

21385

T. C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANA BİLİMDALI

TÜRK HUKUKUNDA SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

(seçilmeleri, görevleri, güvenceleri)

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

H A Z I R L A Y A N
M. Refik KORKUSUZ

D A N I Ş M A N
Doç. Dr. Ali Nazım SÖZER

T. C.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

İZMİR - 1992

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
Sendika Yöneticiliği Kavramı, tarihi gelişimi ve önemi	
A- YÖNETİCİ KAVRAMI	3
B- SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN TARİHİ VE YASAL ÇERÇEVESİ	5
1- Türk Hukukunda Sendika yöneticiliğinin tarihi ve yasal çerçevesi	5
2- Sendika yöneticiliğinin tarihi gelişimi	6
a- 5018 sayılı Sendika ve Sendika Birlikleri Hukukunda Kanun öncesi dönem, ...	6
b. 5018 sayılı Sendika ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun dönemi	7
c. 274 sayılı Sendikalar Kanunu dönemi	8
3- Sendika yöneticiliği ile ilgili yasal düzenlemeler	9
a. 1982 Anayasası	9
b. 2821 sayılı yasa ve diğer yasalar	10
C- SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN ÖNEMİ	11
1- Sendika özgürlüğü açısından	11
2- Endüstriyel demokrasi açısından	11
3- İşçi-İşveren ilişkilerinde istikrar	12
4- Sendikal örgütlenme ve sendika içi demokrasisi açısından	12
D- SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN KİŞİ BAKIMINDAN KAPSAMI	14
E- SENDİKALARIN YÖNETİM ORGANLARI	
A- GENEL OLARAK	15
1- Zorunlu organlar	15
2- Zorunlu olmayan organlar	15
B- GENEL KURUL	
1- Genel Bilgi	16
2- Sendikal örgütlenmenin değişik kademelelerinde genel kurul	19
a. Şube genel kurulu	19
b. Bölge Şubeleri genel kurulu	20
c. İşçi sendikası genel kurulu	20
d. Konfederasyon genel kurulu	21
e. İşveren Sendikası genel kurulu	21
3- Genel kurulun görev ve yetkileri	22
a. Genel Bilgi	22
b. Sendikalar Kanununa göre genel kurulların görev ve yetkileri	22

4- Genel Kurulda Uygulanacak Esaslar	24
5- Genel Kurul Toplantı yetersayısı	24
6- Genel Kurula katılma hakkı	24
7- Genel Kurulların toplantı tarzı	25
a. Genel kurul öncesi	25
b. Genel Kurul toplantılarının yapılması	26
8- Genel kurul Sonuçlarına İtirazlar	27
a. Seçim sonuçlarına itiraz	
b. Genel Kurul Kararlarına itiraz	
C- DENETLEME KURULU	28
D- DİSİPLİN KURULU	32
E- YÖNETİM KURULU	34
(Özet Olarak)	

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ SIFATINI KAZANMA

I- SENDİKA YÖNETİCİSİ OLMA KOŞULLARI	36
A- SENDİKAYA ÜYELİK ŞARTI	36
B- BELİRLİ BİR ÇALIŞMIŞ OLMA ŞARTI	38
C- DÖRT OLAĞAN GENEL KURULDAN FAZLA YÖNETİCİLİK YAPMAMAK	41
D- KURUCULARDA ARANAN ŞARTLARA HAİZ OLMAK	43
1- Türk Vatandaşı olmak	43
2- Fiilehliyetine sahip olmak	43
3- Kamu hizmetlerinden mahrum ol amak ve yöneticilik yapmayı engelleyen mahkumiyeti bulunmamamak	
a. Türk Ceza Kanununda yaralan yöneticiliğe engel suçlar	43
b. TİSİK Kanununda yaralan ve sendika yöneticiliğine engel suçlardan mahkum olmamak	46
II- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN SEÇİMİ	48
A- YÖNETİCİ SEÇİMİNİN GENEL ESASLARI	48
B- OY KULLANMA ŞEKLİ	49
C- ADAY LİSTELERİNİN HAZIRLANMASI	49
D- SEÇİM GÜNÜ	50
E- SEÇİM TUTANAKLARI	50
F- SEÇİM SONUÇLARININ İLANI	51
G- SEÇİM SONRASINDA YÖNETİCİLERİN YAPMASI GEREKLİ İŞLEMLER	51
III- <u>YÖNETİCİ SAYISI</u>	
A- AYRI SENDİKALARDA BİRDEN FAZLA SENDİKADA YÖNETİCİLİK GÖREVİ	52
B- AYNI SENDİKADA BİRDEN FAZLA ORGANDA GÖREV ALMA	53

IV- SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİ İLE SENDİKA TÜZEL KİŞİLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN HUKUKİ MAHİYETİ	
A- GENEL OLARAK	54
B- YÖNETİM KURULUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ VE DİĞER ORGANLAR İLE İLİŞKİSİ	55
C- YÖNETİM KURULUNUN OLUŞUMU, GÖREV, YETKİLERİ	55
D- SENDİKA TÜZEL KİŞİLİĞİ İLE YÖNETİM KURULU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN MAHİYETİ ...	56
1- Hukuki ilişkinin niteliği	56
2- Hizmet akdi görüşü	57
3- Vekalet akdi görüşü	58
E- GÖRÜŞMÜZ	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN GÖREV, YETKİ ve HAKLARI

I- SENDİKAYÖNETİCİLERİNİN GÖREV VE YETKİLERİ	59
A- GENEL OLARAK	60
B- GÖREV VE YETKİLERİN DAYANAKLARI	60
C- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN SENDİKALAR KANUNUNDA GÖSTERİLEN BAŞLICA GÖREV YETKİLERİ	
1- Genel hükümlere göre görev ve yetkileri	61
a. Kuruluşu temsil etme ve yönetme	61
b. Yetki verme	62
c. Gelir ve gider Hesaplarına ilişkin hesapların yapılması ve gelecekdöneme ait tahmini bütçenin hazırlanması	63
d. Genel Kurulca verilecek diğer görevler	64
2- Münhasıran sendika yöneticilerine 2821 sayılı Yasadaki görevleri	64
a, Toplu İş Sözleşmesi akdetmek	64
b. TİS Uyuşmazlıklarında ilgili mercilere başvurmak	64
c. Çalışma hayatı ile ilgili problemleri için üyelerini ve mirasçılarının adli ve idari mercilerde temsil etmek	65
d. Grev ve Lokavta karar vermek, idare etmek	67
D- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN SOSYAL GÖREVLERİ	68
1- Çalışma hayatıyla ilgili olarak üyeler e yada mirasçısına her türlü adli yardımcı bulunmak.....	68
2- Kanun ve Uluslararası anlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci gönderme	
3- İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini arttırıcı tesisler kurmak	70
4- Yardım sandığı kuruluşuna yardımcı olmak.....	71
5- Kooperatifler, Kurumlar,	73
6- Üyelerin mesleki eğitim , bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak	73
7- Sanai ve iktisadi teşebbüslere yardım yapmak.....	74

E- SENDİKALAR KANUNUNDA BELİRTİLEN DİĞER GÖREVLER	
1- Sendikal görevler	76.
2- Sendika yöneticilerinin resmi kurum ve kuruluşlarını ilgilendiren görevler.	77
F- DERNEKLER KANUNUNA GÖRE GÖREV VE YETKİLERİ	
1- Bildiri dağıtma.....	79
2- Yabancı kuruluşlarla ilişki içine girmek	80
3- Lokal açmak ve işletmek.....	80
II- YÖNETİCİLERİN SORUMLULUĞU	
A- SORUMLULUK İLİŞKİSİ.....	81
B- SORUMLU OLDUĞU MERCİLER.....	81.
1- Üyelere karşı sorumluluk.....	81
2- Genel kurula karşı sorumluluk	82.
3- Resmi mercilere karşı sorumluluk ,.....	83.
III- YÖNETİM KURULLARININ " KARAR " ALMA USUL VE ESASLARI	
A- YÖNETİM KURULLARININ TOPLANTI TARZI.....	84
B- YÖNETİM KURULLARININ TOPLANMA ZAMANLARI.....	84
C- TOPLANTI YETER SAYISI.....	85.
D- KARAR YETER SAYISI.....	86.
E- OYLAMANIN YAPILMASI.....	87
F- OYLAMADAN SONRA GERÇEKLEŞTİRİLMESİ GEREKEN İŞLEMLER.....	87.
1- Karar defterinin tutulması.....	87.
2- Karar defterini saklama süresi.....	88.
IV- SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN EKONOMİK BOYUTU	
A- PROFESYONEL VE AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ	89.
B- YÖNETİCİLERİN ÜCRETLERİ	90
1- Ücret.....	91.
2- Gündelik.....	92
3- Yolluk	92.
4- Tazminat	92.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

I - YÖNETİCİLİK GÖREVİNİN SONA ERMESİ

A- SENDİKALAR KANUNUNA GÖRE GÖREVİN SONA ERME HALLERİ.....	94.
1- Aylık ve toptan ödeme alarak işten ayrılma ,.....	94
2- Üyelikten çekilme.....	95.
3- Üyelikten çıkarılma	95.
4- İşkolunun değişmesi hali	96

5- İşçi statüsünün değişmesi.....	96
6- Üyeligi yasaklananlar kapsamına girme.....	96
7- Katılma ve birleşme hali	97
8- Yöneticilikten istifa etme	97
9- Seçime girmeme	97
10- Seçimi kay betme	97
11- Süresi içinde mal beyanında bulunmama.....	97
12- Kamu kurumu ve kuruluşları ile bunların katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetiminde görev alma	99
13- Siyasi partilerin yönetim organlarında görev alma.....	99
14- Yönetim kurulunun dağılması.....	100
15- 4 Olağan genel kurulu yöneticilik görevi yapmak.....	100
16- Yasada belirtilen suçlardan biriyle mahkumiyet.....	101
17- İşveren sıfatını kaybetme	102

B- SENDİKA Y. YÖNETİCİLİĞİ SIFATINI SONA ERDİREN GENEL HALLER

1- Ölüm.....	102
2- Türk vatandaşlığını her ne suretle olursa olsun kaybetme	102
3- Medeni haklarını kullanma ehliyetini yitirme.....	102
a. temyiz kudretini kay betme	102
b. Mahcur olma	103

II- YÖNETİCİLERİN İBRA EDİLMELERİ

A- İBRA KAVRAMI VE MEVZUATIMIZDAKİ YERİ	104
B- İBRANIN AMAÇ VE KAPSAMI	104
C- İBRANIN GERÇEKLİLİĞİ	104
D- İBRA ETMENİN SONUÇLARI	106
1- Yöneticiler hakkında tazminat davası.....	107
2- Yöneticiler hakkında ceza davası.....	107
E- YÖNETİCİLERİN İBRA EDİLME USULU.....	108

III- SENDİKA YLÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCELERİ

A- İŞE DÖNÜŞ GÜVENCESİ.....	110
1- Güvencenin amacı	110
2- Güvence kapsamına girenler.....	110
3- Güvencenin şartları	111
a. Sendikal görevden ayrılma halleri.....	111
b. Belli süre içinde başvurma şartı.....	111
c. İşe alınma başvurusu.....	112
4- İşverenin yükümlülüğü.....	112

B- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN SİGORTALILIK GÜVENCESİ.....	113
1- Güvence kapsamına girenler	113
2- Sigortalılık hakkı	114
C- ÜCRET GÜVENCESİ	114
a- Genel kurulca verilen ücret güvencesi	115
b- Tüzükle getirilen ücret güvencesi	116
b-1 Hizmet ikramiyesi.....	
b-2 Geçici işsizlik maaşı	
b-3 Sair güvenceler	
D - SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİNE İLİŞKİN DÜZENLEMENİN ELEŞTİRİSİ	118
E - YÖNETİCİ TEMİNATININ YETERSİZLİĞİNİN NEDENLERİ	118
LV- SONUÇ	122
KAYNAKÇA	125

GİRİŞ

Çağdaş dünyada, işçilerin birlikte hareket ederek - ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için - (A.Y. Md. 51) (1) Sendika kurmak ve bu sendikaların etkinliklerine katılma istekleri hemen hemen demokratikliğin bir göstergesi sayılmaktadır.

Sendikaların faaliyetleri ve haklarının şumulu ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Ancak sendikal hak ve etkinliklerinin kesistiği ortak konular da vardır. Yöneticilerin üyeleri tarafından seçilmesi, toplu iş sözleşmesi akdetme gibi ... Sendikalar faaliyetlerini sürdürürken, gerek yasa gerekse ana sözleşmeleri ile belirlenen organlarına seçmek, bu organlarının temsilcilerini de seçmek zorundadır. Zira Türk Hukuk sisteminde tüzel kişiler organları vasıtası ile temsil edilirler. (Medeni Kanun Md. 62)

Sendikaların organları arasında en önemli organ "Genel Kurul" ise de genel kurul kararlarının icrası ve sendikayı dışa karşı temsilde yetkili organ olarak sendika YÖNETİM KURULU'nun önemi çok büyüktür.

Sendika yöneticiliği kavramı denilebilir ki, ilk defa 5018 sayılı Sendika ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun zamanında hukukumıza girmiştir. Ancak esas itibariyle 274 sayılı "Sendikalar Kanunu" döneminde günümüzde kullanıldığı anlamda hukuk literatürümüzde yer almaya başlamıştır. 2821 sayılı yasa ile de daha özgün ve şumullu bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Hatta sendika içi demokrasinin sağlanması düşüncesi ile Genel Kuruldan başlamak üzere, yönetici seçimi yapacağı ve yapamayacağı işler ile yöneticilerin görevleri yeni kanunda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Yeni yasanın bu kadar tafsilatlı olarak bu konuya girmesi tamamen 274 sayılı sendikalar kanunu döneminde sendika ana tüzükleri tesbit edilen ve bu nedenle dışarıdan müdahalenin sözkonusu olmadığı anti demokratik sendika içi uygulamalardır. (1) Yeni yasa bu kadarla da kalmamış, kimine göre sendikaların belli şahıslardan arındırılması (2) kimine göre de yetişmiş sendikacıları tasfiye etmek amacı ile (3) yöneticilerin görev süreleri sınırlandırılmıştır.

Konunun mahiyeti gereği ve önemine binaen tezimizin ilk bölümünde sendika yöneticiliği kavramı, tarihi gelişimi, önemi ile diğer zorunlu organları (bilhassa genel kurulu) inceledik.

(1) Şahlanan F. Sendikaların işleyişinin demokratik ilkelere uygunluğu İstanbul 1980, Shf. 120

(2) Milli Güvenlik Konseyi kararları "s" sayısı, 578 bl. sh.8

(3) Demir F. Sendikalar Hukuku, İstanbul 1988 Shf.118

Zira sendika içi demokrasinin en geniş olarak yaşandığı bu organda sendika yöneticilerinin seçimi, sendikanın hayatiyeti ile ilgili kararlar hep bu organ tarafından belirlenir. Yine aynı bölümde kısa da olsa diğer iki zorunlu organ olan sendika denetleme ve disiplin kuruluna da değinilmiştir.

Tezimizde sendika yöneticilerinin statüsü zaman zaman önceki iki yasa ile karşılaştırılmış, sendika yöneticiliği kavramı için sadece 2821 sayılı yasa değil, bu kanunun atfı ile Dernekler ve Medeni Kanunda zikredilen tüzel kişiler ile ilgili hükümler de incelenmeye çalışılmıştır.

Sendika yöneticisi olmanın şartları, seçilmeleri, sendika yönetim kurulu ile sendika tüzel kişiliği arasındaki hukuki ilişkinin mahiyeti de incelendikten sonra sendika yöneticilerinin görevleri ve yapmaları gereken işler bir bütün olarak tetkik edilmiştir. Kısacası sendikaların yapmaları gereken her iş sendika yöneticilerinin görevleri arasında mütalaa edilmiştir. Zira sendikayı dışarıya karşı temsile selahiyettar olan bu organdır.

Sendika yöneticilerinin görevlerinin sona ermesi hallerinden sonra yönetici teminatı da incelenmiş ve en son olarak da mevcut mevzuatımız bu konuda kritiğe tabi tutulmuştur.

Tezimizin Türk İş Hukukuna az da olsa katkı yapması dileğiyle

Av. M.Refik KORKUSUZ

BİRİNCİ BÖLÜM

I - SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ KAVRAMI, TARİHÇESİ, ÖNEMİ

A - YÖNETİCİ KAVRAMI :

Yönetim birden çok anlamı olan bir kavramdır. Yönetim kimi kez idari faaliyetler, kimi kez de sevk ve idare anlamında kullanılmaktadır. (1)

Yönetim bir amacın gerçekleştirilmesi için bireylerin işbirliği yapma olayıdır. Bu anlamda yönetim, örgütlenmenin yanında örgütün işlevini sağlayacak her türlü idari etkinlikleri de içerir. Başka bir deyişle, kaynakların bir araya getirilerek koordine edilmesi olayıdır. (2) Gerek kamu kesimi gerekse özel kesim için durum aynıdır. Aynı şekilde Anayasal hak olarak vazedilen sendikalarda da durum değişmez. Farklı yanı Sendikaların özel kuruluş statüsünde olmasıdır. Bu bakımdan bu kuruluşlar da yönetimden ve yönetim organından vareste kılınmış kuruluşlar değildir.

Tarifini yapmaya çalıştığımız yönetim organını gerek seçim, gerek atama gerekse bir başka şekilde temsile selahiyetli kimse yönetici sıfatını kullanıyor demektir. (3) Bir başka anlatımla, yönetim hukunun sağladığı yetkileri kullanana ve bu hukunun öngördüğü görevleri yerine getirme yeteneği kendilerine verilmiş şahıslar yöneticidirler. Yöneticilerin eylem ve işlevlerine konu olan kimseler ise "yönetilen" kesimini oluşturur. (4)

Sendikal yaşantıda ise, yönetici kavramı : Sendikanın en üst organı mesabesinde bulunan genel kurul tarafından, yargı gözetiminde eşit, adil, serbest bir seçim sonucunda seçilmiş olan sendika yönetim kurulu, sendika denetleme kurulu, sendika şubesi yönetim kurulu, şube denetleme kurulu üyelerini kapsar. (5) Gerçekten 2821 sayılı yasa ile getirilen yeni düzenleme ile (Md. 9/7) sendika yönetim kurulları ile birlikte denetleme kurulları da yönetici kavramına dahil edilmiştir. Ancak disiplin kurulları bu kapsama dahil edilmemiş, fakat yönetim ve denetim kurulu üyelerinin seçimine ilişkin şartlara tabi kılınmıştır. Aynı şekilde denetim ve disiplin kurulunun çalışmaları da yönetim kurulu çalışmalarına ilişkin sendikalar kanununun 17. maddesinde belirtilen şekilde yapılmak mecburiyetindedir. (Sen. K. Md. 18/2 ve Md. 19)

-
- (1) Gözübüyük Ş. Yönetim Hukuku, Ankara 1983, Shf. 1.
 - (2) Gözübüyük Ş. a.g.e. Shf. 2
 - (3) Gözübüyük Ş. a.g.e. Shf. 16
 - (4) Gözübüyük Ş. a.g.e. Shf. 16
 - (5) Tunçomağ K. İş Hukuku Cilt 11, İstanbul 1985 Shf.94 ve devamı Şahlanan F. Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, Shf. 141 Vd. Demir F. Sendikalar Hukuku, İstanbul 1988 Shf. 122 vd. Eyrenci Ö. Sendikalar Hukuku İstanbul 1984 Shf. 89 vd.

Sendikalar Kanununun bu sınırlaması karşısında bir başka kanun ya da anatüzük ile yeni "yönetici" atamak ya da kabul etmek mümkün değildir. (1) Bunun gibi uygulamada sendikalar tarafından atanmış bulunan bölge, il, ilçe temsilcileri de sendika yöneticisi kavramına dahil değildir.

Yönetici sıfatı en çok üç yıl için kullanılabilir. (S.K. Md. 12/2 (2) Sendika yöneticileri üçten az dokuzdan çok olmaz. (Mdd. 7/9) Ayrıca denetleme kurul üyeleri de -ki onlarda yöneticidirler- üç kişiden oluşur. (S.K. Md. 9/111 ve 19/1) (3) Yöneticiler kendilerine yasa ve anatüzük ile genel kurul kararlarının dışına taşamazlar. Bu sıfatları yasada belirtilen sayılı hallerde son bulur. (4)

-
- (1) Tunçomağ K. a.g.e. Shf. 95
 - (2) Sendikanın anatüzüklerinde 2 yıldan az olmamak kaydı ile daha kısa süre öngörülmüş olabilir. (S.K. Md.12/11)
 - (3) Yalnız şube denetim kurulu yerine sadece denetçi (bir kişi) seçilebilir. (S.K. Md. 19/1)
 - (4) Bkz. Aşağıda Shf. 97 ve devamı

B - SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN TARİHİ VE YASAL ÇERÇEVESİ

Başkasına bağımlı olarak çalışanların, bu arada işçilerin mesleki yararlarını ortak güçleriyle, daha kolay ve etkili bir şekilde koruyabilecekleri düşüncesi ve olgusu, onların bir araya gelmelerini, ekonomik bakımından daha güçlü, işverenler karşısında ortaklaşa hareket etmelerini gerektirmiştir. İster teşkilatlanmış olsun, isterse fiili işçi topluluğu olarak teşkilatlanmamış olsun, işverenle topluluk adına ilişki kuracak kişiler yöneticilerdir. İşçilerin aralarında ilişki kuracak ve dışa karşı temsil edecek kişiler (yöneticiler) de işçilerin birleşmeleri sonucu ortaya çıkmıştır. (1) Bu birleşme önce sendika kavramını ve işlevini ortaya çıkarmıştır. Sendikaların işlevini ortaya koyabilmek, işçiler adına hareket edip, onların haklarını işverenlere, devlete ve çıkar çatışması içinde bulunduğu diğer kesimlere karşı savunabilmek, tamamen yöneticilerin fonksiyonudur.

Sendika yöneticilerinin görev ve yetkileri, haklarının çerçevesi anglo-sakson hukukunda AKDİ İLİŞKİLER çerçevesindedir. Oysa kara avrupalı hukukunda (ülkemiz de dahil) bu tür ilişkiler kanunen ihdası gerekli mevzular arasında yer almaktadır. (2)

1 - TÜRK HUKUNDA SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN TARİHİ VE YASAL ÇERÇEVESİ

Türk hukunda sendika hakkı ile sendika yöneticiliği kavramı birbirini peşi sıra takip eden kavramlardır. Zira nerede bir hak varsa o hakkı kullanmaya ehliyetli sùjelere ihtiyaç vardır. Sendikaya üye olma hakkı işçilerin (S.K. Md.22) ise de sendikal fonksiyonları ifa etme görev ve yetkisi de sendika yöneticilerininindir. (S.K. Md. 17) Bu nedenle Sendika yöneticiliği, sendika hakkının tabii bir sonucudur. Bu nedenle ülkemizde dört aşamada ele alınabilecek olan sendikal yaşantıda sendika yöneticiliği'nin konumunu inceleyeceğiz.

- a) 5018 sayılı Sendika ve Sendika Birlikleri hakkında kanunun çıkmasından önceki dönem
- b) 5018 sayılı yasanını kabulünden sonraki durum
- c) 274 sayılı Sendikalar Kanunu dönemi
- d) 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre Sendika yöneticiliği

(1) Narmanođlu Ü. işyeri Sendika Temsilciliği makalesi D.Ü. Hukuk Fakùltesi Dergisi Cilt.3, Sayı 1-4, Shf. 170

(2) A.g.m. Shf. 170

2 - SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN TARİHİ GELİŞİMİ

a - Sendika ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunun Kabulünden Önceki Durum

Çağdaş anlamda sendikal anlayışın ülkemizde cumhuriyetle başladığı hususu tartışmasızdır. İlk defa 1924 Anayasası'nın 70. maddesi dernek kurmayı temel bir hak olarak kabul etmiş ve 1926 tarihli Medeni Kanunda cemiyet kurmayı serbest hale getirmiştir. (1) Ancak aynı yılda çıkan Takrir-i Sukun kanunu ve bunun uygulaması neticesinde çok işçi sendika kurmaktan kaçınmışlardır. Bunun nedeni oğünkü sosyal ve kültürel koşullarının da etkisi ile iktidarda bulunan tek partili otoriter rejimdir. (2)

14.7.1938 gün ve 3512 sayılı cemiyetler kanunu, sendika kurma hakkını tamamen ortadan kaldırılmıştı. Bu hak nihayet 10.6.1946 gün ve 4919 sayılı yasa ile iade edildi. Gerçekten iade olunan bu hakla çok sendika kuruldu. (3)

Gayet doğaldır ki, sendika hakkının olmadığı yerde sendika yöneticisi hiç olamaz. Sendika hakkının iade olduğu 1946 yılında dahi işçiler, Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu ile ilgili hükümlerden istifade ederek sendikacılık yapmaya çalışıyordu. Bunu farkedene yasa koyucu 20.2.1947 gün ve 5018 sayılı işçi ve işveren sendikaları ve sendika birlikleri hakkında kanun vazetti. (4)

b - Sendikalar ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunun Kabulünden Sonraki Durum

Bu dönemde Türk sendikacılığı ve sendika önderleri batı standartlarını yakalama çabası içine girdiler. Sendikalar artık sıradan bir hükmü şahsiyeti olan kuruluş değil, gerçekten bir işçi birliği niteliği taşıyan örgütler oldular. Sendikaya üye olmak ve çıkmak aynı işkolunda birden çok sendika kurabilme imkanı bu yasa ile verilmiştir. Yasanın aksayan ve eleştirilen yönleri başlıca şunlardı.

(1) Çelik N. Shf. 37

(2) Kutal M. Sendikalar 16, Çelik N. Shf. 37

(3) Tunçomağ K. Türkiye işçi sendikalarının gelişme çizgisi ve özellikleri 50. Yıl Armağanı izmir 1973 Shf. 108-109

(4) Kutal M. Sendikalar 116-17. Tunçomağ K. Türkiye'de işçi Sendikalarının gelişme çizgisi ve özellikleri 50. yıl Armağanı izmir 1973 Shf. 111, Çelik N. Shf. 38

- b.1- Sendikalar idari makamlarca denetlenebiliyorlardı.
- b.2- Uluslararası işçi örgütlerine üye olmak, Bakanlar Kurulu'nun iznine bağlı idi.
- b.3- Üyelik aidatları sınırlı idi. Sendikalar parasal yönden güçlenemiyorlardı.
- b.4- Fikir işçileri ile esnaf yanında çalışanlar sendikaya üye olamazlardı.
- b.5- Sendikaların siyasetle, siyasal propaganda ve siyasi yayın faaliyetleri ile uğraşmaları ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine araç olmaları da yasaklanmıştı. (1)

5018 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi profesyonel sendika yöneticiliği fikrinin ortaya çıkmasına neden oldu. Ayrıca işçi birliklerinin bir üst örgüt çatısı altında(2) birleşmesi düşüncesi de yine bu dönemde gerçekleşti. Kabul etmek gerekir ki, bu dönemde de sendika yöneticileri - tek parti döneminden kalma - iktidar baskısını büyük ölçüde hissettiler. Sendikalar parasal yönden güçlü olamadılar. Toplu iş sözleşmelerinde taraf da olamadılar. Yasaya göre toplu iş sözleşmesine taraf olarak ancak işyeri işçi temsilcileri taraf olabiliyorlardı.(*). Sendikalar toplu sözleşme yerine Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317. maddelerine zikredilen umumi mukavele düzenleme ve akdetme hakları vardı. Yine yapılan bir araştırmada 80 civarındaki sendikaya karşılık 50-60 bin civarında sendika üyesi işçi bulunmaktadır. (3)

-
- (1) Kutal M. Sendikalar, Shf. 16-17, Çelik N. Shff. 38
 - (2) ilk defa bu dönemde uluslararası hür işçi sendikaları konfederasyonu (İCFTU) ile Amerike işçi sendikaları federasyonunun (AFL - CIO) maddi ve manevi katkıları ile Türk İş Konfederasyonu kurulmuştur.
 - (3) Çelik N. A.g.e. Shf. 39
 - (*) 5018 sayılı yasanın kabulü ile sendikal faaliyet olarak genişleme imkanı vazedilmiş ancak yöneticiler için sadece 7. maddede yöneticilerin sorumluluğunu öngören hükümler dışında yeni hükümler vazedilmiştir. Bu konuda Medeni Kanun ve Cemiyetler kanununun yöneticilerle ilgili hükümleri aynen devam edecektir. (5018 S.Y. Md. 1,4,28,29,31,32)

Ancak 5018 sayılı yasanın getirdiği en büyük yenilik sendikaların faaliyet alanlarının genişlemesi yöneticilerin görev ve yetki alanlarının de genişlemesi olayıdır. Nitekim sendikaların yetkilerini düzenleyen temel madde olan 4. madde şu şekilde tanzim edilmiştir.

İşçi ve işveren sendikaları tüzel kişilik olarak genel hükümlere göre haiz oldukları yetkilerden başka aşağıda yazılı teşebbüs ve faaliyetlerde bulunabilirler.

a- Üyeler adına genel sözleşmeler akdetmek

b- işçi ve işveren arasındaki iş ihtilaflarında yatkın hakem kurullarına vesair mercilere ihtilafın konusu hakkında mütalaa bildirmek ve hal şekli hakkında istekte bulunmak.

c - 274 Sayılı Sendikalar Kanunu Dönemi :

1963 tarihli 274 sayılı yasa 1961 anayasasının 46.maddesinde belirtilen esaslara göre hazırlanmıştır. Bu dönemde Sendika kurma (274 S.Y. Md.1) sendikaya üye olma ve sendikadan ayrılma (Md. 2,5,6) üye aaidat miktarını tayin edebilme (Md.2,5) uluslararası işçi örgütlerine üye olma, sendika aiddatlarını kaynakta kesme (check-Off) denilen usulu kabul etmek (S.K. Md.23/3) sendikaların mali yönden gelişmesini sağlamıştır. Sendikaların siyasetle tam olarak uğraşmaları yasaklanmıyordu. Ancak siyasi partilere yardım etmeleri ve yardım almaları yasaklanıyordu. (1)

c- işveren veya sendikalar, iş arayanlara karşı ücreti rayiçten aşağı düşürme teşebbüsüyle birleştikleri hallerde toplulukla iş ihtilafını tetkike yetkili merci ve hakem kurul larına başvurmak (Bu gibi hallerde toplulukla iş ihtilafı hak kindaki hükümler uygulanır.)

d- Hastalık, işsizlik, sakatlık ve ölüm halleri için yardımlaşma sandıkları kurmak ve üyelerin yararına sigorta sözleşmeleri akdetmek.

e- Hizmet akdini ilgilendiren hususlarda hakkını arayan üyelerine ve hak sahibi mirasçılara hukuki yardımda bulunmak ve genel sözleşmeden ve mesleğin müşterek menfaatlerinden doğan hususlarda ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava ve husumete ehil olmak;

f- işçi Sigortaları Kurumu Kurumu ile iş ve işçi bulma Kurumu Kanunu ve Çalışma Bakanlığının kuruluşu hakkındaki kanun hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek.

g- Üyelerin mesleki bilgilerini artıracak ve kültürlerini genişletecek kurslar ve konferanslar tertip etmek ve boş zamanlarını iyi değerlendirmek için imkanlar sağlamak.

h- istihsal, istihlak, kredi ve yapı kooperatifleri kurmak için teşebbüste bulunmak ve yardım etmek.

i- Ticari gayelerle olmamak şartıyla sağlık ve spor tesisleri kurmak ve işletmek.

(1) Işıklı A. Sendikacılık ve Siyaset, Ankara 1972 Shf.310

Aynı dönemde 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile işçiler dışındaki çalışan (memur)lara da sendika hakkı tanınmıştır. Fakat bu yasa Anayasanın 46. ve 119. maddelerinde 20.9.1971 gün ve 1488 sayılı yasayla yapılan değişiklik nedeniyle yürürlükten kaldırıldı. Böylece işçiler dışındaki kamu kesiminde çalışanların bu hakları ellerinden alınmış oldu.

Bu yasa döneminde konumuz ile ilgili olan asıl husus, sendika yöneticilerinin - genelde işyeri bazında kurulan sendikalar nedeni ile - çoğalmasındır. Türkiye genelinde örgütlenmiş işkolu sendikalarında ise profesyonel sendikacılık yerleşmiştir. (274 S.Y. Md. 24) (1) Bu dönemde Sendikalar, Derneklerden tamamen ayrı kuruluşlar olarak mutalaa edilmeye başlanmıştır. Sendikaların genel kurullarının toplanması, yönetim kurulları (274 S.Y. Md. 11,12,13,14,17,20) ile ilgili hükümler vazedilmiştir. Ancak kanunla düzenlenmeyen konularda ise demokratik niteliği tartışmalı olan bazı durumlar 2821 sayılı yasa döneminde konunun ayrıntılı olarak serdedilmesine neden olmuştur. (2)

3 - SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

Başta 1982 Anayasası olmak üzere 2821 sayılı yasa, sendika yöneticiliği kavramına özel önem vermiştir. Geçmiş dönemde sendika tüzüklerinde yer almış -sendika tüzüklerine bırakılmış - olan sendika yöneticiliğinin hukuki statüsü geçmişteki kötü uygulamalar da dikkate alınarak A.Y. 52. maddesi, S.K. 9,11,12,14,15,16,17 ve müteakkip maddelerinde yer almıştır.

a - 1982 Anayasası

Anayasanın sendikal faaliyet başlıklı 52. maddesinde sendikaların faaliyetlerine konulan sınırlamalar açıklanmıştır. A.Y. 52/2 ile de hem amatör şube yöneticilerinin hem de sendika temsilcilerinin işyerinde çalışmak zorunda olduğu hüküm altına alınmıştır.

(1) Sendikaların görev ve yetkilerini düzenleyen 274 S.Y. 14. maddesi.

1- Bu kanununa göre kurulan mesleki teşekküller tüzel kişi olarak genel hükümlere göre

(2) Sendika yöneticilerinin sendika üyesi olma şartının birçok sendikada bulunmaması, tebliğ delege, sun'i şubeler ile yeni delege ihdas etme imkanının bulunması, sendika yönetimine delege atama kontenjanı atama yetkisi verilmesi gibi durumlar demokratik nitelikleri tartışılır durumlardır. (Bkz. Şahlanan F. Sendikaların işleyişinin demokratik ilkelere uygunluğu, ist. 1980 Shf. 120 vd.)

b - 2821 Sayılı yasa ve Diğer Yasalar.

Yeni sendikalar kanunu öncelikle zorunlu organları belirlemiş, zorunlu organlardan genel kurula yer vermiş diğer zorunlu organlardan temsilcilerinin (yönetim, denetim, ve disiplin) adaylıkları, seçimi, görev ve yetkilerini ayrı ayrı belirtmiştir.

Önceki yasadan (274 S.Y.) farklı olarak sendika yöneticiliği kavramına sendika yönetim kurulunun yanısıra sendika denetim kurulunu da dahil etmiştir. Sendikalar Kanunu'nun açıkça yer vermesi nedeniyle Sendikalar Kanununda hüküm bulunmayan hallerde Dernekler Kanunu ve sırasıyla Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu da sendika yöneticiliği ile ilgili yasaları teşkil etmektedir. (Sen. K. Md.63) Ayrıca yasaya aykırı olmamak kaydıyla Sendikanın anatüzüğü ve varsa iş yönetmelikleri de sendika yöneticiliği ile hususlarda kaynak teşkil ederler.

C - SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ NİN ÖNEMİ :

Sendikaların işçi örgütleri olarak işveren ve devletçe tanınmasıyla birlikte sendika yöneticiliği de giderek güçlenmiş ve yöneticiler bazı güvencelere kavuşmuştur. Günümüzde sendikalarda yönetim kurullarının seçilmesi çekişmeli bir görünüm almıştır. Farklı listelerin yarışması, birden çok kişinin yöneticilik için mücadele etmesi sendika yöneticiliğinin ideallerin ötesinde çekiciliği olduğunu da göstermektedir.

Bu bölümde sendika yöneticiliğinin önemi, kimlerin sendika yöneticiliği yapabileceği, seçilmeleri ile sendika yönetimi ve sendika tüzel kişiliği arasındaki hukuki ilişkinin mahiyeti incelenecektir.

1 - Sendika Özgürlüğü Açısından Yöneticiliğin Önemi :

Sendika özgürlüğü, farklı nitelikteki özgürlükleri kapsar. Sendikaya üye olma, üye olmama şeklinde ki bireysel nitelikteki özgürlükler, izne bağlı olmadan kurulma ve üst örgütlenme gibi özgürlükler -sendikaların serbestçe faaliyet planlarını hazırlamaları- üyelerinin hak ve menfaaliyetlerini koruyup geliştirmeleri için yönetim mekanizmaları; hep sendika özgürlüğünün parçası durumundadır. (1)

Sendikaların en üst örgütü olan genel kurulun belirlediği ilke ve hedefler, anafütükte belirlenen temel esprî doğrultusunda sendikanın temsil organı niteliğinde olan sendika yöneticiliğinin emek adına hareket etmeyi sağlayan mekanizmadır.

2 - Endüstriyel Demokrasi Açısından Yöneticiliğinin Önemi

işletme yönetiminde sermayenin yanında üretimin "Olmazsa Olmaz" faktörleri arasında yer alan emek sahiplerinin karşılıklı hak ve menfaaliyetleri koruyup kollamak ve geliştirmek için bir araya gelmeyi sağlayan organizasyonların yönetimi çağdaş bir gelişmedir. Özellikle sermayenin yanında emeğin işletmede söz ve karar sahibi olması "Endüstriyel Demokrasinin" vardığı aşamadır. (2) işte işletme yönetimine işçilerin de katkısını sağlayan bu "sınai demokrasisidir". Sendika yöneticiliği : aşağıda da zikredileceği gibi sadece işletme yönetimi için önem arzetmemekte, SSK genel kuruluna, izin kuruluna, hasar kuruluna, milli prodüktivite merkezi genel kurulu gibi çok önemli kuruluşlara da temsilci verdikleri için çalışma yaşamı bakımından da önem arzetmektedir. (3)

(1) Kutal, Metin. Sendika Temsilcisinin Önemi, Sf.2
(Yayınlanmamış ders notları)

(2) Kutal M. A.g.m. Sf. 3

(3) Bkz. Sf. ... ve devamı

Bazı kamu iktisadi teşebbüslerinde 1965-1980 tarihleri arasında sendika yöneticilerinin belirlediği bir işçi bulundurulması 440 sayılı yasa ile sağlanmıştır. Ancak 1980 yılından sonra bu uygulamaya son verilmiştir, buna rağmen sendika yönetimleri akdettikleri toplu sözleşmelerle disiplin kurulları gibibazı kurullara üye vermekle "Endüstriyel Demokrasiye" katkıya devam etmektedir.

3 - işçi-işveren ilişkilerinde istikrar Sağlama Açısından Yöneticiliğin Önemi :

Sendika yönetimleri, işçiler adına doğrudan doğruya hareket etme durumunda oldukları için işletme yönetimleri yüzlerce işçiyle uğraşacakalarına muhataplarını bilirler. Esasen işyerinde münakit toplu iş sözleşmesi tarafı olmaları ve yürütümünde sendika yöneticileri 1. derecede sorumlu olmaları hasebiyle işçi-işveren ilişkileri daha sağlıklı bir şekilde istikrarlı şekilde yürüyecektir. Yöneticilerin faaliyetleri sonucu işyerinde çalışma barışının sağlanması hem işçilerin, hem de işverenlerin menfaatinedir. İşyerinde verimliliğin artması sendikaların toplu pazarlık güçlerini arttırmakta, toplu sözleşmelerde çoğu kez işçi lehine durum teşkil etmektedir. (1)

Başta sendika üyeleri olmak üzere tüm işçilerin yasalardan doğan haklarını savunmak ta sendika yöneticilerinin görevleri arasındadır.

4 - Sendikal Örgütlenme ve Sendika İçi Demokrasi Açısından Yöneticilerin Önemi :

Sendikalar mümkün olduğunda, üye sayılarını arttırmak, suretiyle yaptıkları toplu sözleşmeler ile aidat miktarlarını arttırmak azmindedirler. Bu nedenle sendikaların yoğun şekilde örgütlenmelerine ihtiyaç vardır. Örgütlenme işini de ancak sendika yöneticileri yapabilir, organize edebilirler. Özellikle profesyonel sendika yöneticileri bu örgütlenmeyi gerçekleştirebilirler. Sendika yöneticileri de esasen üyeler (ya da üyelerin seçtiği delegeler) tarafından seçildikleri için işçi iradesi sendikal hayata egemen olur. İşçinin sorunlarına, dilek ve temennilerine yakın olmakla sendika yönetimi demokratik nitelik taşır. (2)

Dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta da 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 9/7 maddesinde "yönetim ve denetim kurulu" üyelerinin birlikte sendika yöneticisi sayılmış olmasıdır..

(1) Çelik N. İş Hukuku, Sf. 365

(2) Kutal M. a.g.m. Sf. 4

D - SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN KİŞİ BAKIMINDAN KAPSAMI

Yönetim ve denetim kurulları sendikaların genel kurullarında üye veya delegelerce seçilmişlerdir. Seçim dışında herhangi bir yolla gelmeleri mümkün değildir. Ancak bunun çok az istisnası bulunmaktadır. Birincisi sendika ilk kurulurken genel kurula kadar tüzel kişiliğe ait işlemleri ve yönetimi seçilmiş olmayan kişilerce ifa edilir.(1) Bunun yanısıra uygulamada görüldüğü gibi şube açmanın çok masraflı olduğu ve şube olarak örgütlenmenin büyük ölçüde gerekmediği veya kaçınıldığı yerlerde genel merkezce atanan genelde uzman düzeyinde temsilci bulunmaktadır. Bu durumdaki temsilcilerin (il, ilçe bölge temsilcisi) seçimle gelmedikleri için yasa anlamında yönetici değildir. Yöneticilik güvenceleri de bulunmamaktadır. Sendika ile aralarındaki ilişkinin mahiyeti HİZMET AKDİ ilişkisi şeklinde tebeyyüm eder. Bu iki istisna dışında hemen her zaman sendika içi demokrasi yolu işletilerek sendika yöneticileri seçileceği için demokrasimizin sendikal kanadı da daha güçlü, daha çağdaş daha dinamik bir yapıya ulaşır. Bu durum aynı zamanda ülke demokrasisine de katkı sağlar.

