

**TÜRK İŞ HUKUKU VE
MUKAYESELİ HUKUKTA SENDİKA
YÖNETİCİLİĞİ**

Doktora Tezi

Dilek BAYBORA

Eskişehir - 1999

TÜRK İŞ HUKUKU VE MUKAYESELİ HUKUKTA SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

Dilek BAYBORA

DOKTORA TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Nüvit GEREK

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kasım 1999

DOKTORA TEZ ÖZÜ

TÜRK İŞ HUKUKU VE MUKAYESELİ HUKUKTA SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

Dilek BAYBORA

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kasım 1999

Danışman: Prof. Dr. Nüvit GEREK

Birden çok kişinin var olmasıyla ortaya çıkan yönetim faaliyeti kâr amaçlı olsun ya da olmasın bütün organizasyonlarda söz konusudur. Yöneticiler organizasyonları hedeflerine ulaştırmak için faaliyette bulunurlar. Çalışan ve çalıştıranların, çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kuruluşlara sendika denir. Sendika yöneticileri de, çalışma yaşamında sendikaları hedeflerine ulaştırmak için çaba harcayan kişidir.

Türkiye’de kanunlarda sendika yöneticilerinin kim olduğu açık olarak düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra, sendika yöneticiliğine ilişkin birçok hüküm de kanunlarda yer almıştır. Zaman içinde kanun hükümlerinin uygulanmasında yorum farklılıkları ortaya çıkmış ve düzenlemelerde boşluklar olduğu görülmüştür. Doktrinde ileri sürülen görüşler ve yargı kararları ile bunlar giderilmeye çalışılmaktadır.

Amerika, İngiltere ve Almanya’da sendikaların örgütlenmeleri Türkiye’den farklıdır. İngiltere ve Almanya’da özel bir Sendikalar Kanunu yoktur. Sendikalara ilişkin konular içtihat kararlarıyla çözümlenmektedir. Bu ülkelerde sendika yöneticisinin kim olduğu konusunda kanunlarda açık bir düzenleme yapılmamıştır. Sendika yöneticiliğine ilişkin birçok konu düzenlenmek üzere sendika tüzüklerine bırakılmıştır.

ABSTRACT

TRADE UNION OFFICER IN TURKISH LABOUR LAW AND COMPARATIVE LAW

Dilek BAYBORA

**Department of Labor Economics and Industrial Relations
Anadolu University Social Science Institute, November 1999**

Advisor: Prof. Dr. Nüvit GEREK

Management come into exist in all organizations with more than one person whether they have profit aim or not. Managers work for organizations to reach their aims. Trade unions are private law incorporate organizations that workers and employers have formed to defend and develop common economic and social rights and advantages in working relationship. Also, trade union officer is a person who work to make trade union reach its aim in working life.

The meaning and function of trade union officer is explained by law in Turkey. In addition, there are a lot of regulations concerning trade union officers. In time, some interpretation differences appeared in application law regulations and it has been seen to defectiveness in regulations. Those regulations defectiveness have removed by explaining point of views in doctrine and by court decisions.

In America, England and Germany, trade union organization structures are different from Turkey's trade union organization structures. In England and Germany, there are not special Trade Union Laws. Trade union matters have been solved by court decisions. Trade union officers are not covered by regulations in these countries. Most of these matters concerning trade union officers have been put off trade union statutes.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Dilek BAYBORA'nın "Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği" başlıklı tezi 17 Aralık 1999 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalında Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Nüvit GEREK
Üye : Prof.Dr.Nizamettin AKTAY
Üye : Prof.Dr.Ö.Zühtü ALTAN

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	v
ÖZGEÇMİŞ.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK

1. YÖNETİM KAVRAMI.....	3
1.1. Yönetimin Tanımı.....	3
1.2. Yönetimin Özellikleri.....	5
1.3. Yönetimin Fonksiyonları.....	7
2. YÖNETİCİ KAVRAMI.....	8
2.1. Yöneticilerin Temel Yetenekleri.....	9
2.2. Yöneticilerin Rollerini.....	10
2.3. Yöneticilik ve Liderlik.....	12
3. SENDİKALAR VE SENDİKALARDA YÖNETİM.....	14
3.1. Sendikaların Tarihi Gelişimi.....	15
3.2. Sendikaların Yönetimi.....	20
3.2.1. Sendikaların Yönetiminde Özgürlüklerin Önemi.....	23

3.2.1.1. <i>Bireysel Sendika Özgürlüğü</i>	25
3.2.1.1.1. <i>Olumlu Sendika Özgürlüğü</i>	26
3.2.1.1.2. <i>Olumsuz Sendika Özgürlüğü</i>	28
3.2.1.1.3. <i>Bireysel Sendika Özgürlüğünün</i> <i>Korunması</i>	29
3.2.1.2. <i>Kollektif Sendika Özgürlüğü</i>	31
3.2.1.2.1. <i>Kollektif Sendika Özgürlüğünün</i> <i>Korunması</i>	32
3.2.1.2.2. <i>Kollektif Sendika Özgürlüğünün</i> <i>Sınırları</i>	33
3.2.1.3. <i>Uluslararası Alanda Sendika Özgürlüğü</i>	34
3.2.2. <i>Sendikaların Yönetiminde Demokrasinin Önemi</i>	37
3.2.2.1. <i>Sendikaların İşleyişinde Sendika İçi Demokrasi</i>	40
3.2.2.2. <i>Sendikaların İşleyişinde Sendika İçi Demokrasinin</i> <i>Denetimi</i>	47

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

1. ÜLKEMİZDE SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GELİŞİMİ.....	49
1.1. Anayasalar İtibarıyla Sendika Yöneticiliği.....	49
1.2. 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'daki Durum.....	51
1.2.1. 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanunu'na Göre Sendika Organları.....	51

1.2.1.1. Genel Kurul.....	51
1.2.1.2. Yönetim Kurulu.....	52
1.2.2. 5018 Sayılı Kanunu'na Göre Sendika Yöneticiliği ve Güvencesi.....	53
1.3. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'ndaki Durum.....	54
1.3.1. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'na Göre Sendika Organları.....	54
1.3.1.1. Genel Kurul.....	55
1.3.1.2. Yönetim Kurulu.....	56
1.3.1.3. Denetleme Kurulu.....	57
1.3.2. 274 sayılı Sendikalar Kanunu'na Göre Sendika Yöneticiliği.....	57
1.3.2.1. Sendika Yöneticiliğine Seçilebilme Koşulları.....	57
1.3.2.2. Sendika Yöneticiliği Seçimi ve Süresi.....	58
1.3.2.3. Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi.....	58
1.3.2.4. Sendika Yöneticiliğinin Sona Ermesi.....	59
1.3.3. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'na Göre Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi.....	60
2. YÜRÜRLÜKTEKİ YASAL DÜZENLEMELER.....	64
2.1. Anayasa İtibarıyla Sendika Yöneticiliği.....	64
2.2. 2821 Sayılı Sendikalar Kanun'daki Durum.....	65
2.2.1. Sendika Organları.....	65
2.2.1.1. Zorunlu Organlar.....	66
2.2.1.1.1. Genel Kurul.....	67
2.2.1.1.2. Yönetim Kurulu.....	79

2.2.1.1.3. <i>Disiplin Kurulu</i>	82
2.2.1.1.4. <i>Denetleme Kurulu ve Denetçiler</i>	84
2.2.1.2. <i>İhtiyari Organlar</i>	86
2.2.2. Sendika Yöneticiliği	89
2.2.2.1. <i>Sendika Yöneticiliği Kavramı</i>	89
2.2.2.2. <i>Sendika Yöneticiliğine Seçilebilme Koşulları</i>	90
2.2.2.2.1. <i>Sendika Üyesi Olma Şartı</i>	91
2.2.2.2.2. <i>Kurucular İçin Aranılan Koşullara Sahip Olma Şartı</i>	92
2.2.2.2.3. <i>En Az On Yıl Bilfiil Çalışmış Olma Şartı</i>	94
2.2.2.3. <i>Sendika Yöneticiliği Seçimi</i>	99
2.2.2.4. <i>Sendika Yöneticiliğinin Süresi</i>	103
2.2.2.5. <i>Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi</i>	106
2.2.2.6. <i>Sendika Yöneticisinin Mal Bildirimi</i>	108
2.2.2.7. <i>Sendika Yöneticiliğinin Sona Ermesi</i>	109
2.2.2.8. <i>Ayrı İşkollarında Birden Fazla Sendika Yöneticiliği</i>	112
2.2.2.9. <i>Aynı Sendikada Birden Fazla Organda Görev Alma</i>	114
2.2.2.10. <i>Seçimi Kaybeden Yönetici ve Doğal Değelik</i>	114
2.2.2.11. <i>Yönetim Kurulunun Sorumluluğu ve İbrası</i>	117
3. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ	119
3.1. <i>Güvenceden Yararlanabilecek Kişiler</i>	120
3.2. <i>Güvenceden Yararlanabilme Koşulları</i>	121
3.2.1. <i>Çalıştığı İşyerinden Kendi İsteği İle Ayrılmış Olmak</i>	122
3.2.2. <i>Yöneticilik Görevinin Belli Şekillerde Son Bulmuş Olması</i>	123
3.2.3. <i>İşverene Üç Ay İçinde Başvurmuş Olmak</i>	123
3.3. <i>Güvenceden Yararlanılamayacak Haller</i>	124

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN İŞÇİLİK HAKLARINA ETKİSİ

1.	BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN.....	126
1.1.	Sendika Yöneticisinin Hukuki İlişkileri.....	126
1.1.1.	İşverenle Arasındaki Hukuki İlişki.....	127
1.1.2.	Sendikayla Arasındaki Hukuki İlişki.....	129
1.2.	Sendika Yöneticisinin Kıdem Tazminatı Hakkı.....	131
1.2.1.	İşverenden Alacağı Kıdem Tazminatı.....	132
1.2.2.	Sendikadan Alacağı Tazminat.....	138
1.3.	Ücret Hakkı.....	139
1.4.	Yıllık Ücretli İzin Hakkı.....	141
2.	TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN.....	142
2.1.	Profesyonel Yöneticiler Açısından İş Güvencesi.....	142
2.1.1.	Yeniden İşe Alınma.....	143
2.1.1.1.	<i>En Geç Bir Ay İçinde İşe Alma.....</i>	<i>143</i>
2.1.1.2.	<i>İşyerinde Boş Yer Olması.....</i>	<i>144</i>
2.1.1.3.	<i>O Andaki Şartlarla İşe Alma.....</i>	<i>146</i>
2.1.1.4.	<i>Eski İşine veya Eski İşine Uygun Bir İşe Alma.....</i>	<i>147</i>
2.1.2.	İşverenin Yükümlülüğüne Uymaması ve Yaptırımı.....	147
2.1.2.1.	<i>Cezai Yaptırım.....</i>	<i>148</i>
2.1.2.2.	<i>Hukuki Yaptırım.....</i>	<i>149</i>
2.2.	Amatör Yöneticiler Açısından İş Güvencesi.....	152
2.2.1.	Sendika Üyeliği Güvencesi.....	153
2.2.1.1.	<i>İşe Almada.....</i>	<i>153</i>
2.2.1.2.	<i>Çalışma Koşullarında.....</i>	<i>154</i>
2.2.1.3.	<i>İşten Çıkarmada.....</i>	<i>156</i>

2.2.2. İşverenin Sendika Üyeliği Güvencesine Aykırı Davranmasının Sonuçları.....	156
2.3. Sendika Yöneticilerine Sağlanan Ek Güvenceler.....	159
3. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN.....	160
3.1. Sigortalı Kavramı.....	161
3.2. Sigortalılık Niteliğinin Kazanılması.....	161
3.3. Sigortalılık Niteliğinin Yitirilmesi.....	162
3.4. Sendika Yöneticisinin Sigortalılığını Devam Ettirmesi.....	163

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YABANCI ÜLKELERDEKİ UYGULAMALAR

1. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ.....	166
1.1. Sendikal Yapı.....	166
1.1.1. Yerel Sendikalar.....	167
<i>1.1.1.1. Yerel Sendika Organları.....</i>	168
<i>1.1.1.2. Yerel Sendika Yöneticiliği.....</i>	171
1.1.2. Ulusal Sendikalar.....	173
<i>1.1.2.1. Ulusal Sendika Organları.....</i>	174
<i>1.1.2.2. Ulusal Sendika Yöneticiliği.....</i>	181
1.1.3. Federasyon.....	182
<i>1.1.3.1. Federasyon Organları.....</i>	183
<i>1.1.3.2. Federasyon Yöneticiliği.....</i>	187
1.2. Sendika Seçimleri.....	187
1.3. Sendika Yöneticiliği.....	189

2. İNGİLTERE	190
2.1. Sendikal Yapı.....	190
2.1.1. Meslek İlkesine Göre Kurulan Sendikalar.....	190
2.1.2. İşkolu Sendikaları.....	190
2.1.3. Genel Sendikalar.....	191
2.1.4. İşçi Sendikaları Kongresi (TUC).....	191
2.1.5. Federasyon ve Konfederasyonlar.....	196
2.1.6. Sendika Konseyleri.....	196
2.2. Sendika Seçimleri.....	202
2.3. Sendika Yöneticiliği.....	205
3. ALMANYA	206
3.1. Sendikal Yapı.....	206
3.2. Sendika Organları.....	206
3.3. Sendika Yöneticiliği.....	209
SONUÇ	210
KAYNAKÇA	215

KISALTMALAR LİSTESİ

AEU	: Amalgamated Engineering Union (şimdi AEEU)
A.Ü.	: Ankara Üniversitesi
A.Y.	: Anayasa
AFL-CIO	: The American Federation of Labor and Congree of Industrial Organizations
AYM.	: Anayasa Mahkemesi
B.	: Bası
BANKSİS	: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BASİSEN	: Banka-Sigorta İşçileri Sendikası
BELEDİYE-İŞ	: Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
B.K.	: Borçlar Kanunu
Bkz.;bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
C.F.R.	: Code of Federal Regulations
C.K.	: Cemiyetler Kanunu
Çev.	: Çeviren
D.K.	: Dernekler Kanunu
Der.	: Derleyen
DER.	: Dergi
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
E.İ.T.İ.A.	: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi
Ed.	: Editör
Fak.	: Fakülte
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İ.M.	: İş Mahkemesi
İ.Ü.	: İstanbul Üniversitesi

İBD.	: İstanbul Barosu Dergisi
İHD.	: İş Hukuku Dergisi
İHU	: İş Hukuku Uygulamaları
İİBF.	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
K.	: Karar
KAMU-İŞ	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
LMRDA	: The Labor-Management Reporting and Disclosure Act
Lmt.	: Limited
m.	: Madde
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
M.K.	: Medeni Kanun
MPK.	: Milli Prodüktivite Kurumu
NALGO	: National and Local Government Officers' Association (şimdi UNISON)
No.	: Numara
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
PETROL-İŞ	: Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
R.G.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
S.B.F.	: Siyasal Bilgiler Fakültesi
S.K.	: Sendikalar Kanunu
Sen.K	: Sendikalar Kanunu
S.S.K.	: Sosyal Siyaset Konferansları
SSK.	: Sosyal Sigortalar Kanunu
T.	: Tarih
T.B.M.M.	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TGWU	: Transport and General Workers' Union
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TODAI	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TSGLK.	: Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu

TUC	: Trade Union Congress
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
U.S.A.	: Amerika Birleşik Devletleri
Ü.	: Üniversite
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
v.d.	: Ve diğerleri
Vol.	: Volume
Y.	: Yıl
Ya.	: Yayın
Yarg.	: Yargıtay
YKD.	: Yargıtay Kararları Dergisi
YOL-İŞ	: Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası
yy.	: Yüzyıl

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1	: İmalat veya Hizmetler İşkolunda Yerel Sendika Organizasyon Yapısı.....169
Şekil 2	: İnşaat, Ulaşım, Perakende Satış İşkollarında Bir Yerel Sendikanın Organizasyon Yapısı.....170
Şekil 3	: Otomobil İşçileri Sendikasının Organizasyon Yapısı.....176
Şekil 4	: Ulusal Sendika Organizasyon Yapısı.....177
Şekil 5	: AFL-CIO'nun Organizasyon Yapısı.....185
Şekil 6	: TUC'un Organizasyon Yapısı.....193
Şekil 7	: İngiltere'de Sendika Organizasyon Yapısı.....200
Şekil 8	: Almanya'da Sendikaların ve Alman İşçi Sendikaları Birliği ve Bu Birliğe Bağlı Sendikaların Organizasyon Yapısı.....208

GİRİŞ

Sendika, çalışma ilişkilerinde, çalışan ve çalıştıranların ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirilen tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Kâr amaçlı olsun ya da olmasın bütün organizasyonlarda var olan yönetim faaliyeti sendikalar için de söz konusudur.

Yönetici, organizasyonu hedefine ulaştırmak için faaliyette bulunan kişidir. Sendika yöneticisi de, çalışma yaşamında, sendikanın hedeflerine ulaşmasını sağlamak için çaba harcar.

Türk iş hukuku mevzuatında kimlerin sendika yöneticisi sayılacağına dair açık hüküm vardır. Sendika yöneticiliğine ilişkin birçok konu da kanunlarda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Zaman içinde sendika yöneticiliği konusunda kanunda düzenlenmiş hükümlerin bazıları hakkında yorum farklılıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca uygulamada ortaya çıkan sorunlar sonucunda kanunda bazı boşlukların olduğu da görülmüştür.

Çalışmamızın temelini sendika yöneticiliği konusunda yapılmış olan düzenlemelerin incelenmesi oluşturmaktadır. Amacı ise, sendika yöneticileri için yapılmış olan düzenlemelerin değerlendirilmesi, uygulamada ortaya çıkan sorunlar ile boşluklar ortaya konduktan sonra bu konularda önerilerde bulunmaktır.

Dört bölümden oluşan çalışmamızın birinci bölümünde, konuya bir giriş yapmak amacıyla önce genel anlamda yönetim ve yönetici kavramları incelenmiştir. Daha sonra bu kavramların ışığı altında sendikalarda yönetim konusunun ortaya konması için sendikaların tarihi gelişimi verildikten sonra sendikaların yönetimi açısından büyük önem taşıyan sendika özgürlüğü ve sendika içi demokrasi üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde, sendika yöneticiliği ile ilgili bugün yürürlükte bulunan mevzuatın geçirdiği aşamaları görebilmek amacıyla geçmişte uygulanmış kanunlarda sendika yöneticiliği incelenmiştir. Sonra bugün uygulanmakta olan kanunlarda sendika yöneticiliğine ilişkin olarak yapılmış düzenlemeler üzerinde durularak mevcut durum ve tartışmalı konular ortaya konmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde, sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçinin sendikadaki görevi son bulduktan sonra eski işine geri dönmesi veya dönmemesi durumunda işçilik hakları bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından incelenmiştir.

Çalışmamızın dördüncü bölümünde ise, Amerika, İngiltere ve Almanya'daki mevzuatın Türkiye'den farklı olması nedeniyle, bir karşılaştırma yapmaktan çok bu ülkelerdeki sendikal örgütlenme içinde sendika yöneticiliğine ilişkin mevcut durum ortaya konmaya çalışılmıştır.

Son olarak da sonuç kısmında, tüm çalışmanın bir özeti yapılarak varılan sonuçlar ortaya konmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM VE YÖNETİCİLİK

1. YÖNETİM KAVRAMI

Günümüzde insanlar örgütlü toplumlarda yaşarlar ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için başkaları ile işbirliği yapmaları gerekir. Organizasyonların kendileri için belirledikleri hedeflere ulaşabilmeleri için, bu organizasyon içindeki kişilerin her birinin uyum içinde çalışması gereklidir. Organizasyonun belirlenmiş hedeflerine en iyi şekilde ulaşabilmesi düşüncesi yönetim kavramını ortaya çıkarmıştır.

Yaşanan teknolojik, toplumsal değişme ve gelişmelerle birlikte organizasyonların faaliyetlerine devam edebilmeleri ve büyümeleri ancak iyi bir yönetimle sağlanabilir¹.

1.1. Yönetimin Tanımı

Yönetim bilimi “Sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi” olarak nitelenmektedir². Çeşitli yazarlar yönetimi farklı yönlerden ele almış ve farklı tanımlar getirmişlerdir. Yönetimle ilgili bu tanımlardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz.

- “Yönetim, organizasyonların hedeflerine ulaşmak için planlama, organizasyon, yöneltme ve denetimin diğer kaynaklarla birlikte uyum içinde kullanılması sürecidir”³.

¹ Warren R. PLUNKETT-Raymond F. ATTNER, *Introduction to Management*, B.5, International Thomson Publishing,U.S.A.,1994,s.7.

² Tamer KOÇEL, *İşletme Yöneticiliği, Yönetim, Organizasyon ve Davranış*, B.5, Beta, İstanbul, 1995, s.9.

³ Donald C. MOSLEY - Paul H. PIETRI - Leon C. MEGGINSON, *Management Leadership in Action*, B.5, Harper Collins College Publishers, U.S.A., 1996, s.15.

- “Yönetim, organizasyonun hedeflerine ulaşma çabasında kaynakları etkin ve verimli bir şekilde koordine etme ve yönetme sürecidir”⁴.
- “Yönetim, amaçların etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi amacıyla bir insan grubunda işbirliği ve eşgüdümleme sağlamaya yönelik olarak sürdürülen çalışmaların tümüdür”⁵.
- “Yönetim, organizasyon kaynaklarının etkin ve yeterli biçimde planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesi yoluyla organizasyon amaçlarına erişilmesidir”⁶.

Bu tanımlarda yazarların birleştikleri ortak noktalar şunlardır⁷.

- a. Yönetimin genellikle bir süreç olarak görülmesi,
- b. Organizasyonun hedeflerine ulaşma konusu üzerinde durmaları ve yönetim faaliyetinin bu hedeflere ulaşmayı içermesi,
- c. Bu hedeflere organizasyonda çalışan kişilerle ve diğer kaynakların kullanılması yoluyla ulaşılması.

Yönetim konusunda görüş birliğine varılan en basit tanım “yönetim, başkaları vasıtasıyla işgörmektir”. Sonuç olarak, yönetim birden fazla kişinin var olmasıyla ortaya çıkar ve bu yönüyle de ekonomik faaliyetten ayrılan bir grup faaliyetidir⁸.

Yönetimin ne olduğu ve yöneticinin ne iş yaptığı birçok uygulamalı araştırmaya konu olmuştur. Bu çalışmalar sonucunda genel olarak varılan sonuç, ustabaşından genel müdüre ve devlet yöneticilerine kadar yapılan işin esası aynıdır, yalnızca roller ve kapsam değişmekte, yöneticinin işi “programlanmış” olmayıp, sözlü haberleşme ile

⁴ Pamela LEWIS-Stephan H. GOODMAN-Patricia M. FANDT, *Management Challenges in the 21st Century*, West Publishing Company, U.S.A., 1994, s.5.

⁵ İter AKAT-Nurel ÜNER, *İşletme Yönetimi*, Aydın Yayınevi, İzmir, 1987, s.9.

⁶ İnan ÖZALP - Celil KOPARAL - Güneş BERBEROĞLU, *Yönetim ve Organizasyon*, Anadolu Ü. Ya. No.951, Açıköğretim Fak. Ya. No.521, Anadolu Ü., Eskişehir, 1998, s.3.

⁷ Samuel C. CERTO, *Modern Management*, B.7, Prentice-Hall International, New Jersey, 1997, s.6.

⁸ KOÇEL, s.8; LEWIS-GOODMAN-FANDT, s.5; Kemal TOSUN, *İşletme Yönetimi, Genel Esaslar*, C.I, B.6, Savaş Yayınları, Ankara, 1992, s.161; İnan ÖZALP, *Yönetim ve Organizasyon*, C.I, Eskişehir, 1998, s.6.

sezgiler çok önemli rol oynamakta ve yönetici diğer kişilerden aldığı ve onlara verdiği bilgi oranında güçlenmektedir⁹.

Dilimizde yönetim ve yönetici sözcükleri idare, sevk ve idare, idareci, sevk ve idareci, müdür gibi deyimlerin karşılığında kullanılmaktadır. Yönetim ve yönetici terimleri, her zaman bu terimlerin tam karşılığını ifade etmemekle birlikte, başkalarına iş gördürme, başkaları aracılığı ile iş başarma ve amaçlara ulaşmanın söz konusu olduğu her durumda kullanılmaktadır¹⁰.

1.2. Yönetimin Özellikleri

Kâr amaçlı olsun veya olmasın bütün organizasyonlarda yönetim faaliyetinin bazı özellikleri vardır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz.

1. Amaç Özelliği: Yönetimin bir ya da birden fazla amacı gerçekleştirmeye yönelik bir faaliyet olması nedeniyle, yönetimden söz edebilmek için mutlaka bir amacının bulunması gerekir.

2. Grup Özelliği: Tek bir kişinin amaçlarına ulaşmak için giriştiği iş ekonomik faaliyet olarak adlandırılır. Yönetim faaliyeti ise, bir grubun faaliyeti ile gerçekleşir.

3. Beşeri Özelliği: İnsan, yönetim faaliyetinin temel ögesidir. Çünkü yöneten de yönetilen de insandır. Yönetenin insan fakat yönetilenin insan olmaması durumunda yönetim faaliyetinden söz edilemez.

4. İşbirliği Özelliği: İnsanların birlikte çalışmaları, yardımlaşmaları ve amaçlarına daha kolay bir şekilde ulaşmaları işbirliği sayesinde gerçekleşir. İşbirliğinin olmaması durumunda, yönetim faaliyeti bazı çelişki ve zorluklarla karşılaşır sürekli olarak

⁹ KOÇEL, s.9, dn.6'dan Henry MINTZBERG, *The Nature of Managerial Work*, Harper and Row Publishers, New York, 1973, s.4-5.

¹⁰ İlhan CEMALCILAR v.d., *İşletmecilik Bilgisi*, İşitme Özürlü Çocuklar Eğitim ve Araştırma Vakfı Ya. No.3,B.4,Eskişehir,1994,s.95;TOSUN,s.162.

engellenir. Bu engellerle karşılaşmamak için, yönetimde bulunan kişilerin biraraya gelmesi ve çabalarını birleştirmeleri gerekir. Ancak bu şekilde işletmenin amaçlarına ulaşılır.

5. İşbölümü ve Uzmanlaşma Özelliği: Kişiler, belirli işlerde belli bir süre çalışmaları sonucunda uzmanlaşır ve işlerinde başarılı olurlar. İşlerinde başarılı olan kişilerin başarısı da bir bütün olarak işletmelerin başarısına yansır ve işletmelerde etkinliği arttırıcı bir rol oynar.

6. Koordinasyon Özelliği: İşletmeler için istenen sonuçlara ulaşılması ancak işletme içinde faaliyette bulunan bölüm ve bireylerin çalışma ortamında çatışma olmadan, uyum içinde çalışmaları ile gerçekleşir. Bu yüzden, işletme içinde yönetenler ile yönetilenler uyumlu çalışmalıdır. Bireyler arasında düşünce, duygu ve çıkarların farklı olması nedeniyle koordinasyonun sağlanması pek kolay değildir. Bununla birlikte, bireylerin amaçlara ulaşma konusunda kendilerini sorumlu hissedip, uyum içinde çalışmaya istekli olmalarıyla koordinasyonu sağlamak kolaylaşacaktır.

7. Yetki Özelliği: Bir işletme içinde çalışan bireylere iş yaptırmak ve amaçlara ulaşmak için karar alma ve uygulama hakkına yani yetkiye ihtiyaç vardır.

8. Evrensellik Özelliği: Yönetim faaliyeti kâr amaçlı olsun ya da olmasın tüm organizasyonlarda vardır. Kuruluşların hepsi sınırlı kaynaklarla en yüksek verimi elde etmek ve amaçlarına ulaşmak için çaba harcar. Bu nedenle, yönetim bütün organizasyonlarda yer alan evrensel bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

9. Basamaksal Özellik: Belli bir amaç doğrultusunda çalışan kişilerin bir kargaşaya yol açmamak için aynı zamanda bir düzen içinde de çalışmaları gerekir. Yani her yöneticinin yetki ve sorumluluklarının açık olarak belirlenip, çalışanların kime

bağlı olduğu ve yöneticilerin kime emir vereceği konusunda tereddütler oluşmaması için yöneticilerin ve yönetilenlerin bir basamaksal düzen içinde çalışmaları gerekir¹¹.

1.3. Yönetimin Fonksiyonları

Henry Fayol, yönetime fonksiyonel bir yaklaşımda bulunmuş ve bütün işletmelerde yöneticilerin benzer faaliyetleri yerine getirdiğini ileri sürmüştür. Planlama, organizasyon, yöneltme, koordinasyon ve denetim Fayol'un evrensel yönetim fonksiyonları olarak kabul edilmektedir. Yöneticiler organizasyon amaçlarını gerçekleştirmek için organizasyonun kaynaklarını kullanırken bu beş yönetim fonksiyonunu kullanırlar¹².

- **Planlama:** Organizasyon için amaçların belirlenmesi ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli görevlerin ve kaynakların kullanımının kararlaştırılmasını içermekte, elde edilecek planlar üzerinde dikkatini toplamaktadır. Planlama, organizasyonun uzun dönem başarıları kadar yakın gelecekteki başarılarıyla da ilgilidir.

- **Organizasyon:** Bu fonksiyon planlama fonksiyonunu izler. Organizasyon, bir organizasyon oluşturma veya organizasyonun etkili olarak çalışabilmesi için işler, seçilen kişiler ve işyerleri arasında yetki ilişkisinin kurulması ve bunların faaliyetlerinin tümü şeklinde tanımlanır. Yapılacak işlerin belirlenmesi, bu işlerin organizasyon birimlerinde gruplandırılması, bu birimlerin yönetimi ve işlerin yapılması için gerekli

¹¹ ÖZALP, s.9-12; Erol EREN, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta, İstanbul, 1993, s.4. Fayol yönetim özelliklerini; işbölümü, yetki ve sorumluluk, disiplin, emir-komuta birliği, yönetim birliği, örgüt amaçlarının bireysel amaçlardan üstünlüğü, ücret ve ödül, merkezileşme, hiyerarşi, düzen, eşitlik, örgüte bağlılık, inisiyatif, birlik ve beraberlik ruhu ilkesi şeklinde 14 tane olarak belirlemekle birlikte, Fayol'un bunları belirlemede çok büyük çaba harcamadığı sadece örgütlerin yönetiminde en çok kullanılan özellikleri sıraladığı ifade edilmektedir [Richard M. HODGETTS (Çev. Canan ÇETİN-Esin Can MUTLU), **Yönetim Teori, Süreç ve Uygulama**, Der Yayınevi, İstanbul, 1997, s.25-27]. Bazı yazarlar da yönetim özelliklerini; insancıl (beşeri) özellik, grup niteliği, amaç özelliği, işbirliği özelliği, basamaksal özellik, işbölümü ve uzmanlaşma niteliği, demokratik nitelik, evrensel özellik, bireyci özellik, iki yönlü süreç niteliği, haberleşmeye dayanma özelliği, usallığın temel olma özelliği, sanat olma özelliği şeklinde 14 tane olarak sıralamışlardır (CEMALCILAR vd., s.96-99).

¹² CEMALCILAR v.d., s.99; HODGETTS, s.27. Yönetim fonksiyonlarını planlama, organizasyon, yöneltme ve denetim olarak dört tane kabul edenler de bulunmaktadır (LEWIS-GOODMAN-FANDT, s.5-6; MOSLEY-PIETRI-MEGGINSON, s.15-16; CERTO, s.7).

olan kişilerin seçimi, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi, yer, araç ve yöntemlerin belirlenmesi ve organizasyon birimlerine kaynakların dağıtımını kapsar. Bunlar işletmenin tüm kaynaklarının etkin kullanımını gerektirmektedir.

- **Yönelme:** Planlama ve organizasyon fonksiyonlarının gerçekleştirilmesinden sonra sıra organizasyonun çalıştırılmasına yani harekete geçirilmesine gelir. Bu da, yönetimin yönelme fonksiyonu ile sağlanır. Bu fonksiyonda yönetici, yönetimi altında çalışan kişilerle karşı karşıya geldiği için, bu fonksiyon dinamik bir özellik göstermektedir.

- **Koordinasyon:** Örgütsel amaçların elde edilmesi için birlik ve uyumun sağlanması gerekir. Koordinasyon, kişilerin çabalarını birleştirmeyi, ortak hedeflere ulaşmak için faaliyetlerin birbirlerini takip etmesini ve birbiriyle uyum içinde olmalarını sağlar. Fayol, koordinasyonun astlarla yöneticilerin düzenli toplantılar yapması ve kişilerin düşüncelerinin anlaşılması yoluyla gerçekleştirilebileceğini ifade etmektedir.

- **Denetim:** Organizasyonun amaçlarına ulaşmış ulaşmadığı ya da ne derece ulaştığını anlamak, amaçlardan sapmalar varsa bunu düzeltici önlemleri alabilmek açısından denetim gereklidir. Bu fonksiyon faaliyetlerin her parçasına uygulanmalıdır. Çünkü yönetim fonksiyonlarının ne derece başarılı olduğu denetimle anlaşılır¹³.

2. YÖNETİCİ KAVRAMI

Başkaları vasıtasıyla işgören kişi yöneticidir¹⁴. Ayrıca yöneticiyi işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi için organizasyonun faaliyetlerini planlayan, organize eden, yönlüten ve denetleyen kişi olarak da tanımlayabiliriz¹⁵.

¹³ CEMALCILAR v.d.,s.99-109;LEWIS-GOODMAN-FANDT,s.6-7; PLUNKETT-ATTNER,s.14-18;Peter DRUCKER (Çev. Fatoş DİLBER),Yönetimin Görevleri,Sorumlulukları, Uygulamaları, ODTÜ,Ankara,1994,s.12-13.

¹⁴ KOÇEL,s.12;EREN,s.6;ÖZALP,s.12.

¹⁵ LEWIS-GOODMAN-FANDT,s.7.

Yönetici, örgütün amaçlarını belirlerken ve bu amaçlara ulaşmak için çaba harcarken, işletme içindeki koşulların yanı sıra işletme çevresindeki koşulları da dikkate almalıdır. Ayrıca yöneticilerin işletme içi koşullar ve işletme dışı koşulların hem kendi içlerinde koordinasyonunu, hem de birbirleri arasındaki koordinasyonu sağlamaları gerekir.

Yönetici, kendisine bağlı olarak çalışanların işlerini planlayıp, koordinasyon ve denetimi sağlar. Yönetici sadece emir vermekle kalmaz, emrinde çalışacak kişileri de seçer, onlara işlerini öğretir ve onları her açıdan teşvik eder. Yönetimi altındaki kişilere neyi, nasıl ve kiminle yapacağını, yetki ve sorumluluklarının ne olacağını açık ve kesin olarak bildirir.

Girişimci yani işletme sahipleri ile yöneticilerin aynı kişi olması mümkün olmakla birlikte, çeşitli alanlarda yaşanan gelişmeler ve değişimler ve bunlara bağlı olarak işletme faaliyetleri ve organizasyon yapılarında meydana gelen değişimler, ekonomik birimler olan işletmeleri başarılı bir şekilde amaçlarına ulaştırmak üzere eğitilmiş kişilere yani yöneticilere ihtiyacı arttırmış ve bunun sonucunda da yönetim işi meslekleşmek suretiyle “profesyonel yönetici”ler olarak adlandırılan kişiler ortaya çıkmıştır. Bu kişiler, yönetim işini kendilerine meslek edinerek işletme sahibi olmadan girişimcinin yaptığı her işi yapan ve bu hizmetleri karşılığında ücret alan kişilerdir. Yöneticiyi girişimciden ayıran fark, kâr ya da zararın sahibi olmaması yani çalışmalar sonucunda ortaya çıkan risklere katlanmamasıdır. Bu kişiler, kâr ve riski başkalarına ait olmak üzere, mal veya hizmet ortaya koymak için üretim faktörlerini araştırıp bulmakta ve bunları belli bir ihtiyacı karşılama amacına yönlendirmektedirler. Bu şekilde günümüzde işletme sahibi yöneticinin yerini profesyonel yöneticiler almıştır¹⁶.

2.1. Yöneticilerin Temel Yetenekleri

Yöneticilerin yönetim fonksiyonlarını yerine getirmek için sahip olmaları gereken yetenekler, kavramsal, beşeri ve teknik yetenekler şeklinde üç başlık altında incelenebilir.

¹⁶ AKAT-ÜNER,s.15;KOÇEL,s.12-14;EREN,s.7.

- **Kavramsal Yetenek:** Organizasyonu bir bütün olarak görebilmeyi kapsayan bu yetenek organizasyonun çeşitli kısımları arasındaki ilişkileri görmeyi de kapsar. Kavramsal yetenek, yöneticinin düşünme ve planlama yetenekleriyle ilgilidir ve üst kademelerde daha fazla önem taşır. Stratejik planlama yapan yöneticilerin çevreyle olan ilişkilerinde bu yetenekleri kullanmaları gerekir.

- **Beşeri İlişkiler Yeteneği:** Yöneticinin diğer kişilerle bir grup üyesi olarak etkin bir şekilde çalışmasını ifade eder. Yöneticilerin değişik kişilerle iş yapmalarından dolayı bu yeteneği geliştirmeleri gerekir. Diğer kişilerle çalışmayı ve iletişim kurmayı gerektiren beşeri ilişkiler yeteneği her yönetim kademesinde önemlidir.

- **Teknik Yetenek:** Bir işin başarılması için özel bilgi, tecrübe sahibi olmayı ve o işin gerektirdiği araç ve teknikleri kullanma becerisini ifade eder. Teknik yetenek, süreçlerle ve fiziki araçlarla ilgilidir. Organizasyonların alt kademelerinde teknik yetenek daha fazla önem taşırken, üst kademelerde kavramsal ve bireysel yeteneklere göre teknik yeteneklerin önemi azalmaktadır¹⁷.

2.2. Yöneticilerin Roller

Yöneticiler, yönetim fonksiyonunu yerine getirirken çeşitli roller oynarlar. Bu roller Henry Mintzberg'e göre, bireylerarası roller, bilgi sağlayıcı roller ve karar verici rollerdir¹⁸.

- **Bireylerarası Roller:** Yöneticiler, organizasyon içindeki görevleri nedeniyle bazı bireylerarası rolleri yerine getirirler. Bu rol, doğrudan yöneticinin organizasyon içindeki üyelerle ve diğer kurumlarla olan ilişkilerini inceleyen resmi otorite temelinden doğmaktadır. Bireylerarası roller, yöneticilerin çeşitli faaliyetlerde –sempozyumlara ve törenlere katılma gibi- organizasyonu temsil etmesini içeren “temsil rolünü” içerir. Yöneticilerin emrinde çalışan kişileri organizasyonun amaçları doğrultusunda motive

¹⁷ CAN,s.35-36;MOSLEY-PIETRI-MEGGINSON,s.31-33;KOÇEL,s.25;CERTO,s.10-11.

¹⁸ LEWIS-GOODMAN-FANDT,s.8.

etmek, onları koordine etmek gibi görevleri vardır. Bazen yetki ile yaptırılamayacak olan işlerin liderlik ile yaptırılabilmesi mümkündür. Yöneticilerin organizasyon birimlerinin başarı ya da başarısızlığından geniş ölçüde sorumlu olmaları nedeniyle, örgüt içinde mutlaka oynamaları gereken lider rolü vardır. Bireylerarası roller içinde incelenebilecek ikinci rol de bu “lider rolü”dür. Bireylerarası rol içinde ele alınacak son rol olarak da karşımıza yöneticinin kendi sorumluluk alanı dışında bulunan kişi ve gruplarla ilişki geliştirmesini, işletme sahipleri ile astları arasında irtibat sağlama görevini yerine getirmesini içeren “irtibat sağlama rolü” çıkar.

- **Bilgi Sağlayıcı Roller:** Yöneticilerin bilgi sağlayıcı rolleri, bir bilgi ağı geliştirmek ve korumak için yerine getirilen faaliyetleri ifade etmektedir. Bu rol, yöneticinin organizasyonun iç ve dış çevresine ilişkin güncel bilgileri toplamak yoluyla karar almasını kolaylaştıran “bilgi toplama rolü”nü; yöneticilerin bilgi toplama rolü sayesinde elde ettikleri bilgileri organizasyon içinde ve dışında bu bilgileri kullanabilecek kişilere, üstlerine ve astlarına yaymasını, bilgileri onlarla paylaşmasını içeren “bilgi yayma rolü”; yöneticinin kendi birimi, kendi organizasyonu dışındaki kişilere işletme politikaları, faaliyetleri ve planları hakkında bilgi vermesini içeren “sözcü rolü”nü içerir.

- **Karar Verici Roller:** Yöneticinin temel görevinin karar verme olması nedeniyle toplanan bilgiler, geliştirilen ilişkiler hep bu temel görevi daha sağlıklı bir biçimde yerine getirme amacına yöneliktir. Bu rol, yöneticinin işletme için en fazla yarar sağlayacak olan kararları almasını sağlar. Karar verici roller kendi içinde yöneticinin birimi geliştirmek ve değişen çevresel koşullara uymasını sağlama amacı güden “işletme sahipliği rolü”nü; astlar arasında, kendi bölümü ile diğer bölümler arasında ve işletme ile diğer işletmeler arasında ortaya çıkan sorunları çözme ile yöneticinin üstlendiği temel bir rol olarak “sorun çözme rolü”nü; işletme için istenen sonuçlara ulaşabilmek için insanların, zamanın, donanımın, bütçenin ve diğer kaynakların nasıl dağıtılacağı hakkındaki kararlarla ilgili “kaynak dağıtma rolü”nü; son

olarak da, işletmenin çıkarına olacak sonuçlara ulaşılması için yapılan resmi görüşme ve pazarlıkları içeren “arabulucu rolü”nü içerir¹⁹.

2.3. Yöneticilik ve Liderlik

İnsanlar sık sık yöneticilik ve liderliği eş anlamlı olarak kullanmaktadırlar. Ayrıca yöneticilikle liderliğin farklı davranışlar olup olmadığı da tartışılmaktadır. Yöneticiler sorumluluk taşımakta, yetkisini kullanmakta ve elde etmesi gereken şeyleri nasıl elde edeceği hakkında endişelenmektedir. Oysa liderlik, insanların inançlarını anlamak ve onların hedeflerini elde etmeleriyle ilgilidir. Her ne kadar ikisi benzer olsa da aralarında bazı farklılıklar vardır. Liderlik, kişisel ve organizasyon hedeflerine ulaşma yolunda çalışırken başkalarını etkilemede kişisel yetenek temeline dayanır. Oysa yönetim çok daha fazlasını içerir. Liderlik, yöneticiliğin bir kısmı iken, yöneticilik yönetimin bütün fonksiyonlarını içermektedir. Sonuç olarak, liderlik, yönetimin önemli bir kısmıdır. Fakat aynı şey değildir²⁰.

Çok geniş olarak liderlik, bir sosyal etkileme süreci olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte, yönetimde olduğu gibi, liderlik konusunda da farklı tanımlar yapılmıştır.

- “Liderlik, kişi veya organizasyon hedeflerinin belirlenmesi, bu hedefler doğrultusunda kişilerin motive edilmesi ve grubun devamlılık ve kültürünün etkilenmesidir”²¹.
- “Liderlik, hedeflerin oluşturulması ve bu hedeflere ulaşılmasında kişi ve grupları etkileme sürecidir. Etkileme, burada birinin diğerlerini idare etme gücü olarak değerlendirilmektedir”²².
- “Liderlik, belirli hedeflerin elde edilebilmesine yönelik olarak başkalarının davranışlarını yönetme sürecidir”²³.

¹⁹ CAN,s.37-38;LEWIS-GOODMAN-FANDT,s.8-10;PLUNKETT-ATTNER,s.19-21.

²⁰ LEWIS-GOODMAN-FANDT,s.425;MOSLEY-PIETRI-MEGGINSON,s.393.

²¹ LEWIS-GOODMAN-FANDT,s.425.

²² PLUNKETT-ATTNER,s.430.

²³ CERTO,s.350.

Bütün bu tanımlardan yola çıkıldığında liderliğin, hedeflerin oluşturulması ve oluşturulmuş hedeflere ulaşılması yönünde kişisel ya da grup faaliyetini etkileme süreci olarak tanımlandığı görülür. Lider, organizasyonun hedefleriyle, kendi hedeflerini ve grubun hedefleri arasındaki dengeyi sağlamaya çalışır. Başarılı lider başkaları tarafından izlenmeyi başarmış kişidir.

Liderlik karşımıza değişen bir süreç olarak çıkmaktadır. Liderlik, geleceğe yönelik olarak bir görüş yaratmayı, bu görüşe ulaşmak için bir strateji kurmayı ve herkesin bunu anlaması ve inanmasını içerir. Liderlik, engelleri ortadan kaldırmak için kişileri motive edecek bir çevre sağlamayı da gerektirir. Bu şekilde de liderlik değişime neden olur²⁴.

Liderlik sadece formal organizasyonlara ait bir süreç değildir ve liderliğin oluşması için liderin resmi yetkilerle donatılmış olması da gerekmez. Belirli bir grubun belirli bir kişinin arkasından belirli amaçları gerçekleştirmek üzere gitmesiyle liderlik süreci oluşur.

Yukarıda yönetici ve lider kavramlarının birbirinin yerine kullanılmakla birlikte eş anlamlı olmadığını ifade etmiştik. Toplumda, işletmelerde yöneticilik rolü oynayan liderler bulunduğu gibi, liderlik niteliklerine sahip olmayan yöneticiler de vardır. Fakat ideal olan, yöneticilerin aynı zamanda liderlik niteliklerine de sahip olmaları ve liderin yaptıklarını yapmalarıdır. Ayrıca liderliğin sadece organizasyonların üst kademelerinde bulunanlara özgü bir süreç olduğu da düşünülmemelidir. Liderlik süreci, karşımıza izleyiciler ve koşullar arasındaki ilişkilerden oluşan karmaşık bir süreç olarak çıkar. Liderin görevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi için kendini izleyenler ile arasında iyi ilişkilerin bulunması gerekir²⁵.

Organizasyon içinde belli bir mevkide bulunan kişi güce sahiptir. Güç, herhangi bir şeyi başarmak için insan, bilgi veya maddi kaynakları kullanma yeteneği olarak

²⁴ MOSLEY-PIETRI-MEGGINSON,s.393;LEWIS-GOODMAN-FANDT,s.425.

²⁵ KOÇEL,s.342-343;CEMALCILAR v.d.,s.116.

tanımlanabilir. Yapabilme yeteneği, gücü yetkiden ayırmaktadır. Yetki, bir şeyi yapmaya resmi olarak izin verilmiş hak; güç ise, sonuçları elde etme yeteneğidir. Liderin gücü, bulunduğu makamın sağladığı yetkilerden kaynaklanan “biçimsel güç”; liderin kullanım ve kontrolünde olan ve emirlerini kabul edenlere verilecek bazı ödüllendirmelerin yapılmasına dayanan “ödüllendirme gücü”; liderin emirlerine uymayanlara verilecek ve liderin kullanım ve kontrolünde olan “korkutma gücü”; liderin sahip olduğu yetenekler, nitelikler, bilgi ve deneyim olarak ifade edilen “uzmanlık gücü”; lideri diğerlerinin gözünde çekici kılan “kişisel özelliklere dayanan güç” şeklinde adlandırabileceğimiz kaynaklardan gelmektedir. Lider kendini izleyenler üzerinde bu güçlerden bir ya da birkaçını kullanarak onlar üzerinde etki yaratır²⁶.

3. SENDİKALAR VE SENDİKALARDA YÖNETİM

Yönetim, kâr amaçlı olsun olmasın bütün organizasyonlarda söz konusudur. Sendikalar da çalışma yaşamı içinde belirli amaçları gerçekleştirmek için faaliyette bulunan kuruluşlardır. Dolayısıyla, sendikalarda da bir yönetim faaliyeti vardır. Kâr amaçlı organizasyonlarda söz konusu olan profesyonel yönetim ile sendikalarda mevcut olan profesyonel yönetim anlayışı farklıdır. Bununla birlikte, her ikisinde de belirli amaçların gerçekleştirilmesi için faaliyette bulunulması söz konusudur. Yöneticilerin sahip olması gereken temel yetenekler ve yöneticilerin rolleri ile ilgili olarak ifade edilen konular sendika yöneticileri için de geçerlidir. Burada sendikalarda yönetime geçmeden önce kısaca sendikaların tarihi gelişimi üzerinde durmak istiyoruz. Türk iş hukuku açısından sendika yöneticiliği konusu diğer bölümlerde inceleneceği için, burada yönetim ve yöneticilik sendikalar açısından incelenecektir.

²⁶ CAN,s.168;PLUNKETT-ATTNER,s.438;LEWIS-GOODMAN-FANDT,s.426-427. Bazı yazarlar liderin gücünün kaynaklarını biçimsel güç, uzmanlık gücü ve beğeniye dayanan güç olarak sınıflandırmışken (PLUNKETT-ATTNER,s.438), bazıları da, biçimsel güç, korkutma gücü, ödüllendirme gücü ve bilgi gücünü mevki gücü başlığı altında değerlendirmiş, uzmanlık gücü, beğeniye dayanan gücü kişisel güç başlığı altında incelemiştir (LEWIS-GOODMAN-FANDT, s.426-428).

3.1. Sendikaların Tarihi Gelişimi

Sendika, çalışan ve çalıştıranların, çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kuruluşlardır²⁷. Sendikalar faaliyetlerini belirli bir amaca yönelmiş kurumlardır ve sendikaların doğuşu her şeyden önce meslek bilinci oluşmuş kitlelerin ortaya çıkmasına bağlıdır²⁸. Bu da ancak 18. yy.'ın ikinci yarısında ilk önce İngiltere'de ve daha sonra diğer ülkelerde yaşanan Sanayi Devrimi'nden sonra gerçekleşmiştir.

Sanayi Devrimi'nden önceki çalışma ilişkilerinde 10. yy.'a kadar aile ekonomisi ve kölelik düzeni ile ailenin kendi ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik üretim söz konusudur. Daha sonra feodal beylerin güçlenmesi ile ortaya çıkan ve 15. yy'ın sonuna kadar devam eden feodal düzenle pazara yönelik üretim başlamış ve "lonca" adı verilen meslek örgütleri de ortaya çıkmıştır²⁹.

18. yy. insanlık tarihinde "en çok değişen" ve "en çok değiştiren" yüzyıldır. Rönesans'la başlayıp Fransız Devrimi ve Sanayi Devrimi sonucunda yaşanan teknolojik değişimler, daha sonraki dönemde ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel yapıda köklü değişmelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur³⁰.

²⁷ Abdullah BERKSUN - İbrahim EŞMELİOĞLU, **Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1989, s.70; Fevzi ŞAHLANAN, **Sendikalar Hukuku**, BANKSİS, İstanbul, 1995, s.2; Sidney C. SUFRIN, **Unions in Emerging Societies Frustration and Politics**, Syracuse University Press, New York, 1964, s.7; Ross M. MARTIN, **Trade Unionism Purposes and Forms**, Clarendon Press, Oxford, 1989, s.8-11; Cahit TALAS, **Sosyal Ekonomi**, B.6, Sevinç Matbaası, Ankara, 1983, s.178; Ergun İNCE, **Çalışma Hukuku**, Artı, İstanbul, 1998, s.238.

²⁸ İhsan ERKUL, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması**, C.II, B.2, Anadolu Ü. Basımevi, Eskişehir, 1991, s.5; Kenan TUNÇOMAĞ, **İş Hukukunun Esasları**, Beta, İstanbul, 1989, s.15; Fikret EREN, **Sendikalar Hukuku**, Yol-İş Dergisi Armağanı, ?, 1971, s.1.

²⁹ İhsan ERKUL, **Sosyal Politika Dersleri**, C.I, Eskişehir, 1988, s.44-45; Ö. Zühtü ALTAN, **Sosyal Politika**, Anadolu Ü. Ya. No.886, Açıköğretim Fak. Ya. No.474, Anadolu Ü., Eskişehir, 1997, s.35-36; Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, **İş Hukuku Dersleri**, Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Ya. No.144, Eskişehir, 1999, s.1; Turhan ESENER, **İş Hukuku**, B.3, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s.316.

³⁰ Nusret EKİN, **Endüstri İlişkileri**, B.5, İşletme Fak. Ya. No.208, İstanbul, 1989, s.1-2; Cahit TALAS, **Toplumsal Politikaya (Giriş)**, İmge Kitabevi, Ankara, 1990, s.36.

Sanayi Devrimi'nden sonra üretimde insan emeğinin yerine makinaların kullanılmaya başlamasıyla seri üretime geçilmiştir. Bu dönemde geçerli olan ve Fransız Devrimi'nin düşünsel yapısını yansıtan “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” şeklinde ifade edilen, akit serbestisine dayanan liberal düşünce, bireyin kendi iradesini en iyi kendisinin yansıtabileceği, dolayısıyla da devletin çalışma yaşamına müdahale etmemesi esasına dayanmaktadır. Ancak, bu düşünce tarzı işçilerin refahını sağlayamamıştır. İktisadi liberalizm düşüncesinin sonucu olarak işçilerin birleşmeleri de engellenmiştir. Bunun en tipik örneği, 17 Haziran 1791 tarihli Le Chapelier Kanunu'dur. Bu kanun, Fransa'da, bir meslek ve özellikle de aynı sanat mensubu işçilerin biraraya gelerek ortak menfaatleri için hak aramalarını ve koalisyon kurmalarını yasaklamıştır³¹. İngiltere'de ise işçilerin biraraya gelerek meydana getirdikleri topluluklar 1718, 1799 ve 1800 tarihli Combination Act'larla yasaklanmıştır³². Bu dönemde işçiler örgütlü olmayan, birdenbire, plansız olarak fevri hareketlerle toplu başkaldırı hareketinde bulunmakla birlikte sonuç alamamışlardır. Ancak liberal düzenin işçi aleyhine işleyişinin sonuçları görülmeye başlanması, dini düşüncelerin etkisi ve gelişen toplumsal olaylar nedeniyle devletin çalışma hayatına müdahale etmesinin gereği konuşulmaya ve kabul edilmeye başlanmıştır³³.

İngiltere'de 1824 yılında Combination Law Repeal Act ile koalisyon yasağının kaldırılması üzerine, işverenlerin karşı çıkmalarına rağmen ilk sendikacılık hareketlerinin başladığı görülmektedir. Böylece Avrupa, ilk sendikal örgütlenmeyle 1824 yılında İngiltere'de tanışmıştır. 1825 tarihli kanunla sendikalara bazı sınırlamalar getirilmiştir. Bu kuruluşlar 1871 yılında Trade Union Act ile hukuki varlıkları

³¹ Clive JENKINS-J. E. MORTIMER, *British Trade Unions Today*, Pergoman Press Lmt., Oxford, 1965, s.23-24; Ünal NARMANLIOĞLU, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, B.2, Barış Ya. Fakülteler Kitabevi, Ankara, 1994, s.6; Metin KUTAL, *Sendika Hürriyeti*, S.S.K. XIII. Kitaptan Ayrı Basım, İstanbul, 1962, s.3; *International and Comparative Industrial Relations A Study of Developed Market Economies* (Ed. Greg J. BAMBER-Russell D. LANDSBURY), Unwin Hyman Lmt., London, 1987, s.161; Erhan TÜRKER, “İşçi Sendikaları Açısından Sendika Özgürlüğü ve Bu Özgürlüğün Güvencesi”, *E.İ.T.İ.A. DER.*, C.XIII, S.1 (Ocak 1977), s.344.

³² Alan FLANDERS, *Trade Unions*, B.4, Hutchinson & Co. Lmt., London, 1963, s.10; *International...*, s.52; Meryem KORAY, *Endüstri İlişkileri*, Basisen Eğitim ve Kültür Ya. No.22, BASİSEN, İzmir, 1992, s.82-83.103; Aysen TOKOL, “İngiltere'de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Sistemi”, *ULUDAĞ Ü. İİBF. DER.*, C.V, S.1 (Mart 1984), s.221.

³³ ERKUL, *Sosyal...*, s.66-70; EKİN, s.14-15; Y. Kemal GÖKÇE, *Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Öncüleri Araştırma-Röportaj*, Başak Ya., Ankara, 1993, s.64.

tanınıncaya kadar pek etkili olamamışlardır³⁴. Diğer Avrupa ülkelerinde de benzer gelişmeler yaşanmıştır. Fransa'da, 1864 tarihinde koalisyon yasağının kalkması, işçi kuruluşlarının tanınması anlamını taşımakla birlikte, sendikalar Fransa'da 21.3.1884 tarihli kanun ile hukuken tanınmışlardır³⁵. Benzer şekilde Almanya'da da, 1845 yılında çıkarılan Meslek Nizamnamesi (Allgemeine Gewerbeordnung) ile işçilere örgütlenme yasağı getirilmiş, 1861'den itibaren bu yasaklar kaldırılmaya başlanmıştır. 1869 tarihli Sanayi Kanunu, liberalizm düşüncesini benimsemekle birlikte koalisyon yasaklarını kaldıran bir kanundur. Alman işçi sendikaları 1890 yılından itibaren gelişme göstermiştir³⁶. Sendikaların varlığı sanayileşme sonucunda sınıf bilinci oluşmuş kitlelerin ortaya çıkmasına bağlıdır. Amerika'da sanayileşme İngiltere'den daha geç, 1810-1840'larda gelişmeye başlamıştır. Dolayısıyla da sınıf bilinci sanayileşmiş diğer Avrupa ülkelerinde olduğu kadar çabuk gelişmemiştir. İşçi ve işverenin ortaya çıkışı bu ülkede birbirine paralel gelişmiştir. 1850 yılında ulusal düzeyde sendikaların kurulması yönünde teşebbüsler başlamış ve bunların başarılı olması sonucunda 1866'da Ulusal İşçi Sendikası (The National Labor Union) kurulmuştur. Sendikal örgütlenmenin yaygınlaşması ve önemli bir gelişme göstermesi de 1866 yılında Ulusal İşçi Sendikası'nın kurulmasından sonra gerçekleşmiştir³⁷.

Diğer ülkelerde de sendikacılık yerleşerek, hızla gelişmeye başlamıştır. Türkiye'de ise, Osmanlı İmparatorluğu döneminde Avrupa'da yaşanan Sanayi Devrimi yaşanmamıştır. Sadece bazı sektörlerde sanayileşme çabalarının olduğu görülmektedir.

³⁴ JENKINS-MORTIMER, s.24-26; FLANDERS, s.12; *International...*,s.52; Nizamettin AKTAY, *Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku*, Ankara, 1997, s.108-109; Adil İZVEREN, *İş Hukuku (I,II,III)*,Doğuş Matbaası,Ankara,1974,s.208-209.

³⁵ A. Murat DEMİRCİOĞLU, *Dünyada İşçi Sendikaları*, İstanbul, 1987, s.188-189; *Avrupa'da Sendikalar* (Der. Uğur KÖKTEN),B.2,Avrupa Topluluğu Ya.,Ankara,1978,s.65.67; KUTAL,s.4; TOKOL,s.221.

³⁶ DEMİRCİOĞLU,s.91-92; TÜRKER,s.345; İZVEREN,s.210; AKTAY,s.4; Aysen TOKOL,*Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*,Uludağ Ü. Basımevi,Bursa,1993,s.1.

³⁷ Florence PETERSON, *American Labor Unions*, B.2, Harper&Row Publishers, New York, 1963, s.4.7-8; Joseph G. RAYBACK, *A History of American Labor*, B.2, Free Press,New York, 1966, s.54;Llyod G. REYNOLDS,*Labor Economics and Labor Relations*,B.2,Prentice-Hall Inc.,New York,1954,s.41; John A. FOSSUM, *Labor Relations Development, Structure, Process*, B.5, Irwin,Homewood I11,U.S.A.,1992,s.24.27;*International...*,s.57.

Tanzimat'a kadar olan dönemde kalabalık ailelere ve tarıma dayalı bir ekonomik yapı söz konusudur. Ayrıca Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, Türkiye'de de esnaf örgütleri bulunmaktadır. Tanzimat ve Meşrutiyet döneminde, başlangıçta batılılaşma akımı çerçevesinde makinalar kullanılmaya başlanıp, fabrikalar kurulmuştur. Ancak sanayileşmede ilerleme kaydetmiş olan Avrupa malları ile rekabet edememesi, kapitülasyonlar, yerli sanayiye koruyacak önlemlerin alınmamış olması vb. nedenlerle ekonomik yapıda önemli sarsıntı ve çökmeler başlamıştır³⁸. II. Meşrutiyet'in ilan edilmesinden sonra ortaya çıkan özgürlük ortamı içinde işçiler meslek örgütlerini kurmaya ve toplu mücadelelerinin ilk örneklerini vermeye başlamışlardır. 1908 yılında yeni işçi derneklerinin kurulmasını yasaklayan ve mevcut işçi derneklerinin de feshedilmesini öngören Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun'u Muvakkat çıkarılmıştır. Bu kanun Türkiye'de sendikadan sendika demek suretiyle söz eden ilk kanun olarak karşımıza çıkmaktadır. 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu dernekler için serbest kuruluş sistemini benimsemiştir. Cemiyetler Kanunu yürürlükteyken 1921 tarihinde çıkarılan Ereğli Havzai Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun işçi sendikalarının kurulmasına imkan sağlamıştır³⁹.

Cumhuriyet dönemiyle birlikte, ülkenin sanayileşmesi ve kalkınması için yerli sanayinin kurulup, korunması yönünde çabalar başlatılmıştır. 1924 Anayasası m.70'de Toplanma ve Dernek Kurma Hakkı'nın yer almasıyla dernek kurma hakkı anayasal haklar arasında yer almıştır. 1926 tarihli Medeni Kanun ile derneklere tam bir serbesti sağlanmıştır. Fakat bu kanunu 1938 yılında çıkarılan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu sınırlamıştır. Medeni Kanun ile derneklere sağlanan serbestlik ortadan kalkmış ve dernekler üzerinde hükümete geniş yetkiler verilmiştir. 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu, 1946 yılında 4919 sayılı Cemiyetler Kanunu ile değiştirilmiştir. 4919 sayılı Cemiyetler Kanunu ile dernek kurmak için hükümetten izin alma usulü kaldırılmış, derneklerin hükümete bildirilmesi yeterli sayılmaya başlanmış, mahkeme

³⁸ ALTAN,s.65-69;ERKUL,Uygulamalı...,s.12-13.15;ESENER,s.291-292; TÜRKER, s.345.

³⁹ ERKUL,Uygulamalı...,s.14-15;TALAS,Sosyal...,s.190;ALTAN, s.69; GÖKÇE,s.43; Nizamettin AKTAY, Sendika Hakkı (Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler),KAMU-İŞ,Ankara,1993,s.22-23;Gündüz ÖKÇÜN, Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler-Yorumlar, A.Ü. SBF. Ya. 503, A.Ü. SBF. Basın ve Yayın Yüksekokulu Basımevi,Ankara,1982,s.4.

kararı olmadan hükümetlerin dernekleri kapatamayacakları hüküm altına alınmış, en önemlisi de sınıf esasına dayanan cemiyetlerin kurulmasını yasaklayan maddedeki sınıf ifadesi çıkarılmış ve Anayasa ile çelişik düşen durum da ortadan kaldırılmıştır⁴⁰. Bu şekilde derneklerin daha rahat şekilde örgütlenebilmelerine olanak sağlanmıştır.

1946 yılına kadar Türkiye’de demokratik anlamda sendikacılık kurulmamış, 1947 tarih ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile bilinçli Türk sendikacılığı doğmaya ve gelişmeye başlamıştır. 1961 Anayasası’nda sendika kurma hakkı, sosyal ve iktisadi haklar arasında sayılmak suretiyle anayasal güvence altına alınmış ve çalışanlar ifadesi kullanılmak suretiyle, sadece işçilere değil, memurlara da sendika hakkı verilmiştir⁴¹. Bu Anayasa işçi hareketinde bir dönüm noktası olmuştur. 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu 5018 sayılı kanunu yürürlükten kaldırmıştır. 1960-1982 arası dönem Türk sendikacılığı açısından oldukça iyi bir dönem olmuş ve sendikalaşma oranı büyük ölçüde artmıştır. Yaşanılan 12 Eylül 1980 ihtilali ve daha sonra 1982 yılında kabul edilen Anayasa’da da sendika kurma hakkı, sosyal ve ekonomik haklar başlığı altında ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş, 1963 Anayasası’na göre bazı farklı düzenlemeler yapılmıştır. 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Anayasa’daki düzenlemeler ile Sendikalar Kanunu’ndaki düzenlemeler benzerlikler göstermektedir⁴². Çeşitli zamanlarda değişiklikler yapılmakla birlikte 2821 sayılı Sendikalar Kanunu hala yürürlüktedir.

⁴⁰ ESENER, s.293-294; ERKUL, *Uygulamalı...*, s.17-18; TALAS, *Sosyal...*, s.192; TALAS-DİLİK-IŞIKLI, s.36-37; Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, B.14, Beta, İstanbul, 1998, s.300.

⁴¹ ERKUL, *Uygulamalı...*, s.17-18; AKTAY, *Sendika...*, s.25; ESENER, s.291; TALAS-DİLİK-IŞIKLI, s.35; Orhan TUNA, *Türkiye’de Sendikacılık ve Sendikalarımız*, S.S.K. XX. Kitaptan Ayrı Basım, İstanbul, 1969, s.254-256. AKTAY, 1946-1960 dönemi arasında Sendikalar Kanunu çıkarılmış olmasına rağmen, işçilerin pazarlık güçleri grev hakkı ile desteklenmediği ve siyasal iktidara istedikleri zaman sendikaları kapabilme imkanı veren elastiki maddeler kanunda bulunduğu için, bu dönemin sendikacılık açısından başarılı bir dönem olarak vasıflandırılmayacağını, bu dönemde sadece sendikaların kurulabildiğini fakat sendikalarla menfaat mücadelesi yapılamadığını ve çok sınırlı bir sonuç alındığını ifade etmektedir (AKTAY, *Sendika...*, s.27-28).

⁴² AKTAY, *Sendika...*, s.29-30; ÇELİK, s.303.

3.2. Sendikaların Yönetimi

Tarihsel gelişim içinde çalışanlar haklarını korumak için tek tek mücadele ettiklerinde başarılı olamamaları nedeniyle, haklarını daha iyi bir şekilde koruyabilmek için biraraya gelmeleri fikri yani “örgütlenme” kavramı ortaya çıkmıştır. Çalışanların haklarını korumaları ve taleplerini elde edebilmelerinde sendikal örgütlenme gündeme gelmiş ve işçiler sendikalarda haklarını korumak ve geliştirmek için biraraya gelmişlerdir⁴³. Sendika yönetimleri sadece bir eşgüdüm organı olarak düşünülmemelidir. İşçilerin de yönetime katılmak suretiyle yönetimde söz sahibi olmaları gerekir. İşçilerin görevi işçilik, sendikacıların görevi de sendikacılıkmış gibi bir düşünceye yer verilmeksizin, işçilerin kendileriyle ilgili konuları tartışabilecekleri, görüşlerini iletebilecekleri, yönetimi eleştirebilecekleri ortamlar yaratılmalıdır⁴⁴.

Kâr amaçlı olsun ya da olmasın bütün organizasyonlarda yönetim faaliyetinin amaç, grup, beşeri, işbirliği, işbölümü ve uzmanlaşma, koordinasyon, yetki, evrensellik şeklinde sıralayabileceğimiz bazı özellikleri vardır⁴⁵. Yönetimle ilgili olarak sıraladığımız bu özellikler sendikaların yönetimi için de geçerlidir. Sendikalar, kâr amacı olmaksızın, çalışma ilişkilerinde üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla meydana gelmiş kuruluşlardır. Beşeri özellik bu örgütlerde de bulunan bir özellik olarak karşımıza çıkar. İnsanların yardımlaşmaları, birlikte çalışmaları zaten bu organizasyonların kuruluş amaçlarında vardır. Üyelerine veya onların mirasçalarına herhangi bir sorunla karşılaştıklarında hukuki yardım sağlarlar. Yönetim faaliyetinin özelliklerinden olan işbölümü ve uzmanlaşma alanında sendikaların yetersiz kaldıkları söylenebilir. Sendika yönetiminde bir işbölümü söz konusudur. Ancak sendika yöneticilerine baktığımız zaman çoğunun işçi olarak sendikaya üye iken zaman içinde çeşitli yönetim kademelerinde görev alarak buldukları yerlere geldikleri görülmektedir. Sendikalar hukuk müşavirliği gibi çeşitli alanlarda uzmanlaşmış kişileri istihdam etmek suretiyle belirli ölçüde kendi içlerinde uzmanlaşmaya yer verirler. Sendika içinde de uyumlu bir çalışma ortamının

⁴³ Daha fazla bilgi için bkz. bu bölüm, 3.1.

⁴⁴ GÖKÇE (Çetin UYGUR röportajı),s.140-141.

⁴⁵ Daha fazla bilgi için bkz. bu bölüm, 1.2.

olması istenir. Bu muhalefetin olmaması, yönetimin her yaptığının onaylanması anlamına gelmeyecektir. Sendikalarda yetki, sendikada bulunan kişilere yani üyelere iş yaptırmaktan çok yönetimin üyeler adına bazı faaliyetlerde bulunabilmesine imkan tanımaktadır. Sendikalarda yönetim üyeler adına faaliyetlerde bulunduğu için kimlerin kimlere emir verebileceği şeklinde yöneten ve yönetilenlerin basamaksal şekilde sıralanması söz konusu değildir.

Sendikalarda yönetim fonksiyonlarına baktığımızda, daha iyi şartlar içeren toplu sözleşmelerin yapılması, çalışma şartlarının daha iyi hale getirilmesi gibi bazı hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşmak için görevlerin ve kaynakların kullanımına karar verilmesini içeren planlamanın yapıldığı görülür. Organizasyon fonksiyonu açısından baktığımız da, sendikaların hedeflerine ulaşabilmek için sendika içinde çeşitli birimler oluşturmaları, bu birimlerde görev alacak kişilerin belirlenmesi, bunların yetki ve sorumluluklarının düzenlenmesi söz konusudur. Ancak sendikalarda sendika içi demokrasinin gereği olarak üyeleri ilgilendiren konularda onların da söz sahibi olmasını sağlayacak düzenlemelere yer verilmesi de gereklidir. Her şeyin sendika yöneticileri tarafından tepeden inme olarak belirlenmesi uygun değildir. Yönetim fonksiyonu sendikalarda sendika üyelerinin sendika yönetiminin faaliyetleri konusunda ikna edilmesi, üyelerin sendika faaliyetlerini desteklemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Sendika yönetimde bulunanlarla sendika üyelerinin uyum içinde olmaları gerekir. Sendikalarda denetime baktığımız zaman bu denetim, sendika organlarından olan denetleme kurulu tarafından yerine getirildiği gibi ayrıca genel kurulda sendika üyeleri tarafından da yapılır. Şu an yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda 1995 yılında değişiklik yapılmadan önce sendikaların bağlı buldukları üst kuruluşlar ve devlet tarafından da denetlenmeleri mümkün olmakla birlikte yapılan değişiklikten sonra bu ortadan kalkmıştır. Sadece sendika içi denetim söz konusudur.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.9/I'e göre, genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu sendikaların zorunlu organlarıdır. Kanuna göre, yönetim ve denetleme kurulu üyeleri yönetici sıfatı taşırlar (m.9/V)⁴⁶. Kanunda sendika

⁴⁶ Bu konulara İkinci Bölüm, 2.2.'de ayrıntılı olarak değinileceği için burada üzerinde durmuyoruz.

yöneticilerine yönelik düzenlemeye yer verilmesinin amacı, bu kişilerin taşımaları gereken özellikleri, yetki ve sorumluluklarını ortaya koymak içindir. Sendikalar profesyonel yöneticiler tarafından yönetilebileceği gibi amatör yöneticiler tarafından da yönetilebilir. Bu sendikanın büyüklüğü ve geliriyle ilgili bir durumdur. Yönetim faaliyetinin profesyonel yöneticiler tarafından yerine getirilmesi durumunda, yetkilerin bu kişilerin ellerinde toplanması nedeniyle, üyelerine yabancılaşmış ve onların üstündeymiş gibi bir görüntü çizilebilmektedirler. Bunun giderilmesi, yetkilerin üyeler tarafından da kullanılabilmesi bir zemine oturtulmasından geçmektedir⁴⁷.

Yöneticilerde bulunması istenen yeteneklerin sendika yöneticilerinde de bulunması istenir. Çünkü sendikaların kâr amacı bulunmasa dahi onların da ulaşmak istedikleri hedefleri vardır. Dolayısıyla, bu hedeflere ulaşılmasında önemli bir rol oynayacak olan sendika yöneticilerinin de diğer yöneticilerde bulunması istenen özelliklere sahip olmaları beklenen bir durumdur.

Sendika yöneticileri de diğer yöneticiler gibi, sendikayı çeşitli faaliyetlerde temsil etme, sendika üyelerini sendika hedeflerini elde etme doğrultusunda motive etme, liderlik, sendika içindeki çeşitli kişi ve gruplar arasında ilişki kurma gibi ifade edilebilecek bireylerarası rolleri; sendikanın iç ve dış çevresine ilişkin bilgiler toplama, toplanan bu bilgileri gerekli kişilere iletme ve sendikanın faaliyetleri hakkında diğer kişileri bilgilendirmeyi içeren bilgi sağlayıcı rolleri; sendika adına bazı kararları alması, ortaya çıkan sorunları çözmesi ve çeşitli kaynakların kullanımını içeren karar verici rolleri de oynaması gerekir.

Sendikalar işçi sınıfının mücadele örgütleri olması nedeniyle, bu mücadelelerde öne çıkıp, kendini kabul ettiren liderlere rastlanmaktadır. Liderler, sendikal mücadele içinde üyeler arasından çıktığı gibi, sendika üyesi olmadan sendikal mücadelede lider konumunda olanlara da rastlanmaktadır. Diğer organizasyonlarda olduğu gibi sendikalarda da yöneticilerin liderlik vasıflarına sahip olmaları istenen bir özellik olarak karşımıza çıkar. Bu şekilde sendika yöneticileri, yönetim fonksiyonlarını, yöneticilik

⁴⁷ GÖKÇE, s.79-80.

rollerini daha iyi yerine getirip, kitleleri etkileyerek motive edecek ve bu şekilde hedeflere daha kolay ulaşılmasını sağlayabileceklerdir. Ancak sendikalarda tüm kararların ve yönetimin sendika liderleri tarafından yerine getirilmesi durumunda sendika içinde gerçek bir demokrasinin olmayacağı ifade edilmektedir. Çünkü, kendi kuralları ile tüm sendika üyeleri ile iletişim kuran lider daha sonra üyeler ve özellikle de kendisine muhalefet edenlerle karşı karşıya gelmesi durumunda sürtüşmelerin artmasına rastlanmaktadır⁴⁸.

3.2.1. Sendikaların Yönetiminde Özgürlüklerin Önemi

Sendikalar, çalışan ve çalıştıranların çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kuruluşlardır⁴⁹. Dolayısıyla, çalışma ilişkilerinde işçilerin⁵⁰, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar, özgür oldukları oranda işçi ve işverenler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırıp, bir sınıfın, bir grubun veya çoğunluğun baskısına karşı mücadele edebileceklerdir⁵¹.

İşçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak amacıyla, örgütlenme hakkına sahip olmaları şeklinde bir tanım sendika özgürlüğü açısından dar bir tanım olarak görülmektedir. Sendika özgürlüğü ile, sadece işçi ve işverenlerin herhangi bir izin almalarına gerek olmadan serbestçe örgütlenebilmeleri değil, aynı zamanda gerek üyelerin sendika karşısında, gerekse sendikanın devlet karşısında özgür olması kastedilmektedir⁵². Günümüzde birçok ülke Anayasası'nda işçi ve işverenlerin önceden izin almalarına gerek olmaksızın serbestçe sendika kurabilecekleri,

⁴⁸ **Sendikal Demokrasi**, Petrol-İş Eğitim Notları Kitap 3, Petrol-İş Ya.31, PETROL-İŞ, İstanbul, 1993,s.85.

