

T.C  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI  
AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SENDİKALARIN YARGILAMA ALANINA İLİŞKİN  
FAALİYETLERİ**

**Ayça İZMİRLİOĞLU**

Danışman  
**Prof. Dr. Melda SUR**

2010

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Faaliyetleri**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Ayça İZMİRLİOĞLU

İmza

## ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Faaliyetleri

Ayça İZMİRLİOĞLU

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Kamu Hukuku Anabilim Dalı  
Avrupa Birliği Hukuku Programı

Mevzuatımızda kaynağını başta Anayasa olmak üzere, 2821 sayılı Sendikalar Kanunundan alan sendikalar, gerek çalışma hayatına ilişkin gerekse sosyal faaliyetler olmak üzere, çeşitli faaliyetlerde bulunabilirler. Söz konusu faaliyetler arasında yer alan yargılama alanına ilişkin faaliyetler, Sendikalar Kanununun 32. maddesinde “Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetler” başlığı altında düzenlenmektedir. İlgili hüküm uyarınca, sendikaların üyeleri ve mirasçılarını temsilen, kanunun cevaz verdiği konulara ilişkin dava açma ve davalı olma yetkileri mevcuttur.

Çalışmamızda, sendikaların yargı faaliyetleri çeşitli bölümlere ayrılarak incelenmiştir. Bu bölümlerin ilkinde, sendika kavramı, sendikanın unsur ve işlevleri ile taraf ve dava ehliyetleri, akabinde, sendikaların kollektif ve bireysel nitelikli dava hakları ayrı bölümlerde ayrıntılı olarak işlenmiştir. Yargı faaliyetleri ile bağlantıları gözetilerek, sendikaların diğer alanlara ilişkin faaliyetleri ile son olarak, sendikaların uluslararası hukukta yargı faaliyetleri, ilgili uluslararası belgelere de temas edilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmamızın hazırlanmasında, gerek mevzuatımızda yer verilen sendikalara ilişkin hükümler, gerekse Türk İş Hukuku öğretisi başta olmak üzere, toplu iş hukuku, usûl hukuku, insan hakları hukuku, Avrupa Birliği hukukuna ilişkin kaynaklardan yararlanılmıştır. Ayrıca, konuya ilişkin yargı kararlarından örnekler verilerek, ulusal ve uluslararası içtihatlarla da temas edilmiştir.

**Çalışmamızın amacı, gerek sendikaların gerekse sendika üye ve mirasçılarının yargılama alanına ilişkin faaliyetler kapsamında hak ve yetkileri konusunda donanımlarının arttırılmasına yardımcı olmaktır.**

**Anahtar Kelimeler: Sendika, yargı faaliyetleri, sendika üye ve mirasçıları, dava.**

**ABSTRACT**  
**Master Thesis**  
**TRADE UNIONS' ACTIVITIES RELATED TO JUDICIARY**  
**Ayça İZMİRLİOĞLU**

**Dokuz Eylül University**  
**Institute of Social Sciences**  
**Public Law Department**  
**European Union Law Program**

In this study trade unions are to be examined within the framework of the Turkish Constitution and the Law on Unions No 2821. Unions can take action both in labour-related matters and social activities. Activities related to judiciary suits are regulated in Law on Unions, Article 32 titled “Activities Related to Labour”. Unions have the authority to sue a case and be engaged in a lawsuit, representing their members and their inheritors on the subjects to which the legislation relates to.

In our study, judicial activities of unions are divided into chapters and have been examined. In the first chapter, the concept of union, the elements of unions and their functions as well as their capacity to sue and be party and later, unions’ right of litigation on behalf of collective and individual entities are scrutinized in detail. Judicial activities and their relations are examined as well as union’s activities in other areas. Lastly, it is aimed to explain union’s judicial activities in international law, referring to international documents.

While covering our study, sources based primarily on legislation, and then teachings of Turkish Labour Law and courts decisions related to unions have been discussed in the framework of collective labor law, procedural law, human rights law, European Union law.

**The aim of this study is to help to develop the study both collective labour relations of union's and especially union member's rights and freedoms.**

**Key Words: Trade union, judiciary activities, union members and their inheritors, case.**

## SENDİKALARIN YARGILAMA ALANINA İLİŞKİN FAALİYETLERİ

### İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vii
KISALTMALAR .....	xiii
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### TÜRK HUKUKUNDA SENDİKA KAVRAMI, SENDİKANIN UNSUR VE İŞLEVLERİ İLE TARAF VE DAVA EHLİYETİ

I. TÜRK HUKUKUNDA SENDİKA KAVRAMI.....	3
A. Sendika Kavramı.....	3
B. Sendikalar Kanunu Anlamında İşçi ve İşverenler.....	6
1. Sendikalar Kanununa Göre İşçi Sayılanlar .....	7
2. Sendikalar Kanunu Anlamında İşveren .....	9
C. Saflık İlkesi.....	10
1. İlgili Kanun Hükmü .....	10
2. Devlet ve Kamu Kuruluşları Karşısında Sendikaların Bağımsızlığı.....	12
3. Saflık İlkesinin Nitelikleri.....	12
4. Uluslararası Hukukta Durum .....	13
II. SENDİKANIN UNSURLARI.....	14
A. Kişi Topluluğu Olması.....	14
B. Amaç Unsuru.....	14
1. Genel Olarak .....	14
2. Amacın Dışına Çıkmanın Yaptırımı “Kapatma” .....	16
C. Kurulma Serbestliği.....	17
D. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği .....	18

1. Tüzel Kişilik.....	18
2. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği .....	19
F. Cumhuriyetin Temel Niteliklerine ve Demokrasi Esaslarına Uygunluk .....	20
III. SENDİKALARIN İŞLEVLERİ.....	21
A. Toplumsal İşlevleri Bakımından Önemi .....	21
B. Sendikaları Güçlü Hale Getiren Faktörler .....	22
IV. SENDİKALARIN TARAF VE DAVA EHLİYETLERİ .....	24
A. Taraf Ehliyeti.....	25
1. Genel Olarak .....	25
2. Sendika Şubelerinin Durumu .....	26
3. Sendikanın Faaliyetinin Durdurulması Hâlinde.....	30
4. Müeyyide Olarak Kapatma .....	30
5. Sendikanın Katılma veya Birleşmesi .....	32
6. Konfederasyonların Taraf Ehliyeti.....	33
7. Fiilî İşçi Topluluklarının Durumu.....	33
B. Dava Ehliyeti .....	34
C. Sendikaların Davacı Olma Sıfatı .....	36
1. Genel Olarak .....	36
2. Sendikanın Bizzat Taraf Olduğu Hukuki İlişkiler ile İlgili Açılan Davalarda Davacı veya Davalı Sıfatı.....	38
3. Kollektif Temsile Dayalı Davalarda Sıfat.....	38
4. Sendika Üyelerinin Yazılı Başvurusu Üzerine Açılacak Davalarda Sıfat.....	39
5. Mesleğin Ortak Çıkarlarını Korumak İçin Sendikaya Tanınan Davacılık Sıfatı.....	40

## İKİNCİ BÖLÜM

### SENDİKALARIN KOLLEKTİF NİTELİKLİ YARGILAMA FAALİYETLERİ

I. KOLLEKTİF NİTELİKLİ DAVA HAKLARI .....	41
A. Yetki İtirazına İlişkin Kollektif Davaların İncelenmesi .....	41
1. Yetki İtirazının Yapılması ve İncelenmesi.....	41
2. Başlıca Yetki İtirazı Konuları .....	46
a. İşkoluna Dair İtirazlar .....	46



b. İşletme Konusunda itirazlar .....	47
c. Çoğunluk Şartına İlişkin İtirazlar .....	48
d. İstatistiğe İlişkin İtirazlar .....	51
e. Yetkisizlik Tespitine (Olumsuz Tespit Bildirimine) İtiraz.....	52
B. Yetki Belgesi Alınmadan Yapılan Toplu İş Sözleşmesinin İptali.....	53
C. Yasa Dışı Grev ve Lokavt Bakımından İnceleme .....	58
1. Genel Olarak .....	58
2. Grevin Yasa Dışı Niteliği Hakkında Tespit Davasının Şartları ve Süreci .....	59
II. SENDİKANIN MESLEĞİN ORTAK ÇIKARLARINI KORUMASI.....	63
A. Genel Olarak .....	63
B. Türk Hukukunda Durum .....	65
C. Meslek Sendikacılığı ile Mesleğin Ortak Çıkarları Arasındaki İlişki .....	67
III. İDARÎ YARGI BAKIMINDAN SENDİKALARIN VE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ YARGILAMA FAALİYETLERİNE GENEL BİR BAKIŞ .....	68
A. Genel Olarak .....	68
B. Kamu Görevlileri Sendikalarının İdarî Alanda Yargı Faaliyetlerine Genel Bir Bakış.....	70
IV. SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ, DAVA AÇMA HAKKI İLE MAHKEMENİN KARARI.....	72
A. Genel Olarak .....	72
B. Sendika Temsilcisinin Görevleri .....	73
C. Sendika Temsilcisinin İş Güvencesi.....	74
D. Sendika Temsilcisinin İş Güvencesi Çerçevesinde Dava Açma Hakkı ve Süresi .....	76
E. Mahkeme Kararı .....	80

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SENDİKALARIN BİREYSEL NİTELİKLİ YARGILAMA FAALİYETLERİ

I. SENDİKA ÜYESİ VEYA MİRASÇININ YAZILI BAŞVURUSU ÜZERİNE DAVA AÇMA .....	84
A. Genel Olarak .....	84

B. Yazılı Başvuru Yapabilecek Kişiler, Başvuru Şekli ve Davanın Takibi.....	86
1. Yazılı Başvurunun Zorunluluğu.....	86
2. Yazılı Başvuru Yapabilecek Kişiler.....	88
a. Genel Olarak.....	88
b. Dayanışma Aidatı Ödeyen İşçiler Bakımından.....	88
c. Emekli Olan İşçilerin Durumu .....	89
d. Geçici Olarak İşsiz Kalan İşçinin Durumu .....	89
e. İşkolu Değiştiren İşçilerin Durumu .....	90
f. İşçi Sınıfının Sürekli Kaybı Hâli.....	90
g. Mirasçılarının Durumu .....	90
h. Sigortadan Doğan Haklar Yönünden .....	91
1. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Eda Davaları Bakımından .....	91
2. Başvurunun Şekli .....	92
3. Davanın Takibi.....	92
C. Üye ya da Mirasçının Yazılı Başvurusunun Hukukî Niteliğine Dair Doktrinde İleri Sürülen Görüşler.....	93
1. Kanunî Temsil Görüşü .....	93
2. İkinci Derece Davacılık Görüşü.....	94
3. İradî Temsil Görüşü .....	95
4. Görüşlerin Değerlendirilmesi.....	95
D. Yazılı Başvuru Neticesinde Doğan Hukukî İlişkinin Hüküm ve Sonuçları.....	98
1. Genel Olarak .....	98
2. Avukatlık Ücreti ve Yargılama Giderleri Bakımından .....	100
a. Avukatlık Ücreti .....	100
b. Yargılama Giderleri .....	100
E. Kamu Görevlileri Sendikalarının Üyelerini Temsiline Bakış ve Karşılaştırma .....	101
II. ÜYELİK KOŞULU ÇERÇEVESİNDE ÜYELİĞİN DEVAM EDİP ETMEME DURUMU .....	103
A. Üyeliği Etkilemeyen Hâller.....	103
1. Sendika Organlarında Yer Alma.....	104
2. Bazı Kurullarda Yer Alma .....	104