Sendikanın sevk ve idaresinde yönetim kurulları daha büyük işleve sahiptir. Hatta bazı konularda - hasseten yönetim kuruluna verilmiş olan yetkilerin kullanımında - genel kurulun da kullanamayacağı görev ve yetkilere sahiptirler. Nitekim Doktrin de "Kanunun ve ananüsünün yönetim kuruluna vermiş olduğu görev veya yetkiyi genel kurulun dahi kullanması imkansızdır" denmektedir.(2)

Yasa koyucu denetleme kurullarını da yönetici saymasına rağmen Denetleme Kurulu'nun yönetim kuruluna nazaran görev ve yetkileri daha az sayıda olup tahdidi olarak yasa ve tüzükler de belirtilmiştir. Bu durumda sendika yöneticiliği sıfatının önemi bir kez daha ortaya çıkmakta ve bu sıfatı kullananın kendisini seçmiş olan kitlenin istek ve izlemlerine cevap verebilecek tutum ve tavırlar göstermesi gerekmektedir. Ancak şurası da hemen belirtilmelidir ki bazı sendika yöneticilerinin yaptığı gibi sırf gelecek genel kurulda aynı sıfatı kazanabilmek için işçi cenahında görülen bazı olumsuzlukları görmezlikten gelip, yaşadığı dünyanın dışına çıkacak istek ve davranışlarda bulunmak ta yanlıştır. Hatta yanlışı olduğu kadar da tehlikelidir de. Sendika yöneticisi, yeri geldiğinde (işçi ve sendikanın hak ve menfaatleri ile işveren kanadının menfaatleri optimum dengeye geldiğinde) yasanın ve ananüsünün kendisine vermiş olduğu hak ve yetkileri kullanabilmelidir.

(1) Bkz. Sf. ve devamı

(2) ÇELİK N. - GÜZEL A. "Sendika yöneticileri ile sendika hükmi şahsiyeti arasındaki hukuki ilişkinin mahiyeti" makalesi, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F., yıl 1987 sayı 1-2 Sf. 640. Ayrıca bkz. ŞAHLANAN F. Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986 Sf. 146

II- SENDİKALARIN YÖNETİM ORGANLARI

A- GENEL OLARAK

Sendikal hükümleri vazeden kanun olan 2821 sendikalar kanunu; sendikaların organlarını, zorunlu organlar ve zorunlu olmayan organlar olarak iki kısma ayırmıştır.

Sendikalar Kanunu (madde 9), zorunlu organları genel kurul yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak belirlemiştir. Zorunlu organlara seçilecek kişilerin sayısı, seçim usulu, görev ve yetkileri sendikaların ana tüzüklerine bırakılmıştır. (S.K.md.7) Burada çok önemli bir husus tüm zorunlu organ mensuplarının - anatüzükte yer almasa bile - ilgili sendikanın üyesi olması zorunluluğudur. (1)

Sendikalar kanunu organlar arasında genel kurullara ve yönetim kuruluna belli bir ağırlık vermiştir. Bu organların oluşumu, yetkileri, görüşme ve karar için gerekli yeter sayılarının açıklanması ve bu hususların tüzükte yer alması şart kılınmıştır.

Zorunlu organlar dışında, sendikalar, tüzüklerinde başka organlar da oluşturabilirler. Örneğin: yönetim kuruluna karar ve eylemlerinde yardımcı olacak nitelikte bir danışma konseyi, başkanlar kurulu gibi organlar genel kurul kararı ile kurabilirler. Bu tür organlar zorunlu olmayan organlardır.

1- Zorunlu Organlar

Sendikaların zorunlu organları Sen. Ka. 9/1 de belirtilmiştir. Buna göre konfederasyonlar, sendika ve sendika şubelerinde bulunması gerekli zorunlu organlar bir sonraki fıkrada "genel kurul, yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulu" şeklinde belirlenmiştir.

Yasanın bu düzenlenmesi, Dernekler Kanununun zorunlu organ sayısını, disiplin kurulu dışındaki üç organ olarak tesbit eden düzenlemesinden isabetli olarak ayrılmıştır. (2) Öte yandan konfederasyonlar, sendikalar, şubeler ve hatta bölge şubeleri için ihtiyaca göre, seçimlik başka organlar da kurabilirler. Ancak zorunlu olmayan organların anatüzükte belirtilmesi gerekmektedir. Ayrıca zorunlu olmayan organlara, zorunlu organların görev yetki ve sorumlulukları devredilemez. (S. K. Md:9/2) Kamu düzemi ile ilgili olan bu hükmün aksine anatüzükte yer vermek suretiyle ya da genel kurul ile aksine bir karar almak mümkün değildir. Aksi davranış mutlak butlan ile maluldür. (B.K. Md. 20)

(1) Demir, Fevzi. Sendikalar Hukuku, Türkiye Belediye-İş Sendikası Eğitim Dizisi - 8, İstanbul 1988 Sf: 95

(2) Demir, Fevzi.a.g.e. Sf: 94

2- ihtiyari Organlar

ihtiyari (seçimlik) organlar (S.K.9/3) her sendikanın tüzüğünde değişik şekillerde kabul edilmiştir. Başkanlar Kurulu, araştırma kurulu, toplu iş sözleşmesi dairesi, -bir çok sendika anatüzüğünde yer aldığı için -örnek olarak vermek mümkündür (1). Bazı büyük sendikalarda "icra kurulu" adı altında genel yönetim kuruluna yardımcı organ olarak kabul edilen bu organ da esasen zorunlu olmayan bir organdır.(2)

B - GENEL KURUL

1- Genel Bilgi

Tüm tüzel kişilerde olduğu gibi en üst organ sendikalarda da GENEL KURUL'dur.(3) Sendika üyelerinin yönetim, denetim, disiplin kurulu üyelerini seçmesi hep genel kurulda gerçekleşir. Denilebilir ki, genel kurulun gücü sadece diğer organlar üstünde bir denetleme yetkisine sahip olmasından değil, aynı zamanda bütün üyeler ve delegeler için en yüksek yakınma katı olmasından ileri gelir. Sendikal demokrasi, genel kurulu sendikanın egemen organı kabul eder.(4) Doktrinde genel olarak kabul edildiği gibi, demokrasinin temel ilkelerinden "HALK EGEMENLİĞİ İLKESİ" sendikalarda "ÜYELERİN EGEMENLİĞİ" olarak karşımıza çıkar. Genel kurul, bu egemenliğin somut anlatımıdır.(5)

Sendika içi demokrasinin en çok işlerlik kazandığı organlardan biri olan genel kurulların oluşmasında, 274 sayılı yasadan farklı olarak, yeni kanun "üye sistemini" esas kabul etmiştir.(6) Bu ilkeye rağmen çoğalan nüfus, artan işgücü ve kanunun bizzat kendisinin öngördüğü "güçlü sendikacılık" ilkesi nedeniyle üyelik sisteminin yetersiz olduğu aşikardır. Kanun koyucu bu hususları görmüş, üye sayısının belirli bir rakamın üstüne çıkması halinde "delege sistemini" de kabul etmiştir. Kanunun bu konuyu -sendika tüzüklerine bırakmayıp- bizzat düzenlemesi, sendika içi demokrasinin uygulanabilmesi için önemli bir aşama teşkil

-
- (1) Çelik Nuri. İş Hukuku, cilt:2 Sf:109, İstanbul,1985, Fak.Matbaası
 - (2) Kutal Metin, Sendikal ilişkiler, Yargıtayın İş Hukuku kararlarının değerlendirilmesi, Eskişehir, 1976, Sf: 83
 - (3) Demir, Fevzi. Sendikalar Hukuku, Sf. 95
 - (4) Şahalan Fevzi. Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1986, Sf.78
 - (5) Şahalan Fevzi. a.g.e. Sf.78
 - (6) Demir Fevzi. a.g.e. Sf.95

etmiştir. (1) Aşağıda genel kurullar için ortak ilke ve hükümler kısmında da belirtileceği gibi, kanun koyucu vazetmiş olduğu bir takım hükümlerle sendika içi demokrasinin korunmasını amaçlamıştır.(2) Geçmiş dönemdeki kötü uygulamalara tepki olarak konulan bu hükümler nedeniyle (3) sendikaların demokratik nitelikleri tartışılır nitelikteydi. Nitekim 2821 sayılı yasanın genel kurullara ilişkin 10.maddesinin düzenleme gerekçesinde bu husus özellikle belirtilmiştir.(4)

-
- (1) Demir Fevzi. a.g.e. Sf.95 ve burada zikredilmeyen kaynaklar.... Gerçekten de 2821 S.Y. genel gerekçesinin 6. maddesinin c fıkrasında "Geçmiş dönemde görülen dağınık ve zayıf sendikacılık yerine güçlü sendikacılığa önem verilmesi fikri hakim olmuştur." denerek sendikaların üye sayılarının çoğaltılması bizzat yasa koyucu tarafından öngörülmüştür. (Bkz. MGK. Sosyal Güvenlik iş ve işçi ilişkileri komisyonu raporu 2.5.1983 T. 5 E. ve 11 K nolu raporu)
- (2) a.g.e. Sf.95
- (3) Şahlanan, Fevzi. Sf.79
- (4) Milli Güvenlik Konseyi "S" Sayısı Bl. 573 Sf. 14 MGK. başkanlığına sunulan raporda S.K. 10. maddesi ile ilgili gerekçeler şöyle sıralanmıştır.
"Genel Kurulların oluşma şekli kademelerin özellikleri de dikkate alınarak hükme bağlanmıştır.
- Sendika içi demokrasinin sağlanabilmesi amaçlanmıştır.
- İşveren sendikalarının özellikleri ve teşkilatlanmalarını göz önünde bulundurularak, sendikalardaki delege sayısının tabanına bir sınır getirilmiştir.
- Yönetim ve denetleme kurulu üyelerine, sorumlu buldukları dönemin hesabını vermek üzere izleyen olağan genel kurula katılma imkanı vermiştir.
- Delegelik sıfatının ne kadar süre ile devam ettiğine ilişkin tereddütlü bir diğer hususa da açıklık kazandırılmıştır.
- Delege olabilmenin tüm üyelere açık tutulduğu ve hiç bir şarta bağlanamayacağı gerekçesiyle de son fıkra hükme bağlanmıştır.

2821 sayılı yasa, sendika genel kurulu, bölge şubesi genel kurulu için ve şube genel kurulu için öngörölmüş olduğu ortak hükümler, ilkeler ve hükümler vardır.

a) Eski kanunda farklı olarak "doğal delegelik" yolu kapatılmıştır.(1) istisnası, konfederasyon, sendika, ve sendika şubesi yönetim ve denetim kurulu üyelerinin bu sıfatla kendi genel kurullarına katılabilmeleridir.(Md. 10/6)

b) Genel kurulun delege sıfatını müteakip genel kurula kadar devam eder.

c) Sendika tüzüklerinde delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konamaz.

d) Genel kurul kural olarak tüm delegelere açık olacaktır. istisnası 16 yaşından küçük üyelerin genel kurullarda oy kullanamayacakları ve delege olamayacakları hususudur.(2)

(1) Şahlanan, Fevzi. Sf.79, Çelik N. iş Hukuku II istanbul 1985 7. Baskı Sf. 341

"Eski kanun döneminde demokratik kurallara uygunluğu çok kuşkulu olan bir çok sendika tüzüğünde yer alan hükümler görölmekteydi. Sendika genel kurulları genellikle çok az sayıda delegeden oluşmaktaydı. Bu tüzüklerde sendika genel kuruluna delege olabilmek için toplantıdan önceki dönemde en az bir veya iki yıllık üye olmak sendikanın bir organında görev almış bulunmak gibi şartlar da aranmaktaydı. Ayrıca, tüzüklere göre, Genel Kurul, üyeler arasından seçilen delegelerden başka, sendika organlarında görev alan tabii delegeler ve icra kurulunca belli bir oranda seçilen delegelerden oluşmaktaydı. Hatta uygulamada genel kurula yönetim kurulu tarafından asıl üyelerin sayısını da aşan sayıda temsilci seçip gönderme olanağı sağlayan tüzük hükümlerine de rastlanmaktaydı." (Bkz. Çelik N. iş Hukuku ist. 1985 7. Baskı Sf. 341)

"Bazı tüzüklerde delegelerin genel kurula katılabilmeleri için genel başkandan belge alma şartına bağlanmıştı." (Şahlanan F. Sendikanın Demokratik ilkelere Uygunluğu Sf. 124, Çelik N. 342)

(2) Şahlanan, Fevzi. Sf.80

2- SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN DEĞİŞİK KADEMELERİNDE GENEL KURUL

a- Şube Genel Kurulu

Sendikalar, tüzüklerinde belirtmek kaydıyla, genel kurul kararlarıyla (yada genel kurulun yönetim kuruluna verdiği yetkiye istinaden) şube açabilmektedirler.(1) Kanunun bu madde ile ilgili düzenlemesi hep işçi sendikasına göre tanzim edilmiş, işveren sendikası şube genel kurulundan bahsetmemiştir.(2) Bu durumla işveren sendikalarının şube açmayacakları anlaşılmamalıdır. Fakat pratikte 1000'in üzerinde üye bulundurması mümkün olmaması nedeniyle işveren kuruluşlarının bu yola gitmeyecekleri düşünülmüştür.(Md.9/3) Gerçekten uygulamada, işveren sendikaları şube açmamış, genel yönetim kurulunun taşradaki yetkililerine verdiği "temsilci belgesi ile durum kotarılmaya çalışılmıştır.

Buna göre 274 sayılı dönemde görülen yapay şube açma, kapama ya da faaliyet sahasını daraltma ya da genişletme gibi işlemlerle delege seçimleri antidemokratik bir nitelik kazanamayacaktır.(3)

İşçi sendikasının faaliyet alanı içinde bulunan işyerlerindeki üye sayısı 500'den daha az olması halinde şube genel kurulu direk üyelerle, 500'den fazla olması durumunda ise üyelerin yargı gözetimi dışında fakat serbest eşit, gizli oy, açık sayım (4) ile seçtikleri delegelerle icra edilir. Kanun daha önceden delege seçimini de yargı gözetimine tabi tutmuş iken, işçi sendikalarından gelen itiraz sonucunda, bu seçimler şube yetkililerinin insiyatifine bırakılmıştır.(5) Gerçekten uygulamada - özellikle iş kolunda başka sendika bulunmayan- sendika yönetimine yakın kişiler tutanakla (hayali seçim ile) delege olmakta şube genel kurulu da bu hayali delegelerle icra edilmektedir. Bunun yerine, kanunun 10. ve 14. maddelerdeki ilkelere dokunmadan delege seçimlerinin yargı gözetiminde gerçekleştirmek mümkündür.(6) Yargı gözetimi dışında da olsa delege seçiminde yasadışı ve antidemokratik tavırların mevcudiyeti halinde yargı yoluna başvurmak mümkündür. Nitekim yargıtay vermiş olduğu kararlarla delege seçimlerini de yargı denetimi kapsamına almıştır.(7) Şube genel kurulunun delegelerle yapılması durumunda delege sayısı 100'den az ve 250'den çok olamaz (8). Bu sayılar altında kalmak kaydıyla işyerlerinin

(1) Demir, Fevzi. a.g.e. Sf.96

(2) Şahlanan, Fevzi. a.g.e. Sf.82

(3) Şahlanan, Fevzi. a.g.e. Sf.81

(4) 2882 yasa ile değişik hali

(5) Çelik, Nuri. İş Hukuku Dersleri 7.Baskı, İstanbul, 1985, Şahlanan, Fevzi. Sf.82, Demir, Fevzi. Sf.97

(6) Şahlanan, Fevzi. Sf.82

(7) Yrg. 9. H.D. 1.12.1983 T. 8694 E. 1015 K. YKD, Şubat 1984

(8) Şahlanan, Fevzi. a.g.e. Sf.83. Delege seçimleri uygulamada genel olarak şubenin faaliyet sahasında bulunan işyerle-

de bulunan toplam üye sayısı şube delege sayısına bölünür. Elde edilen rakama göre işyerlerinden seçilecek delege sayısı tesbit edilir Tesbit edilen sayı kadar bu işyerine delege tahsisi yapılır (1).

b- Bölge Subeleri Genel Kurulunun Oluşması

Sendikalar tüzüklerinde belirtmek kaydıyla bölge şubesi kurabilecekleri, 2882 sayılı kanun ile gelen ek madde ile kabul edilmiştir. Bölge şubesinin genel kurulunun nasıl icra edileceği yasada belirtilmemiştir. Ancak doktrin, ek maddede yer alan "şubeler için öngörülmuş hükümlerin, bölge şubeleri için de geçerli olacağı" kural gereğince şayet bölge şubesi çevresinde, şubeler varsa bölge şubesi genel kurulunun şube kurullarından gelen delegelerle icra edileceği düşüncesini taşımaktadır.(2) Bölge şubesi çevresindeki üye sayısı 500'ü geçmiyor ve şube de yoksa genel kurulun üyelerle yapılacağı tabidir.

c- işçi Sendikası Genel Kurulu

Yasal ilke olan "üyelerle temsil" ilkesi esas olarak işçi sendikası genel kurulunda sözkonusudur. Ancak meslek ve iş kolu sendikacılığının kabul edilmediği ve güçlü sendikacılığın kabul edildiği sistemimizde artık kanunun belirlediği 1000 üye sayısı ile genel kurul icra etmek pek mümkün olmadığından, bugün için hemen tüm sendikalar genel kurullarını delegelerle icra etmektedirler. (3)

Sendika genel kurul delegeleri öncelikle bölge şubeleri genel kurullarınca seçilen "genel kurul delegeleri" nden oluşur. Bölge şubesine bağlı olmayan şubelerde ise de genel kurul şube genel kurulunca seçilen "genel kurul delegeleri" ile icra edilir. Şube bulunmayan yani şube kurmanın ekonomik olmadığı ancak il, ilçe ya da bölge temsilciliklerinin bulunduğu işyerlerinde çalışan üyelerin acaba genel kurula katılma hakkı bulunmakta mıdır? Kanunda bu konuda açık bir

de yapılır. Çalışma saatları içinde işgücü ve zaman kaybının önlenmesi bakımından yerinde bir uygulamadır. Bununla beraber delege seçimlerinin şube nmerkezinde ya da tüm üye lerin katılımına açık bir başka yerde de yapılması mümkündür.

- (1) A. sendikasının x. şubesinin faaliyet sahasında 1200 üye ve 8 işyeri vardır. Anafüzükte her 10 üye için bir delege hükmü getirilmiş olsun bu durumda bu şube genel kurulu 120 delege ile icra edilecektir. 80 işçinin çalıştığı işyeri için 8, 120 işçinin çalıştığı işyeri için de 12 delege tahsis edilecektir.
- (2) Şahlanan, Fevzi. a.g.e. Sf.84, aynı konuda bakınız Demir, Fevzi. a.g.e. Sf.97
- (3) Demir F. a.g.e. Sf.98

hüküm bulunmamaktadır. Ancak doktrinde şube bulunmayan yerlerde sendika genel kurulunda tüzükte belirtilen sayıya ve esaslara uygun olarak yapılan seçimle(1) belirlenen delegelerin de temsil edileceği kabul edilmiştir.(2)

Bu durumda yasa gereği 200'den az ve 500'den çok olmayacak delege sayısı ile gerçekleşecek olan genel kurul için temsili öngörülen delege miktarı dikkate alınarak sözü edilen temsilcilik için kontenjan belirlenir-ve yukarıdaki ilkeler çerçevesinde işyerlerinde ya da temsilcilik binasında yapılan seçimle "genel kurul delegesi" seçilmiş olur. Böylelikle sırf şubesi olmadığı için en tabii hak olan "seçme ve seçilme" hakkından mahrumiyet durumu söz konusu olmaz.

Her durumda da sendika genel kurul delege sayısı 200'den az ve 500'den çok olamaz.

d- Konfederasyon Genel Kurulu

Üye sendikalarca seçilecek en çok 500 delegeden oluşur. Üye sendikaların, genel kurulda kaç delege ile temsil edilecekleri, konfederasyon anatüzüklerinde belirlenir. (S.K. Md.10/5)

Konfederasyon genel kurullarında izlenecek usul ve esaslar işçi sendikası genel kurullarında izlenen usul ve esaslardan farksızdır.

e- işveren Sendikası Genel Kurulu

İşveren sendikası genel kurulu da ilke olarak üyelerden oluşur. Üyeler tüzel kişi olduğu takdirde bunların temsilcileri genel kurula katılır. Üye ve temsilci sayısı 1000'i geçtiği takdirde genel kurul delegelerden oluşur. Delege seçimi (S.K.10/4) serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esaslarına uygun olarak ve sayıları 500'den fazla olmamak kaydıyla seçilir. İşveren sendikası genel kurul delegeleri 1- varsa bölge şubeleri genel kurullarından 2- bölge şubelerine bağlı olmayan şubelerde de şube genel kurullarında seçilen "Üst Kurul delegelerinden" 3- şube bulunmayan (3) yerlerde temsilciliklerden, 4- temsilcilik de bulunmayan yerlerde ise tüzükte öngörülen usul ve esaslara göre üyeler arasından seçilir (4)

Bunun dışındaki hususlarda işçi sendikası genel kurulunun tabii olduğu usul ve esaslara tabidir.

-
- (1) Serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve sendika tüzüğünde yer alan diğer hükümler çerçevesinde yapılan seçimle...
 - (2) İNCE, Ergun. Toplu İş Hukuku ist. 1983.Sf.96, Demir Fevzi Sf.98
 - (3) Ülkemizdeki işveren sendikaları Türkiye genelinde "Temsilcilik Kurmak" şeklinde örgütlenmişlerdir. Şubeleri yoktur. Bkz. Şahlanan Fevzi. Sf.86
 - (4) Demir Fevzi. a.g.e. Sf.99 ince, Sf.99

3 - GENEL KURULUN GÖREV VE YETKİLERİ

a - Genel Bilgi

Genel Kurul, her kademedeki işçi ve işveren kuruluşlarının en yetkili organıdır. Bu nedenle yasa tarafından başka bir organa bırakılmamış tüm konuların karara bağlanmasında genel kurul yetkilidir.

Sendikalar Kanunu, eski uygulamalardan farklı olarak genel kurulun görev ve yetkilerini belirtmiştir. Ancak S.K. 11. maddesinde sayılan yetkiler tahdidi değil, yol gösterici niteliktedir.(1)

b - Sendikalar Kanununa Göre Genel Kurulların Görev ve Yetkileri

Sendikanın başka bir organına bırakılmamış konularda - esas kurulkarar alma yetkisi genel kurula aittir. Genel kurul, Sendikalar kanunu, Dernekler kanunu ve Medeni Kanununun tanıdığı yetkiler çerçevesinde karar alabilir.(2)

Sendika genel kurulunun Sendikalar Kanununda yer alan başlıca görev ve yetkileri şunlardır :

- b.1- Organlar seçimi
- b.2 - Tüzük Değişikliği
- b.3 - Yönetim ve denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi
- b.4 - Yönetim ve denetleme kurulunun ibrası
- b.5 - Yönetim kurulunca hazırlanan bütçenin aynen veya değiştirilerek kabulü
- b.6 - Gerekli taşınmaz malların satın alınması veya mevcut malların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi
- b.7 - Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme
- b.8 - Şube açma veya bu konuda yönetim kuruluna yetki verme, şubeleri birleştirme veya kapatma
- b.9 - Aynı türden olmak şartıyla bir başka sendika veya konfederasyonla birleşme veya katılma.
- b.10 - Sendika ve konfederasyonun uluslararası işçi veya işveren kuruluşlarına üye olması veya üyelikten çekilmesi
- b.11 - Sendikayı feshetme.
- b.12 - Mevzuattan veya tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi, başka bir organa bırakılmamış konuların karara bağlanması

(1) Demir Fevzi. a.g.e. Sf.107

(2) Demir Fevzi. a.g.e. Sf.107

Sendika şubelerinin genel kurulları sadece aşağıda belirtilen hususlarda yetkilidir.

- Organların seçimi
- Yönetim ve denetleme kurulları raporlarının görüşülmesi
- Yönetim ve denetleme kurulunun ibrası
- Mevzuatta şubelerin yetkisinde bırakılıp, şubenin herhangi bir organına sözkonusu işlemin yapılması konusunda yetki verilmeyen hallerde yetki şube genel kurulundur.

Şube genel kurullarının başka bir konuda karar alma yetkileri olmadığı gibi mali ibra yetkisi de yoktur. (S.K. 11/12)

4 - GENEL KURULDA UYGULANACAK ESASLAR :

a - Serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm ve yargı denetimi esasına göre yapılır.

b - Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim ve denetleme kurulu üyelerinin, yine bu sıfatla kendi genel kurullarına doğrudan katılırlar.

c - Seçimler, tüzel kişiliğin kazanılmasından itibaren 6 ay içinde mutlaka yapılır. (Md.12/1) Olağan genel kurullar en çok 3 yılda bir yapılır. Tüzüklerde daha kısa bir süre öngörülebilir.

Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu, denetim kurulunun uygun görmesi ya da delege tam sayısının 1/5'nin talebi üzerine toplanır. Toplantıya çağırma yetkisi yönetim kurulundadır.

Yönetim kurulunun tüzükte yazılı zamanda veya kanunda belirtilen süre içinde genel kurulu toplantıya çağırması halinde kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tesbit eden Çalışma Bakanlığının başvurması üzerine, iş davalarına bakmakla görevli Mahkeme yönetim kuruluna el çektirir. Bu takdirde mahkeme genel kurulu toplantıya çağırarak, cari işlemleri yürütmekle görevli olmak üzere MK. hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder. (S.K. Md.53)

5 - GENEL KURUL TOPLANTI YETER SAYISI

Katılma yeter sayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda yeter sayıda toplanamazsa yeter sayısının 1/3'den aşağı olmamak üzere en geç 15 gün sonraya bırakılır. karar yeter sayısı, her halukarda üye veya delege sayısının 1/4'ünden aşağı olamaz. Ancak geçerli bir kararın elde edilmesi için üye ya da delegelerin yasada ya da tüzükte başkaca yüksek bir sayı öngörülmemiş ise en az salt çoğunluğunun bu yönde karar vermeleri şarttır. (S.K. Md. 14)

6 - GENEL KURULA KATILMA HAKKI

Genel Kurula Katılma Hakkı "Üyelik Hakkının" devamı niteliğinde olduğu için bu hakkı elde eden üye ya da delegelerin hiç bir şekilde bu hakkını kullanmayı engelleyici hükümler vazedilemez.

Aynı şekilde üyelerin delegelik haklarını engelleyici hiç bir hüküm ana tüzükle veya bu anatumük doğrultusunda yer alan yönetmelik ya da yönergelerde yer alamaz. Kanunun getirdiği bu hükme paralel olarak eski kanunda yer alan TABİİ DELEGELİK gibi (1980 öncesi sendikaların tüzüklerinde yer alan biçimde) seçim dışı delegelik imkanı bahşeden ana tüzük yetkileri de kaldırılmıştır.

7 - GENEL KURULLARIN TOPLANTI TARZI

a - Genel Kurul Öncesi

Sendikalar kanunu Md. 14/3 hükmüne göre, seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az 15 gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü ve saati ile çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantının gün ve yerini belirleyen bir yazı, iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı hakime ve yerel mülki amire verilir.

Toplantı tarihlerinin, gündemdeki konular gözönüne alınarak, cumartesi günü akşama kadar görüşmelerin sona erdirilmesi, pazar günü ise 9.00 - 17.00 arasında seçim yapılması zorunludur. Kanunun bu düzenlemesine rağmen bazı sendikaların genel kurullarının (Sen. K. Md. 14/3) 3,4,5 gün sürdüğü müşahade edilmektedir.(1) Ancak bu durumun yasaya aykırı yönü de yoktur. Cumartesi akşama kadar görüş yapılacağına olduğunu belirten kanun, toplantının cuma, perşembe hatta çarşamba günü başlamasını yasaklamamıştır

Şube genel kurulu ise genel kurula katılacak üye veya delege sayısı dikkate alınarak cumartesi ya da pazar günlerinden birinde icra edilebilir.

Genel kurula katılacak üye ya da delege listesini alan hakim listeleri inceler. Gerekirse sendikadan kayıt ve belgeleri getirebilir. Noksanlıkları varsa tamamlanır. Son halini alan üye veya delege listesini onaylar. Onaylanan bu liste, toplantı tarihinden en az yedi gün önce kuruluş binasında asılmak suretiyle ilan edilir. (S.K. Md.14,F.5) İlan askıda üç gün kalır. İtiraz varsa seçim hakimine yapılır. Hakim 2 gün içinde kararını verir. Askı süresi içinde itiraz olmamışsa ya da vaki itiraz reddedilmişse liste kesinleşir. (Sen.K. Md. 14/4)

Kesinleşen liste, hakim tarafından onaylanarak sendikaya gönderilir (S.K. Md. 14/5) Bu liste genel kurula katılacak olan üye (ya da delegelerin) kesin isim listesini gösterir.

(1) Hak-iş'e bağlı Özgıda-iş Sendikası 3 gün (1989), Türk-iş'e bağlı Teksif sendikası 4 gün (1989) süreyle sendika genel kurullarını icra etmişlerdir.
(17,18,19 Ekim 1989)

b - Genel Kurul Toplantısının Yapılması

Genel kurulun açılması hususunda Sendikalar Kanununda herhangi bir hüküm yoktur. Ancak bu kanunun 63. maddesi yollaması ile Dernekler Kanununun 24/3 maddesi ile sendika genel kurulunun sendika genel başkanı ya da başkanın görevlendireceği bir yönetim kurulu üyesi tarafından açılacağını hükme bağlamıştır. Toplantının başlangıcında Hükümet Komiseri'nin bulunması zorunludur.

Toplantının açılışından itibaren toplantıyı yönetmek üzere BAŞKANLIK DİVANI seçilir (*). Toplantıyı divan başkanı yönetir. Başkan da gündemle bağlıdır. Ancak genel kurul üye ya da delegelerin 1/10'unun talebi ile gündemde olmayan bir konunun gündeme alınması istenebilir.

Gündemde bulunan ya da sonradan gündeme alınan konularda ilgili olarak başkan dileyene sırayla söz hakkı verir. Görüşmelerden sonra oylamaya geçilir. Ancak organ seçimleri serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yargı denetimi altında yapılır. (Sen. K. Md. 14/2) Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatları ile kendi genel kurullarına delege olarak doğrudan katılma hakkına haizdirler. Organ seçimi dışındaki genel kurul kararları "Aleni Oylama" ile icra edilir. Üyelerin ya da delegelerin kabul ettiği ya da etmediği her gündem maddesi GENEL KURUL Kararı olarak zapta geçer. Zabıtlar divan başkanı ve divan katipleri tarafından eksiksiz imzalanır. Ve bu kararlar sendikanın tüm organlarını bağlar.

Divan başkanı, genel kurul organlarının seçiminin yapılacağı günden önceki günün akşamına kadar aday talep eder. Başvurulan her organ için ayrı ayrı belirlenen adaylar liste halinde üst yazı ile birlikte pazar (şube genel kurullarında cumartesi ya da pazar) günü görev yapacak olan seçim sandık kuruluna tevdi edilir.

Seçim günü ancak hakim tarafından onaylanmış listede ismi bulunanlar oy kullanabilir. Yalnız 16 yaşından küçükler genel kurulda oy kullanamaz ve delege de olamazlar. (S.K. 14/15) Sandık kurulu başkanı tarafından verilen ve seçim kurulu tarafından mühürlenmiş bulunan aday listelerdeki adların işaretlenmesi yolu ile kullanılır.(1) Hiç bir adaya oy kullanılmayan pusulalar ile seçilecek sayıdan fazla işaretlenen oy pusulaları geçersizdir. (S.K. 14/9) Sayım sonunda durum tutanakla saptanır. Bir örneği seçim mahallinde ilan edilir. (S.K. 14/10)

(1) Demir F. Sendikalar Hukuku, Sf. 105
Berksun A. - Eşmelioğlu İ. Sendikalar Kanunu Şerhi
Ankara 1988, Sf. 303

(*). Öz iplik-iş sendikası anatüzüğü genel kurul çalışma tarzı ile ilgili 15/1 maddesi. "Genel Kurul, Genel başkan veya

8 - GENEL KURUL SONUÇLARINA İTİRAZLAR

a - Seçim Sonuçlarına İtiraz

Yargı denetimi altında icra edilen seçimlerde yukarıda da belirtildiği gibi tutanakla tesbit edilen belgeler üç ay seçim seçim sandık kurulunca saklanır.

Seçimin devamı sırasında yapılan işlemler ile seçim tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçim sonuçlarına yapılacak itirazlar o yer seçim kurulu başkanı yargıç tarafından aynı günde incelenerek "kesin" olarak karara bağlanır. (1) Yargıtayın müteaddit kararlarında bu husus teyid edilmiş, seçim ile ilgili konulardaki itirazların S.K. 14. maddesine göre seçimi takip eden 2 gün içinde "o yer seçim kurulu" hakimine yapılacağı hükme bağlanmıştır. Seçim hakiminin verdiği kararlar kesindir. (2) Hakim karardan sonra aynı konu ve taraflar arasında genel mahkemelerde dava ikame edilemez. (3)

b - Genel Kurul Kararlarına İtirazlar

Seçim işlemleri dışındaki itirazlar için Sendikalar Kanunu'nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Genel kural gereği (S.K. Md.63) Medeni kanun 68. maddesine göre 1 ay içinde genel kurulun yapıldığı yer iş mahkemesinde dava ikame edilir. Bu davayı açmak için şart davacının iptalini istediği ve yasaya da tüzüğe de aykırı gördüğü genel kurul kararının lehinde oy kullanmamış olmasıdır. (4)

görevlendireceği bir üye açar, yoklama yapar, çoğunluk mevcut ise genel kurul toplantısını yönetmek üzere açık oyla seçilecek bir başkan, iki başkan vekili, yeteri kadar sekreterden oluşan Başkanlık divanı teşekkül ettirilir."

(1) Demir, Fevzi. a.g.e. Sf.105

(2) Yargıtay 9. HD. 10.7.1986 T. 6567 E. 7252 K. sayılı ilanı

(3) Yargıtay 9. HD. 01.7.1986 T. 6191 E. 6898 K. sayılı ilanı

(4) Şahlanan, Fevzi. Sf. 93

Burada M.K. 68. maddesine göre açılacak davada davacının iptalini istediği yönde oy kullanıp kullanmadığı hususları önem kazanmaktadır. İki şekilde ispatlamak mümkündür.

1 - Genel kurullarda organ seçimleri hariç tüm kararlar aleni oylama ile alınır. Aleni olan bir konuda tanık beyanı, varsa video çekimi, ses bantları gibi delillerden anlaşılabilir.

2 - Genel kurullarda gündeme bağlılık ilkesi esastır. Bu nedenle toplantı öncesi tavrı karar verilmesi istenen konunun leh ve aleyhinde olması delildir. Ayrıca sözkonusu karar için verilen önergelerde ismi olup, olmaması davacının kararın leh ya da aleyhinde olduğu ispatlayabilir

Genel Mahkemede dava ikame etme olanağı veren 2. durum ise, S.K.52 maddesinde seçimlerin kanunda yer alan usul ve esaslara aykırı olarak yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsuzluk ve uygulama yapılması durumudur.(1) Böyle bir durumda Hakim 2 günden az 7 günden fazla bir süre geçmemek kaydıyla seçimlerin yenileceği tarihi belirler. Durumu ilgili konfederasyon, sendika ya da sendika şubesine bildirir. Belirtilen günde yalnız seçimler yapılır.
(2) (S.K. Md.53)

(1) Demir, Fevzi. a.g.e. Sf.106
(2) Demir, Fevzi. a.g.e. Sf.106

C - DENETLEME KURULU

Denetleme kurulu da (veya denetçiler, murakıplar) sendikanın zorunlu organlarından'dır. Denetleme kurulu genel kurul tarafından seçilecek üç denetçiden oluşur. (S.K. 9/3 ve 19/1) Şubelerde denetleme kurulu yerine bir denetçi ile yetinebilir. (S.K. 19/1) Seçilen denetçi kadar yedek denetçi de seçilir. (S.K. 9/3)

Denetleme kurulunun çalışma esaslarında yönetim kuruluna ilişkin esaslar gözönüne tutularak, sendika veya konfederasyon tüzüklerinde belirtilir (1). Denetim kurulunun başlıca görevleri şunlardır.(S.K.19)

- 1 - Yönetim kurulu faaliyetlerinin, genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetlemek.
- 2 - Sendika ve konfederasyon tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetlemelerde bulunmak,
- 3 - Yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasını istemek,
- 4 - Sendika ve konfederasyonun tüzüğünde gösterilen bir denetleme görevini yapmak,
- 5 - Denetleme raporunu hazırlayarak, genel kurul toplantısından önce üyelere dağıtılmasını sağlamak,

Yönetim kurulu üyeleri, mal bildirimini yaptıklarına dair noterden aldıkları belgeleri denetçilere vermek zorundadır. (S.K.42/1) Notere mal bildirim karşılığında, noter tarafından bildirim notere yapıldığını gösterir bir belge verilir. Bu alındı belgesi, yönetim kurulu karar defterinin özel bir sayfasına - tarih ve yevmiye no'su belirtilmek suretiyle yazılır. Ayrıca denetleme kurul üyeleri (ya da denetçi) tarafından da bu sayfa imzalanır (2).

Yasanın açıkça anlatımından da anlaşılacağı gibi denetleme kurulu üyeleri ya da denetçiler yönetim kurulu üyelerinin taşıdığı yöneticilik sıfatına sahiptir. (S.K. Md.9/7) Ancak kabul etmek gerekir ki, denetleme kurulu başkan ve üyelerinin görev ve yetkileri, yönetim kurulu başkanı ve diğer üyelerinin yetkilerinden çok daha azdır.

(1) Demir, Fevzi. a.g.e. Sf.124

(2) Çelik N. Toplu İş Hukuku II, İstanbul 1985 Sf. 108

Ayrıca Kanunda ve ilgili sendikanın anafüzüğünde tahdidi olarak belirtilir.(1)

Denetleme kurulu (ve denetçilerin) görev alanı, devlet denetim elemanlarında olduğu gibidir. Hatta onlarınkinden daha geniş ve detaylıdır (2) Çünkü kuruluşun çalışma düzenine ilişkin öneride bulunabilirler. Bu önerileri yönetim kurulu tarafından dikkate alınmak zorundadır. Örneğin, sendikanın bir bölümü için personel gereksinimi bildirebilir. Diğer bir kısım personelin icraatını tenkit edebilir.

(1) iş sendikasının genel denetim kurulunun görev ve yetkileri ile ilgili maddesi

" ... b- denetleme kurulu

sendika tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetimini yapar, ara raporunu sendika başkanlığına verir. Devre sonu raporunu da genel kurula sunar.

Yönetim kurulunun faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetler.

Yönetim kurulunun çağrısı üzerine şubelerde denetimi yapar. Yönetim kurulunda genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasını ister. Sendika tüzüğünde gösterilen diğer denetleme görevlerini yapar.

c- denetleme kurulu yaptığı denetleme ve incelemeleri sırasında sendikanın mali işlerinde usulsuzluk veya yolsuzluk gördüğü takdirde durumu yönetim kurulu başkanlığına bir raporla birlikte bildirir. Soruşturmayı derinleştirmek üzere lüzum gördüğü takdirde yukarıda belirtilen fiil veya fiilleri işleyenlerin geçici olarak görevden el çektilmesini ister.

Yönetim kurulunun denetleme kurulunun bu isteğini kabul etmemesi, yolsuzluk veya usulsuzluk yaptığı iddia edilenlere görevden el çektilmeme kararında ısrar etmesi halinde denetleme kurulu yönetim kurulundan, genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasını isteyebilir.

Görevden bu yolla el çektilenlerin gene kurulca görevlerine iade veya sendikadan ihraclarına karar verilir. Görevlerine iade edilenlerin görevden el çektilildikleri süreye ait sendikadan almaları gereken ücret ve sosyal hakları sendikaca ödenir. Sendikadan ihracına karar verilenler hakkında gerekiyorsa yargı mercilerine de başvurulur.

(2) Berksun, A.Esmelioğlu, İ. Açıklamalı Sendikalar Kanunu, Ankara, 1989, Sf.374

Konuyla ilgili olmak kaydıyla her ilgiliye soru sorulabilir. Araştırma yapabilirler (1). Hatta tüzüklerinde varsa -geçici olmak kaydıyla -işlemlerinde önemli bir usulsuzluk ve yolsuzluk bulunan yönetim kurulu üyelerini görevden dahi alabilir.(2) Yargıtay, denetleme görevini yerine getirmeyen denetleme kurul üyelerinin tecziyesine karar vermektedir.(3)

-
- (1) Uygulamada Sendika anatüzükleri, denetleme kurulu üyelerinin toplantılarını genel olarak üç ay ya da daha fazla uzun bir sürede toplanmalarını öngörmektedir. Çok uzun bir sürenin sonunda bir veya iki defa toplanan denetleme kurulu, kendilerine yönetim kurulu tarafından (uzmanlar eliyle hazırlanmış) belgeleri imzalamaktadırlar. Çok daha olumsuzu genel kurula sunulacak olan denetleme kurul raporlarını da kendileri (deneticiler) hazırlamamaktalar. Genel yönetim kurulunun emir ve talimatı altındaki uzmanlarca hazırlanan raporlar, denetleme kurul üyeleri tarafından imzalanmaktadır. Bu haliyle - uygulamada - sendikaların etkin bir iç denetim geçirdiği pek iddia edilemeyecektir.
- (2) Berksun - Eşmelioğlu A.g.e. Sf.374,
- (3) Yargıtay, 6.C. D. 25.1.1983 T. 1163 E. 354 K,
(Berksun - Eşmelioğlu Sendikalar Kanunu Şerhi ist. 1989 içtihatlar bölümü Sf. 377)

D - DiSİPLİN KURULU

Sendika ve konfederasyonlar, disiplin kurulu aracılığı ile üyeler üzerinde otorite kurarlar.(1) Mesleki amaçla sınırlı olmak kaydıyla sendikanın üzerindeki otorite hakiyetine her zaman hanel gelebilir. Bu eylemlerin tecziyesi için Kanun, disiplin kurulunu da zorunlu organlar arasında zikretmiştir. Disiplin kurulu sendika ve konfederasyon tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma yapar, üyelikten çıkarma cezası dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir. Bu cezalar görevden almadan maaş kesmeye dek sendika ananüzüğünde yer alan tüm cezaları kapsar. Disiplin kurulu, kendisine havale edilen bir soruşturma konusunda ceza hukuku ilkelerini uygulamalı, savunma hakkına mutlaka saygı gösterilmelidir. Kurul tarafından tecziyesine karar verilen üyenin genel kurula itiraz hakkı vardır. Genel kurula itiraz vaki olur da, genel kurul disiplin kurulu kararının aksine karar verirse kurul kararı ortadan kalkar. Genel kurul üyenin itirazını reddedip, disiplin kurulu kararını onaylarsa; üyenin genel hükümlere göre yargı yoluna başvurup genel kurul kararının iptalini talep etmekten başka çaresi kalmaz (*). Ancak disiplin kurulu bu yetkisini kullanırken hak ve nesafet ölçülerini kaçırmamalı, özellikle seçilmiş organın temsilcilerini görevden alma gibi durumlarda çok dikkat etmelidir. Zira Yargıtayımız son zamanlarda verdiği kararlar da demokratik işçi iradesi ile seçilen yöneticilerin görevden alınması ile ilgili olarak menfi görüş serdetmektedir.(2)

(1) Çelik, Nuri. a.g.e. Sf.108

(2) Şahlanan, Fevzi. Sf.158, Berksun-Eşmelioğlu Sf.364
Yrg. 9. HD. 990/13887 E. 990/14204 K. 21.12.1990 T.
(İstanbul barosu bilgi bankası arşivi)

Yargıtayımız öteden beri savunduğu görüş ile yasal, hilesiz bir şekilde sendikanın en yetkili organı olan genel kurul tarafından göreve getirilen sendika yöneticilerinin görevden alınmaması yönünde kanaat serdetmektedir.