⁴⁹ BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.70;SUFİRİN,s.7;MARTİN,s.8-11;TALAS,Sosyal...s.178.

⁵⁰ Tanımda hem işçilere hem de kamu görevlilerine sendika kurma hakkı tanınması nedeniyle çalışan ifadesi kullanmakla birlikte bundan sonra işçi ve kamu görevlileri şeklinde ifade edilecektir.

⁵¹ Fikret SÖNMEZ,Türkiye'de Sendika Hürriyeti ve Teminatı,İzmir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Ya. No.65,Ege Ü. Matbaası,İzmir,1968,s.9-10.

⁵² KUTAL,s.4; EREN, s.4; Duygun YARSUVAT, **Çalışma Ceza Hukuku**, İ.Ü. Ya. No.2476,Sermet Matbaası, İstanbul, 1978, s.23, dn.5'den Guy CAIRE, **Liberte syndicale et Development Economique**,Bureau International de Travail,Geneva,1976,15.

sendikalara üye olabilecekleri ve üyelikten ayrılacakları konusunda düzenlemeler vardır. Sözgelimi, Alman Anayasası m.9/III'de sendika kurma hakkı anayasal olarak tanınmıştır. İtalyan Anayasası'nda m.39/I'e göre, "Sendikaların kurulması serbesttir". İsviçre Federal Yasası'nın m.56 ve ayrıca Kanton Anayasalarında da sendika kurma özgürlüğü güvence altına alınmıştır. İsveç Anayasası'nda bütün çalışanlar için örgütlenme hakkı kabul edilmiştir⁵³.

Türkiye'de sendika özgürlüğü Anayasa'da m.51'de düzenlenmiştir. Anayasa'daki düzenleme, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da çeşitli hükümler şeklinde yer almaktadır. Aslında ilgili kanunda yer alması gereken bazı kuralların anayasal bir kural haline getirilmesiyle, 1982 Anayasası, 1961 Anayasası'nın "Çerçeve Anayasa" olma özelliğinden farklı olarak, "Düzenleyici Anayasa" haline gelmiştir. Anayasa'da m.51, 1961 Anayasası'nda olduğu gibi "sendika kurma hakkı" başlığını taşımakta ve "sendika özgürlüğü" kavramına yer verilmemektedir. Ancak bu hakkın aynı zamanda özgürlük olduğu da kabul edilir⁵⁴. Bu iki kavram birbirinin yerine kullanılmakla birlikte⁵⁵, özgürlük kavramı daha geniş kapsamlı ve soyut, buna karşılık hak kavramı ise, daha dar ve özgürlüğün özelleştirilmiş ve somutlaştırılmış halidir⁵⁶. Alman Anayasası'nın m.9/III'de de, "hak" kavramı kullanıldığı halde, öğretide "sendika özgürlüğü"nden söz edilmektedir⁵⁷.

Sendika özgürlüğü, 1961 Anayasası'nda olduğu gibi 1982 Anayasası'nda da "sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler" başlığı altında düzenlenmiştir. Sendika özgürlüğü, işveren karşısında zayıf durumda bulunan işçilerin örgütlenerek işveren karşısında güçlenmelerini sağlaması ve sosyal devletin gerçekleşmesine yardımcı olması nedeniyle sosyal bir hak olarak görülmektedir. Sosyal haklar, özde sosyal eşitsizliklere karşı bir

⁵³ AKTAY, *Avrupa...*, s.182-183; J. LINDHOLM, "Demokratik Toplumların Oluşması, Sendikaların, Demokratik Örgütlerin Özgürce Çalışmasına Bağlıdır", **TÜRKİYE'DE MEMUR SENDİKACILIĞI, ULUSLARARASI SEMPOZYUM 13-14 EYLÜL 1990**, Mülkiyeliler Birliği Ya.10, Ankara, 1991, s.45; Murat DEMİRCİOĞLU-Tankut CENTEL, *İş Hukuku*, B.6, Beta, İstanbul, 1999, s.164.

⁵⁴ ÇELİK, s.304; ŞAHLANAN, s.8; A. Can TUNCA, *Toplu İş Hukuku*, Alfa, İstanbul, 1999, s.19.

⁵⁵ TUNÇOMAĞ, s.253 vd..

⁵⁶ GÜVEN-AYDIN, s.160; TUNCA, s.19.

⁵⁷ ÇELİK, s.303, dn.1'den TUNAYA, s.279. Ayrıca sendika özgürlüğü temel hakkının niteliği konusunda EYRENCİ, *Sendikalar*, s.39 vd..

korumayı amaçlaması nedeniyle, sendika özgürlüğü işverenler açısından sosyal bir hak değil, ekonomik bir haktır. Zaten Anayasa'daki düzenlemenin başlığı da “sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler” başlığını taşımaktadır. Sendika özgürlüğü sosyal bir hak olmasının yanı sıra klasik temel bir haktır ve Anayasa'nın m.51'in kaleme alınış şekli de buna uygun düşmektedir⁵⁸. Nitekim, Anayasa Mahkemesi'nin 1961 Anayasası döneminde verdiği bir kararda da, sendika özgürlüğünün bu ikili yapısı şu şekilde ifade edilmektedir: “Sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir; öte yandan da toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erişirme amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir”⁵⁹.

Alman Anayasası m.9/III'de, sadece bireylerin sendika hakkı değil, ayrıca bireylerin oluşturdukları kuruluşların varlıkları ve bu kuruluşların faaliyetleri de korunup, güvence altına alınmıştır. Türk iş hukukunda da, Alman hukukunda olduğu gibi, Anayasa'da m.51 ve buna uygun olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun m.22 ve m.25'de düzenlenen sendika özgürlüğü, işçi ve işverenlerin kurdukları sendikaların varlıklarını ve faaliyetlerini koruyup, güvence altına alan kolektif sendika özgürlüğünü de kapsamaktadır. Bu yönüyle sendika özgürlüğü “çifte temel hak” olarak kabul edilmektedir. İngiltere'de de, 1980 sonrasında bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü düzenleyen yasal bir çerçeve oluşturulmuştur⁶⁰.

3.2.1.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü

Sendika özgürlüğünün iki yönünden birini oluşturan bireysel sendika özgürlüğü, gerçek kişilerin birey olarak sahip oldukları ve yararlandıkları sendika özgürlüğünü ifade etmekte ve sendika ile işçiler arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Bireysel

⁵⁸ ŞAHLANAN, s.9-10; Adnan TUĞ, *Sendikalar Hukuku*, B.2, Yetkin Ya., Ankara, 1992, s.7-8.

⁵⁹ AYM., T.8-9.2.1972, E.1970/48, K.1972/3 (R.G., T.19.10.1972, S.14341).

⁶⁰ ŞAHLANAN, s.10; AKTAY, *Sendika...*, s.37; Haluk Hadi SÜMER, *İş Hukuku*, B.4, Mimoza, Konya, 1997, s.143; Kenan TUNÇOMAĞ, “Sendika (Mesleki Birlik) Özgürlüğü”, *İBD.*, C.XLV, S.3-4 (Mart-Nisan 1971), s.211.

sendika özgürlüğünün de kendi içinde olumlu (pozitif) ve olumsuz (negatif) sendika özgürlüğü şeklinde iki yönü bulunmaktadır⁶¹.

3.2.1.1.1. Olumlu Sendika Özgürlüğü

Olumlu sendika özgürlüğü, kişilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla, önceden izin almaksızın sendika kurma ve kurulmuş sendikaya üye olma özgürlüklerini ifade etmektedir. Ayrıca bu özgürlük kişilerin sadece bir sendika kurma ya da sendikaya üye olmaları değil, aynı zamanda birden çok sendikadan istediklerini seçebilmeleri anlamını da taşır⁶². Türkiye’de 1982 Anayasası m.51’de yer alan, “İşçiler ve işverenler... önceden izin almaksızın sendikalar... kurma hakkına sahiptirler.... Sendikalara üye olmak... serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Herhangi bir işyerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz” şeklindeki düzenleme olumlu sendika özgürlüğünün anayasal dayanağını oluşturur.

İsveç’te, Anayasa ile kamu ve özel kesim çalışanları için örgütlenme hakkı kabul edilmiş ve 1976 tarihli kanun ile de bu hak güvence altına alınmıştır. İsveç’te örgütlenme hakkı, sendika kurma, sendikaya girme ve sendikal faaliyetlerden yararlanma hakkını içerir. Çalışanların sendikaya üye olmama hakkı da vardır⁶³. İngiltere’de Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 s.152(1) ve s.155(2) ile bir sendikaya üye olan, iş saatleri dışında veya işverenin onayı ile iş saatleri içinde sendika faaliyetlerine katılan bir işçinin bu nedenlerle işten çıkarılması, haklı nedene dayanmayan, haksız fesih sayılmaktadır. Dolayısıyla da, bir sendikaya üye

⁶¹ TUNÇOMAĞ, İş...,s.254-255; ESENER,s.327-328; EREN,s.4; Alpaslan IŞIKLI, *İş Hukuku*,B.2, İmaj Ya.,Ankara,1996,s.171.

⁶² TUNÇOMAĞ,İş..., s.254;ŞAHLANAN,s.13;GÜVEN-AYDIN,s.161;ÇELİK,s.295.305.

⁶³ AKTAY,*Avrupa...*,s.183;A. Murat DEMİRCİOĞLU,“İsveç Sendikal Hareketi Üzerine Notlar”, CAHİT TALAS’A ARMAĞAN (Der. Alpaslan IŞIKLI-Mesut GÜLMEZ), Mülkiyeliler Birliği Ya.9,Ankara,1990,s.197.

olması ve çalışmasını aksatmayacak şekilde uygun zamanlar içinde sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle işçinin hizmet akdinin feshedilmesi haksız fesihdir⁶⁴.

Anayasa'da m.51 ve Sendikalar Kanunu m.22'de, işçi ve işverenlerin aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacakları düzenlenmiştir (A.Y. m.51/V; S.K. m.22/I)⁶⁵. Bireyin seçim hakkı korunarak sendika çokluğu ilkesi muhafaza edildiğinde, bu düzenleme olumlu sendika özgürlüğünü zedelemesiz⁶⁶. Kişilerin istedikleri sendikayı kurma ve istedikleri sendikaya üye olmaları, ancak sendika çokluğu ilkesinin sağlanması ile olur. Sendikalar Kanunu m.3/III'de yer alan, "Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir"⁶⁷ şeklindeki hükümle sendika çokluğu, aynı zamanda aynı işkolunda birden çok sendikanın kurulmasını ifade eder. Böyle bir hükümle sendika özgürlüğünün önemli bir yönü olan sendika çokluğu ilkesi de korunmaktadır. Sendika çokluğu ilkesi ile işçi ve işverenler bağlı buldukları işkolunda kurulu bulunan sendikalardan istediğine üye olabilirler.

Olumlu sendika özgürlüğünün bir diğer yönü de, işçilerin, sendikaların faaliyetlerine katılabilme hakkına sahip olmalarıdır⁶⁸. Yani sendika içinde belirli görevler almak için aday olarak seçimlere katılma, seçimlerde oy kullanma, çeşitli organlarda görev alma, görüşlerini ifade etme gibi hakları vardır.

⁶⁴ Deborah J. LOCKTON, *Employment Law*, Macmillan, London, 1994, s.206-208; Michael JEFFERSON, *Employment Law*, B.2, Cavendish Publishing Lmt., London, 1994, s.251; C. D. DRAKE, *Labour Law*, B.3, Sweet&Maxwell, London, 1981, s.140.

⁶⁵ S.K. m.22/I'deki düzenlemede, birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyeliklerin geçersiz olacağı düzenlenmiştir. Bir işyerindeki işçiler yardımcı işte çalışsalar bile ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabileceklerdir (S.K.m.22/II). 2822 sayılı TSGLK.'na göre, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için öncelikle, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil etmesi gereklidir (m.12/I). Belirli bir gücü olan sendikalara toplu sözleşme yapma olanağı sağlanmak suretiyle işçilerin ve işyerlerinin daha iyi çalışma koşullarına ve barışına kavuşması amaçlanmaktadır (ÇELİK,s.300). İşçilerin aynı anda birden çok sendikaya üyeliğinin engellenmesi ile toplu sözleşme yetkisinin alınmasında uyuşmazlıkların çözümlenmesinin istendiği söylenebilecektir (Anayasa'nın m.51 gerekçesi, ÇELİK,s.301).

⁶⁶ ŞAHLANAN,s.13;GÜVEN-AYDIN,s.161. IŞIKLI'ya göre, tek sendikaya üyelik şartının, sendika özgürlüğü ile bağdaşması mümkün olmayıp, 87 sayılı ILO sözleşmesinde düzenlenmiş olan "herkesin dilediği sendikaya girme hakkı" ile de çelişmektedir (IŞIKLI,s.173-174).

⁶⁷ 2821 sayılı S.K. işkolu esasına göre sendika kurulması ilkesini benimsemiştir (m.3/I).

⁶⁸ ŞAHLANAN,s.13;KORAY,s.91;AKTAY,*Sendika...*,s.42.

3.2.1.1.2. Olumsuz Sendika Özgürlüğü

Olumsuz sendika özgürlüğü, kişinin sendikaya girmeme, sendikanın dışında kalabilme ya da girmiş olduğu sendikadan ayrılma özgürlüğünü içerir⁶⁹. İlk zamanlarda sendika özgürlüğü denilince, devletin ve işverenlerin baskı ve yasaklarından uzak bir şekilde sendika kurma ve sendikalara üye olabilme yani olumlu sendika özgürlüğü akla gelmekteydi. Zaman içinde sendikaların güçlenmesiyle birlikte, sendikalara üye olmak istemeyen işçileri, sendikalara ve sendikaların etkisiyle de işverenlere karşı koruma ihtiyacı ortaya çıkmış ve olumsuz sendika özgürlüğü de kabul edilmeye başlanmıştır. Dolayısıyla, olumsuz sendika özgürlüğü olumlu sendika özgürlüğünden sonra gelişmiştir. Olumlu sendika özgürlüğü ile işçilerin devlete ve işverenlere karşı korunması hedeflenirken, olumsuz sendika özgürlüğü ile işçinin sendikaya karşı korunması amaçlanmaktadır⁷⁰.

Anayasa'da m.51 ve Sendikalar Kanunu m.22'de, üyelikten ayrılmanın serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya, üye kalmaya zorlanamayacağı gibi, herhangi bir işyerinde çalışabilmenin de işçi sendikasına üye olmak şartına bağlanamayacağı (A.Y. m.51/III, IV, VI; S.K. m.22/I) şeklindeki hükümlerle olumsuz sendika özgürlüğü düzenlenmiştir.

İngiltere'de Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 s.152(1) ile herhangi bir sendikanın veya belirli bir sendikanın üyesi olmayan veya olması yönünde yapılan öneriyi reddeden işçinin bu nedenlerle işten çıkarılması haksız fesih olarak kabul edilmektedir⁷¹.

⁶⁹ TUNÇOMAĞ, "Sendika...", s.212; Cahit TALAS, *Sendika Hürriyeti*, A.Ü. SBF. Ya. No.72-54, Yeni Matbaa, Ankara, 1957, s.16.

⁷⁰ ŞAHLANAN, s.13-14.

⁷¹ LOCKTON, s.206; JEFFERSON, s.251.

3.2.1.1.3. Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması

Bireysel sendika özgürlüğünün korunması, işçilerin işe alınmalarında, çalışma koşulları ve işten çıkarma sırasında ayırım yapmama şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

Anayasa m.51/III'e göre, hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Anayasa m.51/VI'ya göre, herhangi bir işyerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz. Anayasal güvence altına alınan işe alınmada, çalışma koşulları hakkında sendikalı-sendikasız işçi ayırımının yapılamayacağı konusu 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da paralel bir düzenlemeyle, işçilerin işe alınmaları belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten ayrılmaları veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamayacaktır (S.K. m.31/I). Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı hükümler konulamayacaktır (S.K. m.31/II). Bu düzenlemenin doğal sonucu olarak, bu hükümlere aykırı sözleşmeler yapılamayacak, yapılması halinde yapılan işlemler batıl olacaktır. Maddede olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğünün yanı sıra sendika seçme özgürlüğü de korunmuş ve bu şekilde işverenlerin kendilerine yakın sendikalar (sarı sendikalar) kurdurarak işçilerin bu sendikalarda toplanmaya zorlanması da önlenmek istenmiştir⁷².

İngiltere'de 1971 tarihli Industrial Relations Act ile kaldırılıp, daha sonra 1974 tarihli Trade Union and Labor Relations Act ile yeniden kabul edilen ve Amerika'da da geçmişte yaygın bir uygulama alanı bulan kapalı işyeri şartı (closed shop) ve kısmen uygulanan sendikalı işyeri şartı (union shop) Türk iş hukuku sistemi için geçerli değildir⁷³. Kapalı işyeri şartı (closed shops) İsveç iş hukukunda da uygulama alanı bulamamaktadır⁷⁴. İsviçre Borçlar Kanunu m.20'ye göre de, işçinin işverene karşı hiçbir sendika kurmayacağı veya hiçbir sendikaya girmeyeceğine dair bağlayıcı

⁷² TUNÇOMAĞ, İ., s.328; ŞAHLANAN, s.176-177; ÇELİK, s.312-313.

⁷³ TALAS, Sendika..., s.19; KORAY, s.92; TOKOL, Avrupa..., s.61; *Industrial Relations Contemporary Problems and Perspective* (Ed. B. C. ROBERTS), B.2, Methuen&Co Lmt., London, 1968, s.13.

⁷⁴ DEMİRCİOĞLU, "İsveç...", s.197.

hükümlere yer veren hizmet akdi veya hizmet akdinden ayrı bir akit yapmaları söz konusu değildir. Eğer bu tür hükümler içeren akitler yaparlarsa bu akitler batıl sayılacaktır⁷⁵.

Sendikalar Kanunu'nda sadece işe alma sırasında değil, iş ilişkisi devam ederken çalışma şartları konusunda da, sendikalı-sendikasız işçi ayırımının yapılamayacağı düzenlenmiştir. Buna göre, işveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından herhangi bir ayırım yapamaz (S.K. m.31/III). Bu düzenleme iş hukukunun “eşit davranma” ve “işverenin yönetim hakkı” ile yakın ilişkilidir. Ancak işveren, işçiler arasında sendikalı olup olmadıklarına bakmaksızın eğitim, kıdem gibi objektif özellikleri ve çalışkanlık gibi subjektif özellikleri göz önünde tutarak ücret, prim ve çalışma koşullarında farklılıklar oluşturabilecek, sadece sendikal sebeplerle ayırım yapamayacaktır⁷⁶. Ayrıca m.31/IV'de, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu düzenlenmiştir.

Sendikalar Kanunu m.31/V'de de, işçilerin sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılmayacakları düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, işveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalıştırmaya son verirken herhangi bir ayırım yapamayacak, işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika ve konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamayacaklardır.

İngiltere'de işçiler sendikal faaliyet nedeniyle haksız olarak işten çıkarılmaları halinde, haksız fesih iddialarını akdin fiilen sona ermesinden itibaren üç ay içinde sunmaları

⁷⁵ DEMİRCİOĞLU, s.143-144.

⁷⁶ ÇELİK, s.314; ŞAHLANAN, s.179; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.555. Yargıtay'ında bu yönde kararları vardır. Yarg. 9. HD., T.30.3.1973, E.37337, K.8164 [Metin KUTAL, İHÜ, Sen.K.19(No.1)]; Yarg. 9.HD., T.20.5.1985, E.2546, K.5437 (EGEMEN-TEMİZ, s.505-506).

gerekir. Eğer bu üç aylık süre içinde haklı bir nedenden ötürü iddia sunulamazsa, Employment Protection (Consolidation) Act s.67(2)'ye göre bu süre dolduktan sonra da şikayet incelenebilir. Üç aylık süre geçtikten sonra da mahkemeye şikayetin yapılabilmesine çok çeşitli nedenlerle izin verilebilir. İşçinin sendikal faaliyette bulunmasından ötürü haksız olarak işten çıkarılması durumunda mahkeme, işçinin bütün kıdem ve diğer haklarıyla eski işine iadesi mümkün olmazsa benzer bir işe iadesine veya tazminata karar verebilir. Mahkemenin öncelikli olarak vereceği karar, işe iadedir. Eğer bu mümkün olmazsa eski işine benzer bir işe alınır. Bu durumda işçiye özel bir tazminat da ödenir. Hem işine iade hem de eski işine benzer bir işe alınması mümkün olmazsa işveren işçiye tazminat öder⁷⁷. Görüldüğü gibi İngiltere'de haksız fesih durumunda işe aide imkanı vardır. Oysa Türk iş hukukunda böyle bir uygulama söz konusu değildir. Sadece tazminat ödenmektedir.

3.2.1.2. Kollektif Sendika Özgürlüğü

Sendika özgürlüğünün bir yönünü de, kollektif sendika özgürlüğü oluşturur. Kollektif sendika özgürlüğü, işçi ve işverenlerin kurdukları sendikaların varlığını ve faaliyetlerini güvence altına alır. Sendikaların varlığı devlete, işverenlere, üyelerine, siyasi partilere ve diğer kuruluşlara karşı korunmaktadır. Kollektif sendika özgürlüğü, sadece sendikaların serbestçe kurulabilmelerini değil, aynı zamanda kurulduktan sonra varlıklarını sürdürebilmelerini ve faaliyetlerinde serbest olabilmelerini içermektedir. Sendikalar, çalışma hayatında fonksiyonlarını yerine getirebilmeleri için "içe dönük özerkliğe" sahip olmalıdırlar. Yani kendi yönetimlerinde serbest olmalı, dışarıdan herhangi bir baskıyla karşılaşmamalıdır. Sendikaların serbestçe tüzüklerini düzenleme ve organlarını oluşturma gibi faaliyetleri kollektif sendika özgürlüğünün kapsamı içindedir ve sendikaların idari yoldan kapatılmamaları ve faaliyetlerinin durdurulamaması bu özgürlüğün en büyük güvencelerinden birini oluşturur⁷⁸.

⁷⁷ LOCKTON,s.213-218;DRAKE,s.144-148;JEFFERSON,s.252.270 vd.;TUNCAY,s.70.

⁷⁸ ŞAHLANAN,s.14;AKTAY,Sendika...,s.56-60;ÇELİK, s.334.

Anayasa'da m.51 ile sendikaların serbestçe, izin almaksızın kurulabilmesi, uluslararası kuruluşlara üye olmak ve üyelikten çekilebilmek hakkı düzenlenerek kollektif sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır.

Türk Anayasası'na benzer uygulamalar çeşitli Avrupa ülkelerinde de görülmektedir. Mesela, İsviçre hukukunda sendikal özgürlük ile hem bireysel sendika özgürlüğü hem de kollektif sendika özgürlüğünün anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir. Alman hukukunda da, sendika özgürlüğü kaynağını Anayasa'nın m.9/III hükmünden almaktadır. Sendikaların varlığının devlete ve diğer taraflara karşı korunmasını içermektedir. Sendikaların kurulabilmesine ilişkin olarak getirilecek bir yasak Anayasaya aykırıdır⁷⁹. İngiltere'de sendikalar kurulduktan sonra Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 s.2 ve s.123'e göre, gönüllü işçi sendikaları Sertifika Memurunun (Certification Officer) listesinde yer almak için başvuruda bulunabilirler. Listeyi kabul etmeyen veya listede yer alanların çıkarılmasını isteyenler Employment Appeal Tribunal'a başvuru yapılabilir. Bu listede yer almak sendikalara bağımsızlık sağlamanın yanı sıra hem sendikaya hem de üyelerine bazı avantajlar sağlamaktadır. Bağımsız sendikayla kastedilen işverenin kontrolü altında olmayan sendikadır⁸⁰.

3.2.1.2.1. Kollektif Sendika Özgürlüğünün Korunması

Kollektif sendika özgürlüğü hukukumuzda kabul edilmekle birlikte, bireysel sendika özgürlüğünün korunmasında olduğu gibi, kollektif sendika özgürlüğünün korunmasına yönelik bir düzenleme ne Anayasa'da ne de Sendikalar Kanunu'nda bulunmamaktadır. Sendikaların varlığı devlete, işverenlere, üyelerine, siyasi partilere ve diğer kuruluşlara karşı korunur. Sendikalar Kanunu'nda m.38'de, işçi ve işveren kuruluşlarının karşılıklı olarak bağımsızlıklarının korunması yönünde düzenleme vardır. Türk iş hukukunda sendika çokluğu ilkesinin benimsenmiş olması ve toplu sözleşme yapabilmek için Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu'nda düzenlendiği üzere belirli bir üye

⁷⁹ AKTAY, Sendika..., s.57-59.

⁸⁰ LOCKTON, s.253-254; JEFFERSON, s.308-311.

çokluğunun sağlanmasının gerekli olması nedeniyle, aynı işkolunda kurulu bulunan sendikalar arasında şiddetli bir rekabetin yaşanmasının mümkün olması nedeniyle kollektif sendika özgürlüğünün korunması işçi sendikalarının birbirlerine karşı olan durumları açısından da büyük önem taşır⁸¹.

3.2.1.2.2. Kollektif Sendika Özgürlüğünün Sınırları

Her özgürlük gibi, kollektif sendika özgürlüğünün de bazı sınırları vardır. Anayasa'daki düzenlemeye göre, sendika ve üst kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri Anayasa'da belirlenen Cumhuriyet'in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz (A.Y. m.51/son). Anayasa m.14/I'e göre, "... Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayırımı yaratmak veya sair herhangi bir yoldan bu kavram ve görüşlere dayanan bir devlet düzeni kurmak amacı ile kullanılamaz". Anayasa'daki düzenlemenin dışında Sendikalar Kanunu m.37/I'deki düzenlemeye göre de, "Sendika ve konfederasyonlar T.C. Anayasasının 14. maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemeyecekleri gibi yönetim ve işleyişleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz".

Benzer şekilde Alman Anayasası da sendika özgürlüğüne bir sınır çizmiştir. Buna göre, sendika özgürlüğü, bu özgürlük hür ve demokratik düzene karşı mücadele için kullanılırsa, ortadan kalkar. Bu özgürlüğün ne ölçüde ortadan kalkacağını Alman Anayasa Mahkemesi belirlemektedir⁸².

⁸¹ TUNÇOMAĞ,İş...,s.255-256;AKTAY,Sendika...,s.56;ÇELİK,s.334-335.

⁸² TUNÇOMAĞ,İş...,s.255,dn.7'den ENNECCERUS/NIPPERDEY,41 I 4.

3.2.1.3. Uluslararası Alanda Sendika Özgürlüğü

Sendika özgürlüğünün ülkelerin iç mevzuatlarında ulusal yasalarla korunmasının yanı sıra, ülkelerin birbirleriyle olan yakın ilişkileri sonucunda uluslararası alanda da önemli tüm metinlerde sendika özgürlüğüne ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Şimdi sendika özgürlüğü açısından örgütler bazında belgeleri kısaca inceleyeceğiz.

Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi⁸³, Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Sözleşme'de sendika özgürlüğüne ilişkin çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde hiçbir ayırım yapılmadan herkesin sendika özgürlüğüne sahip olduğunun ifade edilmesi önemli bir gelişmedir.

Avrupa Konseyi'nin sendika özgürlüğüne ilişkin düzenlemelere yer verdiği belgelerden biri Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi⁸⁴ ve bir diğeri de Avrupa Sosyal Şartı'dır⁸⁵. Avrupa Sosyal Şartı ile işçilerin yanı sıra kamu görevlilerini de kapsayan şekilde tüm çalışanlara olumlu sendika özgürlüğünün tanınmış olması nedeniyle Türkiye şartı onaylarken bu maddeyi dışlamıştır.

Avrupa Topluluğu'nun sendika özgürlüğü ile ilgili düzenlemelerin yer aldığı belgeyi Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı'dır⁸⁶. Avrupa Topluluğu'nun bu şart ile yapmış olduğu düzenlemelerin ILO sözleşmeleriyle uyum içinde olduğu görülmektedir.

Çalışma hayatı ile ilgili bir kuruluş olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün hem Anayasası'nda hem de sözleşmelerinde sendika özgürlüğü ile ilgili düzenlemeler yer

⁸³ Birleşmiş Milletler tarafından 10.12.1948'de kabul edilmiş ve Türkiye tarafından da 6.4.1949'da onaylanmıştır.

⁸⁴ Avrupa Konseyi tarafından 4.11.1950'de imzalanıp 3.9.1953'de yürürlüğe giren sözleşme Türkiye tarafından 10.3.1954'de onaylanmıştır (R.G.,T.19.3.1954,S.8662).

⁸⁵ Avrupa Konseyi tarafından 18.10.1961'de imzalanıp 26.2.1965'de yürürlüğe giren şart Türkiye tarafından 1989'da onaylanmıştır (R.G.,T.14.10.1989,S.20312).

⁸⁶ Avrupa Topluluğu tarafından 22.2.1989'da kabul edilmiştir.

almaktadır. Bu konuyla ilgili olarak kabul edilen ilk sözleşme Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Müteallik 11 sayılı Sözleşme'dir⁸⁷. Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşme'nin⁸⁸ en belirgin özelliği, sendika hakkının özgür bir şekilde kullanılmasının devlete karşı garanti altına alınmak istenmesidir⁸⁹. Çalışanların devlete karşı korunmasını amaçlayan 87 sayılı sözleşmeyi tamamlayacak nitelikte olan Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı Sözleşme⁹⁰ ile işçilerin sendika özgürlüğü işverenlere ve işveren örgütlerine karşı korunmak istenmiştir. 87 ve 98 sayılı sözleşmeler sendika özgürlüğünün uluslararası alanda korunmasında önemli bir rol oynamışlardır ve oynamaya devam etmektedirler⁹¹. Sendika özgürlüğü ile ilgili bir diğer ILO sözleşmesi İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 sayılı Sözleşme'dir⁹². Bu sözleşme ile işçi temsilcilerine kanunlara, toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere aykırı hareket etmemeleri koşuluyla, işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından dolayı sendikal faaliyetlere katılmalarından kaynaklanacak işten çıkarma da dahil olmak üzere her türlü işleme karşı korunmaları amaçlanmaktadır (m.1)⁹³. Sendika özgürlüğü ile ilgili bir diğer sözleşme Tarım İşçilerinin Teşkilatlanması Konusunda 141 sayılı Sözleşme'dir⁹⁴. Bir diğer sözleşme de Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam

⁸⁷ ILO tarafından 25.10.1921'de kabul edilip 31.8.1923'de yürürlüğe giren sözleşme Türkiye tarafından 24.10.1960'da onaylanmıştır (R.G.,T.28.10.1960,S.10641).

⁸⁸ ILO tarafından 9.7.1948'de kabul edilip 4.7.1950'de yürürlüğe giren sözleşme Türkiye tarafından 1993'de onaylanmıştır (R.G.,T.25.2.1993,S.21507).

⁸⁹ Mesut GÜLMEZ, *Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye (UÇÖ/ILO Sözleşme ve İlkeleri)*, C.I, TODAİ Ya.No.223, TODAİ, Ankara, 1988, s.35; *Freedom of Association*, B.2, ILO, Geneva, 1987, s.35; AKTAY, *Sendika...*, s.82.

⁹⁰ ILO tarafından 1.7.1949'da kabul edilip 18.7.1951'de yürürlüğe giren sözleşme Türkiye tarafından 8.8.1951'de onaylanmıştır (R.G.,T.14.8.1951,S.7884).

⁹¹ A. Can TUNCAY, "Türkiye'nin Onayladığı Sendika Özgürlüğüne İlişkin Sözleşmeler ve Bunlara Uyumu", HALİD KEMAL ELBİR'E ARMAĞAN, İstanbul, 1996, s.518; *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies Industrial Relations* (General Ed. R. BLANPAIN), C.2, B.4, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1990, s.25; AKTAY, *Sendika...*, s.83-84.

⁹² ILO tarafından 2.6.1971'de kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından 8.1.1993'de onaylanmıştır (R.G.,T.25.2.1993,S.21507).

⁹³ AKTAY, *Sendika...*, s.307.

⁹⁴ ILO tarafından 23.6.1975'de kabul edilip 24.11.1977'de yürürlüğe girmiştir.

Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 sayılı Sözleşme'dir⁹⁵. Sözleşme, kamu hizmetinde çalışanların örgütlenme haklarını korumayı ve bu kişilerin istihdam koşullarının belirlenmesi yöntemlerini düzenlemeyi amaçlamaktadır. Kamu kesiminde çalışanların örgütlenme haklarının korunması ve istihdam şartlarıyla ilgili 151 sayılı sözleşme; 87, 98 ve 135 sayılı sözleşmelerde yer alan teminatları kamu görevlilerine açıkça tanımayı ve özellikle devlet memurlarını 98 sayılı sözleşme kapsamı dışında tutan yorumlamalara ve güçlüklerle çözüm getirmeyi amaçlayan bir sözleşmedir⁹⁶. Anayasa'da m.53'e 1995 yılında kamu görevlilerine örgütlenme hakkını tanıyan bir fıkra eklenmekle birlikte, kamu görevlilerinin bu hakları nasıl kullanacaklarını gösteren kanun henüz çıkartılmamıştır.

Tarihsel gelişim içinde küreselleşmenin etkisiyle uluslararası alanda ticaretin artması, ilişkilerin gelişmesiyle çalışma hayatını ilgilendiren konularda uluslararası kuruluşlar tarafından da çeşitli düzenlemelerin yapılması gerekli görülmüştür. Yukarıda da incelediğimiz üzere çeşitli uluslararası kuruluşlar tarafından sendika özgürlüğünü koruyucu çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Farklı kuruluşlar konuya çeşitli açılardan yaklaşımlarına rağmen, çalışanların haklarını korumak amacıyla sendikalara üye olma, üyelikten ayrılma ya da sendikaların dışında kalmaları güvence altına alınmıştır. Kamu görevlilerinin sendika hakkı kabul edilmekle birlikte bu konudaki düzenlemelerin yapılması ülkelerin iç mevzuatlarına bırakılmıştır. Türkiye uluslararası belgeler konusunda genellikle izlediği yol, iç mevzuatına uygun olanları kabul etmek şeklindedir. Oysa bu kuruluşların yaptıkları düzenlemeler, ülkelerin iç mevzuatlarına yol göstermek, ülkeler iç mevzuatlarında yeni düzenlemeler yaparken bu uluslararası düzenlemelerden yararlanmak suretiyle çalışma hayatında uluslararası standartların oluşturulmasına yol gösterme amacı taşımaktadır.

⁹⁵ ILO tarafından 27.6.1978'de kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından 8.1.1993'de onaylanmıştır (R.G.,T.25.2.1993,S.21507).

⁹⁶ Metin KUTAL, "151 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu", **ILO NÖRMLERİ VE TÜRK İŞ HUKUKU**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, KAMU-İŞ, Ankara, 1997, s.125; **Comparative...**, s.25-26; AKTAY, **Sendika...**,s.87;TUNCAY,"Türkiye'nin..."s.526.

3.2.2. Sendikaların Yönetiminde Demokrasinin Önemi

Sendikalar, kuruldukları ilk tarihlerden günümüze gelinceye kadar önemli değişme ve gelişmeler yaşamışlardır. Sendikaların en temel fonksiyonlarından biri olan toplu pazarlık günümüzde de önemini korumakla birlikte, işyerlerinden başlamak üzere ülke seviyesinde çoğulcu demokratik düzen içinde yeni fonksiyonlar da üstlenmektedirler. Dolayısıyla da, sendikalar sadece mesleki alanda faaliyet gösteren kuruluşlar olmaktan çıkıp, çoğulcu demokratik düzen içinde önemli bir baskı grubu niteliğini kazanmışlardır⁹⁷. Sendikalar nitelikleri gereği demokratik kuruluşlardır⁹⁸ ve sendikal birliğin ön koşullarından birini sendika içi demokrasi oluşturmaktadır⁹⁹. Sendikacılık anlamında demokrasi, üyelerin seçimle belli bir süre için kendi yöneticilerini seçmeleri, onları denetlemeleri ve seçim yoluyla bu yöneticileri görevden uzaklaştırmaları anlamına gelir. Sendikanın işleyişinde yönetimin seçimle belirlenmesi ve bu şekilde üyelerin yönetim yetkisine sahip olabilmeleri diğer bir deyişle, sendikanın yönetiminde sadece belirli kişilerin söz sahibi olmasının engellenip, seçilen yöneticilerin üyelere hesap vermek zorunda olmaları önem taşır¹⁰⁰. Sendika içi demokrasi önemli bir konu olarak karşımıza çıkıp, ara sıra kamuoyunun dikkatini çekmekle birlikte daha sonra konu gündemden düşmektedir. Oysa sık sık konuşulup tartışılması gereken bir konudur. Çünkü sadece basit bir uygulama olmayıp, sendikal faaliyetlerin temelini oluşturmakta, sendikalarda birlik duygusunu ve farklılıkların giderilmesi ve üyelerin seslerini duyurabilmelerini sağlamaktadır. Bunun da ötesinde sendika içi demokrasi,

⁹⁷ Metin KUTAL, "Sendika İçi Demokrasi ve Sendikaların Denetimi", **İKTİSAT VE MALİYE DER.**, C.XXVIII, S.8 (Kasım 1981), s.353-354; William M. LEISERSON, **American Trade Union Democracy**, B.2, Greenwood Press, New York, 1976, s.59; Ahmet EROL, **Demokrasi Örgütlenme Özgürlüğü ve İsveç Örneği**, T.C. Kültür Bakanlığı Ya.1728, Can Lmt., Ankara, 1995, s.79.

⁹⁸ LEISERSON, s.55-56; KORAY, s.99; Toker DERELİ, **Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi (Genel Olarak ve Türkiye’de)**, İ.Ü. Ya. No.1923, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1974, s.213. Sadece küçük bir azınlık sendika faaliyetlerinin amacının üyelerinin genel yaşam standartlarını korumak ve geliştirmek olduğunu, işçilere kendi hükümet uygulamalarını sağlamak olmadığını ifade etmektedir (John MCLLROY, **Trade Unions in Britain Today**, B.2, Manchester University Press, New York, 1995, s.153’den ALLEN, 1954, s.15).

⁹⁹ Yıldırım KOÇ, "12 Eylül Öncesinde Sendika Tüzüklerinde Sendika-İçi Demokrasi", **CAHİT TALAS’A ARMAĞAN** (Der. Alpaslan IŞIKLI-Mesut GÜLMEZ), Mülkiyeliler Birliği Ya.9, Ankara, 1990, s.331.

¹⁰⁰ WEDDERBURN, s.194; FOSSUM, s.99; KUTAL, "Sendika İçi...", s.356; GÖKÇE, s.98.

sivil toplumda demokrasinin artması, temsili demokrasinin eksikliklerinin giderilmesi ve çalışan kesimin liderlerinin eğitilmesi olarak da görülebilir¹⁰¹.

Demokrasi toplum yaşamının her alanında vardır ve sendikal demokrasinin toplumsal demokrasiye paralel bir yapı olduğu düşünülmektedir. Toplumsal demokraside çoğulculuk, katılımcılık ve açıklık ilkeleri bulunmaktadır. Sendikal demokraside de toplumsal demokrasiye benzer şekilde sendikaların örgüt yapılanmasında, işleyişinde ve tüm sendika süreçlerinde çoğulculuk, katılımcılık ve açıklık adlarını alan demokrasi ilkelerinin uygulanması söz konusudur. Dolayısıyla ilke ve tanımlarda değil, işleyişlerde farklılık vardır. Sendika içi demokraside yöneticilerin seçimle göreve gelmeleri, üyelerin yönetimi profesyonellere bırakmaları şeklinde ifade edilebilecek temsil etme ve üyelerin tüm seviyede aktif olarak yer almalarının kastedildiği katılımcılık konusu sendikaların kuruluşundan beri tartışılmaktadır. Ancak sendikalarda üyelerin yönetime katılımı fazla sağlanamamakta ve üyelerin duyarsızlığı birçok sendika için önemli bir sorun oluşturmaktadır. Sendika faaliyetlerine katılmayan işçiler sorunlar hakkında sık sık yanlış bilgi sahibi olup, akıllıca kabul edilebilecek toplu pazarlığa karşı çıkma eğilimi gösterebilmektedirler¹⁰². Toplum yaşamının her alanında karşımıza çıkan demokrasinin ekonomiyle de bağlantısı kurulmaktadır. Ekonomi alanında yaşanacak her gelişme ve iyileşme toplumları demokrasiye daha da yakınlaştıracaktır. Demokrasiden uzaklaşmanın ekonomik alandaki göstergeleri enflasyon, korumacılık, haksız rekabet, insan sermayesi israfı ve aşırı iç ve dış borçlanmadır. Demokrasiye yaklaşmanın ekonomik göstergeleri ise istikrar ortamı, uzlaşma ortamı, işbirliği ortamıdır¹⁰³. Ekonomi alanındaki demokrasinin toplumsal ve sendikal demokrasiden farklı ancak onların gelişmesi için yararlı olduğunu söyleyebiliriz.

¹⁰¹ MCLLROY, s.153-154; John HOERR, "Union Democracy and Apathy Don't Mix", **BUSINESS WEEK**, October 2 1978, s.28.

¹⁰² **Sendikal...**, s.9.12-13.21-26.

¹⁰³ Erdal TÜRKKAN, **Ekonomi ve Demokrasi**, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar:2, Turhan Kitabevi, Ankara, 1996, s.10.

Bazıları sendika içi demokrasinin kendiliğinden oluşacağını düşünmekle birlikte sendika içi demokrasi sendika tüzüklerinde oluşturulmakta ve rakip çıkar gruplarının mücadelelerini düzenlemektedir.

Diğer ülkeler açısından da sendika içi demokrasi konusu önem taşır. Amerika, Fransa, İtalya ve büyük ölçüde Almanya'daki sendikalarda sendika içi demokrasiye önem verilmektedir. Sendika yöneticilerinin ömür boyu seçilmeleri, adayların yöneticiler tarafından belirlenmesi, yöneticilerin yapılan oylama sonuçlarına göre üyelerin isteklerinden farklı yönde hareket etmeleri nedeniyle Amerikan standartlarına göre İsveç sendikalarında sendika içi demokrasi işlememektedir. Bu haliyle İsveç sendikaları tek parti bürokrasisinin bir örneğini oluştururlar. İngiltere'de sendika içi demokrasi önem taşımakla birlikte, sendikaların örgütlenmelerinde ve iç düzenlemelerinde farklılıklar bulunmaktadır. İngiltere'de, İsveç modeli sendikalar görülmeyle birlikte, sendika içi demokrasiye önem veren sendikalar ağırlıklı olarak bulunmaktadır. İngiltere'de yapılan çalışmalarda sendikaların politik kültürü ve gelenekleri, teknoloji, üyelerinin çalışması ve dayanma gücü ya da işyeri organizasyonunun zayıflığı gibi faktörlerin sendika içi demokraside etken olduğu görülmüştür¹⁰⁴.

Sendikaların üye sayısının artması ve büyümeleri sonucunda işçilerin doğrudan yönetilmeleri imkansız hale gelmesiyle sendikalar yöneticiler tarafından yönetilmeye başlamıştır. Sendikaların büyüüp sendika fonksiyonlarının daha karmaşık hale gelmesiyle, üyelerle yöneticiler arasındaki ilişkiler zayıflayıp sendika yönetiminde bürokratlaşma eğilimi başlamaktadır. Sendika başkanı üyeleri tek tek tanıyamaz ve üyelerinin yaşam ve ilgilerinden uzaklaşırken, sendika üyelerinin de görüşlerini doğrudan yöneticilere aktarma imkanı ortadan kalkıp, bir zincir içinde görüşlerinin

¹⁰⁴ MCLLOY, s.37.154; HOERR, s.28; WEDDERBURN, s.193-194.

iletilmesi durumu ortaya çıkmakta ve sendika yöneticileri kitlelerden uzaklaşmaktadırlar¹⁰⁵.

Sendikalar niteliği gereği demokratik kuruluşlardır ve genel kurulda her üyenin, üye sayısının artması sonucunda genel kurulun delegelerle yapılması durumunda her delegenin bir oy hakkı vardır ve bu oylarını kendi istekleri yönünde kullanmakta serbesttirler. Yöneticiler seçimle iş başına gelip, görev süreleri sonunda yeniden seçimlere katılıp kazanmaları halinde görevlerine devam eder veya seçimle yeni yöneticiler iş başına gelir.

Sendikaların büyümesinden dolayı sendika içi bürokrasi ortaya çıkmaktadır. Ancak sendikal bürokrasiyi yaratanın sendika içi demokrasinin olmaması olduğu da ifade edilmektedir. Sendika içi bürokrasi yöneticilerin ve temsilcilerin tutumuna, üyelerin kültür ve bilinç düzeyine, sendika tüzüğü veya kanunlarda sendika-üye ilişkilerini düzenleyen hükümlere göre sendikalar arasında önemli değişiklikler gösterebilir. Bütün bunlar sendika içi demokrasi de etkilidir¹⁰⁶.

3.2.2.1. Sendikaların İşleyişinde Sendika İçi Demokrasi

Örgütlerin büyümesiyle yerel düzeydeki kuruluşlardan üst kademelere doğru çıkıldığında sendika içi demokrasi zayıflama eğilimi göstermektedir¹⁰⁷.

Anayasa m.51/son hükmünde, sendikaların işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağı düzenlenmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da, genel demokratik ilkelere esinlenerek sendika genel kurullarının toplanması, seçimlerin yapılması,

¹⁰⁵ LEISERSON,s.59; FLANDERS,s.50; MCLLOY,s.154.159; Paul F. CLARK-Kay GILBERT, "Personnel Policies and Practices in British Trade Unions: An Exploratory Study", **INDUSTRIAL RELATIONS JOURNAL**, Vol.29, Number.2 (June 1998), s.163.167; Fevzi ŞAHLANAN, *Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerine Uygunluğu*, İ.Ü. Ya. No.2749, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1980, s.8-9; Metin KAZANCI, "İşçiler ve Sendika Yönetimi", **SEHA L. MERAY'A ARMAĞAN**, C.II, A.Ü. SBF. Ya.500, Ankara, 1982, s.402-403.

¹⁰⁶ KUTAL, "Sendika İçi...", s.354-355; GÖKÇE (Alpaslan IŞIKLI röportajı), s.184.

¹⁰⁷ ŞAHLANAN, *Sendika...*, s.10; DERELİ, s.217; Bengü DERELİ, *Türkiye'de Sendika Demokrasisi*, İ.Ü. Ya. No.2358, Güryay Matbaacılık, İstanbul, 1977, s.42.

yönetici seçilecek kişilerde aranacak özellikler, yöneticilerin seçimi, genel kurul oylamalarının yapılış şekli, sayımı, dökümü gibi konular ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Türk hukuk sisteminde sendika içi demokrasinin sağlanmasına yönelik demokratik nitelikli kanunlar vardır ve sendika içi demokrasinin sağlanmasında bu kanunlar büyük önem taşır. Sendika içi demokrasinin somut hukuki dayanaklarını bu kanunlar oluşturur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer alan hükümleri, sendika üyeliği ile ilgili hükümler ve sendika yönetimi ile ilgili hükümler şeklinde iki başlık altında incelemek mümkündür. Sendika üyeliği ile ilgili hükümleri de, sendika üyeliğinin kazanılması ve sendika üyeliğinin kaybedilmesinin demokratik kurallara uygunluğu şeklinde ayırabiliriz. Sendika yönetimi ile ilgili hükümleri de, sendika genel kurulunun, yönetim kurulunun ve disiplin kurulunun demokratik ilkelere uygunluğu şeklinde inceleyebiliriz¹⁰⁸.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.2'de işçi ve işçi sayılanlar düzenlenmiştir. Bu kişiler m.20'de yer alan sendika üyeliğinin şartlarını da taşımaları durumunda işçi sendikalarına üye olabilirler. Ancak Sendikalar Kanunu m.22'ye göre, gerekli işlemlerin yapılmasından sonra sendika yetkili organının bu başvuruyu kabul etmesi veya üyelik başvurusunun sendika tarafından 30 gün içinde reddedilmemesi durumunda sendika üyeliği kazanılacaktır. Sendika üyeliğinin reddedilmesinin sendika içi demokrasi yönünden önemli olan yönü, bu şekilde sendika yöneticilerinin kendilerine rakip olarak görebilecekleri kişilerin üyelik başvurularını reddederek, yönetimlerini muhalefet olmaksızın sürdürmeyi istemeleridir. Bir sendikanın gücü onun üye sayısı ile belirlenirken, sendikanın kendisine yapılan üyelik başvurusunu reddetmesi pek olağan karşılanmayacaktır. Reddedilme sebebini haklı bulmayan işçinin dava açma hakkı vardır (m.22/III). Eğer sendika, başvurunun reddedilme nedeninin haklılığını ispatlayamaması durumunda ileride sendika yönetimine aday olabilecek birinin ispatlayamazsa, sendika yönetimine ileride aday olabilecek birinin sendika dışında bırakıldığı akla gelecektir¹⁰⁹. Anayasa Mahkemesi'nin 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun uygulanması sırasında m.5/1'de yer alan "... ve mesleki teşekkülün yetkili

¹⁰⁸ ŞAHLANAN, Sendikaların..., s.46, 51-206; DERELİ, Türkiye'de..., s.108-130.

¹⁰⁹ DERELİ, Türkiye'de..., s.110; ŞAHLANAN, Sendikaların..., s.52.

organının kabulü...” deyiminin iptal kararının gerekçesinde de, “... Bu kural uyarınca yöneticilerin bir isteklinin sendikaya üye olmasını gerçekten nesnel ölçülere göre engellemeyecek, herhangi bir nedenle (örneğin, yetkili organın üyelerinin hoşuna gitmemesi veya sendikaya girmek isteyenlerin ileride kendilerini sendika içindeki yöneticiliklerinden yoksun bırakabileceğini sanmaları yüzünden) sendikaya girme istemini reddetmeleri yetkileri içindedir; böyle sınırsız bir yetki ise Anayasa’nın m.46’nın işçilere tanıdığı, dilediği sendikaya üye olma özgürlüğünü özü bakımından zedelemektedir...” ifadesi yer almıştır¹¹⁰. Sendikalar Kanunu m.7/5’e göre de, sendikalar tüzüklerinde, kanunda belirtilen prosedürün yerine getirilmesinin dışında sendikaya üye olma şekil ve şartlarına ilişkin düzenlemelere yer verebilirler. Zaten ILO’nun 87 sayılı sözleşmesinde de, çalışan ve işveren örgütlerinin, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenleme hakkına sahip oldukları ifadesi yer almaktadır (m.3/1)¹¹¹. Sendikalar tüzüklerini serbestçe düzenleme hakkına sahip olmakla birlikte, kanunda belirtilmiş olan koşulların dışında üyeliğe girişi zorlaştıran veya imkansızlaştıran, objektiflikten uzak, ayırım gözetici, demokratik sendika ilkesine aykırı yapılan düzenlemeler de geçersiz sayılmalıdır¹¹².

Sendika üyeliğini sona erdiren çok çeşitli nedenler vardır. Sendikalar Kanunu’na göre, her üyenin önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilme hakkı vardır (m.25/II). Sendikaya üye olma özgürlüğü şeklinde ifade edilen olumlu sendika özgürlüğünün diğer bir yönünü oluşturan olumsuz sendika özgürlüğü işçinin sendikadan ayrılma özgürlüğüdür ve bu ikisi birbirini tamamlar¹¹³. İşçinin sendikadan serbestçe ayrılma özgürlüğü sendika içi demokrasinin işlemesi bakımından da önemlidir. Sendika yönetimine aday olmakla birlikte seçilemeyen üyelerle, sendikanın yönetimi ve genel politikasını onaylamayan üyelerin sendika üyeliğinden serbestçe ayrılıp başka bir sendikaya üye olma hakları her zaman vardır ve bu sendika özgürlüğünün gereğidir.

¹¹⁰ AYM, T.8-9.2.1972, E.1970/48, K.1972/3 (R.G., T.19.10.1972, S.14341).

¹¹¹ “Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.” 87 sayılı ILO sözleşmesi m.3/1 (TAŞKENT, s.256).

¹¹² ŞAHLANAN, Sendikaların..., s.74.77.

¹¹³ Bkz. bu bölüm, 1.2.1.

Sendika genel kurulu da üyelikten çıkarılma konusunda karar verebilir (m.25/III). Çıkarılma kararına karşı üyenin ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün mahkemeye itiraz hakkı vardır ve mahkeme kararı kesinleşinceye kadar üyelik devam edecektir (m.25/III). Sendikaların tüzüklerinde sendika üyeliğinden çıkarılmanın şart ve şekillerini düzenlemeleri gerekir (S.K. m.7/5). Sendika üyeleriyle yöneticileri arasında kurulan diyalog sonucu sendika içi dayanışma sağlanabilir. Demokratik sendikaların bir gereği olarak bazı kişilerin de yönetime aday olması veya adaylardan bazılarını desteklemesi, yönetimi eleştirmesi mümkündür. Ancak bu kişiler tepki olarak üyelikten çıkarılabilirler. Sendika üyeliğinden çıkarmada demokratik yollar izlemeleri sendikaların işleyişinin demokratik kurallara uygunluğu açısından önemlidir¹¹⁴.

Sendika genel kurulları, sendika içi demokrasinin yaşandığı yer olarak karşımıza çıkar. Genel kurulun toplanma sıklığı, toplantıda üyelere veya delegelere özgür iradeleriyle oylarını kullanmalarına imkan verilmesi, sendikanın yaptığı çalışmalar ve mali durumu hakkında üyelere açık ve doğru bilgilerin sağlanması sendika içi demokrasi açısından önemlidir. Genel kurullar sendikalarda, üyelerin en geniş biçimde temsil edildikleri en yüksek karar organıdır. Dolayısıyla üyeler genel kurulda seslerini etkin bir şekilde duyuramıyor, görüşlerini ifade edemiyorlarsa sendika içi demokrasiden söz edilemez. Çünkü üyelerin yöneticileri seçmeleri, onları denetlemeleri ve onları görevden uzaklaştırabilmeleri hep genel kurulda gerçekleşir. Demokrasinin temel ilkelerinden olan halk egemenliği ilkesi, sendikalarda üyelerin egemenliği olmakta ve üyelerin egemenliği de sendika genel kurulunda somut anlamını bulmaktadır. Sendika genel kurulu, sendika üyelerinden oluşmakla birlikte, günümüzde sendikaların büyümesi, üye sayısının artması nedeniyle genel kurula tüm üyelerin katılma olanağı kalmamıştır. Dolayısıyla da, sendika genel kurulu, üyelerin seçtikleri delegelerden oluşur. Delegelerin temsil ettikleri üye sayısı ne kadar az olursa, üyelerin temsil edilme, karar alma ve uygulama süreçlerine katılımlarında sendikal demokrasi o oranda var demektir. Bir delegenin temsil ettiği üye sayısı arttıkça, üyelerin iradelerinin sendikada hakim kılınması zorlaşacaktır. Üyeleri temsil eden delegelerin de demokratik yollarla

¹¹⁴ ŞAHLANAN, Sendikaların..., s.81-82.94-95.

seçilmesi önemlidir¹¹⁵. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda genel kurulun oluşma ve işlemlerine dair ayrıntılı düzenlemeler vardır. Kanunun, genel kurulların oluşumunu, dolayısıyla da delege usulünü düzenleyen m.10'nun gerekçesinde "Sendika içi demokrasinin sağlanabilmesi amaçlanmıştır" ifadesi yer almaktadır¹¹⁶. 274 sayılı kanunun yasaklamaması nedeniyle, sendika tüzüklerine konan bir hükümle sendika yönetim kurulu, genel kurula delege atayabilmekte ve bu tür uygulamalar sendika içi demokrasiyi tehlikeye sokmaktaydı. Ancak 2821 sayılı kanunda delegelerin seçimle belirleneceği esası getirildiği için bu tür uygulamalar artık mümkün değildir¹¹⁷.

Sendika merkez ve şube genel kurullarının, olağan ve olağanüstü genel kurul toplanma koşulları da sendika içi demokrasi ile yakından ilgilidir. Genel kurul toplantılarının kanunda veya tüzükte belirlenen sürelerde yapılması demokratik sendika düzeninin bir gereğidir. Sendika genel kurul toplantılarının sık yapılması, toplantıda üyelere ve delegelere özgür iradeleri ile oylarını kullanmalarına imkan verilmesi, sendikanın yaptığı çalışmalar ve mali durumu hakkında üyelere doğru bilgilerin sağlanması sendika içi demokrasi açısından önem taşır. Sendika genel kurulu, sendikanın tüm üyelerinin veya delegelerinin sendikal gücü kullandıkları bir organdır. En yüksek karar alma yetkisi ve en yüksek denetleme yetkisi gibi temel bazı yetkiler sendika genel kurulu için birer demokratik kural niteliğindedir ve bu yetkilerin genel kuruldan alınması sendikanın demokratik işleyişine aykırı olacaktır¹¹⁸.

Sendikanın yönetimi işlevini üstlenen yönetim kurulu sendikanın demokratik işleyişi içinde önemli bir role sahiptir. Sendika yöneticisi olacak kişilerin sahip olması gereken vasıflar, bu kişilerin nasıl seçileceği, görevlerinin ne olacağı gibi konular hem Anayasa'da, hem de Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Uzun süre aynı kişilerin sendikada yöneticilik yapmasının yöneticilerle üyeler arasında bağı kopardığı, ayrıcalıklı bir yöneticiler sınıfının oluştuğu ifade edilmektedir. Sendika yöneticilerinin sık sık değişmesi de sendikaların tecrübesiz kişilerin eline geçmesine yol açabilecektir.

¹¹⁵ KUTAL, "Sendika İçi...", s.356-357; ŞAHLANAN, Sendikaların..., s.119-120; Sendikal..., s.49.

¹¹⁶ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.220.

¹¹⁷ Doğal delegelik konusunda daha fazla bilgi için bkz. İkinci Bölüm, 2.2.2.2.10.

¹¹⁸ KOÇ, s.343; KUTAL, "Sendika İçi...", s.357; ŞAHLANAN, Sendikaların..., s.169-172.

Oysa sendikaların işçi-işveren ilişkilerini iyi bilen tecrübeli yöneticilere ihtiyacı vardır. Ayrıca uzun süre yönetimde kalan yöneticilerin hepsinin de demokratik olmayan yollarla işbaşında kaldıklarını söylemek mümkün değildir. Dolayısıyla, tecrübeli, bilgili sendika yöneticilerinin yönetimden uzaklaştırılması değil, sendikaların işleyişinin demokratik kurallara uygunluğunun sağlanabilmesi önem taşımaktadır. Bunların dışında genel kurulun seçmek istediği bir kişinin de kanunda düzenlenmiş olan süresince görev yapmış olması nedeniyle seçilememesi uygun değildir¹¹⁹. 87 sayılı sözleşme m.3'de de, çalışanların temsilcilerini serbestçe seçebileceği düzenlenmiştir¹²⁰. Buradaki temsilciler deyiminin yöneticileri de kapsadığı ifade edilmektedir¹²¹. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda 1995 yılında 4101 sayılı kanunla¹²² değişiklik yapıncaya kadar sendika yöneticilerinin görev sürelerine ilişkin sınırlama vardı ve yukarıdaki eleştiriler ifade edilmekteydi. 1995 yılında yapılan değişiklikten sonra artık süre sınırlaması yoktur. Mevzuatımızda sendikaların demokratik işleyişi açısından aksaklık yaratan bir konu da düzeltilmiştir.

Sendikalar tüzüklerine şube başkanı ve yönetim organının merkez organ tarafından atanmasına ilişkin hükümler koymaktadırlar. Bazıları tüzüklerinde atanan bu yöneticilerin görev sürelerini belirlerken, bazıları belirlememekte ve bu şube yöneticileri bir genel kurul dönemi kadar görev yapmaktadırlar. Ancak seçimle gelmeyen bir yönetimin uzun süre görevde kalması sendika içi demokrasi ile bağdaşmaz. Atamalı yönetimden seçimle gelmiş yönetime bir an önce geçmek sendika içi demokrasinin gelişmesine katkıda bulunacaktır¹²³.

¹¹⁹ ŞAHLANAN, *Sendikaların...*, s.173-174; KOÇ, s.338; Metin KUTAL, "Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Türkiye'de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku", *İKTİSAT VE MALİYE DER.*, C.XXXIV, S.4 (Temmuz 1987), s.148.

¹²⁰ TAŞKENT, s.256.

¹²¹ KUTAL, "Uluslararası...", s.148.

¹²² R.G., T.8.4.1995, S.22252.

¹²³ KOÇ, s.338.

Seçimle işbaşına gelmiş şube yöneticilerinin görevden alınması ve şubelerin kapatılması şeklinde anti-demokratik hükümler sendika tüzüklerinde yer almakta¹²⁴ ve uygulamalara da rastlanmaktadır. Şubeler genellikle tüzel kişiliği olmayan kuruluşlardır ve bunların mali, idari özerkliği yoktur. Zaman zaman sendikalarda şube yöneticilerinin merkez tarafından atandığı bile görülmektedir.

Sendikalar üyelerinin ortak mesleki çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulmuş kuruluşlardır ve bu amaçlarını gerçekleştirebilmek için üyeleri üzerinde bir otoriteye sahip olmaları gerekir. Bu nedenle de sendikalar disiplin kurullarını oluştururlar. Tüm üye veya delegelerin katılımıyla oluşan genel kurul sendikaların iç kurallarını koyma, oluşturma gücüne sahiptir. Üyeler sendikayı eleştirme hakkına sahip olmakla birlikte, bu eleştirilerin yetkili kurul organlarında yapılması gerekir¹²⁵. Sendika yönetiminde bulunan kişilerin sahip buldukları disiplin yetkisini görüşlerini açıklayan bu kişileri cezalandırmak için kullanmaları sendikanın demokratik işleyişi açısından bir tehlike oluşturabilir. Yönetim disiplin yetkisini kullanırken dikkatli olmalıdır. Disiplin organının kararlarına karşı üyenin korunması da gerekir.

Bunların dışında işyeri düzeyinde örgütlenmeler ve bu örgütler içinde işçilerin herhangi bir yöneticiden izin almaksızın biraraya gelmeleri sendika içi demokrasi açısından önemlidir. İşçilerden bu yönde örgütlenmelerin oluşturulması için talepler gelmesiyle bu birimler sendika içi demokrasiyi geliştirecektir¹²⁶.

¹²⁴ Yargıtay verdiği bir kararında sendika tüzüğünde sendika yönetim kuruluna, sendika veya sendika şubesi zorunlu organlarına seçilmiş olanları görevden uzaklaştırma yetkisi verilmemiş olduğu için sendika yönetim kurulunun sendika şubesi zorunlu organlarına seçilmiş olanları görevden uzaklaştırma yetkisinin olmadığını ifade etmiştir. Yarg. 9. HD., T.18.5.1987, E.4759, K.5034 [ÇİMENTO İŞVEREN DER., C.I, S.5 (Eylül 1987), s.28]. Ancak bu kararla sendika tüzüğüne bu yönde konulacak hükümlerin geçerli olacağını kabul etmiş olduğu sonucuna ulaşılabilir.

¹²⁵ ŞAHLANAN, Sendikaların..., s.11.194-196.

¹²⁶ KOÇ, s.346-347.

3.2.2.2. Sendikaların İşleyişinde Sendika İçi Demokrasinin Denetimi

Sendikaların denetimi ile sendika içi demokrasi arasında yakın bir ilişki vardır¹²⁷. Sendikalar Kanunu'nda 1997 yılında yapılan değişikliğe¹²⁸ kadar sendikalar hem iç hem de dış denetime tabi bulunmaktayken, yapılan değişiklikten sonra artık sadece iç denetim söz konusudur¹²⁹.

Sendikalar Kanunu'na göre, sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların zorunlu organlarından biri de denetleme kuruldur (m.9/I). Denetleme kurulu veya denetçilerin görev ve yetkileri Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmekle birlikte, bazı konuların sendika tüzüğünde düzenlenebileceği kanunda ifade edilmiştir (m.19). Dolayısıyla kanunda denetleme kurulu ve denetçilere verilen görev ve yetkilerin dışında sendika tüzüklerine konacak düzenlemelerle yeni görev ve yetkiler de verilebilir. Denetleme kurulları veya denetçiler yapacakları idari ve mali denetimle yönetim ve işleyişin, gelir ve giderlerin, bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğunu inceleyeceklerdir (m.47/I). Böyle bir denetim, sendikaların işleyişinin demokratik ilkelere uygunluğunun bir gereği olarak karşımıza çıkar.

Sendikaların demokratik ilkelere uygun işleyip işlemediğinin belirlenmesinde en etkin denetim genel kurulun yaptığı denetimdir. Genel kurul en yüksek denetleme yetkisine sahiptir. Bu nedenle üyeler burada şikayetlerini dile getirirler ve ilgili organların gerekli bilgileri vermesini isteyebilirler. Genel kurul, demokrasilerde yaşanan yönetenlerin yönetilenler tarafından işbaşına getirildiği ve işbaşından uzaklaştırıldığı bir yer olarak karşımıza çıkar. Bu nedenle sendika içi denetimin en etkin gerçekleştirildiği yer genel kuruldur. Ancak genel kurul sürekli bir organ olmadığından üyelerin sendika yönetimini denetleyebilmeleri için Sendikalar Kanunu'nda yer alan sendikanın oluşturması gerekli zorunlu organlar arasında denetleme kurulu da yer almaktadır.

¹²⁷ KUTAL, "Sendika İçi...", s.358.

¹²⁸ R.G., T.8.4.1995, S.22252.

¹²⁹ Hem kanun değişikliği yapılmadan önceki denetim şekli hem de kanun değişikliğinden sonraki denetim şekli hakkında daha fazla bilgi için bkz. ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.279 vd.; TUNÇOMAĞ, *İş...*, s.349vd.; ERKUL, *Uygulamalı...*, s.206-208; Halid Kemal ELBİR, *İş Hukuku*, B.9, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1987, s.169-182.

Kanunda yapılan değişiklikten önce sendikanın bağlı bulunduğu üst kuruluşlar ve devlet tarafından da denetim yapılması mümkün olmakla birlikte artık sadece sendika içi denetim mümkündür.

Sendika içi demokrasi iyi işlediği zaman sendikanın denetiminde dış denetime gerek yoktur. Ancak sendika üyeleri genel kurulda yönetime gereği gibi hesap sormadığı ve denetleme kurullarında görev alanların da yönetimle işbirliği içinde olduğu zamanlarda sendikaların iç denetiminin ne derece yeterli olacağı şüphelidir. Sendikalar kendi organları aracılığı ile denetimi yeterince sağlayamamaları durumunda, sendika yöneticilerinin aleyhine bir kamuoyu oluşmakta ve bu da işçilerin sendikaya üye olmalarında isteksiz davranmalarına yol açmaktadır. Sendika yöneticilerinin üyelere toplanan aidatların hangi amaçlarla kullanıldığını açıklamaları gerekir. Bu paraları kendi kişisel çıkarları için kullanmaları durumunda gereken cezaları almalıdırlar¹³⁰.

Sonuç olarak, sendikaların işleyişinde sendika içi demokrasi önemli bir konu olarak karşımıza çıkar. Toplum içinde önemli işlevi bulunan sendikaların üstlerine düşen görevleri iyi bir şekilde yerine getirebilmeleri demokratik bir şekilde yönetilmeleriyle yakından ilgilidir. Sendika yönetiminde demokrasiyi sağlamak için de, yöneticilerin seçimle iş başına gelmesine, yöneticilerin faaliyetlerinin üyeler tarafından denetlenebilmesine, üyelerin görüşlerini ifade edebilecekleri ve yönetim hakkında düşündüklerini söyleyebilecekleri ortamların oluşturulmasına bağlı olduğunu söyleyebiliriz.

¹³⁰ KUTAL, "Sendika İçi...",s.358;ŞAHLANAN,Sendikaların...,s.210.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

1. ÜLKEMİZDE SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GELİŞİMİ

Michels tarafından ortaya atılan ve “Oligarşinin Tunç Kanunu” olarak adlandırılan görüşe göre, örgüt büyüdükçe çoğunluğun karar verme sürecine doğrudan doğruya katılması, yani kendi kendini yönetmesi teknik olarak imkansızlaşmaktadır. Bunun sonucunda da yöneticiler, sendika yönetim yetkisini almak suretiyle sendika üyelerinin sorumluluklarını paylaşmada anahtar bir rol oynamaktadırlar¹. Sendika faaliyetlerinin artması ve yoğunlaşması, üye sayısının artması sonucunda, hem işine devam edip hem de sendika yöneticiliği görevini sürdürmek şeklinde ifade edilen amatör sendika yöneticiliği dışında, tam gün bütün çalışmasını sendikal faaliyetlere hasretmek olarak ifade edilen profesyonel sendika yöneticiliği de gelişmiştir².

Burada günümüzde yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda yer alan düzenlemelere kadar olan kanunlardaki sendika yöneticiliğini inceleyeceğiz.

1.1. Anayasalar İtibarıyla Sendika Yöneticiliği

Türkiye’de Cumhuriyet döneminden önceki dönemde 23.12.1876’da kabul edilen Anayasa ile halka toplantı ve dernek kurma dışındaki temel haklar tanınmıştır. Ancak 1878 yılında Meclis-i Mebusan kapatılmış ve Anayasa’nın uygulanması da askıya alınmıştır. 1908 yılında II. Meşrutiyet ile Anayasa’da bazı değişiklikler yapılarak yeniden yürürlüğe konulmuştur. Yapılan değişikliklerden biri de, toplantı ve dernek kurma hakkının tanınmasıdır³. Bu dönemde sendikalar için Anayasa’da ayrı bir

¹ KAZANCI,s.402; John KELLY-Edmund HEERY,*Working for The Union British Trade Union Officers*,Cambridge University Press,Cambridge,1994,s.3.

² ESENER,s.361;ERKUL,*Uygulamalı...*,s.168;İZVEREN,s.249.

³ 1876 tarihli Kanun-u Esasi ve Kanun-u Esasi’de yapılmış olan değişiklikler için bkz. İrfan BİNGÖL,*Ülkemizde Anayasa Hareketleri*,?,1993,s.56-81.

düzenleme yapılmamış, sendikalar da dernekler içinde kabul edilmiştir. Sendika yöneticilerine dair herhangi bir düzenlemenin de Anayasa’da yer almamasını doğal karşılamak gerekir.

Kurtuluş Savaşı devam ederken 20.1.1921 tarihinde kabul edilen Anayasa Kurtuluş Savaşı’nın gereklerine göre o dönem koşullarını düzenleyen hükümler içermesi, 1924 Anayasası da⁴ Kurtuluş Savaşı’nın kazanılması ve normal koşullar altında kabul edilen bir Anayasa⁵ olmasına rağmen sendikalara yönelik hiçbir düzenleme yer almamış, dolayısıyla da sendika yöneticilerine dair bir hüküm de düzenlenmemiştir. Türkiye’de Avrupa’da yaşanan Sanayi Devrimi yaşanmamıştır. Avrupa’da yaşanan anlamda bir sanayileşme hareketi ve ona bağlı olarak işçi hareketleri olmadığı için Anayasa’da sendika hakkıyla ilgili düzenleme yapılmama ihtiyacı hissedilmemiştir. Kurtuluş Savaşı’nın kazanılmasından sonra ülkenin imarına ve sanayileşmeye yönelik gerçek anlamda çabalar başlamıştır.

Bir bilim kurulu tarafından hazırlanıp 9.7.1961’de kabul edilen Anayasa’nın⁶ m.46 ile çalışan ve işverenler için sendika özgürlüğüne ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Fakat bu konuyla ilgili hükümlerin ilgili kanunda düzenlenmesi amacıyla sendika yöneticilerine dair herhangi bir düzenleme Anayasa’da yer almamıştır. Zaten bu özelliği nedeniyle 1961 Anayasası “Çerçeve Anayasası”dır⁷. Anayasa bütün kanunlar açısından bir çerçeve kanun niteliğindedir. Bu nedenle Anayasa’da anayasal güvence altına alınacak temel haklara yer verildikten sonra bunlarla ilgili düzenlemelerin ilgili kanunlara bırakılması yerinde bir uygulamadır.

⁴ R.G.,No.7.

⁵ BİNGÖL,s.90.

⁶ R.G.,T.20.7.1961,S.10859.

⁷ ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.8.

1.2. 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'daki Durum

20.2.1947 tarihinde kabul edilen 5018 sayılı kanunda işçi ve işveren sendikaları ile ilgili düzenlemeler yoktur. Sendikalar bu kanun hükümlerine tabi olacaklardır (m.1/III).

1.2.1. 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanunu'na Göre Sendika Organları

5018 sayılı kanunda sendikaların kurmaları zorunlu organlar konusunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Sadece sendika yönetim kurulu, idare kuruluyla sendika idaresinde görevli olanlar deyimi kullanılmaktadır (m.7/I,IV,VI). 5018 sayılı kanununa göre, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Cemiyetler Kanunu ve Medeni Kanun'un ilgili hükümleri uygulanacaktır (m.1/IV). 28.6.1938 tarihinde kabul edilen Cemiyetler Kanunu'nun üçüncü faslında umumi heyetler ve idari heyetler başlığı altında genel kurul ve yönetim kuruluyla ilgili düzenlemeler yer alır (m.18-27). Cemiyetler Kanunu'nda bu şekilde bir düzenleme yapılmış olması nedeniyle genel kurul ve yönetim kurulunun sendikaların kurmak zorunda oldukları zorunlu organlar olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca sendikalar isterlerse tüzüklerinde belirtmek koşuluyla başka organlar da kurabileceklerdir. 5018 sayılı kanun, Cemiyetler Kanunu ve Medeni Kanun da bunu engelleyici bir hüküm yoktur.

1.2.1.1. Genel Kurul

Medeni Kanunu'na göre, "Heyeti umumiye cemiyetin en yüksek merciidir" (m.57). Yani genel kurul sendikaların en yüksek merciidir. Ana tüzüklerinde yazılı sebeplerle (C.K. m.18/a), sendika üyelerinin en az beşte birinin isteği üzerine (C.K. m.18/b; M.K. m.57) veya yönetim kurulunun veya başkanın isteği üzerine (M.K. m.57) toplanırlar. Sendikayla ilgili kararlar, genel kurulda verilir (M.K. m.59). Her sendika üyesinin genel kurulda bir oy hakkı vardır ve kararlar da genel kurulda bulunan üyelerin

çoğunluğuyla verilir (C.K. m.21). Genel kurul, sendika ana tüzüğüne göre birkaç yılda bir toplanır (C.K. m.26/III). Dolayısıyla da, genel kurul toplantılarının ne kadar sıklıkla yapılacağı sendikaların kendi iç düzenlemelerine bırakılmıştır. Sendikalar tüzüklerinde genel kurul görev ve yetkilerinin neler olacağını düzenlemek zorundadırlar (C.K. m2/VII). Bununla birlikte, kanunlarda genel kurula verilen görevleri şu şekilde sıralayabiliriz.

- a. Ana tüzükte değişiklikler (C.K. m.22/a),
- b. Hesapların incelenmesi (C.K. m.22/b),
- c. Bütçenin onaylanması (C.K. m.22/c),
- d. Sendikanın feshi (C.K. m.22/d),
- e. Üyenin kabul veya ihracına karar vermek (M.K. m.58/I),
- f. Yönetim kurulunu seçmek (M.K. m.58/I),
- g. Sendikanın diğer bir organına verilmemiş işleri yürütmek (M.K. m.58/I),
- h. Sendikanın diğer organlarını denetlemek ve azledebilmek (M.K. m.58/II).