3. Geçici Olarak İşsiz Kalma .....	105
a. İşsiz Kalma Süresi .....	105
b. İş Sözleşmesinin Askı Süresi .....	107
B. Üyeliğin Askıya Alınma Hali .....	108
C. Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi .....	109
1. Genel Sebepler .....	109
2. Üyelik Koşullarının Kaybedilmesi .....	110
a. Emeklilik .....	110
b. İşçi ve İşveren Sınıfının Sürekli Kaybı .....	113
D. İşçinin İş Kolunu Değiştirmesi .....	113
E. Üyelikten Çıkarma .....	114
F. Üyelikten Çekilme .....	117
III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN DAVALAR .....	119
A. Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Yorum Davası .....	119
1. Yorumu Yapan Mercî .....	119
2. Yorum Davasının Özellikleri .....	120
B. Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Eda Davası .....	126
1. Genel Olarak .....	126
2. Faiz .....	128
C. Toplu İş Sözleşmesine Hakimin Müdahalesi .....	131
1. Kimi Sözleşme Hükümlerinin Hakim Tarafından Uygulanmama Durumu .....	132
2. Sözleşmenin Değişen Şartlara Uyarlanması .....	134
3. Kararların Değerlendirilmesi .....	137

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **SENDİKALARIN YARGILAMAYA İLİŞKİN DİĞER FAALİYETLERİ ve SENDİKALARIN FAALİYETLERİNDEN YARARLANMA**

I. SENDİKALARIN YARGILAMAYA İLİŞKİN DİĞER FAALİYETLERİ .....	139
A. Sendikaların Üyelerine ve Mirasçılara Adli Yardımda Bulunması .....	139
B. Kurs ve Konferanslar Düzenleme, Kültürel Tesisler Kurma .....	142
C. Üyelerin Meslekî Eğitim, Bilgi ve Deneyimlerini Arttırmaya Çalışma .....	144
II. SENDİKALARIN FAALİYETLERİNDEN YARARLANMA .....	146

A. Eşitlik Esası .....	146
B. Sendikaların Faaliyetlerinden Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanması ....	147
1. Genel Olarak .....	147
2. Dayanışma Aidatı Ödenmesi Hâlinde .....	147

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **ULUSLARARASI HUKUKTA SENDİKALARIN YARGILAMA ALANINA İLİŞKİN FAALİYETLERİ**

I. AT/AB YARGILAMA HUKUKUNDA SENDİKALARIN YARGILAMA FAALİYETİNE GENEL BİR BAKIŞ .....	151
A. Genel Olarak .....	151
B. Sendikaların AB Mevzuatı Uyarınca Açabileceği Davalar .....	155
1. İptal Davası .....	155
2. Hareketsizlik Davası .....	157
II. AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİNE BAŞVURU .....	157
A. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Sendika Özgürlüğü .....	158
B. Başvurucu olarak Sendika .....	165
SONUÇ .....	170
KAYNAKÇA .....	174

## **KISALTMALAR**

AB :	Avrupa Birliği
ABTHŞ:	Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
AİHS :	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AİHM:	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
ATA:	Avrupa Topluluğu Antlaşması
AÜHFD :	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Bkz. :	Bakınız
B.K. :	Borçlar Kanunu
C. :	Cilt
çev. :	Çeviren
Der. :	Dergisi
DEÜHF :	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
E. :	Esas
HD :	Hukuk Dairesi
HGK :	Hukuk Genel Kurulu Kararı
HUMK :	Hukuk Usûlü ve Muhakemeleri Kanunu
İBK :	İçtihadı Birleştirme Kararı
ILO :	International Labour Organization
İHU :	İş Hukuku Uygulaması

İst. :	İstanbul
İş K. :	İş Kanunu
İş Mahk. K. :	İş Mahkemeleri Kanunu
İşv. :	İşveren
K. :	Karar
Karş. :	Karşılaştırınız
KGSK :	Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu
md. :	Madde
MESS :	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MK :	Medeni Kanun
no. :	Numara
O.J. :	Official Journal
RG :	Resmî Gazete
S. :	Sayı
SK :	Sendikalar Kanunu
SSK :	Sosyal Sigortalar Kurumu
T. :	Tarih
T.C. :	Türkiye Cumhuriyeti
TCK :	Türk Ceza Kanunu
TİK :	Türk İçtihatları Külliyyatı
TİS :	Toplu iş sözleşmesi

- TİSGLH : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku
- TSGLK : Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu
- Tühis : Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası  
Dergisi
- UÇÖ : Uluslararası Çalışma Örgütü
- vd. : Ve devamı
- vs. : Ve sair.
- Y. : Yıl
- YKD : Yargıtay Kararları Dergisi

## GİRİŞ

Sendikalar, kaynağını başta Anayasanın 51. maddesi ve sair hükümleri olmak üzere 05.05.1983 tarihinde kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunundan alan, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak yararlarını korumak ve geliştirmek amacıyla serbestçe kurabildikleri, özel hukuk tüzel kişiliğini haiz kuruluşlardır. Sendikalar çok sayıda işçi ve işverenin başvuruları sonucunda oldukça fazla üyeye sahip olup, toplumda önemli bir yere sahiptir. Başta toplu iş sözleşmesi yapmak olmak üzere, üyelerine pek çok hak ve imkân sağlayan sendikaların çeşitli faaliyetleri de söz konusu olup, bu faaliyetlerden birini, Sendikalar Kanununun Üçüncü Kısmını teşkil eden “Faaliyetler” kısmının Birinci Bölümünde “Sendikaların Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetleri” başlığı ile hüküm altına alınan sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetleri oluşturmaktadır. Çalışmamızın inceleme konusu olan sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetleri, Sendikalar Kanununun 32. maddesinde düzenleme alanı bulmuştur. İlgili hüküm uyarınca, sendikaların tüm üyelerinin adına toplu nitelik taşıyan haklarına ilişkin, diğer bir ifadeyle, tüm üyeleri adına kollektif nitelikli davalar açabilir ve bu davalarda davalı olabilirler. Aynı hükme göre, kanunun cevaz verdiği hususlara ilişkin olarak üye ve mirasçılarını temsilen husumete ehil oldukları bireysel nitelikli davaları açma veya aleyhlerine açılmış bir davaya davalı olarak katılma hak ve aynı zamanda görevleri mevcuttur.

Çalışmamızda, sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetleri, SK’nun 32. maddesindeki sıraya uygun olarak, ilk önce sendikaların yargı mercilerinde taraf ve dava ehliyetlerine sahip olmaları konusunda açıklamalarda bulunularak, husumete ehil oldukları kollektif ve bireysel nitelikli davalar ayrı ayrı değerlendirilmek ve yargı kararlarından örnekler verilmek suretiyle incelenecektir. Özellikle üyelerini ve mirasçılarını temsilen açılan veya davalı sıfatıyla takip edilen bireysel nitelikli davalarda üye ve mirasçıların yazılı başvurusunun aranması konusunda doktrinde farklı görüşler mevcut olduğu için, ilgili bölüme ilişkin öğretilerdeki farklı görüşler ayrı ayrı tartışılacaktır.



Sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetlerini, çalışmamızda işçi ve işveren sendikaları yönünden incelemek hedeflenmekte olup; kamu görevlileri sendikaları ve uluslararası hukuk bakımından sendikaların yargı faaliyetlerine genel hatları ile, sadece kısaca değinilmekle yetinilecektir.

Sendikaların en önemli faaliyetlerinden biri olan yargılama alanına ilişkin faaliyetler, sendikaların kuruluş amacını oluşturan üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunması bakımından büyük öneme sahip olup, sendikaların üyelerini temsilen ne tür davalarda yargı faaliyetinde bulunabildikleri, başta Anayasa olmak üzere, Sendikalar Kanunu, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu ve sair mevzuat doğrultusunda, hukukî dayanakları ve konulara ilişkin ilgili içtihatlarla yer verilerek çalışmamızda işlenecektir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## TÜRK HUKUKUNDA SENDİKA KAVRAMI, SENDİKANIN UNSUR VE İŞLEVLERİ İLE TARAF VE DAVA EHLİYETİ

### I. TÜRK HUKUKUNDA SENDİKA KAVRAMI

#### A. Sendika Kavramı

Sendika kelimesi köken olarak Eski Yunanca kökenli (= Syndicat) bir kelimedir<sup>1</sup>. Aynı terim, Latince “Syndicus” olarak geçmekte olup, bir kuruluşun ortak çıkarlarının sağlanması için görevli olmak anlamında kullanılmaktadır. Sendika kelimesi Fransızca “Syndicat”, Almanca “Gewerkschaft”, İtalyanca “Sindicato” olarak belirtilmekte olup, İngiltere’de “Trade Union” ya da “Labour Union”, Amerika’da “Union” veya “Labor Union” şeklinde ifade edilmektedir<sup>2</sup>. Sendika kelimesinin dilimizdeki sözlük anlamı incelendiğinde ise “ bir sınıftan olanların iş ve kazanç bakımından çıkarlarını korumak için kurdukları birlik” olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>3</sup>.

Sendika kavramına ilişkin çeşitli kaynaklarda yapılan tanımlara örnek verilecek olursa, ÇELİK’e göre, sendikanın tanımının yapılmasında gerek Anayasanın 51. maddesi gerekse Sendikalar Kanununun 1, 2, 6, 33, 38 ve 63. maddelerinin göz önüne alınması gerekir. İlgili hükümler uyarınca, “işçi veya işveren kuruluşu, işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan, bağımsız özel

---

<sup>1</sup> IŞIK, Rüçhan: Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları, Sendika Hakkı, Ankara 1962, s.73; SAKA, Zafer: Uygulamada Sendikalar Hukuku, Adana 1979, s. 1; Türkçe Sözlük: Türk Dil Kurumu, Ankara, s. 636; DEMİR, Fevzi : En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Baskı, İzmir 2009, s. 397.

<sup>2</sup> KOCAOĞLU, Mehmet: TÜHİS, Kollektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1997, s. 1.