(*) Dikkat edilirse, disiplin kurulu ancak üyenin ihrac kararı dışındaki konularda tecziyeye yetkilidir. Uygulamada bazı durumlar varki, sözü geçen üye mutlaka ihracı gerektiren iş yapmış, sadece onun için genel kurulun toplanma imkanında bulunmamıştır. Bu durumlarda sendika tüzükleri cevaz veriyorsa; disiplin kurulu geçici ihrac yapabilir. Disiplin kurulu seçimlerinde de - tıpkı denetim ve yönetim kurulu seçimlerinde olduğu gibi - zorunlu organ seçimlerine ilişkin Sendikalar Kanununun 14. maddesi hükmü uygulanır.

Disiplin kurulu üyeleri üçten az beşten çok olmamak üzere (ve asil üye kadar yedek üye seçilmek şeklinde) sendika anafüzünde belirtilen sayıda seçilir. Disiplin kurulu toplantıları hakkında, yönetim kurulu toplantıları hakkındaki usul ve esaslar uygulanır. (S. K. Md.17)



Kesin ihrac için genel kurul toplanma vaktinde genel kurula sunar. Genel kurul, geçici ihrac kararını onaylarsa üye ihrac edilmiş olur. Geçici ihrac kararı onaylanmazsa ceza tüm sonuçlarıyla ve geriye dönük olarak ortadan kalkar. Genel kurul kararı, ihrac yönünde çıkarsa üyenin bizzat kendisi - ya da yasada belirtilen diğer yetkili merciler - ihrac kararının iptali için ilgili iş mahkemesinde dava ikame edebilirler. (M.K. Md. 68)

E - YÖNETİM KURULU

-Özet Olarak-

Yönetim kurulu genel kurulca seçilir. Yönetim kurulu, sendikanın ve konfederasyonun işlevlerini görmek ve tüzük uyarınca onu temsil etmek, hak ve görevine sahip zorunlu bir organdır. (1) Sendikaların en yetkili organı genel kuruldur. Ancak en etkin organ ise yönetim kuruludur. (2) Hatta uygulamada sendika yöneticiliği, sendikacı ve sendika kavramlarının hep yönetim kurulu üyeleri için kullanılması bu yüzdendir. Yönetim kuruluna ilişkin Sendikalar Kanununda hüküm bulunan hallerde Medeni Kanunun ve Dernekler Kanununun, Sendikalar Kanunununa aykırı düşmeyen hükümlerine başvurmak zorunluluğu vardır. (Sen. K. Md.63/1)

Yönetim kurulu, genel kurul tarafından seçilir. Yönetim kurulu üyelerinin gerçek ya da tüzel kişi olabilmeleri mümkündür. (3)

Yönetim kurulu için aranan şartlar - genel kurul dışında - diğer zorunlu organlar için öngörülen şartlarla aynıdır. Bu şartlar başlıca sendika üyeliği (4) 10 yıl çalışmış olma şartı, bilfiil çalışma (ya da geçici işsizlik) Türk vatandaşlığı, medeni hakları kullanmaya ehil, kamu hizmetlerinden mahrum olmama, Türkçe okur-yazar olmak, Sen. K. 5. maddesinde yazılı suçlardan mahkum edilmemiş olmak koşullarıdır. 2821 sayılı yasanın 15. maddesine göre yönetim kurulları (genel merkez ve şube yönetimleri) en az üç en çok dokuz kişi den oluşur. Konfederasyon yönetim kurulları en az 5 en çok 29 üyeden oluşur.

Sendikayı temsil yeteneğine sahip olan bu organ, yasalar da sendikaların yetki ve görevleri arasında zikredilen tüm hususları ifa ile bu organ görevlidir. Bu nedenle çalışmamızın bundan sonraki bölümünde sendikaların yetki, görev ve faaliyetlerini sendika yöneticilerinin görevleri arasında açıklayacağız.

Ayrıca sendika yöneticiliği için sendika üyesi olma şartı var mıdır? Bu konuda yasada hüküm bulunmamasına rağmen, sendikaya yöneticilik için sendika üyeliği için doktrin ittifak halindedir. (4)

-
- (1) Çelik N. İş Hukuku. Sf. 305,
Esen G. Sendikalar Hukuku, İstanbul 1985, Sf. 139
İnce E. Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983, Sf. 104
Tunçomağ K. İş Hukuku Sf. 93
Şahlanan F. Sen. Huk. Sf. 141 ,Demir F. Sen. Huk. Sf.122
 - (2) Esen G. a.g.e. Sf. 139
 - (3) Tunçomağ K. Sf. 94, Eyrenci Ö. Sf. 85
 - (4) Şahlanan F. Sendikalar Hukuku Sf. 174, Demir F. Sf. 109

Sendika yönetim kurullarının toplantıları, çalışma usul ve esasları Sen. K. Md.17/1 ile sendikaların kendi anatüzüklerine bırakılmıştır.

Sendika yöneticiliği sıfatının sona ermesi halinde - yeterlilik olup olmadığı hususunda tartışma olmakla birlikte - eski işlerine dönebilmeleri için yasada yönetici teminatı hususu düzenlenmiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin görevlerinin son bulması halinde yasada düzenlenmiştir. Ayrıca her olağan genel kurulda yaptıkları iş ve faaliyetlerden dolayı ibra edilmeleri gerekir. İbra edilmemeleri halinde yöneticilerin sorumluluğu söz konusu edilebilecektir. (1)

(1) İnce E. A.g.e. Sf. 105, Demir F. Sen. Huk. Sf. 123
Şahlanan F. Sen. Huk. Sf. 157, Tunçomağ K. İş Huk. II,
İstanbul 1985, Sf. 103, Çelik N. İş Hukuku Dersleri
(7. baskı) İstanbul 1985, Sf. 344

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ SIFATINI KAZANMA

I - SENDİKA YÖNETİCİSİ OLMA KOSULLARI

Sendika yöneticisi olabilmenin belirli koşulları vardır. Bu koşullar sendikalar kanununda belirtilmesinden başka her sendikanın kendi anatüzüğünde de belirtilir. Anatüzüklerde Kanunun getirmiş olduğu şartlara - kişilerin temel hak ve hürriyetlerine hanel getirilmemek şartıyla - ilave hükümler getirilebilir. Ancak tüzük hükümleri kanuni şartları tahfif edemez. Zira kanunda belirtilen hükümler emredici nitelikte olup amme intizamı ile ilgilidir. Anatüzükler ile kanuni lazimeler hilafına olmamak kaydıyla ek şartlar getirilmesi mümkündür.

A- Sendikaya Üyelik Şartı

Sendika yöneticisi olabilmek için o sendikanın üyesi olmak gerekir. Doktrinde bu konuda görüş birliği vardır. "Sendikanın zorunlu organlarına seçilebilmek için seçilecek kişinin yasada açık bir hükmü olmamakla birlikte sendikanın üyesi olmak gerekir."(1)

Gerçekten de kanunun 25. maddesinin son fıkrasında "... işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği ile varsa sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarındaki üyelikleri ve görevleri sona erer.." demektedir. Ülkemizde sendikalar işkolu esasına göre örgütlenebildiklerinden, eğer işçi iş kolunu değiştirirse eski üyeliği sona eriyor. Yani artık o sendikanın üyesi değil ve 25. madde hükmüne göre de yöneticilik görevi son buluyor. Bu konuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.1.1988 tarihli kararı konuya ışık tutucu niteliktedir. "Davalı Kemal, aynı zamanda birden fazla sendikanın zorunlu organlarında görev almıştır. Sendika zorunlu organlarında görev alabilmek için o sendikanın üyesi olmak gerekir. Öte yandan, anayasanın 51. maddesinin 5. fıkrasına ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22. maddesine göre aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Üye olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir (2). Ancak burada önemli bir sorun; işçilerin part-time olarak farklı iki işkolunda çalışması durumunda iki sendikaya üyeliğin ve iki sendikada da yöneticilik imkanının bulunup bulunmadığı hususudur. Acaba yasanın öngördüğü tek sendikaya üyelik ilkesi burada da geçerli olacak mıdır? Konuyu yasal çerçevede tahlil etmek gerekir. Önce İş Kanunu ile birlikte Sosyal Sigortalar Kanunu (2. ve 6. maddesi) bir işçinin birden fazla işyerinde çalışabileceğini kabul etmiştir. Birden ziyade işyerinde çalışabilme imkanı veren mevzuatın, farklı işkollarında olmak

(1) Şahlanan Fevzi. Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1986, Sf.132

(2) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.11.1984 T., 11021 E.

10054 K. sayılı ilamı (Berksun - Eşmelioğlu a.g.e. içti-hatlar Bl. Sf. 422)

kaydıyla birden fazla sendikanın üyeliğini kabul etmemesi düşünülemez. Dolayısıyla farklı işkollarında çalışmakta olan işçiler için farklı işkolunda faaliyet gösteren sendikalara üyelikleri - yargıtayımızın görüşünün hilafına - kabul edilmelidir (1).

Sendika üyesi olmayanların genel kurul dışındaki zorunlu organlarda görev alması söz konusu olmayınca Sendikalar Kanununun 21. maddesinde sayılan askeri şahıslar, idare kuruluşu, kurum, banka ve sigorta şirketlerinde çalışan müfettişler, kontrolörler ile müdürler ve buna eşit ve bunların üst kademelerindeki diğer yöneticiler: 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na tabi okullarda öğretmenlik yapanlar, direktörler Sendika yöneticisi olamaz konuma düşmektedirler. Çünkü kanun hükmüne göre sendika üyesi olmayan şahıslardır. Bilindiği gibi 3449 sayılı yasa ile getirilen değişiklikten önce "Din ve ibadet işlerinde çalışanlarla çalışan öğrencilerin" sendikalara üye olmaları yasaktı. Uluslararası Çalışma Örgütü, Sendika özgürlüğü Komitesi bu yasağı uluslararası normlara aykırı bulmuştu.(2)

F.Şahlanan'a göre ".....seçilebilmek için adayın ayrıca genel kurulda delege olması da şart değildir. Çünkü her ne kadar seçim genel kurulda yapılacaksa da genel kurul, diğer organlardaki görevliyi mutlaka kendi üyeleri arasından değil ama mutlaka sendikanın üyeleri arasından seçecektir.(3)

Kanıma katılınması gereken düşünce budur. Sendika-üye ilişkilerinde üyelerin sendika yönetim ve etkinliklerine katılmaları sendika içi demokrasiyi sağlayacak bir yoldur. Kanunda bu konuda engel yoktur. Sendikalar tüzüklerinde aksi kararlaştırılmadığı müddetçe delege seçimlerini kaybedenler genel kurul dışındaki organlara aday olabilmelidir. Bazı sendika tüzüklerinde bulunan yönetici adaylığı için delege olma şartı Anayasaya ve Sendikalar Kanununa aykırı olduğu kanaatin deyim. Zira kişinin seçme ve seçilme hakkı kaynağını Anayasa ve yasadan kaynaklanmayan bir şekilde kaynaklanmıştır. Ayrıca

(1) Yukarıda vermiş olduğumuz yargıtay kararına (önceki sayfa dipnot 2) mesnet olay benzeri seçim hakimine de itiraz yoluyla gelmiş seçim hakimi de birden fazla sendikaya (farklı işkollarında olmak kaydıyla) üye ve yönetici olabileceğine karar vermiştir. (Eminönü Mrk. ilçe seçim kurulu 8.12.1983 T. 983/7 K. Bkz. Berksun - Eşmelioğlu Sf. 310)

(2) Işıklı Alpaslan. Tisk Raporlarına Yanıt, Türkiye Yol-iş Sendikası yayın No:1986/11, Sf.34

(3) Şahlanan Fevzi. Sendikalar Huk. Sf.133

Sen.K. sistematigine de aykırıdır. Zira Sendikalar Kanunu, genel kurul dışındaki organlar için asgari şartlar ve sınırlamalar getirmiştir. Yasada bulunmayan sınırlamanın - hakkın özüne dokunucu bir nitelikte - tüzükte yer almasının meşruiyeti savunulamaz. Özellikle uygulamadaki delege seçimlerinde vuku bulan olumsuz durumlar da dikkate alındığında konunun ciddiyeti daha da belirginleşmektedir.

B - Belirli Bir Süre Çalışmış Olma Şartı :

Sendika yöneticisi olmak için aranan diğer koşul 1982 AY'da yer almış ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununda yer almış on yıl bilfiil çalışmış olmaktır. Anayasanın 51. maddesinin 7. fıkrasında "işçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma koşulu aranır" demektedir. Bu hükümde işveren sendika ve üst kurullarından söz edilmediğinden düzenlemenin yalnızca işçi sendikaları için geçerli olduğunu söyleyebiliriz.

Anayasada "Yönetici olabilmek için" denilmek suretiyle, on yıl çalışmış olma koşulu yönetim ve denetim kurulu üyeleri için getirilmiştir. Ancak Sendikalar Kanunundaki düzenleme genel kurul dışındaki zorunlu organlar içindir. (S.K. Md. 14/son) Bu durumda disiplin kurulu üyeleri içinde on yıl çalışmış olma koşulu aranacaktır. Öğretide bu durum eleştiri konusu olmuştur. (1) Ancak asıl tartışması yapılan konu on yıllık sürenin hesabıdır. F. Şahlanan, on yıllık sürenin farklı işkollarında çalışılarak geçirileceğini belirtmiştir. Ancak çalışma süresini belgelemek amacıyla esas olan SSK. ve işyeri kayıtlarının işçilikte çalışmayı göstermesini istemektedir. Daha açık bir ifadeyle Şahlanan, yalnızca sosyal güvenlik şemsiyesi altında olmak için sigortalı olarak gösterilmiş ancak işçi olarak çalışmayan kişilerin, sigortada kayıtlı primlerine bakılarak çalışmış sayılmasının kanunun lafzına ve amacına aykırı bulmuştur. Bu durumda sendika yöneticileri ile sendika arasındaki hukuki ilişki hizmet akdine dayanılarak açıklansa bile fiilen işçi olarak çalışmadıkları için yöneticilik görevinde geçen süreler on yılın hesabında kullanılmayacaktır. Anılan nedenlerle 2821 sayılı yasanın 29/3. bendine dayanılarak sigorta primlerini yatıran sendika yöneticisi on yılın bilfiil işçi olarak çalışmış olmak şartını da taşımalıdır. (2)

(1) Çelik N. Seminer tebliği Eylül 1987. Berksun A.

Eşmelioğlu i.Sf.305

(2) Şahlanan F. Sf. 136

Aksi görüş Demir ve Eyrenci tarafından savunulmaktadır. Dayanak noktaları da 3449 sayılı kanunla değişik 14.maddenin 14. fıkrasıdır. Değişiklikten önce yasa on yıllık sürenin tesbitinde "Sosyal Güvenlik Kurumlarının kayıtları esas alınır" demekte idi. Değişiklikle, kayıtlara göre prim ödenen günlerin toplamı esas alınır, şekline dönüşmüştür. Ödenen prim günlerinin vurgulanmış olması ikinci görüşü güçlendirilmektedir. F.Demir Anayasanın ve Kanununun amacına dayanarak yaptığı açıklamada şöyle demektedir: "On yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olmanın nedeni, işçilerin sorunlarını yakından tanıyan ve bilen, onların sorunlarıyla yoğrulmuş, sorumluluğu gelişmiş, deneyimli ve bilgili kişilerin sendika yönetimine gelmeleridir ... bu bilgi ve deneyiminin sadece işyerinde fiili olarak işçilik yaparken kazanılacağını, bunun dışında özellikle sendika şubelerinde geçen fiili yöneticiliğin bu bilgi ve deneyimleri kazandırmaktan uzak olduğunu söylemek doğru olmaz.(1)

Bizim de katıldığımız ve ülke gerçeklerine uygun olan görüş budur.Bir başka husus, A.Bersun ve i. Eşmelioğlu'nun da belirttiği gibi, çalışıldığı halde SSK'ya prim ödememiş ya da eksik ödenmiş olması halinde sürenin neye dayanarak hesaplanacağıdır.(2) Gerçekten işçi olarak çalıştığı ve bunu belgelerle kanıtladığı halde sigorta kayıtlarında yer almadığı anlaşılan aday hakkında nasıl bir işlem yapılacağı sorun olmaktadır.

Hükmün amacı gözönünde tutulursa işçi sorunlarını ve çalışma hayatının işleyişini yakından tanıyan kişilerin sendika yöneticisi olmaları daha anlamlı olacağından primleri ödenmediği halde fiilen çalışmış olanların çalıştıkları sürelerin hesaba katılması gerekecektir. Ancak 3449 sayılı yasayla getirilen değişiklik böyle bir yoruma gitmemizi engeller niteliktedir.

-
- (1) Şaklanan F. a.g.e. S.114-115. Eyrenci Ö. Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984. Sf.117
(2) Berksun A. - Eşmelioğlu I. Sf. 309

Farklı bir görüş de; Kanunlarda, bu denli ayrıntılı hükümler koymak yerine işçi kuruluşlarının yöneticilerini serbestçe seçmelerine olanak verilmesi gerektiğini savunmaktadır (1).

Sendikalar Kanununun 14. maddesinde yer alan hükme göre işçi sendikası veya konfederasyonların genel kurul dışında zorunlu organlarına seçilebilmek için 5. maddede aranan şartlara ilaveten en az 10 yıl bilfiil çalışmak olmak şube zorunlu organlarında ise 5. maddede aranan şartlara haiz olmak gerekir. Yasada 3449 sayılı kanunla getirilen değişiklikten önce 5. maddenin tüm şartları aranmıyordu. Bir yıldan beri fiilen çalışır olma şartı hariç tutulmuştur. 3449 sayılı kanunla "bir yıldan beri" ibaresi kaldırılmış ve 14. maddeye getirilen değişiklikte de fiilen çalışıyor olma koşulu yöneticiler içinde aranmıştır. Bu değişiklikten önce kanunun aradığı süreleri daha önce tamamlamış olanlarda yönetici olarak seçilebiliyorlardı. F.Demir fiilen çalışıyor olma şartının uygulamada doğuracağı değişikliklere örnek olarak şunu vermektedir. "... uzun bir süreden beri işkolunda çalıştığı halde hizmet akti herhangi bir şekilde feshedildiği için işsiz kalanların, mevcut bir sendikada yöneticilik yapmakta iken çıkan fikir ayrılıkları yüzünden sendikadan ayrılan ve fakat işyerine dönmeyerek yeni bir sendika kurmak isteyenlerin zorunlu organlarda görev almaları mümkün olmayacak demektir." (2)

A.Berksun ve İ.Eşmelioglu da bu konuda bulunanları yani sendika yöneticisi iken ayrılıp yeni sendika kurmak isteyenleri işçi saymamakta ancak o iş kolunda fiilen çalışır olduklarından sendika kurabilecekleri kabul edilmelidir görüşünü savunmaktadır.(3)

İşveren sendikaları için gerekmeyen 10 yıl çalışma şartının yanında işçi sendikası yöneticiliği için fiilen çalışmanın sendikanın kurulması istenilen işyerlerinde olması gerekmektedir. Yukarıda belirtilen 10 yıl çalışma şartı, şube başkan ve yöneticileri için gerekmemektedir. Şube başkan ve yöneticileri için fiilen çalışma kuruculuk için yeterli olmaktadır. (3449 Sayılı yasa ile yapılan değişiklikte)

-
- (1) Tanrıverdi Hüseyin. Çalışma Hayatının Uluslararası Standartları ve Türkiye Gerçeği 1992 Ankara, Sf. 117 Bkz. İLO'nun 87 sayılı sözleşmesi
 - (2) Demir Fevzi. Sendikalar Hukuku Türkiye Belediye-İş Sendikası Eğitim Dizisi-8, S.111-112
 - (3) Berksun A. Eşmelioglu İ. Sendikalar K. Şerhi Sf.308 Uygulamada bu yönde gelişmiştir. Öziplik-iş sendikası eski Adana şube başkanı olan bir şahıs, bu görevinin son bulmasından sonra bağımsız Demokratik Tekstil-iş sendikasının kuruluşunda bulunmuş ve ilk genel başkanlığını yapmıştır.

C - Dört Olağan Genel Kuruldan Fazla Yöneticilik
Yapmamak

Sendikalar kanununda yöneticilik görevi belli bir süreyle sınırlandırılmıştır. (S.K. Md.9/5) Sendikaların, sendika şubelerinin ve üst kuruluşlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına aynı kişi ancak üst üste 4 olağan genel kurul dönemi seçilebilirler. Aradan bir olağan genel kurul dönemi geçmedikçe seçimlere katılamazlar. Kanun bir genel kurul dönemi süresini en fazla 3 yıl olarak belirlemiştir. Bu durumda 12 yıl görevde kalmaları mümkün olabilecektir. Ancak sendikalar anafütüklerinde genel kurul dönemini daha kısa olarak belirleyebilirler 9. maddenin 5. fıkrasına göre sendika ve sendika şubesi geçirilen süreler birlikte hesaplanır. Sendika şubesinde yönetici iken bir sonraki genel kurulda sendikanın genel merkez yönetimine geldiğini düşünelim. Farklı yerlerdeki bu görev süreleri toplanacaktır. Farklı organlarda görev yapmış olması da bu durumu değiştirmeyecektir. Ayrıca sendika veya şubede yönetici iken konfederasyon yönetimine gelmişse yeniden 4 dönemlik süreye hak kazanmamakta, yöneticilik sıfatı için ilk seçildiği şube yöneticiliğinden başlamak üzere görev süresi hesaplanacaktır.

3449 sayılı yasanın geçici 4. maddesinde getirilen düzenlemeye göre; Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte 4 olağan genel kurul dönemini doldurmayanlar sekiz olağan genel kurul dönemi daha statülerine bakılmaksızın seçilebileceklerdir.(1)

Yine geçici 4. maddenin 3. fıkrasında getirilen düzenleme ile 1988 yılında bağlı oldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık emeklilik veya mamlüllük aylığı almakta olanlardan, sendika veya konfederasyonların genel kurulları dışındaki organlarında görevli bulunanlar dört olağan genel kurul dönemini dolduruncaya kadar ve ayrıca dört olağan genel kurulu daha seçilebilirler.

Görev sürelerinin kanunla belirlenmiş olması öğretide çeşitli eleştirilere neden olmuştur. A. Işıklı bu hükmü İLO'nun 87 nolu sözleşmesinde öngörülen sendikaların temsilcilerini özgürce seçme ilkesine aykırı bulmaktadır (2). Ancak Türkiye'nin bu anlaşmayı imzalamadığını unutmamak gerekir. Yine unutulmaması gereken bir nokta da 87 nolu sözleşmeyi henüz onaylamamış olmamız sendika içi demokrasi oluşturmamıza bir engel sayılamaz. F. Demir bu konuda şunları söylemektedir : "Kanunun uygulamasında öncelikle daha fazla

-
- (1) 1.6.1988 tarihli ve 3449 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikten sonra yasanın yöneticilik sıfatını dört dönemle sınırlandırmasının pek anlamı kalmamıştır.
(2) Işıklı Alpaslan. TİSK. raporlarına yanıt, Sf. 118

sayıda sendika yöneticisi yetişmesi değil, yetişmiş sendikacıların tasfiyesi beklenmelidir ... seçilebilme sürecinin hesabında kişinin mutlaka aynı zorunlu organa seçilmesi şart olmadığı gibi, merkez ve şube yöneticiliğinde geçen sürelerde birlikte hesaplanacağından özellikle şube organlarında görev alarak belirli bir bilgi ve deneyim kazanmış kişilerin merkez organlarında görev almaları engellenmiş olmaktadır. Üstelik bu engel, gerekçede açıklandığının aksine, tabanın yöneticileri istemesine rağmen gerçekleşecektir.(1)

Tekrar üst üste 4 olağan genel kurul döneminin analizine gelirsek olağanüstü genel kurulların dikkate alınıp alınmayacağını sorabiliriz. Olağanüstü genel kurullar dikkate alınmaz. F.Şahlanan az meydana gelebilecek ancak ihtimal dahilindeki durumu şöyle örnekler : "... üye eksilmesi nedeniyle organı yeniden oluşturma amacıyla olağanüstü genel kurul düzenlenmiş olabilir . Olağanüstü genel kurulda seçilenlerin yerine seçildikleri kimselerin olağan genel kurula kadar kalan sürelerini tamamladıklarını ve şayet bu gibiler olağanüstü genel kurulu takip eden olağan genel kurulda da seçilmişlerse de en çok olabilecek yasal sürelerinin, olağan genel kuruldaki seçimden itibaren başladığını kabul etmek yasanın bu konudaki düzenlenmesine daha uygun düşer."(2)

Organlardaki görev sürelerine getirilen sınırlama işveren sendikaları için de geçerlidir. Esasen işveren sendikalarındaki yöneticiler için aranan koşulları saptarken yalnızca 14. madde hükmü gözönünde bulundurursak bu madde ile getirilen koşulları işçi kuruluşlarının yöneticilerinde aramamız gerekir. Ancak F. Şahlanan'ın da belirttiği gibi yasanın bütünlüğü ve amacı gözönünde bulundurularak işveren sendikalarındaki yöneticiler için de bu koşullar aranmalıdır.(3)

(1) Demir Fevzi. Sen. Huk. Sf.118

(2) Şahlanan Fevzi. Sen. Huk. Sf.138 - 139

(3) Şahlanan Fevzi. Sen. Huk. Sf.137

D - Kurucularda Aranılan Şartlara Haiz Olmak

1 - Türk Vatandası olmak

5. maddeyle getirilen diğere şartlara göz attığımızda Türk vatandası olmayanların sendika yöneticisi olamayacaklarını görürüz. Yalnızca sendika kurucusu ve yöneticisi olmaları yasaklanmış olduğundan, sendika üyesi olabileceklerini söyleyebiliriz. Öte yandan F. Şahlanan Türk soylu yabancıların sendika yöneticisi olabileceklerini işaret eder, Türk vatandası olmadıkları halde Türkiye'de ikamet eden Türk soylu yabancılar; 25.9.1981 gün ve 2527 sayılı kanunun 5. maddesi ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılmış yönetmelik uyarınca sendika yöneticisi olabilirler. (1)

Medeni hakları kulanma (fiil) ehliyetine sahip, kamu hizmetlerinden mehrum edilmemiş, ayrıca okur-yazar olmak...

2 - Fiil Ehliyetine Sahip Olmak

Temyiz kudretine haiz olup, reşit bulunan ve mahcur da olmayan kişi Fiil Ehliyetine sahip demektir. Medeni Kanun esas olarak 18 yaşının ikmalini kabul ettiği için örneğin; 16 yaşındaki üye oy kullanabilecek ancak yönetici olamayacaktır. Hatta kazai rüşd ile reşit olanların bile yönetici olamayacaklarını doktrin tarafından dile getirilmektedir. (2)

3 - Kamu Hizmetlerinden Mahrum Olmamak ve Yöneticilik Yapmayı Engelleyen Bir Mahkumiyeti Bulunmamak

ister muvakkat ister müebbed yasaklama olsun, bu durum sendika yöneticiliğine de engeldir. (3)

Bir kısmı Türk Ceza Kanununda diğere bir kısmı da Toplu iş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu'nda zikredilen yasaklardır.

a - Türk ceza kanununda yer alan ve yöneticiliğe engel olan suçlar ve cezalar :

Zimmet, ihtilas, irtikap, Rüşvet, Dolandırıcılık, Hırsızlık, Sahtecilik, Emniyeti suistimal, Hileli iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile - istimal ve istihlak kaçakçılığı hariçinde - kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis ve taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına mahkum olanlar.....

Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlarda (TCK 125 - 167 maddeleri arası) veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etmek suçlarından veya TCK 312, 536/1,2,3. fıkralarında yazılı eylemler ile 537. maddenin 1,2,3,4,5. fıkralarında yazılı suçları Siyasî ve İDEOLOJİK amaçlı olarak işlemek

(1) Şahlanan Fevzi. a.g.e. Sf.65

(2) Çelik N. iş Hukuku 7. Baskı. Sf. 309

Şahlanan F. Sendikalar Hukuku İstanbul - 1986 Sf.65

Narmanlıoğlu Ü. Sf. 176

(3) Narmanlıoğlu Ü. a.g.m. Sf. 176

Sendika yöneticiliğine engel suçlarda, alınan mahkumiyete göre görevin sona erme halleri farklıdır.

a.1) Bir gün dahi hüküm giyse yöneticilik sıfatı sona erecek suçlar : Zimmét, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inanacı kötüye kullanma, dolaylı iflas, istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılığı suçları ile herhangi bir ağır cezalı suç irtikap etme, TCK. 2. kitabında belirtilen suçlar, TCK. 312. maddesinde zikredilen suçlar, TCK. 536. maddesi ile 537. maddesi 1,2,3, 4, ve 5. fıkralardaki suçları siyasi ve ideolojik olarak işlemek ve TİSGLK 68. maddede belirtilen suçlar.

a.2) En az 6 ay veya daha fazla cezai mahkumiyet ile yöneticilik sıfatını kaybettirecek suçlar TİSGLK 70, 71, 72, 73, 74, 75,76,77. maddelerinde belirtilen suçlar.

a.3) Yöneticilik sıfatının düşmesi için en az bir yıllık mahkumiyet gerektiren suçlar. Bu suçlar - taksirli suçlar hariç olmak üzere - TCK'da belirtilsin ya da belirtilmesin 1 yıl ya da daha fazla mahkumiyet ile sonuçlanmış tüm suçlar.

Türk Ceza kanununda zikredilen suçlara dikkat edildiğinde bu suçların özellikle Devlete karşı olan suçlar olduğunu görürüz.Devletin şahsiyetine karşı olan bu suçlar Türk Ceza Kanununun 125-145.maddeleri arasında düzenlenmiş bulunan"Devletin arzı-ulusal şahsiyetine karşı olan bu suçlar;yine aynı Kanunu 146-163.maddeleri arasında belirtilen (Devlet kuvvetler aleyhinde cürümler)Ve nihayet 164-167.maddelerinde yer verilen "ecnebi devletlerle bunların reis elçileri aleyhinde cürümler dir.Yine Türk Ceza kanununun 2. kitabında yer alan cürümlerden halkı sınıf,ırk,din,mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığı açıkça tahrik etme suçlarından dolayı hüküm giyenler de sendika yöneticisi olamazlar. (1)

(1) "Halk, sınıf,ırk,din,mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin ve düşmanlığa açıkça tahrik eden kimse bir yıldan üç yıla kadar hapis ve üç bin liradan oniki bin liraya kadar ağır pa ra cezasıyla cezalandırılır.Bu tahrik umumun emniyeti için tehlikeli olabilecek bir şekilde yapıldığı takdirde faile ve rilecek ceza üçte birden yarıya kadar arttırılır." (TCK Md. 312/2)

"Her kim belediyeler,köy ihtiyar heyetleri veya yasalarla yet kili kılınmış diğer makamlarca önceden ayrılmış ya da oturu lan yerler dışında o yerin en büyük mülkiye amirine yapılacak bir başvuru üzerine ayrılan yerler,izin almaksızın veya verilen izne aykırı biçimde,basılı olan veya olmayan elle yapılmış veya yazılmış her türlü resim,yazı ve işaretler veya bunları içeren kağıt, pano, pankart,bant ya da benzerlerini asar veya yapıştırırsa veya izne dayalı olsa bile bu yerleri boyar veya bu yerlere yazı yazar,resim yada işaret yaparsa,eylem

Yine kamuya ait herhangi bir mahalde izinsiz olarak afiş ve ilan yapıştırılanlar TCK'ya göre cezalandırılırlar. Bunu siyasi ve ideolojik nedenle işleyenler Türk Ceza Kanununa göre tecziye edilenler sendika yöneticisi olamazlar.(1)

Dikkat edilecek husus, yukarıdan beri saymış olduğumuz yöneticiliğe engel hükümler - sadece seçim öncesi adaylık engeli değil - yöneticilik sıfatının devamı süresince de göreve devam engelidir.

başka bir suç oluştursa bile ayrıca altı aydan bir yıla kadar hafif hapis ve bin liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına çarptırılır.

Yukarıdaki fıkralarda gösterilen eylemler derneklerin veya benzeri kuruluşların veya kanun dışı vücuda getirilen veya kanuna aykırı faaliyetleri sebebiyle kapatılan dernek veya diğer kuruluşların mensupları tarafından veya onların iştirakleri ile veya mensup olmasalar bile bu kuruluşların adına veya adları kullanılarak yapıldığı takdirde sözü edilen fıkralardaki cezalar iki katı olarak hükmedilir.(TCK Md.536)

- (1) "Her kim kamu hizmeti gören daire veya kurumlar veya her türlü eğitim ve öğretim kuruluşlarının yetkileri tarafından duvarlara yapıştırılmış veya özel yerlerine konulmuş basılı olmayan her türlü belge, resim, el yazısı kağıt veya levhaların buldukları yerlerden çıkarılır ya da yırtar veya tahrip eder veya bunları ne biçimde olursa olsun okunamayacak veya içeriklerinin başka biçimde anlaşılmasına sebebiyet verecek şekillere veya işe yaramayacak hale sokarsa, eylem başka bir suçu oluştursa bile ayrıca üç aydan altı yıla kadar hafif hapse ve bin liradan az olmamak üzere hafif para cezasına mahkum edilir.

Kamu hizmetine tahsis edilmiş binaların veya mabetlerin ve ya anıt, büst, heykellerin veya 1710 sayılı eski eserler kanununda sayılı eski eser niteliğindeki taşınır veya taşınamazların her türlü eğitim ve öğretim kurumlarının veya öğrencilerin toplu halde oturdukları yurt ve benzeri yerlerin veya bunların eklentilerinin herhangi bir yerine basılı olan veya olmayan, elle yapılmış veya yazılmış her türlü yazı, resim ve işaretleri veya bunları içeren kağıt, pano, pankart, bant ya da benzerlerini yetkili memurlar ve mercilerin önceden verilmiş yazılmış müsadesi olmaksızın asanlar veya koyanlar yahut bunlar dan suç konusu teşkil edenlerin aşılmasına veya konulmasına müsadedenler, eylem başka bir suçu oluştursa bile ayrıca bir yıldan iki yıla kadar hafif hapis ve beş bin liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasına mahkum edilir.

b-Toplu iş Sözleşmesi Grev ve lokavt kanununda yer alan ve sendika yöneticiliğine engel olan suçlardan mahkum olmamak
2822 aşağıda yazılı suçlardan birini işlemekten dolayı 6 ay veya daha fazla hüküm giyenler sendika yöneticisi olamazlar.

1-Toplu iş sözleşmelerine,Devletin Ülkesi ve Milletiyle bölünmez bütünlüğüne,millî egemenliğe, cumhuriyete, millî güvenliğe aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik himaye eden hükümler koyanlar (TiSGLK Md. 68)

2-Kanuna aykırı grev kararı verenler, bunu teşvik edenler, böyle bir greve zorlayanlar veya bu tür grevin propagandasını yapanlar, böyle bir grev kararının uygulanması halinde,grevin uygulanmasına ya da buna katılmaya veya devam zorlamaya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar (TiSGLK Md. 70)

3-Kanuna uygun olarak grev kararı alınmasına rağmen, grevi kanundaki şart ve usuller dışında uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler veya yolda propaganda yapanlar. (TiSGLK Md. 71)

4-Grevin sürekli veya geçici olarak yasaklandığı işlere veya işyerlerine ilişkin olarak grev kararı verenler, böyle bir kararı kaldırmayanlar, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar ile, böyle bir grevin uygulanması halinde grev kararı verenler, karar verilmesine veya uygulanmasına ve ya bunlara katılmaya veya devam zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile greve katılanlar ve ya devam edenler. (TiSGLK Md. 72)

5 - Yasama, yürütme, ve yargı organları ile merkezi veya mahalli idarecilerce bir karar alınmasını veya alınmış bir kararın değiştirilmesini veya kaldırılmasını sağlamak veya alınıp bir kararı protesto etmek amacıyla kanun dışı grev kararı verenler, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar ile böyle bir grevin uygulanmasına veya buna katılmaya veya devam zorlayanlar ve teşvik edenler veya bu yolda propoganda yapanlar. (TiSGLK. Md. 73)

ikinci fıkra kapsamındakilerin herhangi bir yerini her ne suretle olursa olsun boyayanlar veya bunlara yazı ve resim ve ya işaret yapanlar, yapıştıranlar hakkında da, eylem başka bir suçu oluştursa bile ikinci fıkrada yazılı cezalar uygulanır. Yukarıdaki fıkralarda gösterilen eylemler derneklerin veya benzeri kuruluşların veya kanunu dışı vücuda getirilen veya kanuna aykırı faaliyeteler sebebiyle kapatılan dernek veya kuruluşların mensupları tarafından veya onların iştirakiyle veya mensup olmasalar bile bu kuruluşların adına veya adları kullanılarak yapıldığı takdirde sözü edilen fıkralardaki cezalar iki katı olarak hükmedilir. Şu kadar ki hapis cezası iki yılı aşamaz." (TCK.M.537/1-4)

6 - Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne milli egemenliğine, cumhuriyetin niteliğine, devletin güvenliğine aykırı amaçla grev kararı verenler ve uygulayanlar (TiSGLK. Md. 74)

7 - Bakanlar kurulunun aldığı erteleme kararından sonra grevi kaldırma kararı almayanlar veya greve devam edenler veya katılanlar veya devama zorlayanlar veya teşvik edenler ve bu yolda propaganda yapanlar. (Md. 75)

8 - Bir grev oylamasının sonucuna tesir etmek maksadıyla hile, tehdit veya cebir kullananlar. (Md. 76)

9 - Greve katılıpta grev uygulanan işyerlerinden ayrılmayanlar işyeri önünde veya ihtarına rağmen işyeri civarında topluluk teşkil edenler ile işçileri bu eylemlere zorlayan, teşvik eden veya propaganda yapanlar, keza grev veya lokavt süresince işyerinde çalışmaya mecbur olan işçilerden geçerli bir özrü olmaksızın işyerinde çalışmayanlar (Md. 77)

10 - Kanunda gösterilenden daha fazla sayıda veya işyerinde grevi ilan etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmayan grev gözcüsü koyanlar veya aynı şekilde fazla sayıda ve bir arada ve greve katılmış işçi sendikasının mensubu olmaksızın grev gözcülüğü yapanlar ile, kanunda öngörülenler dışında, işyeri çevresinde afiş, pankart, gibi ilan araçlarını asan veya yazı yazanlara, işyeri ve çevresinde uygulanan grev sebebiyle külübe, baraka, çadır gibi barınma yerleri yapanlar veya yaptıranlar. (Md. 79)

Yukarıda yazılı eylemlerden dolayı toplam altı ay ~~yada~~ daha fazla cezaya mahkum olan kişiler sendika yöneticisi olmazlar, sendika yöneticisi iseler bu sıfatları kendiliğinden düşer. (1)

(1) 2821 sayılı yasanın 5. maddesinin 3449 sayılı yasa ile değişik şekli

II - SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN SECİMİ

Sendikal demokrasinin en önemli araçlarından biri olan sendika genel kuruludur. Genel kurul sendikanın üye sayısına göre üyelerle yada şube genel kurullarınca sendikanın üye sayısına göre üyelerle ya da delegelerle şube genel kurullarınca, şube bulunmayan yerlerde temsilcilikler kanalı ile sendika genel kurul delegeleri ile icra edilir. Bu husus daha önce açıklanmıştı.(1)

Sendika genel kurulunun en önemli fonksiyonlarından birinin de sendikanın temsil organı niteliğindeki yöneticilerini seçme faaliyeti olduğu tartışmasızdır. Her ne kadar daha önceden seçimler hakkında genel bilgi verilmişse de şimdi kısaca seçim esasları seçim sonrası yapılacak işler ve bu sıfatın son bulması halleri bu kısımda incelenecektir.

A-) YÖNETİCİ SECİMİNİN GENEL ESASLARI

Seçimler yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılır. Yasanın 13/3. maddesi uyarınca delege ya da üyelerin oy kullanma hakları engellenemez. Şayet engellenirse seçimsandık kurulu başkanına gerekli başvuru yapıp başkanın da gerekli emniyet tedbiri için taimat vermesi gerekir. Engelleme olayı yetkililere bildirilemeyecek durumda olmuşsa, sonuç ne olacaktır? Örneğin, iki liste var. Seçim ortada. Bir taraf diğer tarafın delegelerini toplu halde spreyle bayılmış yada cebren otele arabalarına bindirilip, seçim sınırları dışına çıkarılmış sonuçta seçimi karşı taraf kazanmışsa durum ne olacaktır? Birçok genel kurullarda "olacağı" yada "olabileceği ileri sürülen bu gibi durumlarda delegeler iradeleri hilafına iğfal edilmiştir. Böylelikle anayasal bir hak olan seçme seçilme hakkını kullanmamıştır. Bu durumda seçim sonucunu etkileyecek kemiyette ise Sen.k.52 ve 53. maddesine göre seçimin yapıldığı yer iş Mahkemesine bir ay içinde (M.K md.68.) başvurup seçimin iptalini ya da genel kurul kararının sonuçlarının hükümsüzlüğünün tesbitinin talep edilmesi mümkündür. Sendika yöneticilerinin yaptığı delege usulsüzlüğü nedeniyle Mahkemeler ve Yargıtay "sonucu etkileyecek nitelikte olması halinde" genel kurul kararlarının (seçimlerin) iptaline ya da hükümsüzlüğünün tesbitine dair kararlar (2) vermektedirler. O halde aynı gerekçe ile yapılan engellemlerle ilgili olarak ta genel kurulun iptal cihetine gidilmesi mümkündür...

Genel kurulda oy kullanma hakkı sadece hakim tarafından onaylanan ve kesinleşen üye veya delege listesinde ismi yazılı olanlara tanınmıştır.(Sen.K.md.14/9)

(1) Bkz.Sh.....ve devamı

(2) 2821 sayılı yaasa ile yapılan değişiklikten sonra şube delege seçimleri yargı gözetimi dışında kaldığından

B - OY KULLANMA SEKLİ

Oy kullanacak delegenin ya da üyenin a) Nüfus hüviyet cüzdanı b) Resimli üyelik veya delegelik kimlik kartının bulunması şarttır. Bu belgeler bulunmadan oy kullanmak mümkün değildir. Ancak nüfusu 2000'i aşmayan bölgelerde kimliksiz seçmene iki şahidin şahadeti ile oy kullandırmak mümkündür. (288 S.Y.Md.) Kimliğinin kanıtlanmasından sonra delege (ya da üye) hakim tarafından onaylanmış listede bulunan isminin karşısını imzalar ve oyunu kullanır. (S.K. Mad. 14/9)

Her oy pusulasında seçim sandık kurulu başkanının mührü bulunur. Bu durum hariçten oy kullanma işlemine karşı alınmış bir tedbir mahiyetindedir. Oy pusulasından başka kağıtların kullanılmış olması oy iptalinin nedeni olur. Aynı şekilde seçilecek kişi sayısından fazla işaretleme ya da hiç işaretlememe ya da oy pusulasında oy işareti bulunmadan karalanmış bulunması iptal nedenidir.