Sendikayla ilgili kararların genel kurulda verilmesi, genel kurulun en üst karar organı olduğunu göstermektedir. Genel kurulda sadece sendika üyelerinin oy hakkı vardır. Sendikaların yeni gelişmeye başlaması ve üye sayılarının henüz çok artmamış olması nedeniyle delege sistemiyle ilgili bir düzenlemeye kanunda yer verilmemiştir. Genel kurul toplantılarının yapılma sıklığı konusunda kanunda bir düzenleme yapılmayıp, bu konunun sendika tüzüklerine bırakılmış olması bir eksikliklerdir. Çünkü genel kurul üyelerin görüşlerini, eleştirilerini söyleme imkanı sağlar. Genel kurul toplantıları arasındaki sürenin çok uzun olması sendika içi demokrasinin işlemesi açısından tehlikelidir.

1.2.1.2. Yönetim Kurulu

Sendikaların kurmak zorunda oldukları bir diğer organ da yönetim kuruludur. Sendikaların yönetim kurulları üç kişiden az olmayacaktır. Yönetim kurulu kendi üyelerinden bir ya da birkaçına temsil yetkisi verebilir (C.K. m.26/I). Ayrıca sendikalar tüzüklerinde yönetim kurulunun seçim şekli, yetkileri ve üye sayısına yönelik

düzenlemeler yapmak zorundadırlar (C.K. m.2/VII). Bunlar sendika tüzüklerinde bulunması zorunlu konulardır. Sendika yönetim kurulu üyelerinin görev süresine yönelik bir düzenleme kanunda yer almamaktadır. Dolayısıyla sendika yönetimine seçilen kişilerin görev süreleri, ücretleri gibi konular sendika tüzüklerine bırakılmıştır. Yönetim kurulunun görevlerini şu şekilde sıralayabiliriz.

- a. Sendikayı temsil etmek (C.K. m.26/I; D.K. m.62),
- b. Her yıl o yıl içinde işlemleri, hesapları ve gelecek yıla ait bütçelerini genel kurula sunmak (C.K. m.26/II).

Yönetim kuruluyla ilgili olarak kaç kişiden oluşacağı ve görevleri dışında bir düzenleme yoktur. Diğer konular sendika tüzüklerine bırakılmıştır.

1.2.2. Sendika Yöneticiliği ve Güvencesi

5018 sayılı kanunda kimlerin sendika yöneticisi sayılacağına ilişkin herhangi bir düzenleme yoktur. Bu kanun m.7/I'e göre, "... sendika yönetim kurulu üyeleriyle sendika idaresinde ödevli olanların İş Kanununa göre suç sayılan grev, lokavt fiillerine teşvikte bulunmaları veya bu fiillere teşebbüs edilmesi hallerinde bu hareketlerin gerektirdiği ceza hükümleri mahfuz kalmak şartıyla sendika, mahkeme kararıyla, üç aydan bir seneye kadar geçici veya devamlı olarak kapatılır". Dolayısıyla sendika yönetiminde görevli olan sendika yönetim kurulu üyeleri ile sendika tüzüğüne göre kurulabilecek olan diğer organlarda görev alan kişilerin İş Kanunu'na göre suç sayılan grev ve lokavt eylemlerini teşvik etmeleri ya da bu eylemlere teşebbüs etmeleri durumunda bu kişilerin eylemlerinden dolayı sendikanın üç aydan bir seneye kadar geçici veya sürekli olarak kapatılması söz konusu olacaktır. Kanunun m.7/IV'e göre de, haklarında kapatılma hükmü verilmiş olan sendikaların yönetim kurulu üyeleriyle bu eylemlere teşebbüs eden ve katılanlar bir sene süreyle başka bir sendikaya üye olamayacaklardır. Maddede belirtilmiş olan faaliyetlerde bulunanlar yönetim kurulunda görevli olsun olmasın bir yıl süreyle sendikal faaliyetlerden uzaklaştırılmaktadırlar. Hükmolunan sürenin sonunda sendika genel kurulu yeniden toplanarak yeni yönetim

kurulunu seçebilecektir (5018 sayılı K. m.7/VI). 5018 sayılı kanunda sendika yöneticilerini korumak amacıyla bir güvence hükmü yoktur.

1.3. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'ndaki Durum

1961 Anayasası'nda, sosyal ve iktisadi haklar arasında yer alan sendika kurma hakkıyla sadece işçilere değil, memurlara da sendika hakkı tanınmıştır⁸. 15.7.1963'de kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu⁹ 5018 sayılı kanunu yürürlükten kaldırmıştır.

1.3.1. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'na Göre Sendika Organları

274 sayılı Sendikalar Kanunu sendikaların kurması zorunlu organları sayıp, bunlara ilişkin hususları ayrıntılı düzenlememiştir. Bununla birlikte, kanunun bazı maddelerinde genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu gibi organlardan söz edilmekte ve bu organlara bazı görevler yüklenmektedir. Bu kanunun uygulanmasında, Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu'nun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır (m.32). 22.11.1972'de kabul edilen Dernekler Kanunu'na göre, her dernekte genel kurul, yönetim kurulu ve denetleme kurulunun kurulması zorunludur (m.17)¹⁰. Dernekler isteğe bağlı olarak başka organlar da kurabilirler fakat genel kurul ve denetleme kurulunun görev, yetki ve sorumlulukları bu organlara devredilemez (D.K. m.17/II). Medeni Kanun'da da, genel kurul (m.57) ve yönetim kurulundan (m.62) söz edilmektedir. Bütün bunlardan genel kurul, yönetim kurulu ve denetleme kurulunun sendikaların kurmak zorunda oldukları zorunlu organlar olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca sendikalar isteğe bağlı olarak tüzüklerinde düzenlenmek şartıyla haysiyet

⁸ AKTAY, *Sendika...*, s.28; ERKUL, *Uygulamalı...*, s.21; TALAS, *Sosyal...*, s.208-209. Anayasa'da 1971 yılında yapılan değişiklikle çalışanlar ifadesi işçiler ifadesi ile değiştirilmiştir (R.G., T.22.9.1971,S.13991).

⁹ R.G.,T.24.7.1963,S.11462.

¹⁰ EKONOMİ'ye göre, 274 sayılı S.K.'nin yürürlükte bulunduğu dönem içinde sendikalar genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olmak üzere dört zorunlu organı kurmak zorundadırlar (**Yargıtayın 1975 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU TÜRK MİLLİ KOMİTESİ**,Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Basımevi,Eskişehir,1976,s.162).

divanı, icra kurulu gibi başka organlar da kurabilirler. Fakat zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları bu organlara devredilemez¹¹. Sendikalar Kanunu'na göre, sendikaların organlarına göreve seçilmekte veya görevlerden yararlanmada cins, aile, ırk, renk, dil, din, mezhep, inanç, siyasi düşünce ve siyasi parti ayırımı gözetilemez (S.K. m.1/3).

1.3.1.1. Genel Kurul

Genel kurul sendikanın en yüksek karar organıdır. 274 sayılı kanuna göre kurulan sendikalar, tüzel kişilik kazanmalarından başlayarak bir yıl içinde ilk genel kurul toplantılarını yapmak zorundadır (S.K. m.12/4). Genel kurul toplantı nisabı, tüzükte daha yüksek bir nisap belirlenmediyse, üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda nisap sağlanamazsa, ikinci toplantı birinci toplantı gününden sonra en geç 15 gün sonraya bırakılabilir (S.K. m.13/I). Sendikaların büyümesi, üye sayılarının artması nedeniyle sendika genel kurulunun üyelerle yapılması imkansız hale gelmiş ve genel kurulların delegelerle yapılması imkanı sağlanmıştır. Eğer genel kurul delegelerle yapılacaksa, delegeler de sendika genel kurulunca seçilecek (S.K. m.13/II) ve delegelerin seçim usulleriyle, sayıları sendika tüzüklerinde tespit edilecektir (S.K. m.13/III). Sendikaların üye sayılarının artması ve genel kurulların üyelerle yapılmasının zorlaşması nedeniyle genel kurulların delegelerle yapılmasına yönelik düzenlemelere kanunda yer verilmiştir. Sendika genel kurulları ve şube kongrelerinin en geç üç yılda bir toplanması gerekir (S.K. m.25/1). Kanun, genel kurullar arasındaki süreye ilişkin sınırlama hükmüne yer vermiştir. Bunun dışında, yönetim ve denetleme kurullarının gerekli gördüğü hallerde veya sendika üyelerinden beşte birinin yazılı isteği üzerine olağanüstü genel kurul toplantısı yapılabilecektir (D.K. m.18). 274 sayılı kanunun çeşitli maddelerinde sendika genel kurullarına çeşitli görevler yüklenmiştir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz.

¹¹ Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, Sermet Matbaası, İstanbul, 1968,s.158; İhsan ERKUL, *Türk İş Hukuku Dersleri 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması*, E.İ.T.İ.A. Ya. No.175, Eskişehir,1977,s.87.

- a. Yönetim kurulu, haysiyet divanı ve denetçileri seçmek (m.12/5),
- b. Delegeleri seçmek (m.13/1,II),
- c. Federasyon ve konfederasyonlara üye olmaya veya çekilmeye karar vermek (m.13/2,4),
- d. Federasyon veya konfederasyon kurulmasına karar vermek (m.13/3),
- e. Uluslararası kuruluşlara üye olmaya veya çekilmeye karar vermek (m.13/5),
- f. Sendikaların kendi aralarında, federasyonların kendi aralarında ve konfederasyonların kendi aralarında birleşmelerine karar vermek (m.13/6).

1.3.1.2. Yönetim Kurulu

Yönetim kurulu, genel kurul tarafından üç asıl ve üç yedek üyeden az olmamak üzere seçilir (D.K. m.25/I). Yönetim kurulu, tüzük buna imkan veriyorsa, sendika tüzüğünde gösterilen esaslara uyarak, kendi içinden bir başkan ve diğer görevlileri seçerek aralarında görev paylaşımı yapabilir. Tüzükte başkanın doğrudan genel kurulca seçilmesi öngörülmüşse, bu durumda başkan genel kurul tarafından seçilecektir¹². Yönetim kurulu üyelerinin görevlerini Dernekler Kanunu'na göre şu şekilde sıralayabiliriz.

- a. Sendikayı temsil etmek ve bu konuda kendi üyelerinden bir veya birkaçına yetki vermek,
- b. Sendika şubelerinin açılmasına karar vermek ve şube kurucularına yetki vermek,
- c. Sendikanın gelir gider hesaplarına ilişkin işlemleri yapmak ve gelecek döneme ait bütçeyi hazırlayarak genel kurula sunmak,
- d. Sendika tüzüğünün ve mevzuatın kendisine verdiği diğer işleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

¹² ERKUL, *Türk...*, 1977, s.91.

1.3.1.3. Denetleme Kurulu

Dernekler Kanunu m.17/I'e göre, denetleme kurulu kurulması zorunlu organlardan biridir. Denetleme kurulu, sendika tüzüğünde tespit edilen esas ve usullere göre, sendikanın mevzuat ve tüzük hükümlerine uygun bir şekilde yürütülüp yürütülmediğini denetler ve denetim sonuçlarını bir rapor halinde genel kurula sunar (D.K. m.27/II). Kanununa göre, denetim kurulunun üç asil ve üç yedek üyeden az olmamak üzere genel kurulca seçilmesi gereklidir (D.K. m.27/I).

1.3.2. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'na Göre Sendika Yöneticiliği

274 sayılı kanunda kimlerin sendika yöneticisi olarak sayılacağına dair ayrı bir düzenleme yer almamıştır. Ancak m.20'de "İşçi Teşekkülü İdareciliği ve Temsilciliğinin Teminatı" hakkında hüküm yer almaktadır. Bu hükümde, diğer maddelerde söz edilmiş olan ve bizimde yukarıda incelediğimiz genel kurul, yönetim kurulu ve denetleme kurulunda görev alanlar arasından sadece işçi kuruluşlarının yönetim kurulu ve başkanlığında görev alanlar için yöneticilik güvencesi getirilmiştir¹³.

1.3.2.1. Sendika Yöneticiliğine Seçilebilme Koşulları

274 sayılı kanuna göre sendika yöneticisi olacakların m.11'de düzenlenmiş olan şartları taşımaları gerekmektedir. Buna göre, "Mesleki kuruluşların yönetim, denetim ve onur kurulları ile diğer işlerinde görev alacak üyelerin reşit, medeni hakları kullanmaya ehil, kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş, Türkçe okur yazar ve Türk vatandaşı olması gerekir" (m.11/2).

¹³ 2821 sayılı S.K.'da m.9/V'de önce yönetim kurulu ve denetleme kurulunda görev alanların sendika yöneticisi sayılacağı düzenlendikten sonra m.29'da sendika yöneticiliği güvencesinde sadece yönetim kurulu üyeleri ve başkanından söz edilmek suretiyle kanunda çelişkili bir durum ortaya çıkmıştır. Bu konuda daha fazla bilgi için aşağıda bkz. bu bölüm, 2.2.2.

1.3.2.2. Sendika Yöneticiliği Seçimi ve Süresi

Genel kurullarda ve şube kongrelerinde, başkanlık divanı ve komisyon seçimleri hariç, bütün seçimlerin gizli oyla yapılması gereklidir (S.K. m.25/2). Oylamaların gizli oyla yapılması sendika içi demokrasi açısından da olumludur. Fakat sayımın açık sayım olacağına ifade edilmemiş olmasının bir eksiklik olduğunu söyleyebiliriz. Genel kurul tarafından seçilen yönetim kurulu ve haysiyet divanı üyelerinin ve denetçilerin ad ve soyadlarının, meslek ve sanatlarının, ikametgahlarının resmi makamlara bildirilmesi ve ilanında bu kanunun m.12/2 hükümleri uygulanacaktır¹⁴ (S.K. m.12/5). Kanunda sendika organlarında görev alanların görev sürelerine ilişkin bir düzenleme yer almamıştır. Dolayısıyla sendika yöneticilerinin ve sendika organlarında görev alanların görev sürelerinin sendika tüzüğünde düzenlenmesi gereklidir. Kanunda sendika yöneticilerinin görev sürelerine ilişkin bir sınırlamanın yapılmamış olması oldukça yerindedir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sendika yöneticilerinin görev sürelerine ilişkin bir sınırlama hükmüne yer verilmekle birlikte 1995 yılında yapılan değişiklikten sonra bu süre sınırlaması kaldırılmıştır. Sendika özgürlüğü açısından oldukça yerinde bir değişikliktir.

1.3.2.3. Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi

Bu kanuna göre kurulan işçi kuruluşlarının yöneticilerine verilecek ücret, her türlü ödenek ve yolluklar genel kurul tarafından belirlenir (m.26/I). Bu kimselerin her türlü ücret, ödenek ve yollukları yönetim kurulu tarafından genel kurula sunulan faaliyet raporunda gösterilmesi gerekir (m.26/II). Bu kişilerin ücretlerinin kuruluşun genel kurulu tarafından belirlenmesi sendika içi demokrasinin işlemesi yönünden önemlidir.

¹⁴ Yani bu bilgilerin o mahalde yayınlanan bir gazete, o mahalde gazete yayınlanmıyorsa, en yakın yerde yayınlanan bir gazetede, ilan edilmesi ya da belgelerin bir örneğinin mahallin en büyük mülki amirliğinin ve bölge çalışma müdürlüğünün ilan tabelasında bir ay süre ile asılması ve basılmış nüshaların masrafı karşılığında, ilgililere tevzi edilmesi (bu tevzi resme tabi değildir) şeklinde ilan edilecektir (m.12/2).

1.3.2.4. Sendika Yöneticiliğinin Sona Ermesi

274 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre kurulan sendikaların faaliyetleri ile ilgili olarak ağır hapis cezasını gerektiren bir suçtan veya taksirli suçlar hariç olmak üzere altı ay veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymiş olanlar ve genel olarak zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlardan biriyle hüküm giymiş sendika yöneticileri veya üyeleri, kanun hükümlerine göre haklarında uygulanacak diğer cezalar saklı kalmak şartıyla hükmün kesinleşmesinden itibaren bu kanuna göre kurulan sendikalarda idare, haysiyet divanı üyeliği, denetleme veya temsil görevi alma hakkını kaybederler (S.K. m.31/12,I). Ayrıca 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m.55, 56, 57, 58, 59, 60 ve 61'e göre¹⁵ hüküm giymiş olanlar, kanun hükümlerine göre haklarında uygulanacak diğer cezalar saklı kalmak şartıyla, hükmün kesinleşmesinden itibaren üç yıl süreyle, bu kanuna göre kurulan sendikaların idare, haysiyet divanı üyeliği, denetleme veya temsil görevi alma hakkını kaybederler (S.K. m.31/12,II). Cezanın tecili veya af ile düşmüş olması, bu bent hükümlerinin uygulanmasına engel olmayacaktır (S.K. m.31/12,III).

Kanuna göre, sendikaların başkan ve yönetim kurulu üyelerinin göreve seçildikten sonra üç ay içinde kendilerinin, eşlerinin ve velayetleri altındaki çocuklarının sahip oldukları malları ve gelirleri gösteren bildirim notere vermeleri gerekir (m.27/I). Kanunda 1317 sayılı kanunla değişiklik yapılmadan önce, bu kanuna göre kurulan işçi kuruluşları ile bunların şube ve temsilcilerinin başkan ve yönetim kurulu üyelerinin de mal bildiriminde bulunmaları gerekiyordu. Ancak yapılan değişiklikten sonra bu zorunluluk sadece sendikaların başkan ve yönetim kurulu üyelerine getirilmiştir. Şube yönetim kurulu üyelerinin mal bildiriminde bulunmaları ise kendilerinin isteğine

¹⁵ Bu maddelerde düzenlenmiş olan ceza hükümlerine baktığımız zaman, devlet, il özel idaresi ve belediye kararlarını etkilemek amacıyla yapılan grev ve veya lokavtta karşılık öngörülen ceza hükmü (m.55), grev ve lokavt yasaklarına uyulmaması durumundaki ceza hükmü (m.56), grev veya lokavtı geciktirme kararına uyulmaması durumundaki ceza hükmü (m.57), verimi düşürmek için toplu hareket edilmesi halinde verilecek ceza hükmü (m.58), grev oylamasında hile, tehdit ve cebir kullanılmasıyla ilgili ceza hükmü (m.59), grev veya lokavt halinde işyerinden ayrılmamanın cezası ile ilgili hüküm (m.60), grev ve lokavt kapsamına girmeyen işçilerin çalışmaması durumunda öngörülen ceza hükmüyle (m.61) ilgili düzenlemelerin yer aldığını görüyoruz.

bırakılmıştır (m.27/VI). Aslında bu zorunluluğun onlar için de devam etmesi yerinde olurdu. Kanunda yer alan “sendikaların başkan ve yönetim kurulu” üyeleri ibaresinden sadece sendika başkan ve yönetim kurulu üyeleri değil, konfederasyon ve federasyonları da kapsayacak şekilde yorumlanması gerekir¹⁶. Bu bildirim verildiğini gösteren noterlikten alınacak belgenin kuruluşun denetçilerine verilmesi ve bu belgelerin sendika yönetim kurulunun karar defterinin özel bir sayfasına yazılarak bu sayfanın denetçiler tarafından imzalanması gerekir (m.27/I). Mal bildiriminde bulunan kişilerin tekrar seçilip seçilmemelerine bağlı olmaksızın görev sürelerinin sonunda yeniden bildirimde bulunmaları gereklidir (m.27/II). Bu şekilde bu görevlerde bulunan kişilerin görev süreleri içinde, görevleri nedeniyle bir zenginleşme olup olmadığının bir iddia halinde ortaya çıkarılmasına yönelik bir düzenlemedir. Bu mal bildirimleri bir defaya mahsus verilmekte ve görev sürelerinin sonuna kadar da noter de saklanmaktadır (m.27/IV). Bu maddeye göre bildirimde bulunan yöneticiler başka bir göreve seçilseler bile ikinci bir bildirim vermek zorunda değildirler (m.27/V). Bu mal bildirimde yazılı olanların açıklanması mümkün değildir ve ancak talep gereğince yargı mercilerince denetleme veya inceleme yetkisine sahip makam ve mercilere iade edilmek üzere verilecektir (m.27/son). Mal bildirimlerinin herkese açık olması daha yerinde olurdu. Mal bildiriminde bulunmaları zorunlu olan bu kişilerden bu zorunluluğa uymayanların işçi kuruluşundaki yöneticilik sıfatı bildirimde esas olan tarihten itibaren bir ay sonra sona erecektir (m.27/III).

1.3.3. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu’na Göre Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi

Demokratik sendikacılığın gelişmesi ve kuvvetlenmesi, sendika özgürlüğünün korunması, sendika yönetiminde bulunan kişilerin mağdur olmasını önlemek amacıyla kanunda “İşçi Teşekkülü İdareciliği ve Temsilciliğinin Teminatı” başlığı altında sendika yöneticilerine sağlanan güvenceler düzenlenmiştir. Bu hükme göre, işçi sendikasının yönetim kurulu veya başkanlığında görev alanların işveren tarafından o

¹⁶ Münir EKONOMİ, *Sendika Kuruculuğu, Yöneticiliği, Temsilciliği ve Başlıca Sorunlar*, 274 SAYILI SENDİKALAR KANUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER, MPK. Ya., Ankara, 1971, s.11.

andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe diğer isteklilere tercih edilerek alınmaları için;

- a. İşçi sendikası yönetim kurulunda veya başkanlığında görev almaları nedeniyle, işyerinden kendi istekleriyle ayrılmış olmaları,
- b. Sendikadaki görevlerinin seçime girmemek, seçilmemek veya çekilmek suretiyle son bulmuş olması,
- c. Sendikadaki görevlerinin sona ermesinden itibaren üç ay içinde bu haklarını kullanmak üzere işverene başvurmuş olmaları gereklidir (S.K. m.20/1,I).

274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer alan hükümlere baktığımız zaman sendika organlarından hangisinde görevli olanların sendika yöneticisi sayılacağına dair bir düzenleme yoktur. Kanunda m.20'nin başlığı sendika yöneticiliğinin teminatıdır. Maddenin devamında ise, işçi sendikalarının yönetim kurullarında ve başkanlığında görev alanlardan bahsedilmektedir. Dolayısıyla da, sendikanın denetim kurulu, haysiyet divanı gibi organlarında görev almış olanlar bu güvenceden yararlanamayacaklardır.

Sendika yönetim kurulu veya başkanlığında görev alması nedeniyle işyerinden kendi isteği ile ayrılmış olan işçiler, sendikadaki görevlerinin seçime girmemek, seçilmemek veya çekilmek dışındaki sebeplerden biriyle son bulmuş olması halinde bu haktan yararlanamazlar. Ayrıca yönetim kurulu veya başkanlığındaki görevleriyle ilgili faaliyetlerden dolayı hüküm giymiş olanlar gene bu haktan yararlanamazlar (S.K. m.20/1,III). Bu haktan yararlanmak isteyenlerin, sendikadaki görevlerinin son bulmasından itibaren işverene üç ay içinde başvurmaları gereklidir. Bu süre hak düşürücü bir süredir ve bu süre geçtikten sonra bu haktan yararlanamazlar¹⁷. İşveren talep tarihinde itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir işe diğer isteklilere öncelik vererek almak zorundadır. Ancak işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda işe iade söz konusu olmayıp sadece m.31/4'de öngörülmüş olan para cezası işverene uygulanacaktır.

¹⁷ Bu süre hakkında daha fazla bilgi için bkz. bu bölüm, 3.2.3.

Dolayısıyla gerçek anlamda bir iş güvencesinin sağlanması söz konusu değildir. İfade ettiğimiz bu haklardan sendikaların şube ve mahalli sendika yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da yararlanabilir (S.K. m.20/3)¹⁸.

274 sayılı kanunda 1970'de 1317 sayılı kanunla¹⁹ değişiklik yapılmadan önce özel nitelikteki mevzuat ve toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı kalmak koşuluyla, işten ayrılma tarihinden itibaren beş yıl geçmişse sendika yöneticiliği görevi nedeniyle işten ayrılan işçi bu haktan yararlanamayacaktı. Yapılan değişiklikten sonra bu süre sınırlaması kaldırılmıştır ve sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işten ayrılan işçi, yöneticilik görevi devam ettiği sürece bu haktan yararlanabilecektir.

Sendikalar Kanunu m.20'de düzenlenmiş olan işçi sendikası yöneticiliği güvencesinden, sendika yöneticiliğini profesyonel olarak yapanlar yararlanır. Sendika yöneticiliğini amatör olarak yapanlar yani hem çalışmakta olduğu işe devam edip hem de sendika yöneticiliği görevini sürdürenler için kanunda özel bir düzenleme yapılmamıştır. Bu durumda olan yöneticiler kanunda m.19'da düzenlenmiş olan işçi sendikası üyeliğinin teminatı başlıklı maddeden yararlanırlar. Söz konusu maddeye göre, işçilerin işe alınmaları, sendikaya üye olmamaları, belirli bir sendikaya üye olmaları veya üye olmamaları ya da belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten ayrılmaları şartına bağlı tutulamaz (S.K. m.19/1,I). Hizmet akitlerine de buna aykırı hüküm konulamaz (S.K. m.19/1,II). Ayrıca işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında; işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesi, ücreti, ikramiyesi ve primleri, sosyal yardım hakları ve disiplin hükümlerinin uygulanması vb. konulara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verme bakımından herhangi bir ayırım yapamaz (S.K. m.19/1,III). İşçiler, iş saatleri dışında veya işverenin onayıyla iş saatleri içinde, işçi sendikası faaliyetlerine katılmaları nedeniyle işlerinden çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı bir muameleye tabi tutulamazlar (S.K. m.19/2). İşverenin

¹⁸ 274 sayılı kanun ile sendika yöneticilerine sağlanan teminatlar 2821 sayılı kanunla paralellik göstermesi ve aşağıda ayrıntılı olarak incelenecek olması nedeniyle burada kısaca değinmekle yetiniyoruz.

¹⁹ R.G.,T.12.8.1970,S.13577.

bu hükümlere aykırı hareket etmesi halinde, işçinin İş Kanunu ve diğer kanunlara göre sahip olduğu bütün hakları saklıdır (S.K. m.19/3,I) ve bu bent gereğince hükmedilecek tazminat, işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz (S.K. 19/3,II).

İşçi sendikasının yönetim kurulunda veya başkanlığında görev almalarından dolayı kendi istekleri ile işlerinden ayrılan işçiler Sosyal Sigorta primlerini veya T.C. Emekli Sandığı aidatlarını işverene düşen payla birlikte ödemeye devam etmeleri durumunda eski işyerlerindeki sigortalılık ve emeklilik haklarını devam ettirebilirler (S.K. m.20/2). Bu haktan sendikaların şube ve mahalli sendika yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da yararlanabilir (S.K. m.20/3)²⁰. Maddenin ikinci bent teklifinde hüküm, sendikaların yönetim kurulu veya başkanlığında görev almaları nedeniyle kendi istekleriyle işlerinden ayrılan işçilere sosyal sigorta primlerinin işverene düşen payı da ödemeye devam etmeleri halinde, eski işyerlerindeki sigortalılık haklarını devam ettirebilecekleri şeklindeyken, madde görüşmeleri sırasında, sendika yöneticileri arasında sigortaya tabi olmayan bir kısım işçilerin olduğu ifade edilerek (ki bunlar sigorta kurulmadan önce kurulmuş Devlet Demir Yolları İşçileri Emekli Sandığı ve Askeri İşçiler Emekli Sandığı şeklindeki iki emekli sandığıdır), bunların hem bu işyerlerinde çalışmaya devam edip hem de sendikaya üye olan ve sendikalarda görev almış kimseler olduğu, bunların emeklilik haklarının kaybolmaması için maddenin yeniden gözden geçirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca sigortalı olup da sendika yöneticiliği görevinde bulunan fakat sigorta ile ilişkisi bulunmayan sendika yöneticilerinin de primlerini ödemek suretiyle haklarını devam ettirmelerinden söz edilmiş²¹ fakat 1961 yılında kanun kabul edildiği zaman sosyal sigorta primlerini veya aidatlarını işverene düşen primlerle veya aidatla birlikte ödemeye devam etmeleri halinde sigortalılık haklarının devam edeceği şeklinde hüküm kabul edilmiştir. Burada Emekli Sandığı açıkça telaffuz edilmemekle birlikte, aidatla bunun kastedildiği söylenebilir. Ancak 1317 sayılı kanun ile 29.7.1970'de²² yapılan değişiklikle hüküm sosyal sigorta primleri veya

²⁰ 274 sayılı kanun ile sendika yöneticilerine sağlanan teminatlar 2821 sayılı kanunla paralellik göstermesi ve aşağıda ayrıntılı olarak incelenecek olması nedeniyle burada kısaca değinmekle yetiniyoruz.

²¹ **Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları**, Türk-İş Ya.35, TÜRK-İŞ, Şark Matbaası, Ankara, 1964, s.982-983.

²² R.G.,T.12.8.1970,S.13577.

Emekli Sandığı aidatlarının işverene düşen payla birlikte ödemeleri halinde eski işyerlerindeki sigortalılık ve emeklilik haklarının devam edeceği şekline getirilerek daha açık bir şekle kavuşturulmuştur.

2. YÜRÜRLÜKTEKİ YASAL DÜZENLEMELER

2.1. Anayasa İtibarıyla Sendika Yöneticiliği

7.11.1982 tarihinde kabul edilen Anayasa'nın²³ m.51'de sendika özgürlüğüne ilişkin düzenlemelere yer verildikten sonra, yedinci fıkrafta, işçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için, en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartının aranacağı hükmü yer almaktadır. İlgili kanunda düzenlenmesi gereken hususların Anayasa'da bu şekilde ayrıntılı olarak düzenlenmiş olması nedeniyle 1982 Anayasası 1961 Anayasası'ndan farklı olarak bir "Çerçeve Anayasası" değil "Düzenleyici Anayasa"dır²⁴. Oysa Anayasa'da temel haklara ilişkin düzenlemelere yer verildikten sonra konuyla ilgili düzenlemelerin ilgili kanunlarda yapılması daha yerinde olacaktır. Çünkü Anayasa'da ayrıntılı düzenlemelerin yapılması sonucunda ilgili kanundaki düzenlemelerle Anayasa'daki düzenleme arasında ifade farklılıklarının olması halinde tartışmalara yol açmaktadır. 1982 Anayasası'ndan sonra 5.5.1983 tarihinde kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.14/XIV'de de yine aynı düzenleme yer almıştır. Anayasa m.51'in gerekçesinde, sendika üyeleri üzerinde yöneticilerin baskısının söz konusu olmayacağı ve yönetici hegemonyasının hiçbir şekilde müsamaha ile karşılanmayacağı ifade edilmiştir²⁵. Anayasa'da böyle bir hükmün yer almasının nedeni olarak, sendikaların tecrübeli yöneticiler tarafından yönetilmesinin sağlanmasının amaçlandığı ifade edilmekle birlikte, bu on yıllık süre konusunda çeşitli eleştiriler bulunmaktadır²⁶. Ayrıca Sendika Özgürlüğü Komitesi bu hükmü 87 sayılı ILO sözleşmesi hükümlerine aykırı bulmuştur ve bu aykırılığın 87 sayılı sözleşmenin m.3'de yer alan "İşçi kuruluşlarının... temsilcilerini... serbestçe seçme hakkı"na

²³ R.G.,T.9.11.1982,S.17863.

²⁴ ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.8.

²⁵ Anayasa gerekçesi için bkz. Burhan KUZU, Türk Anayasa Metinleri ve İlgili Mevzuat, Filiz Kitabevi,İstanbul,1988,s.75.

²⁶ Bkz. bu bölüm, 2.2.2.2.3.

dayandırıldığı anlaşılmaktadır²⁷. Anayasa’da 1995 yılında bazı değişiklikler²⁸ yapılmasına rağmen bu fıkra aynen muhafaza edilmiştir.

Yabancı ülkelerin Anayasaları’na baktığımız zaman, Anayasaları’nda sendika yöneticilerine yönelik bir düzenlemenin yapılmamış olduğunu ve bu konuyla ilgili düzenlemelerin ilgili kanunlarda yapılmış olduğunu görüyoruz²⁹.

2.2. 2821 Sayılı Sendikalar Kanun’daki Durum

Sendikalar Kanunu’na göre, bazı sendika organlarında görev alan kişiler yönetici sayılırlar (m.9/I). Bu nedenle, sendika yöneticisi kavramına geçmeden önce sendika organları üzerinde durmak istiyoruz.

2.2.1. Sendika Organları

Sendikalar tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri için bazı organlara sahip olmaları gerekir. Çünkü Medeni Kanunu’na göre, tüzel kişilerin medeni haklarını kullanma yetkileri yani fiil ehliyetleri organları vasıtasıyla kullanılır (M.K. m.48/I). Fiil ehliyetlerini kullanma yetkileri de kanun ve nizamnamelere göre gerekli organlara sahip olmalarıyla başlar (M.K. m.47). Organ, sendikanın görevlerini yerine getirme yetkisi kendilerine fiilen ve kanunen verilen kişi topluluğu olarak tanımlanabilir³⁰.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu 274 sayılı Sendikalar Kanunu’ndan farklı olarak, sendikaların kurmaları zorunlu organları belirttikten sonra sendikaların isteğe bağlı

²⁷ KUTAL, “2821 Sayılı...”, s.16; TUNCAY, “Türkiye’nin...”, s.517-518; Hüseyin TANRIVERDİ, *Çalışma Hayatının Uluslararası Standartları ve Türkiye Gerçeği*, HİZMET-İŞ, Ankara, 1992, s.117; Tisk Raporlarına Yanıt 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun Uluslararası Normlara Aykırılığı, YOL-İŞ,?,?,s.32.

²⁸ R.G., T.26.7.1995, S.22355.

²⁹ Amerika’da Code of Federal Regulations ve Labor-Management Reporting Disclosure Act 1959’da (zaman zaman bu kanunda ilgili maddeler gözden geçirilmiştir), İngiltere’de Trade Union Act 1984 ve Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992’de bu konuyla ilgili düzenlemeler yer almıştır.

³⁰ ESENER, s.366.

olarak başka organlar kurabileceklerini ifade etmiş (m.9/I,II) ve daha sonra da bu organlarla ilgili ayrıntılı düzenlemelere yer vermiştir (m.9 vd.).

2.2.1.1. Zorunlu Organlar

274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sendikaların kurmak zorunda oldukları zorunlu organlara dair bir düzenleme yoktu³¹. Ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sendikaların kurmak zorunda oldukları zorunlu organlarla ilgili ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir³². 2821 sayılı kanunda m.9/I'e göre, sendika, sendika şubesi ve konfederasyonlar için genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu kurmak zorunda oldukları organlardır. Ayrıca kanuna 28.8.1983 tarih ve 2882 sayılı kanunla³³ eklenen ek m.1'e göre, sendikalar tüzüklerinde belirtmek koşuluyla bölge şubeleri kurabilirler ve Sendikalar Kanunu'nda şubeler için öngörölmüş olan hükümler, bölge şubeleri için de aynen geçerlidir. Dernekler Kanunu'nda genel kurul, yönetim kurulu ve denetleme kurulu şeklinde üç zorunlu organ öngörölmüş (m.19) olmasına rağmen Sendikalar Kanunu'nda bu zorunlu organ sayısı dörde çıkarılmıştır.

Sendikalar Kanunu m.63'e göre, Sendikalar Kanunu'nda işçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları hakkında hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu'nun Sendikalar Kanunu'na aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır. Ancak Sendikalar Kanunu m.7/5-15 arasında sendikalara kurdukları organlarına kanunda belirtilmiş olanların dışında başka faaliyetler, görev ve yetkilerin verilmesini tüzüklerinde düzenlenme imkanı sağlanmıştır. Bu şekilde kanunda sendikalara, organlarına ve faaliyetlerine ilişkin konularda boşluk bulunması halinde, sendikaların bu konuları tüzüklerinde düzenlenmek yoluyla boşluğun doldurulabilmesine de

³¹ Bkz. bu bölüm, 1.2.1.

³² 2821 sayılı S.K.'nu m.9'un gerekçesinde "Sendikaların sendika şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları sayılarak tartışmalı olan bu konuya açıklık getirilmiştir" ifadesi yer almaktadır (Şemsettin KIRAL, *En Son Değişik Şekliyle 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gerekçeli - İctihath*, Basisen Eğitim ve Kültür Ya.17, BASİSEN, Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1988, s.199).

³³ R.G., T.29.8.1983, S.18150.

kanunen imkan tanınmıştır³⁴. Sendika yöneticiliğine geçmeden önce konuyla bağlantısı nedeniyle sendika organları üzerinde durmak istiyoruz.

2.2.1.1.1. Genel Kurul

Genel kurul, sendika içi demokrasinin yaşandığı en üst organdır³⁵. Sendika genel kurulu üyelere oluşur ve hiçbir sendika üyesi genel kurula üye olma hakkından yoksun bırakılamaz³⁶. Kanunda m.10/III'de de, işçi sendikası genel kurulunun üyelere oluşacağı ifade edilmiştir. Ayrıca kanuna göre, sendikalar şube (m.3/IV) ve bölge şubesi (ek m.1) açabileceklerdir. İşçi sendikası şubesi genel kurulu da üyelere oluşacaktır (m.10/I). Ek m.1'e göre, bu kanunda şubeler için öngörölmüş olan hükümlerin bölge şubeleri için de geçerli olmasından dolayı, sendikaların bölge şube genel kurullarının da üyelere oluşacağını söyleyebiliriz. Kanunda meslek ve işyeri esasına dayalı olarak sendika kurulamayacağı ifade edilmiştir (m.3/III). 2821 sayılı kanuna göre, sendikalar işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla kurulacaklardır (m.3/I). Bundan dolayı ve sendikaların büyümeleri ve üye sayılarının artması nedeniyle, genel kurulların üyelerin seçtiği delegelerle oluşturulması söz konusu olmaktadır. Bu nedenle kanunda da bu yönde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Kanunda m.10/III'e göre, işçi sendikası genel kurulu üyelere oluşacak, ancak üye sayısı bini aştığı takdirde delegelerden oluşacaktır. Kanun genel kurulun delegelerle oluşturulmasında, şubesi bulunan sendikalar ile şubesi bulunmayan sendikalar şeklinde ikili bir düzenlemeye yer vermiştir. Şubesi bulunmayan sendikalarda, sendika genel kuruluna katılacak delegelerin seçimi, şube genel kuruluna katılacak olan delegelerin seçimi esaslarına göre yapılacaktır (m.10/III). Yani şubesi bulunmayan sendikalarda, sendika genel kuruluna katılacak delegeler, sendika tüzüğünde belirlenen esaslara göre üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre (m.10/II) ve m.14'de öngörölen yargı

³⁴ ERKUL, *Uygulamalı...*, 1991, s.124; TUNÇOMAĞ, s.287.

³⁵ BERKSUN - EŞMELİOĞLU, s.208; ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.51; TUNÇOMAĞ, *İş...*, s.287; Ö. Zühtü ALTAN-Nüvit GEREK-Ercan GÜVEN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Anadolu Ü. Ya. No.79, Açıköğretim Fak. Ya. No.26, Anadolu Ü., Eskişehir, 1998, s.230. Daha fazla bilgi için bkz. Birinci Bölüm, 1.4.2.2.

³⁶ TUNÇOMAĞ, *İş...*, s.288; ÇELİK, *İş...*, 1994, s.371; TUNCAY, *Toplu...*, s.41; SÜMER, s.159.

gözetiminin dışında seçileceklerdir. Bu seçimler yargı gözetimi dışında yapılmakla birlikte yargı denetimi yolu açıktır³⁷. 2882 sayılı kanunla yapılan değişiklikle m.14'e yapılan atıf kaldırılmıştır. Seçimin tüzük hükümlerine göre yapılacağı esası kanunda kabul edilmekle birlikte, bu değişiklikle delege seçiminde yargı denetiminin hala mevcut olduğu, delege ve üye seçiminin yargı gözetimi altında yapılmasının Sendikalar Kanunu m.10 ve m.14'ün koyduğu sistemin temelini oluşturduğu ifade edilmektedir³⁸. Ayrıca kanunda bu değişiklik yapılmakla birlikte Yargıtay da bir kararında, bu değişiklikle söz konusu seçimler üzerindeki yargı denetiminin kaldırılmadığını ifade etmiştir³⁹.

Yargıtay başlangıçta yargısal denetim konusunda İş Mahkemeleri'ni görevli kılmamış, seçim kurulu başkanı olan hakimin görevli olduğu şeklinde karar vermiştir⁴⁰. Ancak Yargıtay'ın verdiği bu karar doktrinde görevli hakim yönünden eleştirilip, şube genel kuruluna katılacak delegelerin seçiminde m.14'e yapılan atıf kaldırıldığından olayda seçim kurulu hakiminin değil, Sendikalar Kanunu m.63 uyarınca İş Mahkemesi hakiminin görevli olmasının daha uygun olduğu ifade edilmiştir⁴¹. Yargıtay'ın bu kararları karşısında şube genel kuruluna katılacak delege seçimlerinin iptali için kendisine başvurulmuş seçim kurulu hakiminin de görevsizlik kararı vermesi üzerine, Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığı'na, Uyuşmazlık Mahkemesi'ne başvurular yapılmış, söz konusu mercilerin de görevsizlik kararı vermesi üzerine bu konudaki uyuşmazlık için yetkili merci bulunamaz hale gelmiştir⁴². Ayrıca Yargıtay ilgili kararında, yargısal denetimin seçimlerin sendika tüzüğüne uygun olarak yapılıp yapılmadığı konusunda olacağı ifade edilmiştir⁴³.

³⁷ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.59; ÇELİK, İş..., s.372; TUNCAY, Toplu..., s.42; TUĞ, s.71-72.

³⁸ TUNÇOMAĞ, İş..., s.290.

³⁹ Yarg. 9. HD., T.1.12.1983, E.8689, K.10151 (Erdal EGEMEN-Semih TEMİZ, İş Hukuku Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, Ufuk Matbaası, İstanbul, 1991, s.429-431).

⁴⁰ Yarg. 9. HD., T.1.12.1983, E.8689, K.10151 (EGEMEN-TEMİZ, s.429-431).

⁴¹ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.58; Kemal OĞUZMAN, İHU, Sen.K.10(No.1); Nuri ÇELİK, "Sendikalar Açısından Elli Yıllık Gelişme", TÜRK İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN ELLİ YILI, Basisen Eğitim ve Kültür Ya.16, BASİSEN, Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1988, s.104.

⁴² Uyuşmazlık Mahkemesi, T.13.10.1986, E.48, K.47 (R.G., T.21.12.1986, S.19318).

⁴³ Yarg. 9. HD., T.1.12.1983, E.8689, K.10151 (Erdal EGEMEN-Semih TEMİZ, İş Hukuku Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, Ufuk Matbaası, İstanbul, 1991, s.429-431).

Yargıtay 1991 yılında verdiği bir kararla, yargısal denetim konusunda İş Mahkemeleri'ni değil de seçim kurulu başkanı olan hakimi görevli kıldığı yönündeki kararını değiştirip, doktrinde ifade edilen İş Mahkemesi hakiminin görevli olduğu yönündeki görüşe katılmıştır⁴⁴. Yargıtay bir başka kararında da, "... Konu 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 10'uncu maddesinin uygulanmasıyla ilgilidir. 2821 sayılı Kanunun 10'uncu maddesine göre yapılan delege seçimleri evvelce İlçe Seçim Hakimi'nin denetimine tabi iken sonradan 28.8.1983 tarih ve 2882 sayılı Kanunun yapılan değişiklikle Seçim Hakimi'nin denetiminden çıkarılmıştır. Seçim Hakimi aynı Kanunun 10'uncu maddesine göre Genel Kurullar'da zorunlu organlara delege veya üye seçimlerinin gözetimi ile görevlidir. 10'uncu maddeye göre delege seçimlerinin denetimi ise, İş Mahkemesi Hakimi'ne aittir"⁴⁵ ifadesini kullanmıştır.

Şubesi bulunan işçi sendikası genel kuruluna katılacak delegelerin seçimi de şube genel kurullarında yargı gözetimi dışında sendika tüzüğünde belirtilen esaslara göre yapılacaktır. 2882 sayılı kanunla Sendikalar Kanunu'na eklenen ek m.1'e göre sendikalar bölge şubeleri kurabilirler. Bu durumda sendika genel kurulları, bölge şubelerinin genel kurullarından ve varsa bölge şubelerine bağlı olmayan şubelerin genel kurullarından seçilecek delegelerden oluşacaktır. Kanuna eklenen bu ek madde ile, şubeler için öngörülmüş olan hükümler, bölge şubeleri için de geçerlidir. Bu nedenle bölge şubeleri genel kurulları da esas itibarıyla üyelere göre oluşacaktır. Yalnız işçi sendikası bölge şubesinin faaliyet alanı içinde çalışan sendikalı işçi sayısının beş yüzü aşması halinde bölge şubesi genel kurulu delege esasına göre yapılacaktır. Bölge şubesi genel kuruluna katılacak delege sayısının yüzden az iki yüz elliden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenmesi gerekir. Delegelerin seçimi, sendika genel kurulu ve sendika şubesi genel kurulunda olduğu gibi üyeler tarafından serbest, eşit gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre ve sendika tüzüğünde bu konuda belirlenmiş hükümlere göre yapılır. Sendika genel kurulundaki delege sayısı da iki yüzden az beş yüzden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir (m.10/III). Şube genel kuruluna katılacak delege sayısı yüzden az iki yüz elliden çok olmamak

⁴⁴ Yarg. 9. HD.,T.26.9.1991,E.12791,K.12470 (Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995,KAMU-İŞ,Ankara,1996,s.421).

⁴⁵ Yarg. 9. HD.,T.7.11.1991,E.14145,K.14034 [TÜRK-İŞ,S.265(Şubat-Mart 1992),s.38].

belirlenir (m.10/III). Sendika bölge şubeleri de sendika şubeleri için öngörölmüş hükümlere tabi oldukları için (ek m.1) bölge şube genel kuruluna katılacak delege sayısının da iki yüzden az beş yüzden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenmesi gerekir. Ayrıca yukarıda açıkladığımız yöntemle göre yapılacak delege seçimlerinde ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklar (delegelerin istifası ya da genel kurulun iptali) ile ilgili davalar İş Mahkemeleri'nde görülür⁴⁶.

İşçi konfederasyonu genel kurulu, üye sendikalarca seçilen en çok beş yüz delegeden oluşur. Üye sendikaların genel kurulda kaç delegeyle temsil edileceği konfederasyon tüzüğünde belirlenecektir (m.10/V).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre delegelik sıfatı ancak seçimle kazanılır. Bu şekilde 274 sayılı kanun döneminde uygulaması görölen "doğal delegelik" gibi demokratik esaslarla bağdaşmayan bir uygulama sona ermiştir⁴⁷. Delege olabilmek konusunda kanunun aradığı tek şart on altı yaşını doldurmuş olmaktır (m.14/son). Bunun dışında sendika tüzüklerine delege seçilmeyi zorlaştıran hükümler konamayacaktır (m.10/son).

Genel Kurulun Toplanması: Sendika ve konfederasyonların genel kurul toplantıları, kanun ya da tüzüklerinde belirlenmiş zaman aralıklarında yapılır. Bu zaman aralıklarına sendika genel kurulunun toplantı dönemleri adı verilmektedir. Ancak genel kurul bazı koşulların gerçekleşmesiyle belirli toplantı dönemlerinin dışında da toplanabilir. Genel kurulun bu şekilde olağan toplantı dönemlerinin dışında toplanmasına "olağanüstü genel kurul toplantısı" denmektedir⁴⁸. Genel kurulun olağanüstü toplanması sendikayı kanunda ya da tüzüğünde belirtilen olağan genel kurul toplantısını yapma yükümlülüğünden kurtarmaz⁴⁹.

⁴⁶ Yarg. 9. HD., T.25.1.1990, E.11472, K.305 (EGEMEN-TEMİZ,s.432-433). Delege seçimi denetiminin genel hükümlere göre yargı denetimine tabi olduğu yönünde bir diğer Yargıtay kararı için de bkz. Yarg. 9. HD.,T.26.9.1991,E.12791,K.12470 (Çalışma...,s.421).

⁴⁷ Bu konuda daha fazla bilgi için İkinci Bölüm, 2.2.2.2.10.

⁴⁸ ŞAHLANAN, Sendikalar...,s.62; BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.246-247; TUNCAY,Toplu...,s.46; TUĞ,s.73-74.

⁴⁹ Yarg. 2. HD.,T. 26.3.1981,E.2220,K.2293 [YKD.,C.VII,S.12(Aralık 1981),s.1548-1549].

Kanuna göre, kuruluşun faaliyetlerini yürütebilmesi için tüzel kişilik kazanması yeterli değildir ve zorunlu organların da seçimle oluşturulması gerekir. Zorunlu organlar, en üst organ olan genel kurulda seçilir. Sendika veya konfederasyonun ilk genel kurulu, tüzel kişilik kazanmasından başlayarak ilk altı ay içinde yapılır (S.K. m.12/I). 274 sayılı kanunda yer alan bir yıllık süre burada altı aya indirilmiştir. Ayrıca Dernekler Kanunu m.14/I'de de bu süre altı ay olarak öngörülmüştür. Bu şekilde seçimle iş başına gelmeyen yönetimin daha fazla görevde kalmayıp, yerine seçimle gelmiş kişilerin yönetim görevini üstlenmeleri açısından yerindedir. Dernekler Kanunu'nda bu altı aylık sürenin başlangıcında "tüzüklerin gazetede yayımlandığı gün" esas alınmıştır. Sendika ve konfederasyonlarda ise, bu süre tüzel kişiliğin kazanıldığı günü yani tüzüğün valiliğe verildiği günü takip eden günden itibaren başlamaktadır. Eğer bu süre geçmişse, 2821 sayılı kanunun m.53 uygulama alanı bulacaktır⁵⁰. İlk genel kurul toplantısının mümkün olduğunca kısa süre içinde yapılması gerekir. Çünkü ilk genel kurul toplantısı yapılıncaya kadar sendikayı yönetecek olanlar, sendikanın kurucuları ya da sendika kurucuları tarafından belirlenen kişilerdir. Sendikanın kurucuları ilk genel kurula kadar kuruluşu sevk ve idare edecekler ile bunların eşleri ve velayetleri altındaki çocuklarına ait noterden tasdikli mal bildirimlerini sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine diğer belgelerle birlikte vermek zorundadırlar (S.K. m.6/II). Bunun dışında sendika ve konfederasyonlar tüzüklerinde, sendika ve konfederasyonun organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile ikametgahlarını da belirtmek zorundadırlar (S.K. m.7/16).

Kanuna göre, olağan genel kurul dört yılda bir toplanır⁵¹. Sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde düzenlenmesi gerekli zorunlu hususlardan biri de

⁵⁰ S.K. m.12/I'e konulan ilk altı ay içinde genel kurul toplantısı yapma zorunluluğuna uymayan yönetim kuruluna, üyelerden birinin başvurusu üzerine, İş Mahkemesi kararı ile işten el çektirilir; bu durumda, aynı mahkeme, sendika genel kurulunu, kanun ve tüzük hükümleri gereğince en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medeni Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder (S.K. m.53). Yargıtay'da bir kararında, sendikanın toplanması gereken ilk genel kurulunun toplanmaması halinde, yargı organından kayyım tayini isteneceğini ifade etmiştir. Yarg. 9. HD.,T.17.12.1985,E.11711, K.12113 (EGEMEN-TEMİZ,s.434-435).

⁵¹ 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı kanunla (R.G.,T.8.4.1995,S.22252) değiştirilmeden önce bu süre üç yılda bir idi. D.K.'na göre bu süre iki yılda birdir (m.20/2,II).

sendika veya konfederasyon genel kurulunun toplanma zamanıdır (m.7/6). Tüzüklerinde daha kısa bir sürede toplanmasını öngörülebilirler (m.12/II). Kanunda düzenlenmiş olan olağan genel kurul toplantı dönemine ilişkin bu hüküm sendika ve konfederasyon genel kurullarından başka şube genel kurulları ve bölge şube genel kurulları için de geçerlidir⁵². Ancak şube genel kurulları olağan toplantılarını merkez genel kurulu toplantısından en az on beş gün önce bitirmek zorundadırlar (D.K. m.33/2).

Öte yandan iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu ile denetleme kurulu veya denetçi raporunun ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin, genel kurula katılacak olanlara toplantı tarihinden on beş gün önce gönderilmesi zorunludur (m.12/III)⁵³.

Sendika ve konfederasyonlar, önemli bir nedenin varlığı halinde tüzüklerinde belirtilmiş olan olağan genel kurulların dışında olağanüstü toplanmaları da mümkündür. Ancak bu olağanüstü genel kurulun yapılabilmesi, kanunda gösterilen şartın gerçekleşmesine bağlıdır. Sendikalar Kanunu m.12/IV'e göre, olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde veya genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine toplanır⁵⁴.

Yargıtay'ın bir kararına göre, "Sendika üyelerinin 1/5'nin genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma istemleri, birlikte açıklanması gerekli ve yenilik doğuran bir irade açıklamasıdır. Toplantı isteminde de birlikte vazgeçilmesi gerekli olup, bir kısım üyenin toplantı isteminden vazgeçmeleri nedeniyle 1/5 oranı kaybolsa bile, yönetim kurulu genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma zorundadır"⁵⁵. Bir başka karara

⁵² ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.63.

⁵³ Yargıtay, genel kurul toplantı tarihinden 15 gün önce rapor ve bütçe teklifinin genel kurula katılacak olanlara gönderilmemiş olması halinde genel kurulun iptal edileceği yönünde bir karar vermiştir [Yarg. 9. HD., T.3.6.1987, E.5547, K.5534 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.257)].

⁵⁴ Ancak doktrinde genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma yetkisinin yönetim kurulu, denetleme kurulu ve genel kurul üye veya delege sayısının beşte birinin yanı sıra başkanlar kurulu, disiplin kurulu gibi başka organlara tanıyan tüzük hükümlerinin de geçerli olduğu ifade edilmektedir [Can TUNCAY, İHU, Sen.K.13(No. 2)].

⁵⁵ Yarg. 9. HD., T.26.1.1988, E.198, K.461 [İHU, Sen.K.12(No.1)]. Bu konuyla ilgili bir diğer karar Yarg. 9. HD., T.11.6.1979, E.4573, K.4781 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.251-255).

göre ise, genel kurul toplantıya çağıldıktan sonra geçerli beşte bir oyun sahiplerinden bir kısmının bu isteklerinden vazgeçmeleri sonuca etkili değildir⁵⁶.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, daha sonra olağanüstü genel kurulun toplanması isteğiyle başvuran delege sayısının sonradan beşte bir oranının altına düşmesi halinde yönetim kurulunun genel kurulu toplantıya çağırmasının gerekli olmadığı yönünde karar vermiştir⁵⁷.

Doktrinde Sendikalar Kanunu m.12/IV’de öngörülen beşte birlik oran ile azınlıkların genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma yetkisi kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle de bu oranın arttırılamayacağı veya bu yetkinin tamamen kaldırılamayacağı fakat sendika tüzükleri ile azaltılabileceği ifade edilmektedir⁵⁸. Yargıtay’a göre, tüzüğünde olağanüstü genel kurul toplantısı için salt çoğunluğun başvurusu şartı bulunan bir sendikada beşte bir çoğunlukla olağanüstü genel kurulun toplanmaması usulsüz sayılamaz⁵⁹. Dolayısıyla Yargıtay’ın bu kararına göre genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma için kanunda öngörülmüş olan beşte birlik oranının sendika tüzüğü ile arttırılabileceği sonucuna ulaşılabilir. Ancak bizce m.12/IV’de düzenlenmiş olan beşte birlik oran doktrinde de ifade edildiği üzere emredici hukuk normu niteliğindedir⁶⁰. Sendikaların daha demokratik bir şekilde işlemeleri açısından olağanüstü genel kurula beşte birlik oranının altında bir oranla çağrılmaları söz konusu olabilir. Ancak kanunda maddenin ifade edilmiş şeklinde buna imkan yoktur. Çünkü madde içinde bunu azaltılabileceğine ya da ağırlaştırılabileceğine dair herhangi bir ifade bulunmuyor.

⁵⁶ Yarg. 9. HD.,T.22.12.1988,E.1989/11131,K.1989/11238 (Toplu İş İlişkileri ile İlgili Kanunlar ve Yargı Kararları,BELEDİYE-İŞ,Ankara,?,s.56).

⁵⁷ Yarg. HGK., T.12.10.1988, E.9-304, K.774 [Onanan Kocaeli 1. İ.M.,T.7.3.1988,E.39,K.41 kararı (BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.282-287)].

⁵⁸ ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.64-65; A. Can TUNCAY, “Azınlığın Sendika Genel Kurulunu Olağanüstü Toplantıya Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?”, PROF. DR. METİN KUTAL’A ARMAĞAN,TÜHİS,Mavi Ofset Lmt.,Ankara,1998,s.234-235;SÜMER,s.162.

⁵⁹ Yarg. 9. HD.,T.23.3.1972,E.28161,K.7942 [İŞ VE HUKUK,Y.7,S.82(Kasım 1972),s.29-31].

⁶⁰ ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.64;TUNCAY,“Azınlığın...”s.234.

Genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma yetkisi yönetim kuruluyla birlikte denetleme kuruluna verilmiş gözükmele birlikte aslında genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma yetkisi olağan genel kurula çağırma olduğu gibi yönetim kuruluna aittir. Denetleme kuruluna ve genel kurul üye veya delegelerinin beşte birine tanınan yetki, genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma için değil, böyle bir çağrıyı yapmasını yönetim kurulundan istemeye yönelik bir yetkidir⁶¹. Zaten m.19/3'de de, yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağırılmasının istenmesi denetleme kurulunun görevleri arasında sayılarak bu durum kanunda açıkça ifade edilmiştir. Sendikalar Kanunu m.12/V'e göre de, genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır. Denetleme kurulu veya genel kurulun üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine yönetim kurulu en geç bir ay içerisinde genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma zorundadır (D.K. m.20/IV)⁶². Doktrinde denetleme kurulu ya da genel kurul üye veya delege sayısının beşte biri, yönetim kuruluna olağanüstü toplantı isteğiyle başvurdukları zaman, olağanüstü toplantıyı gerektiren nedenleri de bildirmelerinin yerinde olacağı ifade edilmektedir⁶³.

Yönetim kurulu, genel kurulu toplantıya çağırırken toplantı zamanını üye ya da delegelere kaç gün önce bildireceği yönünde kanunda bir düzenleme bulunmamakla birlikte, m.12/III ve m.14/III ile Dernekler Kanunu m.21'deki düzenlemeden yola

⁶¹ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.64; TUNCAY, "Azınlığın...", s.235.

⁶² Bu konuda S.K.'da bir düzenleme yer almamakla birlikte S.K. m.63/I'e göre, S.K.'da hüküm bulunmayan hallerde M.K. ve D.K.'nın bu kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı şeklindeki düzenlemeden yola çıkılarak boşluk bu şekilde doldurulabilir.

⁶³ Denetleme kurulu ya da genel kurul üye veya delege sayısının beşte birinin yönetim kurulundan olağanüstü genel kurul toplantısı isteminde bulunurlarken bu olağanüstü genel kurulu gerektiren nedenleri de bildirmeleriyle ilgili olarak daha fazla bilgi için bkz. ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.65; ÇELİK, İş..., 1998, s.373-374; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.248; TUNCAY, "Azınlığın...", s.240; Necip KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, "Azınlığın Dernek Genel Kurulunun Olağanüstü Toplantıya Çağırılmasını İsteme Hakkının Kötüye Kullanılması", HIFZI TİMUR'UN ANISINA ARMAĞAN, İ.Ü. Ya. No:2618, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1979, s.383 vd.. Ancak yönetim kurulunun şekli inceleme yetkisine sahip olup talebin yerindeliliğini inceleme yetkisine sahip bulunmadığı, olağanüstü genel kurul talebinin şekli ve dürüstlük kuralına uygun kullanılıp kullanılmadığının takdir yetkisinin mahkemeye ait olduğu (TUNCAY, "Azınlığın...", s.237'den Emine TUNCAY KAPLAN, "Sendika Genel Kurul Toplantıları ve Genel Kurul Kararlarının İptali ile İlgili Hukuku Sorunlar", TÜHİS, Mayıs 1992, s.10) ve yönetim kurulunun sadece talebi inceleyip nedenlerin önem ve yerindeliliğini tartışmaksızın, isteğin şeklen kanun ya da tüzük hükümlerine uygun olduğunun belirlenmesi durumunda genel kurulu bir ay içinde olağanüstü toplantıya çağırma zorunda olduğu ifade edilmektedir (TUNCAY, "Azınlığın...", s.237'den Suat BALLAR, Türk Dernekler Hukuku, B.2, İstanbul, 1991, s.126). Konuyla ilgili farklı iki yöndeki Yargıtay kararları içinde bkz. TUNCAY, "Azınlığın...", s.237-239.

çıkılarak bunun on beş gün olduğu söylenebilir. Eğer tüzükte bu on beş günlük süreden az olmamak üzere bir düzenleme yer alıyorsa buna da uymak gerekir. Bu on beş günlük sürenin hesabında çağrının yapıldığı gün dikkate alınmayacaktır⁶⁴.

Genel Kurul Toplantısı ve Seçimleri: Toplantı nisabı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Fakat tüzükte daha yüksek bir nisap da tespit edilebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok on beş gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tamsayısının üçte birinden az olamaz (m.13/I)⁶⁵. İlk toplantıda toplantı nisabı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok on beş gün sonraya bırakılabilecektir. Fakat en kısa kaç gün içinde yapılacağı konusunda kanunda herhangi bir düzenleme yoktur. Ancak Dernekler Kanunu m.21/I'e göre, ilk toplantı ile ikinci toplantı arasında bırakılacak zaman bir haftadan az olamaz.

Genel kurullar delegelerle toplanıyorsa, genel kurulda delege olmayanlar, üyelerle toplanıyorsa üye olmayanlar nisapta dikkate alınmazlar ve oy kullanamazlar (m.13/II). Delegelerin ve üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez (m.13/III). Genel kurulda alınacak kararlarda karar nisabı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Fakat bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olmayacaktır (m.13/IV). Genel kurul toplantılarında gündemde yer alan konular görüşülür⁶⁶. Ancak toplantıda hazır bulunan üyelerin en az onda biri tarafından görüşülmesi istenen konular da gündeme alınır (D.K. m.25).

Genel kurul tutanağını tutma ve imzalama görevi kanunda başkanlık divanına verilmiştir (m.13/V). Başkanlık divanı seçimi, sendika tüzüğündeki düzenlemelere göre yapılır. Başkanlık divanının görevleri, seçimlerde aday olanların listelerinin birlikte veya organlara göre düzenlenmek suretiyle seçim kurulu başkanlığına

⁶⁴ BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.249;ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.74.

⁶⁵ Yargıtay'a göre, sendikanın yeterli çoğunluk sağlanmadan yapmış olduğu genel kurulun iptali için valiliğin dava açma yetkisi bulunmaktadır. Yarg. 9. HD.,T.7.9.1987,E.8397,K.7374 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.291-292).

⁶⁶ SÜMER,s.165.

mühürlenmek üzere verilmesi (m.14/VIII) ve genel kurulu yasaya ve kuruluşun iç mevzuatına uygun olarak sevk ve idare etmektir⁶⁷.

Genel kurulun toplanması ve yürütülmesini gözetmekle görevli hükümet komiseri vali tarafından görevlendirilir. Genel kurulun başlayacağı gün ve saatte genel kurulun yapılacağı yerde bulunması da zorunludur. Eğer bulunmazsa, bu durumda genel kurul çalışmaları komiser olmadan da başlar. Fakat durumun derhal valiliğe bildirilmesi gerekir (m.14/I). Hükümet komiserinin görev ve yetkileri konusunda kanunda bir açıklık yoktur. Kanundaki düzenlemeye göre hükümet komiseri sadece genel kurulların toplanması ve yürütülmesini gözetmekle görevli olup müdahale etme yetkisine sahip değildir⁶⁸.

Kanun genel kurullarda zorunlu organlara üye veya delege seçimlerinin nasıl yapılacağı konusunda m.14'de ayrıntılı düzenlemelere yer vermiştir. Buna göre, bu seçimlerin yargı gözetimi altında gerçekleştirilmesi esasını getirmiştir. Sadece zorunlu organlara üye veya delege seçimi yargı gözetimi altında (m.14/II) yapılır. İhtiyari organlar için yapılacak seçimlerde kanun böyle bir zorunluluk öngörmemiştir. Ayrıca kanuna göre, yargı gözetimi altında zorunlu organlar için yapılacak seçimler serbest,

⁶⁷ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.290.

⁶⁸ D.K. m.67'ye göre, mahallin en büyük mülki amiri, genel kurul toplantılarında hazır bulunmak üzere, hakim ve savcılar ile adli ve idari yargı memurları, Türk Silahlı Kuvvetleri genel ve özel kolluk kuvvetleri mensupları dışında bir memuru hükümet komiseri olarak görevlendirecek ve komisere gerekli olması halinde yeteri kadar yardımcı verilebilecektir. D.K. m.70'e göre de, hükümet komiseri ve yardımcılara verilecek ücretin miktarı, birinci derece kadrolu memur için belirlenecek yurt içi gündelik miktarını aşmamak üzere, İçişleri ve Maliye Bakanlığınca ortak belirlenecektir. Hükümet komiseri ve yardımcılara verilecek ücret ilgili sendika tarafından karşılanacak ve genel kurul toplantılarında en az iki gün önce maliye veznesine yatırılacaktır. D.K. m.68'e göre de, hükümet komiserinin görev ve yetkileri şunlardır.

1. Genel kurul çağrısının usulüne uygun yapılıp yapılmadığını incelemek,
2. Tüzüğüne göre toplantıya katılacaklara ait liste üzerinde işaret konularak toplantıya katılanları tespit etmek,
3. Toplantı mevzuatı, dernek tüzüğü ve gündem esaslarına uygun cereyan edip etmediğini tespit etmek ve göreceği aykırı haller için kongre başkanlık divanını uyarmak,
4. Toplantı güvenliğinin sağlanması ve toplantının sükunet içinde geçmesini temin için gerektiğinde kolluk kuvvetlerinden her türlü yardımı istemek,
5. Gerektiğinde toplantının safahatını, teknik ses alma cihazları, fotoğraf ve film makineleri gibi araçlarla tespitini sağlamak.

Ayrıca D.K. m.69'a göre, hükümet komiseri veya mahallin en büyük mülki amiri, toplantının kanuna veya dernek tüzüğüne aykırı şekilde yapıldığını tespit etmesi halinde, durumu yirmi dört saat içinde mahalli cumhuriyet savcılığına bildirmesi gerekmektedir.

eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılacaktır (m.14/II)⁶⁹. Seçimlerin bu şekilde yapılması sendikaların işleyişinin demokratik esaslara uygunluğu açısından oldukça önemlidir ve demokratik işleyişin bir göstergesidir.

Genel kurul kararları kanun veya tüzük hükümlerine aykırı olarak alınmışsa, bu durumda üyelere biri mahkemeye başvurarak alınmış olan kararın iptalini isteyebilir. Yalnız bu iptalin istenebilmesi için Medeni Kanun m.68'deki koşulların gerçekleşmesi gerekir. Bu koşullardan ilki, genel kurul kararının olmasıdır. Yönetim kurulu veya disiplin kurulunun kararlarına karşı bu yola başvurulamaz. İkincisi, kararın kanun, tüzük veya hukukun genel ilkelerine ya da dürüstlük kuralına aykırı olmasıdır. Karar Sendikalar Kanunu, Dernekler Kanunu ve Medeni Kanuna ve kuruluş tüzüğüne aykırı olmalıdır. Üçüncü koşul ise, itiraz eden (dava açan) üyenin bu karara katılmamış olmasıdır. Medeni Kanun m.68'de ifade edilen bu hükümlerle anlaşmazlık çıkarmak isteyen üyelerin hareketlerine set çekilmektedir. Dördüncü koşul ise, üyenin kararı öğrenmesinden itibaren bir ay içinde dava açmış olmasıdır⁷⁰. Dava, Sendikalar Kanunu m.63/II'ye göre iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılması gerekir. Bir aylık dava açma süresi niteliği itibarıyla hak düşürücü süredir⁷¹.

Genel Kurulların Görev ve Yetkileri: Genel kurul daha önce de ifade ettiğimiz üzere sendikanın en üst organıdır. 274 sayılı Sendikalar Kanunu'ndan farklı olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda genel kurulun görev ve yetkileri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Genel kurulun yetkileri üç gruba ayrılabilir⁷².

⁶⁹ Yargı gözetiminin nasıl olacağı konusuna delege seçimi konusunda ayrıntılı olarak değindiğimiz için burada tekrar üzerinde durmuyoruz. Zorunlu organlara üye seçimine bu bölüm, 2.2.2.3. Sendika Yöneticiliği Seçimi'nde ayrıntılı olarak durulmuştur. Zorunlu organlara üye ve delege seçimi hakkında daha fazla bilgi için oraya bakınız.

⁷⁰ TUNÇOMAĞ,İş...,s.292;SÜMER,s.168.

⁷¹ SÜMER,s.198;TUĞ,s.89. "Medeni Yasanın Dernekler Yasası ile değiştirilmiş olmayan 68.md.'si hükmüne göre kongre kararları nedeniyle yapılan toplantının ve kararların iptali için bu istekte bulunanların, toplantı gününden veya bundan haberli değillerse toplantının öğrenildiği günden başlayarak bir ay içinde iptal isteğini ileri sürmeleri gerekir. Bu bir aylık süre hak düşürücü süredir...". Yarg. 4. HD., T.7.5.1976, E.1975/659, K.1976/4989 [YKD., C.III, S.10(Ekim 1977), s.1382-1384]. Bir diğer kararda Yarg. 9. HD.,T.15.7.1986,E.6637,K.7257 (TUĞ,s.88,dn.48).

⁷² BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.208.230; ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.51.104-105; TUNÇOMAĞ, İş...,s.287.293-294.

1. En yüksek kararları alma yetkisi,
2. En yüksek işleri görme yetkisi,
3. En yüksek denetleme yetkisi.

Bu şekilde üç ana başlık altında gruplandırılan sendika genel kurulunun görev ve yetkileri m.11'de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Sendika genel kurulları için düzenlenmiş olan bu görev ve yetkilerden şube genel kurulları ve ek m.1'e istinaen bölge şube genel kurulları bir, üç, dört ve on ikinci bentlerde belirtilen görevleri yerine getirebileceklerdir. Ayrıca şube genel kurullarının ve dolayısıyla bölge şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur (m.11/II).

Genel kurulların başlıca görev ve yetkilerini şu şekilde sıralayabiliriz.

1. Organların seçimi,
2. Tüzük değişikliği,
3. Yönetim ve denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi,
4. Yönetim ve denetleme kurulunun ibrası,
5. Yönetim kurulunca hazırlanan bütçenin görüşülüp aynen veya değiştirilerek kabulü,
6. Gerekli taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması konusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
7. Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme,
8. Şube açma veya bu konuda yönetim kuruluna yetki verme, şubeleri birleştirme veya kapatma,
9. Aynı türden olmak şartıyla bir başka sendika veya konfederasyonla birleşme veya katılma,
10. Sendika ve konfederasyonun uluslararası işçi veya işveren kuruluşlarına üye olması veya üyelikten çekilmesi,
11. Fesih,

12. Mevzuatta veya tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi, başka bir organa bırakılmamış konuların karara bağlanması,
13. Delege seçiminde uyulacak esasların, kanuna aykırı olmamak üzere düzenlenmesi (m.11/I).

Şube genel kurullarının sınırlı bir yetki ile donatılmış olması, Türk hukukunda şubelere tüzel kişilik tanınmamış olması ile yakından ilgilidir⁷³.

2.2.1.1.2. Yönetim Kurulu

Yönetim kurulu sendikanın yürütme organıdır. Sendikanın genel kurul dışındaki zorunlu organları arasında yer alan yönetim kurulu genel kurul tarafından seçilir⁷⁴. Sendikalar Kanunu, yönetim kurulunda görev almayı seçilme şartına bağlamakla birlikte bunun tek istisnası, sendikanın ilk kuruluşu sırasında ve en geç altı aylık süre içinde sendikanın idaresinin, sendika genel kurulu tarafından seçilmeyen, sendika kurucuları veya ilk genel kurula kadar sendika kurucularınca görevlendirilecek kişiler tarafından gerçekleşmesidir (m.6/II,7/16,12). Sendikanın yönetim kurulu üyeleri, kanunun m.14/XIV ve bu maddeyle bağlantılı olarak m.5'deki nitelikleri ve varsa tüzükte öngörülen (m.7/8) koşulları taşıyan sendika üyeleri arasından yargı gözetimi altında sendika genel kurulu tarafından seçilir⁷⁵. Sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulları varsa bölge şube yönetim kurulları en az üç en çok dokuz üyeden, konfederasyonların yönetim kurulları ise en az beş en çok yirmi dokuz üyeden oluşur (m.15). Kanuna göre, genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilen asıl üye sayısı kadar yedek üye de seçilmesi gerekir (m.9/III). Sendika ve konfederasyonların bu rakamlar arasında kalmak koşuluyla tüzüklerinde asıl ve yedek üye sayılarını belirtmelidirler (m.7/9). Kanuna ve sendika veya konfederasyonların tüzüğüne göre oluşturulan yönetim kurullarının üye sayısı, ayrılmalar sebebiyle yedeklerin de

⁷³ ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.106.

⁷⁴ BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.340; GÜVEN-AYDIN,s.178.180; ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.115; TUNÇOMAĞ,İş...,s.295;EREN,s.10.

⁷⁵ Sendika yöneticiliğine seçilebilme koşullarına bu bölüm, 2.2.2.2.'de değineceğimiz için burada üzerinde durmuyoruz.

getirilmesinden sonra, üye tamsayısının yarısından aşağı düşerse, genel kurulun mevcut yönetim kurulu üyeleri veya denetleme kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağırılması gerekir. Çağrının yapılmaması halinde üyelerden birinin başvurması üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme üyeler arasında seçeceği üç kişiyi bir ay içinde genel kurulu toplamakla görevlendirir (m.17/III). Madde de öngörülmuş sürecin işlemesi için, maddede ayrılmalardan söz edilmekle birlikte, bunun sadece istifa olarak anlaşılmayıp geniş anlamda ölüm ve m.56/II'deki koşulların bulunması halinde idari makamın isteğiyle yönetim kurulu üyeliğine son verme, m.42'ye göre mal bildiriminde bulunmama nedeniyle görevin sona ermesi gibi nedenlerle yönetim kurulundaki azalmalar da m.17/III içinde değerlendirilmelidir⁷⁶. Zaten Dernekler Kanunu m.28'de boşalmalar sözcüğü kullanılmıştır. Şube yönetim kurulundaki ayrılmalar halinde yeni yönetim kurulunun seçilebilmesi için gerekli işlemler sendika yönetim kurulunca yapılır (m.17/IV). Yönetim kurulunun toplantı zamanı ve nisabı sendika veya konfederasyonun tüzüğünde belirtilir. Ancak toplantı nisabı üye tamsayısının salt çoğunluğunun altında tespit edilemez (m.17/I). Yönetim kurulu toplantılarının karar nisabı ise mevcut üyelerinin salt çoğunluğudur. Oyların eşit olması halinde başkanın katıldığı taraf bu çoğunluğu sağlamış sayılır (m.17/II). Ayrıca yönetim kurulu kararlarının karar defterine yazılarak hazır üyelerce imzalanması da gerekmektedir (m.17/V).

Sendikalar Kanunu'nda yönetim kurullarının başlıca görev ve yetkileri şu şekilde sıralanmıştır.

1. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerden bir veya birkaçına yetki vermesi veya ilgilileri görevlendirmesi,
2. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin kanunların ve tüzüğünün verdiği yetki çerçevesinde yönetilmesi, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması ve gelecek döneme ait bütçenin hazırlanarak genel kurula sunulması,
3. Genel kurulca verilecek diğer görevlerin yapılması (m.16).

⁷⁶ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.116.

Ayrıca sendika ve konfederasyonlar bu kanunun hükümlerine aykırı olmamak üzere tüzüklerinde yönetim kurullarına başka görevler de verebilirler (m.7/9). Yönetim kurulu, genel kuruldan sonra gelen en yetkili karar alma ve yürütme organıdır⁷⁷. Kuruluşu temsil yetkisi de bu organa aittir⁷⁸. Tüzükleri imkan veriyorsa yönetim kurulu bu temsil yetkisini üyelerden birine veya birkaçına –uygulamada genel sekretere veya sendika başkanına- bırakmakta, hukuki işlemleri bu kişi yaparak mahkemede sendikayı temsil etmektedir. Dolayısıyla sadece yetki verilen kişinin imza atma yetkisi vardır. Bu şekilde yönetim kurulu kendi içinde görev paylaşımı yapabilir. Eğer tüzükleri genel başkanın doğrudan genel kurul tarafından seçilmesini öngörüyorsa, bu durumda başkan genel kurul tarafından seçilecektir⁷⁹. Ayrıca yönetim kurulu gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması görevi de vardır. Kuruluşun gelirleri varlığına yönetim kurulunun onayı ile girerken, harcamaların yapılması da genel yönetim kurulunun onayı ile olur⁸⁰. Yönetim kurulu gelecek döneme ilişkin bütçeyi hazırlayıp genel kurula sunar. İki genel kurul toplantısı arasındaki raporlarla birlikte bütçe teklifi genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden on beş gün önce gönderilmesi gerekir. Bu zorunluluğun yerine getirilmemesi genel kurulun iptali sonucunu doğurur⁸¹. Kanun bütçe hazırlama yükümlülüğünü sadece sendika ve konfederasyonlara vermiş olup, sendikaların şube ve bölge şubeleri için böyle bir yükümlülüğü yoktur (m.11/son). Bütün bunların dışında yönetim kurulu, sendikanın en üst organı olan genel kurul tarafından kendisine verilecek diğer görevleri de yerine getirmekle yükümlüdür.

⁷⁷ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.345. Türkiye’de bu kurullar “yönetim kurulu” olarak adlandırılmakla birlikte bu kurulların görevinin yönetim değil, genel kurulun, tüzüğün ve çeşitli istişare organlarının belirlediği şekillerde ve ilgili alınan kararlar çerçevesinde yürütmeyi sağlamak olduğu bu nedenle de yönetim kurulu yerine yürütme kurulu adının bu kurulları doğru ifade ettiği ve 2821 sayılı S.K. ’da yürütme kurulunun, yönetim kurulu olarak adlandırılmasının yanlış olduğu ifade edilmektedir (Sendikalar-Yapıları-Çalışmaları, Petrol-İş Eğitim Notları Kitap 1, Petrol-İş Ya.29,PETROL-İŞ, İstanbul,1993,s.53).

⁷⁸ BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.345;TUNÇOMAĞ,İş...,s.298;ESENER,s.368.

⁷⁹ TUNÇOMAĞ,İş...,s.298; ŞAHLANAN, Sendikalar...,s.120; EREN,s.10; ERKUL, Uygulamalı..., 1991,s.152;ALTAN-GEREK-GÜVEN,s.234.

⁸⁰ BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.346-347.

⁸¹ Yarg. 9. HD.,T.3.6.1987,E.5547,K.5534 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.347).

2.2.1.1.3. Disiplin Kurulu

Sendika, sendika şubesi, sendika bölge şubesi ve konfederasyonlar için kurulması zorunlu bir diğer organ da disiplin kuruludur. Sendika ve konfederasyonlar, disiplin kurulu aracılığı ile üyeleri üzerinde otorite kurarlar. Bu otorite, sendika ve konfederasyon üyelerine emir vermek ve onlardan yükümlülüklerini yerine getirmelerini isteme yetkisi verir. Ancak bu yetkinin mesleki amaçla sınırlı olduğu kabul edilmelidir⁸². Disiplin kurulu en az üç en çok beş üyeden oluşur (S.K. m.18/I). Bu sınırlar içinde kalmak koşuluyla üye sayısı kuruluşun tüzüğünde belirlenir (S.K. m.7/9). Kanun, disiplin kurulu için yönetim kurulunda olduğu gibi çeşitli sendikal kademeler açısından farklı sayılar belirlememiştir. Disiplin kurulu üyelerinin seçilmeleri, seçilme şartları, görevleri konusunda kanunun m.9 ve m.14'deki ortak hükümler uygulanmak suretiyle disiplin kurulu üyeleri de sendikanın en üst organı olan genel kurul tarafından seçilir. Disiplin kurulu toplantıları hakkında yönetim kuruluna ilişkin m.17 hükmü uygulanır (m.18/III). Yani disiplin kurulu toplantı zamanı ve nisabı sendika veya konfederasyonun tüzüğünde belirtilir. Ancak toplantı nisabı üye tamsayısının salt çoğunluğunun altında tespit edilemez (m.17/I). Disiplin kurulu için de karar nisabı mevcut üyelerin salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde başkanın katıldığı taraf bu çoğunluğu sağlamış sayılır (m.17/II). Ayrıca doktrinde toplantı ve yeter sayısını düzenleyen birinci ve ikinci fıkraların yanı sıra, üye sayısındaki eksilmeler nedeniyle yedek üyelerin de göreve getirilmesine rağmen organdaki üye sayısı tam sayının altına düştüğünde yapılacak işlemi düzenleyen üçüncü ve dördüncü fıkraların disiplin kurulu için de uygulanması gerektiği ifade edilip, aksi halde organ olarak sona eren, işlemeyen bir disiplin kurulunun sendikanın müteakip olağan genel kurul toplantısına kadar bu durumunu sürdüreceğinin kabulü anlamına geleceği belirtilmektedir⁸³. Disiplin kurulu, sendika ve konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında soruşturma yapar. Üyelikten çıkarma dışında tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir ve sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirir (m.18/II). Disiplin kurulunun suçun varlığı ve

⁸² TUNÇOMAĞ,İş...,s.303;SÜMER,s.170.

⁸³ ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.135.

verilecek cezayı belirlemede soruşturma yetkisi vardır ve yapılacak soruşturmanın en önemli aşamasını da konuyla ilgili üyenin savunmasını almak oluşturur⁸⁴. “Sendika üyeleri, sendikal faaliyeti ve gelişimi engelleyecek her türlü davranıştan kaçınmak zorundadır. Üyeler herhalde sendikanın gayesini tehlikeye düşürecek hareketlerde bulunamazlar. Sendikayı parçalayıcı faaliyetlere girişmek, asılsız itham ve isnatlarda bulunmak gibi haller disiplin cezasını gerektirir. Üyeler, sendikaların yönetimini eleştirmek istiyorlarsa, bunu tüzüğe uygun olarak yetkili kurulların toplantılarında yapabilecekleri gibi nihayet istifa hakkını da ellerinde bulundurmaktadırlar”⁸⁵. Yargıtay’ın bir kararına göre, geçici işten el çektirmeye ilişkin disiplin cezası ile ilgili olarak, Dernekler Kanunu m.25 uyarınca, genel kurul toplantısında hazır bulunan delege sayısına göre disiplin kurulu kararının görüşülmesini isteyenlerin sayısı onda bir oranını aştığı halde konunun genel kurulda gündeme alınmamış olması disiplin cezası almış üye aleyhine hukuki sonuç doğurmaması gereklidir⁸⁶. Disiplin cezalarının tüzükte belirtilmesi gerekir. Tüzükte gösterilmeyen bir ceza üyeye verilemeyecektir⁸⁷. Disiplin cezalarının sonuç doğurabilmesi için ilgili kişiye yani üyeye tebliğ edilmesi gerekmektedir. Bu yükümlülük de disiplin kurulu tarafından yerine getirilir. Çünkü madde, “Disiplin kurulu... cezalarını verir ve sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirir” şeklindedir. Sonucun genel kurula da bildirilmesi gereklidir. Disiplin kurulu kararlarının genel kurula bildirilmesiyle konunun genel kurul gündeminde yer alması ve üyenin itirazı varsa, bu itirazın genel kurulda görüşülüp cezanın onaylanması ya da kaldırılması nedeni ile önemlidir. İlgililer kapsamına yönetim kurulunun da girdiği düşüncesiyle sonucun yönetim kuruluna da bildirilmesi yerinde olur⁸⁸.

Sendikaların sahip oldukları disiplin yetkilerini kural olarak üyeleri üzerinde ve üyelerinin üyelikleri süresince yaptıkları söz ve davranışları nedeniyle kullanmaları söz konusudur. Dolayısıyla üye, üye olmadan önceki bir davranış nedeniyle

⁸⁴ BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.363;SÜMER,s.170.

⁸⁵ ESENER,s.331.

⁸⁶ Yarg. 9. HD.,T.8.10.1990,E.7799,K.9941 (İHD.,C.I,Ocak-Mart 1991,s.140-141).

⁸⁷ ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.137; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.364; SÜMER, s.170. Tüzükte sadece cezalar sıralanmakla yetinilip, cezaya ilişkin esas fiillerin yer almaması konusunda daha fazla bilgi için bkz. ŞAHLANAN,*Sendikalar...*,s.137-138.

⁸⁸ ŞAHLANAN,*Sendikalar...*,s.140-141;BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.364.

cezalandırılmaz. Fakat üye, üyeliği sırasında bir suç işlemişse sendikadan ayrıldıktan sonra bile olsa, bazen kendisine bir disiplin yaptırımını uygulanabilir. Burada uygulanacak yaptırımlar genellikle yeniden sendikaya üye olmayı engellemek gibi manevi ya da ahlaki değeri olan yaptırımlardır. Disiplin cezaları, uyarı, kınama, tavsiye, üyeliği geçici olarak askıya alma, sendika üyeliğinden çıkarma şeklinde olabilir. Kanuna göre, üyenin sendika veya konfederasyondan çıkarılma kararı genel kurul tarafından verilir (m.25/II). Sendikalar tüzüklerinde verilen cezaya itiraz hakkı ve bu itirazın şekline ilişkin düzenlemelere yer verebilirler. İtirazın yapılacağı mercii disiplin kurulu olacaktır⁸⁹. Disiplin kurulu tarafından verilen cezalara karşı İş Mahkemesi'ne başvurabilme konusunda farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre, disiplin kurulu tarafından verilen cezalara karşı doğrudan İş Mahkemesi'ne başvurulabilir ve başvuru için genel kurul kararını beklemeye gerek yoktur⁹⁰. Çünkü genel kurul yapılıncaya kadar uzun bir zaman geçebilir ve bu süre içinde üyeliğin belirsiz bir durumda kalması üyelik haklarından faydalanabilme açısından sakıncalıdır. Diğer bir görüşe göre ise, genel kurul kararından sonra sendika içi başvuru yollarını tüketen üyenin, genel kurul kararına karşı mahkemeye başvurma hakkı doğmakta ve bu şekilde disiplin cezalarının yargı denetimine tabi tutulabilmesi sağlanmaktadır⁹¹. Gerçekten de ilgili üyenin genel kurul kararından sonra İş Mahkemesi'ne başvurma hakkının doğduğu düşüncesi bizce daha isabetlidir. Verilen cezanın onaylandığı veya kaldırıldığı yönünde bir kararın çıkmasını beklemeden doğrudan yargı yoluna başvurma sonucunda, genel kuruldan cezanın kaldırılması yönünde bir karar çıkması halinde yargı gereksiz yere işgal edilmiş olacaktır.

2.2.1.1.4. Denetleme Kurulu ve Denetçiler

Sendikalar Kanunu m.9/I'e göre, sendikaların zorunlu organlarından bir diğeri de denetleme kuruludur ve denetleme kurulu da seçimle oluşur. Denetleme kurulları sendika ve konfederasyonların iç denetimini sağlayan organlardır⁹². Kanunda m.19/I'e

⁸⁹ BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.364;ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.138-140.

⁹⁰ BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.365;Öner EYRENCİ,“Yarg. 9. HD.,T.21.12.1990,E.13887,K.14204 İncelemesi”,İHD.,C.I,Ocak-Mart 1991,s.119.

⁹¹ ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.141.

⁹² BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.373;SÜMER,s.171.

göre, denetleme kurulu genel kurulca seçilecek üç denetçiden oluşur. Ancak şubelerde dolayısıyla bölge şubelerinde denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinilebilir. Disiplin kurulu ve yönetim kurulundan farklı olarak denetim kurulunu oluşturacak üye sayısı kesin olarak kanunda belirtilmiştir. Bu nedenle tüzükte daha az ya da daha çok sayısı düzenlenemez. Şubeler ve bölge şubeleri için de bir denetçi ile yetinilebilir. Sendikalarda denetleme kuruluna üç üye, şubeler için de bir denetçi seçilmesi durumunda bunlar için aynı sayıda yedek üye de seçilecektir (m.9/III).

Denetleme kurulu veya denetçinin çalışma esasları yönetim kurulu toplantılarına ilişkin m.17 hükmü göz önünde bulundurularak sendika veya konfederasyonun tüzüğünde tespit edilir (m.19/III). Kanunun m.19/III'ün atıfta bulunduğu m.17'ye göre, denetleme kurulunun toplantı zamanı ve nisabı sendika veya konfederasyon tüzüğünde belirtilir. Ancak toplantı nisabı üye tamsayısının salt çoğunluğunun altında tespit edilemez (m.17/I). Karar nisabı mevcut üyelerin salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde başkanın katıldığı taraf bu çoğunluğu sağlamış sayılır (m.17/II). Disiplin kuruluyla ilgili olarak m.18/III'de yapılan atıf m.19/III içinde geçerli olacağı ifade edilmektedir⁹³. Dolayısıyla denetleme kurulunun üye sayısındaki eksilmeler, yedeklerin de getirilmesinden sonra tam sayının altına düşerse m.17/III ve IV'deki prosedür uygulanacaktır.

Sendikalar Kanunu'na göre denetleme kurulunun görev ve yetkileri şunlardır.

1. Yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığının denetlenmesi,
2. Sendika veya konfederasyon tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetlemede bulunulması,
3. Yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasının istenmesi,
4. Sendika veya konfederasyonun tüzüğünde gösterilen diğer denetleme görevlerinin yapılması,
5. Denetleme raporunun hazırlanarak genel kurula sunulması (m.19/II).

⁹³ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.144.

2.2.1.2. İhtiyari Organlar

Sendikalar Kanunu sendikaların kurmak zorunda organları belirttikten sonra (m.9/I) “Sendika ve konfederasyonlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilirler” (m.9/I) ifadesiyle sayı ve niteliklerini sınırlamadan sendikalara başka organlar kurabilme imkanı tanımıştır. Böylece sendikalar, başkanlar kurulu, danışma kurulu, yürütme kurulu, icra kurulu, temsilciler kurulu, araştırma kurulu, yayın kurulu, eğitim kurulu gibi ihtiyari organlar kurabilirler. Bu organlar bir karar organı olmayıp, istişari nitelikte bazı görevler üstlenirler. Sendika ve konfederasyonların zorunlu organların dışında ihtiyari organlar da kurabilmeleri, sendikaların iç örgütlerini istedikleri şekilde düzenleyebilme özgürlüğü olarak ifade edilen “kollektif sendika özgürlüğü”nün bir gereği olarak görülmektedir⁹⁴.

Kanunda sendika ve konfederasyonların ihtiyaca göre zorunlu organların dışında başka organlar da kurabilecekleri ifade edilmekle birlikte, bu ihtiyari organların nasıl kurulacağı konusunda herhangi bir düzenleme yoktur. Zaten bu organların kuruluşu maddedeki düzenleme şekline göre tamamen ihtiyaca bağlıdır. Dolayısıyla da, sendika gerekli görürse zorunlu organların dışında bu organları kuracak, gerekli görmezse kurmayacaktır. Sendika ve konfederasyonun organlarına üyelerin ne şekilde seçileceği, asıl ve yedek üye sayısı, görev ve yetkileri kuruluşun tüzüğünde gösterilir (m.7/9). Bu düzenlemede zorunlu ve ihtiyari organlar şeklinde bir ayırım yapılmadan organlar deyimi kullanılmaktadır. Bu nedenle bu konularda sadece zorunlu organlar için değil, aynı zamanda ihtiyari organlar için de tüzükte hükümler getirilmesi mümkündür. İhtiyari organların görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin bir düzenleme kanunda yer almamakla birlikte, m.9/II’de “... bu organlara zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez” ifadesi vardır. Dolayısıyla kanunda m.11, 16, 18, 19’da zorunlu organlar için düzenlenmiş olan görev, yetki ve sorumluluklar ihtiyaca göre kurulabilen bu ihtiyari organlara devredilemez. Eğer sendikaların tüzüklerinde m.7/9’a dayanarak zorunlu organlara kanunda öngörülen görev, yetki ve sorumlulukların

⁹⁴ BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.210-211; ERKUL, *Uygulamalı...*,1991,s.141-142; ÇELİK,İş...,1998, s.368.

dışında başka görev, yetki ve sorumluluk verildiyse, bunların da zorunlu organlar dışında kurulan organlara devredilmesi söz konusu olmayacaktır. Zorunlu organlar dışında organ veya organlar kurulması tüzükte öngörülmesine rağmen, m.7/9'da belirtilen hususlarda tüzüğe hüküm konulmaması tüzüklerde bir eksiklik anlamına gelebilecek ve yetkili mercilerce tüzük değişikliği talebi bile ortaya çıkabilecektir⁹⁵. Tüzüğe sendikanın kurulması sırasında zorunlu organlar dışında organlar kurulabileceğine dair hüküm konulmamışsa, daha sonra ihtiyaç duyulduğunda tüzük değişikliği yapılarak tüzüğe bu yönde hüküm konulabilir ama bütün bunların sendika ve konfederasyonların en üst organı olan genel kurul kararı ile yapılması gerekmektedir.

Kanunda m.9/II'de sadece sendika ve konfederasyonların ihtiyaca göre başka organlar kurabileceğinin ifade edilmiş olması nedeniyle, sendika şubeleri ve bölge şubelerine böyle bir olanağın tanınmamış olduğunu söyleyebiliriz.

İhtiyari organlarda görev alacak kişilerin de zorunlu organlarda olduğu gibi öncelikle kuruluşun üyesi ve medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olması gerekir. Kanunda m.14/XIV'e göre, "İşçi sendikası veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için... aranan şartları haiz olmak gerekir". Dolayısıyla da m.14'de düzenlenmiş olan şartlara sadece zorunlu organlarda görev alanlar sahip olmalıdır. Ancak kanunda m.5'de düzenlenmiş olan şartlara ihtiyari organlarda görev alanların da sahip olmaları gerekir. Çünkü sendikayı yönetmeyecek olanlarda bile bu şartlar aranmaktadır. Her ne kadar ihtiyari organlar karar organı olmayıp istişari nitelikte olsa da yine de sendika yönetiminde görev alanların m.5'de düzenlemiş olan şartlara sahip olmaları gerektiğini düşünüyoruz. Ayrıca sendika tüzüklerinde bu organlara seçilecek kişiler için belirlenmiş özel şartlar varsa bu şartları da taşımaları gerekir.

Kanunda m.14/II'de genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimlerinin yargı gözetimi altında yapılacağı ifade edilmiştir. Maddede sadece zorunlu organlar

⁹⁵ ERKUL, Uygulamalı..., 1991, s.142-144.

deyimi kullanıldığı için ihtiyari organ seçimlerinin yargı denetimi altında yapılmayacağını söyleyebiliriz. Ancak kanunda seçimlerde uyulacak esasları düzenleyen m.14'deki yargı gözetimi altında yapılması hariç serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasının ihtiyari organ seçimlerinde de uygulanması gerekir⁹⁶. Ayrıca kanunda kuruluşların tüzükte düzenlemeleri gerekli hususlardan biri de daha önce de ifade ettiğimiz gibi sendika ve konfederasyonun organlarına üyelerin nasıl seçileceği konusudur (m.7/9). Bu nedenle kanuna aykırı düşmeyecek düzenlemelere tüzüklerinde yer vermeleri yerinde olacaktır.

İhtiyari organlara üye seçimi de genel kurul tarafından yapılacaktır. Kanuna göre, genel kurul tarafından organlara seçilen üyelerin ad ve soyadları, meslek ve sanatları, ikametgahlarını sendikanın ve şubesinin bulunduğu illerin valilikleri ile bölge çalışma müdürlüklerine on beş gün içinde gönderilmesi gerekmektedir (m.9/IV).

İhtiyari organlara seçilen üyelerin görevlerinin hangi hallerde sona ereceğine dair özel bir düzenleme kanunda yer almamıştır. Kanunda m.9/V'e göre, m.5'de belirtilen suçlardan biriyle mahkum olmaları halinde görevleri kendiliğinden sona erecektir. Maddede ihtiyari organlar şeklinde özel bir düzenleme yer almasa da, genel kurul dışındaki organlar ifadesinden buna ihtiyari organların da dahil olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Ayrıca bu suçları işleyen kişilere sendika organlarında görev verilmesi ve durumun valilik veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na tespit edilmesi halinde bu kişinin görevine son verilmesi sendika ve konfederasyona bildirilecek ve bildiri takip eden beş işgünü içinde sendika veya konfederasyonun bu kişinin görevine son vermesi gerekecektir (m.56/II). Bu organlarda görev alan kişilerin görev süreleri sendika tüzüklerinde düzenlenmesi gerekmektedir. Görev sürelerinin dolmasıyla da görevleri son bulacaktır. Ayrıca bu organlarda görev almak sendika üyeliği ile ilgili olmasından ötürü üyeliği sona bir kişinin bu organlardaki görevinin de sona ermesi gerekir⁹⁷. Bunun dışında bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme olarak işten ayrılmaları

⁹⁶ ERKUL, Uygulamalı..., 1991, s.148.

⁹⁷ ERKUL, Uygulamalı..., 1991, s.150-151.

durumunda bu kişilerin sendika üyeliği son bulacağı için (m.25/son) ihtiyari organlardaki görevleri de son bulacaktır.

Buraya kadar sendika organları ve bu organlarla ilgili olarak mevzuatta yer alan düzenlemeler üzerinde durduk. Sendika organlarının hepsinde seçimle görev alınmaktadır, sendika içi demokrasinin işleyişi açısından sakıncalı olan yöneticilerin atanması söz konusu değildir. Zorunlu organlarla ilgili sendika tüzüklerinde de kanuna aykırı olmamak şartıyla düzenleme yapılabilmesi mümkün olmakla birlikte birçok husus kanunda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İhtiyari organları kurmak zaten sendikaların isteğine bırakıldığı için bu organlarla ilgili düzenlemelerin sendika tüzüklerinde yapılması gerekir. Yönetim kurulları sendikaların yönetiminde asli fonksiyonu üstlenirler. Sendikaların dış denetim imkanı artık ortadan kalktığı için sendika denetleme kurullarına bu konuda büyük görevler düşmektedir. Disiplin kurulları da sendika içinde kişilerin üstlerine düşen görevleri yerine getirmesine yardımcı olan bir organdır.

2.2.2. Sendika Yöneticiliği

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu, disiplin kurulu sendikaların kurmak zorunda oldukları organlardır. Kanuna göre bu organlardan bazılarında görev almış olanlar sendika yöneticisi sayılmaktadırlar. Burada Sendikalar Kanunu'nda sendika yöneticiliği ile ilgili olarak yapılmış düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

2.2.2.1. Sendika Yöneticiliği Kavramı

Sendika yöneticisini sendikayı sevk ve idareyle yükümlü ve yetkili olan kişi şeklinde tanımlamak mümkündür⁹⁸. Sendikalar Kanunu m.9/V'e göre, "... yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar". Kanuna göre, sendikaların, sendika şubelerinin

⁹⁸ Ercan AKYİĞİT, "Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı", **KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE TÜRK ÇALIŞMA HAYATI VE SENDİKALAR**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Ya. Genel Dizi:17, Eğitim Serisi:14, ÖZ İPLİK-İŞ, Ankara, 1998, s.58.

ve konfederasyonların genel kurul dışında kurmaları zorunlu olan organlar yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur (m.9/I). Ancak kanun bu organlarda görev alanlar arasında sadece yönetim ve denetleme kurulu üyelerinin yönetici sıfatını taşıdığını ifade etmiştir. Disiplin kurulu da sendikaların kurmaları zorunlu olan organlar arasında yer almakla birlikte, kanun disiplin kurulunda görev alanları sendika yöneticisi olarak kabul etmemiştir.

Sendika yöneticiliğine seçilmiş olan bu kişiler görevlerini ya hem sendika yöneticisi seçildikleri sırada çalışmakta oldukları işlerine devam edip hem de sendika yöneticiliği görevini yerine getirmek suretiyle her ikisini de birlikte yürütecekler ya da yönetici seçildikleri sırada yapmakta oldukları işten ayrılarak sadece sendikanın yönetim faaliyetiyle ilgileneceklerdir. Bu kişilerin hem işlerine devam edip hem de sendika yöneticiliği görevini yerine getirmeleri “amatör yöneticilik” olarak adlandırılır. Bu kişilerin yönetici seçildikten sonra çalıştıkları işlerinden ayrılmak suretiyle tam gün sendika için çalışmaları da “profesyonel yöneticilik” olarak adlandırılır⁹⁹. Sendika yöneticilerinin bu işi profesyonel ya da amatör olarak yapmaları sendikaların mali gücüyle yakından ilişkilidir¹⁰⁰.

2.2.2.2. Sendika Yöneticiliğine Seçilebilme Koşulları

Kanunda sendika yöneticiliğine seçilebilmek için getirilmiş olan şartlar sendika yöneticisi sayılan yönetim ve denetim kurulu üyeleri dışında disiplin kurulu üyeleri için de getirilmiştir. Kanunun m.14/XIV’de “İşçi sendikası veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için... haiz olmak gerekir...” ifadesi yer almaktadır. Disiplin kurulu üyeleri sendika yöneticisi sayılmamakla birlikte kanunda genel kurul dışındaki bütün zorunlu organlar ifadesinin olması nedeniyle yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerinin kanunda belirtilmiş olan şartları haiz olmaları gerekir.

⁹⁹ ERKUL, Uygulamalı..., 1991, s.168.

¹⁰⁰ Çünkü S.K.’na göre, sendika yönetim kurulu üyeleri ile başkanına verilecek ücretler genel kurul tarafından belirlenmektedir (m.45/I). Yalnız maddede sadece yönetim kurulu üyeleri ile başkanından söz edilmektedir. Ancak kanunda ifade edilmemekle birlikte diğer organlarda görev alanlara verilecek ücretlerin de genel kurul tarafından belirlenebileceğini söyleyebiliriz.

Sendikalar Kanunu m.9/III'e göre, "Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilen asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir". Dolayısıyla bu organlara seçilecek asıl üyeler için kanunda aranmış olan ve bizim de aşağıda inceleyeceğimiz şartların yedek üyeler için de aranması gerekir. Kanunda belirtilmiş olan şartların yanı sıra sendikalar tüzüklerine de bazı koşullar koyabilirler. Bu koşullar kamu düzenine ve kanunlara aykırı olmadıkça geçerlidir¹⁰¹.

2.2.2.2.1. Sendika Üyesi Olma Şartı

Sendikaların zorunlu organlarında görev alacak kişilerin kanunda açık bir hüküm bulunmamasıyla birlikte, o sendikanın üyesi olmaları gereklidir. Bu seçilebilmenin ön koşuludur¹⁰². Yargıtay kararlarında sendika zorunlu organlarında görev alabilmek için o sendikanın üyesi olmak gerektiğini ifade etmektedir¹⁰³. Kanunda zorunlu organlara seçilmek konusunda sendika üyesi olma şartı hakkında açık bir düzenleme yoktur. Ancak m.7/9'da, "Sendikanın veya konfederasyonun organlarına üyelerin ne suretle seçileceği..." ifadesi bulunmaktadır. Burada organlar konusunda bir ayırım yapılmaksızın hem zorunlu organlar hem de zorunlu organlar dışındaki isteğe bağlı organlarda sadece sendika üyelerinin görev alabileceğini söylemek mümkündür¹⁰⁴. Sendika üyesi olan bu kişiler kanunda m.2'ye göre işçi sayılırlar. Dolayısıyla bu kişiler işçi sıfatını da haizdirler¹⁰⁵. Kanunda m.21'de 25.5.1988 tarih ve 3449 sayılı kanun¹⁰⁶ ve 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı kanunla¹⁰⁷ değişiklikler yapılmadan önce işçi niteliğine sahip olmakla birlikte sendika üyesi olamayacaklar sıralanmıştı. En son 1995 yılında yapılan en son değişiklikten sonra şimdi sadece askeri şahısların, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'na bağlı

¹⁰¹ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.107; TUNÇOMAĞ, s.295.

¹⁰² ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.107; ERKUL, Uygulamalı..., 1991, s.144; TUNÇOMAĞ, s.295; Fevzi DEMİR, Sendikalar Hukuku, B.4, Barış Ya. Fakülteler Kitabevi, İzmir, 1999, s.101.

¹⁰³ Yarg. 9. HD., T.7.5.1985, E.6245, K.6261 [YKD., C.XII, S.4(Nisan 1986), s.534]; Yarg. 9. HD., T.25.1.1988, E.557, K.454 [İŞVEREN DER., C.XXVI, S.6(Mart 1988), s.16].

¹⁰⁴ ERKUL, Sendikalar..., 1991, s.144.

¹⁰⁵ DEMİR, s.100. Bu konuda Yargıtay'da vermiş olduğu bir kararında, "... bir işçinin genel kurul dışındaki sendika zorunlu organlarına seçilebilmesi için 14. maddedeki şartlardan başka, o sendikanın kurulu bulunduğu işkoluna giren işyerinde işçi olarak çalışmakta bulunması da gerekmektedir..." Yarg. 9. HD., T.7.5.1985, E.6245, K.6261 [YKD., C.XII, S.4(Nisan 1986), s.534].

¹⁰⁶ R.G., T.2.6.1988, S.19830.

¹⁰⁷ R.G., T.8.4.1995, S.22252.

işyerlerinde bu kanun anlamında işçi olarak çalışanlar hariç olmak üzere işçi veya işveren sendikalarına üye olmaları yasaktır. Ancak değişiklikler yapılmadan önce işçi olarak sayılsalar bile sendika üyesi olamayacaklar arasında iseler bu durumda sendikada görev alamayacaklardı. Bu konuda bir Yargıtay kararı "... yasanın sendika üyeliğine dahi izin vermediği bir kişinin sendikanın zorunlu organlarında görev almasına yasa koyucunun geçici bir madde ile izin verdiği düşünülemez"¹⁰⁸ şeklindedir.

Kanunun m.25/son'a göre, "Bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme alarak, işten ayrılan... işçilerin sendika üyeliği sona erer". Ancak fıkranın devamında "... sendika şubesi, sendika veya konfederasyonların yönetim ve denetleme kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alan yöneticilerin sendika üyeliği görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder" ifadesi vardır. Dolayısıyla kanunda yer alan bu ifadeden de sendika yöneticilerinin, sendikanın üyesi olmaları gerektiği sonucuna ulaşılabilir.

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilebilmek için adayların genel kurula delege olarak katılması şart değildir. Seçimler genel kurulda yapılır. Genel kurul, kendisi dışındaki zorunlu organlarda görev alacak kişileri genel kurul üyeleri arasından değil ama sendika üyeleri arasından seçecektir. Delege seçimlerini kaybeden kişilerin sendika genel kurulu dışındaki zorunlu organlara aday olamayacakları konusunda sendika tüzüklerinde bir hüküm yoksa, zorunlu organlara adaylıkları konusunda kanuni bir engel yoktur¹⁰⁹.

2.2.2.2. Kurucular İçin Aranılan Koşullara Sahip Olma Şartı

Sendikalar Kanunu m.14/XIV'e göre, işçi sendikası veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için m.5'de yer alan şartları haiz olmak gereklidir. Bu şekilde m.14'de m.5'e atıf yapılmaktadır. Atıf yapılmış olan m.5

¹⁰⁸ Yarg. 9. HD., T.4.5.1987, E.4299, K.4436 [İKTİSAT VE MALİYE DER., C.XXXIV, S.6(Eylül 1987),s.222].

¹⁰⁹ ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.107;DEMİR,s.101.

sendika kurucusu olacak kişilerde aranacak şartları sıralayan bir maddedir. Kanunda m.14/XIV'e göre de, genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilecek olan kişilerin dolayısıyla sendika yöneticilerinin sendika üye olma şartının yanı sıra sahip olması gereken şartları şu şekilde sıralayabiliriz.

1. Türk vatandaşı ve Türkçe okur-yazar olmak,
2. Medeni hakları kullanmaya ehil olmak,
3. Sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak,
4. Zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile,
5. İstimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya,
6. Herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak,
7. Türk Ceza Kanunu'nun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan (Devletin şahsiyetine karşı cürümler m.125-173) veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından veya,
8. Türk Ceza Kanunu'nun 312. maddesinin ikinci fıkrasında yazılı halkı, sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya,
9. Türk Ceza Kanunu'nun 536. maddesinin birinci, ikinci, üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle aynı kanunun 537. maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü veya beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasi veya ideolojik amaçlarla işlemekten mahkum olmamak şarttır¹¹⁰.

Kanunun kabul edildiği tarihten beri sendika özgürlüğü ile bağdaşmadığı için eleştirilen Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 ve 79. maddelerine göre toplam altı ay veya daha fazla veya 68. maddesine

¹¹⁰ Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda, yasaklanmış hakların geri verilmesi (iadesi) kararının geriye doğru yürümeyip, ileriye yönelik olduğundan, sendika yönetim kurulu üyeliğine seçildiği tarihte yasaklı olanın süresi dolunca, hakkının sonradan verilmesi, üyeliğe geçerlilik kazandırmayacağını ifade etmiştir. Yarg. 9. HD.,T.2.12.1996,E.13431,K.22203 [YKD.,C.XXIII, S.4(Nisan 1997),s.533-534].

göre hüküm giymemiş olmak şartı kanunda 4.6.1995 gün ve 4101 sayılı kanunla yapılan değişiklikle kaldırılmıştır.

2.2.2.2.3. En Az On Yıl Bilfiil Çalışmış Olma Şartı

Anayasa'da m.51/VII'de, "İşçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için, en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı aranır" şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Anayasa'da bulunan bu düzenlemeye paralel bir düzenlemede Sendikalar Kanunu m.14/XIV'de vardır. Sendikalar Kanunu'ndaki bu düzenlemeye göre de, "İşçi sendika veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için... en az on yıl bilfiil çalışmış olmak, şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise 5 inci madde de aranan şartları haiz olmak gerekir". Sendikalar Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için yukarıda saydığımız şartlara ilaveten en az on yıl bilfiil çalışmış olmak gerekirken, şubelerin genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için bu şart aranmamış, sadece m.5'deki şartları haiz olmak yeterli görülmüştür.

Sendikalar Kanunu'ndaki düzenlemede on yıl şartı genel kurul dışındaki tüm zorunlu organlara seçilebilmek için aranmıştır. Oysa Anayasa'da on yıl bilfiil çalışmış olma koşulu yöneticiler için aranmıştır. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi, Sendikalar Kanunu'na göre yönetim ve denetleme kurulu üyeleri sendika yöneticisi sayılırlar (m.9/V). Anayasa'da yönetici deyimini kullanılarak yönetici kavramının içeriği belirlenmemiş, kanun koyucunun takdirine bırakılmıştır. Ancak Sendikalar Kanunu kendi belirlediği yönetici kavramının içeriğini genişletmiştir. Bu şekilde Anayasa ile Sendikalar Kanunu arasında bir uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Sendikalar Kanunu'nda yer alan düzenlemeye göre yönetim ve denetleme kurulu üyeleri dışında disiplin kurulu üyeleri için de on yıllık çalışma koşulu aranacaktır. Oysa on yıllık çalışma koşulunun disiplin kurulu üyeleri için aranmaması gerekir. Mevcut durumda Anayasa'ya aykırılık yoktur. Ancak Anayasa'nın yöneticiler için belirlediği koşul, Sendikalar Kanunu'nda içeriği belirlenmiş olan yönetici kavramının dışına

çıkarmalıdır. Bu durumda Sendikalar Kanunu m.14/XIV’de yer alan düzenlemenin genel kurul dışındaki tüm zorunlu organlar için değil, Anayasa’da da düzenlenmiş şekliyle Sendikalar Kanunu’na göre yönetici sayılanlar için aranan bir koşul haline getirilmesi yerinde olacaktır¹¹¹.

En az on yıl bilfiil çalışmış olma koşulunda, bu sürenin tamamının sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda geçmiş olması şart değildir. Başka işkollarında aralıklarla da olsa geçen bu sürelerin toplamı göz önüne alınacaktır¹¹². Kanun “... çalışma sürelerinin tespitinde Sosyal Güvenlik Kurumlarındaki kayıtlara göre prim ödenen günlerin toplamı esas alınır” (m.14/XIV) ifadesine yer vermiştir¹¹³. Kanunun m.2/III hükmü “Hizmet akdine dayanarak çalışan bir kimsenin T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olması işçi sayılmasına engel teşkil etmez” şeklindeki ifadesine göre de hizmet akdinin bulunması halinde çalışma süresinin tespitinde Emekli Sandığı’nın kayıtlarından da yararlanılacaktır¹¹⁴.

Kanun en az on yıl bilfiil çalışmış olma koşulunun belirlenmesinde belirtmiş olduğu sosyal güvenlik kurumları kayıtlarının esas alınacağı şeklindeki düzenlemenin uygulanmasında bazı sorunlar ortaya çıkmıştır. Sendika yöneticiliği görevine seçilen kişiler bu görevlerini seçimlerden önce çalışmakta oldukları işlerden ayrılmak suretiyle yapabilirler. Sendikalar Kanunu m.29/III, bu kişilere işverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını devam ettirmelerine imkan tanımaktadır. Sendika yöneticileri kendilerine tanınmış olan böyle bir haktan yararlanmaları durumunda sendika yöneticiliğinde geçen sürenin bilfiil çalışmış olarak kabul edilip

¹¹¹ ÇELİK, İ.Ş., 1998, s.369; ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.109. S.K. m.9/V’de belirtilmiş olan yönetici kavramının disiplin kurulu üyelerini de kapsayacak şekilde genişletilebileceği de ifade edilirken (ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.109), buna karşılık m.9/V’de yer alan düzenlemede yönetici kavramının disiplin kurulu üyelerini de içine alacak şekilde genişletilmesinin de disiplin kurulu üyelerinin yöneticilik kavramıyla bağdaşmaması nedeniyle uygun olmayacağı ileri sürülmektedir (ÇELİK, İ.Ş., 1998, s.369).

¹¹² DEMİR, s.104; ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.108; TUNÇOMAĞ, İ.Ş., s.295; Metin KUTAL, “Türk Hukukunda İşçi Sendikası Yöneticiliği”, İKTİSAT VE MALİYE DER., C.XXXIV, S.11(Şubat 1988), s.418.

¹¹³ 25.5.1988 tarih ve 3449 sayılı kanun ile değiştirilmeden önce bu hüküm “... çalışma sürelerinin tespitinde sosyal güvenlik kurumlarının kayıtları esas alınır” şeklindedir.

¹¹⁴ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.307-308.

edilmeyeceği konusunda doktrinde farklı görüşler vardır. Bazı yazarlar, kanunda m.29/III'de yer alan böyle bir düzenlemeden yararlanmış olan sendika yöneticilerinin bu tür sigorta kayıtlarına dayanmak suretiyle on yıl çalışmış olmalarını belgeleme yoluna gitmelerinin yasal bir uygulama olmadığı görüşünü savunmaktadırlar. Bu görüşü savunanlara göre, sendika yöneticiliğinde sigortalı olarak geçen süre, sendika ile yönetici arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayanmaması nedeniyle fiilen işçilikte geçen süre olarak kabul edilemez¹¹⁵. Buna karşılık kanunda m.14/XIV'de "... Çalışma sürelerinin tespitinde Sosyal Güvenlik Kurumlarındaki kayıtlara göre prim ödenen günlerinin toplamının esas alınacağı" şeklindeki düzenleme nedeniyle, bilfiil çalışmış olmaya sıkı sıkı bağlı kalmanın uygun olmayacağı, kanunda m.29/III'de sendika yöneticilerine tanınmış olan bu haktan yararlanmak suretiyle sigortalılıklarını devam ettirmek isteyen sendika yöneticilerinin sendika yöneticiliğinde geçen sürelerinin on yıllık sürenin tespitinde dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir¹¹⁶. Ayrıca bu görüşü savunanlar hem Anayasa'da hem de Sendikalar Kanunu'nda getirilmiş olan en az on yıl bilfiil olarak çalışmış olma şartının nedeninin işçilerin sorunlarını bilen, onları yakından tanıyan kişilerin sendika yönetiminde yer almalarının istenmesi nedeniyle böyle bir düzenlemenin yapılmış olduğunu, işçi sorunlarını bilmenin sadece fiilen işçilikte kazanılamayacağı, yöneticilik görevi sırasında da işçilerle, onların sorunlarıyla iç içe olunması nedeniyle bu sürelerin dikkate alınması gerektiğini savunmaktadırlar¹¹⁷. Bizce de, Sendikalar Kanunu'nda işlerinden ayrılmak suretiyle sendika yöneticiliği görevlerini sürdüreceği olan kişilerin sosyal güvenlik kapsamı içinde olmalarını sağlamak amacıyla getirilmiş olan bu düzenlemeden faydalanmaları durumunda, kanunun m.14/XIV'deki düzenlemede herhangi bir ayırım yapılmaksızın "sosyal güvenlik kurumlarındaki kayıtlara göre prim ödenen günlerin toplamının" esas alınmasından bu sürelerin on yıllık çalışma süresinin hesabında dikkate alınması yerinde olur. Sonuçta bu kişiler o göreve sendikaya ve sendika üyelerine hizmet etmek amacıyla seçilmiş ve bu görevi yerine getirmek için işlerinden ayrılmışlardır. Yöneticilikte geçen sürenin dikkate alınmaması gibi bir düşünce genç yaşlarda işçilerin sendika yönetiminde tecrübe kazanmalarına fırsat vermeyecektir. Çünkü profesyonel

¹¹⁵ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.110; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.308.

¹¹⁶ DEMİR, s.105-106; TUĞ, s.95.

¹¹⁷ DEMİR, s.106.

sendika şube yöneticiliğinde geçen sürelerin on yıllık çalışma süresinin hesabında dikkate alınmaması halinde şube yöneticilerinin genel merkez yönetimine aday olamamaları sonucu ortaya çıkar.

On yıllık çalışma süresinin hesabında, sosyal güvenlik kurumu tarafından tanınmış haklardan olan askerlik borçlanması (SSK. m.60/F), topluluk sigortası (SSK. m.86), isteğe bağlı sigortalılık (SSK. m.85) gibi sigortalılık sürelerinin ne olacağı da ayrı bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kişilerin sosyal güvenlik kurumundaki kayıtları hizmet akdiyle işçi olarak çalışmaya dayanan kayıtlar değildir. İşçi olmadığı halde istisnai olarak sosyal güvenlik kurumunun kapsamına alınmış bu kişilerin kayıtlarının süre belirlemede dikkate alınmaması gerekir¹¹⁸. Bizce de, fiilen çalışılmadan geçen bu sürelerin dikkate alınmaması yerinde olacaktır. Çünkü kişilerin bir gün bile sigortalı olmaları sigortalılıklarını devam ettirmeleri için yeterlidir. Bu nedenle de gerçekten işçi olarak çalışmamış olan kişilerin bu koşulu yerine getirdiğinin kabulü yerinde olmaz. Yargıtay bir kararında, hükme esas alınan bilirkişi raporunda askerlik borçlanması, T.C. Emekli Sandığı tabi yedek subaylık ve profesyonel sendikacılık süresinin Anayasa'nın m.51/VII'de sendika yöneticiliği için öngörülen on yıl bilfiil çalışma şartında bu sürelerin sayılmamasının m.14/XIV'ün yorumundan kaynaklandığını ifade etmiştir¹¹⁹. Yine aynı karara göre, on yıl bilfiil çalışma koşulu kamu düzeni ile ilgili olup bu konuyla ilgili olarak mahkemeye başvurma yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı veya ilgili valiliğe aittir¹²⁰.

On yıllık çalışma süresinin hesabında sosyal güvenlik kurumu kayıtlarının esas alınacağına dair hüküm mutlak emredici değildir ve sürelerin hesabında ücret

¹¹⁸ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.110; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.308.

¹¹⁹ Yarg. 9. HD., T.30.5.1996, E.10875, K.12183 [YASA DER., C.XV, S.179 (Kasım 1996), s.1732]. Bir başka Yargıtay kararına göre de, on yıl bilfiil çalışmış olma koşulu kamu düzeni ile ilgili olup valilik bu konuda m.63 uyarınca İş Mahkemesi'nde dava açabilir, valiliğin bu yöndeki davası m.14 hükmü çerçevesinde bir itiraz olarak kabul edilemez. Yarg. 9. HD., T.29.1.1988, E.11828, K.506 (EGEMEN-TEMİZ, s.450).

¹²⁰ Yarg. 9. HD., T.30.5.1996, E.10875, K.12183 [YASA DER., C.XV, S.179 (Kasım 1996), s.1732].

bordrolarından da yararlanılabilir¹²¹. Yargıtay'a göre, "Davacının 1.4.1970 tarihinden beri işyerinde sigortasız işçi çalıştırdığı 9.4.1970 tarihli tutanakla yetkili Sigorta Müfettişi tarafından saptanmasına rağmen, işveren hakkında yasal işlerin yapılmaması, primin alınmaması, Kurum açısından kusur teşkil ettiği, Kurum görevlileri tarafından davacının sigortaya bildirilmeden ve primleri ödenmeden çalıştırıldığı saptanması üzerine yasal işlemler yapıp primlerinin tahsil edilmiş olması halinde 1.4.1970-31.12.1978 dönemi hakkında tespit davası açılmasına gerek kalmayacağı, davanın Kurum yetkililerinin görevlerini yapmamalarından kaynaklandığı açık seçiktir. Bu durum karşısında hak düşürücü sürenin def'inin yapılması doğruluk kurallarına aykırı olacağı ortadadır..."¹²².

Kanuna göre, "... On yıl bilfiil çalışmış olmanın hesabında yurt dışında işçi olarak çalışılan sürenin en çok beş yılı nazara alınır" (m.14/XIV). Genel kurul dışındaki zorunlu organlarda görev alabilmek için şart olan on yıl bilfiil çalışmış olma koşulunun yerine getirilmesinde eğer bu kişiler belli bir dönem yurt dışında çalışmış iseler bu sürenin ancak beş yılı dikkate alınır, daha fazla olması durumunda beş yıldan fazlası dikkate alınmaz.

ILO'nun Sendikal Özgürlükler Komitesi tarafından hazırlanan bir raporda, işçi sendikası veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için aranan en az on yıl bilfiil çalışmış olmayla ilgili hükmün sendika özgürlüklerine aykırı olduğu ifade edilmiş ancak gerekçe belirtilmemiştir¹²³. Uzmanlar Kurulu'nun genel incelemesi dikkate alındığında, işçi kuruluğu yöneticiliği için aranan şartın sendika özgürlüğüne aykırı sayılmasının gerekçesinin 87 sayılı sözleşmenin

¹²¹ DEMİR, s.107. Gerçekten kişilerin bir işyerinde çalışmaya başladıktan sonra işveren tarafından sosyal güvenlik kurumuna bildirilmemiş olması halinde, kişilerin kendi kusurları dışında ortaya çıkan bu durumdan mağdur olmamalarını sağlamak gereklidir. Kişilerin sosyal güvenlik kurumlarının kayıtlarına geçmemiş çalışma süreleri resmi belgelerin bulunması halinde çalışma süresinin hesabında dikkate alınmalıdır. Zaten kişi bu süreleri işverenin işyerinde çalıştığı ve sigortalılığının kayda geçirilmesi için açacağı tespit davasında bunu ispatlaması halinde işverenden primler tahsil edilecektir.

¹²² BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.309, dn.11'den Yarg. 10. HD., T.30.9.1986, E.4413, K.4777, aynı doğrultuda Yarg. HGK., T.3.2.1988, E.10-535, K.68.

¹²³ AKTAY, Sendika..., s.102; Nuri ÇELİK, Toplu İş İlişkilerinde Değişim, Mess Ya. No.266, MESS, ?, 1997, s.21.

m.3’de yer alan “İşçi kuruluşlarının... temsilcilerini... serbestçe seçme hakkına” sahip olmalarına dayandırıldığı söylenmesi mümkündür¹²⁴. Türkiye bu sözleşmeyi 1993 yılında onaylamıştır¹²⁵. Zaten doktrinde de bu on yıllık süreyle ilgili çeşitli eleştiriler bulunmaktadır. Sendika yöneticiliğine seçilebilmek için belirli süre çalışmış olma şartının aranması mümkün olmakla birlikte on yıllık sürenin çok uzun olduğu ifade edilmektedir¹²⁶. Ayrıca bu on yıllık sürenin tamamını isabetsiz bulup sendika yöneticilerini seçme hakkını önemli ölçüde sınırladığı ve genç yaşta sendika yöneticiliğine atılmayı engellediği de belirtilmektedir¹²⁷. ILO’nun 87 sayılı sözleşmesi m.3’de, çalışan ve işveren kuruluşları temsilcilerini serbestçe seçmesine ve kamu makamlarının bu hakkı sınırlayacak her türlü müdahaleden sakınmalarına ilişkin esaslara aykırı olduğu bu nedenle de hem Anayasa’daki hem de Sendikalar Kanunu’ndaki düzenlemenin değiştirilmesi gerektiği ifade edilen görüşler arasındadır¹²⁸. Kanımızca da, sendika yöneticiliğine aday olacak kişiler açısından bu on yıllık süre kısıtlayıcıdır. Genç kişilerin sendika yönetiminde görev alabilmeleri açısından bu koşul bir sınırlılık getirmektedir. İç mevzuatımızdaki düzenlemelerin en kısa zamanda ILO’nun 87 sayılı sözleşmesiyle uyumlu hale getirilmesini umuyoruz.

2.2.2.3. Sendika Yöneticiliği Seçimi

Sendikalar Kanunu’nda yer alan düzenlemeye göre, organların seçimi genel kurulun görev ve yetkileri arasındadır (m.11/1). Sendika yöneticisi sayılan yönetim ve denetleme kurulu üyeleri (m.9/V) de genel kurul tarafından seçilecektir. Kanun, genel kurulda zorunlu organlara üye seçimlerinin nasıl yapılacağı konusunda m.14’de ayrıntılı düzenlemelere yer vermiştir. Buna göre, bu seçimler yargı gözetimi altında yapılacaktır. Sadece zorunlu organlara üye (veya delege) seçimi yargı gözetimi altında (m.14/II) gerçekleştirilecektir. İhtiyari organlar için yapılacak seçimlerde kanun böyle bir zorunluluk öngörmemiştir. Ayrıca kanuna göre, yargı gözetimi altında zorunlu

¹²⁴ Kemal OĞUZMAN, “2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu”, *İŞVEREN DER.*, C.XXIV, S.8(Mayıs 1986), s.8.

¹²⁵ R.G., T.25.2.1993, S.21507.

¹²⁶ ÇELİK, *Toplu...*, s.21.

¹²⁷ IŞIKLI, s.225-226; AKTAY, *Sendika...*, s.102; TUĞ, s.95; KUTAL, “Uluslararası...”, s.148.

¹²⁸ ÇELİK, *Toplu...*, s.21.

organlar için yapılacak seçimler serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılacaktır (m.14/II)¹²⁹. Seçimlerin serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılması sendika içi demokrasinin işlemesi yönünden önemlidir. Sendika üyeleri özgür iradeleriyle oylarını kullanacaklar ve sayımda hile söz konusu olmayacaktır.

Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler ile toplantının gündemi, yeri, günü, saati, ve çoğunluğun sağlanamaması durumunda yapılacak ikinci toplantıya ilişkin esasları belirten bir yazıyla birlikte, iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı olan hakime ve mahalli mülki amire tevdi edilir. O yerde birden fazla seçim kurulu olması halinde, görevli seçim kurulunu il seçim kurulu tespit edecektir. Toplantı tarihleri gündemde yer alan diğer konular da göz önünde bulundurularak, görüşmelerin bir cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan pazar gününün dokuz-on yedi saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur. Şube genel kurullarında görüşmeler ve seçimler, bu günlerden biri içinde de tamamlanabilir (m.14/III). İlgili kayıt ve belgeleri de getirmek suretiyle inceleyen hakim eğer eksiklik varsa bunları tamamlattıktan sonra seçime katılacak üye veya delegeleri belirleyen liste ile diğer hususları onaylar. Onaylanan liste ile toplantıya ilişkin diğer hususlar genel kurulun toplantı tarihinden yedi gün önce sendika şubesi, sendika veya konfederasyon binasında asılarak ilan edilir. İlan süresi de üç gündür (m.14/IV). Bu ilan süresi içinde listeye yapılacak itirazlar hakim tarafından incelenecek ve en geç iki gün içinde kesin olarak karara bağlanacaktır. Bu şekilde kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hakim tarafından onaylanarak ilgili sendika şubesi, sendika veya konfederasyona gönderilir (m.14/V).

Seçim sandık kurulu, hakim, bir başkan ve iki üyeden oluşmaktadır. Sandık kurulu başkanı en az on yıllık hizmeti bulunan devlet memurları, diğer üyeler ise aday olmayan üye veya delegeler arasından seçilir. Ayrıca, aynı şekilde bir yedek başkan ve

¹²⁹ Yargı gözetiminin nasıl olacağı konusuna bu bölüm, 2.2.1.1.1. Genel Kurul başlığı altında ayrıntılı olarak değindiğimiz için burada tekrar üzerinde durmuyoruz.

iki yedek üye de belirlenmektedir (m.14/VI). Seçim sandık kurulunun görevleri, seçimlerin kanunun ve sendika ve konfederasyon tüzüğüne göre yürütülmesi, yönetimi ve oyların tasnifidir. Seçim sandık kurulunun bu görevleri seçim ve tasnif işlemleri bitinceye kadar aralıksız olarak devam eder (m.14/VII). Genel kurullarca yapılacak seçimlerde aday olanların listeleri birlikte veya organlara göre ayrı ayrı olmak üzere başkanlık divanınca yeteri kadar düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanına mühürlenmek üzere verilir (m.14/VIII).

Genel kurulda listede adı yazılı olmayanlar oy kullanamazlar. Oylar, oy verenin nüfus hüviyet cüzdanı ve resimli üyelik veya delegelik kimlik kartı ile ispat edilir ve listedeki isminin karşısındaki yerin imzalanmasından sonra oy kullanılır. Oylar, oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilen, adayları gösterir seçim kurulu başkanınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kağıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır (m.14/IX).

Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları tutanakla tespit edilip, seçim sandık kurulu başkan ve üyeleri tarafından imzalanacaktır. Ayrıca tutanakların bir örneği seçim yerinde asılarak ilan edilir. Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir örneği ile birlikte üç ay süre ile saklanmak üzere seçim kurulu başkanlığına verilir (m.14/X).

Seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile tutanakların düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazlar hakim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hakim, tutanakları seçim yerinde asmak suretiyle ilan eder ve ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirir. Ancak ilgililer m.14 hükmüne aykırı olarak seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük veya kanuna aykırı bir uygulamanın yapıldığı iddiasıyla hakime başvuruda bulunabilirler (m.14/XI). İlgililerin m.52'ye göre başvuru hakkı da saklıdır. Kanunda m.52'de sözü edilen hakim, seçim kurulu başkanı olan hakimdir ve m.52'deki

seçimlerin iptali isteminin dava şeklinde öne sürülmesi şart değildir¹³⁰. Yargıtay'da seçilmiş organlara ilişkin itirazların ancak üye veya delegeler tarafından yapılabileceğini valiliğin bu konuda itiraz edemeyeceğini karara bağlamıştır¹³¹.

Seçim kurulu başkanı ve seçim sandık kurulu başkanı ile üyelerine “Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun”da belirtilen esaslara göre ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyon tarafından ücret ödenir (m.14/XII).

Seçim sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, devlet memurlarına karşı işlenmiş gibi cezalandırılır (m.14/XIII).

Sendikalar Kanunu m.9/IV'e göre, “Genel kurul tarafından seçilen organların üyelerinin ad ve soyadları, meslek ve sanatları, ikametgahları... sendikanın ve şubesinin bulunduğu illerin valilikleri ile bölge çalışma müdürlüklerine on beş gün içinde gönderilir ve 8 inci maddeye göre ilan edilir. Ancak şube genel kurulu tarafından yapılan seçim sonuçları, şubenin bulunduğu mahalde ilan edilir”. Maddede genel kurul tarafından seçilen organ üyelerinden bahsedilmektedir. Bu düzenlemeye göre, yargı gözetimi altında yapılacak olan zorunlu organların üyelerine (m.14/II) ait bilgilerin yanı sıra m.14'de yargı gözetimi dışında tutulmuş olan organlar için yapılan seçimlerden sonra da bu kişilere ait bilgilerin kanunda belirtilmiş olan ilgili makamlara gönderilmesi gerekmektedir. Bu bildirim m.14/XI'e göre kesin seçim sonuçlarının sendikaya bildirilmesini takip eden on beş gün içinde yapılması gereklidir. Ayrıca bu bildirim yönetim kurulu tarafından yapılacaktır¹³². Kanun m.9/IV ile m.8'e atıf yapmakta ve organ üyeleriyle ilgili bilgilerin ilgili makamlara gönderilmesinin yanı sıra m.8'e göre de ilan edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Yapılacak bu ilan da m.9/IV'de belirtilmiş olan bilgilerin Ankara, İstanbul ve İzmir'de yayımlanan ve ülke çapında dağıtılan günlük birer gazetede on beş gün içinde ilan edilmesi şeklinde olacaktır (m.8/I). Maddenin kaleme alınış biçiminde genel kurul tarafından seçilen organ üyelerine ait bilgilerin sendikanın ve şubesinin bulunduğu illerin valilikleri ile bölge

¹³⁰ TUNÇOMAĞ, İ.ş., s.293.

¹³¹ Yarg. 9. HD., T.29.1.1988, E.1987/11878, K.1988/205 (Toplu..., s.62).

¹³² ERKUL, Uygulamalı..., 1991, s.149-150; ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.114.

çalışma müdürlüklerine bildirilmesi öngörülmüş, konfederasyon seçim sonuçları hakkında kanunda herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Doktrinde bu yükümlülüğün konfederasyon organ seçimleri için de var olduğu ifade edilmektedir¹³³.

2.2.2.4. Sendika Yöneticiliği Süresi

Sendikalar Kanunu m.9'da 4101 sayılı kanunla değişiklik yapılmadan önce m.9/V, "Sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarının, üyeliklerine, aynı kişi üst üste dört olağan genel kurulca seçilebilir. Bu süre sonunda aradan bir olağan genel kurulun toplanması için gereken süre geçmedikçe aynı kişiler tekrar organlara üye seçilemezler. Ancak bu görev sürelerinin hesabında sendika ve sendika şubesi için toplam dört olağan genel kurul, konfederasyondaki süre için ise ayrıca dört olağan genel kurul olarak hesaplanır" şeklindeydi. Kanun, sendika, sendika şubesi, sendika bölge şubesi ve konfederasyonlarda genel kurul dışındaki organlara seçilebilme konusunda bir üst sınır öngörmüştü. Ayrıca organlar konusunda da bir ayırım yapılmamıştı.

Burada bir kuruluşun aynı organına üst üste dört kez seçilen bir üye aynı kuruluşun bir başka organı için göreve seçilebilecek miydi yoksa üst üste dört kez seçilebilme sınırı farklı organlar da olsa bile uygulanacak mıydı? Üst üste dört kez seçilebilme farklı organlar için de olsa uygulanacaktır. Hatta kanunun zorunlu organ ve ihtiyari organ şeklinde bir ayırım yapmamış olduğu da ifade edilmektedir¹³⁴.

Sendika organlarına asil üye olarak değil de yedek üye olarak seçilenlerin durumunun ne olacağı konusunda kanunda bir hüküm yer almamaktadır. Ancak organlara yedek üye olarak seçilenler için kanunda belirtilmiş olan görev süresi sınırlaması uygulanmayacaktır. Çünkü bu kişiler organın verdiği yetkileri kullanamayacak ve görevleri yerine getiremeyecekleri için organ üyesi sayılmazlar¹³⁵.

¹³³ ERKUL, *Uygulamalı...*, 1991, s.150; ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.114-115.

¹³⁴ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.213; ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.113; Savaş TAŞKENT, İHU, Sen.K.9(No.1),s.2.

¹³⁵ TAŞKENT,s.2.

4101 sayılı kanunla değişiklik yapılmadan önce olağan genel kurul üç yılda bir toplanacak¹³⁶ ancak tüzüklerde daha kısa sürede toplanabilmesi için hüküm konabilecekti. Bu şekilde genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilen kişiler en fazla 12 yıl görevde bulunabileceklerdi. Aradan bir olağan genel kurul süresi yani 3 yıl geçmedikçe de yeniden bu göreve seçilebilmeleri mümkün değildi. Olağan genel kurul toplanma süresinin tüzükte daha kısa belirlenmesi durumunda bu sürelerin daha kısa olması da kaçınılmazdır. Dört olağan genel kurul döneminin hesaplanmasında olağanüstü genel kurullar dikkate alınmayacaktır. Konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organları için süre sınırlamasında dört olağan genel kurul daha hesaplanmakta, onlar için sekiz olağan genel kurul süresi, genel kurul dışındaki organlarda görev süresi sınırı olarak kabul edilmektedir.

Bu dönemdeki uygulamada, sendika ve şube organlarında geçen süreler birleştirilebilecek fakat buralarda geçen süreler konfederasyondaki sürelerle birleştirilemeyecektir. Yani bu süreler aynı sendika veya şubesi açısından bir bütün olarak kabul edilip, konfederasyonlar için ayrıca hesaplanacaktır. Ayrıca sendika ve konfederasyonların birleşmeleri durumunda da, yeni bir tüzel kişilik ortaya çıkmış olacağı için birleşen kuruluşlardaki önceki süreler dikkate alınmayacaktır. Katılma durumunda da, katılan kuruluşun yönetiminde geçen süre dikkate alınmayacaktır¹³⁷.

Sendikalar Kanunu m.9/V'de öngörölmüş olan organlara dört dönem için seçilebilmek ve bir olağan genel kurul dönemi geçmedikçe tekrar seçilememeye ilişkin hüküm 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı kanunla¹³⁸ yürürlükten kaldırılmıştır. Bu madde ile bağlantılı olan ve 2821 sayılı kanun yürürlüğe girdiği tarihte yönetici bulunanların tekrar seçilebilmelerine imkan sağlayan geçici m.4'de aynı kanunla kaldırılmıştır¹³⁹.

Sendikalar Kanunu m.9'da 4101 sayılı kanunla değişiklik yapılmadan önce genel kurul dışındaki sendika organlarında görev alanlar dolayısıyla da sendika yöneticilerinin

¹³⁶ Yapılan değişiklikten sonra dört yılda bir toplanması öngörölmüştür. Ancak tüzüklerde daha kısa sürede toplanmasına ilişkin hüküm konabilecektir (m.12/II).

¹³⁷ BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.213.215;ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.112-113.

¹³⁸ R.G.,T.8.4.1995,S.22252.

¹³⁹ Geçici m.4 ile ilgili daha fazla bilgi için bkz. KUTAL,“Türk...”,s.422-423.

görev sürelerine ilişkin düzenleme bu şekildeydi. Hükmün gerekçesinde, bu düzenlemeyle daha fazla sendika yöneticisinin yetiştirilmesi, sendika içi demokrasinin kurulabilmesine yardımcı olunması ve tabanla ilişkilerin devamının sağlanmasının amaçlandığı ifade edilmiştir¹⁴⁰. 2821 sayılı kanunun bu maddesinde değişiklik yapılmadan önce bu maddeye yönelik doktrinde birçok eleştiri yapılmıştır. “Kanunun bir yandan sendika içi demokrasiyi sağlayıcı düzenlemeler yapmış, öte yandan 9. maddedeki yöneticilik süresine ilişkin sınırlamayı koymuş olması, sendika içi demokrasinin sağlanmasına yönelik düzenlemelerin bu amacı gerçekleştiremeyeceğini peşinen kabul etme anlamını doğuran çelişkili bir durum yaratmıştır” şeklinde ifadelerle bu düzenlemenin yerinde olmadığı üzerinde durulmuştur¹⁴¹. Ayrıca bazı sendika yöneticilerinin tabandan kopmuş olması söz konusu olmakla birlikte, buna seçim süresini sınırlamanın çözüm olmadığı ifade edilmektedir. Bu şekilde yetişmiş sendika yöneticilerini sendika tabanının istemesi durumunda, sendikaların işçi-işveren ilişkilerini iyi bilen ve tecrübeli yöneticilere gereksinimi bulunurken yasal sınırlama nedeniyle bu kişilerin görevlerini devam ettirmeleri söz konusu olamayacaktır. Uzun süre yönetimde kalan yöneticilerin hepsinin demokratik olmayan yollardan yönetimde kalmadığı da belirtilmektedir¹⁴². Ayrıca seçilebilme süresine ilişkin gerekçenin haklılık payı bulursa bile, bir genellemeye gidilerek sorunların kanuna hükümler koymak suretiyle gidermeye çalışmanın da demokratik bir çözüm olmadığı ifade edilmektedir¹⁴³. Genel kurulun seçmek istediği bir kişinin sadece 12 yıl yöneticilik yapmış olması nedeniyle seçilememesi sendika üyelerinin serbestçe yöneticilerini seçme özgürlüğüne aykırı bir düzenlemedir¹⁴⁴.

¹⁴⁰ ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.111. 274 sayılı kanun döneminde de sendikaların yönetiminde bulunan kişilerin görev sürelerine sınırlama getirilmesi ve tekrar aynı göreve getirilmeleri için birkaç yıllık bir sürenin geçmesi gerektiği görüşü ileri sürülmüştür (İZVEREN, s.249, dn.793).

¹⁴¹ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.215, dn.14'den ÇELİK, *Seminer Tebliği*, say.18, İzmir, Eylül 1987. KUTAL da aynı düşünceyi savunmak suretiyle, sendika içi demokrasiyi sağlayabilmek için yapılacak yasal sınırlamalarla demokraside yer alan çoğunluğun özgür iradesi ilkesi ile bağdaşmadığını ve genel kurula katılanların özgür iradeleri ile yöneticilik görevinin devam etmesini istedikleri kişilerin yeniden bu göreve seçilememelerinin haklı gerekçesini bulmanın güç olduğunu ifade etmektedir [Metin KUTAL, “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde İşçi ve İşveren Sendikaları İle İlgili Sorunlar”, *İKTİSAT VE MALİYE DER.*, C.XXXIV, S.9(Aralık 1987) s.340].

¹⁴² ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.112. Benzer eleştiriler için bkz. TAŞKENT, *İHU*, s.2.

¹⁴³ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.215.

¹⁴⁴ KUTAL, “Uluslararası...”, s.148.

Bütün bu eleştirilere rağmen 1995 yılına kadar herhangi bir değişiklik yapılmamış 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı kanunla genel kurul dışındaki organlara seçilebilme süresine ilişkin m.9/V hükmü kaldırılmıştır. Günümüzde genel kurul dışındaki organlara dolayısıyla da sendika yöneticiliğine seçilebilme süresine ilişkin herhangi bir kanuni sınır yoktur. Ancak kuruluşların tüzüklerine bu konuda hüküm koymalarına kanuni bir engel yoktur. Bu şekilde gerçekten sendikanın yönetiminde başarılı olan kişilerin görev sürelerinin dolması nedeniyle yöneticilik görevini bırakmaları söz konusu olmayacaktır. Ancak burada sendika üye ve delegelerine önemli görevler düşmektedir. Başarılı olmadığına inandıkları yöneticileri etki altında kalmadan görevden uzaklaştırabilmeleri gerekir.

2.2.2.5. *Sendika Yöneticisinin Ücretinin Belirlenmesi*

Sendika yönetiminde bulunan kişiler bu görevi amatör ya da profesyonel olarak yaparken sendikaya hizmet amacıyla zamanlarını bu göreve hasretmektedirler. Dolayısıyla profesyonel yöneticiler için sendikanın mali gücü oranında bu kişilere belirli miktarda ödeme yapılmaktadır. Bu kişilere yapılacak ödemelerin miktarı konusunda kanun herhangi bir sınırlama getirmemiştir¹⁴⁵. Sadece m.45/I'de, "Konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur" ifadesine yer verilmiştir. Ücretlerin genel kurul tarafından belirlenmesi sendika içi demokrasinin işlemesi bakımından yerinde bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Maddede yer almış olan genel kurul ifadesi sendika genel kurulu olarak anlaşılmalıdır. Şube genel kurullarının böyle bir yetkisinin olmadığı düşünülmelidir. Aksi takdirde aynı sendika içerisinde farklı uygulamalar ortaya çıkabilir. Genel kurulda sendika şubelerinin büyüklüklerine göre farklı ödemelerin kararlaştırılabilmesi mümkündür¹⁴⁶. Yargıtay'a göre, "... 2821 sayılı Sendikalar

¹⁴⁵ 5018 sayılı kanunda, sendika yöneticilerine ücret ödenmesine ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. 274 sayılı kanunda da, "Bu kanuna göre kurulan mesleki teşekküllerin idarecileri ve temsilcilerine verilecek ücretlerle her türlü ödenek ve yolluklar genel kurul tarafından tespit olunur" (m.26/I). Devamında da, "Bu kimselerin her türlü ücret, ödenek ve yollukları, idare kurulunca genel kurula sunulan faaliyet raporunda gösterilir" (m.26/II) ifadesi yer almaktadır.

¹⁴⁶ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.275.

Kanununun 45 nci maddesine göre konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur. Bu ücret, ödenek, yolluk ve tazminatların takdiri genel kurulların yetkisi içindedir...”¹⁴⁷.

Maddenin devamında, “Kişilere ödenen her türlü ücret, gündelik ve yolluklar yönetim kurulunca genel kurula sunulan faaliyet raporunda gösterilir” (m.45/II) ifadesi yer almaktadır. Kanunda düzenlenmiş olan iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet raporunun genel kurula katılacak olanlara toplantı tarihinden on beş gün önce gönderilmesi zorunluluğu (m.12/III) ile bu hüküm birlikte değerlendirildiğinde, yöneticilere ve diğer kişilere yapılan her türlü ücret, gündelik ve yollukların genel kurul tarafından denetlenmesinin amaçlandığı ortaya çıkmaktadır¹⁴⁸.

Kanundaki maddede sadece yönetim kurulu üyelerinden ve başkanından söz edilmiş olmakla birlikte, eğer sendika tüzüğünde öngörülmüş ise diğer organlarda görev almış kişilerin ücretleri de genel kurul tarafından belirlenir. Bu konuda kanuni bir engel yoktur. Ayrıca tüzükte bu konuda bir düzenleme yer almamışsa, bu durumda da yine yönetim kurulu dışındaki organlarda görev almış olanların ücretleri genel kurul tarafından belirlenecektir. Çünkü m.11’de düzenlenmiş olan genel kurulların görevleri içinde “Mevzuatta ve tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi, başka bir organa bırakılmamış konuların karara bağlanması” (m.11/12) da bulunmaktadır.

Şube başkanı olarak almakta olduğu ücretin sendika genel kurul toplantısında alınan bir kararla düşürüldüğü, bunun hukuka ve kazanılmış hak ilkesine aykırı olduğunu iddia eden ve genel kurulun bu konuda almış olduğu kararın iptalini isteyen bir dava konusuyla ilgili olarak Yargıtay, “... Öncelikle belirtmek gerekir ki, Kanunda ve tüzükte sendika yöneticilerine verilen ücretin miktarını gösteren bir hüküm yoktur. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 45 nci maddesine göre konfederasyonlar ile

¹⁴⁷ Yarg. 9. HD.,T.8.2.1991,E.1288,K.1454 [İŞ VE HUKUK DER.,Y.26,S.213(Nisan 1991),s.36-37].

¹⁴⁸ DEMİR,s.302.

sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur. Bu ücret, ödenek, yolluk ve tazminatların takdiri genel kurulların yetkisi içindedir. Sendikalar kendi mali imkanlarına göre ücretleri serbestçe belirleyebilirler. Taraflar arasında hizmet akdi ilişkisi olmadığı için uyuşmazlıkta 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanması ve dolayısıyla kazanılmış haktan söz edilmesi mümkün değildir. Sendika merkez yöneticileri ile şube yöneticilerinin ücretleri arasında mutlak surette bir eşitliğin mevcut olması da söz konusu olmaz. Genel kurullar bu bakımdan da düzenleme yapma yetkisini haizdirler. Böyle olunca davacı kazanılmış haktan ve eşitlik ilkesinden söz ederek iptal isteğinde bulunamaz¹⁴⁹ kararını vermiştir.

2.2.2.6. Sendika Yöneticisinin Mal Bildirimi

Sendikalar Kanunu'nda konfederasyon, sendika veya sendika şubesinde yöneticilik görevinde bulunanlar için mal bildirme yükümlülüğü getirilmiştir (m.42/I). Kanuna göre, konfederasyon, sendika ve sendika şubelerinin başkanları ve yöneticileri göreve seçildikten sonra üç ay içinde (bu üç aylık sürenin başlangıcı m.14/XI'e göre kesin seçim sonuçlarının sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirilmesinden itibaren başlayacaktır) kendilerinin, eşlerinin, velayetleri altındaki çocuklarının mal varlığı bildirimlerini notere vermeleri gerekmektedir. Bu mal bildirimini doldurulması m.6'da öngörülen yönetmelik esaslarına göre yapılır, bu yönetmeliğe ekli örnekte mal bildirimini nasıl yapılacağı da gösterilmiştir. Ayrıca kanuna göre, bu bildirim verilmiş olduğunu gösteren noterlikten alınacak belgeler konfederasyon, sendika veya sendika şubesi denetçilerine verilir, yönetim kurullarının karar defterinde özel bir sayfaya yazılıp, denetçiler tarafından imzalanacaktır (m.42/I). Denetçilerin kendi belgeleri için de aynı işlemleri yapmaları yerinde olur¹⁵⁰. Mal bildiriminde bulunan kişiler görev süreleri sonunda tekrar seçilseler bile aynı esaslara göre yeniden bildirimde bulunmaları gerekmektedir (m.42/III). Aynı görev süresi için mal bildirimleri bir defaya mahsus olmak üzere verilmekte ve yöneticilerin görevlerinin sona ermesinden

¹⁴⁹ Yarg. 9. HD.,T.8.2.1991,E.1288,K.1454 [İŞ VE HUKUK DER.,Y.26,S.213(Nisan 1991),s.36-37].

¹⁵⁰ ERKUL,Uygulamalı...,1991,s.152.

itibaren beş yıl süreyle noterde saklanması gerekmektedir (m.42/IV). Mal bildiriminde yazılı olanlar açıklanamaz, ancak, yargı mercilerince ve denetleme ve inceleme yetkisine sahip diğer makam, organ ve mercilerce iade edilmek üzere alınabilir (m.42/son). Konfederasyon, sendika veya sendika şubesindeki yöneticiler m.42/I’de öngörülmüş olan zorunluluğa uymamaları durumunda, yöneticilik sıfatları bildirim süresinin bitiminden itibaren bir ay geçince sona erer (m.42/II).