<sup>3</sup> HANÇERLİOĞLU, Orhan: Felsefe Sözlüğü, İstanbul 1975, s. 280; Türkçe Sözlük, s. 636; SAKA, s. 1.

hukuk tüzel kişisidir.”<sup>4</sup>. Sendikaya ilişkin diğer tanımlar örnek olarak şöyledir: “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak yararlarını korumak ve geliştirmek amacıyla serbestçe kurabildikleri bir özel hukuk tüzel kişisi”<sup>5</sup>, “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve demokratik ilkelere uygun olarak işleyen ve faaliyette bulunan bağımsız, özel hukuk tüzel kişisidir.”<sup>6</sup>, “çalışanlarca ülke yasaları çerçevesinde çıkarlarını korumak ve bununla beraber ekonomik ve sosyal durumlarını yükseltmek amacıyla kurulan meslek birlikleri”, “istihdam şartlarını düzenlemek, üyelerinin çıkarlarını sağlamak için toplu sözleşme ve yasal savunma haklarını kullanmak, kimi hallerde politik davranışlarda bulunmak, yasama ve yürütme organlarına baskılarda bulunmak üzere çalışanlarca kurulan birlik veya dernekler”, “bir sınıftan olanların iş ve kazanç bakımından çıkarlarını korumak amacıyla aralarında kurdukları birliklere” sendika ismi verilmiştir<sup>7</sup>.

Sendika sözcüğü ilk kademedeki işçilerin meydana getirdiği kuruluşu ifade etmekte ise de, mevzuatımızda sendika deyiimi işçi ve işverenler tarafından kanunda belirlenen amaçlarla meydana getirilen tüm kuruluşları kapsar biçimde kullanılmaktadır. Zira üst kuruluşlar olan konfederasyonların da kimi zaman sendika deyiimi ile ifade edildiklerini söylemek mümkündür. Dolayısıyla, hukukumuzda sendika kelimesinin geniş anlamda anlaşıldığını, hem işçi hem de işveren kuruluşlarını adlandırmak için kullanıldığını belirtmek gerekmektedir<sup>8</sup>.

Anayasanın “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlıklı üçüncü bölümünde bulunan 51. maddesinin 1. fıkrasında “Sendika Kurma Hakkı” başlığı altında sendika kurulmasına ilişkin bir düzenleme mevcut olup, anılan hüküm şöyledir: “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve

---

<sup>4</sup> ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul 2008, s. 373.

<sup>5</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s. 46.

<sup>6</sup> ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, 2. Bası, İstanbul 1995, s. 2.

<sup>7</sup> KOCAOĞLU, s. 1-2.

<sup>8</sup> NARMANLIOĞLU, s. 44.

sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”

Anayasada yer alan hükümlerin yanı sıra sendikalara ilişkin olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 1983 yılından bu yana yürürlüktedir. Sendikanın tanımı, yürürlükte olan 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 2 inci maddesinin X. fıkrasında düzenlenmiştir. İlgili tanıma göre; “Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir.” şeklinde yer almaktadır.

2821 Sayılı Kanun uyarınca sendikanın, kanunda belirlenen amaçla, isteğe bağılı olarak, başlangıçta asgarî bir sayı ile, belirli bir sığata sahip kişilerin ortak bir işlemlle kurabilecekleri ve katılabilecekleri serbestçe oluşan bir özel hukuk tüzel kişisini, diğler bir deyişle organizasyonu ifade ettiğini söylemek mümkündür<sup>9</sup>.

20 Şubat 1947 tarihli ve 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun”da işçi ve işveren sendikalarını belirtmek için “dernek” deyimini kullanılmış olup,<sup>10</sup> 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 1. maddesinde ise, “sendika, birlik, federasyon, ve konfederasyonların bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin, müşterek, iktisadî, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurdukları mesleki teşekküller” olduğu ifade edilmiştir.

Yukarıdaki tanımlardan görüldüğü üzere, yürürlükteki Sendikalar Kanunu, 274 Sayılı Kanuna, kuruluşların amacını çalışma ilişkileri ile sınırlaması, “meslekî teşekkül” deyimini yerine “kuruluş” kelimesini kullanması ve “kültürel yararlar”

---

<sup>9</sup> NARMANLIOĞLU, s. 46.

<sup>10</sup> DEMİR, Fevzi: Sendikalar Hukuku, Sendika, 5. Baskı, İzmir 2007, s. 1.

değınmemesi hariç olmak üzere, sadık kalmıştır<sup>11</sup>. Nitekim işçi ve işveren sendikaları İkinci Dünya Savaşından sonra meslek sendikacılığı yerine işkolu esasına göre kurulmaya başlamış, 2821 sayılı Kanun ile ülkemizde açıkça “işkoluna göre sendikalaşma” ilkesi benimsenmiştir. Hâl böyle olunca meslekî teşekkül deyiminin kullanılmaması isabetlidir<sup>12</sup>.

20.05.2008 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifindeki düzenlemeye göre ise sendika, “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi gerçek veya tüzel kişinin bir araya gelmesi suretiyle oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş” şeklinde tanımlanmaktadır.

Sonuç olarak, yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu çerçevesinde sendikaların kanunda belirlenen amaç ile, belirli bir sığata sahip, asgarî sayıda kişi tarafından, isteğe bağılı olarak, ortak bir işlemler ile kurulabilen ve katılabilen ve aynı zamanda serbestçe oluşturulan organizasyonlar olduğunu söylemek mümkündür<sup>13</sup>.

## **B. Sendikalar Kanunu Anlamında İşçi ve İşverenler**

Bir sendikanın varolabilmesi için öncelikle işçi veya işverenler tarafından kurulmuş bir örgütün bulunması gerekmektedir. Sendika kurabilme ve sendikalara üye olabilme hakkına ise Sendikalar Kanunu m. 2’de düzenlenen sendika tanımına göre işçi sayılan kişiler ve işçi sayılan kişilerin işverenleri sahiptir<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> NARMANLIOĞLU, s. 45.

<sup>12</sup> ŞAHLANAN, s. 2.

<sup>13</sup> NARMANLIOĞLU, s. 46.

<sup>14</sup> SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 3. Bası, Ankara 2009, s. 19.

## 1. Sendikalar Kanununa Göre İşçi Sayılanlar

Sendikalar Kanununda işçi kavramı İş Kanunu ve diğer çalışmaya ilişkin kanunlara kıyasla daha geniş kapsamda ele alınmış, böylece esas olan iş sözleşmesine dayalı çalışma olmakla beraber iş sözleşmesi yapılmaksızın farklı şekilde çalışma sürdüren kişilerin de sendikalara üye olabilmeleri sağlanmış ve bu kişiler de işçi olarak kabul edilmiştir<sup>15</sup>.

Sendikalar Kanununun 2. maddesinde işçi şöyle tanımlanmaktadır:

*“İşçi: Hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir. Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavalesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle - bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla - bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar. Hizmet akdine dayanarak çalışan bir kimsenin T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olması işçi sayılmasına engel teşkil etmez.”*

İlgili madde hükmünden anlaşılacağı üzere, Sendikalar Kanununa göre hizmet akdine dayanarak çalışanların yanısıra kimi hallerde çalışmakta olduğu işi “meslek edinmiş” olarak nakliye ve neşir mukavelesine bağlı çalışan kişiler de işçi sayılarak sendika haklarından faydalanabilmektedir<sup>16</sup>.

Sendikalar Kanunu kapsamında işçi olmak için İş Kanunu kapsamında işçi sayılmak zorunlu değildir. Bu bağlamda İş Kanuna göre işçi sayılmayan tarım işçileri, gemi adamları, basın çalışanları gibi Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu gibi kanunlar kapsamındaki işçiler de Sendikalar Kanunu kapsamında işçi sayılmaktadır.

---

<sup>15</sup> SUR, s. 19.

<sup>16</sup> DEMİR, Sendika, s. 11- 12.

Buna karşılık, iş sözleşmesinin bulunmadığı durumlarda Sendikalar Kanunu anlamında bir sendikadan bahsetmek mümkün değildir<sup>17</sup>.

Nitekim Yargıtay 9. HD., 21.12.2000 T. 19723/19481 K. sayılı Yargıtay Kararında<sup>18</sup> bu sonuca varmıştır: “Davacı İçişleri Bakanlığı "işsiz, sigortasız, sendikasız işçilerin dayanışma sendikasının İstanbul Kağıthane ve Gaziosmanpaşa'da faaliyette bulunan sendika ve temsilciliklerinin faaliyetlerinin durdurulması ve kapatılması isteğiyle İş Mahkemesinde dava açmış, mahkemece yapılan yargılama sonunda da istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 63. maddesinde bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümlenmesi kuralını koymuştur. Davaya konu olayda kurulmuş bulunan toplulukların sendika kapsamı içinde buldukları düşünülmemeyeceğinden onlar tarafından kurulmuş olan temsilciliklerinin de kapatılması ya da faaliyetlerinin durdurulması gibi isteklerin iş mahkemelerinde görülmesi olanağı bulunmamaktadır. Böyle bir uyuşmazlığı çözümlenmekle görevli mahkeme Asliye Hukuk Mahkemesidir. Böyle olunca dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmelidir.”

Yine Yargıtay 10. H.D., 30.06.2005 T. 4888/7608 sayılı Yargıtay Kararında<sup>19</sup>: “2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile ( md. 32/3 ) işçi sendikaları, işçilerin hizmet akdinden veya sigorta hukukundan doğan haklarını korumak üzere üyelerini temsilen dava açmaya ehil kılınmış ise de, davacı Emekli-Sen Tüm Emekliler Sendikası'nın bu kanuna göre kurulmuş bir sendika olmadığı, her ne kadar adında "Sendika" ibaresine yer verilmiş ise de aslında Dernekler Kanununa göre kurulmuş bir dernek olduğu anlaşılmaktadır. Sosyal güvenlik hakkı kişiye sıkı şekilde bağlı, devredilemez ve feragat edilemez bir haktır. ( 506 s. Kn. 6. md. ) Yasaların cevaz verdiği haller dışında, bu hakkın sigortalı yerine bir başkası tarafından kullanılması mümkün değildir. Öte yandan yasal anlamda sendika niteliğini

---

<sup>17</sup> SUR, s. 19.

<sup>18</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2000_19723.htm&query=E.%202000/19723).

<sup>19</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. YKD, Kasım 2005, s. 1749.

*taşımayan davacı tüzel kişiliğin sosyal güvenlik hukukuna ilişkin olarak üyeleri adına dava açmasına imkan sağlayan bir yasa hükmünün de bulunmadığı tartışmasızdır. .. davacının taraf sıfatının bulunmadığı ve bu sebeple davanın reddine karar verilmesi gerektiği gözetilmeden, işin esasına girilerek yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.”* ibareleri ile davaya konu sendikanın aslında yasal anlamda sendika niteliği taşımadığı vurgulanarak, Yerel Mahkeme kararı bozulmuştur.

Benzer şekilde Yargıtay 9. HD, 10.10.2006 T. 27816/26827 sayılı Yargıtay Kararında<sup>20</sup>: *“Davalı Tüm Üretici Köylüler Sendikasının Merkezi Ankara'da olup 2821 sayılı Sendikalar Kanunu kapsamında kurulmuş bir sendika değildir. İşçi-işveren değil kendi nam ve hesabına çalışan üretici köylüler tarafından oluşturulmuştur. Dolayısıyla davanın anılan yasa kapsamında değerlendirilemeyeceğinden uyuşmazlığın iş mahkemelerinde değil genel mahkemelerde çözümlenmesi gerekir. Bu sebeple görevsizlik kararı verilmesi gerekir iken işin esasının incelenerek yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır”* denilerek, serbest çalışanların bulunduğu bir kuruluşun Sendikalar Kanunu anlamında bir sendika olmadığı ifade edilmiştir.

