ilişkin STİSK ile getirilen değişiklik sayesinde görevi sebebi ile iş yerinden ayrılan yöneticinin sözleşmesinin kural olarak askıda kalacağı güvencesi düzenlenmiştir. Bu sayede yönetici, kıdem tazminatı hakkını koruyabileceği gibi görevi belli hâllerle sona ermesine rağmen işe başlatılmazsa, gerekli şartları taşıyorsa işe iade davası açma hakkına da sahip olmuştur.

Ayrıca, 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu döneminde sendika yöneticiliği güvencesi sadece profesyonel sendika yöneticilerine tanınmış bir haktı. En az profesyonel yöneticiler veya sendika temsilcileri kadar güvenceye ihtiyaç duyan amatör sendika yöneticilerine ilişkin güvenceler de STİSK ile tanınmış oldu. Amatör yöneticinin yazılı rızası olmadan iş yerinin değiştirilemeyeceği ve işinde esaslı tarzda değişiklik yapılmayacağı getirilen güvencelerdendir. Amatör sendika yöneticisinin yazılı rızası olmaksızın görev yerinin değiştirilmesi veya işinde esaslı değişikliğe maruz bırakılması hâlinde yapılan işlem geçersizdir.

Sendika yöneticisinin şartlarını haiz olması ile açacağı işe iade davasında, 4857 sayılı İş Kanun'da aranan iş güvencesi koşullarının varlığı aranmayacaktır. Sendika yöneticisinin açtığı işe iade davasına ilişkin yapılan yargılama sonucunda boşta geçen ücret hesaplamasında normal işe iade davalarından ayırık düzenleme getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu m.21 uyarınca işe iade davası sonucunda haklılığı ispatlanan davacıya çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları ödenir. Sendika yöneticiliğine tanınan güvence uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki boşta geçen ücret hesaplamasından farklı düzenlenmiştir. Sendika yöneticisinin güvencesi kapsamında açılan işe iade davasında, boşta geçen süre ücretinde ilişkin sınırlama yerine yöneticilik/temsilcilik süresi kadar boşta geçen süre ücretine hükmedilecektir.

Amatör sendika yöneticisinin güvencesine yönelik hukuki yola başvurulması hâlinde profesyonel yöneticiden farklı olarak yöneticisi olduğu sendika tarafından da dava açma yetkisi tanınmıştır. Amatör sendika yöneticisinin iş akdinin feshi hâlinde açılacak davada sendikaya tanınmış olan dava açma yetkisinin kapsamının genişletilerek profesyonel sendika yöneticisi adına da yetki tanınmasının sendikal özgürlüğe katkı sağlayacaktır.

Kanun koyucunun belirlediği sınırlar dâhilinde yöneticilik güvencesinden sendika, şube veya konfederasyon yönetim kurulu üyeleri yararlanırlar. Ancak

kanaatimize göre denetleme kurulu, disiplin kurulu üyelerine güvence tanınmaması bir eksikliklerdir.

Ülkemizde sendikalaşma oranı %14,26¹⁹⁴ ile birçok dünya ülkesinin gerisinde kalmaktadır. Sendikalaşma oranının düşüklüğünün başlıca nedeni sermaye sahiplerinin baskısı, kayıt dışı istihdam ve sendikal güvencelerin yetersizliği gelmektedir. Sendikal özgürlükler ve güvencelerin genişletilerek emeğin ve işçinin korunması artırılmalıdır. Sendikaların tüm aşama ve faaliyetlerinde üyelerinin aktif katılımı sağlanarak “benim sendikam” anlayışı geliştirilmelidir. Sendikalaşma oranının artırılması sadece yasal düzenlemelerle olmayıp; toplumsal olarak sendikal anlayışın gelişmesi ile mümkün olabilir.

¹⁹⁴ RG 22/07/2022 tarih ve 31900 sayılı İşçi Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin İstatistik

KAYNAKÇA

- AKÇA Tahir (2003), *Türk İş Hukukunda Sendika Yöneticiliği ve Güvenceleri*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKYİĞİT Ercan (1997), “Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı”, *Küreselleşme Sürecinde Çalışma Hayatı ve Sendikalar*, Öz İplik- İş Sendikası Eğitim Yayınları, s.52-69.
- AKYİĞİT Ercan (2021), *Toplu İş Hukuku*, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- AKYİĞİT Ercan (2018), *İş Hukuku*, 12.Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ALPAGUT Gülsevil (2012), “6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Ankara. s.317.
- ALPAGUT Gülsevil (2013), “Sendika Yöneticileri, İşyeri Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler”, *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu* ss. 923 – 952.
- ASTARLI Muhittin (2013), “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: XVII, Sayı: 1-2. ss. 141 – 184.
- AYDINLI İbrahim (2011), “Sendikalarda Yönetici Ücretlerinin Hakkaniyet Açısından Üst Sınırı Var mıdır? Yargıtay’ın Bu Konuya İlişkin İlke Kararının Değerlendirilmesi”, *Çimento İşverenler Dergisi*, Cilt XXV, Sayı:3. ss.28-40.
- BAYCIK Gaye (2015), *İşçinin Hukuki Sorumluluğu*, 1.Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara.
- ÇELİK Nuri, CANIKLIOĞLU Nurşen ve CANBOLAT Talat (2020), *İş Hukuku Dersleri*, 33.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- KAPLAN Senyen ve E. TUNCAY (2013), *İş Hukuku*, Yenilenmiş 6. Bası, Gazi Kitabevi, Ankara.