Mal bildiriminin verilmesinden amaç, sendika yönetimine seçilen kişilerin bu görevleri sırasında haksız zenginleşip zenginleşmediklerinin anlaşılabilmesidir. Bu nedenle mal bildirim görev süreleri içinde bir defa mahsus olarak verilmesi yerine yılda bir kere verilmesi gibi daha sık bir hale getirilebilir. Ayrıca bu bildirimlerin herkese açık olması da sendika yönetiminin şeffaflığı açısından önemlidir.

2.2.2.7. *Sendika Yöneticiliğinin Sona Ermesi*

Sendikalar Kanunu’nda sendika yöneticiliğini sona erdiren durumları belirten ayrı bir düzenleme yoktur. Sendika organlarında görev alanların görevlerini sona erdiren hallere çeşitli maddelerde yer verilmiştir. Bunun dışında bu görevlerde bulunan kişilerin görevlerini sona erdiren durumlar genel hükümlerde de düzenlenmiştir. Bu kişilerin görevlerinden istifa etmeleri, ölüm, haklarını kullanma ehliyetini (fiil ehliyetini) yitirmeleri, seçime girmemeleri, seçimi kaybetmeleri genel nedenler arasında sayılabilir¹⁵¹. Biz burada Sendikalar Kanunu’nda çeşitli maddelerde yer almış düzenlemeler üzerinde duracağız.

4101 sayılı kanunla Sendikalar Kanunu’nda yapılan değişiklikten sonra sendika yöneticilerinin görev sürelerine ilişkin herhangi bir sınırlama yoktur. Dolayısıyla sendika tüzüklerinde bu kişilerin görev sürelerine ilişkin düzenlemelerin yer alması gerekir. Yöneticilik görevinde bulunan kişilerin görevleri de bu sürelerin dolmasıyla sona erecektir.

¹⁵¹ ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.132.

Sendika organlarında görev almak ve sendika yöneticisi olabilmek için bu kişilerin o sendikaya üye olmaları gereklidir. Üyelikten çekilme, üyelikten çıkarılma, üyelik şartlarının kaybedilmesi, ölüm vb. sendika üyeliğini sona erdiren durumlardan birinin gerçekleşmesi durumunda bu kişilerin sendika yöneticiliği görevleri de sona erecektir¹⁵².

Sendikalar Kanunu m.9/VII'ye göre, "Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 5 inci maddede sayılan suçlardan biri ile mahkum olmaları halinde görevleri kendiliğinden sona erer". Sendika yöneticiliğine seçilmek için aranan şartlardan birisi de, m.5'de sıralanan suçlardan¹⁵³ mahkum olmamış olmaktır. Bu maddeyle bağlantılı olarak, yönetim görevinde bulunanların bu suçlardan biriyle mahkum olmaları halinde görevleri sona erecektir.

Sendikalar Kanunu'nda konfederasyon, sendika veya sendika şubesinde yöneticilik görevinde bulunanlar için mal bildirme yükümlülüğü getirilmiştir (m.42/I). Kanuna göre, konfederasyon, sendika ve sendika şubelerinin başkanları ve yöneticileri göreve seçildikten sonra üç ay içinde (bu üç aylık sürenin başlangıcı m.14/XI'e göre kesin seçim sonuçlarının sendika, sendika şubesi veya konfederasyona bildirilmesinden itibaren başlayacaktır) kendilerinin, eşlerinin, velayetleri altındaki çocuklarının mal varlığı bildirimlerini notere vermeleri gerekir. Konfederasyon, sendika veya sendika şubesindeki yöneticiler m.42/I'de öngörülmüş olan zorunluluğa uymamaları durumunda, yöneticilik sıfatları bildirim süresinin bitiminden itibaren bir ay geçince sona erecektir (m.42/II). Bu bir aylık sürenin başlangıcı m.42/I'de öngörülmüş olan üç

¹⁵² Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. ERKUL, *Uygulamalı...*, 1991, s.103 vd.; ÇELİK, *İş...*, 1998, s.361 vd.; TUNÇOMAĞ, *İş...*, s.316 vd.; ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.188 vd.

¹⁵³ S.K. m.5/I'e göre, "... zimmetsizlik, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak; Türk Ceza Kanunu'nun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanunu'nun 312 ci maddesinin ikinci fıkrasında yazılı halkı; sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanunu'nun 536 ncı maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle aynı kanunun 537 nci maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkum olmamak..." gerekmektedir.

aylık sürenin bitimiyle başlayacak ve bir ay sonunda görevleri kendiliğinden sona erecektir. Ayrıca bu konuda bir sendika organı veya mahkeme kararına gerek yoktur¹⁵⁴. Bu kişilerin bu süre içinde vermiş oldukları kararlar geçerlidir¹⁵⁵.

Kanuna göre sendika yöneticiliğini sona erdiren bir başka hal de, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde adaylıktır. Aday olunması durumunda, sendika ve konfederasyon organlarındaki görevleri adaylık süresince askıda kalacak ve seçilmeleri durumunda da son bulacaktır (m.37/son).

Sendikalar Kanunu'na göre bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme alarak, işten ayrılan işçilerin sendika üyelikleri sona erecektir. Ancak çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmayacaktır (m.25/son). Sendika yöneticisi olabilmenin koşullarından birisi de, sendikanın üyesi olmak olduğuna göre bu şekilde sendika üyeliğinin son bulması durumunda sendika yöneticiliği görevinin de sona ermesi gereklidir. Ancak kanunda sendika şubesi, sendika veya konfederasyon yönetim ve denetleme kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alan yöneticilerin sendika üyeliğinin görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam edeceği düzenlenmiştir (m.25/son)¹⁵⁶.

Sendikalar Kanunu m.5'de sayılan suçlardan biriyle mahkum olanlardan birine, sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarında görev verildiğinin valilik veya Çalışma Bakanlığı'nca tespiti halinde, bu makamlarca görevlendirilen kişinin görevine son verilmesi ilgili sendika veya konfederasyona bildirilecektir. Bildirimi

¹⁵⁴ TUNÇOMAĞ, İş..., s.301. Yargıtay geçmişte vermiş olduğu bir kararında, yasal süresi içinde mal bildiriminde bulunmayan başkan ve yöneticilerin bu görevlerinin kendiliğinden sona ereceğini açıklamıştır [Yarg. 9. HD., T.9.1.1968, E.13051, K.54 (İHD., C.I, 1969/5, s.494-495)]. Bu konuda bir başka Yargıtay kararı da Yarg. 9. HD., T.20.12.1979, E.9016, K.9368 [İŞVEREN DER., C.XVIII, S.8(Mayıs 1980), s.16-17]. 2821 sayılı S.K.'nu açısından da bu görüş geçerli kabul edilmektedir (TUNÇOMAĞ, İş..., s.301).

¹⁵⁵ ERKUL, Uygulamalı..., 1991, s.152.

¹⁵⁶ Ancak kanunda belirtilmemekle birlikte emekli bir işçinin sendika yöneticiliği yapabilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir (KUTAL, "Türk Hukukunda...", s.419).

takip eden beş işgünü içinde sendika veya konfederasyonca ilgilinin görevine son verilmediği takdirde yöneticilerin görevine son verilecektir (m.56/II).

Kanunda sendika yöneticiliği görevinin değil de sendika ve konfederasyon yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesiyle ilgili bir düzenleme de bulunmaktadır. Bir sendika veya konfederasyon yönetim kurulundaki üye sayısı, yedeklerin de getirilmesine rağmen üye tamsayısının altına düşerse bu durumda, yönetim kurulu üyelerinin tümünün üyeliği son bulmuş sayılacaktır. Dolayısıyla organ son bulmuş sayılacaktır. Kanunda bu konuda açık bir hüküm yoktur. Ancak kendi iç yapısında çoğunluğu yitiren bir organın sendikayı temsil edebilmesinin düşünülemeyeceği ifade edilmektedir¹⁵⁷. Kanunda açık bir hüküm olmamakla birlikte çoğunluğu yitiren bir organın devam etmemesi ve hepsinin üyeliğinin son bulmuş sayılması yerinde olacaktır. Çünkü sendika adına birçok kararı verecek olan organın kendi iç yapısında çoğunluğu yitirmesi ve devam etmesi durumunda vereceği kararların geçerliliği tartışılacaktır. Bu nedenle hepsinin üyeliğinin son bulmuş sayılması ve yeni bir seçimin yapılması yerinde olacaktır.

2.2.2.8. Aynı İşkollarında Birden Fazla Sendika Yöneticiliği

Sendika yöneticiliğine seçilebilme koşullarından ilki, o sendikanın üyesi olmaktır¹⁵⁸. Sendikalar Kanunu'na göre, işçiler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olmaları halinde, sonraki üyelikleri geçersizdir (m.22/I). Anayasa m.51/V'e göre, "İşçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar". Anayasa'daki ifade tarzına göre, işçilerin aynı zamanda ve aynı işkolunda veya aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olmaları mümkün değildir. Bu konuda Yargıtay da, "... bir işçi ister aynı işkolunda, ister ayrı

¹⁵⁷ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.117.

¹⁵⁸ Bkz. bu bölüm, 2.2.2.2.1.

işkolunda olsun birden fazla sendikaya üye olamaz”¹⁵⁹ demek suretiyle Anayasa hükmü yönünde karar vermiştir. Oysa Sendikalar Kanunu’ndaki düzenlemede aynı zamanda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamayacağı düzenlenmiştir. Bu durumda işçilerin aynı zamanda ayrı işkollarında birden fazla sendikaya üye olabilmeleri mümkün müdür? İşçinin günlük çalışma süresini aynı işyerinde geçirmesi durumunda Yargıtay’ın kararına katılınabilir. Fakat işçi part-time olarak ayrı işkollarında çalışması durumunda, Sendikalar Kanunu imkan verdiği için, işçi ayrı işkollarında aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olabilecektir¹⁶⁰. Aksi bir düşünce tarzı, işçinin anayasal güvence altına alınan sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlere katılma hakkından yoksun kalmasına yol açacak ve sendika özgürlüğü ile bağdaşmayacaktır¹⁶¹.

Sendika yöneticisi seçilebilmek için, sendikanın üyesi olmak gerekir. İşçilerin aynı zamanda ayrı işkollarında birden fazla sendikaya üye olmasının mümkün olmasıyla, sendika yöneticiliğine seçilebilmenin ilk şartı yerine getirilmiş olmaktadır. Dolayısıyla, eğer diğer şartlar da yerine getirilirse işçilerin aynı zamanda ayrı işkollarında birden fazla sendikada sendika yöneticiliği yapabilmesi mümkündür¹⁶². Yargıtay, aynı zamanda birden fazla sendikanın (aynı ya da ayrı işkolu ayrımı yapmaksızın) zorunlu organlarında görev alınması durumunda, her iki sendikanın zorunlu organlarındaki görevinin hükümsüz olması gerektiği yönünde karar vermiştir¹⁶³. İki ayrı sendikada yöneticilik görevi üstlenen kişinin zamanını bu iki sendikadaki sorunlar üzerine yoğunlaştırmasında bazı güçlükler olabilir. İşkollarının ayrı olması nedeniyle farklı sorunların olması doğaldır. Ancak sonuçta önemli olan işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını koruyup geliştirmek olduğuna göre bunun üstesinden gelinebilir.

¹⁵⁹ Yarg. 9. HD., T.10.7.1985, E.7738, K.7474 [İHU, Sen.K.22(No.2), s.1]. Aynı yönde bir diğer karar Yarg. 9. HD., T.14.10.1987, E.9-206, K.722 [TEKSTİL İŞVEREN DER., S.126(Eylül 1988), s.21]. Bazı kararlarında da, aynı ya da ayrı işkolu ifadesi kullanmaksızın aynı zamanda birden çok sendikaya üye olunamayacağı, üye olunması durumunda tüm üyeliklerinin geçersiz olacağı yönünde karar vermiştir. Bkz. Yarg. 9. HD., T.28.12.1987, E.10942, K.11853 [YKD., C.XIV, S.10(Ekim 1988), s.1381-1383]; Yarg. 9. HD., T.25.1.1988, E.557, K.434 [İŞVEREN DER., C.XXVI, S.6(Mart 1988), s.16-17].

¹⁶⁰ ERKUL, Uygulamalı..., 1991, s.69; ÇELİK, İş..., s.354; Öner EYRENCİ, İHU, Sen.K.22(No.2), s.2.

¹⁶¹ EYRENCİ, İHU, Sen.K.22(No.2), s.2; ÇELİK, İş..., s.354.

¹⁶² EYRENCİ, İHU, Sen.K.22(No.2), s.3.

¹⁶³ Yarg. 9. HD., T.25.1.1988, E.557, K.434 [İŞVEREN DER., C.XXVI, S.6(Mart 1988), s.16-17].

2.2.2.9. Aynı Sendikada Birden Fazla Organda Görev Alma

Aynı sendika içinde birden fazla organda görev alınıp alınamayacağı konusunda Sendikalar Kanunu'nda bir düzenleme yoktur. Ancak genel hukuk kurallarına göre zorunlu organlardan ikisinde aynı anda görev almak söz konusu olamaz. Eğer sendika tüzüğü imkan veriyorsa zorunlu organlarda görev almış kişilerin sendikanın ihtiyari organlarından birinde de görev alması mümkün olabilir. Ancak bu durumda ilgili konuların tüzükte düzenlenmiş olması gerekir. Yargıtay, sendika tüzüğünde iki yöneticilik görevinin birleşmeyeceğinin düzenlenmiş olduğu durumda tüzüğe göre bir görevin tercih edilmesi gerektiğinden, görevlerden birini kabul eden kişinin diğer görev için de ücret talebinde bulunamayacağı yönünde karar vermiştir¹⁶⁴. Kanunda bu konuyla ilgili düzenlemeler yer almadığı için sendikaların ileride bir uyuşmazlık çıkmaması için tüzüklerinde ayrıntılı düzenlemelere yer vermesi yerinde olur.

2.2.2.10. Seçimi Kaybeden Yönetici ve Doğal Delegelik

Mevzuatımızda “doğal delege” kavramı yoktur. Bu kavram, seçimle belirlenmeyen, kanun veya sendika tüzükleri ile belirlenen delegeler için kullanılmaktadır¹⁶⁵. 274 sayılı kanunda olağan genel kurulun toplanmasına ve delegelik usullerine ilişkin açık hükümler yer almamıştır. Kanunda bu konudaki düzenleme yetersizliği ve kanunun doğal delegeliği yasaklamamış olması nedeniyle, 274 sayılı kanun döneminde sendikalarda doğal delege uygulaması görülmüştür¹⁶⁶. Sendikalar tüzüklerinde eski sendika başkanı gibi bazı kişilerin, sendika organlarında görev alan kişilerin doğal delege olarak genel kurullara katılmasına yönelik düzenlemelere yer vermişlerdir. Bazen de tüzükte yer alan bir hükümle yönetim kuruluna, genel kurula doğal delege atama yetkisi verilmiştir. Geçmişte genel kurula seçimle gelenlerden daha fazla sayıda doğal delege olarak atanmış kişiler katılmıştır. Bu şekilde genel kurula belirli kişilerin doğal delege olarak katılması sendika içi demokrasinin işleyişi açısından tehlikelidir.

¹⁶⁴ Yarg. 9. HD.,T.6.10.1987,E.8222,K.8844 [YASA DER.,C.XI,S.7(Temmuz 1988),s.1032-1033].

¹⁶⁵ ŞAHLANAN, *Sendikalar...*,s.53,dn.8; Akif KURTULUŞ, “Seçimi Kaybeden Yönetici ve ‘Doğal’ Delegelik”, *TÜRK-İŞ DER.*,S.323(Nisan 1997),s.30.

¹⁶⁶ KURTULUŞ,s.30.

Oylamalar sırasında sendika yöneticileri tarafından istenen fakat sendika üyelerinin ve onları temsil eden seçimle gelmiş delegeler tarafından onaylanmayan kararların kabul edilmesi söz konusu olabilir¹⁶⁷. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu geçmişte verdiği bir kararında, yönetim kuruluna, genel kurula sınırsız sayıda doğal delege atama yetkisi veren bir tüzük hükmünü kanuna aykırı bulmuştur¹⁶⁸.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.10'da hangi sendikal örgütlenme kademesinde olursa olsun delegelerin seçimle belirleneceğine ilişkin yapılan düzenlemeyle artık delegelerin seçimle belirleneceği kanun hükmü olarak düzenlenmiştir. Bundan sonra sendikaların tüzüklerine koyacakları hükümlerle belirli kişilerin ya da yönetim kurulunun atayacağı kişilerin genel kurula doğal delege olarak katılması mümkün değildir. Kanun bu konuda sadece bir istisna getirmiş ve böylece "Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar" (m.10/VI) hükmü kanunda yer almıştır. Sadece m.9/V'e göre yönetici sayılan yönetim ve denetleme kurulu üyelerine genel kurula delege olarak katılabilme imkanı tanınmıştır. Bunun dışında kanunda m.9/I'e göre sendikaların kurması zorunlu organlardan olan disiplin kurulu üyelerine bu hak tanınmamıştır. Maddenin gerekçesinde,

- Sendika içi demokrasinin sağlanabilmesinin amaçlandığı,
- Yönetim ve denetleme kurulu üyelerine, sorumlu buldukları dönemin hesabını vermek üzere izleyen olağan genel kurula katılma imkanının verildiği ifade edilmiştir¹⁶⁹.

¹⁶⁷ ŞAHLANAN, *Sendikalar...*,s.126-128; KUTAL, "Türk Hukukunda...",s.415-416. KOÇ, yönetim kurulu tarafından genel kurula atanan delegeleri doğal delege olarak değil, atamalı delege olarak ifade etmektedir ve bunların sendika içi demokrasi açısından sakıncalı görmekte birlikte, eski genel başkan gibi kişilerin doğal delege sayılmasında sayılarının fazla olmaması nedeniyle sendika içi demokrasinin işleme yönünde fazla sakıncalı olmadığını ifade etmektedir (KOÇ,s.342-343). ŞAHLANAN, her ikisini de doğal delege olarak kabul etmekle birlikte, o da eski genel başkan ya da bazı sendika organlarında görev yapmış kişilerin deneyimlerinden faydalanılması, sayılarının seçimle gelen delege sayısında az olması halinde bunların doğal delegeliğini kabul edilebilir bulmaktadır. Ancak o da yönetim kuruluna genel kurula doğal delege atama yetkisi veren tüzük hükümlerini sendikalardaki demokrasi açısından sakıncalı bulmaktadır (ŞAHLANAN,*Sendikalar...*,s.127-129).

¹⁶⁸ ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.128, dn.26'dan Yarg. HGK.,18.6.1969,1969-9-4 – 486/632, **RKD.**, 1969/8,234.

¹⁶⁹ KIRAL,s.199.

Sendikaların tüzüklerine diğer organlarda görev almış kişilerin genel kurula delege olarak katılabileceklerine ilişkin koyacakları hükümler de geçersizdir¹⁷⁰. Çünkü kanun açık bir şekilde kimlerin genel kurulda delege olarak seçilmesine gerek olmaksızın, genel kurula delege olarak katılabilecekleri düzenlenmiştir. Ayrıca kanunda açık bir şekilde delegelerin seçimle belirleneceği de ifade edilmiştir.

Kanunda m.10/VII'de, "Delege sıfatı, müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder" hükmü yer almaktadır. Bu konularda 274 sayılı kanunda açıklık bulunmaması nedeniyle ortaya çıkan sorunlar giderilmeye çalışılmıştır. Maddenin gerekçesinde, delegelik sıfatının ne kadar süreyle devam ettiğine ilişkin tereddütlü bir diğer konuya açıklık kazandırıldığı ifade edilmiştir¹⁷¹. Maddede düzenlenmiş olan delegelik süresi, seçimle belirlenen delegeler içindir. Yönetim ve denetleme kurulu üyelerinin doğal delegeliği bu görevlerde kaldıkları sürelerle sınırlı olacaktır. Sendika yöneticilerinden birinin yöneticilik sıfatını yitirmesi durumunda delegelik sıfatları da sona erecektir. Katıldığı genel kurulda seçimi kaybetmesi nedeniyle yöneticilik görevi sona erenlerin izleyen olağan genel kurula katılabilmeleri delege seçilmelerine bağlı olacaktır. Kanunda delege sıfatının izleyen olağan genel kurul için yapılacak delege seçimlerine kadar devam edeceği (m.10/VII) düzenlenmiştir. Ancak yöneticilik görevinin yitirilmesini takiben yapılacak olağanüstü genel kurula bu kişilerin katılabilmeleri yine delege seçilmelerine bağlıdır, aksi takdirde katılamazlar¹⁷². Yasal görev süresi dolduğu halde süresinde olağan genel kurulu yapmayan yöneticilere işten el çektirilerek sendikaya kayyım atanacaktır (m.53). Böyle bir durumda da, bu yöneticilerin görev süreleri dolmuştur. Bu nedenle izleyen olağan genel kurula doğal delege olarak katılamazlar¹⁷³. İzleyen olağan ya da olağanüstü genel kurula katılabilmeleri delege seçilebilmelerine bağlıdır.

Sendika tüzüğü uyarınca, disiplin kurulu kararı ile yöneticilere geçici olarak el çektirildiğinde, bu kişilerin yapılacak genel kurulda doğal delegeliklerinin devam

¹⁷⁰ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.53; KURTULUŞ, s.30.

¹⁷¹ KIRAL, s.199.

¹⁷² ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.53-54; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.224; KURTULUŞ, s.31.

¹⁷³ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.54.

ettiğini kabul etmek gerekir. Çünkü disiplin kurulu kararı genel kurulda tartışılıp, bundan sonra karar kesinleşecektir¹⁷⁴. Ayrıca genel kurula delege olarak katılabilmeleri kendilerini savunabilmelerine de olanak sağlayacaktır. Gene 1/5 azınlığın veya denetleme kurulunun olağanüstü genel kurul talebini yerine getirmediği için m.53 uyarınca mahkeme tarafından işten el çektirilen yöneticilerin de yapılacak olağanüstü genel kurula aynı gerekçelerle doğal delege olarak katılabilecekleri kabul edilmelidir.

2.2.2.11. Yönetim Kurulunun Sorumluluğu ve İbrası

Yönetim kurulunun sorumluluğuna ilişkin olarak Sendikalar Kanunu'nda ayrıntılı özel bir düzenleme yoktur. Ancak Sendikalar Kanunu'nda yönetim kurulu için düzenlenmiş olan görev ve sorumlulukları gereği gibi yerine getirmemeleri durumunda genel hükümlere göre sorumlu olacaklardır. Bu nedenle yönetim kurulu, sendikanın işlerini dikkat ve özenle yapmak zorundadır ve görevleri sırasında kusuru yüzünden sendikanın uğradığı zarardan müteselsilen sorumlu tutulacaktır (B.K. m.389,390 ve 395). Kanunda bu konuda özel bir hüküm bulunmadığından dolayı sorumlulukları vekalet (B.K. m.390 vd.), temsile (B.K. m.32 vd.) ilişkin düzenlemeler ile hizmet akdine (B.K. m.313 vd.) ilişkin kurallara göre belirlenecektir¹⁷⁵.

Sendikalar Kanunu'nda yönetim kurulunun sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme bulunmadığı gibi sorumluluktan kurtulması konusunda da bir düzenleme yoktur. Ancak genel hukuk kurallarına uygun olarak, yönetim kurulunun sorumluluğu on yıllık zaman aşımı süresine tabidir (B.K. m.125). Yönetim kurulu, yıllık raporun ve yıllık hesabın genel kurul tarafından kabulü ile yönetim kurulunun ibra edilmiş sayılacağı ve on yıllık sorumluluğun genel kurulun vazgeçmesi ile hemen ortadan kalkacağı ifade

¹⁷⁴ Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararında sendika ana tüzüğü uyarınca yöneticilere, disiplin kurulu tarafından çeşitli cezaların verilebileceği belirtilmiştir. Daha sonra da disiplin kurulu kararı ile yöneticilere olağan genel kurul tarihine kadar el çektirilmesi durumunda bunun geçici bir süre olarak kabul edilemeyeceği dolayısıyla olağanüstü genel kurul toplantısının yapılması ve konunun orada görüşülüp karara bağlanması gerektiği ifade edilmiştir. Yarg. 9. HD., T.21.12.1990,E.13887, K.14204 [İŞ HUKUKU DER.,C.I,S.1(Ocak-Mart 1991),s.117-118].

¹⁷⁵ TUNÇOMAĞ,İş...,s.300;ÇELİK,İş...,s.377;ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.130.

edilmektedir¹⁷⁶. Ancak Yargıtay geçmişte verdiği kararında, yönetim kurulunun çalışma raporu ve sunulan bilançosunun genel kurul tarafından kabul edilmesinin sorumluluğunu ortadan kaldırmadığını ifade etmiştir¹⁷⁷. Yönetim kurulu genel kurul üye veya delegelerini etkileyerek sorumluluktan kurtulmamalıdır.

Yönetim kurulunun üçüncü kişilere karşı fiillerinden sendikanın da sorumluluğu vardır. Sendikalar, Medeni Kanun m.48 gereği organlarının hukuki işlemleri ile borç altına girmekte ve organlarının haksız fiillerinden dolayı da sorumlu olmaktadırlar. Organın kusurlu fiillerinden dolayı kuruluş tüm malvarlığı ile sorumludur. Ayrıca Medeni Kanuna göre, kusurlu fiilinden dolayı organ ve onu oluşturan üyeler de sorumludurlar¹⁷⁸. Yönetim kurulu kararlarına karşı hem yönetim kurulunun kararlarından zarara uğrayan kişiler hem de üçüncü kişilerin genel kurula başvurma hakkının olduğu ifade edilip, bunun kaynağı olarak da, genel kurulun en yüksek denetleme organı olması gösterilmektedir. Yönetim kurulu, genel kurula karşı tek ya da toplu olarak sorumludur. Bu nedenle genel kurul, faaliyetleri, kararlarına uygun olmayan veya kötü şekilde çalışan yönetim kurulunu azledebilir¹⁷⁹.

Buraya kadar yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre sendika yöneticileri ile ilgili düzenlemeleri inceledik. Sonuç olarak, sendika yöneticileri seçimle iş başına gelirler. Sendika yöneticiliğine seçilecek kişilerin taşımaları gereken şartlar kanunda düzenlenmiştir. Bunların dışında sendikalar tüzüklerinde de bazı şartlar öngörebilirler. Kanunda öngörülen şartlardan on yıl bilfiil olarak çalışmış olma şartı en çok

¹⁷⁶ TUNÇOMAĞ,İş...s.301.

¹⁷⁷ "... Genel kurulda, yönetim kurulunun çalışma raporunun onanmış bulunması sorumluluğu ortadan kaldırmaz. Onanma ileride meydana gelecek yeni durumlar, yahut mevcut olup kongrede gösterilme olanağı olmayan durumlar için tazminat davası açılmasına engel olamayacağı gibi, yönetim kurulu da genel kurulun ibra kararına dayanarak bir sorumsuzluk savunmasında bulunamaz. Bir tüzel kişiliğin tazminat dileğinden vazgeçmiş sayılabilmesi için, tazminata dayanak tutulan yönlerin bilanço ve çalışma raporlarında, bütün ayrıntıları ile açıkça yer almış bulunması, konunun genel kurulda denetleme ve tartışma olanağı sağlanacak biçimde açıklanması ve durumun incelenerek yönetim kurulunun ibrasına karar verilmiş olması gerekir. Çünkü bilançoya getirilmemiş bir konu, yahut sonra herhangi bir nedenle ortaya çıkacak zararlardan veya bilançoya gerçeğe aykırı biçimde geçen konulardan dolayı tazminat davası açılmasını hukuken önleyemez...". Yarg. 4. HD.,T.19.10.1976,E.8348,K.8885 [YKD.,C.IV.S.4 (Nisan 1978),s.531-533].

¹⁷⁸ ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.131.

¹⁷⁹ TUNÇOMAĞ,İş...,s.300-301.

eleştirilendir. Bu süre sınırlamasının kaldırılması yerinde olacaktır. Ayrıca sendika yöneticilerinin görev sürelerine ilişkin olarak geçmişte kanunda getirilmiş olan süre sınırlamasının da kaldırılması yerindedir. Üyeler özgür iradeleriyle istedikleri kişileri yöneticiliğe seçebileceklerdir. Yalnız getirilmiş olan mal beyanının gerçekten amacına ulaşabilmesi için daha sık olarak bu beyanın verilmesi ve herkese açık olması yerinde olacaktır. 274 sayılı kanun döneminde uygulama alanı bulan doğal delegeliğin uygulamadan kalkması da sendikanın yönetiminde yöneticilerden çok üyelerin söz sahibi olmaları açısından önemlidir. Yöneticiler yaptıkları harcamalar, sendikanın faaliyetleri konusunda üyeleri sık sık bilgilendirmeli, kayıtlar üyelerin incelemesine açık olmalıdır.

3. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

Sendikalar Kanunu m.9/V'e göre, yönetim ve denetleme kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar. Sendika yöneticilerine güvenceler sağlanması, sendikacılığın gelişmesi ve sendika özgürlüğünün korunmasında önemli bir yere sahiptir. Sendikalar Kanunu Üçüncü Bölüm "Teminatlar" başlığını taşımakta ve m.29'da da "İşçi Sendikası ve Konfederasyon Yöneticiliğinin Teminatı" düzenlenmiştir. Ancak kanunda yer alan bu düzenlemeye baktığımızda, getirilmiş olan bu güvencenin profesyonel sendika yöneticileri açısından getirilmiş olduğu görülmektedir. Yani sendika yöneticiliği görevini bu göreve seçildiği sırada çalışmakta olduğu işten ayrılmak suretiyle yapanlar açısından bir düzenleme yapılmıştır¹⁸⁰. Sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçi, 2821 sayılı kanunun m.29 ile sağlanmış olan güvenceden sendika yöneticiliği görevinde bulunduğu sürece faydalanacaktır. 274 sayılı kanunda 1317 sayılı kanunla değişiklik yapılmadan önce 5 yıllık bir süre sınırlaması getirilmişti. Ancak 1970 yılında yapılan değişiklikle bu kaldırılmıştır. 2821 sayılı kanunda 274 sayılı kanundaki esasları benimsediği için şu an yürürlükteki mevzuatta yöneticilik güvencesinden yararlanma konusunda bir süre sınırlaması söz konusu değildir.

¹⁸⁰ Sendika yöneticiliği görevini amatör olarak yapanlar yani hem sendikada almış oldukları görevi sürdürüp hem de çalışmakta oldukları işe devam edenler için ayrı bir güvencenin getirilmemiştir. Bu kişiler Üçüncü Bölüm, 2.2.'de inceleyeceğimiz üzere sendika üyelerine sağlanmış olan güvenceden yararlanmakta, bunun dışında herhangi bir güvenceden yararlanmamaktadırlar.

3.1. Güvenceden Yararlanabilecek Kişiler

Sendikalar Kanunu m.29’da yer alan hükmün başlığı “İşçi Sendikası ve Konfederasyon Yöneticiliğinin Teminatı”dır. Sendikalar Kanunu m.9/V’e göre de daha önce de ifade ettiğimiz gibi sendika yönetim ve denetleme kurulu üyeleri yönetici sayılmaktadır. Dolayısıyla maddenin başlığından yola çıkıldığında kanunda düzenlenmiş olan yöneticilik teminatından yönetim ve denetleme kurulu üyelerinin yararlanabileceği şeklinde bir sonuca ulaşılmaktadır. Ancak madde metni içinde sadece sendika ve konfederasyonların yönetim kurulu ve başkanlığında görev alanlardan söz edilmektedir. Zaten doktrinde de m.29’da yer almış bu hükümden kimlerin yararlanacağı konusunda farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre, m.29’daki düzenleme yöneticilik teminatı olması ve Sendikalar Kanunu’na göre de yönetim ve denetleme kurulu üyelerinin yönetici sıfatını haiz olmaları nedeniyle, her ne kadar madde metninde yönetim kurulu üyeleri ve başkanından söz edilse de bütün yöneticiler m.29 ile sağlanan haklardan yararlanacaktır. Yani yönetim kurulu üyeleri ve başkanının yanı sıra şartlar oluşmuşsa denetleme kurulu üyeleri de bu haktan yararlanacaktır¹⁸¹. Buna karşılık doktrinde baskın olan görüş, Sendikalar Kanunu’na göre yönetim ve denetleme kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşımalarına rağmen, sadece yönetim kurulu üyeleri ve başkanı bu güvenceden yararlanabilecekleri, diğer organlarda görev alanların ise bu güvenceden yararlanamayacaklarıdır¹⁸². Kanun kendi içinde çelişkiye düşmekte ve bir yandan yönetim ve denetleme kurulu üyelerini yönetici sayıp (m.9/V), m.29’da yöneticilik teminatı başlığına yer verirken, diğer yandan m.29 metni içinde sadece yönetim kurulu üyeleri ve başkanından söz etmektedir. Kanun denetleme kurulu üyelerinin de bu güvenceden yararlanmalarını istemiş olsaydı, madde metni içinde yönetim kurulu ve başkanlığında görev alanlar ifadesi yerine maddenin başlığında da yer aldığı üzere yöneticiler ifadesini kullanırdı. Dolayısıyla da maddenin

¹⁸¹ ERKUL, *Uygulamalı...*,1991,s.170; TUNÇOMAĞ, *İş...*,s.298; ŞAHLANAN, *Sendikalar...*,s.121; Nüvit GEREK, “1475, 2821, 2822 Sayılı Yasalarda İşçinin Feshe Karşı Korunması İle İlgili Düzenlemeler”,*ANADOLU Ü. İİBF. DER.*,C.IV,S.2(Kasım 1986),s.342.

¹⁸² BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.488; ÇELİK, *İş...*,1998,s.319;GÜVEN-AYDIN,s.204;DEMİR,s.156; TUNÇAY,*Toplu...*,s.52;EKONOMİ, *İş...*,s.105; Berin ERGİN, “Sendika Yöneticilerinin Yeniden İşe Alınmaları ve Kıdem Tazminatı Hakları”, **PROF. DR. KENAN TUNÇOMAĞ’A ARMAĞAN**,İstanbul,1997,s.175;Ünal NARMANLIOĞLU, *İHU*,Sen.K.29(No.1),s.2.

şu andaki düzenleniş şekliyle sağlanmış olan güvenceden sadece yönetim kurulu üyeleri ve başkanı yararlanabilecektir. Ancak kanundaki bu çelişkili durumun düzeltilip m.9/V’de yönetici sayılan denetleme kurulu üyelerinin de bu güvenceden yararlanabilmelerine olanak sağlayacak düzenlemenin en kısa zamanda yapılmasının yerinde olacağını düşünüyoruz.

Madde metninde sendika ve konfederasyonların yönetim kurulu ve başkanlığında bulunanların, şartların yerine gelmesi durumunda yararlanabilecekleri güvence düzenlenmiştir (m.29/I). Ancak daha sonra sendika şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarının da bu güvenceden yararlanabilecekleri hükmü madde de yer almıştır (m.29/son). Ek m.1’e göre kurulacak sendika bölge şube yönetim kurulu üyeleri ve başkanlarının da bu güvenceden yararlanabileceklerini söyleyebiliriz.

3.2. Güvenceden Yararlanabilme Koşulları

Kanuna göre, “Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika ve konfederasyonlardaki yöneticilik görevlerinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir” (m.29/I). Madde hükmünden de anlaşılacağı gibi sendika, sendika şubesi, sendika bölge şubesi ve konfederasyonların yönetim kurulu ve başkanlığında görev almış kişilerin bu maddede ifade edilmiş olan güvenceden yararlanabilmeleri bazı şartlara bağlanmıştır.

3.2.1. Çalıştığı İşyerinden Kendi İsteği İle Ayrılmış Olma

İşçi sendikası, sendika şubesi veya konfederasyon yönetim kurulu ve başkanlığında görev alanların kanunda düzenlenmiş olan güvenceden yararlanabilmelerinin ilk koşulu, bu görev nedeniyle kendi istekleriyle çalıştıkları işyerinden ayrılmış olmalarıdır. Doktrinde, "... görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler..." ifadesiyle, işçinin yönetim kurulu veya başkanlığında görev alması sebebiyle hizmet akdini feshetmiş olmasının kastedildiği ifade edilmektedir. Bu fesih bildirimli fesihtir. Çünkü işçinin sendika yönetiminde görev alması nedeniyle akdini feshetmesi bildirimli fesih için haklı bir sebep olarak kabul edilmez¹⁸³. İşçi, sendika yönetiminde görev alması nedeniyle işverenle anlaşarak hizmet akdini sona erdirebilir. Böyle bir durumda da, bu anlaşmada işçinin isteğinin söz konusu olması nedeniyle diğer şartların gerçekleşmesi halinde işçinin m.29'da düzenlenmiş olan güvenceden yararlanabileceği kabul edilmektedir¹⁸⁴. İşçinin sendika yöneticiliğine seçilmesi nedeniyle ayrılması durumunda işverenle arasındaki hizmet akdinin askıya alınmış olacağını ifade edenler de vardır¹⁸⁵.

İşçinin hizmet akdine işveren tarafından son verilmesi durumunda işçi bu güvenceden yararlanamayacaktır. İşçi başka bir nedenle işten ayrılmasından sonra sendika yönetim kurulu veya başkanlığı görevine seçilmesi durumunda da yine bu güvenceden yararlanamaz. Kanunda düzenlenmiş olan güvenceden işçinin yararlanabilmesi için sendika, sendika şubesi veya konfederasyon yönetim kurulu veya başkanlığı görevine seçilmesini takiben çalıştığı işyerinden kendi isteği ile ayrılması, hizmet akdini bu nedenle sona erdirmesi gerekir¹⁸⁶.

¹⁸³ DEMİR, s.156; ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.122.

¹⁸⁴ Münir EKONOMİ, *İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku*, C.I, B.3, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, 1984, s.105, dn.128; AKYİĞİT, "Sendika...", s.63-64.

¹⁸⁵ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.488; İŞIKLI, *İş...*, s.181-182; ERGİN, s.185; AKYİĞİT, "Sendika...", s.63.73; Oğuz ÖZBEK, *Toplu İş Mevzuatı*, İstanbul, 1984, s.97. Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm, 1.1.1.

¹⁸⁶ DEMİR, s.157; ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.122.

3.2.2. Yöneticilik Görevinin Belli Şekillerde Son Bulmuş Olması

274 sayılı kanunda olduğu gibi 2821 sayılı kanunda da yöneticilik güvencesinden yararlanabilmenin ikinci koşulu, bu görevin “seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulmuş olması”dır. Görevin sona erme şeklinin kanunda belirtilmiş olan bu hallerle sınırlı olup olmadığı konusunda doktrinde farklı görüşler vardır. Bazı yazarlar işverenin işçiyi yeniden işe alma yükümlülüğünün söz konusu olması için, görevin kanunda belirtilmiş olan bu hallerden biriyle sona ermesi gerektiğini, bunun dışındaki bir durumda işverenin yeniden işe alma yükümlülüğünün olmadığını ifade etmektedirler¹⁸⁷. Bununla birlikte, yöneticilik güvencesinden yararlanabilmenin kanunda belirtilmiş olan koşullarla sınırlı olduğunu düşünmenin bazı haksız sonuçlara yol açabileceği de ifade edilmektedir¹⁸⁸. Yargıtay bir kararında sendika şubesinin feshi nedeniyle, sendika şubesi yönetimindeki görevi son bulan işçinin yöneticilik güvencesinden yararlanacağını kabul etmiştir¹⁸⁹. İşçinin herhangi bir kusuru bulunmaksızın ya da sonucu etkilememesi durumunda, işçinin istek ve iradesi dışında olan durumları kapsayacak şekilde sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların birleşmesi, katılması veya feshi nedeniyle işçinin yöneticilik görevinin son bulması halinde yöneticilik güvencesinden yararlanması yerinde olur¹⁹⁰.

3.2.3. İşverene Belli Bir Süre İçinde Başvurmuş Olmak

Sendika, sendika şubesi veya konfederasyon yönetim kurulu veya başkanlığındaki görevi sona eren işçinin yöneticilik güvencesinden yararlanabilmesi için “yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde” işverene başvurması gerekir. Aksi takdirde bu haktan yararlanamaz. Kanunda öngörülmüş olan bu süre hak düşürücü süredir¹⁹¹. Bu sürenin geçmesiyle işverenin bu yükümlülüğü ortadan kalkar. Haklı

¹⁸⁷ EKONOMİ, İş..., s.106, dn.129; ERGİN, s.178.

¹⁸⁸ Öner EYRENCİ, İHU, Sen.K.20(No.15), s.2; DEMİR, s.158; ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.122; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.489; ERKUL, Uygulamalı..., 1991, s.169; TUNCAY, Toplu..., s.52.

¹⁸⁹ Yarg. 9. HD., T.22.9.1981, E.7370, K.10691 [İHU, Sen.K.20(No.15)].

¹⁹⁰ DEMİR, s.158; NARMANLIOĞLU, İHU, s.3; EYRENCİ, İHU, s.2.

¹⁹¹ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.489; ERGİN, s.178; AKYİĞİT, “Sendika...”, s.64; DEMİR, s.160; NARMANLIOĞLU, İHU, s.2.

nedenlerle bile olsa bu üç aylık sürenin geçirilmesi durumunda, bu hak ortadan kalkmaktadır¹⁹². Bununla birlikte, mücbir sebep, haklı sebep veya yöneticinin aldatılması gibi nedenlerle üç aylık sürenin geçirilmesi durumunda yöneticinin bu hakkını devam ediyor saymak ve ek süre vermek yerinde olur¹⁹³. Ancak Yargıtay bir kararında tutukluluk halinin üç aylık süreyi kesmeyeceğini ifade etmiştir¹⁹⁴.

Bu süre geçmiş olsa bile, işveren isterse bu kişiyi yeniden işe alabilir. Bu husus tamamen kendi yetkisi içindedir. Üç aylık süre içinde yapılacak başvurunun şekli konusunda kanunda herhangi bir düzenleme yer almamakla birlikte, ileride çıkabilecek uyuşmazlıkların önlenmesi ve ispat açısından bu başvurunun yazılı hatta noter aracılığı ile yapılması yerinde olur¹⁹⁵.

3.3. Güvenceden Yararlanılamayacak Haller

İşçiler kanunda öngörölmüş olan şartları sağlamaları durumunda yöneticilik güvencesinden yararlanabileceklerdir. Ancak kanun bazı durumlarda yönetim kurulu üyeliği ve başkanlığı görevinde bulunan kişilerin bu güvenceden yararlanamayacaklarına da yer vermiştir. Kanuna göre, “Yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki fiillerden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamazlar” (m.29/II). Kanun sadece yönetim kurulu ve başkanlığındaki görevleri nedeniyle hüküm giymeleri halinde işçilerin bu güvenceden yararlanamayacaklarını ifade etmiştir. Yoksa bu görevleri sırasında başka bir suçtan dolayı hüküm giymiş olmak durumu yöneticilik güvencesinden yararlanmaya engel teşkil etmemektedir. Ayrıca bu görevleri ile ilgili fiillerden dolayı yargılanmış ama beraat etmişse yine bu güvenceden yararlanabileceklerdir.

¹⁹² BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.489.

¹⁹³ ERGİN, s.180; TUNÇOMAĞ, İŞ..., s.299.

¹⁹⁴ Yarg. 9. HD., T.20.1.1986, E.11060, K.244 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.500-501).

¹⁹⁵ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.489; AKYİĞİT, “Sendika...”, s.64.

Kanuna göre, mal bildiriminde bulunmaları gereken (m.42/I) yöneticilerin bu bildirimde bulunmamaları nedeniyle görevlerinin son bulması halinde de yine yöneticilik güvencesinden yararlanmayacaklardır.

Sendika yöneticiliği görevine seçilebilmenin koşullarından biri de m.9/VI'ya göre, Sendikalar Kanunu m.5'de sayılan suçlardan biriyle mahkum olmamaktır. Dolayısıyla sendika yöneticileri, yöneticilik görevinde buldukları sırada bu suçlardan biriyle mahkum olmaları halinde görevleri kendiliğinden sona erecektir. Kanımızca görevleri bu şekilde son bulmuş olan kişilerin de m.29'da tanınmış olan sendika yöneticiliği güvencesinden yararlanmaları mümkün değildir. Sendika yöneticiliği güvencesinden yararlanabilme koşullarında, görevin kanunda düzenlenmiş sona erme hallerinden biriyle son bulmasının dışında işçinin kendi kusuru olmaksızın görevinin son bulduğu hallerde de -sendikanın feshi gibi- güvenceden yararlanabilmesi mümkündür. Ancak m.5'de belirtilmiş olan suçlar kişinin kendi iradesi dışında gerçekleşmediği için söz konusu güvenceden yararlanmaları mümkün değildir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN İŞÇİLİK HAKLARINA ETKİSİ

1. BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN

Sendika yöneticisi seçilen işçinin bireysel iş hukuku açısından hem sendika yöneticisi seçildiği sırada çalışmakta olduğu işyerindeki işvereniyle olan hukuki ilişkisi, hem de sendika yöneticisi seçildikten sonra sendikayla arasındaki hukuki ilişki önemlidir. Bu hukuki ilişki işvereninden alacağı kıdem tazminatı ve sendikanın kendisine ödeyeceği tazminatın niteliği bakımından önem taşır. Öte yandan, sendika yöneticisi seçilerek işinden ayrılan işçinin Sendikalar Kanunu m.29'da düzenlenmiş olan güvenceden yararlanarak eski işyerine döndüğünde alacağı ücret tutarı ve yıllık ücretli izine hak kazanmada geçmiş çalışma sürelerinin göz önüne alınıp alınmayacağı da bireysel iş hukuku açısından önem taşıyan konulardan biridir. Bu nedenle burada sendika yöneticisi seçilen işçinin hukuki ilişkisi, kıdem tazminatı hakkı, ücret hakkı ve yıllık ücretli izin hakkını inceleyeceğiz.

1.1. Sendika Yöneticisinin Hukuki İlişkileri

İşçilerin sendika yöneticiliğine seçildikten sonra çalıştıkları işten ayrılarak bu görevi yerine getirmeleriyle işverenle aralarındaki hizmet akdinin hukuki durumu, yöneticilik güvencesinden yararlanarak işlerine geri dönmek için başvurmaları ve işe alınmaları ya da alınmamaları halinde işverenden talep edecekleri kıdem tazminatı açısından önem taşır. Sendikayla olan hukuki ilişkileri de, bu kişilerin yöneticilik görevinden ayrılırken sendikanın tazminat ya da kıdem tazminatı adı altında bir ödemeyi yöneticilere yapması nedeniyle tartışılmaktadır. Kıdem tazminatı adı altında bir ödemenin yöneticilere yapılabilmesi için yöneticilerle sendika arasındaki hukuki ilişkiye bakmak gerekir. İşte bu nedenlerle burada hem sendika yöneticisi seçilen işçi ile işveren hem de sendika yöneticisi ile sendika arasındaki hukuki ilişkiyi inceleyeceğiz.

1.1.1. İşverenle Arasındaki Hukuki İlişki

Sendika yöneticisi olarak kabul edilen yönetim ve denetleme kurulu üyelerinden yönetim kurulu üyeleri ve başkanı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiş olan güvenceden yararlanacak olan kişilerdir¹. Bu kişilerin yöneticilik güvencesinden yararlanabilme koşullarından biri, çalıştıkları işyerinden kendi istekleri ile ayrılmış olmalarıdır. İşten ayrılma hizmet akdinin feshi şeklinde olur. Yapılacak olan fesih de bildirimli fesihtir. Çünkü doktrinde sendika yöneticiliği görevine seçilmesi nedeniyle, işçinin hizmet akdine son vermesi işçi açısından haklı bir sebep olarak kabul edilmez. Bu nedenle de, işçinin bildirimsiz fesih yapması söz konusu değildir². İşçi, sendika yönetiminde görev alması nedeniyle işverenle anlaşarak da hizmet akdini sona erdirebilir. Bu anlaşmanın da, işçinin isteğiyle olması nedeniyle yine işçinin kendi isteğiyle işten ayrılması söz konusudur³. İşçi, sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle çalışmakta olduğu işten m.13'e göre bildirimli fesih ile ayrılır ve kanunda m.29'da belirtilen şartları yerine getirerek işverene yeniden işe alınması için başvurduğunda yeni bir hizmet akdi yapılması gerekir.

İşçinin sendika yöneticiliğine seçilmesi nedeniyle işten ayrılması durumunda işverenle arasındaki hizmet akdinin feshedilmesinin söz konusu olmayıp askıya alınmış sayılacağını savunan yazarlar da vardır⁴. Bu görüşü savunanlara göre, işçinin sendika yöneticiliği görevinde bulunduğu süre içinde m.29'da hizmet akdinin feshedilmesinden söz edilmediği için hizmet akdi askıda kabul edilir. Akitten doğan temel borçlar ertelenmiş ve askıya alınmıştır, ancak akit hala devam etmektedir. Bu süre içinde işçi işgörme borcundan, işveren de ücret ödeme borcundan kurtulmaktadır. Yöneticilik görevinin sona ermesiyle birlikte akit tekrar işlerlik

¹ Bkz. İkinci Bölüm, 3.1.

² DEMİR,s.156; ŞAHLANAN, *Sendikalar...*,s.122; TUNCAY, *Toplu...*,s.55; EKONOMİ, *Sendika...*, s.15. Bildirimli fesih, sadece belirsiz süreli hizmet akitleri için yapılabilir. Belirli süreli hizmet akitlerinde bildirimli fesih yapılmaz. İşçi, belirli süreli hizmet akdiyle çalışmakta iken, akdin süresi dolmadan ayrılmak isterse, akdi haksız feshetmiş sayılacağından işveren kendisinden tazminat talep edebilir.

³ EKONOMİ, *İş...*,s.105, dn.128; AKYİĞİT, "Sendika...",s.63-64.

⁴ BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.488; IŞIKLI,s.181-182; ERGİN,s.185; AKYİĞİT, "Sendika...",s.63.73; ÖZBEK,s.97.

kazanacaktır⁵. Kanunda yöneticilikte geçen sürede hizmet akdinin askıda olduğunu gösteren bir düzenleme yoktur.

Yargıtay bir kararında, “Sendika yöneticiliğinde geçen sürede işyerinde çalışma yoksa ve iş akdi askıda ise, yöneticilik de geçen sürenin de kıdem süresinde dikkate alınmaması gerekir”⁶ ifadesi yer almaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun geçmişte verdiği bir kararın muhalefet şerhinde de, yöneticilik görevine seçilen işçi ve işveren arasındaki hizmet akdinin tarafların serbest iradeleri ile ücretsiz izinli sayılması konusunda anlaşmış olmaları durumunda hizmet akdi ilişkisinin yöneticilik süresince bozulmuş sayılmasının mümkün olmadığı, akdin askıda olduğu ifade edilmiştir⁷.

Yargıtay daha yeni bir kararında, davacı “... sendika yönetim kuruluna seçilmekle işyerinden ayrılmış bulunmaktadır. Diğer bir deyimle istifa etmiştir. Böyle bir durum iş akdinin askıya alınması anlamına gelmez. Davacının seçimi kaybettikten sonra tekrar işyerinde çalışmak istemesine karşılık taraflar arasında yeniden hizmet akdi kurulmamıştır”⁸ sonucuna ulaşmıştır. Bu kararında, işçinin sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işyerinden ayrılması sırasında hizmet akdinin işçinin istifa etmesi ile sona erdiğini kabul etmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçinin görevinin sona ermesi üzerine işine geri dönmek için başvurduğunda işveren tarafından işe alınmaması durumunda ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanabileceği yönündeki kararın muhalefet şerhinde “... Dosyadaki belgelerden hizmet akdinin askıya alındığı belirtilmiş ise de, böyle bir kabul 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesine aykırıdır.... Öte yandan, ifa imkansızlığı kısa olmayıp 2821 sayılı Kanunun 12/2. maddesine göre en azından dört yıllık bir süre için söz konusu olduğundan, hizmet akdinin askıya alınmış olması, kabul edilemez. Sendika organlarına veya kamusal görevlere seçilmiş olan işçilerin hizmet sözleşmeleri

⁵ AKYIĞIT, “Sendika...”, s.73.

⁶ Yarg. 9. HD., T.9.7.1982, E.5900, K.6659 [İŞVEREN DER., C.XXI, S.2(Kasım 1982), s.20].

⁷ Yarg. HGK., T.14.10.1987, E.9, K.13/728 (ERGİN, s.184).

⁸ Yarg. 9. HD., T.4.11.1997, E.14430, K.18485 [İŞVEREN DER., C.XXXVI, S.3(Aralık 1997), s.15].

feshedilmek suretiyle işten ayrıldıkları öğretilerde de kabul edilmektedir”⁹ ifadesi bulunmaktadır. Bu ifadeden Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun kararında hizmet akdinin askıda olduğunu kabul ettikleri sonucuna ulaşabiliriz. Görüldüğü üzere Yargıtay çeşitli dönemlerde farklı yönlerde kararlar vermiştir.

Kanımızca, sendika yöneticiliği görevine seçilmesi nedeniyle işçinin işyerinden ayrılması sırasında hizmet akdi sona ermektedir. Çünkü m.29/I’de, işçinin eski işine dönmesi durumunda, eski kıdem hakları ve ücretinin saklı olduğu ifade edilmiştir. Sendika yöneticiliğine seçilmesi nedeniyle İş Kanunu m.13’e göre bildirimli fesih ile hizmet akdini sona erdiren işçi, İş Kanunu m.14’e göre kıdem tazminatına hak kazanamaz. Sendikalar Kanunu’nda madde içinde sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçinin eski işine dönmesi durumunda eski kıdem haklarının saklı olduğuna dair bir düzenlemeye yer vermek suretiyle işçinin kıdem tazminatı hakkının kaybolmaması istenmektedir. Buradan yola çıkarak işçinin sendika yöneticiliğine seçilmesi nedeniyle işinden ayrılması durumunda hizmet akdinin sona erdiğini ve sendika yöneticiliği görevinin sona ermesinden sonra tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlamasıyla birlikte yeni bir akit yapıldığını söyleyebiliriz.

1.1.2. Sendikayla Arasındaki Hukuki İlişki

Sendikalar Kanunu’nda sendika ile sendika yöneticileri arasındaki ilişkinin niteliği konusunda bir hüküm yoktur. Sendikalar Kanunu m.63/I uyarınca, bu kanunun uygulanmasında boşluklar bulunması halinde Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu’nun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır. Ancak bu konuda ilgili kanunlarda da bir düzenleme yoktur.

Sendika ile yöneticiler arasındaki hukuki ilişkinin bir akit ilişkisine değil de akit dışı, organik bağ ilişkisine dayandırılması mümkün değildir. Çünkü organik bağ ilişkisinde genel kurul kararlarına üstünlük tanınmakta, göreve seçilen kişilerin bu görevi kabul edip etmemesi önem taşımamaktadır. Oysa yöneticiler genel kurul

⁹ Yarg. HGK., T.4.2.1998, E.9-46, K.11 [ÇİMENTO İŞVEREN DER., C.XII, S.3(Mayıs 1998),s.24-25].

tarafından seçilmekte ama kişilerin bu görevi kabul etmesiyle birlikte yani seçim ve kabulle görevi yerine getirmeleri söz konusu olmaktadır¹⁰.

Sendika ile yöneticiler arasındaki hukuki ilişkinin bir akit ilişkisine dayandığı kabul edilmekle birlikte, ilişki hizmet akdine mi yoksa vekalet akdine mi dayanmaktadır? Sendika yöneticileri ile sendika arasındaki akdi ilişkinin hizmet akdine dayanmadığı kabul edilmektedir¹¹. Hizmet akdini diğer akitlerden ayıran en önemli özellik bağımlılık özelliğidir. Yani işçiler işverenin emir ve otoritesi altında çalışırlar. İşverenin onlara emir ve talimat verme, işçileri denetleme hakkı, işçilerin de verilen bu emir ve talimatları yerine getirme yükümlülüğü vardır¹². Anayasa Mahkemesi bir kararında, "... hizmet akdini işgörmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran bu bağımlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o çalışmasını, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapar"¹³ ifadesi yer almaktadır. Yöneticilerle sendika arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdine dayandığını varsayacak olursak, bu anlamda bir bağımlılığın olmadığı görülecektir. Çünkü yöneticilerin sürekli sendikaya bağlı olarak ve onun denetimi altında çalışması söz konusu değildir. Yöneticiler, kanun ve sendika tüzüğüne uygun olarak görevlerini yerine getirirler. Bu görevleriyle ilgili olarak bazı denetimlere tabi tutulurlar. Ancak hizmet akdinde olduğu gibi bir bağımlılık yoktur, sendika yöneticilerinin bağımsızlıkları vardır¹⁴.

Yargıtay'ın geçmişte verdiği bir kararında, "Davacı sendikanın şube başkanıdır. Taraflar arasında hizmet sözleşmesi olup olmadığı araştırılmamıştır. Şayet davacı seçimle bu yere gelmişse, taraflar arasında hizmet sözleşmesi yoktur"¹⁵ ifadesi bulunmaktadır. Benzer bir kararında da, sendika başkanlığına seçimle gelindiği, başkanlık ve görevin seçimle oluştuğu ifade edildikten sonra bu kişilerin hizmet

¹⁰ Nuri ÇELİK-Ali GÜZEL, "Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu Üyesi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği", **MARMARA Ü. İİBF. DER.**, Y.1987, C.IV, S.1-2, s.642.

¹¹ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.767; ŞAHLANAN, **Sendikalar...**, s.277; ÇELİK-GÜZEL, s.643.

¹² ÇELİK, **İş...**, s.74; GÜVEN-AYDIN, s.34-35.

¹³ AYM., T.27.9.1967, E.1963, K336/29 (R.G., T.19.10.1968, S.13031).

¹⁴ ÇELİK-GÜZEL, s.644.

¹⁵ Yarg. 9. HD., T.30.9.1975, E.11205, K.45502 (ŞAHLANAN, **Sendikaların...**, s.189-190, dn.49'dan YKD., 1978/I, s.100).

akdiyle çalışmadıkları ve işçi sayılmadıkları ifade edilmiştir¹⁶. Bir başka kararında ise, sendika yönetim kurulu üyesi olan mali sekreterle sendika arasında hizmet akdi olmadığını belirtmiştir¹⁷. Dolayısıyla yöneticiler ile sendika arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdine dayanmadığını söyleyebiliriz.

Sendika ile yöneticiler arasındaki ilişkinin vekalet akdine dayandığı kabul edilmektedir¹⁸. Vekalet akdinde hizmet akdinde olduğu gibi sıkı bir bağımlılık ilişkisi yoktur. Ayrıca Borçlar Kanunu m.386/II'ye göre, karşılaştırılan iş, hizmet ya da istisna akdi çerçevesine sokulamıyorsa vekalet akdi hükümleri uygulanacaktır. Vekilin sorumluluğu genel olarak hizmet akdinde işçinin sorumluluğuna ilişkin hükümler çerçevesindedir (B.K. m.390/I). Sendika yöneticilerine ücret ödenmesi ilişkin vekalet akdine dayandığının kabulüne engel değildir. Çünkü vekalet akdinde de, akit ya da teamül varsa Borçlar Kanunu m.386/son'a göre ücret ödenmesi sözü konusu olabilecektir. Ücret ödeniyor olması, bu ilişkinin hizmet akdi ilişkisi olduğu anlamına gelmez¹⁹.

Sonuç olarak, sendika ile yönetici arasındaki hukuki ilişkinin, işçi ve işveren arasında olduğu gibi hizmet akdine değil, vekalet akdine dayandığı görülmektedir. Kişiler bu göreve seçimle gelmekte ve genel kurul, sendikanın kanun ve tüzük hükümlerine göre yönetilmesi yetkisini yöneticilere vermektedir.

1.2. Sendika Yöneticisinin Kıdem Tazminatı Hakkı

Sendika yöneticiliği görevine seçilmesi nedeniyle çalışmakta olduğu işten ayrılan ve yöneticilik görevini üstlenen işçiler, bu yöneticilik görevlerinin sona ermesiyle, m.29'da yer alan yöneticilik güvencesinden yararlanmak için işverene yeniden işe alınmaları için başvurabilirler. Bu başvuru üzerine işveren tarafından işe yeniden alınmaları veya alınmamaları durumunda kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca sendikalarda yöneticilik görevi

¹⁶ Yarg. 9.HD.,T.17.2.1982,E.9/3354,K.115 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.91).

¹⁷ Yarg. 9. HD.,T.29.4.1980,E.5679,K.5151 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.89).

¹⁸ ÇELİK-GÜZEL,s.646;ŞAHLANAN,Sendikalar...,s.277.

¹⁹ ÇELİK-GÜZEL,s.646.

üstlenen kişilere görevlerinin sonunda bir ödeme yapılmakta ve bu ödeme kıdem tazminatı olarak nitelendirilmektedir. Sendika tarafından yöneticilere ödenen bu tazminatın kıdem tazminatı sayılıp sayılmayacağı da ayrı bir tartışma konusudur. Burada yöneticiye hem işveren tarafından ödenen kıdem tazminatı hem de sendikanın yöneticiye verdiği tazminat üzerinde duracağız.

1.2.1. İşverenden Alacağı Kıdem Tazminatı

Sendika yöneticiliğine seçilmesi nedeniyle işinden kendi isteğiyle ayrılan işçi hizmet akdini İş Kanunu m.13'e göre bildirimli feshetmek suretiyle işinden ayrılmaktadır. İş Kanunu m.14'de kıdem tazminatına hak kazandıran hizmet akdinin sona erme şekilleri düzenlenmiştir. İşçinin bildirimli fesih yapmak suretiyle işinden ayrılması kıdem tazminatına hak kazandıran bir sona erme şekli değildir. İşçi hizmet akdini kendi sona erdirmiş, istifa etmiştir²⁰. Ancak kanunda "... diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları... saklıdır" ifadesi yer almaktadır. Eğer işçi yöneticilik güvencesinden yararlanmaya hak kazanacak şekilde yöneticilik görevinin son bulması üzerine, işverenine yeniden işe alınmak için başvurursa, işçinin eski kıdem hakları saklı olacaktır. Çünkü doktrinde savunulan bizim de katıldığımız görüşe göre, işçinin hizmet akdi kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde son bulursa, daha sonra işçi eski işyerinde yeniden çalışmaya başlasa bile önceki çalışma süresi kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde son bulduğu için bu çalışma süresiyle birleştirilemeyecektir. Eğer sonraki çalışması kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde son bulursa sadece bu çalışma süresi için kendisine kıdem tazminatı ödenecektir²¹. Oysa kanunda m.29 içinde bu şekilde bir düzenlemeye yer vermek suretiyle, işçinin hak kaybına uğraması önlenmek istenmiştir.

²⁰ ÇELİK, Toplu..., s.38; ERGİN, s.187; EYRENCİ, İHU, s.2; Gülsevil ALPAGUT, "Yarg. HGK., T.4.2.1998,E.9-46,K.11 İncelemesi", ÇİMENTO İŞVEREN DER.,C.XII,S.3(Mayıs 1998),s.31.

²¹ TUNÇOMAĞ,İş...,s.238. Aksi görüşü savunanlar İ.K. m.14'de yer alan "... hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır" hükmüne dayanarak önceki çalışmanın sona eriş şeklinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erip ermediğinin önemli olmadığı, tüm süreler üzerinden kıdem tazminatının ödenmesi gerektiğini ifade etmektedirler (ÇELİK,İş...,s.223-224;EKONOMİ,İş...,s.245-247;GÜVEN-AYDIN,s.99-100). Yargıtay, bu konuda iki yönde de vermiş olduğu kararlar olmakla birlikte daha ziyade dikkate alınmayacağı yönünde kararlar vermiştir. Bu konuda daha fazla bilgi için dipnotta adı geçen yazarlara bakınız.

Sendika yöneticiliğine seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçinin hizmet akdinin askıda olduğunu kabul edenlere göre de, eğer işçi bu sebeple işinden ayrılıyorsa, işten ayrılırken kendisine kıdem tazminatı ödenmesini talep edemeyecektir. Yeniden işe dönünceye kadar bu hakkı saklı kalacaktır²². Bu görüşü savunanlara göre, sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçi, işe dönmek için başvurduğunda işe geri alınmasa bile, hizmet akdi askıda kabul edildiği için kendisine kıdem tazminatı ödenecektir.

İşçinin sendika yöneticiliği görevine seçilmesi nedeniyle işten ayrılması kıdem tazminatına hak kazandırmayacak, kanunda m.29'da belirtilmiş şartların yerine gelmesi ve yeniden işe alınmak üzere başvurması durumunda kıdem tazminatına hak kazanacaktır²³. Ancak doktrinde kıdem haklarının yöneticilik görevi sona eren işçinin ancak yeniden işe alınması durumunda söz konusu olacağını ifade edenler de vardır²⁴. Kanunumuzda "... diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır" ifadesi bulunmasına rağmen işverenin bu kişileri işe almaması durumunda işe iade şeklinde bir uygulama söz konusu olmadığından işçinin kıdem hakları kaybolur. Bu nedenle de, yöneticilik güvencesinden yararlanma şartlarının gerçekleşmesi ve işçinin yeniden işe alınmak üzere işverene başvurması durumunda, eski kıdem haklarının saklı olduğu kabul edilmelidir.

Yargıtay'ın iki yönde de vermiş olduğu kararları vardır. Bir kararında, işyerinde çalışmakta iken yöneticilik görevine seçilmesi nedeniyle işten ayrılan işçi yeniden seçilememesi üzerine işverene yeniden işe alınmak üzere başvurmuş, ancak işe alınmamıştır. Kararda, davacının seçimi kaybettikten sonra tekrar işyerinde çalışmak istemesine karşılık taraflar arasında yeni bir akit kurulmadığı için kendisine ihbar ve kıdem tazminatı ödenmeyeceğini ifade edilmiştir²⁵.

²² ÖZBEK,s.97.

²³ ERGİN,s.187;ALPAGUT,s.30-31.

²⁴ ÇELİK,Toplu...,s.38.

²⁵ Yarg. 9. HD.,T.4.12.1997, E.16268, K.20354 [ÇİMENTO İŞVEREN DER.,C.XII,S.2(Mart 1998), s.30-31]. Aynı yönde bir başka karar da, Yarg. 9. HD., T.4.11.1997, E.14430, K.18485 [İŞVEREN DER., C.XXXVI, S.3(Aralık 1997),s.15]. Yargıtay bir başka kararında da işçinin sendika yönetiminde görev alması nedeniyle kendisinin işten ayrılması halinde ihbar tazminatı hakkı doğmayacağını belirtmiştir. Yarg. 9. HD.,T.12.2.1986,E.12499,K.1581 [YASA HUKUK DER., C.X,S.10(Ekim 1987,s.1457)].

Yargıtay'ın bir başka kararında da, "2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesinde, sendika yöneticiliğine seçilmek suretiyle işten ayrılan işçinin, eski kıdem hakkı saklı tutulmuştur. Anılan maddenin ilk fıkrasında, sınırlı olarak belirtilen sendikadaki görevden ayrılıp tekrar işe dönme halleri yeniden işe alınma ile ilgilidir. Bu nedenle, işçinin daha önce işyerinde geçen ve sendikada bir görev alması nedeniyle sona eren hizmet süresine ilişkin kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmaz. Bu durumda, mahkemece yapılacak iş, davacının davalıya ait işyerinde çalıştığı tarihteki koşullara göre hesaplanacak kıdem tazminatını hüküm altına almaktan ibarettir"²⁶ ifadesi yer almıştır. Bu kararla Yargıtay kıdem tazminatı ödenmesini işe geri alınma şartına bağlamıştır. Bu konuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, işçilerin sendika yöneticiliğine seçilmelerinde ve seçilmeyi istemelerinde kamu yararı vardır. Bu yararı korumak için 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.29'a aykırı hareketi cezai yaptırıma bağlamış ise de, sadece bu yaptırım yasa koyucunun amaçladığı güvence şeklinde işlemesine yetmeyebilir. Kanun koyucu bu hususu güvence altına alma amacı güdüyorsa, o güvencenin tam anlamıyla işlemesini sağlayacak düzenlemeyi de getirmek istediği şeklinde kanun hükümlerini yorumlamak gerekir. O halde kanunun amaçladığı güvencenin tam işlerliği için ceza yaptırımının yanında hukuksal yaptırımın da öngörülmesi ve kabulü gerekir. Kanun koyucunun güttüğü amaca uygun düşen bu yorum tarzı madde metnine ilave olunan "zorundadır" sözcüğüne de tamamıyla uygun düşmektedir. Bu durum karşısında işverenin m.29'a aykırı hareket etmesi halinde işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığının kabulünde tereddüde yer olmaması gerekir şeklinde karar vermiştir²⁷. Aynı yönde geçmişte verdiği bir başka kararında, sendika yöneticiliğine seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçinin daha sonra işe alınmak için başvurmasına rağmen alınmaması durumunda, işçinin daha önce işyerinde geçen ve sendikada görev alması nedeniyle sona eren hizmet akdine ilişkin kıdem tazminatı hakkının olduğu kabul edilmiştir²⁸. Dolayısıyla Yargıtay'ın bu kararında yöneticilik görevi sona eren işçinin yeniden işe alınmaması durumunda, işe alınmak için başvurunun yapılmış olmasını yeterli bulup, işe alınmasa dahi kıdem tazminatı ödeneceğini ifade

²⁶ ÇELİK, Toplu..., s.38, dn.89'dan Yarg. 9. HD.,T.30.5.1995,E.6858,K.8581 (TEKSTİL İŞVEREN DER.,Ekim 1995, kararlar eki).

²⁷ Yarg. HGK.,T.4.2.1998,E.9-46,K.11[ÇİMENTO İŞVEREN DER.,C.XII,S.3(Mayıs 1998),s.24].

²⁸ Yarg. 9. HD.,T.10.10.1995,E.20805,K.30830 (Çalışma...,s.432).

etmiştir. Yargıtay'ın daha eski tarihli bir kararında da, sendika yöneticiliğine seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçiye daha sonra işyerine dönmemiş olsa da, işten ayrılma konusunda kanundaki yöneticilik güvencesinden yararlanması ve eski işyerinde geçen hizmeti için kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini ifade etmiştir²⁹. Görüldüğü gibi yönetici seçilen işçiye kıdem tazminatı ödenmesi yönünde Yargıtay kararlarında bir istikrar yoktur.

İşçinin kıdem tazminatını alabilmesi ancak yöneticilik güvencesinden yararlanabilmesi durumunda söz konusudur. Eğer yöneticilik güvencesinden yararlanması mümkün değilse, eski kıdem haklarından yararlanamayacaktır³⁰. Yalnız bazı Yargıtay kararlarında yöneticilik görevinin m.29'daki haller dışında sona ermesi durumunda da kıdem tazminatı talep etme hakkının tanınmış olduğu görülmektedir. Yargıtay, sendika yöneticisinin emekli olması ve işyerine dönmemesi halinde, önceki çalışmaları için kıdem tazminatı isteyebileceğini hükme bağlamıştır³¹. Bir başka kararında, bir uyuşmazlıkta işyerine dönmeyen eski yöneticinin bu konudaki talebini haklı bulmuştur³². Daha sonra işlediği bir suç nedeniyle sendikadaki görevi sona eren yöneticilerin işe alınmamaları üzerine 1995 yılında verdiği iki kararda da m.29'da düzenlenmiş olan yöneticilik görevinin sona erme hallerinin yeniden işe alınmayla ilgili olduğunu belirtip, daha önce işyerinde geçen ve sendikada görev alması nedeniyle sona eren hizmet süresine ilişkin kıdem tazminatı haklarının saklı olduğunu belirtmiştir³³.

İşçi sendika yöneticiliği görevi sona erdikten sonra işverene yeniden işe alınmak için başvurup, işveren tarafından işe alınmazsa, gerekli koşulları sağlayıp başvurmuş olması nedeniyle kendisine kıdem tazminatı ödenecektir. Ancak ödenecek olan bu kıdem tazminatında hangi tarihin esas alınacağı da önemli bir konudur. İşçi eğer

²⁹ Yarg. 9. HD., T.15.11.1984, E.8683, K.9968 (EGEMEN-TEMİZ, s.479-480).

³⁰ ÇELİK, İŞ..., s.322; ERGİN, s.188. Yalnız ÇELİK, yöneticilik görevinden ayrılıp güvenceden yararlanmak üzere işçinin işverene başvurmasını yeterli görmemiş ayrıca işe başlaması gerektiğini de ifade etmiştir (ÇELİK, İŞ..., s.322).

³¹ Yarg. 9. HD., T.22.5.1984, E.5020, K.5645 (EGEMEN-TEMİZ, s.125-126).

³² ÇELİK, İŞ..., s.321, dn.20b'den Yarg. 9. HD., T.15.10.1985, E.878, K.4931 [YASA DER., Aralık 1985, s.1776-1777].

³³ Yarg. 9. HD., T.10.10.1995, E.20805, K.30830 (Çalışma..., s.432). ÇELİK, İŞ..., s.321-322, dn.20c'den Yarg. 9. HD., T.30.5.1995, E.6858, K.8581 (TEKSTİL İŞVEREN DER., Ekim 1995, kararlar eki).

yöneticilik görevi kanunda belirtilmiş olan hallerden biriyle son bulup, yeniden işe alınmak üzere işverene bir ay içinde başvurur ve işe alınırsa hizmet akdi yeniden kurulur. Ayrıca kanunda m.29'da "... eski kıdem hakları... saklıdır" ifadesi yer aldığı için de bu çalışma süresi geçmiş çalışma süresiyle birleştirilir. Sonraki çalışması kıdem tazminatına hak kazandırır şekilde son bulursa bu tarihteki ücreti üzerinden tazminatı hesaplanacak ve herhangi bir sorun olmayacaktır.

Kanunda her ne kadar işverenlerin eski sendika yöneticilerini işe almak zorunda oldukları düzenlenmiş olsa da, işverenlerin bu kişileri işe almamaları da sıkça görülen bir durumdur. Ne yazık ki, işverenin bu kişileri işe almaması durumunda, Yargıtay'ın kararlarında işe iade yönünde karar verilmediğini görüyoruz³⁴. Yani işveren yöneticilik güvencesinden yararlanma hakkına sahip olan bu kişileri işe almayacak olursa işçinin işe iadesi söz konusu değildir. Böyle bir durumda işçinin kıdem tazminatı alma hakkının bu tarihte, fakat hizmet akdinin sendika yöneticiliği sebebiyle sona erdirildiği tarihteki hakları ile sınırlı olacağını kabul etmek yerinde olur³⁵.

Yargıtay, sendika yöneticiliğine seçilme nedeniyle işten ayrılan işçiye geri dönmek istediğinde yeniden işe alınmayacak olursa bu durumda, başvurduğu tarihte emsal kıdemde sendikasız bir işçinin ücretinin esas alınacağı yönünde karar vermiştir³⁶.

Geçmişte verdiği bir kararında, sendika yöneticisinin emekli olması ve yeniden işyerine dönmemesi halinde, önceki çalışmaları için kıdem tazminatı isteyebileceğini ve kıdem tazminatının, işyerinden ayrıldığı zaman aldığı son ücret üzerinden hesaplanması gerektiğini belirtmiştir³⁷.

³⁴ Yarg. 9. HD., T.1.5.1981, E.3411, K.4486 [İHU, Sen.K.29(No.2)]; Yarg. 9. HD., T.10.2.1986, E.1343, K.1346 (EGEMEN-TEMİZ, s.482); Yarg. 9. HD., T.28.5.1987, E.5169, K.5347 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.502); Yarg. 9. HD., T.8.3.1993, E.3445, K.3622 [İŞ VE HUKUK DER., Y.28, S.235(Haziran-Temmuz 1993), s.32-33].

³⁵ ERGİN, s.187.

³⁶ Yarg. 9. HD., T.19.12.1984, E.9886, K.11397 [İŞ VE HUKUK DER., Y.20, S.172(Eylül-Ekim 1985), s.26-27]; Yarg. 9. HD., T.13.4.1994, E.746, K.5585 (Çalışma..., s.169).

³⁷ Yarg. 9. HD., T.22.5.1984, E.5020, K.5645 (EGEMEN-TEMİZ, s.125-126).