## **2. Sendikalar Kanunu Anlamında İşveren**

Sendikalar Kanunu 2. maddesinin 4. fıkrasına göre: *“İşveren: İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına denilir.”* Bu tanımdan anlaşıldığı üzere, Sendikalar Kanunu uyarınca, benzer şekilde işçi kavramında olduğu gibi, işveren kavramı da geniş tutulmuştur<sup>21</sup>.

Sendikalar Kanunu m. 2/V uyarınca, adi şirkette emeğini ortaya koyan ortakların dışında kalan diğer ortaklar ile m. 2/VII uyarınca (Sendikalar Kanunu m. 2/VI'ya göre: *“ İşveren vekili: İşveren sayılan gerçek ve tüzelkişiler ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir.”* şeklinde yapılan tanıma uyan) işveren vekilleri (örneğin bir bankanın genel

<sup>20</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. LEGAL 2007, S. 13, s. 310.

<sup>21</sup> SUR, s. 20.



müdürü) Sendikalar Kanunu bakımından işveren sayılmaktadır. Sendikalar Kanunu bakımından işveren sayılmak işveren sendikalarına üye olabilme sonucunu doğurmaktadır. Bu durum da Sendikalar Kanunu anlamında işveren vekillerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamamasını beraberinde getirmektedir<sup>22</sup>.

## C. Saflık İlkesi

### 1. İlgili Kanun Hükümü

Saflık ilkesi Sendikalar Kanununun 38. maddesinde yer almakta olup, anılan maddeye göre :

*“İşçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu Kanun veya diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar.”*

Bu düzenleme işçi ve işveren kuruluşlarının birbirleri karşısında bağımsız olduğunu ortaya koyan bir ilke olarak göz önüne alınmakta ve işçi, işçi sendikası ve konfederasyonlarının işveren kuruluşlarına kesinlikle üye olmasının yasak olduğu ve aynı şekilde işveren ile işveren kuruluşlarının da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olmasının mümkün olmadığı açıkça ifade edilmektedir.

“Bağımsızlık” ile ifade edilen, sendikaların hiçbir makam ya da kuruluşun etkisi altında olmamasıdır. Gerçekten de sendikaların bağımsızlığına ilişkin olarak Sendikalar Kanunu uyarınca, işçi sendikaları gerek işverenlerden gerekse Sendikalar Kanunu’na göre veya diğer kanunlarla kurulmuş olması yönünden ayırım gözetmeksizin işveren kuruluşlarından yardım ve bağış alamazlar. Aynı şekilde

---

<sup>22</sup> SUR, s. 20- 21.

işveren sendikaları da işçi sendikalarından bağış ve yardım alamamaktadır. Aksi hâlde bu davranışların da cezai yaptırımları olacağı öngörülmüştür<sup>23</sup>.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, “*Bir işçi sendika veya konfederasyonunu bir işverenin veya bu Kanun veya diğer kanunlar gereğince kurulu bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasını teşvik ve tahrik etmek yasaktır*” hükmü âmir olup, ilgili hüküm işçi sendikalarının faaliyet ve işleyişlerine müdahale niteliğinde olan işveren davranışlarının gerçekçi bir bakış açısı ile kanun koyucu tarafından ayrı ve özel bir düzenleme ile yasaklanma gereği duyulduğunu ortaya koymaktadır. Zira sendikaların kurulma nedenlerinin üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olduğu nazara alındığında, çoğu zaman birbirleriyle çelişen işçi ve işverenlerin aynı sendika veya konfederasyonlar içinde örgütlenmelerinin ne kadar anlamsız olacağı kuşkusuzdur. Kaldı ki kanun koyucu SKnun m. 59/5. bendi<sup>24</sup> ile bu hususu cezai yaptırıma bağlamıştır<sup>25</sup>.

Bir başka ifadeyle, işçi ve işverenlerin ayrı kuruluşlarda örgütlenmesi zorunluluğu mevzuatımızda “safılık ilkesi” olarak adlandırılarak düzenlenmiş, birinin diğerinin kuruluşuna ve faaliyetlerine doğrudan ya da dolaylı olarak müdahale etmesi önlenmiştir. Hatta yasal düzenleme karşısında işçilerin ve işçi sendikalarının yalnızca Sendikalar Kanunu ile kalmaksızın, diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarına da üye olamayacaklarını söylemek mümkündür<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> NARMANLIOĞLU, s. 68-69; AVCI, Mustafa: “Safılık” İlkesi ve Şirket Ortağının İşçi Sendikası Yöneticiliği, SİCİL, S. 11, Y. Eylül 2008, s. 101. Sendikaların bağış ve yardım alamayacağı kurum ve kuruluşlar için bkz. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 40. Maddesi.

<sup>24</sup> Anılan hükme göre: “38 inci maddenin birinci ve ikinci fıkrasına aykırı davranışta bulunan işçiler ile işverenler veya işveren vekilleri veya bu konuda karar veren işçi veya işveren kuruluşunun yetkili organlarının başkan ve üyelerine, altı aya kadar hapis cezası hükmedilir.

<sup>25</sup> AVCI, s. 101.

<sup>26</sup> ŞAHLANAN, s. 260; AVCI, s. 100-101.

## 2. Devlet ve Kamu Kuruluşları Karşısında Sendikaların Bağımsızlığı

İşçi ve işveren sendikaları kendi aralarında bağımsız oldukları gibi devlete karşı da bağımsız olmak durumundadırlar. İş bu nitelik Sendikalar Kanunu m. 40/2’de düzenlenmiş olup, Sendikalar Kanununa bağlı kuruluşlara devlet ya da kamu kuruluşları tarafından bağışta bulunulamayacağı ve ilgili kuruluşlardan yardım ve bağış kabul edilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Aynı şekilde Anayasamızın 2. maddesinde yer alan laiklik ilkesine bağlı olarak Anayasa m. 24’te hüküm altına alınan “din ve vicdan hürriyeti” ile Sendikalar Kanununun 58. maddesindeki düzenleme sendikaların ve üst kuruluşların dini kuruluşlara karşı da bağımsız olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı durum siyasî partilere karşı bağımsızlık bakımından da geçerlidir<sup>27</sup>.

## 3. Saflık İlkesinin Nitelikleri

Yukarıda görüldüğü üzere, birbirlerine genellikle zıt yönde menfaatleri savunan işçi ve işveren sendikalarının<sup>28</sup> birbirlerine karşı bağımsız olmaları ve dolayısıyla birbirlerinin kurdukları sendikalara üye olamamaları ve hiç bir etkide bulunamamalarına “saflık ilkesi” denilmektedir<sup>29</sup>. Başka bir ifadeyle, bu kuruluşlarda sadece işçi veya sadece işverenlerin bir araya gelebilmesi kuruluşun “saf” olmasını ifade etmektedir<sup>30</sup>.

Safılık ilkesi ile sendikalar, ticaret ve sanayi odaları, barolar, tabipler odaları gibi dar anlamda “meslekî teşekküller”den ayrılmaktadır. Şöyle ki, işçi ve işverenlerin beraber kurduğu meslekî örgütlerde esas olan “meslek” iken sendikalarda esas olan “sınıf”tır<sup>31</sup>.

---

<sup>27</sup> ÇELİK, s. 377-378.

<sup>28</sup> SUR, s. 42.

<sup>29</sup> KOCAOĞLU, s. 6.

<sup>30</sup> ÇELİK, s. 375.

<sup>31</sup> SUR, s. 21.

Bununla birlikte, belirtmek gerekir ki, SK m. 38 ve SK m. 40'da yer alan hükümler işçi ve işveren kuruluşlarının karşılıklı bağımsızlıklarını sağlamak için yeterli değildir. İşçilerin aynı zamanda yeterli eğitim ve sendikacılık bilgisi ile donatılması gerekmektedir. Çünkü ancak bu şekilde işçi kendisi için doğru olan sendikayı seçebilecek ve sarı sendikacıların oluşması önlenecektir. Zira özellikle 274 sayılı Kanun döneminde maddî menfaatler uğruna işverenler ile anlaşma yoluna giderek işçi haklarını âdetâ yok sayan “sarı sendikacılar” yadsınamayacak kadar mevcut olduğu için, bu sorun işkolu sendikacılığının benimsenmesinin bir sebebini teşkil etmiştir<sup>32</sup>.

#### 4. Uluslararası Hukukta Durum

Uluslararası Çalışma Teşkilatının Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşmenin 2. maddesinde yukarıda belirttiğimiz Sendikalar Kanununun 38. maddesindeki hükme benzer nitelikli bir düzenleme bulunmaktadır. Anılan Sözleşme hükmünde: “*İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.*

*Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tâbi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır”* şeklinde bir düzenleme mevcuttur.

---

<sup>32</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa: Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, İstanbul 2007, s. 37.

## II. SENDİKANIN UNSURLARI

### A. Kişi Topluluğu Olması

Sendikalar kişilerin bir araya gelmesi ile doğmuş olan bir kişi topluluğudur. Sendikaların kişi topluluğu olması onları vakıflardan ayıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan kişi topluluğu ile kastedilen, salt gerçek kişiler değildir. Geniş anlamda sendika kavramı tüzel kişileri de kapsayabilmektedir. Zira tüzel kişiler topluluğu olan federasyon, konfederasyon gibi üst kuruluşların da kişi topluluğu olduğunu söylemek mümkündür<sup>33</sup>.

Sendikaların belirli grupların, kişilerin oluşturduğu kişi topluluğu olmalarının onları derneklerden ayıran bir unsur olması, derneğe üye olmak için o derneğin tüzüğünde yazılı şartları yerine getiren herkese açık iken, örneğin, işçi sendikasına üye olacakların işçi sıfatını haiz olması gereğinden de anlaşılmaktadır<sup>34</sup>.

Sendika kurması mümkün olan kişiler arasında Sendikalar Kanunu anlamında “işçi” veya “işveren” sıfatını haiz kişiler sayılabilecek olup, çırak, memur, sözleşmeli personel gibi bağımlı çalışanlar ile bu kişileri çalıştıranların sendika kurma veya sendika üyesi olma imkânı bulunmamaktadır<sup>35</sup>.

### B. Amaç Unsuru

#### 1. Genel Olarak

Anayasanın 51. maddesi ile 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesinde sendikaların ortak amaç unsuruna yer verilmiş, Anayasanın 53. maddesinde ise, bilhassa işçi sendikalarının asıl amacı olan toplu iş sözleşmesi yapma hakkına yer

---

<sup>33</sup> SAKA, s. 4.

<sup>34</sup> TUNCA, Can: İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İşçi, İstanbul 1975, s. 9.