C - ADAY LİSTELERİNİN HAZIRLANMASI

Sendikaların tüzüklerine göre değişiklik gösterir. Kural olarak tüm adayların bir listede toplanması delege (ya da üyenin) bu adaylardan birini ya da seçilecek kişi adedince oy pusulasında işaretlenmesi (çarşaf liste) kanatimizce en demokratik ve yasaya uygun olanıdır.

Sendika tüzüklerinde varsa seçimlere iki ayrı liste ile girilmesi de (iki ayrı oy pusulası ile) mümkündür. Özellikle yarışan iki farklı gruptaki üyelerin seçildiği sendika yönetimlerindeki rahatsızlıklara karşı çözüm olarak düşünülmüş bir yoldur. Bu tarz, seçimde oy kullanma işlemi iki ayrı listede bulunan zorunlu organ adayları arasında tercihte

özellikle sendika genel kurul delege seçiminde bu husus göze çarpar. Çelik-İş sendikası ile ilgili olarak Yrg. 9. HD. 24.8.1990 T. 1990/1032 E. ve 1990/9595 K. sayılı ilamı delege aşamasında yapılan usulsüzlükler nedeni ile kurul kararını iptal ile yetinmemiş, sahte delegeliğin yanısıra sahte üyelik ile sağlanan %10'luk üye çoğunluğunun düştüğüne TİS yapma yetkisini de düşürmüştür. Orman İş Sendikası ile ilgili olarak Ank. 1. İş Mahkemesinin 23.1.1992 T. 1992/21 E. ve 1992/25 K. D. İş sayılı ilamı ile şube genel kurul öncesinde ve şube genel kurulunda genel merkezin şubeye hakettiğinden az miktarda üst kurul delegesi seçme yetkisi vermesi nedeniyle açılan bu dava sonunda: usulsüz delege ile yapılan merkez genel kurul kararlarını tüm sonuçları ile iptal etmiş, sendikanın seçilen (eski) yöneticilerini görevden alarak sendikayı genel kurula götürmek üzere kayyuma devrine karar vermiştir. ... (yayınlanmamıştır)

bulunmaksızın liste bir bütün olarak zarfa konulur.(1) Buna rağmen tabanın iradesinin gerçek bir şekilde yansması için iki ya da daha fazla liste ile seçimin yapıldığı yerlerde bile bütün adayların isimlerinin bulunduğu bir liste tanzim edilmeli, seçmen dilerse farklı listelerden farklı kişileri seçebilmeli ve yönetim de buna saygı göstermelidir.

D - SEÇİM GÜNÜ

Sendika genel kurulları için seçim günü pazar günüdür. Olağan genel kurullarda yapılacak tüm toplantılar en geç cumartesi akşam vaktine kadar bitirilmeli ve seçimde aday olmak isteyenler de en geç cumartesi akşamına kadar divan başkanlığına gerekli başvuruyu yapmış olmalıdırlar. (2) Sendikaların şube genel kurullarında ise açılış, faaliyetlerin takdimi, müzakeresi de dahil olmak üzere cumartesi ya da pazar günlerinden birinde icra edilebilir.

Kural olarak seçim sandığı seçim günü akşam saat 17.00'den önce açılmaz. Hatta saat 17.00'de oy kullanma işlemi devam ediyorsa oy kullanılmasına devam edilir. Oylama sonunda sandıklar açılır. Durum tutanakla tesbit olunur. Tüm seçmenler oylarını kullanmış ise saat 17.00'ye kadar beklemenin gereği kalmayacağı ortadadır.

E - SEÇİM TUTANAKLARI

Seçim işlemi bittikten sonra "seçim sonuçları" bir tutanağa geçirilir. Tutanak sandık kurulu başkanı ve üyelerince imzalanır. Tutanağın bir örneği seçimin yapıldığı yerde asılarak ilan edilir. (S.K. Md. 9/4)

Kullanılan oylar ve diğer belgeler ile tutanağın bir örneği seçim kurulu başkanına verilir. 3 ay süreyle de başkanlıkta saklanır.

-
- (1) Bazı sendikalarda farklı ekiplerden seçilerek gelen yöneticiler arasında çok büyük problemler doğmakta. Bu problemler sendikanın sırlarının ifşasına dek te devam edebilmektedir. Yönetim içi ihtilaf nedeniyle TiS ehliyetini kaybeden sendikalarımız vardır. (Örn. Türk Mensucat-iş sendikası, Çelik-iş sendikası) Bütün bu olumsuz durumlar nedeniyle bir çok sendika anatözüklüklerine listeler halinde yarışma imkanı veren seçim sistemi düzenlenmiştir.
- (2) Bkz. yukarıda Sf. ... ve devamı

F - SEÇİM SONUÇLARININ İLANI

Seçimleri takip eden iki gün içinde itirazın bulunmaması halinde seçim sonuçları seçim hakiminin imzası ile kesinleşir. İtiraz varsa iki türlü olur a) Seçimin devamı sırasında yapılan işlemlere b) Seçim sonuçlarına Seçim hakimi yapılan itirazı aynı gün inceler ve kesin olarak karara bağlar. (S.K. Md. 14/10) (1)

Sendikalar kanununda yapılan 1.6.1988 gün ve 3449 S.Y. ile değişiklikle (2) seçim sonuçlarını etkileyecek derecede bir usulsuzluğun tesbiti halinde, davacının da aynı yönde oy kullanmamış şartıyla S.K. 52 - 53 maddelerine istinaden M.K. 68. e göre 1 ay içinde seçim yapılan yerin iş mahkemesinde genel kurul iptali davası açılabilir. (3)

G - SEÇİM SONRASINDA YÖNETİCİLERİN YAPMASI GEREKLİ İŞLEMLER

Genel Kurul tarafından seçilen yöneticiler (öbür zorunlu organlara seçilen üyeler gibi) ad ve soyadları, meslek ve sanatları, ikametgahları ile varsa tüzük değişikliklerini ve genel kurul tarafından yönetim kuruluna yetki verilmeden herhangi bir yerde şube açılmasına karar verilmiş ise sendikanın ve şubenin buldukları illerin valiliklerine ve çalışma bakanlığı bölge müdürlüklerine göndermek ve ayrıca yasanın 8. maddesine göre Ankara, İstanbul ve İzmir'de münteşir bir gazetede ilan etmek (S.K. Md. 9/4) zorundadırlar.

Konfederasyon, Sendika ve sendika şubelerinin başkanları ve yöneticileri göreve seçildikten sonra 3 ay içinde kendilerinin, eşlerinin, velayetleri altındaki çocuklarının 6.maddeki yönetmelik esaslarına göre doldurulacak mal varlığı bildirimini vermek zorundadırlar. Bu bildirim noterden alınacak belgeler ile kanıtlanır. Ayrıca ilgili kuruluşun denetim kurulu üyelerine verilir. Bu belgeler yönetim kurullarının karar defterinin özel bir sayfasına yazılır. Ayrıca denetçiler tarafından imzalanır. (S.K. Md. 42/1)

Yukardaki bildirim yapılmasının müeyyidesi çok ağırdır. Zira bildirim süresinin bir ay geçilmesiyle sendikacıların yöneticilik sıfatları kendiliğinden sona erer.(S.K. Md.42/2)

-
- (1) Yrg. 9. HD. 27.11.1987 T. 987/10482 E. 987/10468 K.Sayıllı ilamı (Berksun - Eşmelioglu Sf. 325)
Yrg. 9. HD. 1.7.1986 T. 6191 E. 6898 K. Sayıllı ilamı
(2) Yrg. 9. HD. 24.11.1987 T. 9999 E. 10380 K. Sayıllı ilamı
Yrg. 9. HD. 27.01.1987 T. 703 E. 716 K. Sayıllı ilamı
Berksun , 326) aynı mahiyette olarak .. Ayrıca Bkz. ..
Sf. ve devamı
(3) ince N. Toplu İş Hukuku İstanbul 1983 Sf. 91.

III - YÖNETİCİ SAYISI

Kanun kurullarda görev alacakaların alt ve üst sayısını belirtmiştir. Yönetim kurulları merkez, bölge şubeleri ve şubeler için geçerli olmak üzere en az 3 en çok 9 üyeden, konfederasyon yönetim kurulları ise en az 5 en çok 29 üyeden oluşacaktır. Denetleme kurulu ise 3 denetçiden oluşur. Şube denetim kurullarında bu sayı 1'e indirilebilir. Kurullar için asıl üye sayısı yedek üye seçimi de yapılır. Yedek üyeler kurullarda boşalma olduğunda asil üyelerin yerini alırlar. (S. K. Md. 9/3) (1)

A - Ayrı Sendikalarda Birden Fazla Sendikada Yöneticilik Görevi

Anayasanın 51/5. maddesi "işçiler işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar" hükmünü getirmiştir. aynı hükmün paralelinde olarak Sendikalar K. 22. maddesi ise "işçiler ve işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üyelik halinde tüm üyelikler geçersizdir." Dikkat edilirse Sen.K. A.Y. 'dan fazla olarak aynı işkolunda ibaresi bulunmaktadır. Bu durumda birden fazla sendika üyeliği - farklı işkolunda olmak kaydıyla - mümkün olmaktadır. Sendika üyeliğinin mümkün olduğu hallerde üyenin seçme ve seçilme hakkı da demokratik anaysal düzenden kaynaklanması nedeniyle mümkün olmalıdır. Yukarıda da belirtildiği gibi part-time çalışmanın mümkün hatta yaygınlaştığı bir dönemde birden fazla sendikada üyelik ve buna bağlı olarak yöneticilikte mümkün olmalıdır.(2)

-
- (1) Uygulamada sendikaların tüzükleri 5-8 arasında yönetici öngörür. Ayrıca yönetim kurulu üyelerinin de tüzük gereği görev taksimatı vardır. Genellikle kabul edilen 1) genel başkan 2) Genel başkan yrd. 3) Genel sekreter 4) Genel mali sekreteri 5) Genel eğitim sekreteri 6) Genel mevzuat sekreteri 7) Genel teşkilatlandırma sekreteri şeklindeki görev taksimatıdır. Ülkemiz sendikalarının %70'inde bu iş bölümü vardır. Yönetim kurulu üyeliğine seçilen yöneticiler yukarıdaki sıfatlardan birini - genellikle - seçimle birlikte kazanırlar. Zira seçim pusulalarında kimin hangi görev için seçileceği özellikle belirtilir. Görevden çekilme, görevden düşme, kısacası görevi sona erdiren hallerden birinin vukuu durumunda en fazla oy alan yönetim kurulu yedek üyesi boşalan yönetici üyeliğe başkaca bir işleme gerek kalmaksızın - tüzük gereği - atanmış olur. Genel denetim, genel disiplin kurulu üyelikleri ile şube zorunlu organları için de durum aynıdır.
- (2) Bkz. Sf. ... vd.

Yargıtay aksi görüştür. (1) Ancak bunun gerekçesini anlamak mümkün olamamaktadır. Pratik mülâhazalarla verilen bu kararın sendikalar K. 22. maddesi ile telif etmek mümkün değildir.

B - Aynı Sendikada birden Fazla Organda Görev Alma

Bir sendika üyesinin sendikanın - genel kurul haricinde- birden fazla zorunlu organda görev alıp alamayacağı tartışmalı bir konudur. Kural olarak bir kişinin birden fazla zorunlu organlarda görev alması kural olarak mümkündür Bu konuda yasa engelleme bir hüküm yoktur. Ancak sendikanın genel merkezinin - genel kurul dışında - herhangi bir organında görev alan bir kişinin genel merkezin bir başka zorunlu organında görev alamaması gerekir. Aynı şekilde sendika şubesinin - genel kurul dışında - herhangi bir zorunlu organında görev alan bir kişinin şubenin diğer zorunlu organında görev alamaması gerekir. Çünkü sendikalar kanunu sendikal mevzuatı sendika içi dengeler esasına göre sendikal demokrasi esasına göre düzenlenmiştir. Aynı kişinin hem yönetici hem de netici olmasını sağlayacak bir imkan demokratik sendikacılık yerine otoriter sendikacı tiplerinin ortaya çıkmasına neden olacaktır. Nitekim yargıtay da verdiği kararlarda - anatüzük hükümlerini esas kabul etmekle birlikte - aynı konumda ki bir organ mensubunun başka bir organda görev alamaması yönünde kararlar vâzetmiştir.(2)

(1) Ank. 2. iş Mhk. 19.4.1988 T. 988/800 E. 988/718 K. (yayınlanmamıştır) iki sendikada yöneticilik durumunda sonraki yöneticiliğinin geçersizliğine karar verilmiştir. Bkz. aynı mahiyette Yrg. 9. HD. 1985/6245 E. 985/6261 K. 7.6.1985 T. Kararı (Sen. K. şerhi, Avk. Şemsettin KIRAL, ist. 1988 Sf. 63)

(2) Yrg. 9. HD. 988/557 E. 988/434 K. 25.1.1988 T.
Yrg. 9. HD. 987/8222 E. 987/8844 K. 6.10.1987 T.
(İstanbul barosu bilgi bankası arşivi Sf. 107)

IV - SENDİKA YONETİCİLİĞİ İLE SENDİKA TÜZEL KİŞİLİĞİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN HUKUKİ MAHİYETİ

A-) Genel Olarak

Sendikayı dışa karşı temsil görevini üstlenen sendika yönetimi, (M.K. Md.47) kendisine bu durumu takdir eden sendikanın hükmi şahsiyeti ile nasıl bir bağ içindedir. Sendikanın personeli durumunda mıdır? yoksa ayrı bir statüleri var mı? Bu yönetim kurulu üyelerinin.

Önce sendikanın hükmi şahsiyeti ile sendikanın yönetim kurulu arasındaki hukuki ilişkiyi tesbit etmek, yönetim kurulunun aynı zamanda sorumluluk alanlarını da belirleyecektir. Çok ağır sorumlulukları bulunan yönetim kurulunun önemli yetkileri de bulunmaktadır. Bu yetki ve sorumluluk ister istemez, kurulu oluşturan üye durumundaki gerçek kişilere de yansımaktadır. Özellikle günümüzde sendikaların sayıca artması, yönetim kurullarında görev alan gerçek kişilerin sayıca artmasına dolayısıyla yönetim kurullarında görev alan gerçek kişilerin sayılarında da artışa neden olmuştur. Bunun sonucu olarak, yönetim kurulunu oluşturan gerçek kişi üyelerin yetki ve sorumlulukları geniş boyutlar kazanmış ve değişik sorunları tartışma gündemine getirmiştir. Buna rağmen ne Sendikalar Kanununda, ne de Dernekler Kanununda yönetici ile sendika arasındaki ilişkiyi netleştiren hüküm bulunmamaktadır. Kabul etmek gerekir ki, diğer tüzel kişiler ile yöneticiler arasındaki ilişkiler bakımından da durum aynı olup herhangi bir hüküm bulunmamaktadır (1).

Sendika yönetim kurulu kendisini oluşturan gerçek kişi durumundaki üyelerden bağımsızdır. Aynı şekilde yönetim kurulu diğer zorunlu organlardan (Denetim, Disiplin ve Genel Kurul'dan) da bağımsızdırlar. Bu konudaki hukuki esaslar, büyük ölçüde, sendika tüzel kişiliği ile yönetim kurulu arasındaki hukuki ilişkiye de yansımaktadır. (2)

Belirtilen nedenle daha alt ayrımla bu niteliği tesbit etmek gerekmektedir.

(1) Çelik N. - Güzel A. "Sendika tüzel kişiliği ile sendika yönetim kurulu üyesi arasındaki ilişkinin Hukuki Niteliği Makalesi" Marmara Ün. İİBF. dergisi cilt IV sayı 1-2 Sf. 638

(2) Çelik Nuri. - Güzel Ali a.g.e. Sf. 638

B-) Yönetim Kurulunun Hukuki Niteliği ve Diğer Organlar ile ilişkisi

Sendika tüzel kişiliği ile yönetim kurulu arasındaki hukuki ilişki bizzat sendikalar k. 9. maddesi ile vaz edilmiştir. Buna göre yönetim kurulu olmazsa olmaz organlar arasında zikredilmiştir. (1) Organ kavramı tüzel kişi gibi soyut kavramdır. Bu soyut organa hayatıyet verenler sendika üyelerinin (ya da delegelerinin) seçmiş olduğu yönetim, denetim ya da disiplin kurulunu teşkil eden üyelerdir. (2) Zira tüzel kişilerin medeni hakları kullanma yetkisi, kanuna ve tüzüklerine göre buhusus için gerekli uzuvlara (organlara) sahip olmalarıyla başlar. (M.K.Md.47) Yine "hükmi şahsın iradesi" uzuvları vasıtasıyla ifade olunur. (M.K. Md.48)

Yönetim kurulunun sendikanın zorunlu organları arasında yer almasından da anlaşılacağı gibi yönetim kurulu ile sendika arasında sadece organik ilişki vardır. Akde dayanan bir ilişki yoktur. Yani bu organların kuruluş bakımından sözleşme değil, organik ilişki vardır (3).

Sendikaların temsil, idare yetkisi yönetim kuruluna aittir. Genel kurul, yönetim kurulunu seçer ve denetler. Ancak yasanın bizzat yönetim kuruluna vermiş olduğu yetkileri kullanamaz. (4) Genel kurul yönetim kuruluna verdiği yetkileri kendisi kullanamaz. Bu durumda yönetim kurulu üyelerinin sendikanın emrinde talimat alan kişiler olmadığını söylemek en doğru teşhistir.

C-) Yönetim Kurulunun Oluşumu, Görev ve Yetkileri

Sendikanın yönetim kurulu üçten az, dokuzdan çok olamamak üzere, tüzüğünde belirlenen miktar kadar seçilir. Yönetim kurulu seçilen kişiler bir kurul - organ niteliğinde çalışmak zorundadır. işçi birliği olan sendikanın yönetim kurulu da korporatif bir organdır. (5) Dolayısıyla ekip olarak çalışmak ve birlikte karar vermek ya da vermemek durumundadırlar. Bu durumda yani Korperatif kurulun icraatları noktasında HiZMET AKDi kavramının sözkonusu edilemeyeceği açıktır.

-
- (1) Çelik N. iş Hukuku Dersleri 8. Baskı. İstanbul 1986 Sf. 351 Şahlanan F. Sendikalar Hukuk İstanbul 1986 Sf. 76
Çelik N. - Güzel A. a.g.m. Sf. 639
Eyrenci Ö. Sendikalar Hukuk, İstanbul 1984 Sf. 71
 - (2) Çelik - Güzel a.g.m. Sf. 639
 - (3) Çelik N. - Güzel A. a.g.m. Sf.639
 - (4) Şahlanan F. Sendikalar hukuku, İstanbul 1986 Sf. 146
 - (5) Tunçoğlu K. iş Hukuku Cilt II, İstanbul 1985 Sf. 49

Yasa gereğince yönetim kurulunun ehemmiyetli bir kısım yetkilerine baktığımızda, sendikanın temsil edilmesi, tüzüğün verdiği yetki çerçevesinde yönetilmesi, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemlerin yapılması, bütçenin hazırlanması ve ayrıca genel kurulca verilen diğer görevlerin yapılması, biçiminde belirlenmiştir. (1)

Gerek yasa gerekse sendika tüzükleri yönetim kurulunun görevlerini yaparken çok büyük takdir hakkı bırakmıştır. Oysa hizmet akdinin bulunduğu bir ilişkide "işçi" durumunda bulunan kimselerin takdir hakkının bulunması mümkün değildir. Yönetim kurulunun yöneticileri münferit görevlerinin yanı sıra (Genel Mali sekreteri ve Genel Eğitim sekreterliği gibi) Kurul olarak da ayrıca hak ve görevleri vardır. O halde yönetim kurulunun konumu çok değişik hukuki ilişkinin doğmasına (belki de hizmet akdinin dışında bir ilişkiye neden olmuştur (2).

D - Sendika Tüzel kişiliği ile Yönetim Kurulu Üyeleri Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği

1 - Hukuki ilişkinin Niteliği

Sendika yöneticiliği ile sendika tüzel kişiliği arasında hukuki ilişkiden sendikalar kanunu bahsetmemektedir. Sendikalar Kanununun delaleti ile başvurulabilecek olan Dernekler Kanunu'nda ve Medeni Kanunun'da da bu konuda sarıh bir hüküm bulunmamaktadır.

Sendikalar kanunundaki bazı hükümlerden, Medeni Kanun ve Borçlar Kanununda ki bazı ilkelerden ve genel hukuk kurallarından yola çıkılarak sorunu bir çözüme kavuşturmak düşüncesindeyiz.

Yöneticiler ve hükmi şahsiyet arasındaki ilişkiyi ya akdi bir ilişki bulunan temele dayandırmak ya da akid dışı organik bir ilişkiye dayandırmak gerekecektir. (3)

Akit dışı, organik bağ görüşü sadece genel kurul kararına üstünlük tanımakta, seçilen üyenin bu görevi kabul etmemek özgürlüğüne bir değer tanımadan; Genel kurulun iradesini yönetim kurulu iradesinde simgeleştirme yoluna gitmektedir. Yine bu görüşe göre birbiri içinde eriyen ya da birbirleriyle özdeşleşen iradeler, organik bir görünüm kazanmaktadır. Oysa yönetim kurulunun bu görevi kabul edip, etmeme özgürlüğünü ve genel kurulun belirlediği iradenin yasaya aykırı olması durumunda "yapmama" yetki ve iradesini değerlendirilmelerinde dikkate almamaktadır.

(1) Çelik N. - Güzel A. a.g.m. Sf. 641

(2) Çelik N. - Güzel A. a.g.m. Sf. 641

(3) Çelik N. - Güzel A. a.g.m. Sf. 642

Akit ilişkisi ise, sendika yönetim kurulu ile sendika hükmi şahsiyeti arasında sözleşme bağının mevcudiyetini esas alır. Bu ilişkiye göre genel kurulun üyenin görevi benimsemesi, göreve başlaması kabul beyanı olarak değerlendirilebilir (1). Gerçekten kişi aday olmamakla -ya da iradesi dışında adaylığı önemilmiş ise - ya da adaylıktan çekilmek suretiyle bu ilişkinin tesisine mani olabilir. Dolayısıyla yöneticilik sıfatı bir yandan sendika genel kurulunun diğer yandan seçilen üyenin iradesi ile kazanılmaktadır. Yönetici ile hükmi şahsiyet arasındaki akdi ilişkiyi bu şekilde kabul etmekle akdi ilişki türlerini düşünmek gerekecektir. Hizmet ve vekalet, akla gelen ilk akid türleridir. (2)

2. Hizmet Akdi Görüşü

Sendika yöneticiliği ile sendika arasındaki ilişkinin hizmet akdi olduğu görüşü tatbikatta sendikacıların kabul ettiği görüştür. (3) Doktrinde bu görüşü benimseyen yazarlar da vardır.(4)

Hizmet akdinin temel özelliği Anayasa Mahkemesi'nin ilgili kararının (5) da yardımı ile ve yargıtay kararlarının ışığında şu şekilde tesbit etmek mümkündür.

- 1 - işçi hizmetini, işverene bağlı olarak onun emir ve talimatı altında iş yapar.
- 2 - işverenin gözetim, denetim ve hatta cezalandırma yetkisi, - iş gördürme edimine bağlı olarak - bulunmaktadır.
- 3 - işçinin işgörme edimine karşılık olarak da işverenin işçiye ücret verme ve gözetleme mecburiyeti bulunmaktadır.(6) Görüldüğü gibi işçi ve işveren arasında hizmet akdine mutlak hiyerarşi vardır. Yönetim kurulu ile sendikalar (genel kurul) arasındaki ilişkide emir ve talimat yoktur. Sadece genel kurul kararlarını - yasada kendisine tahmil edilen diğer görevlerle birlikte - yerine getirir. Ayrıca hiyerarşi de yoktur. Yöneticiler genel kurula karşı

(1) Çelik N. - Güzel A. a.g.m. Sf. 643

(2) Çelik N. - Güzel A. a.g.m. Sf. 643

(3) Sendikacılar bu görüşlerinde olsa gerek sendikalar K. 29'a göre prim ödeme işini genelde sendikaya tahmil etmektedirler. Bkz. aşağıda ... sayfa Sf. .. ve devamı

(4) Şahlanan F. Sendikaların işleyişinin demokratik ilkelere uygunluğu, İstanbul 1980 Sf. 189

(5) Anayasa Mahkemesi kararı 27.9.1967 T. 963/366 E. 967/29 K. sayılı ilamı 9.10.1968 T. ve 1030 Sayılı resmi gazetede yayınlamıştır.

(6) Cemberci M. İş Kanunu Serhi Ankara 1986 Sf. 49 aynı mahiyette yargılama 9. HD. 9.1.1970 T. 10268 E. 91 K. Yrg. 10. HD. 14.12.1973 T. 973/5183 E. 973/3154 K. (Cemberci M. a.g.e Sf. 50)

hıyerarsık olarak ast kimseler durumunda değildirler Hatta sendika yöneticileri yasa gereği genel kurulun üyesi ya da delegesidirler. Yine genel kurul, yöneticileri denetlemeye de yetkili değildir. Zira denetleme için yasanın öngördüğü denetim kurulu bulunmaktadır. Dolayısıyla hizmet akdinin önemli unsurlarından a) Talimat ve emir verme hususu b) Denetim ve gözetim hususu c) Hıyerarsık durum, sendika ile yöneticiler arasında bulunmamaktadır. Aksine yasa ve tüzükten kaynaklanan bir ilişki vardır (1). Ayrıca yukarıda da blırttiğimiz gibi yönetim kurulunun haklarını kullanmada ve görevlerini yerine getirmede geniş takdir yetkisi bulunmaktadır.

Nitekim Sendikalar Kanununun 29/3 maddesi "işverene düşen payda dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını devam ettirebilirler" hükmünü vazetmiştir. Yasa eğer yönetici hizmet akdiyle çalışan bir işçi olarak görseydi, bu hükmü vazetmezdi. Ayrıca Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2. ve 6. maddesi gereğince yöneticiler otomatik olarak sigortalı olacaktı.

Çelik ve Güzel'in yerinde belirttikleri gibi "yönetim kurulu üyeleri ile sendika arsındaki ilişki hizmet akdi olarak kabul edilmediği içindir ki, Sendikalar Kanunu Md. 29/3 hükmü kanuna konulmuştur.(2)

Sendikalar Kanununun Md. 45'e göre sendika yöneticilerinin ve başkanlarının ücret ve tazminatlarının genel kurulca tesbit edileceği hükmünü vazetmiştir. Sayet sözkonusu ilişki HİZMET AKDİ olsa idi, taraflar karşılıklı irade ile ücret tazminatlarını tayin ve talep edebileceklerdi. (3) Nitekim hem yargıtay 9. Hukuk Dairesi hem de Hukuk Genel Kurulu verdikleri kararlarla sendika yöneticiliği ile sendika tüzel kişiliği arasındaki ilişkinin HİZMET AKDİ olmadığına karar vermiştir. (4)

-
- (1) Çelik N. - Güzel A. a.g.m. Sf. 644
(2) Çelik N. - Güzel A. a.g.m. Sf. 644
(3) Çelik N. - Güzel A. a.g.m. Sf. 645
(4) Yrg. Hukuk Genel Kurulu 5.6.1985 T.983/10826 E.985/564 K.
Yrg. 9. HD. 18.11.1980 T. 12413 E. 11885 K.
(Çelik - Güzel, 645)
(Çenberci İş Kanunu şerhi, Ank. 1984 Sf. 316)
Yrg. Huk. Gen. Kur. 991/242 E. 991/320 K. 29.5.1991 T.
istanbul Barosu bilgi bankası arşivi, aynı mahiyette
olmak üzere Yrg. 9. HD. 991/1288 E. ve 991/1454 K.
8.2.1991 T. (istanbul Barosu bilgi arşivi)

3. Vekalet Akdi Görüşü

Vekalet "temsil edilen kişi tarafından yapılan hukuki bir muamaleden husule gelen bir temsil kudretidir (1). Herhangi bir şekli mahsusa tabi değildir. Vekil, hizmet akdinden daha fazla bir hareket serbestisine sahiptir. (Borçlar Kanunu 389/2. Madde) Vekalet akdinde bir bağımlılık ilişkisi de mevcut değildir. Bu bakımdan hizmet akdinden ayrılır.(2) Gerçekten borçlar Kanunu 386/11. maddesi gereğince "kararlaştırılan iş hizmet ya da istisna akdi çerçevesine sokulamıyorsa VEKALET AKDİ hükümleri uygulanacaktır.Vekalet akdinde vekile ücret tayini sözkonusu edilebilir (3). Borçlar Kanunu (Md. 386/son) vekalet akdinde sözleşme ya da teamül varsa ücret ödenmesine cevaz vermiştir. Bu itibarla sendika yöneticilerine ödenen ücretler de vekilin aldığı ücret kapsamında değerlendirilmelidir.

izah edilen durumlar karşısında sendika yöneticileri ile sendika hükmi şahsiyeti arasındaki ilişki hizmet akdine dayanmamaktadır. Aksine Sendikalar Kanunu Md.29/III (Soyal güvenlik primlerinin Sendika yöneticileri tarafından ödenmesi) Sendikalar K. 45. maddesi (yönetici ücretlerinin genel kurul tarafından belirlenmesi) (4) ve Borçlar Kanunu'nun 386/II maddesinin (kararlaştırılan işin hizmet ya da istisna akdinesokulamadığı zamanlarda vekalet akdi hükümleri uygulanması gerektiğini öngören) hükümleri uyarınca bu ilişkiyi VEKALET İLİŞKİSİ olarak kabul etmek gerekecektir. Gerçekten yargıtay da vermiş olduğu yerinde ve istikrarlı kararları ile sendika yöneticileri ile sendika hükmi şahsiyeti arasındaki ilişkiyi vekalet akdi olarak kabul etmiştir (5).

Her ne kadar dernekler açısından kabul edilmiş, yönetici ile tüzel kişi arasındaki ilişkiyi "HİZMET AKDİ" kabul etme konusunda Medeni Hukuk öğretisi (6) varsa da konumuz sendika yöneticiliğinin sendika tüzel kişiliği arasındaki hukuki ilişki olduğundan, sendika yöneticiliği açısından "hizmet akdini" kabul etmek imkansızdır. (7)

E - GÖRÜŞÜMÜZ

Yukarıda geniş bir şekilde belirtmiş olduğumuz gerekçeler karşısında sendika yöneticileri ile sendika tüzel kişiliği arasındaki ilişki - yargıtayın müstakar ichtihatlari doğrultusunda - Hizmet akdi ilişkisi değil Vekalet ilişkisi çerçevesinde değerlendirilmesi normatif hukuk sistemimize en uygun tercih olduğu görüşü ve kanaatindeyiz.

(1) Tuhr Andreas (Çev. Av. Cevat EDEGE) Borçlar Hukuku 1-2 (Yargıtay yayını No : 15) Ankara 1983 Sf. 320

(2) Ekonomi M. İş Hukuku cilt 1. 3.Baskı İstanbul 1984 Sf.40

(3) TUHR VON ANDREAS a.g.e. Sf. 334

(4) Yrg. HGK. 991/242 E. ve 991/320 K. 29.5.1991 T.

İstanbul Barosu Bilgi Bankası arşivinden alınmıştır.

(5) Yrg. 9. HD. 18.11.1980 12413 E. 45502 K. sayılı ilamı (Güzel A. - Çelik N. a.g.m. Sf. 645)

(6) Özsunay E. Tüzel Kişiler İstanbul, 1982 Sf. 221

(7) Çelik N. - Güzel A. a.g.m. Sf. 647

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

I - SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN GÖREV, YETKİ VE HAKLARI

Dünyada demokratik düzeni kendisine ilke olarak kabul etmiş devletlerde sendika yöneticilerinin görevleri birbirine çok yakındır. Örneğin İngiltere'de sendika yöneticilerinin başlıca görevleri, toplu sözleşme akdetmek, greve karar verilmiş işyerinde grev kararını uygulamak (1) iken A.B.D.'de de benzeri icraatların sendika yöneticilerinin esas faaliyetleri olduğunu görürüz. (2) Sendikacılığın çok başarılı örnekler sergilediği İsrail ve Almanya'da da aynı faaliyetlerin yanında sendika yöneticilerinin sınai teşebbüslere ilgisi ve konut yapımı ile bankacılık (3) ve sigortacılık gibi ek ana icraatları da ifa etmektedir. Bütün bu ve benzeri ya da ek faaliyetlerin yanında hemen tüm dünya sendika yöneticilerinin tutkularından olan kooperatifcilik te demokratik sendikacılık faaliyetlerinden biridir. Bu faaliyetler doğal olarak profesyonel sendika yöneticisi olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Zira bu kadar görevin altından başarı ile çıkmak (4). Ancak bu işi profesyonelce yapan ve yapmakta olan sendika yöneticileri ile gerçekleştirmek mümkündür. Batıdaki gelişmenin simetrisi olarak ülkemizde de sendika yöneticileri için aynı yetkiler görevler ve statüler - profesyonel sendika yöneticisi- yasa tarafından tanınmıştır.

Bu incelemede sendika yöneticilerinin görev ve yetkilerini bir bütün olarak ele alıp bilgi verilecektir.

Demokratik sendikacılık ilkesini benimsemiş olan sendikal mevzuatımız da yukarıda örnekleri verilen faaliyetleri dolaylı ya da dolaysız olarak sendikalara (onların adına yöneticilerine) vazife olarak yüklemiştir.

(1) Demircioğlu, A.Murat, Dünyada işçi Sendikacılığı, İstanbul, 1987, Syf. 81

(2) Demircioğlu, A.Murat, a.g.e. Syf. 53

(3) Tokol Aysel, Sendikalar ve Ekonomik Gelişme, işçi Örgütlerinin Yatırım ve Kooperatif Faaliyetleri (Basılmamış doktora tezi) Bursa, 1986, Syf. 34

(4) Batıda da Sendika yöneticileri her konuda başarılı olamamışlardır. Örn. Kooperatifcilik konusunda A.B.D.'li sendikacılar başarısız olurken, Alman sendikacılar başarılı olmuştur. Demircioğlu A. Murat A.g.e Sf. 53

Esasen haklı bazı sınırlamalar dışında kalan konularda sendika üyelerinin ekonomik hak ve çıkarları ile ilgili olmak kaydıyla, sendika yöneticileri çağdaş dünyada yerini almalıdır. Sendika yöneticileri işyerlerinde mevcut işgüvenliği kurulunu işçi temsilcilerini denetlediği kadar da işçilerden kesilen SSK. primlerinin yatıp yatmadığını araştırmalıdır. Aynı şekilde kesilen mecburi tasarruf primlerinin ve konut fonu kesintilerinin toplu konut idaresi fonu hesabına yatırılıp, yatırılmadığını da araştırılmalı ve kendisine bu konuları vazife edinmelidir.

A-) GENEL OLARAK :

Sendikalar Kanunu ve yine bu kanunun yollaması ile Medeni kanun ve Dernekler Kanunu, sendika yöneticilerine bir takım yetkiler vermiş ve bu yetkiler çerçevesinde bazı görevler yüklemiştir. Türk Hukukunun genel sistematiği içinde görev ve yetki kavramı birbirinin ayrılmaz mütemmim cüzleridir. Yetki yoksa görev, görev yapılmıyorsa yetkiyi kullanmak sözkonusu olamaz.

Bu nedenle sadece Sendikalar Kanununda münhasıran sendikaların yapacakları işleri ya da yöneticilerin görevleri (genel olarak geçiştirilmeyecek ilgili konular) irdelemeye çalışılacaktır. Yeri geldiğinde pratikte çok gördüğümüz - Medeni Kanun ya da Dernekler Kanunun'da bulunan bazı yetkileri de - incelemeye çalışacağız. Mevzuatımızda olmayıp, ilgili sendikaların anafüzüklerinde verilen yetkiler tamamen mikro planda kaldığı için bu konulara sadece değinilecek, ayrıca incelenmeyecektir.

B-) GÖREV VE YETKİLERİN DAYANAKLARI :

Sendika yöneticilerinin görev ve yetkilerini Sendikalar yasasına ve buna dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklere aykırı olmamak kaydıyla çıkarılan sendikaların kendi tüzükleri de yöneticilerin bazı özel görevlerini ayrı olarak belirlemiş olabilir. Bu durumda da sözkonusu sendika yöneticileri tüzüğün amir hükümleri ile bağlıdır. Yaptıkları işler dolayısıyla kendi tüzüklerini dayanak olarak gösterebilirler. Üstelik her sendikanın kendi özgür iradesiyle ve kendi ihtiyaçlarına göre tesbit ettiği görevlerin bazılarını yasada yer almayacağını düşünürsek tüzüklerin bağlayıcılığı bir kez daha ortaya çıkar.

Anatüzük hükümlerinin yasaya aykırı olması edilse dahi bu yetki yöneticilerce (apaçık yasaya aykırı yönü yok ise) kullanılabilir. Zira tüzük hükmün yasaya aykırılığını sadece sendikanın merkezinin bulunduğu vilayetin valisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve içişleri Bakanlıklarından birisi tarafından mahalli (genel merkezin bulunduğu vilayet) iş mahkemesine başvurularak ve Mahkeme kararı ile saptanır. Böyle bir karar verilinceye kadar tüzük hükmünün yasaya uygunluğu (Sen. Kan. Md. 54) kabul etmek gerekecektir. Ayrıca 16/2.Md. hükmü de bu yöndedir. (1)

Yukarıda zikretmiş olduğumuz tüzük hükümlerinin dışında genel kurul kararları da yönetim kurulu için bağlayıcı hüküm teşkil eder. Genel kurulca yöneticilere verilen görevleri yerine getirmeyen yönetim kurulu üyelerinin sorumlulukları sözkonusu olur.

2821 sayılı yasa, sendika yöneticilerini yönetim ve denetim kurulu olarak saymışsa da sendika denetim kurulunun, genel yönetim kuruluna göre görev ve yetkileri daha azdır. Ancak genel kurulda denetleme kurulu için ek görev tevdi edilmişse bu görevi yerine getirmek zorundadır.

C - SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN SENDİKALAR KANUNUNDA GÖSTERİLEN BAŞLICA GÖREV VE YETKİLERİ

1 - Genel Hükümlere Göre Görev ve Yetkileri

a-) Kuruluşu Temsil Etme ve Yönetme

Kuruluşu temsil yetkisi yönetim kuruluna aittir. Yönetim kurulları genel kuruldan sonraki en yetkili organdır. Kuruluşu ilgilendiren tüm resmi işlemlerde muhatap yönetim kuruludur. (2) Kuruluşun sevk ve idaresi yönetim kurulunca yapılır. Çok geniş olan bu yetkileri arasında sendika adına ilzamda bulunmak, anlaşmalar akdetmek, özel ve resmi kuruluşlar nezdinde sendikayı temsil etmek, kanunun ya da tüzüğün verdiği yetkiye istinaden sendikanın yapması gerekli işleri ifa etmek, daha sonra da değineceğimiz gibi genel kurulun verdiği işleri ya da kabul ettiği kararlara hayatiyet kazandırmak sendikaya eleman istihdam etmek, her türlü eğitim ve öğretim faaliyetlerinde bulunmak gibi (genel kurul icazetiyle) yetkiler yönetim kurulunca ifa edilir. Ancak bu yetkileri yasalar ve sendikanın tüzüğü ve genel kurul kararları çerçevesinde sınırlandırılmıştır.

(1) Öziplik-iş sendikasının anatüzüğünün maddesi

(2) M. K. Md. 62: "idare Heyeti, Cemiyetin işlerini görmek ve nizamnamelere tevkifan onu temsil eylemek hak ve vazifesine haizdir." hükmünü vazetmiştir.

b-) Yetki Verme :

Yönetim kurulu erekli gördüğü hal ve konularda üyelere birine veya bir kaçına yetki verebilir. Faaliyetlerinin yoğunluğu nedeniyle işyeri temsilcilerine de yetki verebilir. Bu yetki genellikle yapılan işle ya da belirtilen süre ile sınırlıdır. Sendikalar özellikle yeni açılan şubelerde müteşebbis heyeti adı altında şubeyi ilk genel kurula kadar organize edecek temsilciler atarlar. Bu heyetin atama ile yönetici sıfatını hemen kazanmadığı yöneticilik güvencesinden de yararlanmayacağı açıktır. Bu durumdaki yöneticilerin görev ve yetkileride tahdidir. Ancak genel yönetim kurulu uygun gördüğü takdirde bu üyelere de geçici olmak kaydıyla (en fazla genel kurula kadar) şube yöneticilerinin görev ve yetkilerini verebilir.

Şube yöneticileri ya da diğer yöneticilere verilen yetki verme işleminde sözü edilen yönetici, üye ya da uzmanların yetki sınırları da ayrıca belirtilir.

Ugulamada şube kurmanın ekonomik olmadığı, bun karşılık toplu iş sözleşmesi akdetmiş bulunduğu işyerleriyle ilişkisini sürdürmesi sendikanın genel merkezi tarafından da çok güç olduğundan - çoğu kez imkansız olduğundan - bölge temsilciliği, il ve ilçe temsilciliği gibi adlarla sendikal konularda deneyimli, bilgili, çoğu kez işçi kökenli temsilciyi atamaktadırlar. Bu böyle temsilcinin atanabilmesi için bu yolda bir hükmün mutlaka ana tüzükte yer almış olması gerekmektedir.

Atanmış olan bu temsilcilerin yetkileri sadece anatzük ve genel mmerkezin verdiği yetkiler çerçevesinde hareket etme imkanları bulunmaktadır. Yöneticilerin sahip olduğu hak ve yetkilerden de istifadesi mümkün olmayan bu yetkililerin sendika ile ilişkileri HİZMET AKDİ çerçevesindedir.

Sendikaların taşra birimleri için vermiş oldukları yetkilendirme işleminin yanı sıra genel yönetim kurulu kendi içindeki yöneticilere de bu tür yetkiler verebilir. Örneğin gelen üye kayıtlarını kabul edip etmeme konusunda kendi içindeki yöneticilerden iki tanesini bu işlere münhasıran görevlendirebilir. (1)

(1) Berksun - Eşmelioglu, a.g.e. Syf. 346 Yukarıda da belirtildiği gibi uygulamada sendikalar yetkilendirme işlemini çok şumullu hale getirmişlerdir. Mali konularda Genel Mali Sekreter, Yazışma işleri ve büroların sorumluluğu genel sekreteri, örgütlenme işleri teşkilatlandırma sekreteri tarafından ifa edilir. Yine sendikalarda hizmet akdiyle çalışan uzmanlara TiS yapma yetkisi, para çekme yetkisi, örgütlenme faaliyeti yetkisi verilmektedir.