Yargıtay bir başka kararında da, "... davacının çalıştığı ve sendikada görev almak suretiyle ayrıldığı tarihteki koşullara göre, hesaplanacak kıdem tazminatının hüküm altına alınmasından ibarettir"³⁸ ifadesi yer almıştır. Yargıtay'ın, yönetici seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçinin kıdem tazminatının işten ayrıldığı tarihteki ücreti üzerinden ödenmesi gerektiği yönünde verdiği son karar bizim katıldığımız görüşle uyum göstermektedir. Çünkü bu kişinin hizmet akdi bu tarihte son bulmuştur ve her ne kadar başvurduğu tarihte işe alınmaması üzerine kıdem tazminatı ödenecek olsa da, yöneticilikte geçirdiği süre içindeki ücret ve diğer sosyal yardımlardan yararlanması ancak işyerinde yeniden işe başlaması durumunda söz konusu olur.

Yargıtay'a göre, yöneticilikte geçen süre kıdem tazminatında dikkate alınmayacaktır³⁹. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde, sendika yöneticiliğinde geçen sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağına dair hükümler bulunsa bile bu süreler dikkate alınmayacaktır⁴⁰. İşçinin işyerinde çalışmadığı yöneticilik sürelerinin kıdem tazminatı hesaplanmasında dikkate alınmaması doğrudur. Çünkü bu süre içinde işçi işyerinde işveren için herhangi bir üretim faaliyetinde bulunmamakta, işyerinde çalışmamaktadır.

Yargıtay kıdem tazminatının geç ödenmesiyle ilgili olarak da, Borçlar Kanunu m.105 uyarınca "munzam zarar"ın ödetilmesinin istenebileceğini hükme bağlamıştır⁴¹. Bir başka kararında da, hükmolunacak kıdem tazminatı faizinin yöneticinin işverene işe yeniden alınmak üzere başvuru tarihinden itibaren işleyeceğini, geriye gidilerek sendikada görev almak üzere işyerinden ayrılma tarihinden faiz yürütülemeyeceğini ifade etmiştir⁴². Kıdem tazminatına işletilecek faizin eski sendika yöneticisinin işe alınmak üzere başvurduğu tarihten itibaren işletilmesi yerindedir. Çünkü bu kişilerin kıdem tazminatı hakkı, yöneticilik görevi kanunda belirtilen şekillerden biriyle son

³⁸ Yarg. 9. HD., T.10.10.1995, E.20805, K.30830 (Çalışma..., s.432).

³⁹ Yarg. 9. HD., T.19.12.1984, E.9886, K.11397 [İŞ VE HUKUK DER., Y.20, S.172(Eylül-Ekim 1985), s.26-27].

⁴⁰ Yarg. 9. HD., T.15.11.1982, E.9649, K.8999 [İŞ VE HUKUK DER., Y.18, S.157(Mart-Nisan 1983), s.16-17]; Yarg. 9. HD., T.2.4.1982, E.2245, K.3287 [İŞVEREN DER., C.XXI, S.2(Kasım 1982), s.13-14].

⁴¹ Yarg. 9. HD., T.22.5.1984, E.5020, K.5645 (EGEMEN-TEMİZ, s.125-126).

⁴² ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.125, dn.179'dan Yarg. 9. HD., T.6.10.1992, E.5631, K1092 (Ajans Tüba, 14 Haziran 1993).

bulup işverene yeniden işe alınmak üzere başvurdukları tarihte doğmaktadır. Bu nedenle işyerinden ayrılma tarihinden itibaren kıdem tazminatına faiz işletilmemelidir.

1.2.2. Sendikadan Alacağı Tazminat

Sendikalar tarafından görev süresi sona eren sendika yöneticilerine kıdem tazminatı adı altında bir ödeme yapılmasına rastlanmaktadır. Ancak yapılan bu ödemenin kıdem tazminatı olarak nitelenmesi uygun değildir. Çünkü sendika ile yönetici arasındaki hukuki ilişki hizmet akdine dayanmaz. Sendikayla yönetici arasındaki ilişki vekalet akdine dayanır⁴³. İş Kanunu m.14'de, "Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin... feshedilmesi... son bulma hallerinde... kıdem tazminatı ödenir" ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla, kıdem tazminatı alabilmek için öncelikli olarak 1475 sayılı kanuna tabi olarak hizmet akdiyle çalışan bir işçi olmak gerekir. Oysa sendika ile yönetici arasındaki hukuki ilişki hizmet akdine dayanmadığı için sendika yöneticilerinin 1475 sayılı İş Kanunu anlamında işçi sayılabilmeleri mümkün değildir. Bunun dışında, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için hizmet akdinin kanunda belirtilmiş olan durumlardan biriyle son bulması gereklidir. Sendika yöneticisinin seçimi kaybetmesi, seçime yeniden girmemesi kanunda belirtilen hizmet akdinin sona erme hallerinden olmadığı için sendika tarafından yapılacak ödemenin kıdem tazminatı olarak değerlendirilebilmesi mümkün değildir. Yargıtay bir kararında, "... davacı işçi olmadığı için bu tazminatı, İş Kanunu anlamında kıdem tazminatı olarak mütalaa etmek doğru değildir"⁴⁴ ifadesine yer vermiştir.

Yargıtay bir başka kararında da, sendika tüzüğünde öngörülen hizmet ödülünün niteliği itibarıyla kıdem tazminatı olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir⁴⁵.

Sendikalar Kanunu'nda yöneticilere hangi hallerde sendika tarafından tazminat ödeneceğine dair bir düzenleme yoktur. Sadece m.45/I'de, "Konfederasyonlar ile

⁴³ ÇELİK-GÜZEL, s.643.646; ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.277; BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.767.

Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. bu bölüm, 1.1.2.

⁴⁴ Yarg. 9. HD., T.2.4.1985, E.1419, K.3585 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.773).

⁴⁵ ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.278, dn.118'den Yarg. 9. HD., T.29.6.1988, E.6374, K.7094.

sendikaların ve şubelerin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek... tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur” ifadesi yer almaktadır. Bu nedenle, hangi hallerde böyle bir tazminatın ödeneceği ve miktarının ne olacağı gibi konuların genel kurul tarafından belirlenmesi gerekir. Ayrıca bu konunun tüzükte düzenlenmesi de söz konusu olabilir. Uygulamada, tazminat ödenmesine yöneticilerin görevden ayrılmaları, görevleriyle ilgili olarak kaza geçirip malül kalmaları durumlarında rastlanmaktadır⁴⁶. Eğer tüzüklerinde hangi hallerde tazminat ödeneceği konusu düzenlendiyse ya da genel kurul tarafından belirlenmişse, bu hallerin dışındaki durumlar için ödeme yapılmayacaktır. Yargıtay’a göre, sendika tüzüğünde, sendika yöneticilerine tazminat ödenecek, yöneticilik görevinin sona erme hallerinin dışında, yöneticilik görevi sona ererse hak kazanma şartı gerçekleşmemiştir⁴⁷. Yargıtay, tüzükte belirtilen her yıl için ödeme yapılacağı ifadesinden bir yıldan daha az yönetici olarak görev yapma durumunda şart gerçekleşmediği için tazminata hak kazanılamayacağı yönünde de karar vermiştir⁴⁸. Bu tazminatın nasıl hesaplanacağı konusunda sendikanın ya tüzüklerinde hüküm bulunmalı ya da genel kurul tarafından kararlaştırılmalıdır. Ancak tüzükte hesaplamaya ilişkin hüküm bulunmasının şart olmadığı ve genel kurulun açık kararının yeterli olacağı da ifade edilmektedir⁴⁹.

1.3. Ücret Hakkı

İşyerinde çalışmakta iken sendika yöneticiliğine seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçinin yöneticilik görevinin kanunda belirtilen hallerden biriyle sona ermesi ve işyerinde yeniden işe alınmak üzere başvurması durumunda işveren bu kişileri yeniden işe almakla yükümlüdür. Yeniden işe alınmaları durumunda eski ücretleri saklıdır. Çünkü Sendikalar Kanunu m.29/I’de “... işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır” ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla işçiye eski ücretinden aşağı ücret verilemez. Doktrinde genellikle kabul edildiği üzere eski yönetici işinden hiç ayrılmamış olsaydı ücreti ve sosyal hakları yeniden işe alınacağı tarihte hangi

⁴⁶ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.770; ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.278.

⁴⁷ Yarg. 9. HD., T.5.2.1986, E.12088, K.1213 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.774-775).

⁴⁸ Ankara 6. İ.M., T.26.4.1988, E.1927, K.3091 Yarg. 9. HD., T.29.9.1988, E.6489, K.8772 ilamıyla onanmıştır (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.780-781).

⁴⁹ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.770.

düzye de olacaksa, o düzye deki parasal haklarla işe başlatılması gerekir. İşçinin işyerinden ayrı bulunduğu, yöneticilik görevinde geçen süre içinde işyerinde uygulanan ve sona eren toplu iş sözleşmesi ile ücret ve diğer haklarda artış sağlanmış ise işçi bu haklardan da yararlanacaktır⁵⁰. İşe geri döndüğünde işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi, ancak toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olması (TSGLK. m.9/I), toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemesine (TSGLK. m.9/III) veya sendikanın muvafakatine (S.K. m.36) bağıdır. Eğer şartlardan biri gerçekleşiyorsa, eski sendika yöneticisi işe başladığı tarihte işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklardan da yararlanır.

274 sayılı kanun m.20’de yer alan düzenleme bu kanunda da aynen korunmuştur. Önceki kanunun bu maddesine ilişkin T.B.M.M.’de yapılan görüşmelerde Geçici Komisyon Sözcüsü’nün, “ ‘Talep anındaki şartlarla’ demeyip ‘eski haklarıyla’ denirse, bu eski hakları tabiri fevkalade umumi olacağı için, beş sene içinde⁵¹ yeni toplu iş sözleşmesi yapılmış ve ücretler artmış olabilir. Demek ki, bu yöneticiyi daha az bir ücretle alabilir manası çıkar. Aslında maksadın bu olmadığı muhakkaktır. Aslında maksat, geçmiş kıdem haklarının mahfuz tutulmasıdır...” şeklinde ifadesi vardır⁵². Buradan da işçinin yöneticilik görevi sona erip, işyerine döndüğünde toplu iş sözleşmesi ile ücret ve diğer haklarda artış olduysa bundan faydalanacağı sonucuna ulaşılabilir. Bu konuda Yargıtay’ın bir kararında da, “...‘ücreti saklıdır’ sözcükleri ile tekrar işe alınma halinde eski yönetici işe alınırken kıdem süresi ve yaptığı iş belirlenerek başvurma tarihindeki emsal kıdem ve görevdeki işçiye ödenmesi gereken ücretin baz alınması icap eder. Şayet davacı toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek durumda ise, bu durum da dikkate alınmalıdır”⁵³ ifadesi yer almıştır. Bu Yargıtay kararından da aynı sonuca ulaşmak mümkündür.

Yargıtay’ın 274 sayılı kanun döneminde, “... işe yeniden dönüşünde de emsalleri ile mutlak bir eşitliğin de sağlanmasını emretmemiştir. Yasanın getirdiği güven, bir

⁵⁰ ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.123; TUNCAY, Toplu..., s.53; ÇELİK, İş..., s.98; DEMİR, s.161.

⁵¹ 274 sayılı kanun m.20’de 1317 sayılı kanun ile değişiklik yapılmadan önce işten ayrılma tarihinden itibaren beş yıllık hak düşürücü öngörülmekteydi.

⁵² Sendikalar..., s.790.

⁵³ Yarg. 9. HD., T.20.3.1997, E.22609, K.5569 [İŞVEREN DER., C.XXXV, S.10 (Temmuz 1997), s.18].

tarafından işten ayrılırken ücret ve kıdem haklarının korunmasını amaçlamış, diğer taraftan da davacının kıdemindeki bir işçi aynı işyerine yeniden alınacak olsaydı, o günkü şartlara göre hangi ücretle alınacak ise o ücretin sağlanmasını öngörmüştür; yoksa... emsallerinin işten ayrılmadan hizmeti sürdürerek toplu iş sözleşmeleri ile yapılan zamlar sonucu ulaştıkları ücretle mutlak bir eşitlik aranmamıştır”⁵⁴ şeklinde bir kararı vardır. Bu karara göre, işçinin geçmiş çalışmaları göz önüne alınmaksızın işyerinde yeni işe başlayacak olan bir işçi gibi düşünülmesi gerektiği ifade edilmiştir. Doktrinde de Yargıtay’ın vermiş olduğu bu kararı haklı bularak savunanlar vardır⁵⁵. Oysa yukarıda belirttiğimiz 274 sayılı kanun gerekçesinde de ifade edildiği üzere yöneticilik görevi sona erdikten sonra işine dönen işçinin geçmiş kıdem hakları saklı tutulmak istenmiştir. İşçinin işyerine yeniden dönmesiyle birlikte, işe yeni başlayan bir işçi gibi görülmesi geçmiş kıdemini dikkate alınmaması anlamına gelecektir ki kanımızca kanundaki düzenlemeyle sağlanmak istenen güvenceye ters düşen bir yorumdur ve işçinin hak kaybına uğramasına neden olur.

1.4. Yıllık Ücretli İzin Hakkı

İşçilerin tek gelir kaynağı ücret gelirleridir. Eğer bu ücret kaybı telafi edilmeyecek olursa dinlenmeksizin çalışmaya devam ederler. Dinlenmeksizin sürekli çalışmaları verim düşüklüğüne, işçilerde yorgunluğa, dolayısıyla iş kazalarında artışa neden olur. Bu nedenle işçilerin yılın belirli döneminde dinlenmelerini sağlamak amacıyla kanunda yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiştir. İşçiler işyerindeki çalışma süreleriyle orantılı olarak yıllık ücretli izin kullanırlar. Sendika yöneticiliği güvencesinden yararlanarak eski işine geri dönen işçinin çalışma süresinin hesabında geçmişteki çalışmaları da dikkate alınıp ona göre yıllık ücretli izin verilmesi gerekir. Çünkü m.29’da “... işçinin eski kıdem hakları... saklıdır” ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla yıllık ücretli izin süresinin geçmiş çalışma sürelerinin de birleştirilip ona göre hesaplanması gerekir. Ancak işyerinde fiilen çalışılmadığı için yöneticilikte geçen süre dikkate alınmamalıdır.

⁵⁴ Yarg. 9. HD., T.31.1.1983, E.1982/7377, K.1983/414 [TEKSTİL İŞVEREN DER., S.66(Ağustos 1983),s.20-21].

⁵⁵ TUNÇOMAG,İş...,s.299-300.

2. TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN

Sendika yöneticiliğinin toplu iş hukuku açısından işçilik haklarına etkisine baktığımız zaman, bu kişilere sağlanmaya çalışılan iş güvencesi karşımıza çıkar. Sendikalar Kanunu m.29'da profesyonel sendika yöneticileri açısından iş güvencesi getirilmeye çalışılmışsa da bu düzenlemenin ne derece yeterli olduğu tartışılabilir. Kanun koyucu sadece profesyonel sendika yöneticileri açısından bir güvence getirmeye çalışmış, amatör olarak yöneticilik görevini üstlenenlere yönelik herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Amatör olarak sendika yöneticiliği yapanların yararlanacakları tek güvence, sendika üyeliği güvencesidir. Kanunda yer alan bu düzenlemelerin yanı sıra toplu iş sözleşmeleriyle ek güvenceler getirilmeye çalışılmaktadır.

2.1. Profesyonel Yöneticiler Açısından İş Güvencesi

Sendika yöneticisi seçildiği sırada çalışmakta olduğu işten ayrılmak suretiyle bütün çalışmasını sendika için harcayanlar profesyonel yönetici olarak adlandırılmaktadır. Sendikalar Kanunu m.29'da getirilmiş olan güvence de profesyonel yöneticiler açısındandır. Kanun koyucunun amacı profesyonel sendika yöneticiliğini teşvik etmektir. Çünkü günümüzde tüm çalışmasını sendikaya harcayan profesyonel yöneticilere ihtiyaç vardır. Sendikaların toplum içinde işlevleri artmıştır, dolayısıyla sendikaları başarı ile yönetebilmek, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruyabilmek için profesyonel yöneticilere ihtiyaç vardır. Ayrıca sendikacılığın kökleştiği ülkelerde, sendikaların profesyonel yöneticiler tarafından yönetilmesinde yarar olduğu da kabul edilmektedir. Profesyonel olarak sendika yönetiminde bulunacak kişilere istihdam alanında güvence sağlamak gerekir. Aksi takdirde işçiler ileriye yönelik istihdam endişesi nedeniyle bu görevleri yerine getirmek için istekli olmayacaklardır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.29'da da bu amaçla düzenlemeler yapılmıştır⁵⁶. Ancak getirilmiş olan güvencenin, sendika yöneticisi seçilerek işinden ayrılan işçilere ne derece iş güvencesi sağladığı tartışmalıdır. Çünkü kanunda her ne kadar işverenin bu kişileri işe almak zorunda

⁵⁶ İbrahim SUBAŞI, İHU, Sen.K.29(No.1),s.2;KUTAL, "Sendika...",s.54;EKONOMİ,İş...,s.105.

olduğu belirtilse de, Yargıtay kararlarında işverenin bu kişileri işe almaması durumunda işe iadenin mümkün olmadığını ifade etmiştir⁵⁷. Dolayısıyla kanunda getirilmeye çalışılan güvence gerçek anlamda bir iş güvencesi olmaktan çok bir anlamda işçinin işverenin insafına bırakılmasıdır. Burada Sendikalar Kanunu'nda profesyonel sendika yöneticilerinin işe alınmaları konusunda işverene getirilmiş olan yükümlülükleri inceleyeceğiz.

2.1.1. Yeniden İşe Alınma

Sendikalar Kanunu m.29/T'de, "Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için... işyerlerinden ayrılan işçiler, ... işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır" ifadesi bulunmaktadır. Sendika yöneticisi seçilerek işinden ayrılan işçi, sendika yöneticiliği güvencesinden faydalanabilmek için başvurduğunda işveren bu kişileri,

- a. Talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde,
- b. O andaki şartlarla,
- c. Eski işlerine ya da eski işlerine uygun bir işe

almakla yükümlüdür. Bu şartlar arasında işyerinde boş yer olması şartı bulunmamakla birlikte doktrinde bunu savunanlar bulunduğu için aşağıda bunun üzerinde de duracağız.

2.1.1.1. En Geç Bir Ay İçinde İşe Alma

Sendika yöneticileri kanunda düzenlenmiş olan şartları sağlayıp yeniden işe alınmalarını talep ettikleri takdirde, işveren bu kişileri, talep tarihinden itibaren en

⁵⁷ Yarg. 9. HD.,T.1.5.1981,E.3411,K.4486 [İHU,Sen.K.29(No.2)]; Yarg. 9. HD.,T.10.2.1986, E.1343, K.1346 (EGEMEN-TEMİZ, s.482); Yarg. 9. HD., T.28.5.1987, E.5169, K.5347 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.502); Yarg. 9. HD.,T.8.3.1993,E.3445,K.3622 [İŞ VE HUKUK DER.,Y.28,S.235 (Haziran-Temmuz 1993),s.32-33].

geç bir ay içinde işe almak zorundadır (m.29/I). İşverene tanınmış olan bu bir aylık süre ile eğer işyerinde boş yer yoksa bile, bu yerin hazırlanması gerektiği, bir aylık sürenin de bu amaçla işverene tanındığı ifade edilmektedir⁵⁸. Kanunda her ne kadar güvenceden yararlanma şartlarını sağlayıp süresi içinde işverene başvuran işçiyi, işverenin bir ay içinde almak zorunda olduğu düzenlenmiş olsa da, işverenin bu bir aylık süreden sonra bu kişiyi işe alması durumunda ne olacağı kanunda düzenlenmemiştir. İşverene kanun tarafından tanınmış olan bir aylık süreden sonra, işveren işçiyi işe alıncaya kadar geçen zaman için işverenin tazminat ödemesi gerekir⁵⁹. Ancak Yargıtay bir kararında, sendikadaki görevi sona erdikten sonra işe alınmak üzere süresi içinde başvuran işçinin işveren tarafından bir aydan daha sonraki bir tarihte işe alınması durumunda, boşta geçen süreler için ücret talep edilemeyeceğini ifade etmiştir⁶⁰. Bir başka kararında da, sendika yöneticiliği nedeniyle işinden ayrılan işçinin görevinin sona ermesinden sonra üç ay içinde yeniden işe alınmak üzere başvurduğunda, işveren tarafından bir ay içinde öncelikli olarak işe alınması gerektiği, ancak bu kurala uymayan işverenden, işçinin boşta geçen süreler için ücret vb. hak isteminde bulunmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir⁶¹. Dolayısıyla Yargıtay'a göre, işveren bir aylık süreden sonra istediği bir tarihte işçiyi işe alsada dahi geçen zamanda işçinin uğradığı gelir kaybının telafi edilmesi mümkün değildir. Yargıtay'ın bu kararları işverenlerin bu durumu suistimal etmelerine imkan verebilir. Çünkü işveren işçiyi ne kadar geç işe alırsa alsın herhangi bir yaptırımla karşılaşmayacaktır.

2.1.1.2. İşyerinde Boş Yer Olması

Sendikalar Kanunu'nda yöneticilik güvencesinin düzenlenmiş olduğu m.29'da böyle bir şart aranmamaktadır. Bununla birlikte doktrinde sendika yöneticilerinin işe alınmalarının boş yer bulunması şartına bağlı olduğunu ileri sürenler vardır. Bu görüşü savunanlara göre, işyerinde boş yer yoksa işverenin yöneticiyi tekrar işe alma yükümlülüğü yoktur⁶². Yargıtay'a göre de, "... işverenin yükümü, boş yer olması

⁵⁸ EKONOMİ,İş...,s.106.

⁵⁹ AKYİĞİT, "Sendika...",s.65.

⁶⁰ Yarg. 9. HD., T.1.5.1986,E.3411,K.4486 (EGEMEN-TEMİZ,s.483-484).

⁶¹ Yarg. 9. HD., T.7.12.1987,E.10483,K.10747 (EGEMEN-TEMİZ,s.485-486).

⁶² BERKSUN-EŞMELİOĞLU,s.489;DEMİR,s.160;TUNÇOMAĞ,İş...,s.300;İNCE,Çalışma...,s.273.

halinde işçiyi eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe diğer isteklilere tercihen almaktan ibarettir. Eğer işyerinde işçinin eski işi ya da eski işine uygun bir iş yoksa, başka bir deyişle bu kadrolar tamamıyla dolu ise, işverenin işe alma mecburiyetinden söz edilemez⁶³. Yargıtay da verdiği bu kararlar işyerinde kadroların tamamen dolu olması halinde, işverenin işe alma yükümlülüğünün bulunmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte, işçinin işe alınmasının boş yer bulunması koşuluna bağlanması, aksini ispatlamanın son derece güç olması nedeniyle, eski sendika yöneticisinin işe alınmada tamamen işverenin insiyatifine bırakılması anlamına gelecektir. Ancak işyerinde istihdam olanağının yaratılması bir ölçüde işverenin elindedir. Eski sendika yöneticisi işe yeniden alınmak üzere başvurduktan sonra işverene bir aylık bir süre verilmektedir. Yeni iş olanağı yoksa bile bu süre içinde bu imkan yaratılmalıdır. Bütün bu nedenlerden dolayı kanunda eski sendika yöneticilerine sağlanmak istenen güvencenin amacına ulaşabilmesi için, işverenin işe alma yükümlülüğünü boş yer bulunması koşuluna bağlamamak yerinde olur⁶⁴. İşçinin işe alınmasını işyerinde boş yer olması koşuluna bağlayanlar arasında da böyle bir uygulamanın yöneticilik teminatını zayıflatmakta olduğunu kabul edenler vardır⁶⁵.

29.7.1970 tarih ve 1317 sayılı kanunla⁶⁶ değiştirilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu m.20/I'de de aynı hüküm yer almıştır. Ancak 274 sayılı kanun 1317 sayılı kanunla değiştirilmeden önce yöneticilikten ayrılan işçi işe alınmasını istediğinde, işveren bunları boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında işe almakla zorunlu tutulmuştu. Yargıtay'ın kanunda yapılan değişikliği dikkate almaksızın, işverenin işe alma yükümlülüğünün boş yer bulunması şartına bağlayan kararı bu nedenle de eleştirilmektedir⁶⁷. Ancak doktrinde işverenin yükümlülüğünün değişiklik yapılmadan önceki haliyle, boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında işe alması haline getirilmesinin yerinde olacağı da ifade edilmektedir⁶⁸.

⁶³ Yarg. 9. HD., T.22.9.1981, E.7370, K.10691 [İHU, Sen.K.20(No.15), s.1].

⁶⁴ ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.124; EKONOMİ, *İş...*, s.106; EYRENCİ, İHU, Sen.K.20(No.15), s.2; NARMANLIOĞLU, İHU, s.3; AKYİĞİT, "Sendika..." s.64.

⁶⁵ TUNÇOMAĞ, *İş...*, s.300.

⁶⁶ R.G., T.12.8.1970, S.13577.

⁶⁷ NARMANLIOĞLU, İHU, s.3.

⁶⁸ DEMİR, s.161.

Gerçekten işverenin işe alma yükümlülüğünü işyerinde boş yer olması koşuluna bağlamak, kanunun getirmek istediği güvencenin özüne de aykırı olacaktır. Profesyonel yöneticiliği teşvik etmek amacıyla böyle bir güvenceye kanunda yer verildikten sonra, bu güvencenin sağlanabilmesinin işverenin işyerinde boş yer olması halinde bu kişileri yeniden işe alması şartına bağlanması, bu kişilerin ileride istihdam endişesine kapılmalarını engellemek amacıyla kanunda getirilmiş güvenceye uygun olmayacağını düşünüyoruz.

2.1.1.3. O Andaki Şartlarla İşe Alma

Sendika yöneticiliğine seçilmeleri nedeniyle işlerinden ayrılmış olan işçiler, yöneticilik görevinin sona ermesini takiben işe yeniden alınmak için başvurduklarında, işverenin bu kişileri “o andaki şartlarla” işe alması gereklidir. Bu şekilde işverene, bu kişileri işe alırken bazı sınırlamalar getirilmektedir. Burada amaç bu işçilerin hakları korumak ve onların hak kaybına uğramaları engellenmektir. İşçi işyerinde yeniden işe başladığında uygulanmakta olan ücret ve çalışma koşullarıyla işe başlayacaktır. Ancak işçi işe başlarken ücret açısından yeni işe alınan işçi gibi değerlendirilmemelidir. Çünkü kanunda, “... işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır” (m.29/I) ifadesi bulunmaktadır. Dolayısıyla, işçinin sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle, işyerinden ayrılmadan önceki kıdeminin göz önünde bulundurulması gerekir. Zaten yeniden çalışmaya başlamasıyla birlikte, bu çalışma süresiyle geçmiş çalışma süresi birleştirilecektir. Ücret ve çalışma koşulları açısından baktığımızda, işçi işyerinden ayrılmaya idi, ulaşacağı ücret ve çalışma koşullarının bu kişiye sağlanması gerekir. Eğer uygulanan ve sona eren toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan diğer haklar varsa bunlardan da faydalanacaktır. İşyerinde işe başladığı anda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmesi, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olması, bu sendikaya dayanışma aidatı ödemesine veya sendikanın muvafakatine bağlıdır.

Sonuç olarak, işçi işyerinden ayrılmadan işine devam etseydi sahip olacağı bütün haklarla yani işçinin işe başladığı tarihteki emsal kıdem ve görevde bulunan diğer işçi ya da işçilere işyerinde o an uygulanmakta olan şartlarla işe başlatılacaktır.

2.1.1.4. Eski İşine veya Eski İşine Uygun Bir İşe Alma

Kanunda eski sendika yöneticisinin ayrıldığı işyerinde yeniden işe başlamasıyla ilgili olarak işveren açısından getirilen son şart da, bu kişilerin “eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe” alınmalarıdır. Dolayısıyla, bu kişiler işe alınmak için başvurduklarında, işveren tarafından herhangi bir işe değil, sendika yöneticisi seçilmeleri nedeniyle ayrıldıkları eski işlerine ya da eski işlerine uygun bir başka işe alınacaklardır. Bu kişilerin eski işlerinin ne olduğu ise, işçinin o ana kadar göstermiş olduğu faaliyetlerinin tümü göz önüne alınarak belirlenir⁶⁹. Yoksa, “örneğin bir kaynakçı, elektrik teknisyeni yahut dokuma işçisinin işyerinde boş bulunan veya açılan iş olan temizlik işinde veya bekçilik, personel şefliği yahut muhasebe işinde çalıştırılmak üzere işe alınması gerektiği hiçbir surette düşünülemez”⁷⁰.

Kanunda böyle bir düzenlemeye yer vermek suretiyle işverenler bu kişileri işe alma yükümlülüklerini yerine getirmekle birlikte, eski işlerinde ya da eski işlerine uygun olmayan bir işte bu kişileri çalışmak zorunda bırakabilirler. Ancak işçi kendisine önerilen her işi kabul etmek zorunda da değildir. Kendi eğitim, bilgi ve tecrübesine uygun bir işte çalışmak onun en doğal hakkıdır⁷¹.

2.1.2. İşverenin Yükümlülüğüne Uymaması ve Yaptırım

Sendikalar Kanunu’nda, sendika yöneticiliği görevine seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçilere bu görevlerinin sona ermesi durumunda, işverenlerine yeniden işe alınmak için başvurmaları halinde işverenlerin bu kişileri işe almak zorunda oldukları düzenlenmiştir. Her ne kadar kanunda işverenlerin eski sendika yöneticilerini işe almak zorunda oldukları düzenlenmiş olsa da işverenler bu yükümlülüklerini yerine getirmeyebilirler. İşverenin bu yükümlülüğüne uymaması durumunda Sendikalar Kanunu’nda açıkça düzenlenen cezai yaptırımdır. Hukuki yaptırım konusunda kanunda açık bir düzenleme yoktur. Doktrinde kanunda

⁶⁹ TUNÇOMAĞ, *İş...*, s.300.

⁷⁰ EKONOMİ, *İş...*, s.105, dn.126.

⁷¹ Kenan TUNÇOMAĞ, “Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İş Kabulden Kaçınma”, S.S.K. XIX. Kitap, İstanbul, 1968, s.101.

öngörölmüş olan cezai yaptırımın dışında herhangi bir yaptırımın söz konusu olmadığını ifade edenler vardır⁷². Ancak kanunda cezai yaptırım dışında açık bir şekilde hukuki yaptırım konusunda bir düzenleme bulunmamakla birlikte yöneticilik güvencesini sağlamada bu yetersizdir. Bu nedenle de kanunun amacına uygun olarak hukuki yaptırımın niteliği ve kapsamının açıklığa kavuşturulması gerekir⁷³.

2.1.2.1. Cezai Yaptırım

Sendika yöneticilerine kanunda sağlanmak istenen güvenceyle ilgili olarak işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri durumunda, kanunda açıkça öngörölmüş olan yaptırım m.59/2’de düzenlenmiş olan cezai yaptırımdır. Buna göre, “... 29 uncu maddenin birinci fıkrası ile dördüncü fıkrasına aykırı hareket eden işverenlere, sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin aylık brüt tutarından az olmamak üzere ağır para cezasına hükmedilir”. Maddede öngörölmüş olan cezanın maktu para cezası olarak belirlenmeyip asgari ücrete bağlanması yerindedir. Kanunda cezanın asgari tutarı belirlenmiştir, her zaman için bundan daha yüksek miktarda cezaya karar verilebilir. 1.7.1991-31.12.1999 tarihleri arasında sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için asgari ücret tutarı 93.600.000 TL.’dir. Dolayısıyla işverene verilecek ceza bu tarihler arasında bu tutardan az olamayacaktır. Ancak bu tutarın kanunda m.29 ile sağlanmak istenen güvenceyi sağlamada yetersiz olduğu ve işvereni bu hükme aykırı davranmaktan caydıracak büyüklükte olmadığı da açıktır.

Yargıtay’a göre, sendikada yöneticilik görevi sona erdiğinde müracaat eden işçinin işe alınmaması nedeniyle 2821 sayılı kanunun m.29’a aykırı hareket eden işverenler hakkında m.59’da belirtilen para cezası uygulanacaktır, kanunda hukuki bir yaptırım öngörölmemiştir⁷⁴.

⁷² ESENER,s.362.

⁷³ ÇELİK, İş..., s.320; NARMANLIOĞLU, İHU, s.3-5; TUNCAY, Toplu..., s.53; ŞAHLANAN, Sendikalar...,s.124-125;ERGİN,s.182-183.

⁷⁴ Yarg. 9. HD.,T.7.12.1987,E.10483,K.10747 [İHU,Sen.K.29(No.1)].

İşverene iş mevzuatına aykırı davranışları nedeniyle kanunda öngörülmüş olan para cezaları Maliye'ye bir gelir sağlar ve iş mevzuatındaki para cezalarının hazinesiyle ilişkilendirilmesi nedeniyle de, bu cezalar işçilerin kayıplarını gidermez. İşverene getirilmiş olan bu para cezasının işçiye bir yarar sağlamaması nedeniyle de işverenin yükümlülüğüne uymaması durumunda işçinin zararının karşılanması açısından tatmin edici bir yaptırım değildir⁷⁵. Bu nedenle işçinin işe alınmaması nedeniyle uğrayacağı zararın da tazmin edilmesi gerekir.

Böyle bir suçun faili işveren veya işveren vekiliyken, mağduru da sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan ve yöneticilik görevi sona eren eski sendika yöneticisidir. Suçun maddi unsurunu yeniden işe alınmamak oluşturur ve bu suç kasten işlenen bir suçtur. Çünkü işe alıp almamak işverenin iradesindedir⁷⁶.

Sonuç olarak, eski sendika yöneticisi olan işçiyi işe almayan işverene sadece caydırıcılığı da olmayan cezai yaptırımın uygulanması yerinde değildir. Bu yaptırımın yanı sıra hukuki bir yaptırım da öngörülmelidir.

2.1.2.2. Hukuki Yaptırım

İşverenin eski sendika yöneticisini işe alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi karşısında kanunda açık şekilde düzenlenmiş olan tek yaptırım cezai yaptırımdır. Bununla birlikte, doktrinde cezai yaptırımın yeterli olmadığı ve hukuki yaptırımın da olması gerektiği ifade edilmektedir⁷⁷.

Eski sendika yöneticisi olan işçinin işe girmek için başvurması durumunda işverenin işe alma yükümlülüğü kanundan doğar. Bu nedenle işverenin bu yükümlülüğüne uymaması durumunda, işçinin mahkemede aynen ifa davası açma hakkı vardır ve

⁷⁵ ERGİN, s.182-183.

⁷⁶ Daha fazla bilgi için bkz. YARSUVAT, s.204-210.

⁷⁷ ÇELİK, İş..., s.320; NARMANLIOĞLU, İHU, s.3-5; TUNCAY, Toplu..., s.53; ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.124-125; ERGİN, s.182-183.

mahkeme kararı işverenin iradesi yerine geçecek, işçi ile işveren arasında hizmet akdi kurulmuş kabul edilecektir⁷⁸.

Yargıtay bazı kararlarında işverenin yükümlülüğüne uymamasının tek yaptırımının cezai yaptırım olduğunu ifade ederken, bazı kararlarında da işverene cezai yaptırımın yanında hukuki yaptırımın da uygulanabileceğini ifade etmiştir. 1981 yılında verdiği bir kararında, işverene cezai yaptırımın yanında hukuki yaptırımın da uygulanacağını kabul etmiştir. İşverenin hukuki sorumluluğu konusunda, işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeniyle işsiz kalan işçiye tekrar iş bulabileceği süre içindeki ücret alacağını tazminat olarak ödenmesine karar vermiştir⁷⁹. İşçiyi çalıştırması için işvereni zorlamak yani cebir yoluna başvurmak mümkün değildir. Mahkeme kararına rağmen işveren işçiye iş vermeyecek olursa temerrüde düşmüş olduğundan Borçlar Kanunu m.325'e göre işçi çalışmadan ücrete hak kazanacaktır. Dolayısıyla bunun tazminat olarak nitelenmesi doğru değildir⁸⁰. Zaten mahkeme kararıyla hizmet akdi kurulmuş sayılacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında, işverenin yükümlülüğüne uymamasının işçiye tazminat davası hakkı verdiği ifade etmiştir⁸¹. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararında tazminat kavramının içeriği belirlenmemiştir. Daha sonra 1986 yılında verdiği kararında yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren için tazminata hükmedilmesine karar verdikten sonra bu tazminatın tespitinde, Borçlar Kanunu m.325'e göre, işçinin bu dönemde başka bir işten kazandığı veya kazanmaktan feragat ettiği kazançların indirilmesini belirttiğinden sonra, işverenin yükümlülüğüne uymamasından çok sonra dava açıldığı için Borçlar Kanunu m.44/1 uyarınca indirim yapılması gerektiği yönünde karar vermiştir⁸². Ancak bir tazminata karar verilebilmesi için kurulmuş bir hizmet akdinin bulunması gereklidir. Borçlar Kanunu m.325'e göre, "iş yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı veya kazanmaktan feragat eylediği şeyi mahsup ettirmeye mecburdur". Borçlar Kanunu m.325'in uygulanabilmesi için işçi ile işveren

⁷⁸ ÇELİK, İ., s.125; EYRENCİ, İHU, Sen.K.29(No.2),s.2; TUNCAY, Toplu..., s.53; ALPAGUT, s.32; SÜMER, s.195; Münir EKONOMİ, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, MESS, İstanbul, 1996, s.91.

⁷⁹ Yarg. 9. HD., T.22.9.1981, E.7370, K.10691 [İHU, Sen.K.20(No.15)].

⁸⁰ EYRENCİ, İHU, Sen.K.20(No.15), s.3.

⁸¹ Yarg. HGK., T.21.3.1984, E.9-875, K.283 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.496-497).

⁸² Yarg. 9. HD., T.11.4.1984, E.2857, K.3863 [İŞ VE HUKUK DER., Y.20, S.171(Temmuz-Ağustos 1985), s.30-31].

arasında kurulmuş bir hizmet akdinin olması gerekir. İşi yapmaması işçinin kendi iradesi ile değil, işverenin onu işe almaması nedeniyle ortaya çıkan bir durumdur. Ayrıca işçi kendisine eğitimine , bilgi, beceri ve tecrübelerine uygun olmayan bir iş verildiğinde de bunu kabul etmek zorunda değildir⁸³.

Yargıtay 1986 yılında verdiği kararlarından birinde, işverenin yükümlülüğüne uymaması durumunda cezai yaptırımın yanında işçinin hizmet akdinin feshiyle ilgili haklarını talep edebileceğini ifade etmiştir⁸⁴. Ancak işçi sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işten ayrılırken hizmet akdi sona ermiştir. Hizmet akdinin yeniden kurulduğunu kabul edecek bir mahkeme kararı olmaksızın böyle bir sonuca ulaşmak zordur. Bu sonuca ancak işçinin sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işten ayrılırken hizmet akdinin askıda kaldığının kabulü ile ulaşmak mümkündür. Bu da Yargıtay'ın işçinin sendika yöneticiliğine seçilmesi nedeniyle işyerinden ayrıldığında hizmet akdinin son bulduğu yönündeki kararlarıyla⁸⁵ çelişmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1998 yılında verdiği kararında, "... cezai yaptırımın niteliğini kendi menfaat dengesi açısından değerlendiren işveren bu cezai yaptırıma razı olarak işçiyi işine almayabilir. O nedenle yasa koyucu bir konuyu güvence altına alma amacını güdüyorsa o güvencenin tam anlamıyla işlemlerini sağlayacak düzenlemeyi de getirmek istediğini gözeterek yasa hükümlerini yorumlamak, yorum kurallarının ve yasanın amacını sağlamanın tabii bir sonucu olduğu açıktır. Hal böyle olunca yasanın amaçladığı teminatın tam işlerliği için cezai yaptırımın yanında hukuki yaptırımın da öngörüldüğünün kabulü zorunluluğu doğmaktadır. Nitekim yasa koyucu güttüğü amaca uygun düşen bu yorum tarzı madde metnine ilave olunan 'zorundadır' sözcüğüne de tamamıyla uygun düşmektedir" ifadesi vardır. Dolayısıyla Yargıtay işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda cezai yaptırımın yanı sıra hukuki yaptırımı da güvencenin tam anlamıyla sağlanabilmesi için zorunlu görmektedir. Bu konuda istikrarsız olan Yargıtay kararlarının bu kararın ışığında istikrar kazanmasını umuyoruz. Ancak kararda işverenin yükümlülüğüne

⁸³ TUNÇOMAĞ, s.101.

⁸⁴ Yarg. 9. HD., T.10.2.1986, E.1343, K.1346 [İHU, Sen.K.29(No.1)]. Aynı yönde bir başka karar da Yarg. HGK., T.14.10.1987, E.9-313, K.728 (EGEMEN-TEMİZ, s.487-488).

⁸⁵ Yarg. 9. HD., T.4.11.1997, E.14430, K.18485 [İŞVEREN DER., C.XXXVI, S.3(Aralık 1997), s.15].

uymaması ile ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanılacağı belirtilmekle birlikte, hizmet akdinin mahkeme kararıyla doğmuş sayılacağı ifadesine yer verilmemiştir. Bu da bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır⁸⁶.

Sonuç olarak Yargıtay, bugüne kadar verdiği kararlarında mahkeme kararıyla hizmet akdinin kurulmuş sayılacağını kabul etmemiştir. Bu yönüyle aynen ifa davası açılarak, mahkeme kararının işverenin iradesi yerine geçeceği görüşüne uygun düşmemektedir. Ayrıca Yargıtay 1986 yılından beri verdiği kararlarına göre, eski sendika yöneticilerinin işe iadesi mümkün değildir⁸⁷. Bu şekilde Yargıtay eski sendika yöneticisinin işe alınması yerine, işe alınmayan işçiye bir tazminat ya da fesihle ilgili hakların ödenip ödenmeyeceği üzerinde yani hukuki yaptırımın içeriği üzerinde durmuştur.

2.2. Amatör Yöneticiler Açısından İş Güvencesi

2821 sayılı Sendikalar Kanunu sendika yöneticiliğinin güvencesi konusunda 274 sayılı kanundaki esasları benimsemiştir. Profesyonel sendika yöneticileri açısından getirdiği güvencenin ne oranda onlara iş güvencesi sağladığı tartışmalı olmakla birlikte, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda profesyonel sendika yöneticilerine yönelik güvence hükümleri yer almaktadır. Öte yandan amatör olarak sendika yöneticiliği yapanlara yönelik olarak herhangi bir güvence hükmü yoktur. Onlar sadece diğer sendika üyeleri gibi sendika üyeliği güvencesinden yararlanabilirler. Oysa profesyonel sendika yöneticilerinin ne kadar iş güvencesine ihtiyaçları varsa, amatör yöneticilerin de vardır. Amatör yöneticiler için kanunda düzenlemelerin yapılması sendika özgürlüğü açısından yerinde olur. Amatör sendika yöneticilerinin yararlanacağı tek güvencenin sendika üyeliği güvencesi olması nedeniyle burada kısaca bu konu üzerinde durmak istiyoruz.

⁸⁶ Bu konudaki eleştiriler için bkz. TUNCAY, Toplu..., s.56; ÇELİK, İş..., s.321.

⁸⁷ Yarg. 9. HD., T.1.5.1981, E.3411, K.4486 [İHU, Sen.K.29(No.2)]; Yarg. 9. HD., T.10.2.1986, E.1343, K.1346 (EGEMEN-TEMİZ, s.482); Yarg. 9. HD., T.28.5.1987, E.5169, K.5347 (BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.502); Yarg. 9. HD., T.8.3.1993, E.3445, K.3622 [İŞ VE HUKUK DER., Y.28, S.235 (Haziran-Temmuz 1993), s.32-33].

2.2.1. Sendika Üyeliği Güvencesi

Sendika üyeliği anayasal güvence altındadır. Anayasa'da "Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Herhangi bir işyerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz" (m.51/III,IV,VI) hükümleri vardır. Anayasa'daki düzenlemeye paralel düzenlemelere Sendikalar Kanunu'nda da yer verilmiştir. Ancak yapılan bu düzenlemelerin tam anlamıyla istihdam güvencesi sağladığını söylemek zordur. Çünkü kanunda yer alan düzenlemelere göre sadece işyeri sendika temsilcilerinin işe iadesi mümkündür. Onlar dışında hem sendika yöneticileri hem de sendika üyeleri açısından işe iade söz konusu değildir. İşverenin bu kişilerle ilgili hükümlere aykırı davranması durumunda cezai ve hukuki yaptırım uygulanmaktadır. Ancak bunların da ne derece caydırıcı olduğu tartışılır.

Sendikalar Kanunu m.31'de düzenlenmiş olan sendika üyeliğinin güvencesini, işe alma, çalışma koşulları ve işten çıkarma açısından üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.1.1. İşe Almada

Sendikalar Kanunu'na göre, "İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz" (m.31/I). Sendikalar Kanunu'nda yer alan bu düzenleme Anayasa'daki düzenlemeyle paralellik gösterir. İşçilerin işe alınmaları eğitim, tecrübe, bilgileri gibi faktörlere bağlıdır. Ancak herhangi bir işyerinde işe başlayabilmek belli bir sendikaya üye olmak ya da olmamak, üye olunan sendikadan ayrılmak veya üyeliği devam ettirmek gibi şartlara bağlanamaz. Kanun bu şekilde bir işyerinde işverenin güdümü altında kurulmuş ve bu şekilde faaliyet gösteren sarı sendikacılığı engellemek istemiştir. Çünkü işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak amacıyla kurulmuş olan sendikaların işverenin istediği yönde faaliyet göstermeleri durumunda

işçilerin haklarını gerçek anlamda koruyabilmeleri mümkün değildir. Dolayısıyla işçinin işe alınmasının böyle bir şarta bağlanması sendika özgürlüğüne de aykırıdır.

Sendikalar Kanunu m.31/II'e göre, "Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine de bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz" hükmü vardır. Kanun bu şekilde tarafların aralarında yapacakları toplu iş sözleşmesi ya da hizmet akitlerine de bu yönde hükümler koymalarını yasaklamıştır. Eğer toplu iş sözleşmesi ya da hizmet akitlerine bu yönde hükümler koyacak olsalar bile bunlar batıl olacaktır⁸⁸.

2.2.1.2. Çalışma Koşullarında

Sendikalar Kanunu m.31/III'e göre, "İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz". Maddenin devamında da, "İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı... veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar" (m.31/V) hükmü yer almaktadır. Bu düzenleme işverenin "eşit davranma" ve "yönetim hakkı"yla ilgilidir⁸⁹. İşveren işçileri arasında sendikalı ve sendikasız olmalarına dayanarak çalışma koşullarında herhangi bir ayırım yapamayacaktır. Böyle bir ayırımın yapılması sendika özgürlüğünü zedeler. Çalışma koşullarında ayırım yapılmaması sadece işçilerin sendikalı-sendikasız olmalarına yönelik olarak yapılamayacaktır. Yoksa işçilerin bilgi, beceri, eğitim, tecrübe gibi özelliklerine dayanarak ayırım yapılması her zaman için mümkündür⁹⁰. Yargıtay bir kararında, "... işverenin 'eşit davranma' ilkesinin de mutlak şekliyle anlaşılmalıdır. İşverenin, işçiler arasındaki, gerek objektif ve gerekse subjektif nitelikleri, pozisyon, görevin önemi, çalışma şartları vs. nedenlerle farklı ücret, prim veya sosyal hak ödemesi, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil

⁸⁸ ÇELİK, İ., s.313; DEMİR, s.188.

⁸⁹ BERKSUN-EŞMELİOĞLU, s.555; ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.179.

⁹⁰ ÇELİK, İ., s.314; TUNCA, Toplu..., s.72; ŞAHLANAN, Sendikalar..., s.179.

etmeyeceğini de kabul etmek gerekir. Ayrıca, farklı uygulama Anayasa ve yasanın korumak istediği sendika özgürlüğü engellemek veya kısıtlamak amacına da yönelik olmamalıdır. Hakkın kötüye kullanılmaması da esastır” ifadesi bulunmaktadır⁹¹. Dolayısıyla Yargıtay da bu nedenlerle işçiler arasında bir ayırım yapılabileceğini kabul etmektedir. Çalışma hayatında böyle bir ayırım yapılmasının doğal karşılanması gerekir.

İşverenin işçinin iş saatleri dışında yaptıklarına müdahale edebilmesi söz konusu değildir. Çünkü bu zamanlar işçinin tasarrufu altındadır. Dolayısıyla işçinin iş saatleri dışında sendikal faaliyetlerde bulunmasından ötürü farklı bir muameleye maruz kalması kanunca yasaklanmıştır. Ancak, işçinin iş saatleri içinde sendikal faaliyette bulunması tamamen işverenin iznine bağlıdır. İş saatleri içinde işverenin izni olmadan sendikal faaliyetlerde bulunması söz konusu olamaz. Ancak işveren, izin verdikten sonra da işçiye iş saatleri içinde sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle farklı davranamayacaktır.

Maddede “Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır” (m.31/IV) şeklinde düzenleme vardır. Toplu iş sözleşmelerinden, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının üyesi olan işçilerle (TSGLK. m.9/I), toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya dayanışma aidatı ödeyen işçilerin yararlanması (TSGLK. m.9/III) mümkündür. Bunun dışında bir de Sendikalar Kanunu m.36’ya göre, “İşçi ve işveren sendika veya konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile söz konusu sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatine bağlıdır”. İşçi sendikalarının böyle bir muvafakati çok zor verecekleri ortadadır. Çünkü sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında katlandıklarının hiçbirine katlanmaksızın imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmak isteyen kişilere bu muvafakati vermeyecektir. Yoksa sendika üyesi olmanın çekici hiçbir yönü kalmaz. İşveren de toplu iş sözleşmesiyle sağlanan hakları diğer işçilere uygulayamayacaktır.

⁹¹ Yarg. 9. HD., T.20.5.1985, E.2546, K.5437 (EGEMEN-TEMİZ, s.505-506).

2.2.1.3. İşten Çıkarmada

Sendikalar Kanunu m.31/V'e göre, "İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz...". Anayasa'da 1995 yılında 4121 sayılı kanunla⁹² kaldırılincaya kadar "işyerinde sendikal faaliyette bulunma o işyerinde çalışmamayı haklı göstermez" hükmü yer almaktaydı. İşveren işçilerinin sendikaya üye olmaları veya üye olmamalarına göre işlerine son veremez. Benzer şekilde işçinin iş saatleri dışında sendikal faaliyetlerde bulunması nedeniyle hizmet akdine son veremeyecektir. Çünkü iş saatleri dışındaki süre işçinin tasarrufu altındadır ve işveren bu sürede işçinin neler yaptığına karışamaz. İş saatleri içindeyse işçinin sendikal faaliyetlerde bulunması işverenin iznine bağlıdır. Çünkü iş saatleri içinde işverenin emir ve talimatlarına uymak, işverenin verdiği işleri yapmakla yükümlüdür. Dolayısıyla onun izni olmadan bu faaliyetlerde bulunamaz. Eğer işçi iş saatleri içinde işverenin izni olmadan sendikal faaliyetlere katılacak olursa işveren işçinin hizmet akdini sona erdirebilir.

2.2.2. İşverenin Sendika Üyeliği Güvencesine Aykırı Davranmasının Sonuçları

Sendikalar Kanunu m.31/son'a göre, "İşverenin üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminata hükmedilir. İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır. Ancak, bu fıkraya göre tazminata hükmedilmesi halinde, iş kanunlarındaki kötü niyet tazminatı uygulanmaz". Maddede, işverenin üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesiyle ilgili yaptırım düzenlenmiştir. Bu da, işverenin çalışma koşulları ve işten çıkarmada sendikalı ve sendikasız işçiler arasında ayırım yapmasıyla ilgilidir. İşverenin bu davranışlarına karşı hukuki bir yaptırım öngörülmüştür. İşverenin işe alma sırasındaki davranışına yönelik olarak ise kanunda cezai yaptırım öngörülmüştür. Sendikalar Kanunu m.59/3'e göre, "31 inci maddenin birinci fıkrasına aykırı hareket eden işverene... sanayi kesiminde çalışan 16

⁹² R.G.,T.26.7.1995,S.22355.

yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin aylık brüt tutarından az olmamak üzere ağır para cezasına hükmedilir". Kanunda para cezasının nakdi olarak değil de asgari ücrete bağlanmış olması yerindedir. Ayrıca sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücret tutarı en az tutardır. Bunun üzerinde belirlenebilmesi her zaman mümkündür. 1.7.1991-31.12.1999 tarihleri arasında sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için asgari ücret tutarı 93.600.000 TL.'dir.

İşverenin çalışma koşulları ve işten çıkarmada ayırım yapması halinde, kanun işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere bir tazminata hükmedileceğini düzenlemiştir. Maddedeki ifade tarzına göre, işverenin ödemesi için hükmedilecek tazminatın alt sınırı işçinin bir yıllık ücretidir. Dolayısıyla bu asgari tazminat tutarıdır. Bu tutarın üzerinde tazminata her zaman için belirlenebilir ancak bu tutarın altında tazminata hükmedilemez⁹³. Tazminatın hesaplanmasında esas alınacak ücret işçinin çıplak ücretidir, işçiye verilen sosyal niteliğindeki ödemeler bu tazminata dahil edilmez⁹⁴.

İşverenin, çalışma koşullarında veya işten çıkarma sırasında ayırım yapması halinde işçiye en az bir yıllık ücreti tutarında bir tazminata hükmedilecektir. Hükmedilecek olan bu sendikacılık tazminatının yanı sıra kanun işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakların da saklı olduğunu belirtmiştir. İş Kanunu m.13'e göre, "İşçinin sendikaya üye olması... gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir. Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır". Bildirim önellерinin üç katı tutarındaki tazminat, kötü niyet tazminatıdır. İşçinin sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkartılması durumunda, İş Kanunu'ndaki kötü niyet tazminatı mı yoksa Sendikalar Kanunu'ndaki sendikacılık tazminatına mı hükmedileceği konusu açık değildir. Yargıtay sendikal tazminat yerine İş Kanunu'ndaki kötü niyet tazminatına hükmedilmesi yönünde verdiği kararlarla

⁹³ Yargıtay verdiği bir kararında, işçinin üç yıllık ücreti tutarında sendikal tazminat isteminde bulunmasına karşılık, tazminatın miktarının bir yıllık ücreti tutarının üçte biri olarak belirlenmesini uygun bulmamıştır. Yarg. 9. HD., T.15.9.1989,E.4032,K.6842 (EGEMEN-TEMİZ,s.511-512).

⁹⁴ DEMİR, s.204-205; TUNCAY, *Toplu...*,s.75; ŞAHLANAN, *Sendikalar...*, s.183. Yarg. 9. HD., T.15.2.1979,E.1518,K.2122 (EGEMEN-TEMİZ,s.502).

Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiş olan sendikacılık tazminatını gözardı etmiştir⁹⁵. Ancak sendikacılık tazminatının işçinin lehine olması nedeniyle, işçinin sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkartılması durumunda bu tazminata hükmedilmesi yerinde olur. Ayrıca işçinin sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkartılmasına yönelik olarak Sendikalar Kanunu'nda özel bir düzenlemenin bulunması nedeniyle kötü niyet tazminatı yerine sendikacılık tazminatının uygulanması doğrudur. Diğer kötü niyetli işten çıkarmalarda da kötü niyet tazminatı uygulanacaktır⁹⁶. İşverenin çalışma koşullarında, işten çıkarmada sendikalı ve sendikasız işçiler arasında ayırım yapması nedeniyle mahkemeye başvuran işçi, mahkemenin sendikacılık tazminatına hükmetmesi durumunda, İş Kanunu'ndaki kötü niyet tazminatı için ayrıca başvuramayacaktır. Kanun bunu açıkça düzenleyerek herhangi bir uyuşmazlığa meydan vermemek istemiştir.

İş Kanunu'nda tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklı tutulmuştur. Yani kendilerine ödenecek olan tazminatla giderilmediğini düşündükleri maddi ya da manevi zararlarının olduğuna inanıyorlarsa, bunun için ayrıca takdir tazminat davası açabilirler. İşçi şartları sağlıyorsa ihbar ve kıdem tazminatı da talep edebilir⁹⁷.

İşverenin Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiş olan ayırım yapma yasağına aykırı hareket etmesi ve olayın mahkemeye intikal etmesi durumunda, ispat yükümlülüğü, ispatı zor olmakla birlikte işçiye aittir⁹⁸.

⁹⁵ Yarg.9.HD.,T.26.5.1987,E.4801,K.5265(EGEMEN-TEMİZ,s.507-508); Yarg. 9. HD.,T.10.9.1987, E.6796,K.7705 (EGEMEN-TEMİZ,s.508-509; Yarg. 9. HD.,T.1.2.1988,E.11851,K.577 (EGEMEN-TEMİZ,s.509); Yarg. 9. HD.,T.27.12.1988,E.13232,K.12621 (EGEMEN-TEMİZ,s.510).

⁹⁶ Nüvit GEREK, "İşçi Sendikasına Üye Olmanın Güvencesi", **ANADOLU Ü. İİBF. DER.**, C.VIII, S.1-2(1990),s.356.

⁹⁷ DEMİR, s.200; ŞAHLANAN, **Sendikalar...**, s.182. Yarg. 9. HD., T.18.4.1968, E.13332, K.6388 (EGEMEN-TEMİZ,s.498).

⁹⁸ ERKUL, **Uygulamalı...**, 1991, s.93; DEMİR, s.206; TUNCAY, **Toplu...**, s.74; ŞAHLANAN, **Sendikalar...**,s.183. Yargıtay verdiği bir kararında, sendikal nedenlerle iş akdinin feshinin bulunup bulunmadığının anlaşılabilmesi için birbiri ile çelişkili bulunan taraf tanıklarının anlatımları ile yetinilmemeli somut olguların nelerden ibaret bulunduğu da belirlenmesi gerekmektedir. Yarg. 9. HD.,T.30.9.1996,E.6756,K.18050 [**ÇİMENTO İŞVEREN DER.**,C.X,S.6(Kasım 1996),s.29]. Bir başka kararında da, sendikacılık tazminatı taleplerinde sadece tanık ifadeleri ile sonuca gidilmesinin doğru olmadığı, iş müfettişi tahkikat evrakı, işyeri bilançosunun incelenmesi gerektiği, hizmet akdinin sona ermesinden önceki ve sonraki aylarda sendikalı ve sendikasız kaç işçinin işten çıkarıldığının, yeni işçi alınıp alınmadığının araştırılarak, gerekirse bilirkişiden ek rapor aldıktan sonra karar verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Yarg. 9. HD., T.3.6.1997, E.5601, K.10630 [**İŞVEREN DER.**,C.XXXVI,S.5(Şubat 1998),s.17].

2.3. Sendika Yöneticilerine Sağlanan Ek Güvence

Sendikalar Kanunu'nda sendika yöneticilerine güvence sağlamak amacıyla düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu düzenlemelerle yeteri kadar güvencenin sağlanamaması nedeniyle, uygulamada sendika yöneticilerine kanun hükümlerinin dışında özellikle toplu iş sözleşmeleriyle ek güvenceler getirilmeye çalışılmaktadır. Bu toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bir sonucu olarak da karşımıza çıkar⁹⁹.

Toplu iş sözleşmelerine konan bu hükümleri Yargıtay geçerli saymamaktadır. Bu konuyla ilgili olarak Yargıtay'a intikal eden bir davada, toplu iş sözleşmesinde sendika yöneticilerinin hizmet akitlerinin sözleşme süresince sona erdirilemeyeceği ve işyerlerinin değiştirilemeyeceği öngörülerek sendikal faaliyetlerde bulunan kişiler için güvence sağlanmaya çalışılmış, davacının hizmet akdi ağır cezada yargılandığı ve sonradan beraat ettiği bir eylemden dolayı disiplin kurulu kararıyla sona erdirilmiştir. Yargıtay, toplu iş sözleşmesine konan hükümle sendikal güvencenin sağlanmaya çalışıldığını, yöneticilerin sendikal faaliyetleri sonucunda işten çıkarılmaları halinde bu hükmün uygulanacağını ifade etmiş ve işten çıkarma veya yer değiştirmenin sendikal faaliyet dışında bir sebebe dayanması durumunda hükmün uygulanamayacağı yönünde karar vermiştir¹⁰⁰. Bir başka kararında da, toplu iş sözleşmesinde “işyerinde çalışan sendika ve ilgili şubenin yönetim, denetim, disiplin kurulları başkan ve üyeleri... sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz ve hizmet akitleri bu nedenle bozulamaz. Bu yönetici... rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakil edilemez ve başka bir işyerine geçici... aralıksız 30 günden ve yılda 90 günden fazla gönderilemez” şeklinde hüküm bulunmaktadır. İşçiler, işverenin kendilerini çalıştıkları işyerinden başka bir işyerine nakil edilemeyeceklerinin tespit edilmesini istemişlerdir. Ancak Yargıtay kararında “Sendika yöneticisi... de olsa, işçilerin başka bir işyerine nakilleri halinde böyle bir nakil yapılamayacağının tespiti yönünde dava açılmaz. Zira yasalarımızda böyle bir hüküm bulunmadığı gibi, bunda hukuki yararları da yoktur” ifadesine yer

⁹⁹ Ünal NARMANLIOĞLU, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, MESS, İstanbul, 1995, s.145.

¹⁰⁰ Yarg. 9 HD., T.23.2.1984, E.1165, K.1793 [İŞVEREN DER., C.XXIII, S.6 (Mart 1985), s.17-18].

vermiştir¹⁰¹. Geçmişte verdiği bir kararında da, “İşçi teşekkülü idareciliği... teminatı 274 sayılı kanunun 70. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme kamu düzenine yönelik bulunmakla beraber sınırlayıcı nitelik de taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesiyle sendika... yöneticisinin disiplin kurulu kararı olmadan hizmet akitlerinin feshi halinde ihbar ve kıdem tazminatının üç misli ödeneceğine dair hükmü kamu düzeni ile sınırlayıcı teminat hükmüyle bağdaşmayacağı gibi İş Yasasının 13 ve 14. maddesinde çoğu buyurucu olan esas ve ilkelerle de bağdaşmaz” ifadesi yer almıştır¹⁰². Yargıtay kararlarına baktığımız zaman, genellikle toplu iş sözleşmeleri ile sendika yöneticilerine sağlanmak istenen ek güvencelerin geçersizliği yönünde kararlar verildiği gözükmektedir. Eğer bu kişilerin başka bir yere nakledilmeleri ekonomik, teknik veya idari bir ihtiyaç ya da zorunluluk olmadan sadece bu kişileri görevden uzaklaştırma amacı taşıdığına, toplu iş sözleşmelerine konan hükmün uygulanması yerinde olur.

Yargıtay, sendika yöneticilerine toplu iş sözleşmesi ile hizmet akitlerinin feshinde her yıl için 90 gün üzerinden kıdem tazminatı ödenmesini öngören hükmü de, sendika üyesi işçilere tanınandan fazla kıdem tazminatına karar verilmiş olması nedeniyle isabetsiz bulmuştur¹⁰³.

3. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN

Sendika yöneticisi seçilmeleri nedeniyle işlerinden ayrılan işçilerin sosyal güvenliklerinin yöneticilik görevinde buldukları süre içinde de sağlanması gerekir. Aksi takdirde sosyal güvenlik kapsamı dışında kalacaklardır. Böyle bir durum da, bu kişilerin bu görevlere talip olmalarında olumsuz bir faktör olarak karşımıza çıkar. Sendikalar Kanunu m.29’da sendika yöneticilerine getirilen güvenceler arasında sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler de vardır. Burada sendika yöneticilerine, sosyal güvenlik alanında sağlanmış haklar üzerinde durmadan önce bunun 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu içinde nasıl değerlendirilmesi gerektiği ile ilgili olarak kısaca

¹⁰¹ Yarg. 9. HD., T.25.3.1991,E.1990/13730,K.1991/6532 [İŞ HUKUKU DER., C.I, S.4(Ekim-Aralık 1991),s.616].

¹⁰² Yarg. 9. HD.,T.28.1.1981,E.1980/15325,K.1981/1065 [İHU,Sen.K.20(No.12),s.1].

¹⁰³ Yarg. 9. HD.,T.21.3.1983,E.1,K.2492 [İŞVEREN DER.,C.XXI,S.11(Ağustos 1983),s.13-14].

sigortalı, sigortalılık niteliğinin kazanılması ve yitirilmesi üzerinde durmak istiyoruz. Daha sonra bu bağlamda sendika yöneticilerinin sigortalılık haklarını devam ettirmelerine olanak sağlayan güvence üzerinde duracağız.

3.1. Sigortalı Kavramı

506 sayılı SSK.'na göre, "Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar" (m.2/I). SSK.'da yer alan bu tanım 1475 sayılı İş Kanunu'nda bulunan "işçi" tanımına (m.1/I) benzemektedir. İş Kanunu'na göre işçi sayılanlar genellikle SSK. açısından sigortalılık niteliğine sahiptirler, ancak mutlak anlamda bir özdeşlikten söz edilemez. İş Kanunu'na göre işçi sayılanların sigortalı sayılmamaları, işçi sayılmayan kişilerin de sigortalı sayılması mümkündür¹⁰⁴.

Sigortalılık ilişkisinin niteliğine göre, 506 sayılı kanun açısından zorunlu sigortalılık ve isteğe bağlı sigortalılık söz konusudur. Kanun ayrıca herhangi bir uyumsuzluk olmaması için m.3'de SSK.'nu anlamında sigortalı sayılmayanlarla, bazı sigorta kollarından yararlanamayacak olanları da düzenlemiştir. SSK. m.6/I' e göre, "Çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar". Yani SSK. anlamında kural zorunlu sigortalılıktır ve çalışanlar işe alınmalarıyla birlikte sigortalılıkları başlamaktadır. Ancak SSK. m.85'de eskiden sigortalı olan, ancak bu sigortalılık niteliğini kaybetmiş olanlara kurumdan talepte bulunmaları durumunda sigortalılıklarını devam ettirme hakkı tanınmıştır¹⁰⁵.

3.2. Sigortalılık Niteliğinin Kazanılması

"Sigortalılık niteliği, 506 sayılı kanunda düzenlenmiş olan sigorta hak ve yükümlülüklerinin devam ettiği durumu ifade eder"¹⁰⁶. Sigortalılık niteliğinin

¹⁰⁴ Ali GÜZEL-Ali Rıza OKUR, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, B.5, Beta, İstanbul, 1996, s.83.

¹⁰⁵ Bu konularda daha fazla bilgi için bkz. GÜZEL-OKUR, s.83 vd.; A. Can TUNCAY, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, B.8, Beta, İstanbul, 1998, s.116 vd.; Kenan TUNÇOMAĞ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, B.4, Beta, İstanbul, 1988, s.115 vd.; Yusuf ALPER, *Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK.,Bağ-Kur)*, B.2, Alfa, İstanbul, 1999, s.83 vd.

¹⁰⁶ ALPER, s.119.

kazanılması için çalışan ile çalıştıran arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayanması esas olmakla birlikte, hizmet akdiyle çalışmayanlar da 506 sayılı kanun anlamında sigortalılık niteliğini elde edebilirler¹⁰⁷.

SSK. m.6/T'de, "Çalışanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar" ifadesi vardır. Dolayısıyla sigortalılığın başlangıcı çalıştırılanların işe alındığı andır. Yani sigortalılık niteliği, hizmet akdinin yapıldığı tarihte değil, fiilen işe başlanan tarihte elde edilir¹⁰⁸. Çalıştırılan kişi hizmet akdinin yapılmasıyla birlikte sigortalılık niteliğini elde etmeyecek ancak fiilen çalışmaya başladıktan sonra sigortalılık niteliğini kazanacaktır. Çünkü hizmet akdinin yapılmasıyla birlikte sigortalılık niteliği elde edilecek olsa, fiilen çalışmaya başlayacağı tarihe kadar geçecek dönemde dahi sigortalılık haklarından faydalanması söz konusu olacak ve işveren de yükümlülükleri üstlenecektir¹⁰⁹. Bu nedenle fiilen çalışılmayan dönemde sigortalılık niteliğinin kazanılmış olduğunu kabul etmek mümkün değildir.

3.3. Sigortalılık Niteliğinin Yitirilmesi

Sigortalılık niteliği fiilen çalışmaya başladığında kazanıldığı gibi fiili çalışma sona erdiğinde de yitirilecektir¹¹⁰. Ancak bu kuralın mutlak şekilde uygulanması çalışanlar açısından bazı sakıncalar doğuracağı düşüncesiyle, kanunda bazı sigorta kolları açısından sigortalılık niteliğinin yitirilmesi fiili çalışmaya bağlanmamış ve fiili çalışma sona ermesine rağmen sigortalılık niteliğinin bir süre daha devam edeceği düzenlenmiştir. Kısa süreli sigorta kollarından hastalık ve analık sigorta kolları için kanunda bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, "2 nci madde de belirtilen sigortalılardan hastalık ve analık sigortalarının uygulanmasında ödenen primin ilişkin olduğu günü takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır. Ancak,

¹⁰⁷ 10.7.1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Kanuna göre, çalıştırılan koruma bekçileri atamalı olarak çalışmalarına rağmen sigortalı sayılırlar. Ayrıca çalışıp çalışmadıkları tartışmalı olmakla birlikte, çıkarılan özel kanunlarla da bazı gruplar kanunun koruma alanı içine alınmışlardır. Genelev kadınları ve film, tiyatro ve sahne sanatçıları gibi.

¹⁰⁸ Mustafa ÇENBERCİ, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Olgaç Matbaası, Ankara, 1977, s.92; GÜZEL-OKUR,s.102; TUNÇOMAĞ, *Sosyal...*,s.118.124-125;TUNCA Y,*Sosyal...*,s.118; ALPER, s.119;ALTAN-GEREK-GÜVEN,s.355.

¹⁰⁹ ÇENBERCİ,s.92.

¹¹⁰ GÜZEL-OKUR,s.102;TUNCA Y,*Sosyal...*,s.118;ALPER,s.119.

sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde sigortalılık niteliği bu sürelerin sona ermesini takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır” (m.107). Bu düzenleme, sadece hastalık ve analık sigorta kolları açısından yapılmıştır. Diğer sigorta kolları açısından sigortalılık niteliği fiili çalışmanın son bulmasıyla yitirilecektir. Bu iki sigorta kolu açısından böyle bir düzenleme yapılmasının temelinde, hastalık ve analık riskinin her zaman ortaya çıkabilecek riskler olması nedeniyle, çalışanları bu risklere karşı korumasız bırakmama düşüncesi yatmaktadır.

3.4. Sendika Yöneticisinin Sigortalılığını Devam Ettirmesi

Sendikalar Kanunu m.29’da sendika yöneticileri için getirilmiş olan güvence kapsamı içinde sağlanmaya çalışılan iş güvencesinin yanı sıra sosyal güvenlik alanında da düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, “İşverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını da devam ettirebilirler” (m.29/III). Kanunda profesyonel yöneticiler için getirilmeye çalışılan iş güvencesinden yararlanacak olanlar konfederasyon ve sendika yönetim kurulu üyeleri ve başkanlığı görevinde bulunanlardır¹¹¹. Kanunda sosyal güvenlik alanında getirilmek istenen sigortalılığın devamı hakkında yararlanabilecek olanlar da yine konfederasyon ve sendikaların yönetim kurulu ve başkanlığında görev alanlardır. Çünkü madde içerisinde ilk fıkrada yapılmış olan düzenleme onlara yöneliktir. Bu nedenle sigortalılık haklarının devamıyla ilgili hükümden de yine bu kişiler yararlanacaktır. Ayrıca şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da bu haktan yararlanabilirler (m.29/son). Konfederasyon, sendika ve sendika şubesinin diğer organlarında görevli olanlar bu haktan yararlanamaz.

506 sayılı kanuna göre, istisnai hükümler bulunmakla birlikte sigortalılık niteliğinin kazanılması hizmet akdiyle çalışılması durumunda fiilen çalışmaya başlamakla elde edilir. Sendika yöneticisi seçildikleri sırada çalışmakta oldukları iş nedeniyle bu kişiler 506 sayılı kanun anlamında sigortalıdırlar. Ancak sendika yöneticisi

¹¹¹ Bkz. İkinci Bölüm, 3.1.

seçilmeleri nedeniyle işlerinden ayrılırken fiili çalışmaları son bulduğu için sigortalılık niteliklerini de yitirirler. Dolayısıyla da, sosyal güvenliğin koruma alanı dışına çıkarlar. Bu durum kişileri görevlere talip olmalarında olumsuz etkileyen bir faktördür. Kanun da, bu amaçla sendika yöneticiliği görevine seçilen kişilerin sosyal güvenliğin koruma alanı dışında kalmamaları için işverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam ettikleri sürece sigortalılık haklarının devam edeceğini düzenlemiştir. Bu 506 sayılı kanun anlamında zorunlu sigortalılık değildir. Sendika yöneticilerinin isteğine bırakılmıştır. Zaten maddede, "... devam ettirebilirler" ifadesi vardır.

Yöneticiler sendikadan ücret alırlar. Uygulamada sigorta primleri de hizmet akdine dayanarak çalışan işçilerde olduğu gibi bu ücretten kesilerek sendika tarafından ödenmektedir. Ancak sendika ile yönetici arasındaki hukuki ilişki zorunlu sigortalılıkta olduğu gibi hizmet akdine değil, vekalet akdine dayanır¹¹². Bu nedenle de, sendika yöneticiliği görevinde bulunan kişinin ücretinden primlerin kesilerek sendika tarafından ödenmesi şeklindeki bir uygulama yerinde değildir. Doktrinde ifade edilen bir görüşe göre, uygulamada yöneticilerin görev yaptıkları sendikaya ücretle ve bağımlı olarak çalıştıkları kabul edilip, yöneticiler sigortalılıklarını zorunlu sigortalılar gibi devam ettirecekler ve 506 sayılı kanunun uygulanması bakımından da sendika tüzel kişiliği işveren, görev yaptıkları birim de işyeri sayılacaktır¹¹³. Bu görüş sendika ile sendika yöneticisi arasındaki ilişkiyi hizmet akdine dayandırmakta, iş kanunları anlamında hizmet akdiyle çalışma sonucunda oluşan işçi işveren ilişkisini zorlamaktadır. Sendikalar Kanunu'nda sendika yöneticilerinin sigortalılıklarını devam ettirmelerine yönelik bu hüküm SSK. anlamında zorunlu sigortalılık açısından istisnadır. Sendikalar Kanunu'nda sendika yöneticilerinin sigortalılıklarını devam ettirmelerine yönelik böyle bir düzenleme yer almışken, sendika ve sendika yöneticisi arasındaki hukuki ilişkiyi hizmet akdine dayandırmaya çalışarak bu kişilerin sigortalılıklarını zorunlu sigortalılık kapsamında değerlendirmeye çalışmak kanımızca uygun değildir.

¹¹² Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. bu bölüm, 1.1.2.

¹¹³ ALPER, s.100.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YABANCI ÜLKELERDEKİ UYGULAMALAR

1. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

Amerika'da sendikalarla ilgili olarak kanunlarda ayrıntılı düzenlemeler yapılmamış, birçok konu sendika tüzüklerine bırakılmıştır. Bu nedenle burada önce sendikal yapı üzerinde durup, daha sonra sendika yöneticiliği konusunu inceleyeceğiz.