<sup>35</sup> NARMANLIOĞLU, s. 53.

verilmiştir<sup>36</sup>. Buna göre sendikaların tipik unsur ve amacı işçilerin ya da işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak iktisadî ve sosyal hak ve çıkarlarının korunması ile geliştirilmesidir. Sendikaların belirli bir amacının olması sendikaları derneklerden<sup>37</sup> ayırıcı bir özelliktir. Şöyle ki, derneklerde kazanç paylaşımı hariç kuruluştaki belirlenen herhangi bir ortak amaç söz konusuysen sendikalarda belirli tipte bir amaç mevcuttur. Aynı zamanda sendikalarda gerek Anayasa gerekse 2821 sayılı Kanun aracılığıyla amacın özelleştirilmesi de söz konusudur<sup>38</sup>.

İşçi ve işverenlerin çalışma ilişkileri kapsamında ortak hak ve çıkarların korunması hedefi ile sendika kurabilecekleri göz önüne alındığında, çalışma ilişkilerinin sınırını aşan ortak çıkarların korunması maksadıyla sendika kurmaları mümkün değildir. Kaldı ki, “tüketicilerin korunması ya da pazarlama ve satış etkinliklerinin arttırmak” gibi amaçların sendikaların çalışma ilişkileri çerçevesinde bulunmaması nedeniyle bu ve benzeri amaçlarla sendika kurulması Sendikalar Kanunu m. 2/10’na aykırı düşecektir. Tabii ilgili hüküm sadece sendikaların kurulması bakımından bağlayıcı olup, anılan amaçlarla dernek kurulmasına engel değildir<sup>39</sup>.

Önemle belirtmek gerekir ki, sendikaların “üyelerin ortak menfaatlerini koruma işlevi” işçi ve işverenlerin her çeşit ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması değil, sadece “çalışma ilişkileri”nden doğan ortak menfaatlerin korunma ve düzeltilmesinden ibarettir. Bu bağlamda amaç yönünden 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda yer alan sınırlama sendikaların önemli bir işlevi olan baskı grubu olan fonksiyonlarına engel olmuş, yalnızca meslekî alanda faaliyette bulunmalarına izin verilmiştir<sup>40</sup>.

---

<sup>36</sup> ÇELİK, s. 374.

<sup>37</sup> Hukukumuzda kazanç paylaşırma amacı dışında kurulan kuruluşlara dernek denmektedir.

<sup>38</sup> SAKA, s. 6; KOCAOĞLU, s. 3; NARMANLIOĞLU, s. 61; SUR, s. 21-22.

<sup>39</sup> DEMİR, Sendika, s. 17; DEMİR, s. 407-408; TUNÇOMAĞ, Kenan- CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, İstanbul 2008, s. 258.

<sup>40</sup> NARMANLIOĞLU, s. 58.

Diğer yandan 274 sayılı eski Sendikalar Kanununda “ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi” ile birlikte “kültürel yarar”dan da söz edildiğini belirtmek isteriz. Yürürlükteki kanunda bu ibareye yer verilmemesi kuşkusuz sendikaların hedefleri arasında kültürel faaliyetlerin bulunmadığı anlamına gelmez. Zira Sendikalar Kanunu 33. maddesinde yer alan ifadelerden sendikaların sosyal faaliyetlerine ilişkin düzenlemelerin içinde sendika üyelerinin “kültürel yarar”larının korunması ve geliştirilmesinin de hedeflenmiş olduğu ortadadır.<sup>41</sup>

Son olarak belirtelim ki, sendikalar amaç unsuru yönünden ticaret şirketlerinden de ayrılmaktadır. Ticaret şirketlerinin amacı kâr paylaşmak iken Sendikalar Kanunu m.39/I-II uyarınca sendikalar bakımından ticaret yasağı<sup>42</sup> bulunmakta olup, sendikalar üyelerine kâr dağıtamaz<sup>43</sup>.

## 2. Amacın Dışına Çıkmanın Yaptırımı “Kapatma”

Kuruluş eğer sonradan amacından sapmış ise, Sendikalar Kanunu’nun Kapatma başlıklı 58. maddesi uyarınca; “Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayrımı yaratmak amaçları güden veya bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar Cumhuriyet savcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır.” Dolayısıyla, kuruluşun amaç yönünden sapması tüzel kişiliğini sona ermesine yol açabilmektedir<sup>44</sup>.

---

<sup>41</sup> DEMİR, Sendika, s. 17.

<sup>42</sup> Sendikalar Kanunu m. 33/I f.7 uyarınca, nakit mevcudun yüzde kırkıdan fazla olmamak koşulu ile sendikaların sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapabilirler. Dolayısıyla sendikaların ticaret yapma yasağı anılan fıkra doğrultusunda sınırlandırılmıştır.

<sup>43</sup> SUR, s. 22.

<sup>44</sup> NARMANLIOĞLU, s. 56.

### C. Kurulma Serbestliği

Sendikalar ve üst kuruluşlar Anayasa m. 51/1 uyarınca işçiler ve işverenlerin önceden izin almasına gerek olmaksızın kurulabilirler. Anayasa m. 51/3 uyarınca ise kanunun gösterdiği şekil, şart ve usûllere uyulması gerektiği hükme bağlanmıştır. Zira 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 6. maddesinde kurulma serbestliğine dair düzenlemeler mevcuttur. Bu nedenle sendikalar için geçerli olan ihtiyarlık ve serbestlik ilkeleri, onları, kuruluşu ve üyelik kazanılması üyelerinin iradesine bırakılmaksızın kanun zoru ile olan barolar, ticaret ve sanayi odaları, mühendis ve mimar odaları gibi kamu meslek kuruluşlarından ayırmaktadır<sup>45</sup>.

Serbestlik ve ihtiyarlık ilkesinin doğal bir sonucu olarak serbest iradeleriyle örgüt oluşturmak isteyen kişilerin sendika kurmalarına devletin engeller koyması yahut etkide bulunması hukuken caiz olamaz<sup>46</sup>. Kaldı ki, sendikaların serbestçe kurulabilmesine ilişkin düzenlemelere çeşitli uluslararası belgelerde de rastlamak mümkündür<sup>47</sup>. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesine göre, “*Herkes asayişini bozmayan toplantılar yapmak, demek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir.*” şeklindeki düzenleme ile sendika kurma hakkına yer verilmiştir. Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı Sözleşmenin 2. maddesi uyarınca, “*Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşları tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.*” İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde ise, 20. maddede dernek kurma hakkına yer verilirken, 23. maddenin 4. bendinde, “*Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır*” hükmüne yer verilmiştir.

---

<sup>45</sup> ÇELİK, s. 374-375.

<sup>46</sup> KOCAOĞLU, s. 4.

<sup>47</sup> Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı Sözleşme, m. 2; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, m. 20, 23/IV; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, m. 11.



## D. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği

### 1. Tüzel Kişilik

Bir tüzel kişiliğin meydana gelmesinin ön koşulu, kişilerin bu konuda aralarında anlaşmaya varmış olmasıdır. Bu anlaşmanın üçüncü kişiler bakımından hüküm ifade edebilmesi için iradelerini açıkladıkları tüzük adında bir belge gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, kişilerin dernek kurmak yahut işçi veya işverenlerin sendika kurmak konusunda aralarında anlaşmaları neticesinde bu iradelerini açıklamak maksadıyla düzenledikleri belgeye “tüzük” denilmektedir. Tabii tüzüğün hazırlanması tüzel kişiliğin oluşması için yeterli olmayıp, tüzüğün o yerde bulunan en büyük mülki amire de verilmesi zorunludur<sup>48</sup>.

Sendikalar sürekli ve örgütlenmiş topluluklar olup, bu özellikleri ile fiilî işçi topluluklarından ayrılmaktadır. Sendikalar aynı zamanda kendilerini meydana getiren üyelerden ve bu üyelerin değişiminden etkilenmeksizin varlıklarını sürdürebilmekte olan tüzel kişiliği haiz kuruluşlardır<sup>49</sup>. Sendikalar dernekler gibi tüzel kişiliğe sahip olup, dernekler gibi hareket ederler. Ancak derneklerden bazı farkları olmakta ve onların yapamadığı bazı faaliyetleri yapabilmektedirler<sup>50</sup>.

Bütün tüzel kişiler için aranan bir şart olarak karşımıza çıkan, emredici hukuk kurallarına ve ahlâk kurallarına aykırı bir amaç bulunmaması, sendikalar için de geçerli olup, sendikanın tüzel kişilik kazanması için zorunludur<sup>51</sup>.

Bir sendikanın sendika özgürlüğü doğrultusunda toplu iş sözleşmesi akdetmesi, grev ve lokavt, uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözümü gibi yöntemlere

---

<sup>48</sup> TUNCAY, İşçi, s. 9-10; TUNCAY, Can: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2009, s. 9-10; ŞAHLANAN, s. 73; DEMİR, Sendika, s. 19-20.

<sup>49</sup> TUNCAY, İşçi, s. 25; ŞAHLANAN, s. 7; SAKA, s. 6; TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, C. II, Bası 2, İstanbul 1985, s. 48; ÇELİK, s. 378; NARMANLIOĞLU, s. 66; DEMİR, Sendika, s. 20; SUR, s. 22.

<sup>50</sup> ANDAÇ, Faruk: İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2001, s. 186.

<sup>51</sup> HATEMİ, s. 37.

başvurabilmesi için tüzel kişiliğe sahip olabilmesi gerekmektedir. Nitekim Sendikalar Kanununun 2. maddesinde sendikaların tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olduğu sendika tanımında açıkça ifade edilmiştir<sup>52</sup>. Keza SK'nun 6. m.'nin 4. fıkrası ise, *“Yukarıdaki fıkralarda belirtilen belgeler ve tüzüklerin ilgili valiliğe tevdi ile birlikte sendika veya konfederasyon tüzelkişilik kazanır.”* hükmünü amirdir.

Sendikalar tüzel kişiliği haiz olmalarından dolayı hak ehliyeti çerçevesinde bağımsız şekilde kendi adlarına hak ve borç sahibi olabilmekte, fiil ehliyetlerinden dolayı ise davalara taraf olabilmek gibi kendi organları aracılığıyla hukukî işlemler yapabilmektedir<sup>53</sup>.

## 2. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği

Türk Hukukunda sendikalar özel hukuk tüzel kişiliğini haizdir<sup>54</sup>. Sendikaların kamu hukuku tüzel kişileri olmamasının nedeni, kamu kudreti ve devlet otoritesini temsil etmemeleridir. Diğer bir deyişle, sendikalar kanunla kurulmamakta, gerçek veya tüzel kişilerin bir araya gelip iradelerini aynı amaç için birleştirmeleri ile herhangi bir makamın iznine ihtiyaçları bulunmaksızın kurulmaktadır. Diğer taraftan, devletin sendikalar üzerinde idarî ya da mali denetim yapabilmesi de sendikalara kamu hukuku niteliği kazandırmaz<sup>55</sup>.