Ayrıca S.K. Md.15/2'de belirtildiği gibi "Sendika ve Konfederasyon hizmetleri için geçici görevlendirilecek..." ibaresiyle sadece iç ilişkilerde değil dışarıya karşı ilişkilerde de sendika yönetimi gerek içinden gerekse uzmanlarından bir ya da bir kaçını dış ilişkilerde yetkilendirebilir. Uygulamada çokça yapıldığı gibi özellikle toplu iş sözleşmelerin de taraf sendikayı temsil eden verilen yetki belgesi, herhangi bir toplantıda sendikayı temsil görevi ile vazifelenendirilen yöneticinin durumu hep sendika yönetim kurulu tarafından verilen yetki verme işlemine istinaden yapılır.

c-) Gelir ve Gider Hesaplarına İlişkin Yapılması ve Gelecek Döneme Ait Tahmini Bütçenin Hazırlanması.

Gelir ve gider hesaplarına ilişkin sendikalar Yasasında ve işçi ve işveren sendika ve konfederasyonların Devletçe denetlenmesine ilişkin tüzükte düzenlemeler bulunmaktadır.(1) Giderler, yönetim kurulu ya da diğer yetkili organlarca alınacak kararlara göre ve fatura, makbuz, satış belgesi gibi evraka dayanılarak yapılır. Gelirleri ise yine yönetim kurulunun onayı ile yürürlüğe girer.

Gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemler yönetim kurulunun onayı ile girer.

Gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemler yönetim kurulunun onayı ile muhasebe kayıtlarına geçirilebilir. Şube ve bölge şubelerinin harcamalarında da aynı esaslar geçerlidir. Burada önemli bir durumda bu harcamayı onaylanan tüm yöneticilerin yasadışı bir harcama durumunda sorumlu olduğu hususudur. Sendika yöneticileri özellikle harcamaların yasallığı konusuna çok dikkat etmelidirler. Uygulamada sendika üye işçilerin üyelik paralarının verilmesi nedeniyle (bu işlemin bakanlık tebliğlerine aykırı olduğundan bahisle) Asliye Ceza Mahkemesinde yargılanan sendika yöneticileri vardır.(2)

Bütçe hazırlama görevi sendika ve konfederasyonun yönetim kuruluna verilmiştir. Şube ve bölge şubeleri bütçe hazırlamazlar. Çünkü bu organların bütçe ve mali ibra yetkileri bulunmamaktadır. (S. K. Md. 11/son)

Bütçe elde edilmesi muhtemel gelirlerle ihtiyaçları karşılayacak giderlerin tesbit edildiği ve de denkleştirdiği, yönetime tasarrufta bulunma yetkisi veren belgedir. (Denetleme Tez. Md. 6) Bütçedeki temel ilkeler; açıklık, türler itibariyle bölümlere ayrılma, doğruluk, dönemsellik, gerçeklik uygulanabilirlik, bütünlük, denetime elverişlilik olarak sıralamak mümkündür. (3)

(1) 6.5.1984 T. ve 18393 S. Resmi gazetede yayınlanıp yürürlüğe girmiştir.

(2) Kadıköy Asliye 1. Ceza Mahkemesinin 28/17/1987 T. 284 E. 901 K. sayılı ilamı; yapılan yargılama sonunda Mahkeme Sendika Yöneticilerinin suçsuz olduğuna hükmetmiştir. (Berksun - Eşmalioğlu a.g.e. Sf.762)

(3) Berksun Eşmalioğlu, a.g.e. Syf. 347

Dikkat edilecek husus, yapılacak harcamaların bütçe esaslarına mutlaka uygun olması gerektiğidir. Maliye Bakanlığı yaptığı denetimlerde aksini tesbit ederse, sendika yöneticileri ZİMMET tehdidi altında kalabilirler. Bu nedenle hesaplar çok iyi tutulmalı, muhasebe servisinde mutlaka uzman elemanlar istihdam edilmelidir.

Yönetim kurulları gelecek döneme ait tahmini bütçeyi hazırlarlar ve iki genel kurul toplantısı arasındaki raporlarla birlikte genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden 15(onbeş) gün önce gönderirler. Yönetim kurulu bu işlemleri yapmadığı takdirde genel kurulun iptali durumu ortaya çıkar.

(1)

d-) Genel Kurulca Verilecek Diğer Görevler

Genel Kurul, kuruluşun en yüksek ve yetkili organı olduğundan aldığı kararlar yönetim kurulunu bağlar. Bunun yanı sıra genel kurul yönetim kuruluna görev verebilir. Genel kurulca alınan tüm kararlar doğaldır ki, yönetim kurulu eliyle icra edilir. Örneğin, " taşınmaz malların satılması ya da alınması, şube açma, birleştirme ve kapatma kararları " bu niteliktedir.

2-) Münhasıran Sendika Yöneticilerine 2821 Sayılı Yasadaki Görevleri

Yasada bu görevler sadece sendikalara atfedilmiştir. Sendikalar bu görevleri organları eliyle yürütür. Birinci derecede sorumlu organ olarak sayılan yönetim kurulunun görev ve yetkileri arasında olduğu ortadadır.

a - Toplu İş Sözleşmesi Akdetmek :

Toplu pazarlık sürecinin en önemli aşaması ve varmak istediği sonuç, toplu iş sözleşmesinin yapılmasıdır. Bu faaliyet dar anlamda sendikacılığın en önemli işlevi olma durumundadır. Anayasa'nın 53. maddesi, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarını belirtmiştir. 2822 sayılı TSGLK'na göre toplu iş sözleşmesi; hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere yapılır. Sözleşme ayrıca tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler de ihtiva edebilir. Ülkemizde yapılan sözleşmeler daha çok ücret ve sosyal haklar konusundaki düzenlemelere ilişkindir. Örneğin, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında düzenlemelere pek rastlanmamakta, işverenler zor ve pahalı olduğu için bu tür düzenlemelere yanaşmamakta, sendikalar ise işverenin kısıtlı imkanlarını ücrete çevirebilmek için bu konuya ilgi göstermemektedir.

(1) Yargıtay 9. HD. 3.6.1987 T. 5547 E. 5534 K.

(Berksun - Eşmelioglu Sf. 257)

Şahlanan, a.g.e. Syf. 120

Ancak son zamanlarda sendikaların bu eksiklikleri hissettikleri, toplu sözleşmeye sosyal bir konu olan " anacadeye köprü yapılması " ve işçi, işveren temsilcileri ortak katılımı ile ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER KURULU gibi çağdaş bir kurullarda oluşturma çabasıdır. (1)

Mevzuata göre bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için kurulu olduğu işkolundaki çalışanların en az %10'unu, sözleşmanın yapılacağı işyerinde ise %50'den fazla işçiyi örgütlemesi (üye yapması) gereklidir. Sözleşmenin diğer tarafı, işveren eğer bir sendikaya üye ise üye olduğu işveren sendikasının belirleyeceği temsilciler, üye değil ise işverenin kendisidir.

b -) Toplu iş uyuşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak. (S. K. Md. 32/2)

Arabulucuya 1- TİS'in başlamasından itibaren 30 gün geçmiş ve anlaşma sağlanamamışsa, 2- TİS görüşme süresi olan 60 gün geçtikten sonra TİSGLK'nun 21/2'ye göre tutulan uyuşmazlık tutanağından sonra gidilir.

b.1 - Özel Hakeme Başvuru

Sendika yönetimi toplu hak ve menfaat uyuşmazlıklarında karşı taraf mutabakata varmak kaydıyla uyuşmazlığın her aşamasında özel hakeme başvurması mümkündür. 2822 sayılı yasanın 58. maddesine göre taraflar Yüksek Hakem Kurulu da dahil olmak üzere özel hakem kurullarına sözleşmenin her aşamasında ortak irade ile başvurusu halinde, bu başvuruları sonucundaki hakem kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi niteliğindedir.

b.2 - Hakem Kuruluna Basurma

TİSGLK'na göre, Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru zorunlu ya da isteğe bağlıdır. (Bkz. bir önceki fıkra) Kurulun vereceği kararlar kesin olup, toplu iş sözleşmesi mahiyetindedir. Pek çok görevlinin yanısıra isteğe bağlı başvurularda, grev yasaklarında ve grev ertelemelerinde toplu iş sözleşmesi başlıtlar.

(1) Öz Gıda-iş Sendikası ile TURYAĞ A.Ş. ile yaptığı sözleşme 1.1.1992, 31.12.1993 tarihinde sona erecek şekilde imzalanmış ve bu sözleşmede çok çağdaş normlar getirilmiştir. Bu sözleşme ile endüstriyel ilişkiler kurulu getirilmiş, sosyal amaçlı olarak E.23. karayollarına üst köprü yapımı - işçi işveren katkısı ile - gibi sadece taraflara değil topluma faydası olan bir sözleşme akdedilmiştir.

Sendika yönetiminin aşağıdaki hallerde Yüksek Hakem Kuruluna mutlaka başvurması gerekmektedir. Aksi takdirde sendikanın TİS yapma yetkisi düşer.

1 - Grev ve Lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyumsuzluklarda. (Md. 32/2)

2 - Grev ve Lokavtın ertelenmesinde erteleme dönemindeki uyumsuzluğun çözümünde. (Md. 33-34)

3 - Grev oylaması sonucunda grevin uygulanmamasına karar verildiğinde. (Md. 36) Grev ilanı ile birlikte işyerinde çalışanların 1/4'ü grev istemediklerini bildiren dilekçeyle mülki amirliğe başvururlarsa, mülki amir grev oylaması yaptırır. Sonuçta grevin uygulanmaması yönünde karar çıkarsa, sendika yönetimi sonucun kesinleşmesinden itibaren 15 gün içinde YHK'ya başvurmak zorundadır. Aksi takdirde sendikanın yetkisi düşer.

b.3 - Arabulucuya Başvuru

Uyumsuzluklarda tarafların belirli bir süre içerisinde anlaşamamaları ve özel hakeme de gitmek istemedikleri hallerde tarafların mutabakatı halinde kendilerinin belirledikleri bir kişiyi, üzerinde ittifak edilmemesi halinde BÇM aracılığıyla iş Mahkemesince tarafları uzlaştırabilecek bir ARABULUCU atanır. Arabulucu talebi BÇM tarafından re'sen ya da sendika yönetimine yapılır. (1) Sendikaların ve dolayısıyla yöneticilerin faaliyetleri arasında işçiyi temsilen davaya girmek te bulunmaktadır. sendikanın toplu iş sözleşmesinin öbür tarafı durumunda bulunan (ya da işveren sendikası) aleyhinde toplu iş sözleşmesi ihtilafından dolayı YORUM ya da EDA davası ikame edilebilir. Ayrıca aşağıda belirtilen yetkileri kullanma da genel yönetim kurulundur.

a-) Bakanlar Kurulunun grev ve lokavtı erteleme kararı vermesi halinde bu kararlar aleyhine danıştaya başvurmak. (Md. 33)

b-) Grev oylamasına itirazlarda iş mahkemesine itiraz etmek. (Md.36)

c-) İşyerinde ilan edilen Kanuni grev ve lokavta katılmayarak işçilerin işveren ya da bölge müdürlüğünce tesbitine iş mahkemesi nezdinde itirazda bulunmak, dava açmak. (Md. 39)

d-) Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tesbiti için iş mahkemesinde dava açmak. (Md. 46)

e-) Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması halinde iş mahkemesinde tesbit davası açmak, gerekirse ihtiyati tedbir ile durdurulmasını sağlamak. (Md. 47)

(1) Çalışma bakanlığı bölge müdürlüğü her ne kadar re'sen arabulucu tayini talebi ile iş Mahkemesine başvuruyorsa da sendika yöneticilerinin bir an evvel Bakanlık bölge müdürlüklerine başvurarak kendilerinin bizzat ilgilenmeleri çok önemlidir. Zira uygulamada bürokrasi yüzünden 3 ay'da atanmayan arabulucu nedeniyle toplu sözleşmelerin akdedilmemesi çok görülmektedir.

f-) Grevi uygulayan sendikanın, grev uygulanan işyerindeki üye sayısının dörtte bire veya daha aza düştüğü tesbit edildiğinde iş mahkemesinde talepte bulunmak. (Md.51/4)

3 -) Çalışma hayatında, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta hakları konusunda üyelerini, mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak. (2821 S.Y. Md. 32/3) Kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçilerin veya bakanlık bölge müdürlüğüne tesbit ve ilan edilen nitelik ve sayıları aleyhine iş Mahkemesine itiraz etmek

Ülkemiz sendika yöneticilerinin pratikte en çok karşılaştıkları husus bu maddedir. Ve tüm işçiler sendikacıların yasadaki belirtilen yetkilerin çok olduğunu zannederler. Zira işten çıkarılan sendika üyesi işçi hemen tazminat ve alacaklarının hesaplanması için sendika merkezine ya da şubesine gelmektedir. Sendika yöneticileri ise Çalışma Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine müracaat ile ilgili alacakların hesabını talep etmek durumunda kalmaktadır. Diğer taraftan da sendikanın avukatına bu madde hükmüne göre dava açtırmaktadır. Bu maddeye göre dava açılabilmesi için, davacının mutlaka sendika üyesi olması ve tanzim edilecek "yetkilendirme belgesi" imzalaması yeterlidir. (1)

Yasadaki bu düzenlemenin kapsamı üç yönlü bir sınırlandırma içinde bulunmaktadır. 1- İşçilerin hizmet akdinden ve hizmet akdi olmasa da yasa anlamında işçi sayılanların mukavelelerinden doğan hakları sözkonusu olmalı. 2- Bağlı bulunan sosyal güvenlik kuruluşundaki veya diğer sigortalardaki hakları ihtilaflı olmak. 3-Bu hakkın sadece sendika üyelerine ya da mirasçılara tanınmış olmasıdır.

Yasanın amacı, işçinin haklarının sendika tarafından en iyi bir şekilde korunmasını sağlamaktır. Dolayısıyla sendika yöneticilerinin sadece üyelerinin yaşamları süresince değil öldükten sonra da üyey karşı sorumlulukları mirasçılara eli ile devam etmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin hizmet akitlerinin konusunu oluşturan normatif hükümlerinin ihlali halinde, hakkı verilmeyen ya da noksan verilen üyenin sendikaya yazılı başvurusu üzerine temsilen sendikanın doğrudan doğruya veya avukatı vasıtası ile açtığı davalar bu tür faaliyetin tipik örneklerini oluşturur. Buna sendikaların "bireysel nitelikteki dava ehliyeti" de denilebilir. (2)

(1) Berksun - Eşmelioğlu, a.g.e. Syf. 629

(2) Berksun - Eşmelioğlu, a.g.e. Syf. 629

d -) Grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek :
Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyet durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak ve yahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları grevdir. Lokavt ise işyerinde faaliyetin tamamen durmasına yol açacak biçimde işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır. Grev kararı kanunda öngörülen sürelerin geçmesinden sonra işçi sendikası alınır. İşveren ise grev kararının kendisine tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde lokavt kararı alabilir. (TiSGLK, Md. 37/1)

Yöneticiler grevin uygulanmasından önce grev gözcülerinin kimliklerinin işyerinin bulunduğu mahallenin mülki amirine bildirmek zorundadır. (Grev Tüzüğü, 5) Sendika yöneticileri grev idare ederken kanun-ı lazimelere olağanüstü uymak zorundadır. Zira grev esnasında işverene verilen her zarar sendikaya tazmin ettirilir. Sendikaya verilen zarardan da yönetici vekalet akdi çerçevesinde sorumludur. (1) Ayrıca yukarıda belirtilen grevin yasadışılığı halinde yasa, hukuki müeyyideler (işçilerin ve işverenin zararlarını tazmin gibi) yanında cezai hükümler de vazetmiştir. TiSGLK'a göre 6 ay ya da daha fazla hüküm giyen yöneticilerin bu sıfatları kandiliğinden düşer. (Sen. K. Md. 9/8)

D -) SENDİKA YONETİCİLERİNİN SOSYAL GÖREVLERİ :

Sendika ve konfederasyonların bulunabilecekleri sosyal faaliyetler aşağıda zikrettiğimiz şekilde maddede yazılı olanlardan ibaret değildir. Kanun bu düzenlemeleri yol gösterici biçimde saymış, benzer nitelikte faaliyet yapma imkanı da bahsetmiştir. Uygulamada görülen misafirhaneler bu türden sosyal amaçlı bir imkandır. Yine işçi lokali de bu türden benzeri bir etkinliktir (2).

Unutulmamalıdır ki aşağıda zikredilen hususlar belli parasal güce ulaşan sendikaların yönetici tarafından icra edilebilir.

1. Çalışmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılara adli yardımda bulunmak. Maddeye göre çalışma ilişkisinden olmak kaydıyla üyenin kendisinin davacı ya da davalı olduğu her türlü adli yardımda bulunabilirler. Sendikanın bu maddede öngörülen yardımı sadece avukat tutmak, işvereni Çalışma Bakanlığına şikayet etmek şeklinde kısıtlamak anlamsızdır (2821 S.Y. Md.33/1) (3).

(1) Bkz. Syf. ve devamı

(2) Örn. Yol-İş sendikası, Teksif sendikası, Özçelik-İş sendikalarının hem genel merkezleri olan Ankara'da hem de bazı taşra şubelerinin bulunduğu illerde bu tür misafirhaneler bulunmaktadır.

(3) İnce, Ergun. a.g.e Syf. 99

"Adli yardımda bulunma kavramı dava kavramından daha geniştir. Bu bakımdan dava aşamasına gelmemiş uyumsuzluklarda da üyeye yol göstermek, idari başvurularda bu başvuruyu düzenlemek gibi etkinlikler de adli yardım kavramına girer.(1)

Adli yardımda bulunmanın ilk şartı, 1-Adli yardımda bulunabilmek için işçi-işveren arasındaki hukuki ilişkinin çalıştırmadan doğması gerekmektedir. Bu nitelikte değilse adli yardım yapılmayacak. 2- Çalışmalardan doğan hukuki ilişkinin konusuna yöneliktir. "Sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması" ile ilgilidir. bu hakların tümünü sosyal güvenlik hakkı olarak adlandırabiliriz. 3- Bu, şart ise adli yardımda bulunacak kişiler bakımından getirilmiştir. Bunlar yalnızca kuruluşun üyeleri ve bu üyelerin ölümü halinde yasal mirasçı sayılmayanlar öngörülen haktan yararlanmayacaklardır.

2-) Kanun ve uluslararası anlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek. (S.K. Md. 33-2) Sendika ve konfederasyonlar "kanun ve uluslararası anlaşma hükümlerine göre temsilci gönderirken" bu kurullara kimlerin temsilci olacağını tespit etmesi yönetim kuruluna aittir. (Tüzük ya da genel kurul kararı ile aksine karar verilmemişse) maddede belirtilen kurulları, asgari ücret tespit komisyonu, YHK, Sosyal Sigortalar genel kurulu, Milli üretkenlik Merkezi genel kurulu, Çalışma meclisi gibi kurum, komisyon ve kuruluşlardır (2)

(1) Berksun - Esmelioğlu, a.g.e. Syf. 632

(2) Yöneticiler her ne kadar bir sendika mensubu iseler de aslında çoğu kez kendi sendikasının değil, mensubu olduğu konfederasyonu adına hareket etmektedirler. Mevzuatta öngörülen düzenlemeler, esas itibarıyla bünyesinde en çok üyeyi barındıran TÜRK-İŞ Konfederasyonunu ilgilendirmektedir. Zira aşağıda zikredilen kurula katılmak için bünyesinde en fazla üyeyi barındırma şartı vardır. Aşağıda zikredilen kurul ve komisyonlarda işçi kesimi adına bu konfederasyonumuzun mensupları temsil olunurlar.

- Yüksek Hakem Kurulu. (2822/53)
- Milli Üretkenlik Merkezi Genel ve Yönetim Kurulu (580/4,7)
- Çalışma Meclisi (3146/26)
- Asgari Ücret Tesbit Komisyonu (1475/33)
- Sosyal Sigortalar Kurumu Yönetim ve Genel Kurulları (4972/10,112)
- İş ve İşçi Bulma Kurumu, Danışma ve Mahalli Danışma Kurulları. (4837/10)
- İşçi ücretlerinden Ceza olarak kesilen paraları kullanmaya yetkili Kurul (Tz. Md. 3)
- Resmi Arabulucular Seçici Kurulu (Tz. Md. 24)
- Çıraklık ve Meslek Eğitim Kurulu ile İl Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu (3308/4,6)

Mevzuatımızda yer alan düzenlemelerin kaynağını, 1-Millî mevzuat 2- Uluslararası anlaşma hükümleri olarak iki bölüme ayrılmaktadır. Bunlardan mevzuatta öngörülenler; yasa, tüzük ve yönetmelik hükümlerine göre oluşan kurul, komisyon, meclis toplantılarıdır.

Sendikaların Temsil Edildiği Kurul

Bu tip temsil konusunda mevzuatta yer alan düzenlemeler esas itibariyle işyerine ilişkin olup, işyeri sendika temsilcisi tarafından yerine getirilmektedir. (1)

- işçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu (Tüzüğü Md. 3)
- işyerinde işin durdurulması hakkında karar vermeye yetkili komisyon (işçi Sağ. İş Güvenliği Tüz. Md. 3)
- Yüzdelerden toplanan paraların işçilere dağıtılması hakkında yönetmelik uyarınca oluşturulan değerlendirme kurulu. (Yön. Md. 6)
- Yıllık ücretli izin yönetmeliği uyarınca oluşturulan izin kurulunun iki işçi üyesi ile iki yedek üyesi, varsa işyerinde bulunan sendika temsilcilerince seçilir. (Yön. Md. 10)

Uluslararası anlaşma hükümlerine göre temsil ise, Türkiye'nin üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Teşkilatı (İLO) nezdinde gerçekleşir. Bunun dışında, üye olunan uluslararası kuruluşların toplantılarına da ilgili bakanlıklardan izin almak kaydıyla sendika ve konfederasyonlar temsilci gönderebilirler. (Der. K. Md. 43) (2)

3 işçilerin veya işverenlerin Mesleki Bilgilerini Artırıcı Tesisler Kurmak

İşçi ve işverenlerin mesleki bilgilerini arttıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertip etmek,

Yukarıda sayılan resmi kurullara ve uluslararası Çalışma Örgütü'nün genel kurullarına sendika (konfederasyon) yöneticilerinin yanısıra bünyesinde en fazla işçiyi barındıran işveren kuruluşu ile birlikte hükümet temsilcileri de katılır. Büyük oranda istişari organ mahiyetindedir.

(1) Berksun - Eşmelioğlu, a.g.e. Syf. 642

(2) Bkz. Aşağıda sf. ... ve devamı

sağlık ve spor tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezhik şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak, (S. K. Md. 33/3) sendikaların görevleri arasındadır.

Bu maddeyle amaç işçilere: Mesleki bilgiler vererek verimliliği arttırmak, ulusal tasarruf ve yatırım fikrini benimsetmek, böylece ülke ekonomisine katkıda bulunmaya sevkettir.

Reel verimlilik, gerçek verimliliği yani mümkün olduğunca az girdi ile daha çok üretmektir. Bu amaca yönelik olduğu kadar ülke ekonomisinin de olumlu yönde etkilenmesi bakımından büyük önem taşır. 274 sayılı yasanın 14. maddesinde, aynı konudaki hükmün görüşülmesi sırasında Geçici Komisyon Sözcüsü tarafından bu nokta üzerinde önemle durulmuştur. (1)

Ote yandan " sağlık ve spor tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezhik şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak " faaliyetinin işçilerin beden ve ruh sağlığı açısından ne denli yararlar sağlayacağı gözönünde tutulması gereken önemli bir husustur. Ayrıca belirtelim ki, gerek işçi gerekse işveren kuruluşlarının bu yönde getireceği hizmetler sayesinde işçilerin bedeni ve fikri çalışma yetenekleri artacak, böylece verimli ve huzurlu bir çalışma ortamı yaratmış olacaktır.

4. Yardım Sandıkları Kuruluşuna Yardımcı Olmak:

Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun %5'inden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek. (S. K. Md. 33/4)

Madde hükmünde sözü edilen yardımlaşma sandıkları, 274 sayılı yasadaki düzenlemeye göre doğrudan kurulabiliyordu. Ancak 2821 sayılı yasa, bu sandıkların kuruluşlarca doğrudan kurulmasına yardımcı olunmasını ve belirtilen sınırı aşmıyacak miktarda kredi verilmesini öngörmekle yetinmiştir.

Sendikaların, bu fıkrada sayılan amaçlar için oluşturacakları yardımlaşma sandıkları, mesleki teşekkülün gözetiminde hükmi şahsiyeti olmaksızın, ya da hukuki niteliği yönünden VAKIF ya da DERNEK biçiminde ve sendika dışında, kendi tüzel kişiliğine sahip olarak da kurulabilir. (2)

(1) Berksun - Eşmeliöğlü, a.g.e. Syf. 642

(2) Işık R. işçi sendikalarının faaliyetlerinin hukuksal çerçevesi, Ankara 1977, Sf. 88, EDİZ S. işçilere yardım vakıfları, Ankara 1982, Sf. 58 ve bu kaynakta zikredilen diğer kaynaklar.

Uygulamada bu tür sandıklar genel olarak şube düzeyinde gerçekleşmekte ve sendikaları; bu sandıklara kredi vermekten imtina etmekte, ancak kuruluşu teşvik etmektedirler. Örn. Özçelik-iş sendikasının iskenderun ve Karabük'te bulunan şubeleri düzeyinde böyle bir sandık kurulmuştur. Ancak bu sandıklar iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve ölüm yardımlarını içermektedir. Sendikanın şube yöneticileri bu sandığın da yöneticisidirler. Ayrıca sendikanın izmir bölge başkanlığının faaliyet sahası içindeki Ege Metal A.Ş. işyerinde böyle bir sandık kurulmuş bulunmaktadır. Bu sandık faizsiz kredi verme, iş kazası ve meslek hastalığını içermektedir.(1)

Sendikaların kuracakları bu yardım sandıklarının 3 temel özelliği vardır.

- Bu sandıklar -eski kanundan farklı olarak- bizzat sendikalar kuramazlar. (2) Sendikalar kurulmasına yardımcı olur, üyelerini teşvik eder, nakit mevcutlarınının %5'i geçmeyecek şekilde kredi verirler

- Sendikaların kuruluşuna yardım ettikleri YARDIMLAŞMA SANDIKLARINDA "mesleki dayanışma" ve "ortak menfaatlerin sağlanması ve korunması" ön plana çıkmaktadır.

- Kurulmasına yardım edilecek sendikalar, sendika hükmi şahsiyetinden bağımsız ve fakat onun murakebesinde kuruluşlardır.

- Kurulacak olan sandıklar bir toplu sözleşme hükmü ile getirilebilir. Bu nedenle bu sandıkların hükmi şahsiyet kazanması şart değildir. Hükmi şahsiyet kazanacaksa vakıf veya dernek şeklinde olacaktır. (3)

(1) Ege Metal işyeri mensupları yardımlaşma sandığı tüzüğü Md. 3 vd.

(2) 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 14/g. maddesi "... yardımlaşma sandıkları kurmak" hükmünü vazetmişken, 2821 sayılı yasada (Md. 33/4) "Herhangi bir bağışta bulunmadan ... sandıklarının kuruluşuna yardım etmek." hükmünü getirmiştir. Bu nedenle sendikalar ilgili sandıkları kendileri direk kurmamaktadırlar. Bkz. aynı yönde EDİZ S. a.g.e. Sf. 59.

(3) IŞIK R. a.g.e. Sf. 89

5. Kooperatif Kuruluşuna Yardım Etmek ve Gerekirse Kredi Vermek

Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun %10'undan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek. (S. K. Md. 33/5)

Kooperatifin tanımı 1163 sayılı kooperatifler yasasının 1. maddesinde şöyle yapılmıştır : " Tüzel kişiliğe haiz olmak üzere ortaklarının belirli ekonomik faaliyetlerini ve özellikle meslek ve geçimlerine ait ihtiyaçlarını karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet suretiyle sağlayıp korumak amacıyla gerçek ve kamu tüzel kişileri ile özel idareler, belediyeler, cemiyetler ve dernekler tarafından kurulan değişir sermayeyi teşekküllerdir. "

Bilindiği gibi kooperatifler dört gruba ayrılmaktadır. (Üretim, tüketim, yapı, kefalet kooperatifleridir) Bunların tümü işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının faaliyet alanı içine girmektedir. Ancak, yine bilinmektedir ki, bu konudaki faaliyetler hanüz yeterli seviyeye ulaşmamıştır.

Kooperatifler de sendikalar gibi sosyal devletin gerçekleştirilmesinde önemli işlevleri bulunan kuruluşlardır. (A.Y. Md. 171) Sendikalar Kanunu, sendikacılık ile amaç ve köken yönlerinden büyük benzerlik gösteren bir sosyal politika aracı olan kooperatificiliğe büyük önem vermiştir. Esasen sendika ve kooperatiflerin en önemli özelliği, her ikisinin de "birer kendi kendine yardım organı" ve kitle hareketi mahiyetinde olmasıdır (1).

Yine eski kanundan farklı olarak (2) bu kooperatifler, doğrudan doğruya sendikalar tarafından kurulamamak ta, sendikaların yardımları ile ama sendika dışında kurulabilmektedir. Bu nedenle 2821 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği tarihten bu yana tatbikatta sendikaların kooperatif kurdukları pek görülmemiştir. Çünkü sendikalar - bağış olmamak kaydıyla - ibaresinden dolayı ancak kredi verebilme imkanına sahiptirler. Sözü edilen kredinin geri dönmesi risk dahilinde olduğu için sendika yönetimleri tarafından olaya soğuk bakılmaktadır.

İsrailde bulunan tüm orta ölçekli işletmelerin %20'si işçi sendikaları konfederasyonu (HiSTADRUT) nun kurduğu kooperatif işletmelerden oluşmaktadır. Yine Almanya'da da çok başarılı kooperatificilik örnekleri bulunmaktadır (3).

(1) IŞIK R. a.g.e. Sf. 85

(2) 274 sayılı yasa Md. 14/1 kooperatif kurma işini sendikalara bırakmışken bugün için sadece "... kooperatif kurulmasına yardım etmek hükmü yasada yer almaktadır. (2821 S.Y. Md. 33/I)

(3) Demircioğlu M. a.g.e. Sf. 131 vd.

Sendikalarımız, işçi konut yapı kooperatifleri denemesinde başarılı olmuşlardır. Aynı başarının, tüketim ve kredi yardımlaşma kooperatificiliği modellerinde gösterilmemesinin bazı nedenleri vardır. Tüm kooperatiflerde ortak çıkış noktası şudur : Az ya da çok büyük bir topluluğun demokratik ilkeler çerçevesinde kendi kendilerine yardım anlayışı toplumsal düzeyde özlenen ve tüm katılanlara yararlı bir servisten yada ekonomik düzenlemeden yararlanabilmek için bir araya gelmeleri, anlaşmaları, temsil ettikleri kitleye hizmet edebilmenin gururunu yaşamalarıdır.

Sadece diğer demokratik dünya devletlerinde olduğu gibi ülkemizde de sendikal hareketinin en güzel örneğini oluşturan kooperatificiliğin her türde ve yaygın olarak faaliyet gösterdiğini söylemek bu gün için mümkün değildir. Ancak bazı sendikaların bu konudaki çabalarının başarılı bir düzeye ulaştığını ve yaygın biçimde faaliyette bulunan kooperatiflere desteklerini sürdürdüğü gözlenmektedir. Yol-Koop, Körfez Birlik (1) Türk-iş blokları (2) gibi başarılı "sendika - kooperatif ilişkisi örnekleri" bulunmaktadır.

Madde hükmü, yalnızca kooperatiflerin kurulmasına yardımcı olmak ve bu kooperatiflere kredi vermek biçiminde düzenlenmiş. böylece 274 sayılı yasaya nazaran faaliyet alanı biraz daha daraltılmıştır. Verilecek kredi miktarı ise "Nakit mevcudunun %10" ile sınırlandırılmıştır. Kredi miktarının, kuruluşun nakit mevcuduna göre değiştirebilir olması dikkat çekmektedir. Ayrıca, böyle bir durum nakit mevcudunun hangi esasa göre belirleneceği sorusunu da gündeme getirmektedir. Bu konudaki idari teamül; kredinin verildiği andaki para mevcudunun esas alınacağı, kredi koşullarının ise bağış ve ticaret yasağı gözönünde bulundurulacak kararlaştırılacağı doğrultusundadır. (3)

6 -) Üyelerin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak. (S. K. Md. 33/6)

Tamamen işçi sendikaları için konulmuş olan bu hüküm tek taraflı olarak -sadece emeğin değeri ve hakkı- kullanılmasına neden olmuştur. Bu ise üretimin ve verimin değeri bilinmeden emeğin hakkını yüceltme durumunda kalmıştır. Ancak işçi sendikalarının ve konfederasyonlarının emeğin değerini, işyeri verimliliğini, üretimin değeri ile ilgili toplantılar düzenlenmesini yasa indirekt olarak zorunlu tutmuştur. Zira kanunun 44/2 maddesi "işçi sendika ve konfederasyonların gelirlerinin en az %5'ini üyelerin mesleki eğitimiyle bilgi ve tecrübelerini arttırmak için kullanmak zorundadır." Bu hüküm beraberinde mesleki eğitimi bir anlamda şart kılmaktadır.

(1) Bu Kooperatifler Yol-iş sendikası tarafından kurulmuştur.

(2) Bu site kooperatif marifeti ile Türk-iş tarafından yapılmıştır.

(3) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 13.4.1984 T. 13-651 sayılı tebliği

Uygulamada sendikaların eğitim seminerlerine önem verdikleri gözlenmektedir. Bu olumlu bir gelişmedir. Ancak bu eğitim seminerlerinde sadece emeğin haklarından bahsedilmektedir. Elbette "emeğin hakkı" çok önemli ve anlamlı bir kavramdır. Bunun yanında "emeğin görevleri" nin de anlatılması acitasyondan uzak, hak ve görevleri bir arada zikretmek gerekir. Zira üretken olmayan emek arzının piyasada hiç bir değeri yoktur. Üretim, verim ve bunların karşılığı olan hak ve ücretler bir bütün olarak ele alınıp anlatılmalıdır. Bu durum için gerekirse işçi ve işveren kuruluşları bir araya gelerek ortak eğitim çalışmalarını da yapmalıdırlar. Bundan ençok karlı olacak olan işçi tarafı olacaktır. Özellikle eğitim ile kazanılan vasıflı eleman sıfatı tüm iş piyasasında işçiye yeni kapılar, yeni alternatifler açılmasını sağlayacaktır.

7 Sınai ve İktisadi Teşebbüslere Yatırımlar Yapmak

Nakit mevcudunun %20'sinden fazla olmamak kaydıyla sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak. (S. K. 33/7)

Kuruluşlardan toplanan paraların büyük bölümünün atıl kalması, zamanla bu paraların mevcut enflasyon karşısında erimesine neden olur. Paranın yatırımlarda değerlendirilmesi daha rantabl olmasının yanısıra birçok kişiye istihdam imkanı yaratacak olumlu bir harekettir. Bugün tüm İsrail'de yatırımların %20'si ve Almanya'daki yatırımların dışı dokunur bir çoğunluğu sendikalar tarafından gerçekleştirilmiştir. (1)

Sendika ve konfederasyonlar sermaye şirketlerinde hisse senedi ya da tahvil sahibi olabilirler. Fonlarını akılcı biçimde kullanıp geliştirmeleri için sendikalara bu imkan tanınmıştır. Ancak 39. maddenin 3. fıkrası ve 33/7. maddeler birlikte ele alındığında iktisadi ve idari girişimler yoluyla elde edilen gelirlerin paylaşılıp paylaşılmayacağı konusu ihtilaflidir (2). Kanatimize göre elde edilen gelirler - tüzükte yer almak kaydıyla - teşkilat üye ve mensupları arasında dağıtılmamalı, karlar sendikaya kalmalıdır (3).

Sendikaların sanayii ve ticari teşebbüslere yatırım yapmaları kurulmuş ya da kurulma aşamasında bulunan tüm müesseseleri içindir (4).

(1) Demircioğlu A. Murat, a.g.e. Syf. 131

(2) Esen G. a.g.e. Sf. 162

(3) Eyrenci, Sendikalar Hukuku İstanbul, 1984 Sf. 177

(4) Şahlanan F. - Eşmelioğlu İ. a.g.e. Sf. ...

SENDİKALAR KANUNUNDA BELİRTİLEN DİĞER (RUTİN OLMAYAN) GÖREVLER

Yukarıda saymış olduğumuz görevler, sendikaya dolayısıyla yöneticilerine bırakılmış olan vazifeler manzumesidir.

Esasen gerek sendikalar kanununu gerekse Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu iyi tetkik edildiğinde; yasaların değişik maddelerine - sistematik gereği - serpiştirilmiş görevlere ilişkin başka hükümler bulunduğu kolayca mütalaa edilebilir. Sendika yöneticilerinin bu görevlerini sendikal ve resmi kurum ve kuruluşlara ilişkin görevler olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Bu görevleri madde madde sayarak zikredecek olursak, genel kurul aşağıda belirtilen hükümleri topladığını görürüz. Konuya ilişkin hükümler aşağıda kısaca açıklanmıştır (1).

1 -) Sendikal Görevler :

1 - İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu ile denetleme kurulu (veya denetçi raporunu) ve gelecek döneme ait bütçe teklifini, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden onbeş gün önce tebliğ etmek (S. K. Md. 12/3)

2 - Yönetim kurulu üye sayısının, ayrılmalar sebebiyle yedeklerine getirilmesinden sonra, üye tamsayısının yarısından aşağı düşmesi halinde bir ay içinde genel kurulu toplantıya çağırmak. (S. K. 17/3-4)

3 - Seçim kurulu başkanı ve seçim sandık kurulu başkanı ile üyelerine " seçimlerin temel hükümleri ve seçmen kütükleri hakkında kanunun" da belirtilen esaslara göre ücret ödemek (S. K. Md. 14/12)

4 - Olağan ve olağanüstü genel kurula toplantısı için gerekli çağrışı yapmak (S. K. Md. 12/5, 19/3) (Re'sen ya da denetleme kurulunun talabı üye ya da delege tamsayısının 1/5'inin talebi üzerine)

5 - Aldığı kararları en geç bir hafta içinde karar defterine yazıldıktan sonra gelecek ilk toplantı zamanı aşılma- mak kaydı ile bir ay içinde imzalamak. (S.K.Md.17/5, Den.Tz.15)

(1) Berksun A. - Eşemlioğlu İ. a.g.e. Sf. ...

6 - Sendikaya üyelik başvurusu kabul ya da redetmek
(S. K. Md. 21,22)

7 - Sendikalar Kanununun 33. maddelerinde belirtilen görevleri yerine getirmek.

8 - işyeri temsilcisini atamak, görevden almak.
(S.K. Md. 34)

9 - Kuruluş gelirlerini, elde ettikleri tarihten itibaren otuz gün içinde sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan bankalara yatırmak ve kasada tüzükte öngörülen miktardan fazla nakit para bulundurmamak (S.K.Md. 43)

10-Vergi usul kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya ve malzemenin envanter defterine kaydedilmesini sağlamak ve bunları gider işlemine tabi tutmamak (S.K. Md.44./3);

11- Para toplama yetkisi bulunan kimseleri belirleyip imza sirküleri ile noterce onanmış yetki belgesi vermek (Den. Tz. MD.17)

12-Kanunen tutulması gerekli defterleri tutmak, genel kurulu izleyen onbeş gün içinde notere onaylattırılması ve ilgili buldukları yılı izleyen takvim yılından başlayarak on yıl süre ile saklanmasını sağlamak (S.K.Md.49,50)

13-Her hesap veya bütçe devresine ait bilanço ve hesapları ile çalışma raporlarına ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde bağlı bulunulan konfederasyona göndermek.
(S.K.Md.51/1)

2 - SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN RESMİ KURUM VE KURULUSLARI İLGİLENDİREN GÖREVLERİ

1-Genel kurul çalışmalarında hükümet komiserinin bulunmaması halinde durumu derhal valiliğe bildirmek.(S.K.Md. 14/1)

2-Genel kurul tarafından seçilen organların üyelerinin ad ve soyadları, meslek ve sanatları, ikametgahları ile tüzük değişiklikleri ve tüzüğe göre şubelerin açılmasını, sendikanın ve şubenin bulunduğu illerin valiliklerine ve bölge müdürlüklerine onbeş gün içinde göndermek ve ayrıca 8. maddesine göre ilan etmek.(S.K. Md.9/4)

(1) Sendika yöneticileri sendikanın paralarını - yasa, sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan bankalar - demesine rağmen ilgili bakanlık tebliğleriyle sermayesinin %90'ı devlete ait olan bankalara yatırmak zorunda kalmışlardır.

3-Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az onbeş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeyi toplantının gündemi,yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte, iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı olan hakime ve mahalli mülki amire tevdi etmek.(S.K.Md. 14/3)

4 - Üye kayıt fişini, Çalışma Bakanlığına, Bölge Müdürlüğüne, işverene göndermek. (S. K. Md. 22/4)

5 - Genel Kurulca verilen üyelikten çıkarılma işlemiyle ilgili Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma Bakanlığına bildirmek. (S. K. Md. 25/3)

6 - Konfederasyonlara üye olmak ve üyelikten çekilmeye ilişkin genel kurul kararını onbeş gün içinde ilan etmek ve o ilin valiliği ile bölge müdürlüğüne bildirmek.(S.K.Md.8,26)

7 - Sendika ve konfederasyonların katılma ve birleşmeleri halinde işlemleri yerine getirmek, bu yöndeki genel kurul kararını onbeş gün içinde ilan etmek ve o ilin valiliği ile bölge müdürlüğüne bildirmek. (S. K. Mdd. 27)

8 - Uluslararası kuruluşa üyelik için başvurmadan üç ay önce bu kuruluşun tüzüğün içişleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarına vermek; uluslararası kuruluştan çekilme halinde aynı makamlara ayrılış tarihini bildirmek.(S.K. Md. 28)

9 - Denetim elemanlarının raporlarında zikrettiği hususları yerine getirmek veya bunlarla ilgili görüşlerini denetim elemanlarının bağlı bulunduğu bakanlığa bildirmek. (Den.T.10)

10 - Her hesap veya bütçe devresine ait bilanço ve hesapları çalışma raporlarını ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Maliye ve Gümrük ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarına göndermek. (S. K. Md. 51/1)

11 - Sendikalar Kanununun 5. maddesinde belirtilen suçlardan biri ile mahkum olanlardan birine sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarında görev verildiğinin valilik ve ya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tesbiti halinde, bu makamlarca ilgili kişinin görevine son verme istemini, bildirimini izleyen beş işgünü içinde yerine getirmek. (S. K. Md. 56/2)

F - DERNEKLER KANUNUNA GÖRE GÖREV VE YETKİLERİ

1 - Bildiri Dağıtma :

Bildiri dağıtma, sendikanın kendi hedef ve programı doğrultusunda kamuoyunun bilinçlendirilmesinin sağlanması için bastırdığı ilanları dağıtması olayıdır.