1.2. Sendikal Yapı

Amerika'da sendikalar yerel sendikalar, ulusal veya uluslararası sendikalar¹ ve federasyon olmak üzere üç düzeyde örgütlenmiştir². Türkiye'de sendikaların kurmak zorunda oldukları organlar konusunda ayrıntılı düzenlemeler yapılmışken, Amerika'da sendikalar, iç örgütlenmeleri yani kuracakları organları belirleme konusunda serbest bırakılmışlardır³. Bu nedenle, Amerika'daki sendika organlarını, sendikaların genelde kurdukları organlar ve bazı sendikalarda bulunan organları örnek vererek inceleyeceğiz.

29 Code of Federal Regulations Bölüm IV, Kısım 402.1'e göre, her sendika bu kanunun uygulama alanı içine girdikten sonra 90 içinde kanunun öngördüğü şartları taşıyan bir tüzüğü kabul etmelidir. Kanunda her konunun ayrıntılı olarak düzenlenmemiş olması nedeniyle, birçok konunun sendika tüzüğünde düzenlenmesi gerekir.

¹ Bazen sadece ulusal ya da uluslararası sendika kavramı kullanılırken bazen de sadece ulusal sendika kavramı ulusal ya da uluslararası sendikayı kapsayacak şekilde sadece ulusal sendika kavramı kullanılmaktadır. Burada bizde ulusal ya da uluslararası sendika kavramını kapsayacak şekilde sadece ulusal sendika kavramını kullanacağız.

² Marten ESTEY, *The Unions Structure, Development, and Management*, Harcourt, Brace & World Inc., U.S.A., 1967, s.35; DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.49. Amerikan sendikal örgütlerinde dört düzeydeki örgütlenme için bkz. Asım YÜCEL, *Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler*, Kalite Matbaası, Ankara, 1980, s.141-145.

³ William E. FULMER, *Union Organizing Management and Labor Conflict*, Praeger, New York, 1982, s.15.

Gözden geçirilmiş Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959 (29 U.S.C. 411) Kısım 101 (a), 1'e göre, her üye, sendikada referandum ve seçimlerde oy kullanma, aday olma, üye toplantılarına katılma ve bu toplantılarda görüşülen konularda oylama ve tartışmalara katılma ve sendika tüzüğü ve konulacak kurallar konusunda görüşünü açıklama hakkına sahiptir. Kanunun Kısım 101 (a), 2'ye göre de, sendikalarda her üyenin seçimlerde aday olanlar hakkında görüşlerini açıklama hakkı vardır.

1.2.1. Yerel Sendikalar

Amerika'da sendikaların en alt örgütlenme birimini yerel sendikalar oluşturur. İşyeri düzeyinde olabileceği gibi birkaç işyerini kapsayan bölge ve işletme düzeyinde de kurulabilirler. Meslek ve işkolu esasına göre örgütlenebilen yerel sendikalar organizasyon olarak, genellikle ulusal sendikaların bir parçası ya da alt örgütlenme şekli olarak karşımıza çıkar⁴.

Yerel sendikalar, genellikle ulusal sendikaların bir alt örgütlenmesi olmakla birlikte, ne federasyon ne de ulusal sendikalarla bir ilişkisi olmaksızın bağımsız örgütler de olabilirler. Üyelerine sosyal, kültürel ve buna benzer hizmetler sağlamakla birlikte, işverenlerle toplu iş sözleşmesi faaliyetlerini de yürütürler. Yerel sendika bir ulusal sendikaya bağlıysa, bu durumda, yerel sendika ulusal sendika tüzüğüne kurallarına göre faaliyette bulunur. Ulusal sendika yerel sendikanın toplu sözleşme görüşmelerine müdahale edebilir ve yerel sendika toplu sözleşme görüşmelerinde ulusal sendika temsilcilerinden ve uzmanlarından yararlanabilir. Eğer yerel sendika bir ulusal sendikaya bağlı değilse, bu durumda kendi iç tüzüğüne göre yönetilir⁵.

⁴ DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.49; YÜCEL, s.141-142; ESTEY, s.41; William H. HOLLEY-Kenneth M. JENNINGS, *The Labor Relations Process*, The Dryden Press Hinsdale, Illinois, 1980, s.141.

⁵ ESTEY, s.42; HOLLEY-JENNINGS, s.141; DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.49; PETERSON, s.74; YÜCEL, s.141; Daniel Quinn MILLS, *Labor-Management Relations*, B.4, McGraw-Hill Book Company, U.S.A., 1989, s.79.

1.1.1.1. Yerel Sendika Organları

Amerika'da sendikaların iç örgütlenmeleri kanunlarla düzenlenmemiştir. The National Relations Act of 1935, Kısım 7'de sendikaların iç örgütlenmelerini belirleme hakkına sahip oldukları ifade edilmiştir⁶. Amerika'da sendikaların kurması gerekli olan zorunlu organlar konusunda kanunlarında bir düzenleme yapılmamış olması nedeniyle, bu konunun sendikaların tüzüklerine bırakıldığını ifade edebiliriz. Burada yerel sendikaların genellikle kurdukları organlar üzerinde durup, sendikalara atıf yaparak yerel sendikaların iç örgütlenmeleri üzerinde duracağız.

Yerel sendikalar genellikle ulusal sendikaların sahip oldukları organlara sahip değildir. Yerel sendikalarda araştırma ve eğitim, danışma, hukuk danışmanı gibi kadrolar bulunmaz. Ancak birçok yerel sendika bir hukuk firmasından yasal yardım alır⁷.

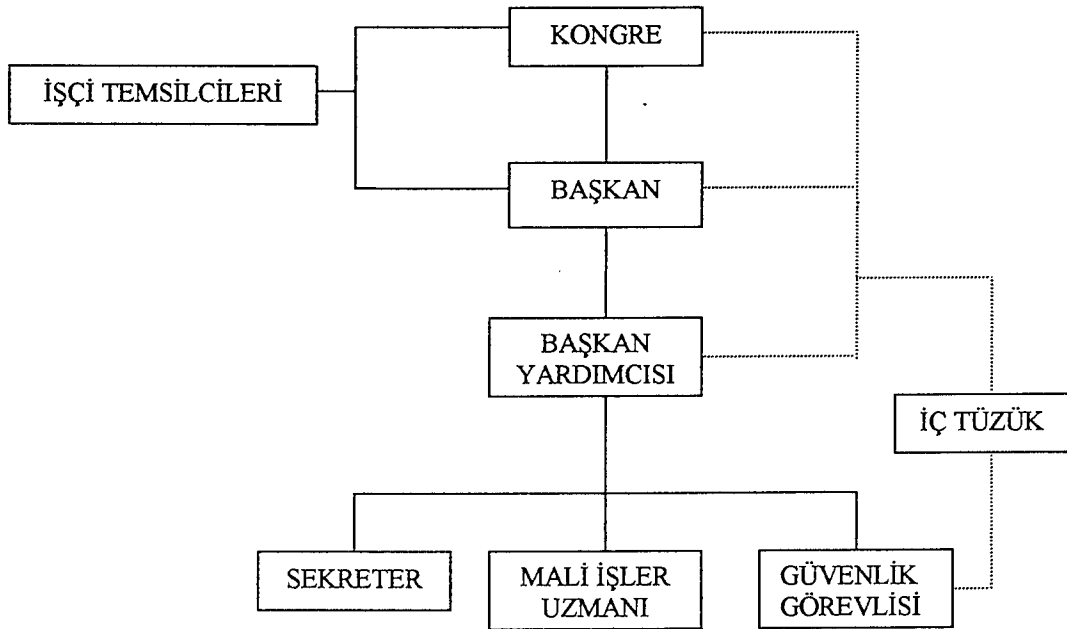
Amerika'da sendikalar iç örgütlenmeleri konusunda serbest olmaları nedeniyle farklı organlar kurabilirler. Bunu gösterebilmek amacıyla iki farklı işkolunda yer alan sendika örgütlenme şekli sunuyoruz. Şekil 2.'de gösterilmiş olan inşaat, ulaşım, perakende satış işkollarındaki yerel sendika örgüt yapısı şekil 1.'de gösterilmiş olan imalat veya hizmetler işkolundaki yerel sendika örgüt yapısından farklı olarak ek çalışanlara sahiptir. Ücretli yönetici çalıştıracak mali olanağı bulunmayan küçük yerel sendikalar dışında, üyeler full-time ve ücretli olarak çalışan meslek temsilcisi seçerler. Daha büyük yerel sendikalar bu meslek temsilcileri için ücretli ve full-time çalışan yardımcılar da seçmekte veya atanmasına izin vermektedirler, mesela inşaat işkolundaki büyük yerel sendikaların bazılarında 35 kadar meslek temsilcisi yardımcısı çalıştırılmaktadır. Meslek temsilcilerinin başlıca görevi, yerel sendikaların toplu pazarlık çalışmalarını yürütmektir. Ayrıca bu kişilerden yerel sendika üyelerinin çalıştıkları yerleri ziyaret ederek üyeleri dinlemeleri de beklenir. Ayrıca şekil 2.'ye göre, vasıflı yerel meslek sendikasında giderek artan bir şekilde ücretli, full-time olarak çalışan yardımcı koordinatör pozisyonu da bulunmaktadır. Sonuç

⁶ FULMER, s.14-15.

⁷ MILLS, s.79.

olarak, Amerika'da yerel sendikaların kendi örgüt yapıları içinde full-time ve part-time, ücretli ve ücretsiz çalışan yöneticiler vardır. Bütün bu kişilerin görevleri ve diğer konular bir ulusal sendikaya bağlı olan yerel sendikalarda ulusal sendika tüzüğünde, ulusal sendikaya bağlı olmayan yerel sendikalarda da kendi tüzüklerinde düzenlenir⁸.

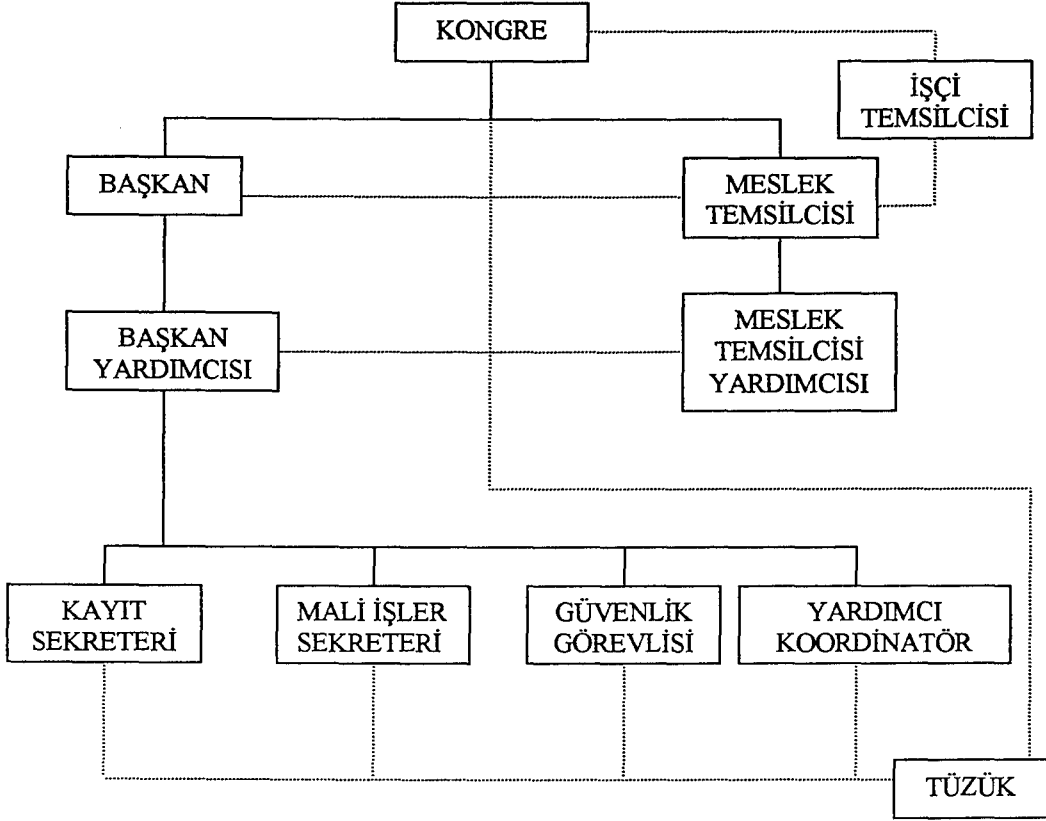
Şekil 1. İmalat veya Hizmetler İşkolunda Yerel Sendika Organizasyon Yapısı⁹



⁸ MILLS,s.80.

⁹ MILLS,s.80.

Şekil 2. İnşaat, Ulaşım, Perakende Satış İşkollarında Bir Yerel Sendikanın Organizasyon Yapısı¹⁰



Amerika'da yerel sendika kongreleri, üyelerin, sendikaların ilke ve faaliyetlerini kontrol etmede bir araç olarak kabul edilir. The Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959 Başlık IV'e göre yerel sendika kongreleri en az yılda bir yapılacaktır. Birçok ulusal sendika tüzüğünde her yıl toplanması gereken bu kongreler için, toplantı yeter sayısı belirlenir. Aylık toplantılar kural olmakla birlikte, bazı yerel sendikalarda her ay iki veya daha fazla toplantı yapılabilmektedir. Yerel sendika düzenli olarak yaptığı olağan kongrelerinin dışında, yerel sendika yönetim kurulu gerektiğinde olağanüstü kongre çağrısı da yapabilir. Ayrıca bazı sendikalar tüzüklerinde belirli sayıda üyenin imza toplamasıyla olağanüstü kongrenin yapılabilmesine ilişkin düzenlemeye de yer vermektedirler. Ulusal sendikalar yerel

¹⁰ MILLS, s.80.

sendikaların özellikle üyelerine mali konular ve faaliyetleri hakkında bilgi vermelerinde izleyecekleri yol konusunda düzenlemeler yapmaktadırlar¹¹. Yerel sendikanın bir ulusal sendikaya bağlı olması durumunda, ulusal sendika tüzüğünde yerel sendikaların işleyişine dair birçok düzenlemeye yer verilmesi gerekir.

Kongrede, sendikanın yönetimiyle ilgili birçok konu konuşulup, üyelere görüşlerini açıklama imkanı tanınır, hazırlanmış raporlar üzerinde üyeler görüşlerini açıklayıp tartışma fırsatı elde ederler. Kongrede görüşülecek konular nedeniyle üyelerin kongreye katılımı son derece önemlidir ve mümkün olduğunca yüksek katılımın sağlanması istenir. Dolayısıyla da, birçok sendika her yıl yapılan kongrelere bütün üyelerinin veya kongrenin yapılması için tüzükte öngörülmuş olan asgari üyenin katılımını istemektedir¹². Bu sendika içi demokrasinin işlemesi, üyelerin görüşlerini iletebilmeleri açısından oldukça önemlidir.

1.1.1.2. Yerel Sendika Yöneticiliği

Sendika tüzüklerinin uzunluğu ve kapsamı değişik olmakla birlikte, sendika tüzüğünde yönetici sayısı, yöneticilerin görev ve sorumlulukları ve yetkileri düzenlenmelidir¹³. Ancak genellikle yerel sendikalarda başkan, başkan yardımcısı, sekreter, mali işlerle uğraşan kişi (ki bu son iki idareci ara sıra kayıt sekreteri ya da mali sekreter olarak adlandırılmaktadır) ve güvenlik görevlisi bulunur¹⁴.

Yerel işçi sendikalarında yöneticiler kongrede üyeler arasından gizli oyla seçilirler. Bütün üyelere seçimlerde doğrudan oylamaya katılma fırsatı verilmelidir. Seçim süreci bütün sendika üyelerinin doğrudan katılımına izin verdiğinde, yerel sendika yöneticileri ulusal sendika yöneticilerinden daha demokratik olarak seçildikleri söylenebilir¹⁵. Çünkü üyelerle yapılan seçimlerde üyeler doğrudan kendi iradelerini yansıtırlarken, üye sayısının artması sonucunda delegelerle yapılan kongrelerde

¹¹ PETERSON,s.76-77.

¹² HOLLEY-JENNINGS,s.144;PETERSON,s.77.

¹³ HOLLEY-JENNINGS,s.141.

¹⁴ MILLS,s.79;SLOANE-WITNEY,s.170.

¹⁵ Arthur A. SLOANE-Fred WITNEY, *Labor Relations*, B.7, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey,1991,s.171.

delegelerin temsil ettiği üye sayısı arttıkça sendika içi demokrasinin işlemesi o derece zorlaşır. Bu nedenle delegelerle yapılan kongrelerde delegelerin temsil ettiği üye sayısı ne kadar azsa, sendika içi demokrasi o derece iyi işliyor demektir. Zaten yerel işçi sendikalarında yöneticilerin dolaylı olarak seçilmesi kanunun Kısım 401(b)'nin ihlali anlamına gelir (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.26). Çünkü 401(b)'ye göre, yerel sendika yöneticilerinin üyeler arasından gizli oyla seçilmesi gereklidir. Üyelerin sendika seçimlerine katılmaları, sendika yönetimi ve üyelerin amaçlarının sendika tarafından elde edilmesinde önemli bir fonksiyondur¹⁶. Yerel sendikada üyeler arasında yapılan gizli oylamalarda oyların ayrı ayrı sayılması ve yayınlanması gerekir (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.108).

Yerel sendikanın bir ulusal sendikaya üye olması durumunda izlemesi gereken seçim prosedürü genellikle ulusal sendika tüzüklerinde düzenlenir ve ulusal sendika tüzüğünde belirtildiği şekilde yöneticilerini –bu yöneticiler genellikle bir başkan, başkan yardımcısı, mali sekreter ve birkaç da memurdur- seçerler¹⁷. Yerel sendika bir ulusal sendikaya üye değilse seçimler yerel sendikanın kendi tüzüğüne göre yapılır ve yöneticiler de buna göre seçilir.

Yerel sendika yöneticilerinin en azından üç yılda bir seçilmeleri gerekir [C.F.R. Bölüm IV, Kısım 401(b)]. Uygulamada yerel sendikalar yöneticilerini genellikle bir yıllık süre için seçmektedirler. Yerel sendikaların tüzüklerinde yönetime aday olacak olanların sahip olması gereken şartlar konusunda düzenlemelere yer vermesi gerekir. Bazı sendikalarda belirli bir üyelik süresi –mesela bir yıl- gibi şartlar aranmaktadır.

Yöneticilikten ayrılma nedenleri ve izlenecek yol ulusal sendika tüzüğünde düzenlenir. Bir yerel sendika üyesinin Çalışma Bakanı'na başvurusu üzerine, ciddi suistimal suçu bulunan seçilmiş sendika yöneticisinin çıkarılması konusunda yerel sendika tüzüğünde yeterli düzenlemeler bulunmuyorsa, bu kişiler sendika üyelerinin gizli oylamasıyla çıkarılabilir [LMRDA Kısım 401(h)]. Yerel sendika yöneticileri ulusal sendika tüzüğünü ihlal ettiklerinde ulusal sendika onları ihraç edebilir. Diğer

¹⁶ John T. DUNLOP, *The Management of Labor Unions*, Lexington Books, U.S.A., 1990, s. 103.

¹⁷ PETERSON, s. 74; SLOANE-WITNEY, s. 170-171.

nedenler için yerel sendika üyelerinin belirli bir oranının suçlaması ve araştırma isteğinde bulunması ve yargılanması gerekir.

Küçük yerel sendikalarda seçilmiş yöneticiler genellikle ücret almadan ve çalışmakta oldukları işlerine devam ederken bu görevi sürdürürler. Büyük yerel sendikalarda yöneticilere çalışmaları karşılığında ücret ödenir ve ücretleri çalıştıkları işte işverenlerinin kendilerine ödediği ücrete yakındır. Mali sekretere de çalışmakta oldukları işte kendilerine ödenen ücret kadar bir ödeme yapılmasına rastlanmaktadır. Bazı büyük yerel sendikalarda ücretler daha yüksek olabilir. Mali sekreterin diğer yöneticilere göre full-time çalıştırılması daha yaygındır, birçok yerel sendikada üyeler arasından seçilmiş mali sekreter yerine bu konuda eğitim almış deneyimli kişiler yer almaktadır¹⁸.

1.2.2. Ulusal Sendikalar¹⁹

Ulusal sendikalar, yerel sendikaların üst örgütleridir. Yerel sendikaların birleşmesiyle kurulan ulusal sendikalara rastlamakla birlikte, daha önce kurulan ulusal sendikanın yerel sendikaları örgütlemesine de rastlanmaktadır. Bir yerel sendikanın kendi teşebbüsü ile ulusal sendika kurması durumunda, yerel sendika kendi hukuki kişiliğinden vazgeçmekte ve ulusal sendikanın izniyle yeni bir hukuki kişilik kazanmaktadır. Ulusal sendika yapısı yerel sendikaların oluşturduğu bir federasyon şeklindedir²⁰.

Ulusal sendikalar meslek veya işkolu esasına göre örgütlenebildikleri gibi hem meslek hem de işkolu işçilerini içine alan karma bir yapıda da örgütlenebilirler. Kendi faaliyet alanları içinde sendikalaşmamış işçileri örgütlemek, yerel sendikalara grev yardımı yapmak, yerel sendikalar adına önemli siyasi ve temsil hizmetlerini

¹⁸ MILLS,s.82;PETERSON,s.74-75;SLOANE-WITNEY,s.170;FOSSUM,s.96.

¹⁹ Bazen sadece ulusal ya da uluslararası sendika kavramı kullanılırken bazen de sadece ulusal sendika kavramı ulusal ya da uluslararası sendikayı kapsayacak şekilde sadece ulusal sendika kavramı kullanılmaktadır. Burada bizde ulusal ya da uluslararası sendika kavramını kapsayacak şekilde sadece ulusal sendika kavramını kullanacağız. Ayrıca ulusal ve uluslararası sendikaların eş anlamlı olduğu, sadece uluslararası olanların Amerika'da da yerel sendikalara sahip olabileceği ifade edilmektedir (HOLLEY-JENNINGS,s.145;DEMİRCİOĞLU,Dünyada...,s.50;YÜCEL,s.142).

²⁰ DEMİRCİOĞLU,Dünyada...,s.49;YÜCEL,s.142-143.

sağlamak, yerel sendikalara gerektiğinde araştırma, eğitim ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde hizmet sağlamak ulusal sendikanın görevleri arasındadır²¹.

1.1.2.1. Ulusal Sendika Organları

Bir ulusal sendika kurulduğunda, sendikanın iç yönetimini ayrıntılı olarak düzenleyen bir tüzük hazırlanır ve tüzükle sendikanın en üst yetkili organı olan kongrenin oluşması ve toplanması sağlanır. Kongreler, sendikayla ilgili bütün konularda son yetkili organ olması sebebiyle önemlidir. Kongrenin toplanma sıklığı ve düzenliliği, oy gücünün dağılımı sendikanın demokratik yönetilip yönetilmediğinde önemli bir kriterdir.

Birçok ulusal sendika tüzüğüne göre, ulusal sendikanın en üst yetkili ve kural koyucu organı olan kongreye, yerel sendikalar ödedikleri üyelik aidatlarına bağlı olarak izin verilen oranda delege gönderirler ve bu şekilde kongre delegelerden oluşur. Kongreye genellikle yerel sendika başkanları ve diğer yöneticiler delege olarak seçilirler. Bazı yerel sendikalarda, ulusal sendika tarafından belirlenmiş olan yerel sendika delege sayısı yöneticilerle doldurulamadığı için üyeler arasından seçilen delegeler de başkanla birlikte ulusal sendika kongresine gönderilir²².

Landrum-Griffin Act kongrelerin en az beş yılda bir yapılmasını öngörmektedir. Ayrıca C.F.R.'de de yöneticilerin en az beş yıllık bir zaman dilimi için seçilmeleri öngörüldüğünden kongrelerin en azından bu sıklıkta yapılması gerekir. Ulusal sendika kongreleri genellikle yılda bir veya iki yılda bir yapılmaktadır. Ulusal sendikaların yarısından çoğu kongrelerini yılda bir veya iki yılda bir toplarken, kalanların çoğu üç veya dört yılda bir toplamaktadır. Uygulamaya baktığımız zaman, iki kongre arasındaki sürenin beş yıl olması yaygındır. Kongrelerde tüzük gözden geçirilip, yapılması istenen değişiklikler varsa görüşülmesi yönünde öneri sunulur, yöneticiler seçilir, bütçe incelenir, aidatlar gözden geçirilip benzer işler yapılır. Kongrelerin belirlenmiş süreler sonunda toplanması demokratik sürecin işlemesi

²¹ YÜCEL, s.143; DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.50.

²² SLOANE-WITNEY, s.160; PETERSON, s.67-68.

açısından bir fırsattır. Çünkü kongreler ulusal sendika yöneticilerinin yeterliliklerinin, davranış ve politikalarının değerlendirildiği bir ortam sağlar. Bu nedenle de, ulusal sendikanın demokratik bir şekilde işleminde kongrelerin düzenli olarak toplanması oldukça önemlidir²³.

Ulusal sendika organlarının sayısı ve türü farklılık göstermekle birlikte, bir genelme yapılacak olursa, bir ulusal sendikada şu bölümler bulunur.

1. Yönetici grup,
2. Mali işler ve hesap kontrolörü,
3. Örgütlenme ve yardım,
4. Teknik kadro.

Sendika faaliyetlerinde başlıca sorumluluğa sahip bulunan yönetici grup, başkan, başkan yardımcısı, mali sekreter ve onların yardımcısından oluşur. Başkan yardımcısı toplu pazarlık veya örgütlenmeye ilgilenirken, mali sekreter genellikle mali konular üzerinde yoğunlaşır.

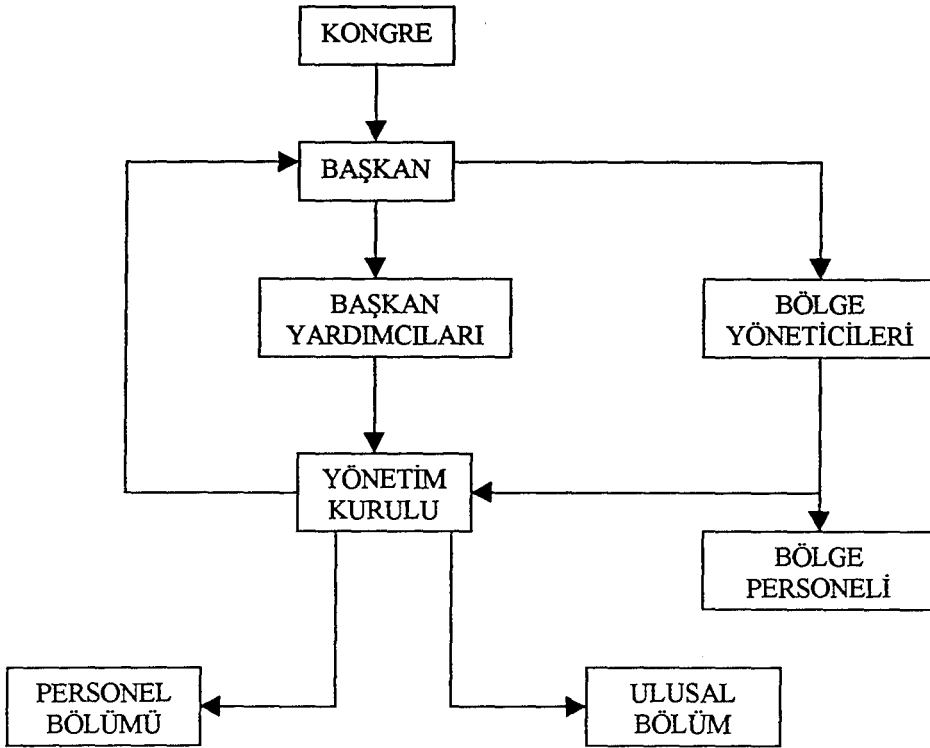
Örgütlenme ve yardımla görevli olanlar, genellikle uluslararası sendika temsilcilerine yardımcı olur, yerel sendikalara yardım eder, atandıkları bölgelerde ulusal sendikaya yeni sendikaların katılmasını sağlar ve belirli bir bölgede örgütlenmemiş işçiler varsa bu işçileri örgütlemek için çaba harcar.

Teknik kadro, araştırmacılar, eğitimciler, ekonomistler, hukukçular, yayıncılar ve halkla ilişkilerden oluşur. Teknik kadro, arabulucuların seçilmesi, ekonomik çalışmalar yapılması gibi geniş bir alanda yerel sendikalara uzman yardımcı sağlayan tek kişilik kadrolardan da oluşabilir²⁴.

²³ HOOLEY-JENNINGS,s.145;SLOANE-WITNEY,s.162;MILLS,s.75.77.

²⁴ HOLLEY-JENNINGS,s.147.

Şekil 3. Otomobil İşçileri Sendikasının Organizasyon Yapısı²⁵



Şekil 3. Otomobil İşçileri Sendikası'nın organizasyon yapısını göstermektedir. Personel bölümü, ulusal bölüm için bilgi sağlar ve yerel sendikalara yardım eder. Muhasebe, eğitim, aile eğitim merkezi, hukuk, uluslararası ilişkiler, örgütleme, araştırma, sosyal güvenlik gibi kısımlardan oluşur. Ulusal bölüm ise, sendikanın meslek kısmıdır ve yerel sendikaların bölümlerinden gelen delegelerin oluşturduğu bir kuruldur. Kendilerine bağlı olan Aerospace, Bendix, American Motors, Chrysler, Ford, General Motors gibi kısımlardan oluşur²⁶.

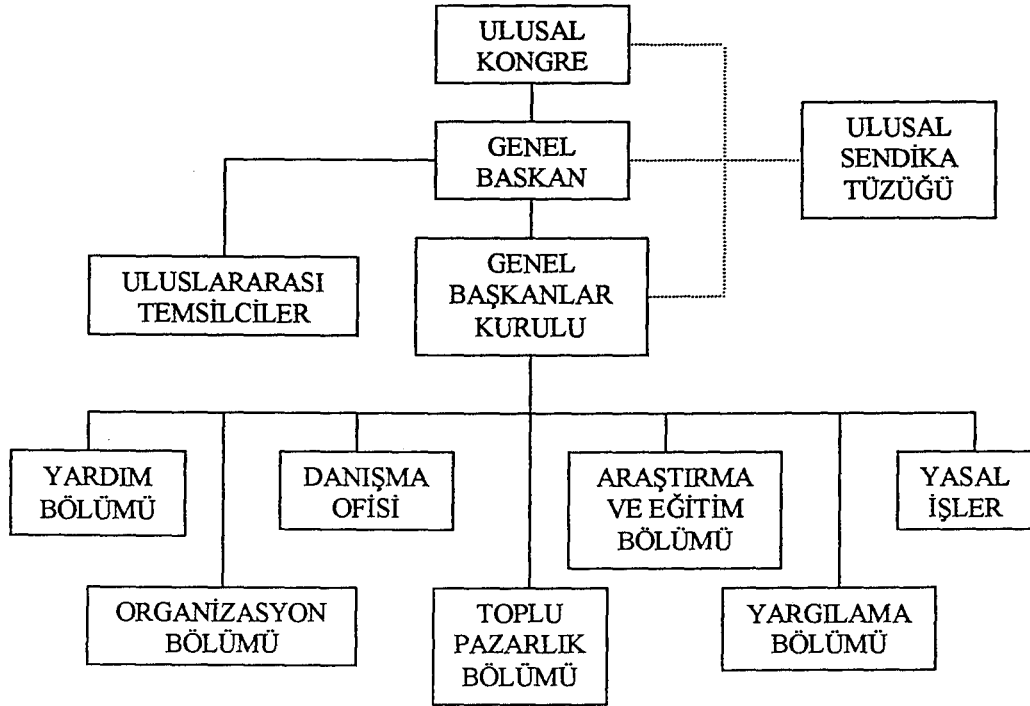
Uygulamalar farklı olmakla birlikte, şekil 4.'de ideal bir ulusal sendika örgüt yapısını göstermektedir²⁷.

²⁵ FOSSUM, s.108.

²⁶ FOSSUM, s.108.

²⁷ MILLS, s.75.

Şekil 4. Ulusal Sendika Organizasyon Yapısı²⁸



Yardım bölümünde, grev yardımı, emeklilik veya refah parası veya ölüm yardımının sağlanıp sağlanamayacağı ile ilgili faaliyetler için bilgi hazırlanır.

Yasal bölüm, kanunların yorumlanması ve davalar konusunda sendikalara yardım eder, toplu pazarlık anlaşmaları ve şartları konusunda çalışmalar yapar, sendikanın yargılama hakkını yönetir. Ayrıca kanun koyucu ve ilgili kişilere sendikanın görüşlerini iletmek için de istihdam edilirler.

Bu kadrolara ulusal sendikayı temsil eden, full-time çalışan, ücretli uluslararası temsilciler grubunu oluşturan genel başkan ofisi eklenmiştir. Bu temsilciler bazı sendikalarda tüzüklerle belirlenen şekilde seçilmekle birlikte, genellikle genel başkan tarafından işe alınır ve atanırlar. Genel anlamda temsilcilerin işleri ulusal ve yerel

²⁸ MILLS, s.76.

sendikalar arasında ilişki kurmaktır. Temsilciler yerel toplu pazarlık görüşmelerinde, şikayetleri iletmede ve yerel sendikaların yönetiminde yol gösterici olarak faaliyette bulunurlar. Bunlara ek olarak, yerel sendikaların gelişmeleri hakkında ulusal sendikaları bilgilendirirler.

Ulusal sendikalarda olağan kongrelerin dışında acil sorunlar ortaya çıktığında olağanüstü kongre yapılabilir. Olağanüstü kongre, üyelerin girişimleriyle ya da genel başkanlar kurulunun onayı ile gerçekleşir. Bunun dışında, birçok ulusal sendikada farklı eyaletlerde bulunan sendikaların başlattığı üye referandumunda çoğunluk oylarıyla karar verilmesi halinde de olağanüstü kongre çağrısı yapılabilir²⁹.

- **Genel Başkanlar Kurulu:** Her ulusal sendikada sendika faaliyetlerinden sorumlu olan ve üyeler için olduğu kadar yerel sendikalar için de bir temyiz organı olarak hizmet eden, sendika genel başkanlar kurulu veya başkanlar konseyi vardır. Genellikle ulusal sendika tüzüklerinde “Genel Başkanlar Kurulu, kongre talimatlarını yerine getirir, kongreler arasındaki dönemde sendikanın en yüksek yetkili organıdır ve kongreler arasındaki dönemde tüzüğün yorumlanmasında bütün sorulara cevap verirler” ifadesi bulunmaktadır.

Genel başkanlar kurullarının çoğu, ulusal sendika başkanı ve mali sekreterle birlikte sayısı sendika tüzüğünde belirlenmiş olan başkan yardımcılardan oluşur. Başkan ve mali sekreter genellikle ücretleri tüzükle belirlenmiş full-time yöneticilerdir. İşkolu esasına bağlı olarak bölgelerden seçilmiş olan başkan yardımcılarının çoğu başkanlar kurulunun bir üyesi olarak hizmet verirken, kendi yerel veya bölge örgütlerinde de yönetim görevlerini sürdürürler³⁰.

Bütün sendikalarda aynı olmamakla birlikte, birçok sendikada genel başkanlar kurulu ulusal sendika tüzüğüne uymayan şekilde yerel sendikanın iç düzenlemelerine karışması, herhangi bir yöneticinin görevindeki yetersizlik veya görevlerini yerine getirmeme gibi nedenlerle görevden uzaklaştırılması durumunda gelecek kongreye

²⁹ MILLS,s.75-77;PETERSON,s.67.

³⁰ PETERSON,s.68-69.

kadar boşluğun doldurulması, “sendika menfaatlerinin korunması ve ilerlemesi için” gerekli olduğuna karar verilmesi durumunda herhangi bir yerel sendikaya maddi yardım yapılması, yerel sendikalar ve diğer alt organlar tarafından yapılan başvurular, bütün iddia ve şikayetlerle ilgili olarak karar vermek, ulusal yöneticilerin herhangi bir faaliyetini onaylamak veya iptal etmek, sonraki kongre için rapor hazırlamak ve hesapların gözden geçirilmesi için hesap kontrolörlerini seçmek, resmi haberlerin yayınlanması ve ilkeler üzerinde denetleme hakkına sahip olmak, sendikanın maddi imkanlarını kullanma hakkına sahip olan yöneticilerin parayı kullanma şeklini ve miktarını belirleme ve tüzük ilkelerine göre aidat toplamak sendika başkanlar kurulunun görevleri arasında sayılabilir. Ayrıca başkanlar kurulu üyelerinin yerel sendikaları denetleme hakkına sahip olmasından beri, kurul yöntemi, ulusal sendika yöneticilerine ülke çapındaki bütün yerel sendikaların sorunlarını öğrenmede iyi bir yol sağlamaktadır. Aynı şekilde ulusal sendika ilkelerinin ona bağlı yerel sendikalara iletilmesini de sağlar. Başkanlar kurulunun, sendikaların çoğunda sendikayı yönettiğini ve sendikanın temel ilkelerini oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır³¹.

Sendikalarda, bir grev olduğunda ve ölüm yardımlarında, genel başkanlar kurulu genellikle bu konuyla ilgili olarak oluşturulmuş fondaki paradan ve bu paranın dağıtımından da sorumludur. Bazı sendikalarda bu yardımlarla ilgili genel başkanlar kurulu üyelerinin de üye olabildiği veya genel kurulda seçilen diğer üyelere oluşan Vekiller Kurulu bulunmaktadır³².

- **Genel Başkan:** Genel başkan, günlük sendika faaliyetleri ile ilgilenecek en üst yetki ile donatılmış kişidir. Başkan, başkanlar kurulu toplantıları ve genel kurul oylamaları ve tartışmaların hangi konular üzerinde ve nasıl olacağını belirlenmesinde büyük yetkiye sahiptir. Sendika yöneticisi olarak günlük faaliyetler, kararlar ve hareket şekliyle sadece sendikayı ve üyeleri değil, aynı zamanda genel olarak toplumu da etkiler.

³¹ PETERSON,s.68;SLOANE-WITNEY,s.162.

³² PETERSON,s.68.

Sendika tüzüklerinin çoğunda başkanın görevleri şu şekilde tanımlanmıştır; “Üst düzey yönetici olarak genel başkan, tüzüğün sağladığı yetkilerle örgütün çalışmasında doğrudan tam yetkiye sahip olabilir; tüm genel başkanlar kurulunu ve kongreyi toplayabilir ve başkanlık edebilir ve kongreler arasındaki dönemde talimatları verebilir; bütün kurullara üye olabilir ve bütün kurullara üyelerini atabilir; örgütçülerin çalışmalarından, tüzüğe göre toplanan üyelik aidatlarından sorumludur ve bu konuyla ilgili denetlemede bulunabilir; ayrıca bütün sendika faaliyetleri ile ilgili olarak genel başkanlar kurulu ve kongreye kapsamlı bir rapor hazırlamakla da sorumludur”³³.

- **Örgütçüler:** Ulusal sendika kadrosunun önemli bir parçasını da genellikle “temsilci” olarak da ifade edilen örgütçüler oluşturur. Merkez dışında çalışabilir ve belirli bölgelere sürekli olarak atanabilirler. Bir örgütçünün ilk fonksiyonu, yeni üyeler kazandırmak ve yeni yerel örgütler oluşturmaktır. Sürekli fonksiyonu, kendi bölgesi içinde bütün yerel sendikalara hem onların sendika içi işlerini hem de işverenlerle ilişkilerini göz önüne alarak danışmanlık faaliyetinde bulunmaktır. Örgütçüler, ulusal sendika yönetimi ile yerel sendikalar arasındaki ilişkiyi sağlar. Ulusal sendikanın hedefleri ve ilkelerinin yerel sendika yöneticilerine ve üyelerine açıklanması ve yerel sendikaların sorunları hakkında ulusal sendika yöneticilerinin bilgilendirilmesi de sorumlulukları arasındadır.

Bazı sendikalarda örgütçüler kongrelerde seçilirler ama sendikaların çoğunda başkan veya başkanlar kurulu tarafından atanmaktadır³⁴.

1.1.2.2. Ulusal Sendika Yöneticiliği

Kongreler, sendikaların en üst organı olmakla birlikte, sendikaların yönetilmesiyle ilgili olarak yetkilerinden bir kısmını başka kurullara devredebilirler. Ulusal sendika, kongre dışındaki zamanlarda genel başkan, başkan yardımcısı ve mali sekreterden oluşan yönetim kurulu tarafından yönetilir. Ulusal sendikaların yöneticileri full-time

³³ PETERSON,s.69.

³⁴ PETERSON,s.70.

çalışırlar. Ulusal sendikaların çoğu, yöneticilerini kanuna göre en azından beş yılda bir toplanması gereken ulusal sendika kongrelerinde seçer. Başkan ve kurul faaliyetleri ulusal sendika tüzüğünde düzenlenmiş hükümlere tabidir³⁵.

Ulusal sendika yöneticilerinin ya üyeler tarafından doğrudan oylama ya da bütün üyeler arasından gizli oylamayla seçilen delegeler tarafından dolaylı oylama yöntemi ile seçilmeleri gerekir (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.27). Ulusal sendikaların dörtte üçünden fazlasında yöneticiler, düzenli olarak yapılan kongreye katılan delegeler tarafından seçilirken, sendikaların dörtte birinden daha azında ise üyelerin oylamasıyla yapılan referandumla yöneticiler seçilmektedir. Kalanların bir kısmında ise, yöneticiler kongre tarafından görevlendirilir. Fakat genellikle referandumla oyların çoğunluğuyla seçilirler. Kongrede delegeler veya üyeler tarafından yöneticilerin seçimindeki yöntem farklılığında sendikaların büyüklüğü veya üyelerin yaşı arasındaki ilişki önemli değildir. Küçük sendikaların birçoğu referandum yönetimini kullanırken, büyük sendikaların bazılarında da referandum yöntemiyle yöneticiler seçilmektedir. Her iki yöntem de hem avantaj hem de dezavantajlara sahiptir. Referandum yöntemi görüşlerin daha demokratik olarak açıklanmasını sağlarken, birçok sendika, üyelerinin ülkede geniş bir alana dağılmış olması nedeniyle, bu yöntemi idaresi güç bir yöntem olarak görür. Aslında uygulamada, oylamadan önce adaylar hakkında tartışma fırsatı sağlayan delegelerle oluşan kongre yöntemi kadar popüler yöneticilerin seçilmesine de yardım etmez. Sendikaların tecrübeleri sonucunda, diğer yöntem kullanılmış olsaydı, seçim sonuçlarında önemli farklılıkların olacağını gösteren somut bir kanıt bulunamamıştır. Kişi veya diğer faktörlerin sendika yöneticilerinin seçiminde, seçim yönteminden daha fazla önem taşıdığı görülmektedir³⁶.

Ulusal sendika yöneticileri en az beş yıl için seçilirler [C.F.R. Bölüm IV, Kısım 401(a)]. Sendika tüzüklerinde yöneticilerin görev süresine ilişkin düzenlemeye yer verilmesi gerekir.

³⁵ MILLS,s.75-76;SLOANE-WITNEY,s.162;FOSSUM,s.98.

³⁶ PETERSON,s.71;DUNLOP,s.83.103.

Başkan ve yönetim kurulunun görevleri, faaliyetleri kanunda düzenlenmemiş olduğu için sendika tüzüğünde düzenlenmelidir³⁷.

1.2.3. Federasyon

Amerikan işçi hareketinin merkezinde bir tek büyük federasyon, AFL-CIO olarak ifade edilen The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations bulunmaktadır. AFL-CIO, gönüllü bir örgüttür ve özgür ve bağımsız işçi sendikalarından oluşur. Bir sendika AFL-CIO'ya katılmaksızın Amerikan işçi hareketinin parçası olamayacağı için ulusal sendikaların büyük bir çoğunluğu AFL-CIO'ya üyedir³⁸.

Birey olarak vatandaşların nasıl Birleşmiş Milletler'e üye olması mümkün değilse, işçilerin de birey olarak AFL-CIO'ya üye olması mümkün değildir. Fakat AFL-CIO'ya üye olan ulusal sendikalardan birine üye olabilirler. Bir sendika herhangi bir nedenle AFL-CIO üyeliğinden ayrılırsa, işçinin sendikadaki üyeliği değişmez, çünkü onlar federasyona değil, sendikaya üyedirler. Kısaca, AFL-CIO kişilerin değil sendikaların bir örgütüdür.

İşçi hareketinde ulusal sendikalar kendi işleri konusunda tam kontrole sahip, kararlarını kendileri veren, ilkelerini oluşturan, temelde özgür ve bağımsız örgütlerdir. AFL-CIO, sendikaların toplu pazarlık fonksiyonuna doğrudan karışmaz. Toplu görüşmede taleplerinin ne olacağına, grev yapılıp yapılmayacağına karar verenler AFL-CIO yöneticileri değil, ulusal sendika yöneticileridir. Federasyon ulusal ve uluslararası sendikaların isteğiyle oluşur.

Federasyon lobi faaliyetleri, halkla ilişkiler, araştırma ve eğitim gibi faaliyetlerle uğraşır. Ayrıca federasyon üye sendikalar arasındaki uyuşmazlıkları en aza indirmeye çalışır, onlar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkları çözümler, araştırmacı

³⁷ MILLS,s.75.

³⁸ ESTEY,s.35.

kadrosu için yeterli mali gücü bulunmayan küçük sendikalara kanuni yardımlar sağlar³⁹.

AFL-CIO, önceden AFL (American Federation of Labor) ve CIO (Congress of Industrial Organization) iki federasyonun ulusal sendikalarının yakın ilişki kurması ve 1955’de birleşmeye zorlanmaları sonucunda ortaya çıkmıştır, yoksa AFL ve CIO’nun yöneticilerinin kendi başlarına böyle bir birleşmeyi sağlama gücü yoktur. Bu da, Amerika işçi hareketinde ulusal sendikaların bağımsızlığını göstermektedir. Federasyon, bu işçi yapısı içinde kalmayı isteyen ulusal sendikalar olduğu sürece var olacaktır. Sendikalar, federasyona üye olmanın sağladığı yararlar nedeniyle federasyona üye olurlar. Ulusal sendikalar kendi iç işlerini yürütmeye bağımsızdırlar. Her sendika kendi toplu pazarlık programını, federasyonun müdahale ve yardımı olmaksızın sözleşmelerin müzakeresini, yardımların düzeyini ve üyelik aidatlarını belirleyebilir, AFL-CIO’dan bir onay almaksızın grev çağrısı yapabilir. Tersine bir mantıkla federasyon, üyesinin grev teşebbüsünü yasaklayamaz. Ayrıca federasyon aynı yetkiye sahip iki sendikanın görüşmelerinin birleştirilmesine de sendikaları zorlayamaz. AFL-CIO tüzüğünde federasyona üye olan ulusal sendikalardan istenen konular da düzenlenmektedir. Sendikalar yakın ilişki içinde buldukları başka sendikalara AFL-CIO’ya üye olması için baskı yapamaz. Sendikalar komünist, faşist veya diğer totaliter gruplardan birine üye olanlar tarafından yönetilemez. Ayrıca sendika “ırk, din, renk, ulusal köken veya nesep” ayırımı yapmaksızın işlerini yürütmekle görevlidir⁴⁰.

1.1.3.1. Federasyon Organları

Federasyonun üst yönetim organı her iki yılda bir toplanan kongredir. Büyüklüğü ne olursa olsun her ulusal sendika kongreye delege gönderir, üye sayısı sendika tüzüğünde belirlenmiş üye sayısından fazla olan sendikalar büyüklükleriyle orantılı olarak ek delege gönderebilir. Kongrede federasyon yöneticileri seçilir, tüzükte

³⁹ ESTEY,s.36-37.

⁴⁰ SLOANE-WITNEY,s.134.136.

değişiklikler teklif edilir ve oylanır, federasyon iç ilkeleri tartışılıp değiştirilebilir ve federasyon ilkeleriyle ilgili konular oylanır.

Kongrede kabul edilen karar ve ilkeler, AFL-CIO başkan, mali sekreter ve 51 başkan yardımcısı ve baş başkan yardımcısından oluşan ve dört yılda bir seçilen başkanlar konseyi tarafından uygulanır. Başkanın en üst düzey yönetici olarak Başkanlar Konseyi toplantıları arasındaki dönemde tüzüğü yorumlama ve kongre kararlarını uygulama yetkisi vardır. Başkan yardımcıları kongrede genellikle yakın ilişki içinde bulunan ulusal sendika başkanlarından seçilir. Sadece federasyon başkanı ve mali sekreter federasyon işleri için full-time olarak istihdam edilir. Başkan , başkanlar konseyini yılda en azından üç kere toplantıya çağırır. Başkan yardımcıları bu arada kendi sendikalarındaki başkanlık görevlerine devam ederler.

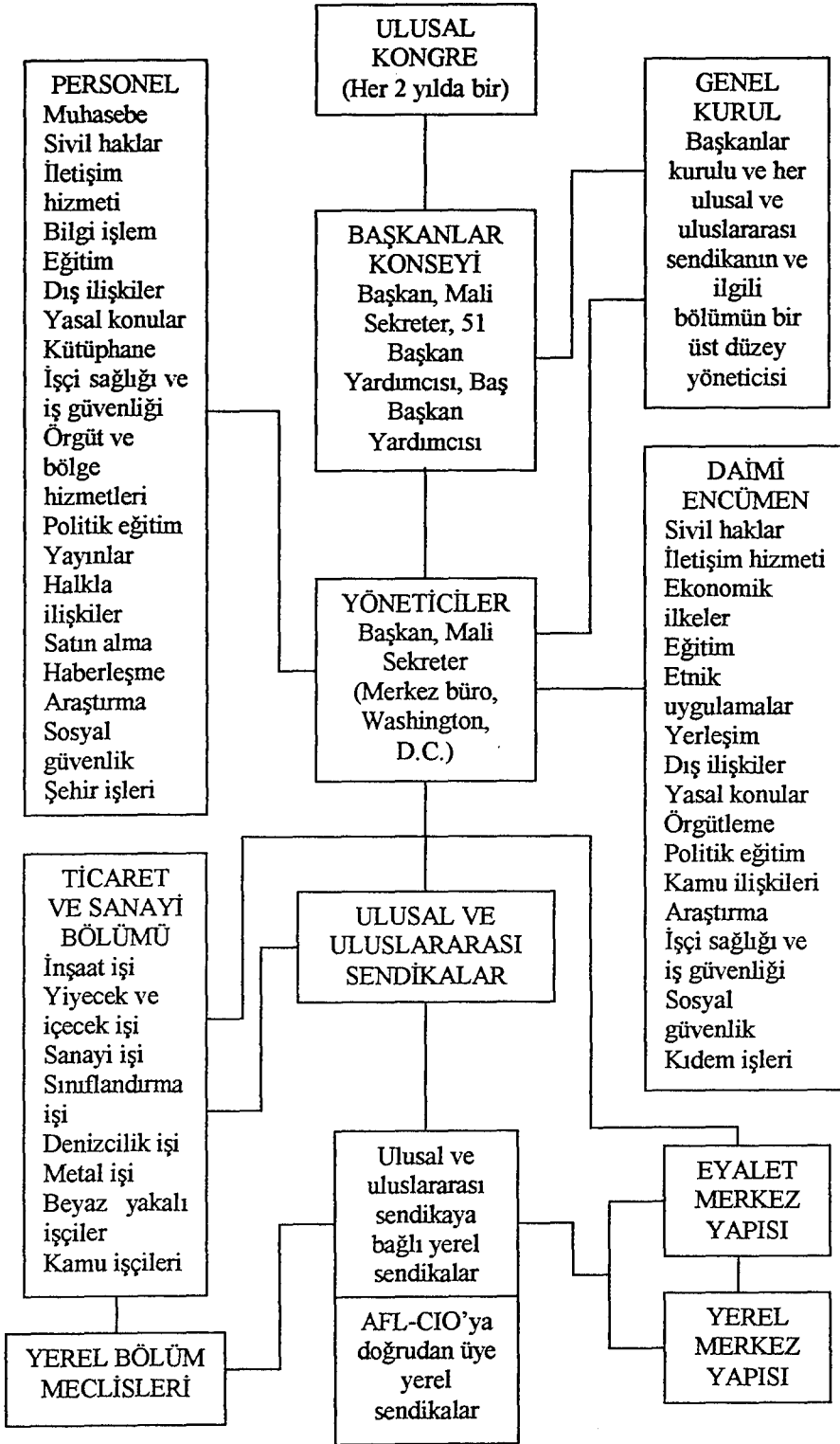
Başkanlar konseyi, kongreler arasındaki dönemde federasyon tüzüğünü yorumlayıp uygular. Eğer bir sendika veya yöneticinin federasyon tüzüğünü ihlal ettiğinden şüphelenirse, konuyu inceler ve şüphelerin veya ithamların doğruluğunu bulursa, bu sendikanın üyeliğini iptal etmeyi oylar ve üçte iki çoğunluk sağlandığında da bu üyelik iptal edilir. Sendikadan ihraç cezasını önerebilir fakat sadece kongre kararı ile federasyondan ihraç kararı verilebilir⁴¹.

Başkanlar konseyi, AFL-CIO başkan ve mali sekreterin de üyesi olduğu altı kişilik federasyon başkanlar kurulunu seçebilir. Daha küçük olan kurul her iki ayda bir toplanır ve federasyonu ve ilkelerini ilgilendiren konularda başkan ve mali sekretere önerilerde bulunma ve danışmanlık yapma en önemli fonksiyonları arasındadır.

Federasyon içinde dördüncü karar yapıcı organ, AFL-CIO başkanlar konseyi ve ulusal sendika ve yakın ilişkisi bulunan bölümlerin her birinden bir üst düzey yöneticiyi içeren genel kuruldur. Federasyona üye ulusal sendika, en az yılda bir kere

⁴¹ SLOANE-WITNEY,s.139-140;PETERSON,s.49-50;MILLS,s.87;
http://www.aflcio.org/about/meet_work.htm;
http://www.aflcio.org/about/constitution_art05.htm;
http://www.aflcio.org/about/constitution_art06.htm;
http://www.aflcio.org/about/constitution_art09.htm.

Şekil 5. AFL-CIO'nun Organizasyon Yapısı⁴²



⁴² SLOANE-WITNEY, s. 140; http://www.aflcio.org/about/meet_work.htm.

toplanan ve federasyon başkanının isteğiyle daha sık toplanabilen genel kurula en üst düzey yöneticisini gönderir. Başlıca görevleri, başkanlar konseyinin gönderdiği sorunlarla ilgilenmektir. Başkanlar konseyi ve federasyon başkanlar kurulu üyelerinden farklı olarak, genel kurul üyeleri sendikalarının üyelerinin beklentilerine göre sendikalarının temsilcileri olarak oy güçlerini kullanırlar⁴³.

Federasyon tüzüğüne göre, başkan belirli sayıda daimi encümeni de atayacaktır. AFL-CIO geleneğine göre, her bir kurul başkanı bir ulusal sendika başkanı olmalı ve bütün üyeleri de aktif sendikacı olmalıdır.

AFL-CIO'nun ilgilendiği konularla ilgili olarak kurulması tüzükte öngörölmüş bulunan sivil haklar, politik eğitim, uluslararası ilişkiler, eğitim, sosyal güvenlik, araştırma, halkla ilişkiler, işçi sağlığı iş güvenliği gibi çeşitli kurullar oluşturulur⁴⁴.

Bir diğer grup, inşaat işi, sanayi işi, denizcilik işinin, metal işi, sınıflandırma işi ve hizmet işi, beyaz yakalı işçilerin, kamu işçileri ve yiyecek ve içecek işinin olduğu ticaret ve sanayi bölümüdür. Her bölüm belirli işkolundaki toplu pazarlık sorunları, yeni örgütsel faaliyetler, yasal konular veya belirli bir işkolunda sendikaların karşılaştığı daha spesifik sorunlar gibi konularla ilgilidir. Ulusal sendikalar bu bölümlerden bir ya da daha fazlasına sahip olabilir.

AFL-CIO'nun faaliyetlerinin çoğu Washington'da merkezileşmesine rağmen, federasyon, eyalet ve şehir düzeyindeki problemlerle ilgili olarak eyalet ve şehir yapıları da oluşturmaktadır. Bu eyalet ve şehir merkezli yapılar, federasyona üye ulusal sendikalar ve bu ulusal sendikalara üye yerel sendikalar tarafından değil, doğrudan AFL-CIO tarafından kurulur. AFL-CIO'ya üye ulusal sendikalara üye yerel sendikalar, eyalet ve şehir merkezli organlara katılabilir, fakat üye oldukları ulusal sendikanın AFL-CIO'ya üye olması gerekir. Ulusal sendika kendi isteğiyle federasyon üyeliğinden çekildiğinde veya üyelikten çıkartıldığında, ona bağlı yerel sendikaların eyalet ve şehir merkezindeki organ üyelikleri de ortadan kalkar. AFL-

⁴³ http://www.aflcio.org/about/constitution_art10.htm; PETERSON,s.51; SLOANE-WITNEY, s.141; MILLS,s.87.

⁴⁴ SLOANE-WITNEY,s.141;PETERSON,s.51.

CIO eyalet ve şehir yapılarının kendisine üye sendikalar üzerinde hiçbir idare edici gücü bulunmaz. Bu kuruluşlar toplu pazarlıkla uğraşamaz, grev çağrısı yapamaz, grevi yasaklayamaz, üye yerel sendikaların iç yapılarını düzenleyemez. Eyalet ve şehir yapılarının başlıca ilgileri politik ve eğitim faaliyetleridir⁴⁵.

1.1.3.2. Federasyon Yöneticiliği

Federasyon yöneticilerinin seçimleri, ücretleri, görevleri, görev süresi, hangi durumlarda görevlerinin sona ereceği gibi konularda kanunlarda bir düzenleme yoktur. Bu nedenle federasyon tüzüğünde sendika yöneticilerine ilişkin ayrıntılı düzenlenmelere yer verilmesi gerekir.

1.2. Sendika Seçimleri

Seçimler, Bölüm IV'e aykırı olmaksızın sendika tüzüğü veya kuruluşun iç tüzüğüne göre yönetilir (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.109). Seçimde oy kullanma hakkına sahip olan kişilerin dışında başkalarının oy kullanıp kullanmadıklarının belirlenebilmesi için oy kullanan kişilerin adları kaydedilebilir.

Ulusal sendikaların kongrelerine veya ara organlara delegeler üyeler arasından gizli oyla seçilir. Çünkü bu kişiler sendikanın yöneticisi olmasalar bile sendikayı temsil ederler (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.22). Seçimlerin maille yapılması durumunda, hiçbir ayırım yapılmadan üyelerin hepsine mail gönderilmeli, seçimlerden en az 15 gün önce üyelerin geri göndermeleri için oylar üyelere gönderilmelidir (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.102).

Kanuna konu olan her gizli oylamada, oylar ve diğer kayıtların bir yıl boyunca saklanması gereklidir. Bu kayıtların saklanmasıdaki sorumluluk, sendika tüzüğünde belirlenmiş olan seçim memurlarına aittir, tüzükte bu yönde düzenleme yer almıyorsa, sorumluluk sekretere aittir (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.112).

⁴⁵ SLOANE-WITNEY, s.141-142.

Kısım 401(c)'de belirlenmiş koşullar altında, her adayın seçimde oyların sayılmasında bir gözlemci bulundurma hakkı vardır. Seçimlerde ve oyların sayılmasında gözlemci bulundurma hakkı, yerel ve ulusal sendika yönetimi seçimlerinde olduğu kadar ara organ seçimlerinde de söz konusudur. Eğer seçimler birden fazla yerde yapılıyorsa, bu yerlerin hepsinde oyların sayılması sırasında gerektiği kadar gözlemciye yetki verilebilir. Sendika tüzüğünde, bu gözlemcilerin sendikanın üyesi olması gerektiği yolunda düzenleme yoksa, bu kişilerin sendikanın üyesi olması zorunluluğu yoktur. Alternatif gözlemciler kullanılması ve gerektiğinde adayın bizzat kendisinin, kendisi için gözlemci olarak görev yapmasını yasaklayan bir düzenleme de yoktur. Gözlemcilerin oyları sayma yetkisi bulunmaz. Sendika, gözlemcilere bir ödeme yapmayı kural olarak benimsememişse, seçim gözlemcilerine ödeme yapma yükümlülüğü gözlemcinin temsil ettiği adaya aittir. Sendikanın gözlemcilere bir ödeme yapması yönünde bir düzenlemesi varsa, bu durumda bunun bütün adaylara aynı şekilde uygulanması gerekir (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.107).

Kanunda Kısım 401'de, yöneticilerinin seçimle belirlenmesi gereken işçi örgütü tipleri ve seçimlerde uygulanacak minimum standartlar ile seçimlerde uygulanacak prosedür tanımlanmıştır. Bu kısımda öngörülenlere göre, federasyon dışında ulusal veya uluslararası sendikalar, yerel sendikalar ve ara organlarda yöneticiler seçimle belirlenmelidir (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.16). Sendikanın yönetimine aday olanların seçimlerden önce en az iki yıldır sendika üyesi olması gereklidir. Ancak bir üye kendi isteği dışında bir yerel sendikadan diğerine geçmek zorunda kaldıysa, önceki üyeliğinin kabul edilmemesi yerinde değildir. Ayrıca bu kişilerin üyelik aidatlarında bir gecikme olmamalı ve ödenmemiş aidatları bulunmamalıdır (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.37). Bunun dışında sendikalar adayların için asgari yaş sınırı gibi bazı sınırlamalar da getirebilirler. Ancak ırk, din, bölge ayrımı yapmak The Civil Rights Act of 1964'e aykırıdır (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.46). Kanunun iki ve üçüncü başlığında yer alan komplo veya yapmaya teşebbüs etme gibi suçlardan üç yıldan otuz yıla kadar mahkumiyet almış olanlar sendika yönetiminde görev alamazlar (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.9).

1.3. Sendika Yöneticiliği

Kanun anlamında herhangi bir tüzük yöneticisi, sendika başkanı, başkan yardımcısı, sekreter, mali işler uzmanı veya diğer yönetim fonksiyonlarını yerine getirme yetkisi verilmiş kişi veya yönetim kurulu veya benzer bir yönetim organına üye olan bir kişi yönetici olarak kabul edilir (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 401.14). Sendikalar tüzüklerinde yaptıkları düzenlemelerle bazı kişilerin de yönetici olarak adlandırılması mümkündür. Onursal başkan, eski başkan gibi kişilerin sendika tüzüğünde yönetici olarak tanımlanmadıkça veya sendikanın yönetim fonksiyonu gösteren organlarında veya benzer organlarında görev almadıkça yönetici sayılmaları mümkün değildir (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.18).

Kanunda yönetici sayılan kişilerin görevleri konusunda bir düzenleme yoktur. Yönetim kademesinde bulunan bu kişiler görevlerini tüzükler yoluyla yerine getirirler (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 542.19). Dolayısıyla da sendikaların tüzüklerinde yönetim kademesinde bulunan kişilerin görevlerine ilişkin düzenlemelere yer vermeleri gereklidir.

Sendika tüzüğüne konulacak hükümle bir yöneticinin aynı sendikanın yönetiminde birden fazla görev alabilmesi mümkündür, her görev için ayrı seçim yapılması gerekmez (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.31, 452.45). Ancak kanun kişinin iki sendikaya üye olmasını ve iki sendikanın yönetiminde görev almasını yasaklamaktadır (C.F.R. Bölüm IV, Kısım 452.44).

Amerika'da sendika yöneticilerine iş güvenliği sağlayan herhangi bir düzenleme kanunlarda yer almamaktadır. Zaten Amerika'da iş güvencesinin yetersiz olduğu ve sendika yöneticileri dışında da işçilerin çok rahat bir şekilde işten çıkarılabildikleri ifade edilip eleştirilmektedir⁴⁶.

⁴⁶ Dünyada ve Türkiye'de İş Güvencesi, BELEDİYE-İŞ, İstanbul, 1992, s.27.

2. İNGİLTERE

İngiltere’de Türkiye’de olduğu gibi özel bir Sendikalar Kanunu yoktur. Bu nedenle önce mevcut düzenleme ve uygulamaların ışığında sendikal yapı üzerinde durduktan sonra sendika yöneticiliği konusu üzerinde duracağız.

2.1. Sendikal Yapı

İngiliz sendikacılığı, meslek ilkesine göre kurulan sendikalar, işkolu sendikaları ve genel sendikalar olmak üzere üçlü bir yapı gösterir. Bu yapılanmanın yanı sıra üst örgüt olarak Trade Union Congress (TUC) ile konfederasyon ve federasyonlar ve sendika konseyleri vardır⁴⁷.

2.1.1. Meslek İlkesine Göre Kurulan Sendikalar

Bu sendikalar İngiltere’de aynı mesleğe sahip işçilerin kurdukları ilk sendikalardır. Başlangıçta mahalli bir nitelik taşıyan ve sadece vasıflı işçileri bünyesinde toplayan bu sendikalar sonraları vasıfsız işçileri de kapsamına alarak ulusal bir nitelik kazanmıştır. Önce meslek ilkesine göre kurulan sendikalar daha sonra şekil değiştirerek işkolu sendikaları haline gelmişlerdir⁴⁸.

2.1.2. İşkolu Sendikaları

Belirli bir işkolunda çalışan bütün işçileri meslek ayırımı yapmaksızın bünyesinde toplayan sendikalardır. Yalnız işkollarının belirlenmesi konusunda bir sorun vardır. Mevcut durumla, TUC’a göre toplam 18 işkolu sendikası bulunduğu, İngiliz Çalışma Bakanlığının kayıtlarına göre ise 36 işkolunun bulunduğu belirtilmektedir. Bu karışıklığı gidermek için TUC’un yaptığı çalışmada mevcut işkolları 12 olarak

⁴⁷ DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.71-76; YÜCEL, s.119-121; TOKOL, *Avrupa...*,s.59-61. AKTAY, meslek ilkesine göre kurulan sendikalar, işkolu sendikaları ve genel sendikalar ayırımını benimsemekle birlikte, üst kuruluş olarak sadece TUC ile konfederasyon ve federasyonlardan bahsetmektedir (AKTAY,*Avrupa...*,s.115). Bir diğer yayında da, gene üçlü sendika yapısı kabul edilmekle birlikte, üst örgüt olarak sadece TUC’dan bahsedilmektedir (*Avrupa’da...*,s.107).

⁴⁸ Michael SALAMON, *Industrial Relations Theory and Practice*, B.6, Prentice Hall, Cambridge, 1992,s.123;DEMİRCİOĞLU,*Dünyada...*,s.71;YÜCEL,s.119.

belirlenmiştir. İngiltere’de devletin işkollarının belirlenmesinde herhangi bir müdahalesi yoktur. Bugün İngiliz sendikacılığında temel ilke, işçileri daha çok işkolu esasına göre kurulan sendikalarda toplamak ve işkolu sendikacılığının yaygınlaşmasıdır⁴⁹.

2.1.3. Genel Sendikalar

Karma nitelik gösteren bu sendikalar, meslek ya da işkolu ayırımı yapmaksızın bütün işçileri örgütleyen sendikalardır. Genel sendikalar olarak adlandırılan bu sendikalar meslek veya işkolu esasına göre kurulan sendikaların birleşmeleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu sendikalar çok farklı meslek ve işkolunda çalışan işçileri bünyesinde toplar⁵⁰.

Bunlar İngiliz sendikacılığında kabul edilen üçlü ayırıma göre sendika örgütlenmeleridir. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere bir de sendikaların üst örgütlenmeleri vardır. Şimdi de kısaca bu üst örgütler üzerinde durmak istiyoruz.

2.1.4. İşçi Sendikaları Kongresi (TUC)

İngiltere’de sendikaların en önemli üst kuruluşu olarak karşımıza Trade Union Congress (TUC) çıkar. 1868 yılında kurulmuş olan TUC bir üst kuruluş olarak büyük bir işçi kitlesini üye olarak bünyesinde barındırır. 1980’lerden önce, sendika içi ilişkiler oldukça sıkı bir şekilde TUC çevresinde kurulmuştu. Geleneksel olarak çalıştıkları işkolu ne olursa olsun, aynı iş, meslek veya uzmanlığı bulunan işçileri biraraya toplayan TUC’a tüm büyük sendikalar bağlıdır. TUC’un başlıca amacı, ülke genelinde üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak, çalışma şartlarını, ekonomik durumlarını iyileştirmektir. Üyelikten çıkarılma ve üyeliğin askıda kalması gücü dışında, TUC hiçbir zaman üye sendikalar üzerinde doğrudan tüzükten kaynaklanan bir otoriteye sahip değildir. Üye sendikalar kendi iç işlerinde tamamen bağımsızdır. Sendikaların izleyeceği genel politikayı belirleyerek, sendikalar arasında uyumsuzluk

⁴⁹ DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.71.72’den TALAS, *Sosyal Ekonomi*, s.192; YÜCEL, s.119; AKTAY, *Avrupa...*, s.115-116; SALAMON, s.124.

⁵⁰ SALAMON, s.125; DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.72; AKTAY, *Avrupa...*, s.115.

çıkmasını önlemeye çalışır. Toplu pazarlık faaliyetine katılamaması ilk bakışta TUC için bir eksiklik olarak gözükmeyle birlikte, gücünün kaynağı olarak da görülebilir. Çünkü TUC bir gönüllü işçi sendikaları federasyonudur ve çeşitli sendikalar ve gruplar arasında isteklerin uyumlaştırılması sürecinde tarafsız olacağına inanılır. Bu şekilde kararlar ve ilkeler, TUC tarafından üyelerine empoze edilmekten çok büyük ölçüde iç uzlaşma sonucunda oluşur. Bir işkolunda faaliyette bulunan birçok sendika vardır. Bunun doğal sonucu olarak da, sendikaların birbirlerinin alanına girmeleri ve rekabet etmeleri ortaya çıkar. TUC sendikalar arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde bir yol belirler⁵¹.

- **Kongre:** Kongre, her yıl toplanır. Bütün sendikalar büyüklükleriyle orantılı delege sayısıyla burada temsil edilir. Kongrede bir önceki yıla ait TUC faaliyetleriyle ilgili olarak genel konsey raporu sunulur, üye sendikalar ve genel konsey tarafından getirilen öneriler tartışılır ve oylanır, gelecek dört yıl için genel konsey yeniden seçilir veya mevcut genel konsey onaylanır. TUC'un ilkelerini belirleyen, çeşitli önerilerle birlikte genel konsey tartışmaları ve oylamalarıdır. Kongre ve genel konsey arasında oldukça kompleks bir ilişki vardır. Genel konsey hem tartışılan hem de tartışmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçlar üzerinde oldukça önemli etkiye sahiptir. Kongre sendikaların üst ilkelerini oluşturan bir organ olarak, üyelerin yönetime katılımlarını sağlamada bir fırsattır⁵².

- **Genel Konsey:** Genel konsey, bir yürütme organı olup her yıl yapılan kongre tarafından seçilir. İki ayda bir toplanan genel konsey, kongreler arasındaki dönemde TUC ilkelerini oluşturur, TUC'un çalışma programı ve yeni önerileri gözden geçirir⁵³. Genel konseyin görevleri, bütün endüstriyi izleyip mümkün olduğunca koordine etmek, sendikacılığı bir bütün olarak temsil etmek ve bu şekilde üye sendikalar arasındaki çalışmalarını düzenlemek, uyumlaştırmak ve bu amaçla hükümet, işveren kuruluşları ve öteki kurumlarla çalışmalarda bulunmak, üye sendikalar

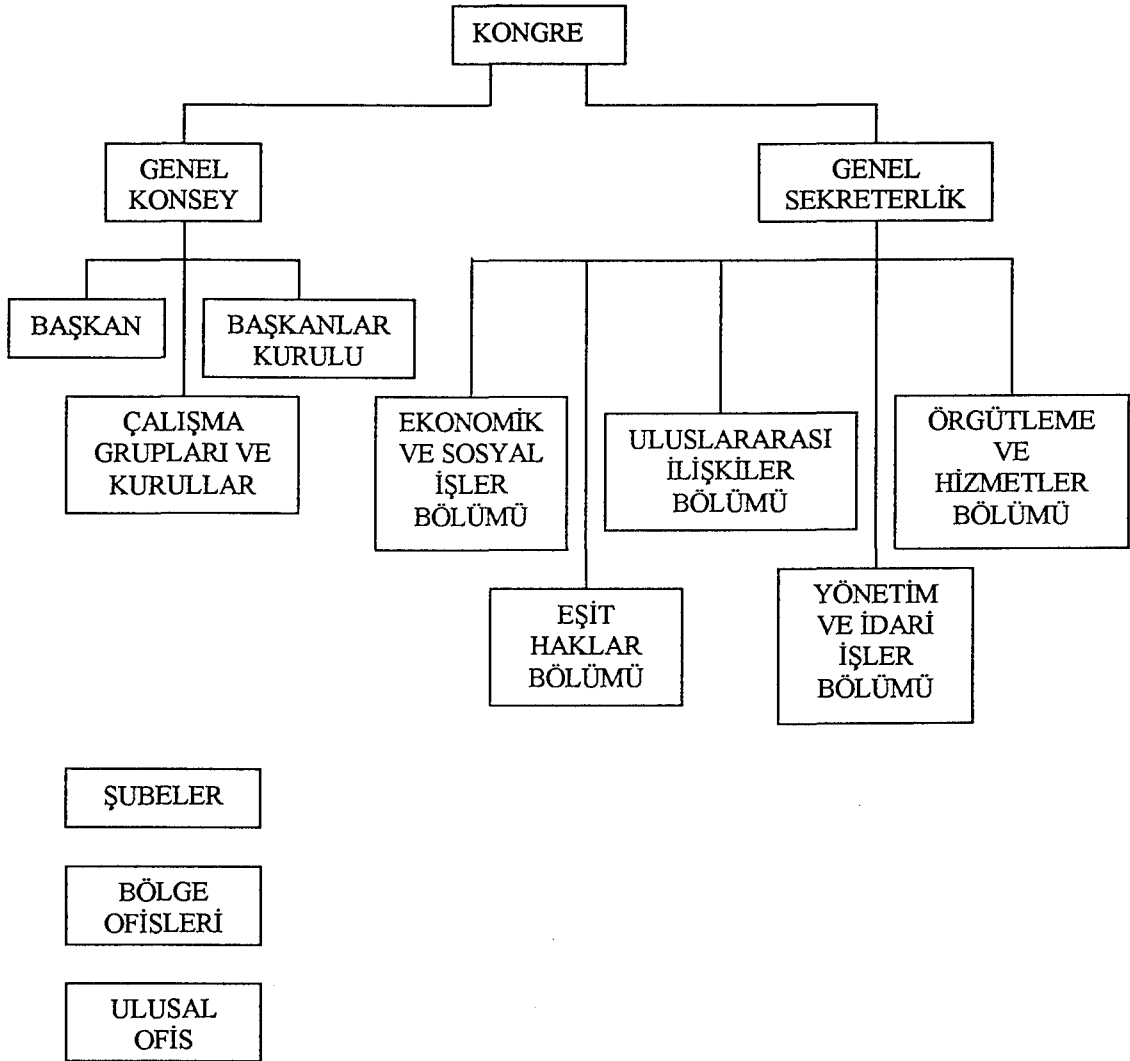
⁵¹ Avrupa'da..., s.113-114; DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.73; AKTAY, *Avrupa...*,s.116; TOKOL, *Avrupa...*, s.60; SALAMON, s.138-139.141; *Industrial Relations,Theory& Practice in Britain* (Ed. Paul EDWARDS),Blacwell Publishers Lmt.,Oxford,1995,s.173.

⁵² <http://www.tuc.org.uk/vbuilding/tuc/browse/object.exe?2657&0&0&0&0>;SALAMON,s.141-142.