Sendikaların kamu düzenini yakından ilgilendiren birtakım işlevleri ve önemleri dolayısıyla sendikal kuruluşlar Sendikalar Kanunu adı altında ayrıca düzenlenmiştir. Sendikalar devlet otoritesini kullanmaksızın toplumun belirli bir kesiminin çıkarlarını temsil etmekte, üyelerinin şartlarını ve haklarını iyileştirmek için çalışmakta olup, kamu hizmeti de görmemektedirler. Dolayısıyla, sendikaların

---

<sup>52</sup> KOCAOĞLU, s. 7.

<sup>53</sup> SUR, s. 22.

<sup>54</sup> TUNCAY, s. 22; TUNCAY, İşçi, s. 27; ÇELİK, s. 378; NARMANLIOĞLU, s. 66; DEMİR, Sendika, s. 20; SUR, s. 23; KOCAOĞLU, s. 7; ÖZBAY, İbrahim: Grup Davaları, Ankara 2009, s. 263.

<sup>55</sup> DEMİR, Sendika, s. 20-21.

kuruluş amaçları, yetkileri, hayata geçirdikleri işlemler birlikte değerlendirildiğinde, özel hukuk tüzel kişiliğini haiz oldukları açıktır. Sendikalar Kanunu 63/I'inci maddesine göre, “İşçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.” Dolayısıyla, ilgili hükümden de sendikaların özel hukuk mevzuatına tâbi oldukları sonucuna varmak mümkündür<sup>56</sup>.

## **F. Cumhuriyetin Temel Niteliklerine ve Demokrasi Esaslarına Uygunluk**

Sendikaların yukarıda belirttiğimiz üzere tüzel kişiliğe sahip olmaları, kurulmaları ve faaliyetleri boyunca bağımsız, diğer bir deyişle her türlü etkiden uzak bulunmalarının yanı sıra kurulmalarının ve işlemlerinin demokratik esaslara uygun olması da gerekmektedir<sup>57</sup>.

Nitekim sendikalar demokratik rejimlerde özel hukuk tüzel kişisi olarak yerine getiren kuruluşlar olup, “demokratik siyasî hayatın vazgeçilmez unsurları”dır. Çünkü sendikalar hem toplumun bütününe ilgilendiren sorunlara ele atmakta hem de faaliyetleri ile demokratik düzenin bir parçasını teşkil etmektedirler<sup>58</sup>.

Yargıtay 9. HD. 22.1.1998 Tarih ve 1998/136 E. 1998/405 K. sayılı kararında<sup>59</sup>, Sendikalar Kanunu ve sendika ana tüzüğüne aykırı olarak toplandığı iddia edilen olağanüstü genel kurulun iptali talepli davanın incelenmesi neticesinde sendikaların işleyişlerinin demokratik ilkelere uygun olması gereği vurgulanmıştır<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup> SUR, s. 22-23; KOCAOĞLU, s. 7.

<sup>57</sup> ŞAHLANAN, s. 6; NARMANLIOĞLU, s. 69.

<sup>58</sup> TUNCAY, İşçi, s. 35.

<sup>59</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1998-136.htm&query=E.%20"1998/136"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1998-136.htm&query=E.%20)

<sup>60</sup> KILIÇOĞLU, s. 41.

Nitekim Anayasa'nın 51. maddesinin son fıkrasında sendika ve üst kuruluşların tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin Anayasa'da belirlenmiş olan Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı düzenlenmiştir. Sendikalar Kanunu m. 6/VI'da sendika ve konfederasyonların tüzüklerine ilişkin olarak Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamayacağına dair bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Diğer yandan SK m. 9, 10, 13 ve 14'te sendikaların demokratik bir yapıya sahip olması için önemli düzenlemeler yapılmış olup, kanunun gerekçesinde de açıkça belirtildiği üzere ilgili düzenlemelerle sendika içi demokrasi amaçlanmıştır<sup>61</sup>.

### **III. SENDİKALARIN İŞLEVLERİ**

Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri arasında yer alan yargılama faaliyetlerini incelenmeden önce sendikaların niçin işlevleri bakımından önem taşıdığını ve onları hangi unsurların güçlü kıldığını kısaca açıklamakta yarar vardır.

#### **A. Toplumsal İşlevleri Bakımından Önemi**

İşçilerin çalışan nüfusun büyük bir bölümünü oluşturması, onların bir kısmını temsil etmekte olan işçi kuruluşlarını da toplum hayatında güçlü ve önemli kılmaktadır<sup>62</sup>. Zira işçi sendikaları gerek işçilerin işverenleri karşısında hak ve menfaatlerini koruyabilmeleri gerekse pazarlık yapabilme olanağını yükseltmeleri yönünden önem arz etmekte olup, aynı zamanda bir yandan toplumun dengesini sağlama işlevi ve diğer yandan siyasî anlamda ciddi bir baskı unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> ŞAHLANAN, s. 6; KILIÇOĞLU, s. 38.

<sup>62</sup> ÇELİK, s. 476.

<sup>63</sup> ÇELİK, s. 476; SUR, s. 148.

İşçi sendikaları baskı grubu nitelikleri ile işçilerin sosyal ve ekonomik durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla gerekirse grev haklarını kullanmak suretiyle işverenlere toplu iş sözleşmesi imzalatmak için baskı ve girişimlerde bulunmakta; işverenler ise kendi haklarını işçilere karşı korumak, baskıya karşı koymak ve iki taraf arasında denge kurulmasını sağlamak maksadıyla işveren sendikaları kurarak güçlenmekte, böylece lokavt yoluna gidebilmektedir<sup>64</sup>.

Sendikaların işlevlerinin önemi pek çok resmî kurulda işçi ve işveren konfederasyonları temsilcilerine yer verilmesinden de anlaşılabilir. Anılan kurullara örnek vermek gerekirse: TSGLK m. 53 uyarınca biri kamu işvereni olmak üzere en çok üyesi bulunan işçi ve işveren konfederasyonu tarafından seçilecek iki üye Yüksek Hakem Kurulunda; Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Esas Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 4'e göre işçi sendikaları konfederasyonları ve kamu görevlileri sendikalarından birer, en çok üyesi olan işveren konfederasyonundan ise üç temsilci olmak üzere Üçlü Danışma Kurulunda; farklı işkollarından beşer temsilci ile İş Kanunu m. 35 uyarınca en fazla işçi ve işvereni bulunan en üst teşekküller, Asgari Ücret Tespit Komisyonunda, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansında temsilciler yer almaktadır. Aynı zamanda Ekonomik ve Sosyal Konsey, İl Mesleki Eğitim Kurumu, Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu gibi birçok kurumda işçi ve işveren temsilcileri bulunmaktadır.

## **B. Sendikaları Güçlü Hale Getiren Faktörler**

Çalışan nüfusun önemli bir bölümünü işçilerin oluşturması, işçilerin bir kısmını temsil eden işçi kuruluşlarının toplum hayatında büyük bir güce sahip olmasını sağlamıştır<sup>65</sup>.

Sendikaları güçlü hale getiren faktörler arasında, bir sendikaya üye olarak çalışmakta olan işçi oranının yüksek olması, sendika üyelerinin kesinti şeklinde

---

<sup>64</sup> ÇELİK, s. 476.

<sup>65</sup> ÇELİK, s. 476.

sendikaya ödedikleri aidatlar ve sendika üyesi bulunmayan işçilerin ödemekte olduğu dayanışma aidatları sayesinde sendikalar ekonomik açıdan güçlenmektedir<sup>66</sup>.

Nitekim sendikaların faaliyetleri sonucunda elde ettiği gelirler ve ülkemizde işçi sayısının yüksek olması nedeniyle sahip oldukları sayısal güçleri ekonomik güç ile desteklenmiş ve sendikaların toplumdaki önemini arttırmıştır<sup>67</sup>.

Ayrıca, sendika üyesi olmanın işçiye hem yasal ve ekonomik anlamda avantajlar yaratması hem de çeşitli güvenceler sağlaması nedeniyle üyeliğe elverişli şartların bulunması, ülkemizde ülke çapında sendika kurulması benimsendiği için güçlü sendikalar az sayıda bulunmakta ve dolayısıyla daha etkin olabilmektedirler. Demokratik bir siyasî ortam ve gerekli özeni gösterebilecek nitelikte sendika yöneticileri olması, diğer bir deyişle sendikaların tutumu ve siyasî ortamın uygun olmasını da bu yönden saymak mümkündür<sup>68</sup>.

İkinci Dünya Savaşı öncesinde görevi toplu pazarlık sonucunda toplu iş sözleşmeleri akdedilmesini sağlamak olan sendikalar, ilerleyen yıllarda yukarıda değindiğimiz faktörler neticesinde güçlenerek hem işletme ya da işyerlerinin yönetimlerine katılmakta hem de kooperatifler kurma, çeşitli sosyal tesisler ihdas etmek gibi gerek ülke düzeyinde gerekse işyerlerinde başka fonksiyonlar da yüklenmektedir<sup>69</sup>.

İşte, sendikaların daha güçlenerek çeşitli yasal faaliyetleri yürüttükleri nazara alındığında, bu faaliyetler kapsamında sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetleri aşağıda incelenmeye çalışılacaktır.

---

<sup>66</sup> ÇELİK, s. 476; SUR, s. 150.

<sup>67</sup> ÇELİK, s. 476; SUR, s. 150.

<sup>68</sup> ÇELİK, s. 476; Ayrıntılı bilgi için bkz. SUR, s. 149-151.

<sup>69</sup> NARMANLIOĞLU, s. 223.

#### IV. SENDİKALARIN TARAF VE DAVA EHLİYETLERİ

Yukarıdaki açıklamalarımızda sendika kavramı ile, sendikaların unsur ve işlevlerine değinilmiş olup, çalışmamızın konusunu teşkil eden sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetlerine geçmeden önce, sendikaların taraf ve dava ehliyetleri incelenecektir. Çünkü sendikaların yargı faaliyetlerinde bulunabilmeleri için öncelikle taraf ve dava ehliyetini haiz olmaları gerekmektedir.

Bir davanın esasının incelenerek karara bağlanabilmesi için öncelikle dava şartlarının gerçekleşmesi gerekmekte olup, dava şartları kendi arasında türlere ayrılmaktadır. İşte bu türlerden “genel dava şartları” arasında “tarafra ilişkin dava şartları” kapsamında taraf ve dava ehliyeti karşımıza çıkmaktadır.

Dava şartları, bir davanın esasına geçilerek incelenebilmesi için gerekli olan şartlardır. Gerçekten, iki tarafın da taraf ve dava ehliyetine sahip olması davanın esasının incelenmesine geçilmesi için şarttır. Kaldı ki taraf ve dava ehliyetinin birinin yokluğu davanın usûl yönünden reddine sebep olacaktır<sup>70</sup>.