Sendikalar, demokratik kitle kuruluşlarıdır. Çok kısır imkanlarla kamuoyu ile iletişim sağlanarak kendi lehlerinde bir izlenim (etki) oluşum sağlamak isteyeceklerdir. Tüm dernekler ve tüzel kişiler için durum bu şekildedir. Özellikle işçi ve işveren kuruluşlarının da kendi konu, amaç ve etkinlikleriyle ilgili bildiri yayımlamaya bunları dağıtmaya böylelikle kamuoyu desteğini yanlarına almaya hakları vardır. Ancak bu konuda Sendikalar Kanununda hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle Dernekler Kanununun 44. maddesinde belirtilen bildirim yayımlama yetkisi kullanılmak suretiyle yukarıda belirtilen amaç elde edilmeye çalışılacaktır. (1) Dernekler Kanununun 44.maddesi konuya ayrıntılı bir prosedür getirmiş, geçmişte kötüye kullanıldığı ileri sürülen bu hakkı denetime almak istemiştir.

Böyle bir bildiri dağıtmak isteyen sendika veya konfederasyonun yönetim kurulu tarafından dağıtılması öngörülen metnin önce içeriği tesbit edilir. Yönetim kurulu tarafından kabul edilen bildiri ve bu bildiriye ilişkin yönetim kurulu kararı mahallin en büyük mülki amirine "alındı belgesi" karşılığında verilir. Aynı belgeler ayrıca mahali Cumhuriyet Savcılığına da "alındı belgesi karşılığında" verilir. Her iki merciden alındı belgesi alındıktan sonra 24 saat geçmesinin ardından ilgili metin dağıtılabilir. (2908 S.Y. Md.44)

Bildirinin dağıtılabilmesi için kanunen yasaklanmış bir dille yazılmaması, devletin ve milletin bütünlüğüne aykırı tarzda ifade edilmemiş olması, kısaca yasa tarafından suç görülen bir nitelik taşımaması gerekir. Aksi takdirde mülki amir, bu dağıtımı geciktirebilir. Bildiri dağıtılmış ise toplatılabilir. Böyle bir karara varan mülki amir 24 saat içinde durumu Ceza Hakimine bildirir. Asliye Ceza Hakimi de 48 saat içinde ilgili bildiri hakkında karar vermek zorundadır. Bu süre içinde karar verilmeyen bildiri için mülki amirin tedbir niteliğindeki kararı da hükümsüz kalır. (Der. K. Md. 44/son)

(1) Örneğin Belediye-iş sendikası 2.8.1992.tarihinde başlayan

2 - Yabancı Kuruluşlarla İlişki İçine Girmek

Ülkemizdeki sendika ve konfederasyonların Yabancı ülkelerde bulunan dernek, sendika ya da konfederasyonları ile ilişki içine girebilmek üç bakanlığın birlikte olumlu görüş bildirmesine bağlıdır. Bunun için herhanbi bir yabancıülke sendikasının davetine uyarak oraya gitmek istyen sendika yönetimi önce Dışişleri bakanlığından sonra ilgili bakanlıktan (sendikal konu olduğu için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından) olumlu görüş almak zorundadır. Daha sonra içişleri bakanlığı da uygun görürse lehte ya da alyhte bir karar verir. (Der. K. Md. 43) Bu hükümlerle sendikaların aleyhinde var olan dış bağlantılı tahrik gibi, spekülasyonlardan sendikaları uzak tutma iddiası vardır. Ancak otoriter hüküm olan bu izin alma olayının çağdaş demokratik ilkelere uygunluğu iddia edilemez. İzin zorunluluğu kaldırılmalıdır. (1)

3 - Lokal Açmak ve İşletmek

Sendika ve konfederasyonların herhangi bir örgüt birimine bağlı olarak lokal açması ya da bu lokali işletebilmesi mülki amirin iznine bağlıdır. Bu maddede yer alan izin hükmü özellikle bir çok dernek lokalinin kumarhane olarak kullanılması nedeni ile gösterilmiş reaksiyon nedeniyle vazolmuştur.

Sendikalar merkez ve şubelerinin bulunduğu yerlerde ancak birer lokal açabilirler. (Dernekler Kanunu Md. 90)

Görüldüğü gibi Dernekler Kanununun verdiği yetkiye göre yetkisini kullanacak olan yöneticilerin bu imkanları izin ya da sıkı bir denetim sonucu kullanmaları mümkün olmaktadır. Uygulamada çok az sendika bu imkanı değerlendirmektedir. (2)

İstanbul, Ankara, İzmir Belediyelerine bağlı işyerlerindeki grev nedeni ile özelde Belediye-iş Sendikası aleyhinde genelde tüm sendikalar aleyhinde başlatılan kamuoyu oluşturma çabası istenen neticeyi elde etmiştir. Buna mukabil Belediye-iş Sendikası yasanın bu hükmünün verdiği imkanla bildiri dağıtarak bu kampanyayı kırmak istemiştir.

(1) Aynı yönde ESEN G. a.g.e. Sf. 165

(2) İzin almanın zorluğu, lokal işletmesinin sıkıntıları, bu tip lokallerin kumar oynama merkezi olabilme endişesi nedeniyle sendika yöneticileri olaya sıcak bakmamaktadırlar. Ancak Özgıda-iş, Tek gıda-iş, Türk Metal-iş, Öz Çelik-iş gibi sendikaların başta Ankara, ve İstanbul olmak üzere muhtelif yerlerde lokalleri bulunmaktadır.

II - YÖNETİM KURULLARININ SORUMLULUKLARI

A-) SORUMLULUK İLİSKİSİ

Sendika yöneticilerinin kimlere karşı sorumlu olduklarını belirlemeden önce bu sorumluluğun dayanağını ortaya koymalıyız. Bunun için de yönetim kurulu üyeleri ile sendika arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinin açığa çıkarılması gerekir. (1)

Yönetim kurulu ile sendika hükmi şahsiyeti arasındaki ilişkiyi vekalet akdi olarak belirledik. Dolayısıyla sendika hükmi şahsiyetine karşı vekilin hukuki ve cezai sorumluluğunu taşıması lazımdır. Hal böyle iken, sendika üyelerine karşı, resmi kurum ve kuruluşlara karşı bazen değişik sorumluluk alanları sözkonusu olabilir.

B-) SORUMLU OLDUĞU MERCİLER :

1 - Üyelere Karşı Sorumluluk

İster vekalet akdi hükümlerince ister hizmet akdi hükümlerine göre sorumlu tutulsunlar, yönetim kurulu üyeleri işlerini özenle yapmak mecburiyetindedirler. Kuruluşun ve üyelerin yararını gözetmeli, üyelerin hak ve menfaatlerine aykırı davranışlarda bulunmamalıdır.

Sendika adına yürütülen işlemlerden dolayı taraf olan yönetim kurulu veya üyeleri değil sendikanın kendisidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1988'de aldığı bir kararda şöyle denilmektedir: " Şahsi hakları ve tazminat istemi nedeniyle tüzel kişilik aleyhine dava açılabilceği, bunun önceden genel kurula gitmeye gerek bulunmadığı sonucuna varmıştır.(1)

Yönetim kurulu görev ve yetkileri dışına çıkarak kasıtlı ya da ihmalli bir davranış sonucu zarara neden olmuşsa, bireysel sorumluluk dahi söz konusu olabilir. Böyle bir durumda kurul üyeleri aleyhine doğrudan dava açılabilir. Uygulamada çokça görüldüğü gibi, sendika TİS görüşmelerinde uyumsuzluk çıkıyor. Gerekli prosedürden sonra sendika grev kararı alarak greve gidiyor. Ancak daha sonra grev için öngörülen yasal sürelerle sendikanın uymadığı anlaşılıyor. Bu durumda ne olacak? Elbette işverenler grevin yasadışı olduğunu ortaya koyunca işçilerin iş akitlerini tazminatsız olarak feshedeceklerdir. (1475 S.Y. 17/2 ve 2822 S.Y. 45.Madde) işçiler kaybettikleri tazminatları için sendika hükmi şahsiyetini hasım göstererek dava açabilirler. (2) Bu dava sonunda işçiler kaybettikleri yasal haklarını (ihbar, kıdem tazminatlarını) sendikadan alırlar.

(1) Yargıtay H.G.K. 27.1.1988 T. 11-406 E. 46 K.

(Berkun - Esmelioğlu Sf. 355)

(2) Yrg. 9. HD. 5.11.1985 T. 7135 E. 10165 E.

(Bkz. Berkun - Esmelioğlu Sf. 356)

Şayet genel kurul yöneticileri bu konuyla ilgili ibra etmemişse yöneticilere, sendikanın zararını tazmin ettirmek mümkündür. (1)

2 - Genel Kurula Karşı Sorumluluk

Sendikalar kanununa göre yönetim kurulunun iki seçim dönemi arasındaki çalışmalarını içeren faaliyet ve mali raporları genel kurulda görüşülür ve ibraya sunulur. Genel Kurulun yönetim kurulunu ibra etmesi halinde yönetim kurulunun sorumluluğu ortadan kalkar. (2)

Doktrinde ağırlıkta olan görüş yönetim kurulu üyelerinin vekalet akti çerçevesinde sorumlu tutulacağı yönündedir. Borçlar Kanununun ilgili maddesine göre, vekilin sorumluluğu genel olarak işçinin sorumluluğuna ilişkin hükümlere tabidir. (B. K. Md. 390) Borçlar Kanununun 321. maddesinde işçinin sorumluluğu anlatılmıştır. Bu maddeye göre kasıt, ihmal ya da dikkatsizlik sonucu yol açılan zararlardan maddede yer alan hususların varlığı da gözönünde tutularak sorumlu tutulabilirler.

Yönetim kurulu üyelerinin genel kurul kararlarının dışına çıkabilme serbestisinin olması uygulamada çıkacak bazı sorunlara çözüm olabilir. A.Berksun ve İ.Eşmalioğlu buna şöyle örnek vermektedirler : "..... genel kurul kararının, alındığı anda ya da sonradan çıkan bir yasa hükmüne aykırılık taşıması halinde yönetim kurulu genel kurul kararını yerine getirmediğinde değil getirdiğinde sorumlu tutulur. Yönetim kurulunun ister yetkili kılınsın, isterse yetki verilmemiş olsun uygulamalarında kuruluşun çıkarlarını gözetecek hareket etmesi zorunludur. Genel kurulca alınan bir karar, değişen koşullar karşısında kuruluşun çıkarlarını ciddi biçimde zedeleyeceği ya da tehlikeye düşüreceği sonucuna varırsa, kararı yerine getirmekten kaçınmalıdır (3). Dolayısıyla yönetim kurulunun genel kurula karşı sorumluluğu yasalar çerçevesindedir.

3 - Resmi Mercilere Karşı Sorumluluk :

Yönetim kurullarının resmi mercilere karşı yerine getirmeleri gereken bir takım sorumlulukları vardır.

-
- (1) Yargıtay 9. H.D. 5.11.1985 T. 7135 E. 10165 K. sayılı ilamı. (Berksun - Eşmalioğlu Sff. 355) Ayrıca bir son bölüm de yöneticilerin genel kurula karşı sorumlulukları düzenlenmiştir.
 - (2) Yönetim kurulunun genel kurula karşı sorumluluğu YÖNETİCİLERİN İBRASI bölümünde anlatılmıştır.
 - (3) Berksun - Eşmalioğlu, a.g.e. Syf. 353

Örneğin; seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az onbeş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler ile toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı olan hakime ve mahalli mülki amire tevdi etmek gibi, toplu iş sözleşmesinin başlangıcında ve diğer bazı aşamalarında Çalışma bakanlığı bölge müdürlüğüne başvurmak gibi.

Yönetim kurulu, yasalarda belirtilen yükümlere uymak, bilgi ve belgeleri, resmi mercilere süresinde vermek zorundadır. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde yönetim kurulu sorumlu tutulur (1). Yönetim kurulu üyelerinin resmi mercilere karşı yükümlülüklerini yerine getirmemesi halindeki müeyyideler, ilgili mevzuat hükmünde belirtilmiştir. Bu müeyyideler sendika ve sendika yönetim kurulu için çoğu kez serttir. Örn. yapılacak kongre ile ilgili belgelerin süresinde yetkili makamlara verilmemesi sözkonusu kongrenin yapılmamasına, TiS görüşmeleri yasal başvuruları ihmal etmesi halinde TiS yetki belgesinin hükümsüzlüğüne Sen. K. 5. maddesinde ki bir suçu işleyen yönetim kurulu üyesinin - resmi mercilerin tebliğlerine rağmen - yönetim kurulu üyeliğinden düşürülmemesi halinde Mahkeme tarafından sözkonusu sendikanın faaliyetlerini 6 ay'a kadar durdurma gibi müeyyideler (Sen.K. Md.56/2) bulunmaktadır.

Yönetim kurulu sonucunda hem sendikanın hem de kurulun hukuki ve cezai sorumluluğunu ortaya koyacak ihmallerden kaçınılmalı, gerekirse bu işler için çok ciddi uzman şahıslar istihdam etmelidirler.(2)

-
- (1) Geniş bilgi için bkz. yukarıda Sf. ... ve devamı
(2) Uygulamada, Sendikalar Kanununun sert müeyyideli yükümlülüklerinden korunmak için hukuk ve muhasebe konusunda deneyimli uzman şahısların çokça istihdam edildiği müşahade edilmektedir.

III - YÖNETİM KURULLARININ KARAR ALMA USUL VE ESASLARI

2821 sayılı Yasa, sendika yöneticilerini yönetim ve denetim kurulu üyeleri olarak kabul etmiştir. Bu kısımda yönetim kurulları yöneticiler ile ilgili zikretmiş olduğumuz hususlar aksine açıklamalar olmadıkça durumlar olmadıkça denetleme kurulu (hatta disiplin kurulu) için de geçerlidir. (Sen. K. Md. 17)

A- Yönetim Kurullarının Toplantı Tarzı

Sendikalar Kanunu eski 274 sayılı düzenlemeden farklı olarak yönetim kurulunun toplantılarını, yer ve zamanını ayrıca toplantı ve karar yeter sayısını da içeren hükümler vazetmiştir. Bu hükümlerin bir kısmında re'sen hükümler koyarken diğer bir kısmını da sendika tüzüklerinde bırakmıştır.

Kural olarak yönetim kurulunun görevleri ile ilgili hükümler ilgili sendikaların anatzüklerinde belirtilir. Yönetim kurulu kararı olmadıkça hiçbir üye ve organ harekete geçemez. Ancak kuruluşun çok çeşitli ve yoğun işleri olması nedeniyle ve yönetim kurulunun bunların tümüne yetişmesi çok zor olacağından yönetim kurulu üyelerinin bir veya bir kaçına tüzükte gösterilmek kaydıyla "bireysel yetkiye" dayanılarak hareket etme serbestisi verilebilmektedir. Yönetim kurulunun toplantı gündeminde bu yüzden karar alınmasını gerektirecek konuların görüşülmesi daha pratiktir.

Yönetim kurulu toplantılarının verimli olması açısından üyelerin toplantı öncesinde hazırlık yapmaları ve bu hazırlıklarını karşılıklı birbirlerine aktarmaları yerinde olacaktır. Hiçbir çalışma yapılmadan gelinmesi durumunda alınan kararlar da çok isabetli olmayacaktır.

B- Yönetim Kurullarının Toplanma Zamanları

Yönetim kurulları olağan ve olağanüstü olmak üzere iki farklı biçimde toplanabilirler. Olağanüstü toplantılar kuruluşun tüzüklerinde belirtilir. (1) Olağan toplantıların ayrıca üyelere tebliğine gerek yoktur. (2) Ancak toplanılacak yer konusunda tebligat söz konusu edilebilir.

(1) Demir Fevzi. a.g.e sy.122

(2) Hemen tüm sendikaların anatzüklerinde olağan toplantı zamanları belirtilmiştir.

Mutad toplantı yerinin dışında bir toplantı yapılacağı zaman bu yerin mutlaka ilgili yönetim kurulu üyelerine bildirilmesi gerekecektir. Tebligatın mutlaka yazılı olması gerekmez. Sözlü de yapılabilir. Ancak özellikle muhalif grupların birarada yönetimde bulunduğu kurullarda ispat açısından mümkünse yazılı tebliğ yapmak yerinde olur.

Olağan toplantının dışında yönetim kurulu başkanı başta olmak üzere diğer yönetim kurulu üyelerini başkana durumu bildirerek, diğer yönetim kurulu üyelerini olağanüstü toplantıya çağırmasını sağlama hakları vardır. Bu tarz toplantıya "olağanüstü yönetim kurulu toplantısı" denir. Olağanüstü toplantının gündemi çağrıya neden olan konu ile sınırlı olmakla birlikte yönetim kurulunun ortak kararı ile genişletilebilir.

Hem olağan toplantılarda, hem de olağanüstü toplantılarda sendika yönetim kurulu toplantısına genel başkan (şube yönetimlerinde şube başkanı) başkanlık eder. Her durumda genel başkanın yokluğunda toplantı yapılıp, karar alınamaz. Ancak başkan olağan toplantıya gelmemiş ise yerine mutlaka birini atamak zorundadır. Atanmamış ise, tüzük hükümlerine göre vekil kim olacak ise başkan yerine temsilci olarak sözkonusu yönetici oturur. Özellikle muhlefetin de bulunduğu bazı yönetim kurulu toplantılarında başkan kast-ı mahsusa ile toplantıya katılmıyor yerinde kimsenin başkanlık etmesini istemiyorsa bu durumda sendika içi çok ciddi problem var demektir. Bu durumda diğer üyeler toplantı yapılacağına başkana tebliği ile yönetim kurulunun olağan ya da olağanüstü toplantısını icra edebilirler.(1)

C- Toplantı Yeter Sayısı :

Sendikalar Kanununda toplantı yeter sayısı olarak üye tamsayısında bir fazlası gösterilmiştir. Ancak bu emredici niteliğindedir. Sendikalar, tüzüklerinde yasada belirtilen miktardan aşağı olmamak kaydıyla toplantı yeter sayılarını da belirleyebilir. (Sen. K. Md. 17/1)

Yönetim kurulunun seçimi sırasında asıl üyesi kadar yedek üyelerin de seçimi yapılır. Yönetim kurulu üyelerinde boşalma olduğunda asıl üyelerin yerini yedekler alırlar. Üye sayısı, ayrılmalar üzerine yedeklerinde getirilmesinden sonra üye tam sayısının yarısından aşağı düşerse, böyle bir halin ortaya çıkmasını izleyen bir ay içinde genel kurulun

(1) Bu durumlarda toplantıya kimin başkanlık edeceğini anatzük belirler. Genellikle bu yetkili ya başkan yardımcısı ya da genel sekreter konumunda bulunan şahıstır.

toplantıya çağırılması zorunludur. Genel kurulu toplantıya mevcut yönetim kurulu üyeleri re'sen ya da denetleme kurulu - yine yönetim kurulu aracılığı ile çağırır. Eğer çağırma bir ay içinde yapılmamışsa üyelerden birinin başvurusu üzerine mahalli iş mahkemesi, sendika üyeleri arasından seçeceği üç kişiyi genel kurulu toplamakla (1) görevlendirir. Ayrılmaların şube yönetim kurulunda olması halinde yeni yönetim kurulunun seçilmesi için gerekli işlemleri kalan sendika yönetim kurulu üyelerince yapılır. (S.K. Md.17/3,4) (2)

Yukarıda merkez yönetim kurulu için anlatılan durum yani yedeklerin de göreve getirilmesi ie yönetim kurulu için gerekli sayıya ulaşamıyorsa şubeyi genel kurula tezelden götürmek gerekecektir. Bu işlemlerin ifası için merkez yönetim kurulunca bir veya birkaç kişiye yetki vermek (müteşebbis heyet) atamak gerekir. Deleğelik ve toplantı nisabı ile ilgili bir önceki fıkrada anlatılan hususlar şube olağan ve olağanüstü genel kurulları içinde geçerlidir.

D- Karar Yeter Sayısı :

Kararlar yönetim kurulu üye tamsayısının oy çokluğuyla alınır. (Sen. K. Md.17) A.Berksun ve İ.Eşmelioğlu bunu sendika içi demokrasinin gerçekliğinin sağlanması amacıyla gerekli olduğunu vurgulamaktadırlar. (3)

-
- (1) Demir, Fevzi. a.g.e. sy.122
- (2) Genel kurulda seçim delegelerle yapılacaksa acaba eski delegelerle mi yoksa yeni seçilecek delegelerle mi yapılacak? Bu konuda genel kuralımızdan yürüyerek çözüm bulacağız. Genel kuralımız "delege sıfatının bir daha ki genel kurula kadar devam edeceği" (S.K. Md.10/6) şeklindedir. O halde yapılacak toplantı olağan toplantı ise yeni bir delege seçimine ihtiyaç olacak. Olağanüstü toplantı ise eski delegelerle yapılacak. Yapılacak toplantı olağanüstü genel kurulda olsa delegelerin istifası, ölümü, işkolu değiştirmesi vb. nedenlerle delege yasal asgari sayısının 200 kişiden aşağıya düşmüşse bu durumda genel kurul toplamak için asgari yasal delege bulunmadığından (S.K. Md.13/1) yeni delege seçimine gitmek, seçilecek delegelerle olağanüstü genel kurulunu icra etmek mümkün olacaktır.
- (3) Berksun-Eşmelioğlu, a.g.e. sy.359

Yukarıda belirtilen sayıda toplanan yönetim kurulunda karar yeter sayısı mevcut üyelerin salt çoğunluğudur. Örneğin 8 kişiden oluşan bir yönetim kurulunda toplantı yeter sayısı en az yarıdan bir fazla olmak zorundadır. Yani toplantı 5 kişi ile gerçekleştirilecektir. 5 kişi ile toplanan bir yönetim kurulunda karar yeter sayısı en az 5 kişi olmalıdır. Çünkü karar yeter sayısı topyekün üye sayısının salt çoğunluğudur. Oylama sonucunda eşit sayıda oy çıkarsa başkanın oyunu çift oy saymak gerekecektir. Ancak bundan başkanın oyunun her zaman çift oy olduğunu söylemek doğru olmaz. Yalnızca eşitlik halinde çift oy sayılacaktır.

E- Oylamanın Yapılma Esası

Yönetim kurulu toplantılarında esas ve asıl olan oylamanın açık bir şekilde yapılmış olmasıdır. Ancak gizli oyla yapılmasına da karar verilebilir. Şayet yönetim kurulu tarafından bu yönde bir karar verilmiş ise..Çekimser oy kullanılması halinde değerlendirime, bunun red oyu olduğu biçimindedir.

Karşı oyların önem arzeden bir yönü daha vardır. "Kararın ortaya çıkması o yönde oylarını kullanan üyelere sağlanır. Dolayısıyla da sorumluluk bu üyelere aittir. Karşı oy kullanan üye ise, bu durumu kararının altına koyacağı itiraz şerhi ile belirtir. Muhalif üye bu şerh ile kural olarak sorumluluktan kurtulur. Ancak bunun için aynı konuya ilişkin yapılacak diğer toplantılarda da yine aynı doğrultuda oy kullanılması gereklidir". (1)

F- Oyların Kullanılmasından Sonra Gerçekleştirilmesi Gereken İşlemler

1. Karar defterinin tutulması :

Sendikalar Kanununun 49. maddesinde belirtilen yalnızca bu amaçla kullanılması gereken ve tutulması zorunlu karar defterine yönetim kurulu kararlarının yazılması zorunludur.

Karar defteri, olağan genel kurul toplantısının yapılmasından itibaren onbeş gün içinde notere onaylatılması gerekmektedir. Notere götürme, adli ve idari mercilerin talebi dışında sendikaların karar defteri sendika binası dışına çıkarılamaz (Denetim tüzüğü Md. 7/1) (2)

Yönetim kurulu karar defteri açık ve doğru olarak yazılmalıdır. Defterlerde kayıtlar arasında, çizilmeksizin, boş satır ve sayfa bırakılamaz ve atlama yapılamaz. (Den.Tüz. Md. 13/2) Yanlış yazım halinde yazının üzerinin çizilmesi doğrusunun üstüne veya yanına yazılması gereklidir. (3) Yanlış rakam ve yazı okunacak biçimde çizilmek suretiyle düzeltilir. Defterlere geçirilen kayıtlar, kazınmaz, çizilemez, okunmaz hale getirilemez.

(1) Berksun-Eşmelioğlu, a.g.e. sy.359

(2) işçi sendikalarının devletçe denetlenmesine ilişkin Tüz.

(2) Doğaldır ki, çizilen yerler ilgili yön. kur. üyeleri tarafından imza ya da parafe edilmelidir. Aksi halde bu çizimin kimin, niye ve ne şekilde yaptığı anlaşılmayacaktır

Karar defterine kararları yönetim kurulu başkanı veya üyelerden biri tarafından veya bir katipçe yazılabilir. Kararların deftere yazılması tarihinden itibaren bir hafta içinde imzalanması ise gelecek ilk toplantı zamanı aşılmamak üzere en geç bir ay içinde gerçekleştirilmelidir. (işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının devletçe denetlenmesine ilişkin tüzüğü Md. 15)

2. Karar Defterinin Saklama Süresi :

Karar defterinin kanunda belirtilen sürede saklanması gerekmektedir. Bu süre defterin ilgili bulunduğu yılı izleyen takvim yılından başlayarak 10 yıldır. (1) (Sen.K. Md.50/5) Sendika içi ihtilaflarda ya da sendikaya karşı açılan davalarda bu defterler delil mahiyetindedir.



(1) Bu süre içinde de sendika defterleri sendika dışına çıkartılamaz. (Denetleme Tüz. Md. 7/1) Ancak sendika merkez binada zor olması halinde sendikaya ait özel önemi bulunan bir arşivde saklanabilmelidir.

IV - SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN EKONOMİK BOYUTU

A- PROFESYONEL VE AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

Kamusal fonksiyon icra eden sendikaların artan faaliyetleri ve hergün çoğalan üye sayısı ile sendika yöneticiliğini sadece ideal duygular için yapılmasını engellemektedir. Esasen ücretin emeğin karşılığı olduğu iddiasını üyeleri için işverenlere kabul ettiren, sendikalar kendi yöneticilerini de bu arada düşünmüşler, yöneticileri için "profesyonel sendikacılık" kavramını ihdas etmişlerdir. Önceleri sadece genel kurul kararlarında yer alan ücretli sendikacılık zamanla tüzükte yer almaya başlamış ve nihayet yasalarda da görülmeye başlanmıştır.

Profesyonel olacak sendika yöneticilerinin hangi vasıfta olacağı üye sayısı itibariyle kaç tane ne kadar sendika yöneticisinin profesyonel olacağı hususu ilgili sendikanın anatüzüğünde belirtilir. Profesyonellikle ilgili hükümlerin anatüzükte yer almış olması, yöneticiler için bir güvencedir. İster genel yönetime muhalif olsun, ister yandaşı olsun belirli statüde bulunan her üye profesyonel sendikacılığın verdiği imkanlara sahip olur. Uygulamada genel baskana ya da genel yönetime muhalif olanların genel merkezce AMATÖRLÜĞE düşürüldükleri gözlenmiştir. Profesyonel sendikacılık ile ilgili hükümlerin anatüzükte yer alması nedeniyle sırf genel yönetim kuruluna muhalif diğer yöneticilerin kazanan (sendika yönetim kurulu üyesi) amatör olarak yöneticiliğe görevi istenemeyecektir. Yargıtayda yerinde kararlarla sendikaların anatüzüğündeki esasların bu tür ihtilaflarda esas olarak kabul edilmesi gerektiği düşüncesindedir. (1) Böylelikle, muhalif genel kurulu üyesi ile şube başkan ve yöneticilerinin profesyonellikten azledilme olayı kolay kolay gündeme gelmeyecektir. Zira Yargıtay yukarıda zikretmiş olduğumuz kararı ile sendika merkezinin aksi yöndeki kararına karşı yargı yolunu kabul etmiştir.

Belirli bir üye sayısına ulaşmayan şubelerde sendika yöneticilerinin profesyonel olarak atanması mümkün değildir. Bu durum her ne kadar iç denetim sorunu ise de pratikte genel merkez için sorun yaratabildiği için profesyonelliği hak etmemiş yöneticilerin profesyonel olarak atanması yoluna gidilmemektedir. Ancak bazı sendikanın tüzüklerinde ise "profesyonel şube başkanlığı için üyenin bulunmadığı şubelerde, genel yönetim kurulunun sorumluluğunda kalmak üzere ve altı ayı geçmemek suretiyle ilgili şube başkanının profesyonel olarak sendika yöneticilik görevini ifa konusunda genel yönetim kurulu yetkilidir." hükmü bulunabilmektedir. (2)

(1) Yargıtay 9.H.D. 19.1.1992 t. İş Hukuku Derg. cilt.2, sayı.2, M. Ekonomi inceleme sy.261-265.

(2) Öziplik-iş Sendikası anatüzüğü md.47, (Bu hüküm ile sendikanın teşkilatlanması ve üye sayısının arttırılması için şube başkanının vakit bulabilmesi amaçlanmıştır.)

Böylece çalışılması halinde sendikanın örgütlenmesini tabana yayılacağı yerlerde sendika yöneticilerine bu imkanın tanınması amaçlanmıştır.

Günümüzde ise sendikacılığın artan işleri ve görevleri karşısında sadece sendika yöneticilerinin profesyonel olarak çalışmaları yetmemekte profesyonel uzman elemanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim uygulamada teşkilatlandırma uzmanı, tolu iş sözleşmesi uzmanı, eğitim uzmanı gibi sendikal konularda deneyimli ve bilgili kimseler sendikalarca istihdam edilmektedir. Ancak kendini iyi yetiştirmiş bir sendika yöneticisi işçilerin talep ve beklentilerine en az uzmanlar kadar cevap verebilmektedir. Türk sendikacılık hareketinde sadece genel yönetim kurulu üyeleri (hepsi) ile belirli üye sayısına ulaşan şube başkan ve bir kısım şube yöneticileri profesyonel olabilir (1). Denetleme kurulu üyelerinin profesyonellikleri bugüne değin gerçekleşmemiştir.

B- YÖNETİCİLERİN ÜCRETLERİ

Sendikalar Kanunu, 45/1'de bu konuyu düzenlemiş "konfederasyonları ile sendikaların ve şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur" hükmünü vazetmiştir. Bir sonraki fıkrada da "sendika veya konfederasyonlar adına geçici olarak görevlendirilecekler için de" ücret ve tazminat ödenmesini kabul etmiştir. (Sen.K.Md.45/2)

Gerçekten tüzel kişiliği sevk ve idare edenlerin sorumlulukları bir yana yoğun mesaiyeri ile önemli görevler yüklenmelerinin mutlaka bir karşılığı olmalıdır.(2) Profesyonel sendikacıların alacakları ücretlerin yanında amatör yöneticilerin görevlendirme nedeniyle yaptığı masrafların karşılanması ve yolluk verilmesinin yasa tarafından düzenlenmesi isabetli olmuştur.

Çeşitli kanunlarda farkı bir şekilde kabul edilen ücretleri genel olarak anlaşıldığı şekilde çıplak brüt ücret ve giydirilmiş brüt ücret şeklinde anlamak yerinde olur.(3)

Ücretlerin temel özelliği olan karşılıklı anlaşma (yöneticilerin ücretleri), sendika yöneticilerinin genel kurul kararlarına muvafakat etme şeklinde tecelli etmektedir.

(1) Öziplik-iş sendikası anatüzük Md. 46/C

"Şube başkanlarının profesyonel olarak çalıştırılabilmesi için şubeye kayıtlı en az 750 aidat ödeyen üyenin bulunması, şube sekreterinin de profesyonel olarak çalıştırılabilmesi için en az 1500 aidat ödeyen üyenin bulunması zorunludur."

(2) Berksun-Eşmelioglu, a.g.e. sy.763

(3) Berksun-Eşmelioglu, a.g.e. sy.765

işveren durumunda bulunan tüzel kişiliğin en yetkili karar organı olan genel kurulu oluşturan üye ya da delegelerin ortak iradeleriyle kullanılmış olmaktadır.

Yönetici ücretlerinin ödenmesine ilişkin yasal düzenlemelerin gelişimine baktığımızda; 5018 sayılı ilk Sendikalar Yasasında bir düzenlemenin olmadığını görürüz. 274 sayılı Yasa ise "mesleki teşekküllerin idarecileri ve temsilcilerine verilecek ücretlerle her türlü ödenek ve yolluklar" ibaresin kullanmıştır. Böylece yönetici ücretleriyle ilgili ilk düzenleme bu yasayla getirilmiştir. Ancak o dönemde tazminat ödenip ödenmeyeceğine ilişkin tartışmalar olmuştur. 2821 sayılı Yasa ile tazminat sözcüğünde yer almasıyla sorun kesin olarak çözüme kavuşturulmuştur. Bunun yanında 2821 sayılı yasayla getirilen bir diğer yenilik ise "idareci ve temsilciler" yerine "yönetim kurulu üyeleri ve başkanları" ve "sendika ve konfederasyon adına" sendika veya konfederasyon hizmetleri için geçici olarak görevlendirilecekler" şeklindeki ifadelerin kullanılmasıdır. Bunun anlamı temsil selahiyetinin sendika yöneticilerine verilmesinden başka genel kurullarda sadece yönetici ücretleri ve diğer haklarının tesbit edileceğidir (1).

Sendika yöneticilerine ödenecek ücret ve diğer ödemelerin neler olduğunu gözden geçirelim:

1-ücret.

Ücret mevzuatımızda farklı biçimlerde tanımlanmıştır. İş Yasalarında, Sosyal Sigortalar, Gelir Vergisi Yasalarında verilen tanımları ayırırız. Ancak ücretin ne olduğu konusunda asgari müşterek ücretin bir iş (emek) karşılığı olmasıdır. (A.Y. Md. 55) Zamana göre ücret, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti gibi isimler alabileceği gibi yüzde ücreti, parça başı ücreti gibi isimler alabilir. (2)

Ücretin miktarı ve ödenme süresi, normal olarak taraflar arasında karşılıklı anlaşma suretiyle kararlaştırılabilir ancak madde de öngörüldüğü üzere kurulunun genel kurulunca tek yanlı olarak saptanıp yöneticilerin bu miktarları zammı kabulleri şeklindeki yöntemle de belirlenebilir. Sendika ve konfederasyonlarda - yukarıda da anlatıldığı gibi - tüzel kişiliğin en yetkili karar organı olan genel kurul yöneticilerinin ücretlerini belirleme yetkisine sahiptir. (Sen.K.Md. 45/2) (3)

- (1) Bu düzenleme çok isabetli olmuştur. Zira yöneticilere istihdam ettikleri diğer uzman kadronun ücret ve diğer haklarını belirleme imkanı vermiştir. Ayrıca dış temsillerde geçici görevlendirmeleri de yasa kapsamına alınmıştır.
- (2) Bkz. Narmanlıoğlu Ü. İş Hukuku 1, Ankara 1988 Sf. 199 vd.
- (3) Yrg.Hukuk Genel Kurulu 991/242 E. 991/320 K. 29.5.1991 T. sayılı ilamı (İstanbul Barosu Bilgi Bankası) Ayrıca Bkz. sayfa devamı.

2-Gündelik

Gündelik, 6245 sayılı Harcırah Yasasında (Md.5) sözü geçen "yevmiye " ile eş anlamlı bir kavramdır. Berksun ve Eşmeliolu bu konuda "işyerine yakın bir yere temsil göreviyle gönderilen sendika üyesi işçinin işyerinden ücretsiz izinli sayılarak ayrılması nedeniyle yoksun kalacağı yevmiyelerini karşılamak üzere kayıp gündelik şeklinde de ödenmesi mümkündür" demektedirler.(1) Esasen bu para yolluk verilmesini gerektiren yolculuk ve oturumlar dolayısıyla ilgililere iâşe ve ibate vs. giderlerin karşılığı olarak ödenmektedir.

3 - Yolluk (harcırah):

Yöneticinin görevlendirildiği yer özellikleri bakımından asıl görevlerinin bulunduğu şehrin dışında ise asıl görev yeri dışında görevlendirildiği yer için yaptığı ek mesai nedeniyle harcırah almaya hak kazanır. Harcıraha hak kazanabilmek için görev yerinin dışına çıkılması gerekmektedir. Harcırah yasasının 3. maddesinin g. fıkrasında görev yeri şöyle belirtilmiştir. "Görev yapılan şehir ve kasabaların belediye sınırları içinde bulunan mahalle ile bu mahallelerin dışında kalmakla birlikte yerleşim özellikleri bakımından bu şehir ve kasabaların devamı niteliğinde bulunup belediye hizmetlerinin götürüldüğü veya kurumlarınca sağlanan taşıt araçları ile gidilip gelinebilen yerler" demektir. Belediye sınırları dahilindeki bu yerlere gidip gelmeler harcırah ödenmesini gerektirmemektedir. Bu yerlerin dışına çıkılması halinde yönetici harcıraha hak kazanır.

Esasen bu para yolluk verilmesini gerektiren yolculuk ve geceler dolayısıyla ilgililere iâşe, ibate giderleri masrafları ile birlikte ek ödeme yapılması olayıdır. (S.K. Md.45/2)

4 - Tazminat

Sendikalar Kanununda sözü edilen tazminat (S.K. Md.45/1) maddesinde belirtilen tazminattır.

a) Sendika yöneticilerinin hangi hallerde tazminata hak kazandıkları konusunda yasada bir hüküm bulunmamaktadır. Uygulamada tazminat ödenmesinin, 1- Yöneticilerin görevlerinden ayrılmaları 2- iş kazası geçirmeleri hallerinde yapıldığı görülmektedir. iş kazası halinde ödenecek olan tazminat için gereken koşul, sendika işleri ile ilgili bir çalışma dolayısı ile kaza geçirmeleri ve kaza sonrasında malul kalmalarıdır. Tazminatın ödeneceği haller genel kurulca tesbit edildikten sonra artık bu hallerin dışında başkaca bir nedene dayanılarak ödeme yapılamaz.

(1) Berksun A. - Eşmeliolu i. a.g.e. Shf. 766

b) Uygulamada hemen bütün sendikaların tüzüklerinde yer alan Hizmet ikramiyesi ya da benzeri bir isim ile tesmiye edilen ödenek vardır. Bu ikramiye sendika yöneticilerinin görevlerinin son bulması tekrar seçilememesi, ölüm vb. nedenlerden dolayı görevi sona eren yöneticilere yapılan ödemedir. Yargıtay bu tür ödemeleri de kıdem tazminatı niteliğinde kabul etmekte ve kıdem tazminatı için belirlenen tavan ödenek kısıtlamasının bu tür ödemeler içinde yapılacağına hükmetmektedir. (1)

c) Öte yandan kanunda söz konusu edilen tazminat iş kanununda sözü edilen kıdem tazminatının farklı nitelik taşıması nedeniyle hesaplanması da ayrı yapılır. Yargıtayın görüşü de bu yöndedir. (2) Hesaplama genel kurulun belirleyeceği esaslara göre yapılmaktadır. (3)

d) Ödenecek olan tazminat, Maliye ve Gümrük Bakanlığının 30.7.1982 tarih ve 2-2115-8779 sayılı ilgili yazısına göre Gelir Vergisi ve Damga Vergisinde görülen kesintilere tabidir. Kıdem tazminatı gibi muafiyet sözkonusu değildir.

Borçlar kanununa göre tazminat ödemelerinde zaman aşımı 10 yıldır. Ve bu on yıllık süre burada da geçerlidir. (Bkz. Md. 125)

(1) Yrg. 9. HD. 30.10.1986 T. 8675 E. 9671 K. sayılı ilamı.
Yrg. 9. HD. 29.06.1988 T. 6374 E. 7094 K. sayılı ilamı
(Berkun - Esmelioğlu Sf. 778-779)

(2) Yrg. 9. HD. 30.10.1986 T. 986/8675 E. 986/9871 K.
(Berkun A. - Esmelioğlu i. a.g.e. Shf. 775)
Ank. 4. iş Mhk. 27.6.1988 T. 988/118312 988/2372 K.
Yine yargıtaya intikal eden bir olayda "... iş sendikası tüzüğünün 45. maddesinin profesyonel sendikacılığı sona erdiğinde ödeneceği öngörülen her yıl için 2 maaş tutarındaki hizmet ödülü de niteliği itibari ile Kıd. Taz. kabul edilmelidir. Tavan sınırı ve oradaki esaslar gözetilerek bulunacak miktara karar vermek gerekir. Bu cihett dikkate alınmaksızın ve tavan sınırı aşılarak hüküm tesisi doğru değildir" şeklinde karar verilmiştir.
Yrg. 9. HD. 2966/1988 T. 988/6374 E. 988/7094 K.
(Berkun - esmelioğlu a.g.e. 779)

(3) Bazı hallerde sendika ana tüzüğü, konuyu genel kurula bırakmadan kendisi çözmek isteyebilir. Örn. Öziplik-iş anatüzüğünün 45/e maddesine göre "profesyonel olarak sendika ve sendika şubesi yönetim kurulu başkan ve üyeliklerinde görev alanların yeniden seçilmemeleri veya ölüm, maluliyet, emeklilik gibi nedenlerle görevlerinden ayrılmaları veya başka nedenlerle görevlerinden çekilmeleri, seçime girmemeleri halinde kendilerine sendika şubesi ve sendikanın yöneticiliğinde geçen her yıl için 45 günlük ücretin (her türlü sosyal yardım ve ikramiyeler ile diğer ödemelerin bir aya isabet edecek tutarı dahil) brüt tutarından aşağı olmamak üzere, genel kurulca tesbit edilen miktar, hizmet ikramiyesi olarak kendisine net ödenir. Vergi vesair kesintiler sendikaca karşılanır."

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ GÖREVİNİN SON BULMASI

I - YÖNETİCİLİK GÖREVİNİN SONA ERMESİ HALLERİ

Sendika yöneticiliği görevinin sona ermesi halleri gerek Sendikalar Kanunu, gerekse genel hükümler çerçevesinde ele almak gerekmektedir. Yöneticilik görevinin sona ermesiyle birlikte yöneticilerin görev, yetki ve sorumlulukları da sona erecektir.

Yöneticilik görevinin sona ermesi hallerini iki başlık altında incelemek mümkündür.

A - SENDİKALAR KANUNUNA GÖRE GÖREVİN SONA ERMESİ HALLERİ

Üyeliği sona ermesi durumunda bu üyelik sıfatının yitildiği tarihten itibaren hak ve yükümlülükleri de sona erer. Yönetici olabilme de üyelerin haklarındadır. (1)

1- Aylık veya toptan ödeme alarak isten ayrılma

Sendikalar kanununun 25. maddesinin değişik 5. fıkrasında şöyle denilmektedir. "Bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malulluk aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılan işçiler ile iş kolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği ile varsa sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarındaki üyelikleri ve görevleri sona bulur. Ancak çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz"

Yasanın bu hükmü emeklilere sendika üyeliği imkanını tıkkamakta olan bir hükümdür. (2) Emekli olan işçiler sendika üyesi olamayacaklar, en çok muhtaç oldukları bir dönemde senkasını yanında göremeyeceklerdir. Ancak bu durum sadece emekli olup işyerinden ayrılanlar için sözkonusudur. Emekli olup işyerinden ayrılmadan işyerinde çalışmasını sürdürmekte olan işçiler için -kıdem tazminatını almış, ancak işyerinden ayrılmamış işçiler için- sendika üyeliği ve yöneticiliğinin düşmesi ile ilgili hükümler tatbik edilemez. Zira işyerinden ayrılmamış ancak emeklilik nedeniyle hem kıdem tazminatına hem de bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığına hak kazanmıştır. Burada bir sorun ; işten ayrıldığı için sendika üyeliği düşen veya profesyonel yöneticilikten ayrılıp tazminatını alan ya da işyerinden emeklilik nedeni ile ayrılan amatör yöneticinin emeklilikten belli bir süre sonra tekrar çalışması halinde sendika üyeliğinin ve sendika yöneticiliğinin durumu ne olacaktır? Tekrar çalışması nedeniyle üyelik ve yöneticilik sıfatı devam edecek midir? Ya da yeniden işçi statüsüne sahip olduğu için yeniden üye olma şartı varmıdır? Yöneticilik sıfatı düşmüş müdür? Bu durumda olan sendika üyesi işçilerin sıfatı yasa gereği bitmiştir. Yöneticilik sıfatı da sona ermiştir. Belli müddet sonra tekrar işbaşı yapması halinde sendikalar kanununun 2. madde belirtilen işçilik sıfatını yeniden kazanacaktır.