⁵³ <http://www.tuc.org.uk/vbuilding/tuc/browse/object.exe?2657&0&0&0&0>; AKTAY, *Avrupa...*, s.117;DEMİRCİOĞLU,*Dünyada...*,s.74.

arasındaki uyumsuzluk ve farklılıkları gidermeye çalışmak, işçileri etkileyen bütün yasal düzenlemeleri izlemek ve kongreyi yönlendirebilecek önerilerde bulunmak, ücret, çalışma saatleri gibi konularda sendikalar arasında veya işverenler ve sendika arasında ya da sendikalar ile hükümet arasındaki doğabilecek sorunlarda konuyu izlemek, sendikacılık faaliyeti ve sendika ilkeleri konusunda önemli bir sorunla karşılaşıldığında, sendikalara yardım etmek ve sendikacılığı güçlendirmek için çalışmalar yapmaktır⁵⁴.

Şekil 6. TUC'un Organizasyon Yapısı⁵⁵



⁵⁴ SALAMON, s. 142; DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s. 74-75; AKTAY, *Avrupa...*, s. 117.

⁵⁵ <http://www.tuc.org.uk/vbuilding/tuc/browse/object.exe?2657&0&0&0&0>.
<http://bizednet.bris.ac.uk/compfact/tuc/tuc7str.htm>.
<http://bizednet.bris.ac.uk/compfact/tuc/tuc23uni.htm>.

1983 yılına kadar genel konsey yıllık kongre tarafından seçiliyordu. Bu seçim yöntemi, genel konseyde bir veya daha fazla üyeye sahip sendika gruplarının kendi içinde bölünmesi esasına dayanan bir sistemdi. Sendikalar, gruplar arasından aday gösterebiliyor, fakat kongredeki tüm üyeleri kapsayacak bir yol izlenmiyordu. Bu sistem belirli sendika veya ticaret gruplarına değil, kongreye karşı sorumlu olan genel konsey oluşturulmasını sağlamıyordu. Ayrıca uygulamada bu sistem genel konsey dağılımında gruplar arasında üyelik düzeyindeki değişiklikleri yansıtmada yetersiz olduğu ve daha büyük sendikaların daha baskın olma eğilimleri nedeniyle de eleştirilmiştir.

Genel konsey seçimindeki düzenleme otomatik büyüklük esasına dayalı temsil sistemine dayalı olarak 1983 yılında değişmiştir. Buna göre,

1.500.000 üye ve üzeri	5 koltuk
1.000.000-1.499.999 üye	4 koltuk
750.000-999.999 üye	3 koltuk
500.000-749.999 üye	2 koltuk
100.000-499.999 üye	1 koltuk

11 koltuk sendika grupları içinde kongrede seçilen 100.000 üyeden az üyeye sahip sendikalar arasında dağıtılmıştır⁵⁶.

- **Genel Sekreterlik:** Organizasyonun idari işlerini yapmakla görevli bulunan genel sekreterliğin TUC içindeki tek rolünün TUC ve sendikacılığı temsil etmek olduğu söylenebilir. TUC'u sadece part-time temsil eden ve kalan zamanlarında üyesi buldukları sendikayı temsil eden genel konsey üyelerinden farklı olarak genel sekreter, TUC adına full-time olarak istihdam edilir. Genel sekreterlik rolü hem genel konsey hem de kongre altında bir başkanlık olarak görülebilir. Bununla birlikte TUC'un yönetiminde önemli bir rol oynar. Genel sekreter sadece kongrenin, genel

⁵⁶ SALAMON,s.143.

konsey ve onun önemli kurullarının bir üyesi olarak değil, aynı zamanda TUC'un hükümet, işveren ve diğer organlarının sürekli bir üyesidir⁵⁷.

Genel sekreter, genel konseyin full-time üyesi, örgütün sözcüsü ve TUC'un günlük işlerinden sorumludur. Genel sekreterliğin kıdemli diğer iki üyesi genel konsey tarafından atanır.

- **Başkanlar Kurulu:** Genel konsey, başkanlar kurulunu oluşturmak için üyelerinden bazılarını atar. Bu kurul aylık olarak toplanır. Görevlerine gelince ilkeler geliştirmek, TUC'un finansal işlerini yönetmek ve diğer acil konularla ilgilenmektir. Kongreden sonraki ilk genel konsey toplantısında üyeler yenilenir.

- **Başkan:** Genel konseyin kongre toplantılarında ayrıca kongre yılı için başkan seçilir. Başkan, genel konsey ve başkanlar kurulu toplantılarını yönetir ve genel sekreter tarafından bütün önemli konularda görüşü alınır. Görev süresinin sonunda da kongreyi yönetir.

- **Çalışma Grupları ve Kurullar:** Spesifik konularla ilgilenmek üzere genel konsey tarafından çalışma grupları oluşturulur. Çalışma grupları ve kurullar, raporlarını başkanlar kurulunun yanı sıra diğer bazı organlar ile genel konseye de verir.

TUC faaliyetleri, altı İngiliz bölgesinin her birindeki bölge sekreterleri tarafından koordine edilir.

Ülke çapında 300 şehir ve kasabada sendika konseyi vardır. Bu konseyler yerel sorunları tartışmak üzere düzenli olarak toplanan sendika şubelerinin temsilcilerinden oluşur. Bölgede TUC ilke ve kampanyalarını yürütmekle görevlidir⁵⁸. Ayrıca işsizlik merkezi, eğitim servisi ve politik lobi gibi organları da vardır.

⁵⁷ SALAMON,s.144;AKTAY,Avrupa...,s.117.

⁵⁸ <http://www.tuc.org.uk/vbuilding/tuc/browse/object.exe?2657&0&0&0&0>.

2.1.5. Federasyon ve Konfederasyonlar

İngiltere’de sendikaların federasyon ve konfederasyon şeklinde üst örgütleri de vardır. Federasyon ve konfederasyonlar genellikle aynı meslek ve işkolunda faaliyette bulunan sendikalar tarafından kurulur. Ancak farklı işkollarından sendikaların oluşturduğu federasyonlar da vardır⁵⁹.

Başlangıçta federasyon ve konfederasyonlar güç durumlarda sendikalar arasında karşılıklı destek sağlamak ve kendi aralarındaki görüş farklılıklarını gidermek için kurulmuş olmakla birlikte, günümüzde genel amaçlarının sendikalar adına işkolu düzeyinde toplu pazarlık görüşmeleri yapmak ve işçilerin genel çıkarlarını korumak olduğu söylenebilir. Ayrıca bazıları üye sendikalar arasında dayanışmayı sağlamayı amaçlamakla birlikte sendikalar üzerinde bir etkisi yoktur. Sendikalar genellikle toplu pazarlık görüşmelerini federasyon ve konfederasyonlardan bağımsız sürdürürler. Fakat bazılarında federasyon ve konfederasyonlar üye sendikalar adına işveren veya işveren örgütleriyle toplu sözleşme imzalayıp, üye sendikalar adına politika belirleyip, kararlar da alabilirler⁶⁰.

2.1.6. Sendika Konseyleri

Sendika konseyleri, sendikalı işçilerin ekonomik ve toplumsal politika sorunları üzerinde ve bazen de siyasi konularda işbirliği sağlamak amacıyla oluşturdukları yerel kuruluşlardır. Ayrıca sendika konseyleri, çeşitli sendika şubelerinin ve küçük yerel sendikaların federasyonu olan yerel kuruluşlar olarak karşımıza çıkar. Sendika konseylerinde yerel örgütleri uzlaştırmak için kurulan kurulların rolü büyüktür⁶¹. Hemen hemen bütün işkollarında bulunan sendika konseyleri geçmişteki önemlerini kaybetmekle birlikte, hala önemli fonksiyonlara sahiptir. Geçmişleri iş kurullarına dayanan sendika konseyleri 1868’de kurulmuş örgütler olarak TUC’dan bile eski bir tarihe sahiptir. Birçok durumda sendika konseyleri hem genel hem de ulusal

⁵⁹ DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.75; TOKOL, *Avrupa...*, s.60; YÜCEL, s.120; AKTAY, *Avrupa...*, s.117.

⁶⁰ DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.75-76; TOKOL, *Avrupa...*, s.60; YÜCEL, s.120.

⁶¹ DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.76, dn.42’den TALAS, s.193-194 ve *Die Britische Gewerkschaftsbewegung*, s.23; YÜCEL, s.120; TOKOL, *Avrupa...*, s.61.

sorunlarda sendika üyelerini desteklemede önemli bir rol oynar. En önemli fonksiyonları örgütlü işçiler arasında ekonomik ve sosyal politika alanlarında ve siyasi konularda işbirliği sağlamaktır. Bunun dışında sendika konseyleri, sendikalar arasında çıkacak uyuşmazlıkları çözümler. Grev ve lokavt sırasında sendikaların mücadelelerini örgütler. Ayrıca uyuşmazlıklara uzlaşma yoluyla son verilmesi de sendika konseylerinin yaptığı işlerdendir. Sendikaların eğitim işleriyle de ilgilenirler. Yerel istihdam komitesi, sigorta, danışmanlık komitesi ve hastahane yönetimi komitesi gibi kuruluşlara temsilci gönderir. Sendika konseyleri ile İngiliz İşçi Partisinin yerel şubeleri arasında da işbirliği vardır⁶².

İngiltere’de 1980 sonrasında çıkarılan kanunlarla sendika içi demokrasiye yönelik önemli düzenlemeler yapılmıştır. Employment Law 1980, sendikaların tüzük değişiklikleri ile sendika organlarının seçimi gibi konularda yapacakları oylama giderlerinin devlet tarafından karşılanmasını öngörmüş, Trade Union Act 1984, sendika yönetim kurulu üyelikleri ile yönetim kurulunda oy hakkına sahip sendika yöneticilerinin en az beş yılda bir gizli oyla seçilmesini hükme bağlamış, Employment Act 1988 ise, periyodik oylama koşulunu yönetim kurulu toplantılarına katılan oy sahibi olmayan üyeleri de kapsayacak şekilde genişletmiştir⁶³.

- **Şube:** Şubenin “işçi sendikalarının başlıca birimi olduğu ve tüm yönetim ve idari yapının buna dayanarak kurulduğu” ifade edilmektedir. Şubelerin düzenli toplantıları, üyelerin sendika işlerine doğrudan katılımını ve genel konuların tartışılmasını sağlar. Görevleri,

1. Lider ve üyeler arasında, üyelerin görüşlerini yukarı doğru iletmede ve sendikanın ilke ve talimatlarını aşağıya doğru yaymada bir iletişim kanalı olarak,
2. Çeşitli sendika kurulları ve konferanslar için delege seçimi ve sendika kurallarında değişiklik yapılması için istekte bulunma ve öneriler sunmada bir araç olarak,

⁶² DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.76, dn.42’den TALAS, s.193-194 ve *Die Britische Gewerkschaftsbewegung*,s.23; SALAMON,s.144;YÜCEL,s.120; TOKOL,*Avrupa...*,s.61.

⁶³ TOKOL,*Avrupa...*,s.61,dn.49’dan JACKSON,s.317-327.

3. Üyeliğe kabulde resmi bir kayıt noktası olarak görev yapıp hareket ederler.

İşyerlerinde sendika üyelerine hizmet için işyeri sendika temsilcilerinin olması ve sendika aidatlarının işverenler tarafından ücretlerden kesilmesi anlamına gelen check-off sisteminin kurulması ile şubelerin rolleri azalmıştır.

Şubelerin büyüklüğü, az sayıda üyeyle birkaç bin üye arasında, kongrenin yapılması ise iki haftada bir yapılmasıyla yılda bir yapılması arasında değişmektedir. Şubelerin önemli bir kısmı her yıl üyeler tarafından seçilenler tarafından yönetilirken, büyük bir kısmı, özellikle, genel sendikalar ve beyaz yakalı işçilerin üyesi buldukları sendikalar full-time olarak istihdam edilen ve ücret ödenen kişiler tarafından yönetilmektedir. Şubeler,

- a. İşyeri veya işkolunda çalışanları göz önüne almaksızın belirlenmiş bir bölgeden üyeleri içeren coğrafik temele dayalı olabilir.
- b. Tamamen bir işverene bağlı işyerindeki üyeleri içeren işyeri temeline dayalı olabilir⁶⁴.

- **Ara Düzey Örgüt:** Küçük sendikalardan farklı olarak sendikaların bir çoğunda bölge örgütleri olarak adlandırılan ara düzey organların bazı şekilleri vardır. Şube ve bu ara düzey organlar arasındaki ilişki kurullara delegelerin seçilmesi veya atanması şeklindedir. Bazı sendikalarda her şube kendi temsilcilerine sahiptir ve bu şekilde kurulların faaliyetlerine şubelerin doğrudan katılımı sağlanır. Diğer sendikalarda ise, şubeler sadece sınırlı sayıdaki görev yerlerinden birine seçimlerde aday gösterme hakkına sahiptir. Ancak böyle bir uygulama şubelerin doğrudan temsil edilmemesi ve kurullarla doğrudan ilişkilerinin olmaması sonucunu ortaya çıkarır⁶⁵.

İngiliz endüstri ilişkilerinin geleneksel “gönüllü” yapılanmasının temelini sendikaların iç işleriyle ilgili yasal düzenlemelerin sınırlı olması oluşturur. Sendikalar tüzüklerine bir müdahale olmaksızın kendi düzenlemelerini yapmakta

⁶⁴ SALAMON,s.172.174.

⁶⁵ SALAMON,s.174.

özgürdür. Ancak bu durum, 1980'lerin sonu ve 1990'ların başında geçmişe kıyasla radikal bir şekilde sendika iç işleriyle ilgili daha detaylı ve müdahaleci bir dizi düzenlemenin kanunlaştırılmasıyla değişmiştir.

Her sendikada çeşitli örgütsel parçalar arasındaki, özellikle de yerel ve orta düzeyde verilen yetki ve üye seçiminde karşılaştırılan kurumlar ve yöneticiler arasındaki ilişki ve roller farklı olmakla birlikte, yine de bütün sendikalar örgüt yapısında benzer temel özellikler göstermektedirler (bkz. şekil 7.).

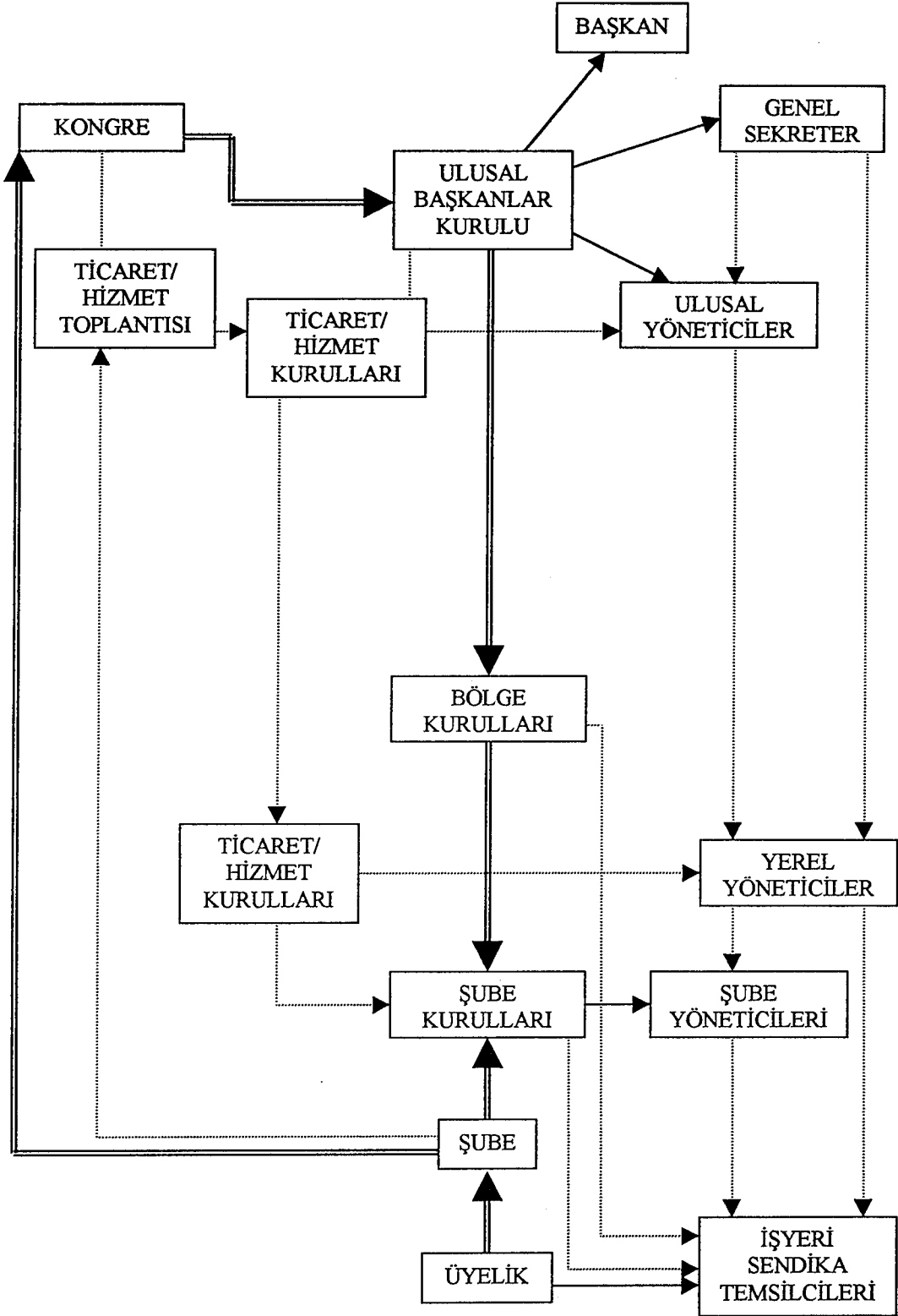
- **Kongre:** İşçi sendikaları gelişmelerinin ilk yıllarında, üst karar alma organı olarak bütün üyelerin toplantıya çağrıldığı "ilk demokrasi"nin bir şeklini sendikalar arasında kullanabilen çok az olmuştur. Bununla birlikte, sendikaların büyüklükleri arttığında "temsili demokrasi" organı olarak kongreler ortaya çıkmıştır. Kongreler, genel olarak sendikanın uygulayacağı politikaların tartışıldığı yer olarak ifade edilebilir⁶⁶.

Kongrenin görevleri şunlardır.

1. Her üyeden, organlar veya ulusal başkanlar kurulundan gelecek tekliflerle sendika politikasının belirlenmesi,
2. Hem ulusal başkanlar kurulu hem de ulusal yöneticilerin sorumlu olduğu denetim organı olarak görev görmek.

Sendikalar arasında göze çarpan en büyük fark, kongrenin büyüklüğü ve tipi konusundadır. AEU kongresi 92 üyeyi içerirken, TGWU'nun iki yılda bir toplanan kongresi yaklaşık 1100 üyeyi içerir. TGWU'nun yaklaşımı en üst düzeyde birçok üyeye yönetim sürecinin bir parçası olmak için daha fazla fırsat yaratırken, bu katılımın etkinliği kongrede sorunlar üzerinde her üyenin sesini duyurma şansının sınırlı olması ile azalmaktadır. TGWU'nun düzenlemeleri oylamaya geçilmeden önce, sadece sendikanın ulusal başkanlar kurulu veya yöneticilerin bir kısmının

⁶⁶ SALAMON, s.178, dn.9'dan J. MCLLROY, *Trade Unions in Britain Today*, Manchester University Press, 1988, s.135-136.

Şekil 7. İngiltere'de Sendika Organizasyon Yapısı⁶⁷⁶⁷ SALAMON, s.173.

konuşma yapmasına izin verilmesi şeklindedir. Öte yandan AEU düzenlemeleri ise, bütün delegelerle sendikanın uyguladığı politika ve faaliyetlerin daha detaylı tartışılmasına imkan sağlamaktadır.

Kongredeki konuşmacılar, sendikanın politikaları veya yöneticileri hakkında görüşlerini açıklar. Kongre, aynı zamanda üyelikten çıkarmayı içeren disiplin suçlarına karşı bir üyenin herhangi bir şikayeti veya ulusal başkanlar kurulu veya yöneticilerinin hareketlerine karşı şikayetlerde bulunmak için temyiz mahkemesi fonksiyonu veya kuralları düzeltme kongresi olarak da görülebilir⁶⁸.

Bazı sendikalarda Kuralları Gözden Geçirme Kongresi ve Son Başvuru Mahkemesi olarak ikili bir ayırım vardır. Diğer sendikalarda kongre bu iki fonksiyonu da üstlenmektedir⁶⁹.

İşçi sendikalarının büyük çoğunluğu genellikle yerel ve bölgesel seçim esasına dayanan üye oyları temelinde kendi ulusal sendika başkanlarını seçerler. Bununla birlikte, az sayıda sendikada da ulusal başkanlar kurulu yıllık kongredeki delegeler tarafından seçilir. Ulusal başkanlar kurulunun kongredeki delegeler tarafından seçilmesinin ulusal başkanlar kurulu için kongredeki delegelerin üstünlüğünü sağlama merkezli olduğu ifade edilir. Trade Union Act 1984 ve Employment Act 1988 sendikanın başkanlar kurulu, genel sekreter ve başkanının doğrudan doğruya üyeler tarafından seçilmesini ve hatta posta ile gizli oyla seçilmesini istemektedir⁷⁰.

- **Ulusal Başkanlar Kurulu:** İşçi sendikalarının mümkün olduğunca, “yönetim, full-time yöneticilerin elindeyken, sendika üyelerinin sendika faaliyetlerinde sorumluluk taşıdığı” ilkesini yerleştirmeye çalıştıkları ileri sürülür. Teoride ulusal başkanlar kurulu, kongreler arasında sendikayı yönetmek ve kongrede belirlenmiş politikaları uygulamakla görevlidir. Bununla birlikte uygulamada, sorumlulukların paylaşımı belirtildiği kadar açık değildir. Ulusal başkanlar kurulu, kongre tarafından belirlenmiş yönetim politikalarını uygulamanın dışında politika

⁶⁸ SALAMON,s.178.

⁶⁹ MCLLROY,s.37.

⁷⁰ SALAMON,s.177.

yapmaktan gerektiği kadar kaçınmayabilir ve kongrede belirlenmiş genel politikaları uygulama ve yorumlama konusunda ve kongreler arasındaki dönemde meydana gelen gelişmeler ve olaylar karşısında tutum belirlemek zorundadır⁷¹.

Ulusal başkanlar kurulunun çeşitli seçim sistemleri ve kompozisyonları bulunur. Uç bir örnek olarak NALGO'da, bazıları full-time olmakla birlikte çok sayıda part-time ulusal başkanlar kurulu üyesi vardır. Diğer bir uç örnek olarak da AEU'da az sayıda full-time ulusal başkanlar kurulu üyesi vardır. Ulusal başkanlar kurulunun part-time çalışan üyeleri normal işlerinde çalışmaya devam ederler. Bu şekilde ulusal başkanlar kurulu üyeleri sendika üyeleriyle yakın ilişkilerini sürdürüp onların görüşlerini daha iyi yansıtabilirler. Öte yandan full-time ulusal başkanlar kurulu üyeleri ise daha çok sendikanın full-time yöneticileri olarak adlandırılıp, her zaman toplantı yapılmamasından dolayı birçok önemli kararın full-time yöneticilere bırakılması nedeniyle yönetimin bir parçasıdır. Bu, sendika yapısı içinde etkinlik ve demokrasi arasındaki önemli bir açmazı gösterir⁷².

2.2. Sendika Seçimleri

Sendikalarda yapılacak oylamalar konusunda sendikaların kendi iç düzenlemelerinin olduğu kabul edilmektedir. Bazı önemli kararların alınmasında hükümet postayla oylamayı yaygınlaştırmak amacıyla, Employment Act 1980'de postayla yapılan oylamaların maliyetinin kamu parasıyla karşılanmasını sağlayan bir sistem getirmiştir. Grev çağrısı, greve son verme veya başka bir hareket, sendika kurallarının değiştirilmesi, sendika birleşmeleri gibi sendika yönetim organlarının seçimi de bu öneri içindedir. TUC ilke olarak böyle bir yardımı kabul etmeyeceğini açıklamıştır. Kanun, gizli oylama yapılmaksızın bir endüstriyel harekette bulunulmasını kanun dışı kabul etmektedir. Ayrıca Act 1984, sendikaların, üyelerinin kayıtlarını ve posta adreslerini toplamalarını, saklamalarını ve bütün sendikaların posta yolu ile oylama yapabilecek durumda olmalarını istemektedir. Employment Act 1988, bütün sendikaları kapsayacak şekilde genel sekreter ve başkanlar için yasal

⁷¹ SALAMON,s.174.176.

⁷² SALAMON,s.176.

işlem gereklerini genişletmiş, sendika başkanlar kurulu üyeleri, başkan ve genel sekreter seçimlerinin, postayla yapılmış oylamalarının bağımsız olarak incelenmesini öngörmüştür. Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act 1992 s.51'e göre oylamalar posta ile olmalıdır⁷³.

Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993, oylama kağıtlarının düzenlenmesi ve saklanması, oyların sayılmasında ve seçimler için bağımsız resmi görevlinin atanması ve görevleri konusunda düzenlemeler içermektedir. Sendikalar, iç işlerinde yasal kontrolün genişlemesine karşı olmalarına rağmen küçük bir direnmeden sonra isteksizce de olsa gerekli düzenlemeleri yapmışlardır. Act 1992 Kısım 49, sendikadan bağımsız bir gözlemcinin atanmasını istemektedir. Gözlemci oyların döndüğü son günden sonra bir rapor hazırlamalıdır. Bu rapor dönen oy sayısı, geçerli oy sayısı, geçersiz oy sayısı ve kanunların ihlal edilmediği, dürüst olmayan uygulamaların olmadığı ve yolsuzluk riskinin minimize edildiği ve sataşmalardan bağımsız olarak görevini yerine getirdiği gibi hususları içermelidir [s.52 (2)]. Gözlemci raporunu imzalayınca kadar seçim sonuçları yayınlanamaz. Kanun, öngörülenlere uymayanlar için iki önlem getirmektedir. İlki s.55'de öngörülen Sertifika Memuru'na başvurulmasıdır. Herhangi bir üye veya aday ihmalden sonra bir yıl içinde Sertifika Memuru'na başvurabilir. Sertifika Memuru altı ay içinde karar vermelidir. Bu kararda sendikanın ihmalinin giderilmesi için yapacakları ilan edilebilir. İkinci önlem, Yüksek Mahkeme'ye başvurmadır (s.56). Hiçbir kanuni düzenleme, hakkında haksız karar verilmiş kişiyi her iki önleme de başvurmadan alıkoymaz. Bu süreçlerde takip edilmesi gereken bir sıra yoktur. Mahkemeye başvurmak bir uygulama usulünün yaratılması için ek bir güce sahiptir [s.56 (4)] ve bu usul belirlenmiş bir zaman içinde seçimlerin yeniden yapılması olabilir. İlaveten mahkeme görüşlerini ifade etme imkanı sağlar⁷⁴.

Yönetim kurulu, sendikanın yönetim fonksiyonunu üstlenen başlıca kuruldur. Trade Union Act 1984, sendika başkanlar kurulunun yanı sıra eğer bu kurul ile birlikte karar yapma sürecinde oy hakları bulunuyorsa başkan ve genel sekreter seçimlerinin

⁷³ I. T. SMITH-J. C. WOOD, *Industrial Law*, Butterworths, London, 1980, s.301-302; *Industrial...*, s.260-261; LOCKTON, s.265.

⁷⁴ *Industrial...*, s.260-265.287-290; LOCKTON, s.264-265.

beş yılda bir gizli oyla yapılmasını düzenlemiştir. Act 1984'ün gözden geçirilmesiyle Employment Act 1988 başkan, genel sekreter ve yönetim kurulu üyelerinin beş yılda bir seçilmesini öngörmektedir. Bu önlemler Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act 1992 s.46'da yer almıştır. İlaveten s.47 bir neden olmaksızın hiç kimsenin aday olmaktan alıkonamayacağını ve hiçbir adaydan politik bir partinin üyesi olmasının istenemeyeceğini düzenlemektedir⁷⁵.

Kanunda s.50 işsizler, üyeliği kabul edilenler dışındaki kişiler ve stajyer, eğitimciler, öğrenciler dışındaki kişiler için “oylama” başlığını taşır. Bu kişilerle birlikte yeni üyeler de oylamadan hariç tutulabilir. Yönetim üyelerin oy kullanmasına engel olamaz [s.50 (4)]. Oylamalar, belirli bir iş veya meslek grubu olarak tanımlanan bir sınıf, bir coğrafik bölge olarak tanımlanan bir sınıf, belirli bir kısım olarak sendika kurallarında belirlenen bir sınıfla sınırlı tutulabilir [s.50 (3)]. Denizaşırı üyeler hariç tutulabilir⁷⁶.

Oylamalar oy kağıtlarının işaretlenmesiyle yapılır [s.51 (1)]. Bundan dolayı, el kaldırma gibi diğer yöntemler kanun dışıdır. Delegelerle yapılan kongrede dolaylı oylama yasaklanmıştır. Kağıtlar gönderilir ve mümkün olduğunca pratik şekilde geri gönderilir [s.51 (4)]. Oylama tamamen postayladır, kağıtlar gönderilir ve daha sonra postayla geri yollanır. Kanun 1988'de kabul edilmiştir.

Oylama sonuçlarının sayılması doğru ve dürüst bir şekilde olmalıdır. Ancak kasıtlı olmaksızın seçim sonucunu etkilemeyecek bir hata olduğunda bu önemsenmemelidir [s.51 (5)]. Sayımın bağımsız kişiler tarafından yapılması gerekir.

Bir üye veya aday haklarının ihlalinin ilanı için Sertifika Memuru veya Yüksek Mahkeme'ye başvurabilir⁷⁷.

⁷⁵ LOCKTON,s.263.

⁷⁶ LOCKTON,s.263-264;JEFFERSON,s.344.

⁷⁷ JEFFERSON,s.344.

2.3. Sendika Yöneticiliği

“Yönetim üyesi” sendika adına toplantılara katılıp, konuşma yapabilen kişileri ifade etmektedir. Act 1992’nin yönetim olarak adlandırdığı yönetim kurulu, sendika organlarından biridir. Sendikadaki yöneticilerin sayısı sendika üye sayısının büyüklüğü ile bağlantılı olarak değişir. Yöneticiler, yönetim faaliyetini yerine getirirler. Bazı sendikalarda yöneticiler seçilirken, bazılarında atanmaktadır. Yöneticiler sendika ilkelerine yön vermek, istihdam kanunları ve diğer sorunlar kadar şikayetler, işyerinde çözülmemiş disiplin sorunları, iş mahkemesi ve hakem kararıyla halledilecek konular, ücretler ve çalışma koşulları gibi konularla da ilgilenirler⁷⁸.

Kanunda s.47 (1)’e göre, sendika üyelerinden hiçbirisine makul bir neden olmaksızın aday olmasına engel olunamaz. Sendika, mesela komünist olmak gibi belirli bir sınıfa ait olanları hariç tutuyorsa bu hariç tutma yerinde değildir [s.47 (3)]. Ayrıca hiçbir adaydan doğrudan veya dolaylı olarak politik bir partinin üyesi olması istenemez [s.47 (2)]. Sendika, ırk veya cinsiyete dayalı ayırım yapamaz, fakat sadece bir cinsiyete mensup olanların üye olabileceği kurullar bulunur (Sex Discrimination Act 1975, s.49).

Kanun sendika yönetimiyle ilgili seçimlerin beş yılda bir yapılmasını öngörmektedir. Bununla birlikte, sendikaların tüzüklerinde daha kısa bir süre belirlemeleri de mümkündür. Bu nedenle yöneticiler beş yıllık bir süre için seçilmekle birlikte sendika tüzüğünde belirlenmiş süre için görev yaparlar.

Sendika yöneticilerinin ücretleri de sendika tüzüklerinde belirlenecektir.

Yöneticilerin asli görevi sendikayı temsil etmek olmakla birlikte sendika tüzüğünde belirlenmiş olan görevleri yerine getirirler.

⁷⁸ LOCKTON,s.263;JEFFERSON,s.58.119;CLARK-GILBERT,s.163;MCLLROY,s.37.

3. ALMANYA

Almanya'da özel bir sendikalar kanunu bulunmayıp, sendikalarla ilgili sorunlar Federal İş Mahkemesi ve Federal Anayasa Mahkemesi'nin kararları yani içtihatlarla çözümlenmektedir. Ancak Borçlar Kanunu m.21'deki dernek hakkı çerçevesinde birlikler kurulmuştur. Sendikaların görev ve yetkileri tüzüklerinde düzenlenmektedir⁷⁹.

3.1. Sendikal Yapı

Almanya'da işkolu seviyesinde sendikalaşma ilkesi benimsenmiştir. Sadece hizmetliler açısından istisnai bir durumla meslek esasına göre sendikalaşma söz konusudur. Almanya'da yasal bir düzenleme olmamakla birlikte 17 işkolu vardır. Bu işkollarından 14 tanesi çalışılan işin niteliğine göre belirlenmişken, 3 tanesi ise sanat, eğitim ve araştırma, polis işkolu gibi uzmanlıkla ilgili olarak belirlenmiştir.

Almanya'da sendikalar yerel, eyalet ve federal devlet düzeyinde örgütlenmişlerdir⁸⁰.

3.2. Sendika Organları

Almanya'da özel bir Sendikalar Kanunu olmaması nedeniyle, sendikalar tüzüklerinde kuracakları organları belirlemelidir. İşyerindeki sendika üyeleri, yerel genel kurulu oluşturan delegeleri seçerler. Yerel genel kurul, yerel düzeyde sendika faaliyetlerinin karara bağlandığı yerel düzeyde karar organıdır. Ayrıca burada yerel düzeyde görevde bulunacak olan yönetim kurulu ile eyalet ve federal devlet düzeyinde sendika genel kuruluna gidecek olan delegeler de seçilirler.

⁷⁹ DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.104.108; AKTAY, *Avrupa...*, s.12-13; KORAY, s.109; TOKOL, *Avrupa...*, s.8; DEMİRCİOĞLU-CENTEL, s.164. DEMİRCİOĞLU'na göre, sendikalar Alman Medeni Kanunu'nda yer alan derneklere ilişkin hükümlere ve 1964 yılında yürürlüğe giren Dernekler Kanunu'na tabidirler (DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.106). Ancak AKTAY'a göre de, 1964 tarihli Dernekler Kanunu'nda sendika mahiyetindeki kuruluşlara ilişkin hiçbir düzenleme yer almamaktadır (AKTAY, *Avrupa...*, s.13, dn.65'den Jura Europa, 10.50,7).

⁸⁰ AKTAY, *Avrupa...*, s.13-14; DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.105.107; KORAY, s.108-109.

Ülke düzeyinde sendika meclisi olarak adlandırılan genel kurullar olağan olarak dört yılda bir toplanır. Ayrıca genel kurullarda yönetim kurulu seçilir ve her sendikanın yönetim organlarının uygulayacağı istekler de bir karara bağlanır.

Sendika tüzüklerinde, üyelerin sendika genel kurullarında kararların alınması ve üst düzey yöneticilerin seçilmesinde eşit haklara sahip oldukları kabul edilmiştir. Sendikaların yerel genel kurulları üyelerden oluşsa bile sendikal yapılanmada diğer genel kurulların üyelerle yapılmasının zorluğu karşısında, genel kurullar delegelerle yapılır⁸¹.

Alman hukukunda ibra, organlara özgü, tek taraflı ve feragat ya da olumsuz borç ikrarında olduğu gibi kabule değil, karşı tarafa ulaşması gerekli olan bir irade beyanıdır. İrade beyanına ilişkin genel hükümlerin uygulanması sonucunda, iradeyi sakatlayan hata, hile, ikrah nedeniyle veya butlanı gerektiren nedenlerle ibranın iptali istenebilir ya da hükümsüzlüğü söz konusu olabilir⁸².

Almanya'da sendikaların ve Alman İşçi Sendikaları Birliği ve Bu Birliğe Bağlı Sendikaların organizasyon yapısı şekil 8.'de gösterilmektedir. Alman İşçi Sendikaları Birliği tüzüğü, birliğin örgütlenme biçimini ve federal genel kurulun işleyişi ile görevlerini düzenlemektedir. Birliğin en yüksek organı genel kuruldur ve üç yılda bir toplanır. Sendika ve bölgesel kurullar genel kurula temsilci gönderirler.

Ayda bir kere toplanan federal yönetim kurulu ise, genel kurulda alınmış olan bazı kararları onaylamaktadır. Yönetim kurulu başkan, federasyonun yönetim bürosundan sekiz üye ve işkollarından sendika ve bölge kurullarının başkanlarından oluşur. Genel kurul tarafından seçilen yönetim bürosunun üyeleri ve başkanı federasyonun sekreterliğini de üstlenirler. Birliğin yapısı, yöneticilerin faaliyetlerinin demokratik bir şekilde denetlenmesi ve kararların alınışına üyelerin katılımının sağlanması konusunda geniş imkanlar sağlamaktadır⁸³.

⁸¹ DEMİRCİOĞLU, *Dünyada...*, s.107-108.

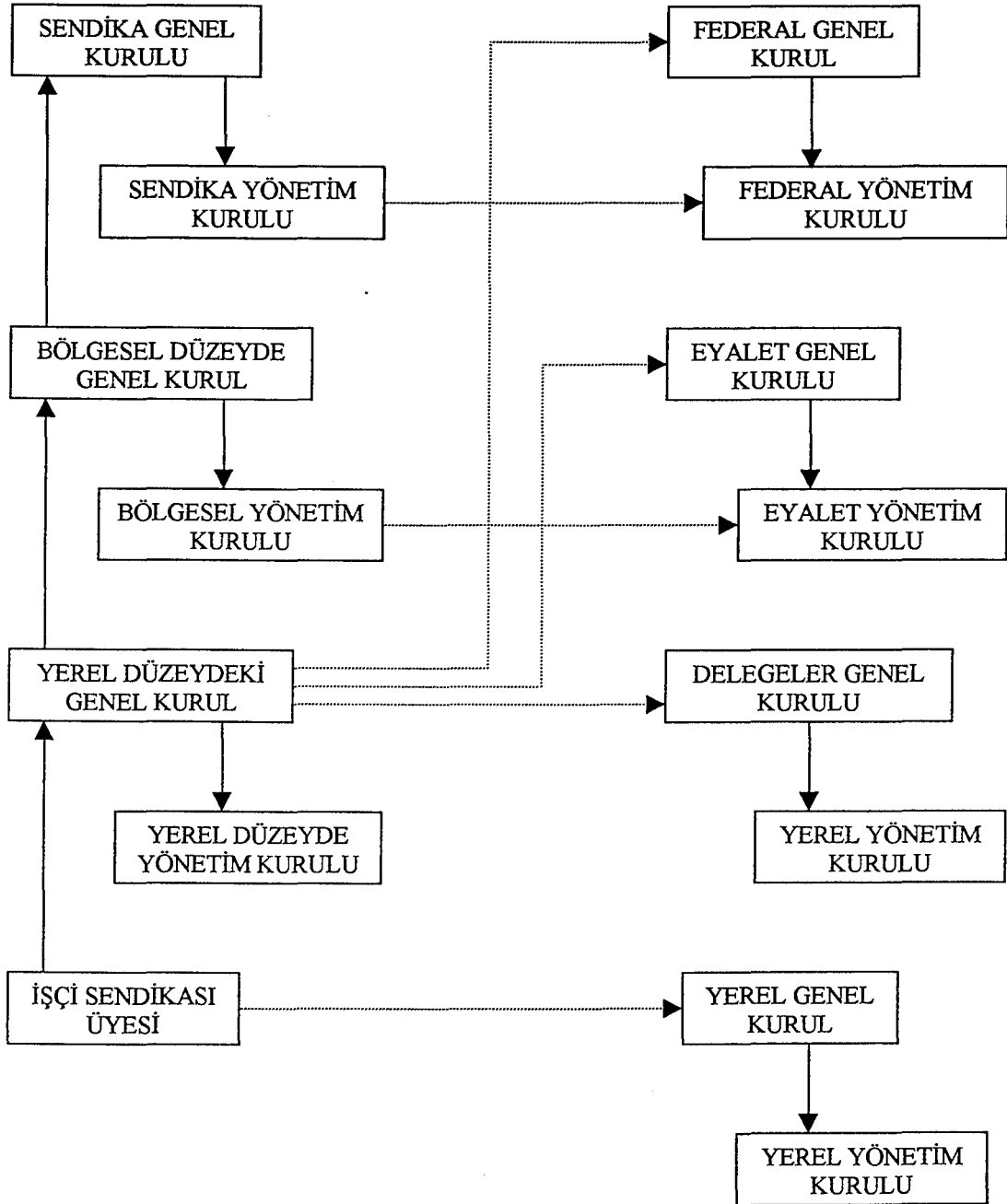
⁸² ÇELİK, *İş...*, s.378.

⁸³ *Avrupa'da...* (Der. Uğur KÖKTEN), s.13.15.

Şekil 8. Almanya'da Sendikaların ve Alman İşçi Sendikaları Birliği ve Bu Birliğe Bağlı Sendikaların Organizasyon Yapısı⁸⁴

İŞKOLU SENDİKALARI VE SENDİKALAR

ALMAN İŞÇİ SENDİKALARI BİRLİĞİ



⁸⁴ DEMİRCİOĞLU, Dünyada..., s.107.

3.3. Sendika Yöneticiliği

Ülke düzeyinde sendika genel kurulları dört yılda bir toplanmakla birlikte, sendikaların tüzüklerinde genel kurul toplantılarının ne sıklıkla yapılacağı konusunda düzenlemelere yer vermeleri gerekir. Dolayısıyla daha sık aralıkla sendika genel kurullarının yapılması mümkündür. Sendika yönetiminde görev alan kişilerin seçimle iş başına gelmeleri durumunda bir olağan genel kurul süresince görev yapacaklardır. Ancak sendikalar tüzüklerinde yönetimde görev alan kişilerin görev sürelerine ilişkin düzenlemelere yer vererek bu konuyu daha açık olarak düzenleyebilirler.

Sendikada seçimlerin nasıl yapılacağı, yönetimde görev alan kişilerin ücretleri, bu kişilerin görev ve yetkileri de sendika tüzüklerinde düzenlenmelidir.

SONUÇ

İnsanlar örgütlü toplumlarda yaşarlar ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için işbirliği yapmaları gerekir. Organizasyon içinde yer alan kişilerin de birbiriyle uyum içinde çalışması gerekir. Organizasyonların hedeflerine ulaşabilmesi düşüncesi yönetim kavramını ortaya çıkarmıştır. Kâr amacı taşısın ya da taşimasın bütün organizasyonlar için yönetim faaliyeti söz konusudur. Yönetici, organizasyonun hedeflerine ulaşabilmesi için organizasyonun faaliyetlerini planlayan, organize eden, yönlüten ve denetleyen kişidir.

18. yy.'ın ikinci yarısında yaşanan Sanayi Devrimi üretim şeklini değiştirmiştir. Sanayi Devrimi'nden sonra seri üretime geçilmesiyle bugünkü anlamda çalışma ilişkileri ortaya çıkmış, işçi sınıfının doğmasından sonra sendikalar kurulmaya başlamıştır. Sendika, çalışma ilişkilerinde, çalışan ve çalıştıranların ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

Kâr amaçlı kuruluşlar olmamakla birlikte sendikalarda da yönetim faaliyeti söz konusudur. Sendikalar da elde etmek istedikleri hedeflere ulaşabilmek için yöneticiler tarafından yönetilirler. Sendikalar ya hem sendika yöneticisi seçildiği sırada çalışmakta olduğu işine devam eden hem de sendika yöneticiliği görevini yerine getiren amatör sendika yöneticileri tarafında ya da sendika yöneticisi seçildiği sırada çalışmakta olduğu işten ayrılarak tüm çalışmasını sendikaya veren profesyonel sendika yöneticileri tarafından yönetilir. Bu sendikanın mali gücüyle bağlantılıdır.

Sendikalar Kanunu'na göre genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu sendikaların kurmak zorunda oldukları organlardır. Kanuna göre, yönetim kurulu ve denetleme kurulu üyeleri yönetici sayılırlar. Disiplin kurulu da sendikaların kurmak zorunda oldukları organlar arasında olmakla birlikte, kanun disiplin kurulu üyelerini yönetici olarak kabul etmemiştir.

Sendika yöneticilerinin atama yerine seçimle göreve gelmeleri ve bu seçimlerin gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılması sendika içi demokrasinin işlemesi yönünden olumludur.

Sendika yöneticisi olabilmek için öncelikli olarak, o sendikanın üyesi olmak gerekir. Daha sonra kanunda sendika kurucuları için aranan şartlara sahip olmak ve en az on yıl bilfiil çalışmış olmak gereklidir. En az on yıl çalışmış olma şartı genç yaşta sendika yönetiminde görev almaya engel teşkil eder. Dolayısıyla kanundaki bu hükmün değiştirilmesi yerinde olacaktır. Şu an uygulanmakta olan şekliyle bu on yıllık sürenin sendikanın bulunduğu işkolunda geçirilmesi zorunlu değildir. On yıl çalışmış olma şartının hesaplanmasında sosyal güvenlik kurumu kayıtları esas alınır. Sendika yöneticiliği görevinde buldukları süre içinde işverene düşen pay dahil olmak üzere prim ödemeye devam etmek suretiyle sigortalılığın devam ettirilmesi durumunda, bu sürelerin de dikkate alınması yerinde olur. Yöneticilikte geçen sürelerin dikkate alınmaması gibi bir düşünce işçilerin genç yaşlarda sendika yönetiminde tecrübe kazanmalarına imkan vermeyecektir.

Sendikalar Kanunu'nda 1995 yılında değişiklik yapıncaya kadar sendika yöneticileri dört olağan genel kurul, federasyon yöneticileri de ilave dört olağan genel kurul dönemi süresince görev yapmaktaydılar. Dolayısıyla, sendika yöneticiliği süresi konusunda bir sınırlama vardı. Yapılan değişiklikten sonra bu süre sınırlaması isabetli bir şekilde kaldırılmıştır. Bu şekilde sendika yönetiminde başarılı olan ve sendika üyelerinin de yöneticilik görevine devam etmesini istedikleri kişilerin sırf görev sürelerinin dolması nedeniyle görevlerine devam edememeleri söz konusu olmayacaktır. Ancak sendika yönetiminde başarılı olmayan kişilerin görevden uzaklaştırılmasında sendika üye ve delegelerine önemli bir rol düşmektedir.

Sendikalar Kanunu'nda ayrı işkollarında birden fazla sendikada görev almayı engelleyen bir düzenleme yoktur. Ancak sendika yöneticisi seçilebilmenin ilk şartı olan sendika üyeliği konusunda Anayasa ve Sendikalar Kanunu'nda aynı anda aynı veya ayrı işkollarında birden fazla sendikaya üyelik konusu farklı şekilde düzenlenmiştir. Anayasa'ya göre, aynı anda aynı veya ayrı işkolunda birden fazla

sendikaya üye olmak mümkün değildir. Ancak Sendikalar Kanunu'nda yer alan düzenlemeden işçinin aynı anda ayrı işkollarında birden fazla sendikaya üye olabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. İşçinin part-time olarak aynı anda ayrı işkollarında çalışabilmesinin mümkün olması nedeniyle Sendikalar Kanunu'ndaki yorum daha uygundur. Dolayısıyla aynı anda ayrı işkollarında birden fazla sendikaya üye olabilen işçi bu sendikaların yönetiminde de görev alabilecektir.

Genel hükümlere göre aynı anda sendika zorunlu organlarından birden fazlasında görev alabilmek mümkün değildir. Bununla birlikte, sendika zorunlu organlarında görev almış kişilerin ihtiyari organlarda görev alabilmesi konusunda kanuni bir engel de mevcut değildir.

Sendikalar Kanunu'nda sendika yöneticilerine ilişkin olarak getirilmiş olan güvence hükmünün başlığında sendika yöneticilerinden bahsedilmekle birlikte, madde metni içinde sadece yönetim kurulu üyeleri ve başkanından söz edilmektedir. Oysa kanuna göre, denetleme kurulu üyeleri de yönetici sıfatını haizdirler. Ancak maddenin lafzi yorumundan sadece yönetim kurulu üyeleri ve başkanının bu güvence hükmünden yararlanabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Kanundaki ilgili maddede gerekli değişiklik yapılarak denetleme kurulu üyelerinin de bu güvenceden yararlanabilmelerine imkan tanınmalıdır.

Sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle çalıştığı işten ayrılan işçinin güvence hükmünden yararlanabilmesi için, çalıştığı işyerinden kendi isteği ile ayrılmış olması, yöneticilik görevinin seçime girmemek, seçilememek veya seçimden çekilmek suretiyle son bulmuş olması ve görevin son bulma tarihinden itibaren üç ay içinde işverene başvurmuş olması gereklidir. Bu üç aylık süre hak düşürücü süredir.

Sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle işinden ayrılan işçinin, işvereniyle arasındaki hizmet akdi son bulmuştur. Bu nedenle sendika yöneticisi seçilmesi nedeniyle kendi isteği ile işinden ayrılan işçinin hizmet akdini sona erdirmesi kendisine kıdem tazminatı hakkı kazandıracak bir sona erme şekli değildir. Ancak sendika yöneticiliği görevi sona erdikten sonra eski işine dönen işçiler için kanunda eski kıdem

haklarının saklı olduğu düzenlenmiştir. Bu nedenle işlerine döndükten sonraki çalışma süreleri önceki çalışma süresiyle birleştirilecek ve bu çalışma kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde son bulacak olursa tüm çalışma süresi için kendisine kıdem tazminatı ödenecektir.

Sendika ile sendika yöneticisi arasındaki hukuki ilişki hizmet akdine değil, vekalet akdine dayanır. Bu nedenle, sendika yöneticiliği görevi son bulduktan sonra sendika tarafından sendika yöneticilerine çalışmalarının karşılığı olarak verilen tazminatın kıdem tazminatı olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.

Sendika yöneticiliği görevi sona erdikten sonra eski işine dönen işçiye verilecek ücret tutarı, o işte çalışmaya devam etseydi ulaşacağı ücret tutarıdır. İşçinin geçmiş çalışmaları göz önüne alınmaksızın işyerinde yeni işe başlayacak bir işçi gibi düşünülmemesi gerekir.

Sendikalar Kanunu'nda getirilmeye çalışılan iş güvencesi sadece profesyonel yöneticilere yöneliktir. Amatör yöneticilere yönelik herhangi bir güvence hükmü yoktur ki bu büyük bir eksiklik olarak karşımıza çıkar. Amatör sendika yöneticileri mevcut düzenleme ile sadece sendika üyelerine yönelik getirilmiş iş güvencesinden yararlanabilirler. Oysa amatör olarak sendika yöneticiliği yapanların işten çıkartılmalarını zorlaştıran, işten çıkartılmaları halinde işe iadelerini sağlayan ya da işveren tarafından işe geri alınmaması durumunda kendilerine yüksek tutarda tazminat ödenmesini öngören düzenlemelere kanunda yer verilmesi yerinde olur. Profesyonel sendika yöneticiliği sona eren ve eski işine dönmek isteyen kişinin işveren tarafından başvuru tarihinden itibaren bir ay içinde o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe alınmaları gerekir. Bu kişilerin yeniden işe alınmaları işyerinde boş yer bulunması şartına bağlanamaz. Çünkü istihdam olanağı yaratmak işverenin elindedir.

İşverenin eski sendika yöneticisini yeniden iş alma yükümlülüğüne uymamasının kanunda öngörülmüş olan tek yaptırımını cezai yaptırımdır. Türk iş hukukunda işe iade şeklinde bir yaptırım düzenlenmemiştir. Bu yönüyle de, kanunda sendika

yöneticilerine yönelik olarak getirilmeye çalışılan iş güvencesinin gerçek anlamda bir iş güvencesi olduğunu söyleyemeyiz. Ancak kanundan doğan işe alma yükümlülüğüne uymayan işverene karşı işçi aynen ifa davası açabilir. Mahkemenin kararı işverenin iradesi yerine geçerek hizmet akdinin yeniden kurulması ve işçinin haklarını elde edebilmesi hukuki yaptırım olarak karşımıza çıkar. Kanunda eski sendika yöneticilerinin işe iade edilmelerini sağlayıcı bir düzenlemeye yer verilmesi daha yerinde olur. İşverenin eski sendika yöneticisini işe almamakta direnmesi durumunda işçiye yüksek tutarda tazminat ödenmesi de kanunda düzenlenmelidir.

Sendika yöneticisi seçilenler, sosyal sigorta primlerinde işverene düşen pay dahil olmak üzere ödemek suretiyle sigortalılıklarını devam ettirebilirler. Bu şekilde sosyal güvenliğin koruma alanı dışında kalmazlar. Uygulamada sendikanın işverene düşen payı ödediği görülmekle birlikte, sendika ile sendika yöneticisi arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdine dayanmaması nedeniyle bu yerinde bir uygulama değildir.

Amerika, İngiltere ve Almanya'daki sendikal örgütlenme yapısı Türkiye'deki sendikal örgütlenme yapısından farklıdır. İngiltere ve Almanya'da özel bir Sendikalar Kanunu yoktur ve ortaya çıkan sorunlar içtihatlarla çözümlenmektedir. Bu üç ülkede genel olarak sendikaların kuracağı organlar ve sendika yöneticisi olarak kimlerin kabul edileceği sendika tüzüklerine bırakılmıştır.

Amerika'da tüzük yöneticisi, sendika başkanı, başkan yardımcısı, sekreter, mali işler uzmanı veya diğer yönetim fonksiyonlarını yerine getirme yetkisi verilmiş kişi veya benzer bir yönetim organına üye olan bir kişi yönetici olarak kabul edilmektedir. Kanunda sendikalara tüzüklerinde sendika yöneticisi olarak kabul edecekleri kişileri belirleme yetkisi verilmiş ve bu konuda sendikalara bir serbesti sağlanmıştır. Sendika yöneticilerinin sendika yönetiminde görevli oldukları ifade edilmekle birlikte bu kişilerin görevleri de sendika tüzüklerinde düzenlenecektir. Bu ülkede sendika yöneticilerine yönelik bir iş güvencesine kanunlarda yer verilmemiştir.

İngiltere'de yönetim üyesiyle sendika adına toplantılara katılıp, konuşma yapabilen kişiler kastedilmektedir. Sendika yöneticilerinin sayısı sendika büyüklüğüyle orantılı

olarak değişmektedir. Yöneticilerin asli görevi yönetim faaliyetini yerine getirmek olmakla birlikte sendika tüzüğünde verilmiş olan görevleri yerine getireceklerdir.

Almanya'da da sendika yöneticilerinin kim olduğu, bu kişilerin görevleri, görev süreleri, ücretleri gibi konular sendika tüzüklerine bırakılmıştır ve sendikalar bu konuları tüzüklerinde düzenleyeceklerdir.

Bu üç ülkede de seçimler sendika içi demokrasinin işlemesi yönünden son derece önemli olan gizli oy, açık sayım döküm esasına göre yapılmaktadır. Bu ülkelerde sendikalar ve sendika yöneticiliği konusunda ayrıntılı düzenlemelerin yapılması yerine birçok konu sendika tüzüklerinde yapılacak düzenlemelere bırakılmıştır.

Türkiye'de sendika yöneticiliği konusunda kanunda ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiş, sendikaların serbesti alanı sınırlanmıştır. Çalışmamıza konu olan diğer ülkelerde ise sendikalar birçok konuda serbest bırakılmışlardır. Bu konu ülkenin gelişmişlik düzeyi ve çalışanların bilinçlenmesiyle yakından ilgili bir konudur. Bunların sağlanmasıyla kanunlar tarafından ayrıntılı düzenlemelerin yapılması yerine genel çerçeve çizildikten sonra birçok konu uygulamaya bırakılabilir ve sendika içi demokrasinin iyi bir şekilde işlemesiyle dış müdahalelere gerek kalmaksızın daha iyi bir sistem kurulabilir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AKAT İlter-ÜNER Nurel, **İşletme Yönetimi**, Aydın Yayınevi, İzmir, 1987.

AKTAY Nizamettin, **Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku**, Ankara, 1997.

_____, **Sendika Hakkı (Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler)**, KAMU-İŞ, Ankara, 1993.

ALPER Yusuf, **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK.,Bağ-Kur)**, B.2, Alfa, İstanbul, 1999.

ALTAN Ö. Zühtü, **Sosyal Politika**, Anadolu Ü. Ya. No.886, Açıköğretim Fak. Ya. No.474, Anadolu Ü., Eskişehir, 1997.

ALTAN Ö. Zühtü-GEREK Nüvit-GÜVEN Ercan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Anadolu Ü. Ya. No. 79, Açıköğretim Fak. Ya. No.26, Anadolu Ü., Eskişehir, 1998.

Avrupa’da Sendikalar (Der. Uğur KÖKTEN), B.2, Avrupa Topluluğu Ya., Ankara, 1978.

BERKSUN Abdullah - EŞMELİOĞLU İbrahim, **Açıklamalı Gerekçeli - İctihathı Sendikalar Kanunu**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1989.

CEMALCILAR İlhan vd., **İşletmecilik Bilgisi**, İşitme Özürlü Çocuklar Eğitim ve Araştırma Vakfı Ya. No.3, B.4, Eskişehir, 1994.

CERTO Samuel C., **Modern Management**, B.7, Prentice-Hall International, New Jersey, 1997.

Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies Industrial Relations (General Ed. R. BLANPAIN), C.2, B.4, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer-Boston, 1990.

Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995, KAMU-İŞ, Ankara, 1996.

ÇELİK Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Sermet Matbaası, İstanbul, 1968.

_____, **İş Hukuku Dersleri**, B.14, Beta, İstanbul, 1998.

_____, **Toplu İş İlişkilerinde Değişim**, Mess Ya. No.266,MESS,?,1997.

ÇENBERCİ Mustafa, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara, 1977.

DEMİRCİOĞLU A. Murat, **Dünya'da İşçi Sendikaları**, İstanbul, 1987.

DEMİRCİOĞLU Murat-CENTEL Tankut, **İş Hukuku**, B.6, Beta, İstanbul, 1999.

DERELİ Toker, **Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi (Genel Olarak ve Türkiye'de)**, İ.Ü. Ya. No.1923, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1974.

DRAKE C.D., **Labour Law**, B.3, Sweet&Maxwell, London, 1981.

DRUCKER Peter (Çev.Fatoş DİLBER), **Yönetimin Görevleri, Sorumlulukları, Uygulamaları**, ODTÜ, Ankara, 1994.

DUNLOP John T., **The Management of Labor Unions**, Lexington Books, U.S.A., 1990.

Dünyada ve Türkiye'de İş Güvencesi, BELEDİYE-İŞ, İstanbul, 1992.

EGEMEN Erdal-TEMİZ Semih, **İş Hukuku Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar**, Ufuk Matbaası, İstanbul, 1991.

EKİN Nusret, **Endüstri İlişkileri**, İşletme Fak. Ya. No.208, B.5, İstanbul, 1989.

EKONOMİ Münir, **İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku**, C.I, B.3, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, 1984.

_____, **Sendika Kuruculuğu, Yöneticiliği, Temsilciliği ve Başlıca Sorunlar**, 274 SAYILI SENDİKALAR KANUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER, MPK. Ya., Ankara, 1971.

_____, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1994**, MESS, İstanbul, 1996.

ELBİR Halid Kemal, **İş Hukuku**, B.9, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1987.

EREN Erol, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta, İstanbul, 1993.

EREN Fikret, **Sendikalar Hukuku**, Yol-İş Dergisi Armağanı, ?, 1971.

ERKUL İhsan, **Sosyal Politika Dersleri**, C.I, Eskişehir, 1988.

- _____, **Türk İş Hukuku Dersleri 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması**, E.İ.T.İ.A. Ya. No.175, Eskişehir, 1977.
- _____, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması**, C.II, B.2, Anadolu Ü. Basımevi, Eskişehir, 1991.
- EROL Ahmet, **Demokrasi Örgütlenme Özgürlüğü ve İsveç Örneği**, T.C. Kültür Bakanlığı Ya.1728, Can Lmt., Ankara, 1995.
- ESENER Turhan, **İş Hukuku**, B.3, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978.
- ESTEY Marten, **The Unions Structure, Development, and Management**, Harcourt, Brace & World Inc., U.S.A. , 1967.
- FLANDERS Alan, **Trade Unions**, B.4, Hutchinson & Co. Lmt., London, 1963.
- FOSSUM John A., **Labor Relations Development, Structure, Process**, B.5, Irwin, Homewood Ill, U.S.A., 1992.
- Freedom of Association**, B.2, ILO, Geneva, 1987.
- FULMER William E., **Union Organizing Management and Labor Conflict**, Praeger, New York, 1982.
- GÖKÇE Y. Kemal, **Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri Araştırma-Röportaj**, Başak Ya., Ankara, 1993.
- GÜLMEZ Mesut, **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye (UÇÖ/ ILO Sözleşme ve İlkeleri)**, C.I, Today Ya. No.223, TODAİ, Ankara, 1988.
- GÜVEN Ercan-AYDIN Ufuk, **İş Hukuku Dersleri**, Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Ya. No.144, Eskişehir, 1999.
- GÜZEL Ali-OKUR Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, B.5, Beta, İstanbul, 1996.
- HODGETTS Richard M. (Çev. Canan ÇETİN-Esin Can MUTLU), **Yönetim Teori, Süreç ve Uygulama**, Der Yayınevi, İstanbul, 1997.
- HOLLEY William H.-JENNINGS Kenneth M., **The Labor Relations Process**, The Dryden Press Hinsdale, Illinois, 1980.
- Industrial Relations Contemporary Problems and Perspective** (Ed. B.C. ROBERTS), B.2, Methuen & Co Lmt., London, 1968.

International and Comparative Industrial Relations A Study of Developed Market Economies (Ed. Greg J. BAMBER-Russell D. LANDSBURY), Unwin Hyman Lmt., London, 1987.

İŞIKLI Alpaslan, **İş Hukuku**, B.2, İmaj Yayıncılık, Ankara, 1996.

İNCE Ergun, **Çalışma Hukuku**, Artı, İstanbul, 1998.

İZVEREN Adil, **İş Hukuku (I,II,III)**, Doğu Matbaası, Ankara, 1974.

JEFFERSON Michael, **Employment Law**, B.2, Cavendish Publishing Lmt., London, 1994.

JENKINS Clive-MORTIMER J.E., **British Trade Unions Today**, Pergoman Press Lmt., Oxford, 1965.

KELLY John-HEERY Edmund, **Working for The Union British Trade Union Officers**, Cambridge University Press, Cambridge, 1994.

KIRAL Şemsettin, **En Son Değişik Şekliyle 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gerekçeli-İçtihatlı**, Basisen Eğitim ve Kültür Ya. 17, BASİSEN, İstanbul, 1988.

KOÇEL Tamer, **İşletme Yöneticiliği, Yönetim, Organizasyon ve Davranış**, B.5, Beta, İstanbul, 1995.

KORAY Meryem, **Endüstri İlişkileri**, Basisen Eğitim ve Kültür Ya. No.22, BASİSEN, İzmir, 1992.

KÜTAL Metin, **Sendika Hürriyeti**, S.S.K. XIII. Kitaptan Ayrı Basım, İstanbul, 1962.

KUZU Burhan, **Türk Anayasa Metinleri ve İlgili Mevzuat**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1988.

LEISERSON William M., **American Trade Union Democracy**, B.2, Greenwood Press, New York, 1976.

LEWIS Pamela - GOODMAN Stephan H. - FANDT Patricia M., **Management Challenges in the 21st Century**, West Publishing Company, U.S.A., 1994.

LOCKTON Deborah J., **Employment Law**, Macmillan, London, 1994.

MARTIN Ross M., **Trade Unionism Purposes and Forms**, Clarendon Press, Oxford, 1989.

MCLLROY John, **Trade Unions in Britain Today**, B.2, Manchester University Press, New York, 1995.

- MILLS Daniel Quinn, **Labor-Management Relations**, B.4, McGraw-Hill Book Company,U.S.A.,1989.
- MOSLEY Donald C. - PIETRI Paul H. - MEGGINSON Leon C., **Management Leadership in Action**,B.5,Harper Collins College Publishers,U.S.A.,1996.
- NARMANLIOĞLU Ünal, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, B.2, Barış Ya. Fakülteler Kitabevi,Ankara,1994.
- ÖKÇÜN Gündüz, **Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler-Yorumlar**, A.Ü. SBF. Ya. 503, A.Ü. SBF. Basın ve Yayın Yüksekokulu Basımevi,Ankara,1982.
- ÖZALP İnan,**Yönetim ve Organizasyon**,C.I,Eskişehir,1998.
- ÖZALP İnan-KOPARAL Celil-BERBEROĞLU Güneş,**Yönetim ve Organizasyon**, Anadolu Ü. Ya. No.951,Açıköğretim Fak. Ya. No.521,Anadolu Ü.,Eskişehir,1998.
- ÖZBEK Oğuz,**Toplu İş Mevzuatı**,İstanbul,1984.
- PETERSON Florence,**American Labor Unions**,B.2,Harper&Row Publishers,New York,1963.
- PLUNKETT Warren R.-ATTNER Raymond F.,**Introduction to Management**, B.5,International Thomson Publishing,U.S.A.,1994.
- RAYBACK Joseph G., **A History of American Labor**, B.2, Free Press., New York, 1966.
- REYNOLDS Llyod G.,**Labor Economics and Labor Relations**,B.2,Prentice-Hall Inc.,New York,1954.
- SALAMON Michael, **Industrial Relations Theory and Practice**, B.6, Prentice Hall, Cambridge,1992.
- Sendikal Demokrasi**,Petrol-İş Eğitim Notları Kitap 3,Petrol-İş Ya.31,PETROL-İŞ, İstanbul,1993.
- Sendikalar-Yapıları-Çalışmaları**, Petrol-İş Eğitim Notları Kitap 1, Petrol-İş Ya.29, PETROL-İŞ,İstanbul,1993.
- SMITH I. T.-WOOD J. C.,**Industrial Law**,Butterworths,London,1980.
- SLOANE Arthur A.-WITNEY Fred, **Labor Relations**, B.7,Prentice Hall, Englewood Cliffs,New Jersey,1991.
- SÖNMEZ Fikret,**Türkiye’de Sendika Hürriyeti ve Teminatı**,İzmir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Ya. No.65,Ege Ü. Matbaası,İzmir,1968.

SUFRIN Sidney C., **Unions in Emerging Societies Frustration and Politics**, Syracuse University Press, New York, 1964.

SÜLKER Kemal, **Türkiye’de Sendikacılık**, İstanbul, 1955.

SÜMER Haluk Hadi, **İş Hukuku**, B.4, Mimoza, Konya, 1997.

ŞAHLANAN Fevzi, **Sendikalar Hukuku**, BANKSİS, İstanbul, 1995.

_____, **Sendikaların İşleyişinin Demokratik İkelere Uygunluğu**, İ.Ü. Ya. No.2749, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1980.

TALAS Cahit, **Sendika Hürriyeti**, A.Ü. SBF. Ya. No.72-54, Yeni Matbaa, Ankara, 1957.

_____, **Sosyal Ekonomi**, B.6, Sevinç Matbaası, Ankara, 1983.

_____, **Toplumsal Politikaya (Giriş)**, İmge Kitabevi, Ankara, 1990.

TALAS Cahit-DİLİK Sait-IŞIKLI Alpaslan, **Türkiye’de Sendikacılık Hareketi ve Toplu Sözleşme (İktisadi Yönleri İle)**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1965.

TANRIVERDİ Hüseyin, **Çalışma Hayatının Uluslararası Standartları ve Türkiye Gerçeği**, HİZMET-İŞ, Ankara, 1992.

Tisk Raporlarına Yanıt 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun Uluslararası Normlara Aykırılığı, YOL-İŞ, ??, ?.

TÜRKKAN Erdal, **Ekonomi ve Demokrasi**, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar:2, Turhan Kitabevi, Ankara, 1996.

TOKOL Aysen, **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Uludağ Ü. Basımevi, Bursa, 1993.

Toplu İş İlişkileri ile İlgili Kanunlar ve Yargı Kararları, BELEDİYE-İŞ, Ankara, ?.

TOSUN Kemal, **İşletme Yönetimi, Genel Esaslar**, C.I, B.6, Savaş Yayınları, Ankara, 1992.

TUĞ Adnan, **Sendikalar Hukuku**, B.2, Yetkin Ya., Ankara, 1992.

TUNA Orhan, **Türkiye’de Sendikacılık ve Sendikalarımız**, S.S.K. XX. Kitaptan Ayrı Basım, İstanbul, 1969.

TUNCAY A. Can, **Toplu İş Hukuku**, Alfa, İstanbul, 1999.

_____, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, B.8, Beta, İstanbul, 1998.

TUNÇOMAĞ Kenan, **İş Hukukunun Esasları**, Beta, İstanbul, 1989.

_____, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, B.4, Beta, İstanbul, 1988.

WEDDERBURN Lord, **Labour Law and Freedom Further Essays in Labour Law**, Lawrence & Wishart Lmt., London, 1995.

YARSUVAT Duygun, **Çalışma Ceza Hukuku**, İ.Ü. Ya. No.2476, Sermet Matbaası, İstanbul, 1978.

YÜCEL Asım, **Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler**, Kalite Matbaası, Ankara, 1980.

MAKALELER

AKYİĞİT Ercan, "Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı", **KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE TÜRK ÇALIŞMA HAYATI VE SENDİKALAR**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Ya. Genel Dizi:17, Eğitim Serisi:14, ÖZ İPLİK-İŞ, Ankara, 1998.

ALPAGUT Gülsevil, "Yarg. HGK., T.4.2.1998, E.9-46, K.11 İncelemesi", **ÇİMENTO İŞVEREN DER.**, C.XII, S.3 (Mayıs 1998).

CLARK Paul F.-GİLBERT Kay, "Personnel Policies and Practices in British Trade Unions: An Exploratory Study", **INDUSTRIAL RELATIONS JOURNAL**, C.XXIX, S.2 (Haziran 1998).

ÇELİK Nuri, "Sendikalar Açısından Elli Yıllık Gelişme", **TÜRK İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN ELLİ YILI**, Basisen Eğitim ve Kültür Ya.16, BASİSEN, Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1988.

ÇELİK Nuri-GÜZEL Ali, "Sendika Tüzel Kişiliği ile Sendika Yönetim Kurulu Üyesi Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği", **MARMARA Ü. İİBF. DER.**, Y.1987, C.IV, S.1-2.

DEMİRCİOĞLU A. Murat, "İsveç Sendikal Hareketi Üzerine Notlar", **CAHİT TALAS'A ARMAĞAN** (Der. Alpaslan IŞIKLI-Mesut GÜLMEZ), Mülkiyeliler Birliği Ya.9, Ankara, 1990.

ERGİN Berin, "Sendika Yöneticilerinin Yeniden İşe Alınmaları ve Kıdem Tazminatı Hakları", **PROF. DR. KENAN TUNÇOMAĞ'A ARMAĞAN**, İstanbul, 1997.

GEREK Nüvit, “1475, 2821, 2822 Sayılı Yasalarda İşçinin Feshe Karşı Korunması İle İlgili Düzenlemeler”, **ANADOLU Ü. İİBF. DER.**, C.IV, S.2 (Kasım 1986).

_____, “İşçi Sendikasına Üye Olmanın Güvencesi”, **ANADOLU Ü. İİBF. DER.**, C.VIII, S.1-2 (1990).

EYRENCİ Öner, “Yarg. 9. HD., T.21.12.1990, E.13887, K.14204 İncelemesi”, **İHD.**, C.I, Ocak-Mart 1991.

_____, **İHU**, Sen.K.20 (No.15).

_____, **İHU**, Sen.K.22 (No.2).

HOERR John, “Union Democracy and Apathy Don’t Mix”, **BUSINESS WEEK**, October 2 1978.

KAZANCI Metin, “İşçiler ve Sendika Yönetimi”, **SEHA L. MERAY’A ARMAĞAN**, C.II, A.Ü. SBF. Ya.500, Ankara, 1982.

KOÇ Yıldırım, “12 Eylül Öncesinde Sendika Tüzüklerinde Sendika-İçi Demokrasi”, **CAHİT TALAS’A ARMAĞAN** (Der. Alpaslan IŞIKLI-Mesut GÜLMEZ), Mülkiyeliler Birliği Ya.9, Ankara, 1990.

KURTULUŞ Akif, “Seçimi Kaybeden Yönetici ve ‘Doğal’ Deleelik”, **TÜRK-İŞ DER.**, S.323 (Nisan 1997).

KUTAL Metin, “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde İşçi ve İşveren Sendikaları İle İlgili Sorunlar”, **İKTİSAT VE MALİYE DER.**, C.XXXIV, S.9 (Aralık 1987).

_____, “151 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyumu”, **ILO NORMLARI VE TÜRK İŞ HUKUKU**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, KAMU-İŞ, Ankara, 1997.

_____, “Sendika İçi Demokrasi ve Sendikaların Denetimi”, **İKTİSAT VE MALİYE DER.**, C.XXVIII, S.8 (Kasım 1981).

_____, “Türk Hukukunda İşçi Sendikası Yöneticiliği”, **İKTİSAT VE MALİYE DER.**, C.XXXIV, S.11 (Şubat 1988).

_____, “Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Türkiye’de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku”, **İKTİSAT VE MALİYE DER.**, C.XXXIV, S.4 (Temmuz 1987).

LINDHOLM J., “Demokratik Toplumların Oluşması, Sendikaların, Demokratik Örgütlerin Özgürce Çalışmasına Bağlıdır”, **TÜRKİYE’DE MEMUR SENDİKACILIĞI, ULUSLARARASI SEMPOZYUM 13-14 EYLÜL 1990**, Mülkiyeliler Birliği Ya.10, Ankara, 1991.

NARMANLIOĞLU Ünal, **İHU**, Sen.K.29(No.1).

OĞUZMAN Kemal, “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Hükümlerinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) İlke ve Sözleşmelerine Aykırılığı İddiaları Konusunda Bir İnceleme”, **2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU İLE 2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GERV VE LOKAVT KANUNU’NUN ULUSLARARASI NORMLARA UYGUNLUĞU**, Tisk Ya. No.81, TİSK, Ankara, 1986.

SUBAŞI İbrahim, **İHU**, Sen.K.29(No.1).

TAŞKENT Savaş, **İHU**, Sen.K.9(No.1).

TOKOL Aysen, “İngiltere’de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Sistemi”, **ULUDAĞ Ü. İİBF. DER.**, C.V, S.1 (Mart 1984).

TUNCAY A. Can, “Azınlığın Sendika Genel Kurulunu Olağanüstü Toplantıya Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?”, **PROF. DR. METİN KUTAL’A ARMAĞAN**, TÜHİS, Mavi Ofset Lmt., Ankara, 1998.

_____, “Türkiye’nin Onayladığı Sendika Özgürlüğüne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunlara Uyumu”, **HALİD KEMAL ELBİR’E ARMAĞAN**, İstanbul, 1996.

TUNÇOMAĞ Kenan, “Sendika (Mesleki Birlik) Özgürlüğü”, **İBD.**, C.XLV, S.3-4 (Mart-Nisan 1971).

TÜRKER Erhan, “İşçi Sendikaları Açısından Sendika Özgürlüğü ve Bu Özgürlüğün Güvencesi”, **E.İ.T.İ.A. DER.**, C.XIII, S.1 (Ocak 1977).

İNTERNET ADRESLERİ

<http://www.tuc.org.uk/vbuilding/tuc/browse/object.exe?2657&0&0&0&0>.

<http://bizednet.bris.ac.uk/compfact/tuc/tuc7str.htm>.

<http://bizednet.bris.ac.uk/compfact/tuc/tuc23uni.htm>.

<http://www.tuc.org.uk/vbuilding/tuc/browse/object.exe?2657&0&0&0&0>.

http://www.aflcio.org/about/meet_work.htm.

http://www.aflcio.org/about/constitution_art05.htm.

http://www.aflcio.org/about/constitution_art06.htm.

http://www.afcio.org/about/constitution_art09.htm.

http://www.afcio.org/about/constitution_art10.htm.