Önemle belirtelim ki, dava şartlarının bulunup bulunmadığı hakim tarafından yargılamanın her safhasında re’sen dikkate alınır. Tarafların, dava şartlarının bulunmaması veya şartlarda eksiklik olmasına muvafakatı olsa bile hakim davayı esasa girmeksizin, başka bir ifadeyle, dinlenme şartının yokluğu nedeniyle reddetmekle yükümlüdür<sup>71</sup>. Konuyu sendikalar bakımından değerlendirdiğimizde, bir sendikanın tüzel kişiliği baştan haiz olmaması ya da dava açıldıktan sonra tüzel kişiliğini kaybetmesi hâlinde yine davanın, usûl yönünden taraf ehliyetinin

---

<sup>70</sup> KURU, Baki: Dava Şartları, Ord. Prof. Sabri Şakir Ansay’ın Hatırasına Armağan, Dava, Ankara 1964, s. 111, 120; IŞIK, Rüçhan: İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1977, s. 96; UMAR, Bilge: Medeni Usul Hukukunda Dinleme Şartı Olarak Ehliyet, İÜHFİM, C. XXIX, S. 3, Y. 1963, s. 598; POSTACIOĞLU, İlhan: Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Baskı, İstanbul 1975, s. 216; PEKCANITEZ, Hakan- ATALAY, Oğuz- ÖZEKES, Muhammet: Medenî Usûl Hukuku, 6. Bası, Ankara 2007, s. 221-222.

<sup>71</sup> KURU, Dava, s. 111, 120, 123; UMAR, s. 600, 615; HATEMİ, Kezban: İşçi Sendikalarının Usul Hukuk Açısından Ehliyet Durumu, İstanbul Barosu Dergisi, S.1-2, Y. 1975, s. 38; IŞIK, s. 96, 99.

bulunmadığı gerekçesiyle reddedilmesi gerekir<sup>72</sup>. Tabii, sendikanın baştan beri tüzel kişilik kazanmadığı iddiasıyla bir dava açılması halinde, ilgili davanın çekişmeli yargı kapsamında bir tespit davası niteliğinde olduğu kabul edilerek, tüzel kişiliği bulunmadığı iddia edilen sendikanın savunma hakkını ihlal etmemek için ve sadece bu dava bakımından sendikanın “pasif” taraf ehliyetinin olduğu varsayılmalıdır<sup>73</sup>.

## A. Taraf Ehliyeti

### 1. Genel Olarak

Bir davanın taraflarının öncelikle dava ve taraf ehliyetine sahip olması gerekmektedir. Başka bir anlatımla “bir usûl işleminin süjesi” olabilmek için taraf ehliyetinin mevcut olması gereklidir<sup>74</sup>. Taraf ehliyetinin hak ehliyetini karşılamak üzere kullanılan bir terim olduğunu söylemek mümkündür<sup>75</sup>.

Sendikalar, daha önceki açıklamalarımızda da yer verdiğimiz üzere, Anayasa m. 51 ve Sendikalar Kanunu m. 6/1 uyarınca önceden izin almaksızın kurulabilmekte olup, Sendikalar Kanunu m.6/IV’e göre yazılı olarak kurucular tarafından hazırlanacak tüzük ve kanunda belirtilen diğer belgeleri Valiliğe sunmakla tüzel kişilik kazanmaktadır. Dolayısıyla, tüzel kişilik kazanmış olan bir sendika artık taraf ehliyetine sahip olur<sup>76</sup>. Diğer bir deyişle, sendikaların taraf ehliyetine sahip olabilmesi için başlıca şart tüzel kişiliğin kazanılmasıdır<sup>77</sup>.

---

<sup>72</sup> UMAR, s. 39.

<sup>73</sup> HATEMİ, s. 39.

<sup>74</sup> KURU, Dava, s. 118; UMAR, s. 592.

<sup>75</sup> KURU, Dava, s. 118; UMAR, s. 592; HATEMİ, s. 36-37.

<sup>76</sup> IŞIK, s. 96; GÜNAY, Cevdet İlhan: Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s. 205; HATEMİ, s. 38; AKER, Halit: İşçi ve İşveren Sendikalarının Dava Açabilecekleri Haller ve Özellikle Sendikanın Üye veya Mirasçısının Yazılı Başvurusu Üzerine Dava Açması, Kazancı Hukuk Dergisi, S: 37-38, Y:Eylül- Ekim 2007, s. 35; ERİŞİR, Evrim: Medeni Usûl Hukukunda Taraf Ehliyeti, İzmir 2007, s. 206.

<sup>77</sup> POSTACIOĞLU, s. 209; IŞIK, s. 97; HATEMİ, s. 37; NARMANLIOĞLU, s. 232.



Sendikalar Kanununun 32. maddesinde sendikanın taraf olabileceği toplu nitelik taşıyan davaların tahdidî olarak çerçevesi çizilmiş olup, sadece çalışma hayatı, örf ve âdet, mevzuat veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanabileceği düzenlenmiştir<sup>78</sup>. Bahsi geçen davaları ilgili sendika kendi adına açar ve böylece davanın tarafı da kendisi olur<sup>79</sup>.

Tüzel kişinin organları, tüzel kişiliği haiz sendikanın kanunî temsilcisi durumundadır<sup>80</sup>. Bu sebeple tüzel kişinin organlarının sendikanın taraf olduğu bir yargılama derdest iken değişmesi davayı etkilemeyecektir. Çünkü davada taraf olan, sendikanın tüzel kişiliğidir. Diğer bir deyişle taraf, sendika organlarında görevli kişiler değildir. Sendika organlarında yer alan kişiler davanın tarafı olmadığı için, aynı davada müdahil olabilirler. Hatta tanıklık yapmalarına dahi bir engel yoktur. Davaya ilişkin mahkeme ilamı onlar için kesin hüküm teşkil etmez, sendikanın davası nedeniyle şahsî davalarında derdestlik itirazı öne sürülemez<sup>81</sup>.

## 2. Sendika Şubelerinin Durumu

Gözden kaçırılmaması gereken nokta, sendika şubelerinin tüzel kişiliğinin olmadığı ve bu nedenle taraf ehliyetlerinin de bulunmadığıdır<sup>82</sup>. Sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmadığı ve bu nedenle husumetle yer alamayacağı, HGK 1989/9-153 E. 1989/283 K. sayılı kararda<sup>83</sup>: “*Sendikalar Kanunu hükümleri karşısında Sendika Şubelerinin tüzel kişiliği söz konusu olamayacağına göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda*

<sup>78</sup> NARMANLIOĞLU, s. 233; KUTAL, Metin: Sendikaların “Mesleğin Ortak Çıkarlarını” Koruma İşlevi, Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s. 277; TUNCAY, s. 84; ERİŞİR, s. 209.

<sup>79</sup> KUTAL, s. 281; KURU, Baki: Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, İstanbul 2001, C.1, s. 1180; ERİŞİR, s. 209.

<sup>80</sup> ROSENBERG Lehrbuch des deutschen Zivilprozessrechts, 8. Auflage, München und Berlin 1960, s. 42’den aktaran; UMAR, s. 597; IŞIK, s. 98.

<sup>81</sup> ROSENBERG s. 61’den aktaran; UMAR, s. 597; IŞIK, s. 98.

<sup>82</sup> UMAR, s. 596-597; IŞIK, s. 97; TUNCAY, s. 83; ERİŞİR, s. 206.

<sup>83</sup> İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulu için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1989-9-153.htm&query=K.%20"1989/283"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1989-9-153.htm&query=K.%20)

*direnilmesi usul ve kanuna aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır” şeklinde vurgulanmıştır<sup>84</sup>.*

Dolayısıyla, sendika şubelerinin, hem hukukî anlamda kişi olarak kabul edilmemeleri dolayısıyla hak ehliyeti bulunmadığından, şubelere taraf olabilme hakkı tanınmamakta ve taraf ehliyetleri bulunmamaktadır. Sendika şubelerinin taraf ehliyetinin olmaması, sendika şubesinin bir işlemi nedeniyle yargı yoluna başvurulması, davacı bakımından, davalı taraf olarak şube yerine sendikayı göstermeyi gerekli kılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, taraf olarak, şubenin bağlı bulunduğu genel merkez gösterilmelidir. Keza davanın sendika şubesine karşı açılması, davanın usûl yönünden taraf ehliyeti eksikliği sebebiyle reddi sonucunu doğuracaktır<sup>85</sup>. Yargıtay 9. HD.’nin 20.12.1993 Tarih 16662/19058 sayılı kararında: *“Dava sendika şubesi aleyhine açılmış ve mahkemece de şube aleyhine hüküm kurulmuştur. Oysa sendika şubeleri tüzel kişiliği sahip kuruluşlar değildir. Bu nedenle davada taraf olma ehliyetini haiz değildir. Bu nedenle şube aleyhine açılan davanın taraf ehliyeti yönünden reddine karar vermek gerekirken işin esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir”* ifadeleriyle anılan husus ortaya konmaktadır. Benzer şekilde Yargıtay 9. H.D.’nin 27.3.1990 Tarih 595/4071 sayılı kararında<sup>86</sup>: *“Sendika şubesinin tüzel kişiliği yoktur. Bu nedenle, sendika şubesi davada taraf olma ehliyetine sahip değildir. Nitekim, mahkemece de böyle kabul edilerek sendika şubesince aynı istekle açılmış olan dava husumet yönünden reddedilmiştir.”*

Türk hukukunda sendika şubelerine tüzel kişilik tanınmaması, şubelerin sadece taraf ehliyeti değil, aktif ve pasif dava ehliyetlerinin de bulunmaması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle sendika şubeleri hem genel hükümlere göre açılacak davalarda hem de SK m. 32 uyarınca açılacak davalarda dava ehliyetinden yoksundur. Nitekim şubelerin dava ehliyetinin bulunmadığına dair Yargıtayın

---

<sup>84</sup> KILIÇOĞLU, s. 44-45.

<sup>85</sup> IŞIK, s. 97; ERİŞİR, s. 206.

<sup>86</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1990-595.htm&query=K.%201990/595"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1990-595.htm&query=K.%201990/595)

yerleşmiş bir içtihadının olduğunu söylemek mümkündür<sup>87</sup>. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 19.4.1989 Tarih 1989/9-153 E. 1989/283 K. sayılı kararına göre<sup>88</sup>:  
“..( Sendika şubesinin tüzel kişiliği yoktur. Bu bakımdan dava açmaya ehil değildir. Bu itibarla Çelik İş Sendikası'nın İskenderun Şube Başkanlığı'nın Çelik İş Sendikası ve işveren İ.D.Ç. Fabrikaları Müessese müdürlüğü aleyhine açmış olduğu davanın husumetten reddine karar vermek gerekirdi. Yazılı şekilde işin esası hakkında hüküm tesisi usul ve kanuna aykırıdır ) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir... Sendikalar Kanunu hükümleri karşısında Sendika Şubelerinin tüzel kişiliği sözkonusu olamayacağına göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve kanuna aykırıdır. Bu nedenle direnme karar bozulmalıdır.” Benzer şekilde Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.12.1993 Tarih 1993/16662 E. 1993/19058 K. sayılı kararında<sup>89</sup>: “Dava sendika şubesi aleyhine açılmış ve mahkemece de şube aleyhine hüküm kurulmuştur. Oysa sendika şubeleri tüzel kişiliği sahip kuruluşlar değildir. Bu nedenle davada taraf olma ehliyetine haiz değildir. Bu nedenle şube aleyhine açılan davanın taraf ehliyeti yönünden reddine karar vermek gerekirken işin esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir” ifadesi ile sendika şubelerinin dava ehliyetinin bulunmadığına işaret edilmektedir.