(1) Şahlanan F. Sendikalar Huk. Sf. 228 Berksun a.g.e. 454

(2) Işıklı A. TiSK raporlarına yanıt Ank. 1986 Shf. 14

Yöneticilik sıfatı için yeniden sendikaya üye olması ve genel kurulda yeniden aday olup bu sıfatı tekrar kazanması gerekmektedir. (1)

3449 yasayla getirilen değişiklikle 506 sayılı yasa ile "emekli olmalarına karşı çalışmaya devam edenler" ibaresinden işini ve görevini hiç bırakmadan devam eden kimseler anlamak gerekir.

2 - Üyelikten Çekilme

Bireysel sendika özgürlüğünün bir gereği olarak işçiler sendikaya üye olmaya zorlanamayacakları gibi üyelikte kalmaya da zorlanamazlar. İşveren sendikaları için de aynı durum geçerlidir. Üyelikten çekilme noter aracılığıyla olur. Notere başvuru tarihinden itibaren üç ay sonra üyelik sona erer. Bu süre içerisinde üyenin sahip olduğu hak ve yükümlülükler aynen devam eder. Sendika üyeliğinden istifa eden kişinin sendika yöneticiliği görevi de kendiliğinden sona erer. (Sen.K. Md. 25)

3 - Üyelikten Çıkarılma

Sendikalar kanununun 7/5. maddesinde üyeliği sona erdiren hallerin sendikaların kendi tüzüklerinde düzenleneceğini belirtilmiştir. Üyelikten çıkarılma kararını genel kurul alır Buna karşı, üyenin kendisinin bizatihi ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün re'sen itiraz hakkı vardır ve yargı yolu da açıktır.

Bazı sendika ana tüzüklerinde başlıca üyelikten çıkarılma halleri şu başlıklar altında toplanmıştır. (2)

a- Sendika programı ile ana tüzük hükümlerine ve tüzük uyarınca hazırlanmış yönetmeliklere uymamak.

b- Grev ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine, sendika organlarının yazılı karar ve talimatlarına aykırı hareket etmek

c- Sendikaya kayıt ve kabul koşullarını yitirmek ve bu koşullara aykırı hareket etmek.

d- Milli menfaatlara aykırı hareket etmek.

e- Aylık üye aidatını üç ay özürsüz ödememek (Hizmet akdi devam edip te çalışmayanlar hariç)

f- Sendikanın amaç ve ilkelerine aykırı davranışlarda bulunmak.

g- Sendikayı kişisel çıkarları için kullanmak

(1) Aynı görüş için Berksun - Eşmalioğlu a.g.e. Shf. 450

(2) Bersun - Eşmalioğlu a.g.e. 448

ğ- Sendika yöneticileri için asılsız ihbar, şikayet ve bunların onurunun kırıcı, küçük düşürücü beyanlarda bulunmak.

1- Sendikanın sırlarını açığa vurmak veya sendikanın geleceğini tehlikeye düşürecek eylem ve çalışmalar yapmak.

Bir çok sendikanın anatüzüklerinden derlenip buraya alınan sendikadan çıkarma nedenleri dışında da ihracı gerektiren hususlar sözkonusu olabilir. Bu durumda M.K. 65/II madde hükümüne göre muhik sebeplere istinaden genel kurul kararı ile ihraç mümkün olmalıdır. (1)

4 - İşkolunun Değişmesi Halinde

Sendikalar K.3, 5 ve 22. maddeleri işkoluna göre sendikalaşma ve işçinin çalışmakta olduğu işkolundaki sendikaya üye olabilme imkanı vermiştir.

İşçinin bulunduğu işkolundaki işinden ayrılarak başka bir işkolunda çalışmaya başlaması nedeniyle üyesi bulunduğu sendikadan üyeliği düşer. Bunun için ayrıca istifa işlemine gerek yoktur. (2)

5 - İşçinin Statüsünün Değişmesi

Sendikalar kanununun 2. maddesinde belirtilen işçi sıfatını yitirilenlerin sendika üyelikleri de düşer. Örn. Yetki ve görevlerinin değişmesi nedeniyle işveren vekili konumuna yükselenler işverenle arasında hizmet akdi olsa bile sendika üyeliği ve varsa sendika yöneticiliği sıfatı sona erer. Örn. Banka şubesinde işçi statüsünde çalışan bir kimse müdürlük görevine getirildiğinde, göreve başladığı andan itibaren sendika üyeliği ile birlikte varsa sendika yöneticiliği sıfatı da düşer. (3)

6 - Üyeliği Yasaklananlar Kapsamına Girme

Sendika üyesi -ya da sendika yöneticisi sıfatı ile herhangi bir işte çalışmakta iken sendikalar kanununun 21. maddesinde belirtilen üyeliği yasaklananlar kapsamına giren işçilerin sendikaya üyelik- ve varsa yöneticilik sıfatı düşer. Tek istisnası meslek edinmemek kaydıyla askerlik görevini ifa durumudur. Bu süre içerisinde üyelik te yöneticilik te askıdadır.

(1) Aynı yönde Berksun - Esmelioğlu Sf. 449 ve orada zikredilen kaynaklar.

Uygulamada çok görülen bir durumdur. Örn. Müteşebbis yağ mamulâtı ile işe başlıyor. Zamanla sabun ve deterjan da üretiyor. Daha sonraları yağ işini tamamen terk edip deterjan işi ile uğraşılıyor. Bu işyerinde çalışan işçinin durumu ne olacak? İlk durumda gıda işkolunda çalışmakta olan bir işçi iken (iş kolu No :4) zamanla işin niteliğinin değişmesi nedeniyle kimya işkolunda bulunan bir sendikaya (iş kolu No : 3.) üye olabilecektir. (Sen. K. Md. 60)

(2) Yasanın 24/4, 25/son maddeleri ile yönetmeliğinin 5. maddelerinden bu sonuç kendiliğinden çıkmaktadır.

(3) Yrg. 9. HD. 1.2.1966 T. 966/404 E. 966/696 K. (Berksun - Esmelioğlu Shf. 456)

7 - Katılma ve birleşme hali

Sendikanın tüzel kişiliğinin başka bir sendikaya iltihak durumu ayrık kalmak kaydıyla tüzel tüzel kişiliğin feshi, infisahı ya da mahkeme kararı ile sendikanın kapatılması hallerinde yöneticilik sıfatı kendiliğinden sona erer. (Sen. K. Md. 46 ve 58)

8 - Yöneticilikten istifa Etme

Sendika yönetim kurulu ya da denetleme kurulu üyelik ya da başkanlığına seçildiği halde bir müddet sonra bu görevinden istifa ederek ayrılması bu görevini kendiliğinden sona erdirir. (Sen. K. Md. 17/3)

9 - Seçime Girmeme

Yöneticilik görevini sürdüren bir kişi bir sonraki dönem de yeniden seçilebilmek için aday olması gerekmektedir. Süreli olan yöneticilik sıfatı yeniden seçime girmeme halinde kendiliğinden sona erer.

10 - Seçimi Kaybetme

Seçime girmesine rağmen, genel kurul tarafından tekrar seçilmeyen kişinin yöneticilik görevi sona ereceği tabiidir.

11 - Süresi içinde Mal Beyanında Bulunmama

Sendikalar kanununun 42/2 maddesi sendika yönetim ve denetim kurulu üyelerine, kendilerinin, eşlerinin velayeti altındaki çocuklarının mal varlığını gösterir mal bildirimine ait beyannameyi seçim tarihini izleyen 3 ay içinde notere bildirme zorunluluğu getirmiştir. Bildirim süresi olan üç aylık sürenin bitiminden itibaren başlayacak bir aylık sürenin sonunda bildirim de bulunmayan yöneticinin görevi başkaca bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer.

(1)

Yönetim veya denetim kurulu üyeliğine seçilen üye mal bildirimini 3 ayın sonunda ancak son bir ayın geçmesinden önce yaparsa durum ne olacaktır? yasanın 42/2 maddesi ile eski yasanın 27/3 madde hükmü aynıdır. Yargıtay önceki yasa döneminde verdiği kararlarda üç ayın bitiminde yöneticilik sıfatının kendiliğinden sona erdiğine karar vermiş ancak ilave "bir ay geçmesi durumu" ile ilgili olarak herhangi bir gerekçe zikretmemiştir.

(1) Şahlanan F. Sendikalar Hukuku Shf. 156

(2) Yrg.9. HD. 9.1.1968 t 967/13051 968/54 K. ve 9. HD.1969/5 sayılı İş Hukuku Dergisi Shf. 494 - 495

Yrg. 9. HD. 20.12.1979 T. 976/9016 E. ve 976/9368 K.

sayılı YKD. 1980/3 Shf. 345 (İst. Bar. Bilgi bankası 103)

Yargıtay son kararında yönetim kuruluna seçilen fakat mal bildiriminde bulunmamak suretiyle yöneticilik sıfatını yitirenlerin çağrısı üzerine gerçekleştirilen genel kurulu yasal saymamıştır.

Konu ile ilgili olarak öğretide görüşler farklıdır. şahlanan'a göre "yöneticilik sıfatı üç ayın bitimini takiben başlayacak bir aylık sürenin bitiminde kendiliğinden sona erecektir. (1) Berksun - Eşmeliöğlu ise bir aylık sürenin ek süre niteliği taşımadığı kanaatinde-dir. Ek sürenin amacının, görevi sona erecek yöneticilerce kuruluşun yetkili organlarına yapılacak devir teslim işlemlerinin yürütülmesine ve bunlardan doğacak boşluğun giderilmesine olanak sağlanması nedeniyle kanuna konulduğu görüşündedir (2). Bize göre de 3 aylık sürenin sonunda mal bil dirimi mükellefiyetini yerine getirmeyen yöneticilerin bu sıfatları düşer. Zira 3 aylık süre emredici hükümdür. Emredici hükme uymanın müeyyidesi bir aylık devir-teslim yedek yöneticiye tebliğat süresi olarak kabul etmek gerekir. Esasen 3 ay içinde bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen yöneticilerin ya kastı ya da ihmali vardır. (3) Her iki durum da bir yönetici için olumsuz puandır.

(1) şahlanan F. Sendikalar Hukuku Shf. 157

(2) Berksun A. - Eşmeliöğlu i. Shf. 738

(3) Seçimden hemen sonra mal varlığında artış sağlamaya yönelik yasal olmayan yönle-re tevessül kasıt nedeni olabilir. Böylelikle mal varlığında meydana gelen artışı mal bil-dirimine koyup, mal bildirimini ile gerçekleştirilmek istenen kanuni amacı bertaraf etmek isteyebilir. Diğer bir husus ise ihmaldir. Binlerce kişinin sorumluluğunu üstüne almış bir sendika yöneticisinin üç ay boyunca 5'ya da 10 dakikasını alacak mükellefeti-ni ihmal eden yöneticinin idarecisi olduğu işçilere de yararı konusu tartışmalı olacaktır. Gerçekten uygulamada mal bildirimini geciktirenler umumiyetle sendika mensuplarına pek yararı dokunmayan kişiler olmuştur.

- 12 - Kamu Kurum veya Kuruluşları ile Bunların Katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alma

Sadece sendika yöneticiliği sıfatını haiz kimseler için öngörülmüş hükümdür. Bunun dışındaki görevlerde bulunanlar yasak kapsamına girmemektedir.

ikinci görevin alınması halinde uygulanacak yaptırım yine aynı fıkrada düzenlenmiştir. Yöneticilik görevi - istifaya gerek kalmaksızın- kendiliğinden sona erecektir. 3449 sayılı kanun ile getirilen değişiklikte bu madde kapsamı daraltılmış ve "diğer kanunlarda hüküm bulunması halinde bu fıkra hükmü uygulanmaz" biçimine getirilmiştir. Böylece ilgili kamu kurum veya kuruluşun kendi kanununda sendika yöneticilerinin görev alabileceklerine ilişkin bir hüküm bulunması halinde sendika yöneticileri bu kuruluşların yönetim ve denetim organlarında da görev alabilecektir.

- 13 - Siyasi Partilerin Yönetim Organlarında Görev Alma

Siyasi partilerin yönetim organlarının herhangi birinde görev alan sendika veya konfederasyon yöneticilerinin bu göreve geldikleri tarihten itibaren sendika ve konfederasyon alanındaki görevleri kendiliğinden sona erer. (Sen. K. 37/3) Buradaki yasak tüm sendika yöneticiliği sıfatına sahip olan herkesi kapsamaktadır. (1) Çünkü yasanın hükmü mutlaktır. Şube yönetim ile genel yönetim, denetim kurulu organ ayrımı yapmamıştır. Öğretinin görüşü de bu yöndedir. Burada önemli husus bu yöneticilerin, siyasi parti üyeliklerinin değil, organlarının herhangi birinde görev almalarıdır. (2)

Mahalli veya genel seçimlerde aday sendika yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevleri adaylık süresince askıda bulunur. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur. Seçilmedikleri takdirde yöneticilik sıfatı devam eder. (Sen. K. Md. 37/4)

-
- (1) Konf.Bşk. ve Yön. Kur. üyeleri, denetim kurulu üyeleri Sen.Bşk. yönetim, denetim kur. üyeleri ile şube Bşk. Yön. ve Den. kurulu
- (2) Siyasi paartiler kanununda belirtilen her kademedeki yönetim organında (genel yön, il ilçe yön. vb.) görev yasağı vardır. Ancak danışma kurulu, onur kurulu gibi kurullar için böyle bir yasak yoktur. Zira siyasi partiler K. danışma ve disiplin kurulu yönetim organı olarak kabul etmemektedir. (Bkz. 2920 sy. Siyasi Partiler K.) Ayrıca Şahlanan F. Sendikalar Huk., Sf. 161 Demir F. Sendikalar Huk. Sf. 246 İNCE E. toplu iş hukuku Sf. 116 Eyrenci Ö. Sf. 174-175

Dikkat edilecek husus adaylık süresince yöneticinin görevinin aksıda olduğudur. Dolayısıyla aday olan organ görevlisinin adaylık süresince göreviyle ilgili hiç bir hak ve yükümlülüğü söz konusu edilemeyecektir. (1)

14 - Yönetim Kurulun Dağılması :

Bir sendikanın yönetim kurulundaki üye sayısının yedeklerinde getirilmesine rağmen üye tam sayısının altına düşecek sayıda olmuşa bu takdirde, yönetim kurulu üyelerinin tümünün üyeliği son bulmuş sayılır. (2) (S. K. Md. 17/3)

15 - 4. Olağan Genel Kurulu Yöneticilik Görevi Yapmak

Sendikalar Kanunu Md. 9/5'e göre "sendikanın, sendika subelerinin ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarının üyeliklerine aynı kişi üstüste 4 olağan genel kurulca seçilebilir. Bu süre sonunda aradan bir olağan genel kurulun toplanması için gereken süre geçmedikçe aynı kişiler tekrar organlara üye seçilemezler." Yukarıda anlatıldığı gibi 4 olağan genel kurul ifadesi, 4. olağan genel kurul anlamındadır. Ayrıca olağan genel kurul yöneticilik kapsamına tüm organlardaki yönetim ve denetim kurulu üyelik süreleri girer. (3)

Yasanın hükmü kural olarak yukarıdaki şekilde olmasına rağmen sendika yöneticilerinin baskısı sonucunda 2821 S. Y. geçici 4. maddesinde yapılan iki kanun değişikliği ile mevcut yöneticilere 4. dönem (olağan genel kurul) daha sendika yöneticiliği yapma imkanı bahşedilmiştir. (4)

Son yasal düzenlemelerde mevcut yöneticilerin görev yapma imkanını arttırmışsa da asıl olan Sen. K. Md. 9/3 maddesidir. Buna göre 4. olağan genel kurul görev yapan yöneticinin yöneticilik sıfatı sona erer. Ancak 1 olağan genel kurul geçtikten sonra tekrar yönetici olabilir.

(1) Şahlanan F. a.g.e. Shf. 296

(2) Tunççomak K. İş Hukuku Cilt 2 Shf. 166-167

Şahlanan F. Sen. Huk. Shf. 296 - Berksun A. Eşmelioğlu

(3) Bkz. yukarıda ve devamı

(4) 2882 ve 3449 sayılı yasalarla yapılan değişiklikler. Bu değişikliklerle yasanın eski yöneticiler için ilk çıktığı anlamdaki sınırlamalar bertaraf edilmiştir. Yasa kapsamına girmeyen yeni yöneticiler için sorun devam etmektedir.

16 - Yasada Belirtilen Suçlardan Biriyle Mahkumiyet :

Yönetim ve denetim kurulu üyeliğine seçilebilmek için Sendikalar Kanununun 5. maddesinde belirtilen suçlardan biriyle mahkum edilmemiş olma şartının yöneticilik sıfatının devamı süresince devam etmesi gerekir. (1) Ancak bir yönetici bu suçlardan biriyle mahkum olursa bu takdirde organdaki görevi kendiliğinden sona erer. (S. K. Md. 9/8) Bu hüküm konfederasyon ve sendikaların her kademedeki organ üyeleri için (Genel kurul haricinde) ve hepsini kuşatan bir hükümdür. (2)

Yasada belirtilen hükmün uygulanması, mahkemenin mahkumiyet kararı vermesine ve bu kararın derecattan geçerek kesinleşmesine bağlıdır. Kesin deliller bulunsa dahi, bu yolda bir kesinleşmiş yargı kararı bulunmadıkça (A.Y. Md.) anılan yaptırımın uygulanması olası değildir. Yöneticilik sıfatı kesinleşen mahkeme hükmü ile düşer.

Yöneticiliğin düşmesi için mahkemenin vermiş olduğu yasanın öngördüğü miktarda hapse mahkumiyet kararı yeterlidir. Mahkemenin hapis cezasını paraya çevirmesi, tecil etmesi yöneticilik görevinin düşmesine engel değildir. Yasada belirtilen süre kadar hüküm giyme halinde yöneticilik sıfatı kendiliğinden düşecektir. Çünkü yasa hükmü "... hüküm giyme" ifadesini kullanmış ve yöneticiliğin düşmesi için bu ibareyi yeterli görmüştür.

17 - İşveren Vekilliği Sıfatını Kaybetme

Bu durum sadece işveren sendikaları için geçerlidir. İşveren vekili sıfatı ile tüzel kişi işvereni temsilen işveren sendikası üyesi olan ve sendika organlarında görev alanların, işveren vekilliği sıfatını kaybetmeleri halinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmezse de işveren vekilinin sendika ve konfederasyon yöneticiliği sıfatı -istifaya gerek kalmaksızın- kendiliğinden sona erer. (3)

İşveren sendikası yöneticiliği görevini sona erdiren hal ler hemen hemen işçi sendikası üyeliğinde olduğu gibidir. Bun lar, üyelikten çekilme, üyelikten çıkarılma, işkolunu değiştirme, işveren veya işveren vekili sıfatını kaybetme üyeliği yasaklananlar kapsamına girme, işverenin ölümü, işyerinin kapanması, üyeliğe ilişkin irade açıklamasındaki bozukluk (hata hile, ikrah) halleridir.

-
- (1) Bkz. yukarıda Sf. ve devamı
 - (2) Şahlanan F. Sendikalar Hukuku Shf. 159
Demir F. Sendikalar Sf. 111
 - (3) Şahlanan F. Sendikalar Hukuku Shf. 161

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ SIFATINI SONA ERDİREN GENEL HALLER

1 - Ölüm

Yöneticinin tüm biyolojik fonksiyonlarını kaybederek, hayatla tüm bağlarını koparması durumunu ifade eden, ölüm hali yöneticilik sıfatını sona erdirir.

Sendikalar hukuku açısından, esas olan ölüm, tıbbi (biyolojik) değil hukuki ölümdür. (1)

2 - Türk Vatandaşlığı Hakkını Her Ne Suretle Olursa Olsun Kaybetme

Sendikalar Kanunu, sendika üyeliğini herkese sendika yöneticiliği ise sadece Türk vatandaşlarına hasretmiştir. (Md.5) Bu bakımdan sendika yöneticisi sıfatını taşımakta iken Türk vatandaşlığından, çıkma, çıkarılma ya da yitirme hallerinden biri ile (403 sayılı Türk vatandaşlık kanunu Md.25,26.maddelerinden herhangi birisinden dolayı) vatandaşlık hakkını kaybeden sendikacıların yöneticilik sıfatı da kendiliğinden düşer. (2) Ancak kendileri Türk vatandaşı olmadıkları halde Türkiyede ikamet etmekte olan Türk soylu yabancıların sendika kurucusu olma imkanı ile birlikte varsa yöneticilik sıfatı devam eder.(3)

3 - Medeni Haklarını Kullanma Ehliyetini Yitirme

Sendika yöneticisinin, medeni haklarını kullanma ehliyetini yitirmesi iki şekilde olur.

a) Temyiz kudretini kaybetme

Yöneticinin eylem ve işlemlerini sebep ve sonuçlarını ayırt edebilme, değerlendirebilme yeteneğini kaybetmesi halinde yöneticilik sıfatı düşer. (4)

-
- (1) Gerçek kişilerin ölümü hakkında Bkz. Zevkliler A. Kişiler Hukuku Ank. 1981 Shf.387 Oluç Mat.
 - (2) Kanumuzun bu bölümü özellikle DiSK ve DiSK'e bağlı sendikaların yöneticisi durumunda iken 12 Eylül 1980 darbesiyle yurt dışına kaçmış ve bu nedenle vatandaşlıktan çıkarılmış kimseler açısından önemlidir. Aynı şekilde buldukları ülkelere iltica ederek vatandaşlıktan çıkan yöneticiler ile Bakanlar Kurulu kararına rağmen yurda dönmedikleri için vatandaşlık hakkı kaybettiirilen sendika yöneticileri için de önem taşımaktadır. Bu durumda olan kimseler şayet Türk vatandaşlığı hakkını her ne suretle olursa olsun, kaybetmişlerse, vatandaşlıklarını kaybettiikleri tarihte yöneticilik sıfatları da kendiliğinden düşmüş demektir. Bu gibi durumda olan sendikacılar genel bir affa uğrasalar bile durum değişmeyecektir. Sen. K. 5. maddesinin katı tutumu ve Dernekler K. 4. maddesinin düzenlenmesi karşısında bu eski yöneticilerimizin sıfatlarının düştüğünü kabul etmek gerekir.
 - (3) Şahlanan F. Sen.Huk.Shf. 65 Berksun A. Esmelioğlu i. 175 Akıntürk T. Medeni Hukuk Bilgisi Ankara 1985 Sf. 127

Temyiz kudretini kaybetme M.K. 13. maddesinde belirtilen akıl hastalığı, akıl zayıflığı veya sarhoşluk hallerinden birisi ile olabileceği gibi benzer herhangi bir neden de olabilir.
(1)

b) Mahcur Olma :

Yönetici seçimi yapıldığı sıralarda herhangi bir kısıtlılığı bulunmadığı halde sonradan akıl hastalığı, akıl zayıflığı, israf, ayyaşlık ve kötü hal, kötü idare, bir yıl veya daha fazla süre ile hürriyeti kısıtlayan cezaya mahkum olma halinde Medeni Kanununun 355. maddesine göre hacir altına alınan (eylemleri kısıtlanan) yöneticinin bu sıfatı hacir kararı tarihinden itibaren düşer.(2)

-
- (1) Akıntürk Turgut a.g.e. Sf. 127
(2) Şahlanan F. Sendikalar Huk. Sf. 65
Demir F. Sendikalar Huk. Sf. 74
Güven Esen a.g.e. Sf. 57
Çelik N. İş Hukuku cilt II Shf. 318

II - YÖNETİCİLERİN İBRA EDİLMELERİ

Sendika yöneticiliği, saygın ama riskli bir görevdir. Spekülasyona çok açık bir uğraşıdır. Bu sıfatın sona ermesi ile birlik yöneticisi için yasa ve tüzük gereği sorumluluğun doğması söz konusudur. Kural olarak vekalet ilişkisi nedeniyle sendika yöneticisinin genel hükümlere göre hukuki ve cezai sorumluluğu da ihtimal dahilindedir. Bu durumda sendika yöneticisi hakkında dava açmak gerekebilir. İşte yöneticilik sıfatı sona eren bir kimsenin çok uzun bir süre dava tehtidi altında kalmasını önlemek için İBRA MÜESSESESİ azolunmuştur.

A - İBRA KAVRAMI VE MEVZUATIMIZDAKİ YERİ

Esas itibarıyla "ibra" kavramı alacaklarının hakkından vaz geçmesi demektir. Bu kavram, tüzel kişiliklerde organları sorumluluktan kurtarmak ve onların çalışmalarını onaylamak anlamında kullanılmaktadır. (1)

Sendikalar kanununda ibra ile ilgili bir düzenleme yoktur. Yasanın 63. maddesi gereğince (hüküm bulunmayan hallerde) atıfta bulunduğu Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu da bu konu ile hüküm vazetmemektedir. Uygulamada hemen tüm tüzel kişilerin genel kurullarında var olan ibra müessesesi dolaylı atıflarla Türk Ticaret Kanununun 380. maddesinde yer almaktadır. (2) Yargıtay vermiş olduğu kararlarda bu konuyu işlemiştir. (3)

(1) Berksun A.-Esmelioglu İ. A.g.e. sh.232

(2) Türk Ticaret kanununun 380. maddesi "İBRA" başlığıyla aşağıdaki düzenlemeyi vazetmiştir.

"Bilançonun tasdikine dair olan umumi heyet kararı aksine sarahat olmadığı taktirde, idare meclisi azalarıyla müdürler ve murakıpların ibrasını tazammum eder. Bununla beraber bilançoda bazı hususlar belirtilmemekte veyahut bilanço şirketin gerçek durumunun görülmesine mani bir takım hususlar ihtiva etmete ise, idare meclisi azalarıyla müdürler ve murakıplar, bilançonun tasdikiyle ibra edilmiş olmaz."

(3) Yrg. 4.HD. 17.10.1976 8348/8885 (Berksun-Eşm. sh.233)

Yrg. 9.H.D. 29.10.1980 5676/5151 (Berksun-Eşm. Sf.233)

Yrg. 9.H.D. 17.2.1982 T.358E.1733K. (Berksun-Eşm. Sf.233)

B - İBRANIN AMAC VE KAPSAMI

Genel kurulun olağan toplantılarında -gerektiğinde olağanüstü toplantılarında (1) yönetim kurulu ve denetim kurulununun mali ve faaliyet raporları görüşülür. Mali ve faaliyet raporlarının müzakeresi yapılır. (2) Sorulan hususlara cevap verilir. Bu raporların müzakeresinde asıl husus, yapılan işlemlerin yasaya, tüzüğe, genel kurul kararlarının uygunluğunun yanı sıra sendikanın gerek tüzel kişiliğine gerekse üyelerinin hak ve çıkarlarına yönelik olup olmadığı hususudur. Raporlarda yer alan hususlardan sonra yönetim ve denetim kurulunun icraatı, genel kurulun ibrasına sunulur. Genel kurul şayet ibra ederse ibra ettiği konularla sınırlı kalmak kaydıyla yöneticiler aklanmış olurlar. Öyleyse, ibranın amacının kısaca yönetim ve denetleme kurulunun yasaya ve tüzüğe aykırı işlemler sonucu sorumluluğunun varlığını ve bunun sınırlarını belirleme şeklinde özetleyebilmek mümkündür. (3)

C - İBRANIN GECERLİLİĞİ

Genel kurulun ibra kararı, kural olarak yöneticilerin sorumluluğunu ortadan kaldırır. (4) ibra, yönetim kurulunun hazırla

-
- (1) Olağan toplantılarda hem faaliyet raporu hem de mali raporlar ibra için genel kurula arzedilmektedir. Şayet olağanüstü genel kurul sözkonusu ise ve gündemde bu raporların görüşülmesi varsa o takdirde bu raporlar görüşülür. Aksi takdirde genel kurullarda var olan gündeme bağlılık ilkesi gereğince görüşülmesine imkan yoktur. Olağanüstü genel kurulda raporlar, bir önceki olağan genel kurulda icra edilecek olan (olağanüstü) genel kurula değin yapılan çalışmaları içerir. Ayrıca yukarıda da değinildiği gibi bu raporların en geç toplantı tarihinden 15 gün önce genel kurula katılacak üye veya delegelere gönderilmesi zorunludur (Sen.K.Md. 12/3 ve 53)
 - (2) Hemen tüm genel- olağan ve olağanüstü- kurullarda gündemde mutlaka faaliyet raporlarının müzakeresi maddesi bulunmaktadır.
 - (3) Bensusan A.-Eşmelioğlu İ. A.g.e. sh.234 ve zikredilen kaynaklar.
 - (4) Demir F. Sendikalar Hukuku, sh.123

miş olduğu faaliyet ve mali raporlar ile denetleme kurulunun hazırladığı denetleme kurulu raporlarının kabulü ya da açık ibrası ile hukuki sonuca ulaşır. Geçerli bir ibra için gerek kurul toplantısında gerekse karar nisabında yasa ve kuruluşun ana tüzüğünde belirtilen usul ve esaslara uymaları gerekir. (1) Genel kurul gerektiğinde yönetim ve denetim kurulundan ek bilgi ve belgeleri genel kurula sunmak ve üyeleri aydınlatmak la yükümlüdür. Genel kurul, hesaplar ve çalışmalar konusunda yeterli bilgiye sahip olduktan sonra ibra aşamasına gelinir. (2)

D - İBRA ETMENİN SONUÇLARI

Genel kurulun, yönetim ve denetleme kurulunca hazırlanan faaliyet ve mali raporlarını görüştüktan sonra icraatların bir bölümünü kabul etmediği yönetimi kısmen ibra etme kararı alabilirler. Ya da tümünden yönetim kurulunu ibra etmeme kararını da alabilir. Aynı şekilde denetleme kurulunu da kısmen ya da külliyen ibra etmeme kararı alabilirler. Önce hemen söylemek gerekir ki bu durum yöneticilerin yeniden adaylıklarına ve yeniden seçilmelerine engel bir durum değildir.

- (1) Gerek genel kurul ve gerekse yönetim kurulunun seçimi ile ilgili hükümler emredici hükümler olup hükümlerin ihlali halinde her zaman genel kurulun yasa dışılığı ileri sürülebilecektir.
(Aynı yönde Yrg.9.H.D. 20.12.1979 T. 9016/9368- Yrg.Kar.Derg. 1980/3,sh.345)
- (2) Berksun A.-Esmelioğlu A.A.g.e. sh.235
- (3) Burada çok önemli bir husus,yönetim kurulunun vermiş olduğu zararlardan dolayı,ancak genel kurulu kararı ile dava açılabilceği hususudur.Bu konuda ne sendikalar Kanununda ne Medeni Kanunda ne de Dernekler Kanununda bulunmaktadır Ancak Yargıtayın da kabul etmiş olduğu TTK'ya atıf nedeniyle bu hususları tanzim eden Türk Ticaret Kanununun ortaklıklar ile ilgili hükümlerine bakmak gerekecektir. Gerçekten tüzel kişiliğe verdikleri zararlardan dolayı yönetim kurulu aleyhinde dava açma yetkisi veren T.K 336/5. maddesine göre davayı ancak tüzel kişi açabilir.Bu durumda da özel usul ve esaslar bulunmamaktadır.Yargıtay vermiş olduğu müteaddid kararlarda yönetim kurulu aleyhinde açılacak davalarda genel kurul kararını istemektedir.(Yrg.Tic.Dai.28.12.1972,5159 E.5703 K.Domaniç/Çamoğlu içtihatlı-Notlu Ticaret Kanunu ve ilgili mevzuat,3. baskı,İstanbul 1977,N.627)Hatta son zamanlarda vermiş olduğu bir kararında Genel Kurul kararı olmadan yönetim kurulu aleyhinde açılan davada henüz Genel kurul kararı yoksa davacıya süre verilerek bu eksikliği tamamlattırma yoluna gitmektedir.(Bkz.Yrg.11.H D.17.6.1980 T.3268 E.3234 K. POROY - TEKİNALP- ÇAMOĞLU Ortaklıklar ve kooperatif Hukuku İstanbul 1988, sh.282)

Genel kurulca ibra edilmeyen yöneticilerin sendika tüzel kişiliğine karşı hukuki sorumluluğu vardır. İbra edilmeyen yöneticiler hakkında -verilen zararı tazmin için hukuk davası (tazminat davası) ve ayrıca konusu suç teşkil eden bir durum varsa ceza davası için suç ihbarında bulunabilir.

1 - Yöneticiler hakkında tazminat davası

Yöneticiler görevlerini ifa sırasında -yetkilerini kullanırken- yetkilerini taşan bir iş yapmış olabilir. Ya da yasaya ve tüzüğe aykırı olarak herhangi bir icraat yapmış olmalarından dolayı. Sendikaya zarar vermiş olabilirler. Örn. Grevle ilgili ayrıntılı hükümlere dikkat etmedikleri için yasal yollar takip edilmesine rağmen, grev bir anda yasadışı konumuna düşmüş, sonucunda 2822 sayılı yasanın 45. maddesine göre yasadışı grevin müeyyidesi ile tüm işçilerin iş akitleri ihbarsız ve tazminatsız olarak feshedilmiş olabilir. Bu durumda üye işçiler sendikanın kararına uyduklarından bahisle karşı karşıya kaldıkları bu durum nedeniyle uğradıkları zararlarını sendikadan isteyebilirler. Sendika yönetimi de sendikanın parasını -ya da va açılmadan yada-açılan dava sonucunda işçilere vermek zorunda kalabilir. Bu durumda sendika ödemek zorunda olmadığı bir parayı ödemediğinden dolayı hükmi şahsiyetin zararı olmuştur. Bu zararın tazmin edilmesi gerekir. İşte bu benzeri durumlarda sendikaya verdikleri zararlardan dolayı yöneticilerin İBRA EDİLMEMELERİ halinde, genel kurul kararı ile tazminat davası açmak mümkündür. (1) Tazminat davası için özel hüküm bulunmadığından Borçlar Kanununun 125. maddesi gereği 10 yıldır. Bu süre zaman aşımı süresidir. Bu nedenle 10 yıl geçtikten sonra da dava açma imkanı varsa da, ileri sürülebilecek zamanaşımı def'i ile davanın reddi her zaman ihtimal dahilindedir.

2 - Yöneticiler Hakkında Ceza Davası

Görevlerinin devamı sırasında suç işlediği tesbit edilen yöneticiler hakkında şahsi dava olarak Asliye Ceza mahkemesinde kamu davası ise Cumhuriyet savcılıklarına yapılacak suç ihbarı ile ceza davası açmak mümkündür. Bunun içinde acaba genel kurul kararı gereklidir? Tamamen Ceza hukukunu ilgilendiren bu konu da kamu suçları için olumlu cevap vermek zordur. Çünkü Ceza Hukuku ve bu hukuka bağlı olarak ceza usulu hukuku kamu sal yönü olan bir hukuk dalıdır. Bu fonksiyonu nedeniyle istisnai durumlar haricindeki -şahsi ceza davaları gibi- olaylarda Ceza Kanunu anlamında suç olmuşsa kamu makamı (C. Savcılığı) kendiliğinden harekete geçer. (2) Suç mağdurunun bu konudaki i

- (1) Sendikaların ibrası ile ilgili hükümler yargıtay tarafından TTK'ya kadar gittiğine göre ibra edilmeyen yönetici hakkında da TTK'ya başvurulmalıdır. Yargıtay - yukarıda da belirtildiği gibi - TTK 336/5 Md.'ye göre yöneticiler hakkındaki tazminat davalarında genel kurul kararını bekleticisorun olarak kabul etmektedir. (Bkz. önceki Sf. dyn 3)
- (2) Ceza Mahkemeleri Kanununun esbabı mucibesi 1. kitap hututu esasıye bölümü sh. 2-3 (YURTCANE. CMUK şerhi ve ilgili mevzuat İstanbul 1988, 1. cilt sh. 1)

radesi çoğu kez kamu makamının olaya el koymasına mani değil dir.Hatta Türk Ceza Kanunun'da öyle suçlar vardır ki,mağdurun suçu gizleyip saklaması da ayrıca bir suç teşkil eder.

Türk Ceza Kanununun 296.maddesi bu tip suçları ihbar ile mü kellef kılmıştır...

Sendika yöneticilerinin genel kurul kararına karşı,kendile rine karşı tazminat davasını öngören kararının iptali istemiy le iş Mahkemelerinde (Sen.K.Md.66 yolu ile M.K. Md.68'e göre) genel hükümlere göre dava açma hakkı bulunmaktadır.

E - YÖNETİCİLERİN İBRA EDİLME USULU

Genel kurulda,seçimler dışındaki kararlarda oylamalar aleni olarak yapıldığından (1) yöneticilerin ibra edilmeleri ile il gili gündem maddesi de aleni oylama ile icra edilir.Aleni oy lamaya katılan üye ya da delegasyonun salt çoğunluğunun lehte oy kullanmaları gerekir.

Genek kurul, yönetim kurulunun ibrasını kül olarak yapılabi leceği gibi,yönetim kurulu üyelerini tek tek ibra etmesi ya da bir kısmını ibra edip,bir kısmını da ibra etmeme şeklinde de yapılabilir.Yönetim kurulunun ibra maddesi,uygulamada enaz önemsenen konulardan biridir.Bu nedenle çok karmaşık sorunla ra neden olabilmektedir.Şöyle ki;özellikle çift listenin çar pışacağı genel kurularda mevcut yöneticilere yakın üye ya da delegasyon -kongre salonu dışında- dışarıda kulis faaliyetini sürdürürken,muhalefete mensup delege ya da üyelerin açık oyla rı ile yöneticilerin ibra edilmemeleri yönünde kararlar çıkar tabilmektedirler.(2)

Sendika yöneticilerinin,özellikle de sendika organlarının ibrası ile müzakerelerde bulunması,gerekirse bu konuda açıkla malarda bulunması,delegasyonu genel kurul salonunda tutması çok büyük önem arz etmektedir.

(1) Bkz.sh...ve devamı

(2) Tatbikatta yöneticiler aleyhinde -karşı grubun çoğunluğu ile karar çıkması halinde,yöneticiler yandaş şube başkan ve yöneticiler ile delegeleri genel kurulu salonuna çıkartıp tekrar aleni oylama talep etmektedirler.Kanımca konuşulup görüşülmüş bir konunun karara bağlanmasından sonra aynı konunun tekrar görüşülmesi usul ve yasaya aykırıdır.Tıpkı yapılan bir seçimin aynı gün içinde yeniden yapılamıyacağı gibi.

Yöneticilerin ibrası gündeminde genel kurul üyelerine, gereken tüm bilgi ve belgeler verilmelidir.(1)Ancak yöneticiler tüm bilgi ve belgeleri tam ve dürüst bir şekilde vermelidir. Genel kurulda ibra edilen yöneticiler aleyhinde dava açma imkanı yok ise de (2) genel kurulun iradesini yanıltmak, iğfal etmek suretiyle alınan ibraya rağmen yönetim kurulu üyeleri aleyhine dava açılabilirdir. Verdikleri zararlardan dolayı yukarıda zikretmiş olduğumuz hususlar çerçevesinde sorumlu tutulabilmelidirler. Zira uygulamada çok defa genel kurullarda yönetim kurulları vermiş oldukları zararları faaliyet raporunda zikretmemektedirler. Yönetim kurulunun vermiş olduğu zararların genel kurul tarafından bilinmesi çok güç bir durumdur. Seçimden sonra yeni yönetim iş başına gelir de bu zararları tespit ederse, -ve bu zarar da genel kuruldan gizlenmiş ya da hile ile geçiştirilmişse- bu durumda İBRA olunmasına rağmen eskiden yönetim aleyhine yargı yolunun açık olduğunu kabul etmek hakkaniyet gereğidir. Yargıtay da aynı görüştedir. Gerçekten 4. Hukuk dairesinin verdiği karar da "genel kurulda yönetim kurulunun çalışma raporunun onanmış bulunması sorumluluğu kaldırır. Onanma ileride meydana gelecek yeni durumlar için tazminat davası açılmasına engel olamayacağı gibi, yönetim kuruluda genel kurulun ibra kararına dayanarak bir sorumsuzluk savunmasında bulunamaz. Bir tüzel kişiliğin tazminat dileğinden vazgeçmiş sayılabilmesi için, tazminata dayanak tutulan bütün yöneticilerin bilanço ve çalışma raporlarında, bütün ayrıntıları ile açıkça yer almış bulunması, konunun genel kurulda denetleme ve tartışma olanağı sağlanacak biçimde açıklanması ve bu durumun incelenerek yönetim kurulunun ibrasına karar verilmiş olması gerekir. Çünkü bilançoya girilmemiş bir konu, yahut sonra herhangi bir nedenle ortaya çıkacak zararlardan veya bilançoya gerçeğe aykırı biçimde geçen konulardan dolayı tazminat davası açılmasını önleyen bir yasa hükmü mevcut değildir. Mücerret ibra edilmiş olmak böyle bir davanın açılmasını engelleyen hüküm olmaması nedeniyle davacıların dava açma yetti vardır. (3)

(1) Bkz. yukarıda sh...ve devamı

(2) Demir F. Sendikalar Hukuku, sh.124

(3) Yargıtay 4. Hukuk Dairesi 19.10.1976 T.8348 E.8885K. sayılı ilamı [Yrg. Kar. Dergisi 1978 T. sh. 531] Ancak bu güne kadar bu karara benzer bir karar çıktığı vaki değildir. Bu kararın dikkat çekici diğer bir yanı da -kararın sendika ile ilgili olmasına rağmen- kararın sendikal uyumsuzluklarla ilgili çözüm dairesi olan Yrg.9. Hukuk Dairesi tarafından verilmemiş olmasıdır.

III - SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

A - İŞE DONUŞ GÜVENCESİ

1 - Güvencenin Amacı

Sendika yöneticilerinin bu görevinden sonra, yöneticilik görevinin değer kazanabilmesi için, işçilerin eski işlerini kaybetmemesinin engellenmesi, onlara tekrar iş güvencesi sağlanması gerekmektedir.(1)

Sendika yöneticileri işyerinde çalışmakta olan işçiler arasından ve yukarıda belirtmiş olduğumuz gibi seçim yolu ile göreve gelirler. İşyerinde "işyeri temsilciliğinden" başlayarak şube yöneticiliğine, şube yöneticiliğinden genel merkez yöneticiliğine, oradan varsa bağlı bulunduğu konfederasyonun yönetimine katılmak mümkündür. Bu belirtmiş olduğumuz organlarda ki görevleri sınırlı bir zaman dilimi içindir. Görev süresinin dolması ile her zaman işçinin işini kaybetmesi ve işsizler kervanına katılması mümkündür. Bu durumda o yöneticiye ayrıldığı işyerindeki işine dönme olanağı tanımak, Anayasal bir kurum olan sendikacılığı özendirme açısından etkili bir yöntemdir. (2) Aksi durum sendikacılığın belli kişilerin tekeline bırakmak ve demokratik sendikacılık ilkesinden uzaklaşmak anlamını taşır. Bu konuda dünyanın demokratik ülkelerinde uygulamalar çeşit çeşittir. Ancak genel olarak sendika yöneticileri için bu güvencenin mevzuat tarafından çok fazla kabul edilmediğidir.(3) Fakat sendikalar yasası; uygulaması ne olursa olsun bu konuda bazı önlemler almış olan bir yasadır.

2 - Güvence Kapsamına Girenler

Sendikalar Kanunu, 274 sayılı Yasa gibi "işçi sendikası ve konfederasyon yöneticiliğinin teminatı" başlığı altında 29. madde de düzenlenmiştir.

Bu maddeye göre, güvence kapsamına işçinin sendikalarının şube ve bölge şubeleri ile konfederasyonlarının yönetim kurulu başkan ve üyeleri girmektedir. Bunun dışındaki organlara bu imkan tanınmamıştır. (Her nevi denetleme ve disiplin kurulu üyelerine güvence kapsamı genişletilmemiştir.)

Yasanın öngördüğü güvenceden yararlanma, işyerinden ayrılma şartlarına bağlıdır. İşyerinde halihazırda çalışmakta

(1) Demir, Fevzi, Çalışma Hakkının Korunması, İstanbul, 1986. Sf. 13

(2) Esen, Güven. Toplu İş Hukuku, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, Sendikalar Hukuku, Sf.176 (Kazancı Yayınları)

(3) Tunçomağ, Kenan. a.g.e. Sf.100

olan amatör sendika yöneticilerinin böyle bir imkanları bulunmamaktadır. (1) Ancak daha sonra profesyonel olarak sendika yöneticiliği yapma hakkını elde edenler bu haktan yararlanır.

Bu durumdaki işçilerin hizmet akti askıya alınmış sayılır. Taraflardan biri hizmet aktini feshederse "askı" olayı da gündemden kalkar. Ancak işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödense dahi güvenceye ilişkin hükümlerden istifade etmeye devam eder. (2)

274 sayılı Yasanın 20. maddesi gibi 2821 sayılı Yasanın 29. maddesinin 2. fıkrası da güvence kapsamına girebilmek isteyen işçinin (sendika yöneticisinin) " görevleri ile ilgili fiillerden dolayı" hüküm giymemiş olmasını güvenceden yararlanabilmek için şart koşmaktadır.

3 - Güvencenin Şartları

Güvence kapsamına girebilmek için ancak yasanın öngördüğü sendikal görevin belirli nedenlerle son bulması ve bu süre içinde belli zamanda eski işverene işe alınma başvurusunu ve boş yer şartının gerçekleşmesine bağlıdır.

a) Sendikal Görevden Ayrılma Halleri.

Güvenceden yararlanabilmek için yönetim kurulu başkanı ve üyelerinin görevden ayrılma halleri: 1-Seçime girmemek, 2-Yeniden seçilememek, 3-Kendi istekleriyle çekilme hallerinden biriyle sona ermelidir. Buna göre mal beyanında bulunmadığı için (3) ya da yukarıda da belirttiğimiz gibi görevleri ile ilgili suç işlediği için görevi sona eren yöneticiler bu teminattan yararlanamazlar. (4) iki sendikanın birleşmesi, katılma halinde de güvenceden yararlanacağını kabul etmek gerekir. (5)

b) Belli Süre içinde Basvurma Şartı

Yasanın getirdiği bu haktan yararlanabilmek isteyen yönetici bu isteğini yukarıda belirtilen nedenlerden biri ile sendika yöneticiliği sona ermek kaydıyla bu görevi sona erdiği tarihten itibaren en geç 3 ay içinde kullanmalıdır. Bu süre hak düşürücü süredir. Bu sürenin haklı nedenle dahi kullanılmaması halinde dahi ek süre olanağı tanınmaz. (6)

-
- (1) Şahlanan, Fevzi. Sendikalar Hukuku sf.148
(2) Yarg. 9.H.D. (İçt.Birl) 27.11.1984 T.7783 E. 10512 K.(Berkun, 488 dn.2)
(3) Yarg. 13.H.D 17.6.1983, 4019 E:5107 K.Sayıllı ilamı
(4) Yarg. 9.H.D. 13.3.1985 T. 178 E. 2563 K.
(5) Şahlanan F. Sendikalar Hukuku Sf.148 (Berkun-Esmelioğlu 489) Yrg. 9. HD. 22.9.1981 T. 981/7370 E. ve 981/10691 K. sayıllı ilamı (Şahlanan F. Sf. 148)
(6) Yarg. 9.H.G.K. (İçt.Birl) 20.1.1986 T. 11.060E. 244K. (Berkun - Esmelioğlu, Sf. 489)

Ancak işveren dilerse bu süre geçtikten sonra da eski işine alabilmesi her zaman mümkündür.(1)

c) işe Alınma Başvurusu.

Herhangi bir şekle tabi değildir. Ancak başvurunun yasal zorunluluk olmamakla birlikte ispat açısından yazılı şekilde yapılması en uygundur.

4 - işverenin Yükümlülüğü

Yapılan başvuru sonunda: yeniden işe alma yükümlülüğünü işveren " diğer başvurulara nazaran öncelik vererek " yeniden işe alma yükümlülüğünü en geç bir ay içinde yerine getirmelidir. işçinin eski işine ya da eski işine uygun bir yerde çalıştırması gerekmektedir. işyerinde boş yerin bulunmaması ve işverenin ihtiyacı olmaması durumunda bu yükümlülük kalkar. Doktrin büyük çoğunluğu ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu konuda ayrı görüştedir.(2) Nitekim T.B.M.M.'deki görüşmeler sırasında da zamanın Çalışma Bakanı da aynı yönde açıklamada bulunmuştur. (3) Ancak madde de bulunan "BOŞYER" sözcüğü metinden çıkarılarak sendikacıların iş güvencesinin işverenin iradesine bırakılmadan, tıpkı sendika temsilcilerine sağlanan güvence gibi bir güvencenin getirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. İşverene bu konuda takdir hakkının bırakılması nedeniyle sendikal yaşantımızda bir iki istisna hariç bu güvenceden yararlanılmıştır.(4)

İşe alınmayan işçi işyerinde en fazla eski ücretinden olmak üzere kıdem ve şartlar varsa ihbar ve sendikal tazminat talebinde bulunabilir. Ancak bu tazminatların hiçbirisi eski sendikacının iş GÜVENCESİNİN alternatifi değildir.

İşten ayrılırken -2320 sayılı Yasanın amir hükmü gereği iş Kanunu 14. maddesinde yer almadığı için- kıdem tazminatını almayan işçiye çok zaman sonra eski ücretleri üzerinden hesap edilmek suretiyle verilen " KIDEM TAZMİNATI " enflasyonist ortamda sendika yöneticiliğine olan talebi azaltmaktadır. Ancak yasal düzenleme karşısında sendika yöneticiliğine seçilen kişinin yönetici seçilmesi nedeniyle mevcut mevzuatta kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır.

(1) Berksun-Eşmelioğlu, a.g.e. sy.489.

(2) Yargıtay 9.H.D. 22.6.1981 T. 7370 E. 10691 K. Tunçoğlu Kenan, sy.103, ince, sy.129-130, Eyrenci, sy.92-93 Aksi görüş için Eyrenci Ö. "Sendika yönetici güvencesi" iş Hukuku kararlarının değerlendirilmesi 1987,

(3) Berksun-Eşmelioğlu, a.g.e. sy.490

(4) Kamu işletmelerinde işe dönebilme %100'e yakındır. Özel sektörde ise yüzdeye giremez) Örn. Özçelik-iş Sendikası izmir şubesi eski profesyonel sekreteri Ahmet MARAL işverenin insiyatifiyle eski işine dönen (çok istisnai) bir eski yöneticidir.

Yeniden işe alınmada işçi hangi ücretten başlayacaktır? 274 sayılı Yasanın Geçici Komisyon sözcüsünün raporunda "Talep anındaki şartlarla demeyip eski haklarıyla denirse, bu eski hakları tabiri olağanüstü genel" olacağı için beş sene içinde yeni bir toplu sözleşme yapılmış ve ücretler artmış olabilir. Demek ki bu yönetici daha az ücret de alabilir manası çıkar. Aslında maksat, geçmiş haklarının mahfuz tutulmasıdır. 2821 sayılı Yasada ayrı hüküm yer aldığı dikkate alınır, işçinin kazanılmış bazı haklarını korumaya yönelik bir sınırlama olarak anlamak ve emsal işçilerin aldığı ücret seviyesinde ücret takdir etmek gerekir. "O andaki şartlar" sözcüğü emsal işçilerin arada kazanmış olduğu bazı avantajlara yönelik olmalıdır.

İşe yeniden alınan eski yöneticinin eski kıdem hakları saklıdır. Kıdemi hesaplanırken geçmiş dönem (çalıştığı dönem) dikkate alınır. Sözleşme ile kıdem süresinin arttırılması mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesinde dahi bu yönde bir hüküm konulamaz.

İşverenin 29. maddedeki yükümlülüğünü yerine getirmemesi yaptırımını Sendikalar Kanunu 59/2. maddesinde belirtilen ağır para cezasıdır. (2) Bu cezanın yaptırım olmadığı ortadadır. Ancak yukarıda belirtmiş olduğumuz -şartları varsa- tazminat hakları saklıdır.

B - SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN SİGORTALILIK GÜVENCESİ

1 - Güvence Kapsamına Girenler:

İşyerinde işe alınma güvencesine sahip (tüm profesyonel yöneticiler) sendikacılar sigortalılık güvencesinden de yararlanacaklardır.

Sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların yönetim kurulu üyeleri ile başkanları (Md.29) için getirilen sigortalılığı devam ettirme hakkı, maddedeki sınırlayıcı düzenleme gereği, kuruluşun diğer organlarının üyelerine tanınmadığından, örneğin denetleme ve

-
- (1) Yarg. 9, H.D. 7.5.1985 T. 878 E. 4931 K. (Demir, Fevzi. sy.99)
- (2) Bu ağır para cezasının bugünkü miktarı 5000 TL'dir. Yargıtay 9.H.D. ancak bu cezasının verilebileceği kanaatinde. Yargıtay 9. H.D. 10.2.1986 T. 1343 E. ve 1346 sayılı ilamı. (Berksun - Eşmalioğlu a.g.e. Sf. 501)

disiplin kurulu üyelerine tanınmadığından, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri bu aftan yararlanamazlar. (1) Ancak bu sınırlamaların sosyal güvenlik ilkeleri ve 2821 sayılı Yasanın 24/1 hükmüyle bağdaşmadığı açıktır. Dolayısıyla seçimle işbaşına gelen bütün profesyonel üyelere güvence sağlayacak düzenleme yerinde olacaktır. (2)

2 - Sigortalılık Hakkı:

Sendika ya da konfederasyonun ilgili birimlerdeki görevlere gelen işçi: daha önceden prim ödemediği Sosyal Sigortalar Kurumu'na yada aidat verdiği yardım sandıklarına veya T.C. Emekli Sandığı'na aidat ödemeye devam ederlerse sosyal güvenlik haklarının devam ettirebilirler. (3) Bu hak sosyal güvenlik sistemimizin genel ilkelerinden olan ZORUNLU SİGORTALILIK ilkesinin bir istisnasıdır. Buna göre ilgili yönetici istemediği takdirde hiç prim yatırmayabilecek dilediği takdirde bugün için SSK'nın kısa vadeli sigorta dalları atlayarak malûlük, yaşlılık, ölüm sigortası primlerini ödeme yoluna gidebilecektir.

Sigortalılık güvencesinden yararlanmak isteyen sendika yöneticisi kendi payı ile birlikte işveren payını da ödemek zorundadır. Aksi takdirde bu güvenceden yararlanamaz. (4)

Sendika yöneticilerinin SSK primlerinin hepsini ödemeleri çalışma hayatımızda önemli bir problemdir. Bilindiği gibi yasal düzenleme gereği sendika yöneticilerinin aylık ücret ve diğer hakları genel kurulca belirlenir. Net ya da brüt olarak tesbit edilen bu ücret ya da haklardan işveren payları çoğu kez kesilmemekte, işveren payları normal hizmet akti ile çalışan sendika personeli gibi (işveren olarak kabul ettikleri) sendika tarafından ödenmektedir. Bu uygulamanın yasanın hem ruhuna hem de lafzına uymadığı açıktır. Birincisi sendika yöneticilerinin sendika ile ilişkileri HİZMET AKTİNE dayanmamaktadır. ikincisi SSK'ya ya da öteki sosyal güvenlik kuruluşlarına ödenecek kesenekler de işveren payı da sendika yöneticisinin mali sorumluluğuna yasanın amir hükmü ile bırakılmıştır.

(1) Berksun a.g.e. 491, Aynı konuda: Tuncay, Sosyal Güvenlik Dersleri. sy.102, ist.1988, Çenberci, SSK Şerhi, sayı.47, Ankara, 1985

(2) Berksun, a.g.e. sy.491 Ancak ülkemizde bugün için denetleme ve disiplin kurulu üyeleri profesyonel değildir. İlede Sendikal Faaliyetler arttıkça bu da mümkün olacaktır.

(3) SSK, işveren muameleatı El Kitabı, sy.57, Ankara, 1980, sayı:252

(4) SSK, a.g.e. Sf. 58

Sendika yöneticilerimizin bu konuda çok dikkat etmeleri gerekmektedir. Zira icraatını sürekli eleştirdiği hükümetin Çalışma ve Maliye Bakanları tarafından yapılan denetimde kendilerine her an için ZİMMET suçlaması yapılması mümkün olabilecektir.

Belirtilen mahzurlardan dolayı sendika yönetim kurulu yeni dönem için hazırladığı bütçeyi genel kurul başkanlığına sunarken ücrete ilişkin tasarıda işveren payı olan sosyal güvenlik payı dahil olarak tesbit edilecek şekilde teklif tasarısının düzenlemesi gerekmektedir. Bu tasarı genel kurulca kabul edilmesi halinde problem ortadan kalkar. Yine bu haliyle sendika yöneticilerinin sorumluluğu -bu madde yanlış uygulanması itibariyle -ortadan kalkmış olacaktır. Bazı sendikalar ise bu mahsura " işverene ait primlerin sendika tarafından ödenmesini " tüzük hükmü yaparak bu engeli aşmaya çalışıyorlar. Oysa yasanın açık hükmü karşısında tüzükte böyle bir düzenlemenin yasal olmadığı kanaatindeyim.
(1)

C - ÜCRET GÜVENCESİ

1 - Genel Kurulca Verilen Ücret Güvenceleri:

Profesyonel sendika yöneticilerinin ücret ve diğer hakları yasa gereğince genel kurul tarafından belirlenir. Genel kurula bu teklifi muhammen bütçeyle birlikte yine genel yönetim kurulu yapar. Genel olarak çok yüksek tespit edilen sendika yöneticilerin ücret, sosyal haklar, harcırahları hiç bir kesintiye uğramadan - hatta geniş açıklama yapılmadan -sadece gelir ve gider miktarı belirtilerek genel kurul tarafından kabul edilir. Sendikalar Kanununun da madde 45/1 bu yetkiyi genel kurula vermiştir.

Sendika yöneticilerinin genel olarak yüksek ücret almaları -TiS akdettikleri işyerlerinden en yüksek ücret alan işyeri işçilerinin en az iki katıdır - sendikaların en büyük güvencesidir. Yasa ve tüzükte yer almayan bu güvence sendika yöneticiliğini cazip hale getirmekte, yönetici aday adaylarının sayısını çoğaltmaktadır.(2) Ayrıca kendilerine tahsis edilen makam otomobili, yüksek harcırah, uçakla seyahat gibi

(1) Sen. K. Md. 54'ün açık anlatımı ile tüzükler, kanuna aykırı olamayacağı hususu yukarıda işlendi. Bkz. Sf....

(2) Örn. 15, 16, 17 Aralık 1989 tarihinde icra edilen Çelik-iş sendikası genel kurulunda 7 kişilik genel yönetim kurulu üyeliği için 32 aday başvurmuştur.

imkanlar ayrıca işin özendirici yanı olmaktadır. Bu belirtmiş olduğumuz imkanlar lüks değildir. Zira sendika yöneticilerinin fazla mesai ücreti yoktur. Mesai saatleri sınırlı değildir. Görevleri yasada belirtildiği, (işçiler) gibi tahdidi değildir. İşyerinde ustası ile kavga eden işçinin probleminde, eşinin doğum yapması nedeniyle hastanede ilgi isteyen işçiye kadar tüm problemler sendikacıların uğraşmak zorunda olduğu günlük problemlerdir. Çalışma ilişkisinden olmasa da işçinin karşı karşıya bulunduğu her problem ile uğraşmak zorunda bulunan sendika yöneticisinin aldığı bu yüksek rakamlı kendisinin hakkı olmakla birlikte bir güvence teşkil etmektedir.

2 - Tüzükle Getirilen Ücret Güvencesi

Genel kurul tarafından profesyonel sendika yöneticilerine verilen güvencenin yanısıra çok sayıda sendika tüzüğünde ek ücret güvenceleri getirilmiştir. Bunlar a) Hizmet ikramiyesi, b) Görevi sona eren yöneticilere ödenen geçici işsizlik maaşı, c) Sair yardımlar, olarak belirtilebilir.

a) Hizmet ikramiyesi :

Ülkemizdeki sendikaların hemen tamamına yakın bir çoğunluktaki sendika tüzüklerinde bu husus yer alır. Adı değişiklikte olsa bu anlamdaki ödemeye göre görevi sona eren yöneticiye son giydirilmiş brüt ücreti üzerinden yıllık 45 yevmiye tutarında ödenek tahsis edilir. Çok yüksek tutan bu ikramiye Yargıtayın son kararları ile kıdem tazminatı mahiyetinde görülmüş, bu nedenle yıllık hizmet ikramiyesi bedelinin kıdem tazminatı tavanını geçemeyeceğine karar verilmiştir. (1)

b) Geçici işsizlik Maaşı:

Görevi sona eren sendika yöneticisine, yeniden iş buluncaya dek 1 aydan 6 aya kadar -tüzüklere göre değişik sürede- geçici işsizlik maaşı verilmektedir. (2)

(1) Yarg. 9.H.D. 30.10.1986 T. 8675E. 9671 K.
Yargıtay, 9.H.D. 29.06.1988 T. 6374 E. 7094 K. sayılı ilamı.

(2) Öziplik-iş Sendikası Anatüzüğü Md. 46
Özdığa-iş Sendikası Anatüzük Md.
Özçelik-iş Sendikası Anatüzük Md. ...hükümleri bu hususları düzenlemektedir.

c) Sair Güvenceler :

Bazı tüzüklerde de eski sendika yöneticilerin, başta sendikanın sosyal ve kültürel tesislerinden istifade olmak üzere bir çok güvence verilmiştir. Tahdidi olmayan bu imkanlar sendika yöneticilerinin çok istifade ettikleri ve hak kabul ettikleri güvencelerdir.

Özellikle sendikaların kurmuş oldukları ya da kurulmasına yardım ettikleri kooperatifler ve yardım sandıklarında sendika yöneticilerinin rćhan hakkı bulunmaktadır. Ayrıca kamu işyerlerindeki toplu iř sözleşmeleriyle karşı taraf kamu işletmesinin eğitim ve dinlenme tesislerinde sendikanın bir kısım üyelerine istifade hakkı getirilmiştir. Yöneticiler bu getirilen imkanlardan en fazla yararlanan sendika yeleri konumundadırlar.

D - SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GUVENCESİNE İLİŞKİN DÜZENLEMENİN ELEŞTİRİSİ

Avrupa topluluğu ile bütünleşmenin gündemde olduğu bir dönemde profesyonel sendikacılığın öneminin her geçen gün arttığı bir zamanda sadece Sendikalar kanununun 29. maddesinde belirtilen güvence pratikte tamamen işverenin insiyatifine terk edilmiş, ancak onun ekonomik düşünceden uzak acıma hissini galebe çalması ile gündeme gelebilen bir güvence durumuna düşmüştür. Ülkemiz işverenleri ise ekonomik ilişkilerini diğer tüm ilişkilere tercih ettiğinden yapmış olduğum araştırmada izmir'de seçimi kaybetmiş, tekrar seçilememiş ya da istifa nedeniyle görevi sona ermiş olan sendika yöneticilerinden işe geri dönmeleri becerebilen sadece kamu kesiminde çalışmakta olan sendikacılar olduğunu müşahade ettim. Özel işyerlerinden sendika profesyonel yöneticiliğine geçip te işine dönenlerin sayısının çok çok az olduğu tarafımızdan müşahade edilmiştir.(1) Esasen sendikanın genel başkanı, genel yönetim ya da şube başkan ve yönetimine gelmiş bir işçinin yeniden işçi olarak işe dönmesi kuramsal olarak mümkün olsa bile uygulamada öncelikle kendileri tercih etmemektedirler. Çünkü eski ücretlerine göre çok az ücret alacaklar veya işverenler gözü bu kadar açılmış sendika yöneticilerini işçi olarak kabul etmek istemeyeceklerdir.

Yargıtayın müteaddit defalarca vermiş olduğu kararlar malesef doktrininde peşinden sürüklemiştir. Zira yargıtayın ilgili kararından önce ya da yargıtayın kararını yeni verdiği bir dönemde konuyu yazılı eleştiri konusu yapan yazarlar (2) malesef Yargıtay müstekar içtihatları karşısında konuyu tekrar gündeme getirmemektedirler.

E - YÖNETİCİ TEMİNATININ YETERSİZLİĞİNİN NEDENLERİ

1. Sendikadaki görevi sona eren bir yöneticinin eski işine başlaması için (sendikalar kanununun 29. maddesinde gösterilen) İŞE İADE MÜESSESESİ paralelinde bir hüküm bulunmadığı savıyla yargıtay tarafından işçinin işine dönmesi için karar (işe iade kararı) verilmemektedir.(3) Oysa bu tür kararların ilk çıktığı zamanlardaki tartışma yukarıda da belirttiğimiz gibi bu gün kesilmiştir. "işçi konfederasyonlarının, sendikaların ve sendika şubelerinin yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alarak kendi istekleriyle iş

-
- (1) Öz Çelik-iş sen. izmir şb. eski sekreteri bir örnek (ve istisna ile) görev süresi sona erdiğinde iş yerine dönebilmiştir. Bu husus yukarıda anlatıldı. Bkz. Sf....
(2) Yrg. 9HD 7.12.1987 T. 86 989/10483E ve 987/10747K sayılı ilamı (Yrg. Kar. değerlendirmesi, 1987 Esk.1979)
(3) YRG. 9HD 28.5.1987 T. 987/5169E 987/5347 K sayılı ilamı Yrg. Kar. değerlendirilmesi 1987, Esk. 1979 Sf. 150

yerlerinden ayrılan işçilerin bu görevlerinin son bulması halinde Sendikalar Kanununun 29. maddesinde öngörülen iş alınma zorunluluğunun hukuki verdiği kararlarda da belirsizlik devam etmiş ve konu 1987 yılında Hukuk Genel Kurulunda da ele alınmış ve Dokuzuncu Daire görüşü benimsenmiştir." (1)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.5.1987 gün ve 987/5169 E. ve 1987/5347-K. sayılı ilamına göre sendika yöneticiliği sona eren işçinin tekrar eski işine veya eski işine uygun bir işe alınmaması halinde işçi kanundan ve sözleşmeden doğan haklarını isteyebilir. "işverenin bu zorunluluğa riayet etmemesi halinde mahkemece işe alınmasına karar verilebileceğine dair hüküm temsilciler için sözkonusudur. Bunun dışında işe iade müessesesi yoktur. " Yüksek Mahkeme " kanundan doğan hakların neler olduğunu kararında belirtmemiştir. Ancak, 9. hukuk daire daha sonra verdiği bir kararında, görevi sona eren sendika yöneticisinin tekrar işe alınmamasının salt sendikalar kanununun md. 59. 'da ki ceza yaptırımına yol açacağı, işveren işçiye işe almadığına göre aralarında hizmet akti ilişkisi de kurulmadığından Borçlar Kanunu 325. maddesine göre boşta geçen süreye ait ücret talebinde bulunulamayacağı sonucuna varmaktadır. Ayrıca, yargıtaya göre, işverenin eski yönetici ile hizmet akti ilişkisi kurmamış olması ona karşı haksız fiilde oluşturmaz; böyle olunca, işçi haksız fiille dayanarak da bir tazminat isteyemez. (2) Bu konu daha sonra alt mahkemenin direnmesi üzerine HGK kısaca "gerçekten, işçinin işyerinde fiilen çalıştırılması icra yolu ile sağlanamaz; ancak, işçinin parasal haklarını (ücretini) talep etmesi mümkündür" sonucuna varmıştır (3). Oysa, işveren eski yöneticiyi işe almazsa, işçinin işverene karşı açacağı aynen ifa davası sonunda verilecek hükmün işverenin kabul yönündeki irade beyanı ile geçtiğini ve bu şekilde işçi ile işveren arasında, talep tarihinden itibaren bir ay sonra hizmet aktinin yapılmış sayılacağı kabulü gerekir. (4)

-
- (1) EYRENCİ ÖNER, Yargıtayın iş hukuku kararlarının değerlendirilmesi 1987 İstanbul, 1989 Basisen yay. "Sendika yöneticiliğinin güvencesi" sh.150
 - (2) Yrg. 9. HD. 7.12.1987, 987/10483 E.987/10747 K. YKD Temmuz, 1988
 - (3) HGK, 14.10.1987 T.987/9-313 E.987/728 K.YKD Mart 1988
 - (4) Aynı görüş, Ekonomi M. Türk iş hukukunda doğan hizmet akti yapma zorunluluğu ve hükümleri ist. 1969 sh.119

Tipki işyeri sendika temsilcilerinin güvenceleri gibi Borçlar Kanununun 325. maddesi uyarınca mahkeme kararına rağmen işe alınmayan işçi için temerrüt hükümleri uygulanmalı, işçi çalıştırılmadığı süreler için ücretlere hak kazanabilmelidir. Oysa Yargıtay 9. hukuk dairesi son derece komik bir ceza olan 5.000. TL.lik ceza dışında bu maddenin bir yaptırımının bulunmadığını iddia etmektedir.(1)

2. işçinin sendika yöneticisi olduğundan kıdem tazminatı almamaktadır. Sadece, güvence olarak getirilen görevinin seçilememek, seçime girmemek veya görevinin sona ermesi ile ilgili hallerden birisi ile son bulması kaydıyla ve eski ücretinden kıdem tazminatı alacağı verilmesi gerektiğine (2) ilişkin hükümler bugün için değerini kaybetmiş bulunmaktadır.

3. işinden sendika yöneticiliği nedeni ile ayrılan işçi sendika genel kuruluna seçildiği takdirde en az 10 yıllık kıdem tazminatını hak etmesine rağmen alamayacaktır. (3) Bu parada bu günün koşullarında 1. sınıf devlet memurunun emeklilik ikramiyesine yakın bir rakam oluşturur. Bu tazminatı alabilmesi için yukarıdaki şıkta belirtilen şekilde yöneticilik görevinin sona ermesi ve işyerinde işbaşı yapmak için müracaat etmesi ve bununda kabul edilmemesi şartına bağlıdır. Ayrıca bu durumda işçinin İHBAR TAZMİNATI hakkı da bulunmamaktadır.

Yukarıda belirttiğimiz nedenlerden dolayı sendika yöneticiliğinden sonra özellikle Özel kesimde (sektörde) eski işine dönme olayı son derece az ve ender vakalardandır. Bunun için

1) Yukarıda da zikretmiş olduğumuz gibi ya, Yargıtay görüşünü değiştirmeli ya da kanun değişikliği ile temsilciler için sarahaten zikredilen işe iade müessesesi yöneticiler içinde getirilmeli,

2) işinden ayrılan işçiler için; 1475 sayılı iş kanununun da değişiklik yapılarak (14. maddesinde) kıdem tazminatını gerektiren haller arasında "sendika yönetimine seçilenler" şeklinde ibare yer almalıdır. (4) Ancak çalışma bakanlığının bu yönde olumlu kabul edeceğimiz taslak çalışmasına başta Hükümet (kabine) olmak üzere işveren kuruluşları tarafından

(1) Yargıtay 9. Hukuk dairesi 10.2.1986 T.1343 E. 1346 K.

(2) Yargıtay 9. Hukuk dairesi 15.11.1984 T. 8683 E. ve 9968 K. aynı mahiyette Yrg 9. HD 19.12.1984 9886 E. 11397 K. sayılı ilamları

(3) Bir işçinin sendika yöneticisi olabilmesi için gerekli olan asgari süre 10 yıldır. (Sen. K. Md. 9 ve 14)

(4) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kamuoyunda "iş güvencesi tasarısı" olarak bilinen taslak çalışması gerekçesinde (Md.11'de) bu hususlara değinilmiş, yeni düzenleme ile sendika yöneticilerine de İŞE İADE MÜESSESİ getirilmesinin amaçlandığı vurgulanmıştır.

olumsuz yaklaşımda bulunulduğu gözlenmektedir. (1) Hem işçiler hem de yöneticiler için Almanya'dan, Alman Hukuk sisteminden esinlenerek hazırlanan bu iş güvenliği taslağı bir çok boşluklarla dolu olmasına rağmen ülkemizde iş güvencesi yönünde ciddi adımların başlangıcı olacaktır. Zira Avrupa Topluluğuna aday olan Türkiye'nin topluluğunun sadece pazarına aday olup sosyal politikalarının hükümlerinden vareste olması mümkün değildir.

Özellikle çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı tarafından hazırlanan taslak tasarısında bütün işçiler için getirilmesi düşünülen iş güvencesi bahane edilerek, sendika yöneticileri içinde getirilmek istenen güvencenin de bu kapsamda ele alınması yerine "Yöneticilik iş güvencesini" ön planda tutmak, öncelikle yöneticilerin iş güvencesini sağlamaya yönelik adımlar atmak daha yerinde olacaktır.



(1) Ekz. Gıda İşveren Dergisi -Genel başkan Nazım Düzenli ile röportaj,1992 -Temmuz sayısı,sh.13-17
işveren kuruluşlarının yetkililerinin düzenlemeye karşı çıkan demeçlerinin basında oldukça sık çıktığı da malumdur. Hatta bir defasında Tekstil İşverenleri Sendikasının Marmaris toplantısında (Haziran 1992) iş güvencesi yasa tasarılarını çalışma mevzuatı ile ilgili yasa tasarısı değil de çalış - ma (!) (yani çalışmama) güvencesi olarak nitelendirilmiştir.

IV - S O N U Ç :

Tüm tüzel kişiler gibi sendikalar da yönetim kabiliyeti olan organlarla yönetilebilirler. Bu organlar, sendikalarda yönetim kurulu ile denetleme kurullarıdır.

Sendika yöneticiliği de, sendikaların tarihi kadar eskidir. Bu tarihin başlangıcı da cumhuriyetin ilânıdır.

Sendika yöneticiliğinin: sendika özgürlüğü, endüstriyel demokrasi, işçi-işveren ilişkilerinde istikrar ile sendika içi demokrasi açısından çok önemi vardır.

Sendika yöneticileri, sendikaların genel kurullarında serbest, eşit, yargı denetiminde gizli oy ve açık sayım-döküm esasına göre yapılan seçimlerde belirlenir.

Sendika yöneticileri ile (özellikle profesyonel yöneticiler) ile sendika hükmi şahsiyeti arasındaki ilişki vekalet akdi çerçevesinde ve sorumluluk da bu akit türünün bağlı bulunduğu yasa maddelerinin hükümlerine tabidir. Yöneticilerin sendikanın üyelerine sendikanın genel kuruluna, resmi kurum ve kuruluşlara karşı bir takım sorumlulukları bulunmaktadır. Sendika yöneticilerinin görev ve yetkileri esas itibarıyla 2821 sayılı yasada düzenlenmiştir. Eski yasaya (274 s.y.)'a göre daha daraltılmış bulunmaktadır. Ayrıca 2821 sayılı yasanın atfı ile Dernekler K. ve Medeni Kanununun tüzel kişiler için belirlemiş olduğu görev ve yetkilerin Sendikalar Kanununa aykır olmayan tarafları sendika yöneticilerin de görev ve yetkileri arasında yer alır.

Sendika yöneticisi olabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartının yanısıra, belirli suçlardan hüküm giymemiş bulunma, Türk vatandaşı olma, Medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olma şartları bulunmaktadır. Ayrıca bu şartların yöneticilik sıfatının devamı süresince korunması da gerekmektedir.

Yöneticilerin seçimi gibi, yönetim kurulu toplantılarının usul ve esasları, karar alma yeter sayıları, yabancı kuruluşlarla ilişki içerisine girebilmelerinin usul ve esasları -geçmiş döneme reaksiyon olarak- hep yasada düzenlenmiştir.

Sendika yöneticilerinin yaptıkları iş, sarfettikleri emek mukabilinde genel kurulca tayin ve takdir edilen ücret, yevmiye, harcırah ve tazminat gibi ekonomik hakları bulunmaktadır.

Tüm tüzel kişiler gibi, hükmi şahsiyetler insan hayatını aşan işleve sahiptir. Görev alanların görev süreleri sınırlı, görevde bulunan organlar ise süreklidir. Yöneticilik sıfatı da böyledir. Yöneticilik görevinin, sona erme halleri bizzat yasanın açık anlatımında sistematiğinden atıfta bulunduğu Medeni Kanunun ve Dernekler Kanunun'da düzenlenmiştir.

Görevi sona eren yöneticinin, hizmet akdiyle çalışmakta olduğu son işyerine tekrar dönebilmesi için 2821 sayılı yasa, tıpkı 274 sayılı yasa gibi -yetersiz de olsa- işgüvencesi kurumunu getirmiştir. Yöneticilerin iş güvencesi dışında, sigortalılık güvencesi ile düşük ve genel kurul kararları ile getirilmiş ekonomik güvenceleri de bulunmaktadır.

ÖNERİLERİMİZ.

1- Sendika yöneticiliği kavramı, ya sadece sendika yönetim kurulu üyelerine hasredilmeli ya da en az -diğer sendika yöneticiliği sıfatını kazandıran organ olan- denetleme kurulu kadar önemli ve etkin görevi bulunan disiplin kuruluna da teşmil edilmelidir. Ayrıca müstakil bir organ olan genel kurulun, karar alma organı dışında bizzat kendisinin seçip görevlendirdiği komisyon çalışmaları, komisyon çalışmalarını denetleme ve yönlendirme yetkisinin yanısıra, üye ya da delegasyonun genel kurul süresince sevk ve idaresi gibi hususlar da dikkate alınırca, genel kurulun da yönetim organı olduğu tesbit edilecektir. Dolayısıyla YÖNETİCİ KAVRAMI ya diğer zorunlu organları da kapsmalı ya da yönetim kurullarına (eski kanunda olduğu gibi) hesredilmelidir.

2- Sendika şubelerinin genel kurullarının delege seçimi 2822 sayılı yasadan önce ki duruma getirilmelidir. Ancak uygulamada görülen aşırı bürokrasi, ekonomik ek yük gibi durumlara karşı tedbirler alınacak şekilde şube genel kurul delege seçim sistemi yargı gözetiminde gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılması hususu tekrar yasaya girmelidir. Zira 274 sayılı yasa döneminde var olan ancak bugün için kaldırıldığı söylenen TABİİ DELEGELİK kavramı yerine, sendika şube idarecilerinin hayali seçimlerle ihdas ettikleri SUN'İ DELEGELİK kavramı vazolunmuştur.

3- Yönetici olabilmek için 10 yıl çalışma şartı ve 4 olağan genel sonrasında 5. olağan genel kurulda aday olamama gibi antidemokratik engeller kaldırılmalıdır.

4- Terzil edici cürümler saklı kalmak kaydıyla gerek TCK ile gerekse TİŞGLK ile getirilen -hemen hnerkesin iradesi dışında ihlal edebileceği hükümler- kaldırılmalıdır.

5- Uzman hukukçuların bile yanılabilceği gün hesaplanmasında ki hata nedeniyle sendikaların (ve dolayısıyla) sendika yöneticilerinin sorumluluğunu öngören hükümler 2821 ve 2822 sayılı yasalardan arındırılmalıdır.

6- Sendika yöneticilerinin görev alanları esasen bazı haklı sınırlamaların dışında serbest hale getirilmeli, görev alanları ülkemizin de taraf olduğu çok taraflı uluslararası sözleşmeler ile İLO ilkeleri tarafından çizilmelidir.

Dünya milletler ailesinin şerefli bir üyesi iddiası (A.Y.giriş bölümü) hayata geçirilmeli, evrensel sendikal görevler ve sendikal özgürlükler ülkemiz için de kabul edilmelidir.

7- yönetici seçimi, genel kurul toplanması usulu, toplantıla seçim varsa yargı denetimi gibi hususlar mutlaka korunmalıdır.

8- sendika yöneticilerinin iş güvenceleri için 2821 yasında gereken değişiklik yapılmalı, ayrıca 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde değişiklikler yapılarak "sendikanın yöneticiliğine seçildikleri için işyerinden ayrılan işçilere de kıdem tazminatı hakkı" getirilmelidir.

9- Ülkemiz sendika yöneticileri de -günlük politikadan uzak - üyelerinin hak ve menfaatlerin koruma ve kollama noktasından evrensel ve çağdaş sendikal görevler üstlenmelidirler.

K A Y N A K Ç A

- BERKSUN Abdullah-EŞMELİOĞLU İbrahim EŞMELİOĞLU Açıklamalı-Gerekçeli Gerekçeli SENDİKALAR KANUNU Ankara 1988, Seçkin yay.
- ÇENBERCİ Mustafa İş Kanununun şerhi, Ankara 1986, Seçkin yayınları
- ÇELİK Nuri İş Hukuku 1. cilt İstanbul 1985 MÜEV Yayınları
- ÇELİK Nuri İş Hukuku Cilt 11 İstanbul 1986, MÜEV yayınları
- ÇELİK Nuri Sendikal ilişkiler açısından Yargıtay kararlarının 1986 yılı, İstanbul 1986, Basisen yayınları
- ÇELİK Nuri-GÜZEL Ali Sendika yöneticisi ile sendika tüzel kişiliği arasındaki ilişkinin mahiyeti makalesi, Marmara Üniv. İİBF DERGİSİ 1987 yılı cilt:4 sayı:1,2
- DEMİR Fevzi Sendikalar Hukuku, İstanbul 1988, Belediye-İş yayınları
- DEMİR Fevzi Çalışma Hakkının korunması, İstanbul 1988, Belediye-İş sendikası yayınları
- DEMİRCİOĞLU Murat, Dünyada İşçi sendikaları, İstanbul 1986, Basisen yayınları
- EDİZ seyfullah İşçilere yardım vakıfları, Ankara 1982, Turhan kitabevi yayınları
- EKONOMİ Münir İş Hukuku dergisi cilt 2, sayı 2, Kazancı hukuk yayınları
- EKONOMİ Münir İş Hukuku İstanbul 1985, Fakülteler matbaası
- EKONOMİ Münir Türk İş Hukukundan doğan hizmet akdi yapma zorunluluğu ve hükümleri, İstanbul 1969 (yayınlanmamış doktora tezi)
- ESEN Güven Toplu İş Hukuku 1. kitap, Sendikalar Hukuku, Kazancı Hukuk yayınları 36. İstanbul 1985
- EYRENCİ Öner Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, Basisen yayınları
- EYRENCİ Öner Sendikal ilişkiler açısından Yargıtayın 1987 yılı kararlarının değerlendirilmesi, Basisen yayınları 1989
- GÖZÜBÜYÜK Şeref YÖNETİM HUKUKU, Ankara 1983, Seçkin yayınları
- İŞIKLI Alpaslan Sendikacılık ve siyaset Ankara 1972 5. bası
- İŞIKLI Alpaslan TİSK raporlarına yanıt, Türkiye Yol-İş sendikası yayınları, yayın no. 11, Ankara 1986
- İŞIK Rüçhan İşçi sendikalarının faaliyetlerinin hukuksal çerçevesi Ankara 1977
- İNCE Ergun Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983,

- İSTANBUL BAROSU Bilgi bankası arşivi istanbul 1991
KIRAL şerafettin 2821 sayılı Sendikalar Kanunu İstanbul 1988, Basisen
- KUTAL Metin sendikal ilişkilerin değerlendirilmesi, Yargıtayın
1976 yılı kararlarının değerlendirilmesi Eskişehir
1997
- KUTAL Metin sendika temsilciliğinin önemi, (Yayınlanmamış ders
notu) İstanbul 1988
- MİLLİ GÜVENLİK KONSEYİ "S" serisi NO:573 (yayınlanmamış çoğaltılmıştır)
- NARMANLIOĞLU Ünal İş Hukuk (Ferdî iş ilişkileri) 1 ANKARA 1988 D.Ü.Huku
Fak. yay.
- NARMANLIOĞLU Ünal Sendika temsilciliği, atanması, güvencesi, son bulması
D.Ü? Hukuk mFakültesi dergisi, 3. cilt Sayı:1-4
- ÖZSUNAY Ergun Hukukumuzda tüzel kişiler İstanbul 1982
- POROY-TEKİNALP-ÇAMOĞLU Oratlıklar ve kooperatifler Hukuku, İstanbul 1988
- ŞAHLANAN Fevzi Sendikalar Hukuku, 1. bası İstanbul 1986, Basisen
yayınları
- TANRIVERDİ Hüseyin Çalışma hayatının Uluslararası standartları ve
Türkiye gerçeği, Hizmet +İŞ sendikası eğitim
yayınları. Ankara 1992
- TUHR VON ANDREAS+ Borçlar Hukuku, 1-2 Ankara 1983 (Çev.Cevat EDEGE)
Yargıtay yayınları No:14
- TUNÇOMAĞ kenan İş Hukuku cilt 11, İstanbul 1985, Fakülte matbaası
- TUNÇOMAĞ kenan Türkiyede İşçi sendikalarının gelişme çizgisi ve
özell 50. yıl armağanı, İzmir 1973
- TOKOL Aysel Sendikalar ve ekonomik gelişme işçi örgütlerinin
ekonomik yatırım ve kooperatif faaliyetleri (Basılmamış
doktora tezi) Bursa-1986
- YUTCAN Erdener CMUK şerhi (açıklamalı-İçtihatlı) cilt:1 İstanbul-
1988
- ZEVKLİLER Aydın Kişiler Hukuku, ANKARA 1981, Beta yayınları