- BAKIRCI Kadriye (2006) “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 2, ss.361-390.
- BALKIR Zehra Gönül (2013), “Sendika ve Üst Kuruluş Üyeliği, Sendikal Güvenceler ve Kuruluşların Sona Ermesine İlişkin Getirilen Düzenlemeler”, *Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu*, Türk Metal Sendikası. ss.64-67.
- Y.BODUR Mehtap (2018), *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 5. Baskı.
- BAŞBUĞ Aydın (2012), *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (ŞEKER İŞ), Ankara.
- BAŞBUĞ Aydın ve Mehtap YÜCEL BODUR (2018), *İş Hukuku*, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- BAYBORA Dilek (2011), *Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz (2017), “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 52, Yıl: 2017/1. ss.107-112.
- BULUT Ali (2016), *Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- CENTEL Tankut (2017), *Sendika Yöneticisinin Güvencesi*, Prof. Dr. Turhan Esener, II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ÇELİK Nuri / CANIKOĞLU Nurşen / CANPOLAT Talat (2018), *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 31. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- ÇİL Şahin (2005), “Sendikal Tazminata Dair Karar İncelemesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 6, Yıl: 2005 ss. 665-678.
- DEMİR Fevzi (2001), *İşyeri Sendika Temsilciliği*, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C. II, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- DURAL Mustafa / ÖĞÜZ Tufan (2010), *Kişiler Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 10. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- EKMEKÇİ Ömer (2019), *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- ERTÜRK Şükran (2007), “İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 13, Yıl: 2007, ss. 11-34.

- ESENER Turhan ve BOZKURT Gmrkoğlu Yeliz (2017), *Sendika Hukuku*, Yenilenmiş 2. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- EYRENCİ Öner (1984), *Sendikalar Hukuku*, Banksis (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası) Yayınları, No: 3, İstanbul.
- GÖKTAş Seracettin (2021), *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu şerhi*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- GÖKTAş Seracettin (2010), “İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı”, *Osman Güven ankaya'ya Armağan, Kamu İşletmeleri ve İşverenleri Sendikası (Kamu-İş)*, Cilt: 8 Sayı: 2 ss. 307-323.
- GÜNAY Cevdet İlhan (2000), “Profesyonel Sendika Yöneticisinin Yeniden İşe Alınmamasının Hukuki Sonuçları”, *THİS Dergisi*, Cilt: XVI, Sayı: 3, ss. 1-10.
- GÜZEL Ali (1987), “Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu yesi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği”, *M İİBF Dergisi*, V/1-2, 637- 647; ss. 17-42.
- HAFIZOğLU E. Sıla (2015), *Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- İşIK Rüçhan (1962), *Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Unsurları*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara.
- NARMANLIOğLU nal (2016), *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- MOLLAMAHMUTOğLU Hamdi / ASTARLI Muhittin / BAYSAL Ulaş (2022), *İş Hukuku*, 7.Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara.
- KUTAL Metin (2015), “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, *alışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 2015/1, s.44
- OğUZ zgr / DOğAN zge (2016), “Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, *Hak-İş Konfederasyonu Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: V, Sayı: 11, Yıl: 5 ss. 146- 159.
- OğUZMAN Kemal (1982), “Yeni Anayasanın Toplu İş İlişkilerini İlgilendiren Hükümleri”, *R. Sarıcaya Armağan, İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi* Sayı: 1-3, Yıl: 3. ss. 113-135.

- OKUR Zeki (2013), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 39, Yıl: 2013/4 ss. 69-110.
- ÖZKARACA Ercüment (2014), *Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul,
- SUR Melda (2017), *İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi*, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- SUR Melda (2022), *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Gözden Geçirilmiş- Güncelleştirilmiş 10.Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara.
- SÜMER Haluk Hadi (2016), “İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Güvencesi” *Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Özel Sayı, , ss. 229-249.
- SÜMER Haluk Hadi (2018), *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 23. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- SÜZEK Sarper (2022), *İş Hukuku*, Yenilenmiş 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- ŞAHLANAN Fevzi (2020), *Toplu İş Hukuku*, 1.Baskı, Oniki Levha Yayınları, Ankara.
- ŞAHLANAN Fevzi (2004), “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Değişiklik Öngören Kanun Ön Tasarılarının Değerlendirilmesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* Cilt: 1, Sayı: 4, Yıl: 2004 ss. 1263-1290.
- ŞAHLANAN Fevzi (2013), “İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 29, Yıl: 8, Mart 2013, ss. 331-339.
- ŞEN Murat (2008), “Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılırken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 9, ss. 85-101.
- TAŞKENT Savaş (1993), “İşyeri Sendika Temsilciliği”, *Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Türk Tarih Kurumu Basımevi*, ss. 257-275.
- TEMİZ Semih (2013), “Yeni Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Hakkında Bir Değerlendirme”, *Hak-İş Konfederasyonu Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, S.2, ss.35-38.
- TUNCAY A. Can (2011), “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 21, Yıl: 6, ss. 153-164.

- TUNCAY A. Can / SAVAŞ KUTSAL Burcu (2019), *Toplu İş Hukuku*, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- TUNÇOMAĞ Kenan / CENTEL Tankut (2018), *İş Hukukunun Esasları*, 9. Baskı Beta Yayıncılık, İstanbul.
- UÇUM Mehmet, Necdet OKCAN (2004) “2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda Değişiklik İçeren Ön Tasarımın Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.1. s.84-89.
- ULUCAN Devrim, NAZLI Seçkin (2010), *Sendikalar Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi*, Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011, C. 2, s. 1665- 1697.
- YAYVAK İrem (2014), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S:42, ss.81-95.
- YENİSEY DOĞAN Kübra (2013), “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, S.2013/4, ss.43-68.
- YORGUN Sayım (2013), “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 39, Yıl: 2013/4, ss.41-95.