Doktrinde de konuya ilişkin Yargıtay kararları içtihadı tasvip edilmektedir<sup>90</sup>. Sendika şubesi ile genel merkez arasında çıkan uyuşmazlıklar söz konusu olduğunda ŞAHLANAN'a göre şubelerin dava ehliyetlerinin bulunmaması bazı haksızlıkların oluşmasına yol açabileceği için, OĞUZMAN ve EYRENCİ'nin de belirttiği gibi ya

<sup>87</sup> 9. HD, 27.3.1990 T. 595/4071, YKD, Aralık 1990, s. 1787/1788; ŞAHLANAN, s. 223. (Aynı sayfada konuya ilişkin zikredilen Yargıtay kararları: 9 HD., 31.12.1987 T. 12075/11999, TÜHİS, Şubat 1988, s. 20; 9. HD, 30.10.1987 T. 9401/9694, Çimento İşv. D., S. 34-35; 9. HD, 23.1.1989 136/313, Yasa D., Eylül 1989, S. 1300-130); TUNCAY, s. 103.

<sup>88</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1989-9-153.htm&query=K.%20"1989/283"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1989-9-153.htm&query=K.%20)

<sup>89</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1993-16662.htm&query=K.%20"1993/19058"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1993-16662.htm&query=K.%20)

<sup>90</sup> Bu görüşü tasvip eden yazarlar için bkz. ŞAHLANAN, s. 223.

tüzükte hüküm bulunması koşuluyla şube yönetim kuruluna sendikayı temsilen dava açma yetkisi tanımak ya da şubenin genel merkez ile arasında olan uyuşmazlıklarda şubenin genel merkeze karşı dava yetkisi olduğunu veya açılmış bir davaya müdahil olabileceğini kabul etmek, meydana gelen haksızlıkları sona erdirecektir<sup>91</sup>. Aksi hâlde şubelerin genel merkez karşısındaki demokratik etkinliği de son bulacaktır. Nitekim Yargıtay 9. HD'nin 23.01. 1989 T. ve 136/313 sayılı kararında görüldüğü üzere, yapılan bir seçimde genel merkezden farklı görüşteki bir grup şube, seçimleri kazanmışsa o şubedeki seçimin veya genel kurulun iptali talepli bir dava açılması hâlinde şubenin husumet ehliyeti olmamasından ötürü dava genel merkeze yöneltilmektedir. Çoğu zaman davanın danışıklı olarak açtırıldığı gözetildiğinde, genel merkezin açılan davayı kasıtlı olarak gereği gibi savunmayarak veya davayı kabul ederek kendisine muhalefet eden şube yönetimini mahkeme kararı ile görevden uzaklaştırabildiği görülmektedir<sup>92</sup>. Diğer yandan Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1990/595 E. 1990/4071 K. sayılı kararına göre: *“Sendika şubesinin tüzel kişiliği yoktur. Bu nedenle, sendika şubesi davada taraf olma ehliyetine sahip değildir. Nitekim, mahkemece de böyle kabul edilerek sendika şubesince aynı istekle açılmış olan dava husumet yönünden reddedilmiştir. Bu durumda sendika şubesi yönetim kurulu başkan ve üyelerinin sendika şubesi adına dava açmaya hakları olmadığı gibi, kendi adlarına da böyle bir dava açmaya hakları yoktur. O halde, adı geçen davacıların da davasının reddi gerekir.”* Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 07.06.2005 T. 18621/20550 sayılı kararına göre ise, şube yönetim kurulu üyesi ve şube başkan vekili olarak görev yapmakta olan davacının görevine merkez yönetim kurulunca son verilemeyeceği, SK'da merkez yönetim kuruluna bu yönde bir yetki verilmediğine, bu nedenle kararın iptali için iş mahkemesinde genel merkeze karşı dava açabileceğine karar verilmiştir<sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> ŞAHLANAN, s. 224.

<sup>92</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. Yasa Dergisi, Eylül 1989, s. 1500; ŞAHLANAN, s. 223-224.

<sup>93</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. TÜHİS, Ağustos 2006, s. 102; Benzer bir karar örneği: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 08.02.2005 Tarih 985/3647 sayılı karar, Çalışma ve Toplum, 2005/2, s. 227; TUNCAY, s. 103.

Taraf ehliyetinin var olup olmadığı konusunda bir ihtilâf bulunması bir hâdisе teşkil etmekte olup, hakimin bu ihtilafı bir karara bağlaması icap eder. Hakimin taraf ehliyetinin varlığını kabul ettiğine ilişkin kararı bir ara karar; taraf ehliyetinin yokluğunu kabul ederek davayı reddetmesi nihai karardır. Dolayısıyla hakim tarafından taraf ehliyeti konusunda yanlış karar verilmesi bir temyiz sebebi olacaktır<sup>94</sup>.

### **3. Sendikanın Faaliyetinin Durdurulması Hâlinde**

Sendikanın faaliyetinin durdurulduğu esnada sendikanın taraf olduğu derdest bir dava mevcut ise, faaliyeti durdurulan sendika dava ehliyetini de kaybettiği için HUMK m. 42 uyarınca hakim tarafından yargılanmanın ertelenmesi icap eder. Sendikalar Kanununun 57. maddesine göre ise Medeni Kanun hükümlerine göre atanacak olan bir ya da üç kayyım tarafından faaliyeti durdurulan sendikanın mallarının idaresi ve menfaatlerinin korunması sağlanır<sup>95</sup>. Bununla birlikte GÜNAY'a göre ise, sendikanın faaliyetinin durdurulması sendikaya kayyım tayin edilmesini gerektirmez<sup>96</sup>. İlgili davanın hakimi, kayyım tayini konusunda sulh hukuk mahkemesi hakimleri yetkili olduğu için ilgili atama sulh hakimi tarafından yapılabileceği kadar yargılamayı ertelemelidir. Kayyım, tayin edilmekle artık sendikanın taraf olduğu davaları takip etmekle yükümlü olur. Tabii davanın tarafı, tüzel kişiliği devam eden sendika olup, kayyım davayı, sendikayı temsil etmek suretiyle yürütmekle yükümlüdür<sup>97</sup>.

### **4. Müeyyide Olarak Kapatma**

Sendikaların tüzel kişiliklerini ve dolayısıyla taraf ehliyetlerini kaybetmelerine yol açan durumlar arasında, SK'nun m. 6/VI. fıkrası uyarınca:

---

<sup>94</sup> UMAR, s. 600-601.

<sup>95</sup> ERİŞİR, s. 207.

<sup>96</sup> GÜNAY, Sendika, s. 821.

<sup>97</sup> ERİŞİR, s. 207-208.

*“ Tüzük ve bu maddede sayılan belgeler ile içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespiti veya bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, vali veya ilgili bakanlıkların her biri sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurur”*

hükmü doğrultusunda sendikaların kuruluş şartlarındaki eksiklikleri veya aykırılıkları gidermek için kendilerine verilen süre içinde tüzüklerini ve belgelerini uygun hâle getirmedikleri takdirde, mahkeme tarafından sendikanın kapatılmasına karar verilmesi sayılabilir. Bu süre altmış günü geçemez<sup>98</sup>. Böylece kapatılma ile beraber sendikanın tüzel kişiliği ve taraf ehliyeti sona ermiş olur.

Kapatma kararına karşı temyiz yolu, SK m. 54 uyarınca kapatıldığı için bu kararın yerel mahkeme tarafından verilmiş olması karara şekli anlamda kesinlik kazandırmış olur. Dolayısıyla, mahkemeye bu hükme ilişkin yapılan başvuru, davalı sendikanın kapatılması ile sonuçlanabileceğine göre, yapılan başvuruyu “kapatma davası” olarak nitelendirmek doğru olacaktır. Zira m. 54’te konuya ilişkin kısım “müeyyideler” bölümü içerisinde yer verilmiş olup, ilgili madde uyarınca:

*“Kuruluş sırasında kanuna aykırılık veya eksiklik sebebiyle 6 ncı maddenin yedinci fıkrası uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı veya ilgili valilikçe başvurulması halinde görevli mahalli mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde sendika veya konfederasyonun faaliyetlerinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir mehil verir.*

---

<sup>98</sup> ERİŞİR, s. 206.

*Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır.”*

*Verilen mehil sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hâle getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verir. Bu karar kesindir.”*

Başvurunun müeyyidesinin ilgili sendikanın kapatılması olduğu nazara alınır, ortada bir dava mevcuttur ve sendikanın taraf olarak görülmesi ve savunmasının alınması gerekmektedir. Bu davanın tarafları ise, bildirim neticesinde tüzel kişilik kazanmış olan sendika ile kamu tüzel kişisidir<sup>99</sup>.

Tabii sendikanın tüzel kişiliğinin olmadığı yahut tüzel kişiliği meydana getiren işlemin batıl olduğu iddiasıyla açılan davalarda mahkeme tarafından karar verilene kadar o tüzel kişinin taraf ehliyetinin mevcut olduğu kabul edilmelidir<sup>100</sup>.

## **5. Sendikanın Katılma veya Birleşmesi**

Sendikaların bir başka sendikaya katılması veya birleşmesi SK'nun 27. maddesinde düzenlenmiştir. Adı geçen hükmün birinci ve ikinci fıkraları uyarınca:

*“Sendikaların bir başka sendikaya veya konfederasyonların bir başka konfederasyona katılması halinde katılan sendika veya konfederasyonun bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri katıldığı sendika veya konfederasyona kendiliğinden geçer.*

*Birleşen sendika veya konfederasyonların bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzelkişiliğe kendiliğinden geçer.”*

Bahsi geçen hüküm ile, sendika veya konfederasyonların katılma ya da birleşmesi tüzel kişiliklerini kaybetmeleri anlamına gelmektedir. Tüzel kişiliği sona

---

<sup>99</sup> ERİŞİR, s. 207.

<sup>100</sup> IŞIK, s. 98.

eren sendikanın katılma veya birleşme durumunda tüm hak, borç, menfaat ve yetkileri katıldığı ya da birleştiği sendika veya konfederasyona geçmektedir<sup>101</sup>.

Şayet bir sendika, tarafı bulunduğu dava veya davalar derdest iken katılma veya birleşme ile tüzel kişiliğini kaybetmiş olursa, aynı zamanda taraf ehliyetini de yitirir. Ancak birleşme neticesinde tüm hak alacak ve borçlar kül halinde bir başka sendika ya da konfederasyona intikal edeceğinden, yargılamanın başında tüzel kişiliği mevcut iken birleşme sonucunda taraf ehliyetinin yokluğu davanın reddine sebep olmaz. Böyle bir durumda katıldığı sendika yahut tüzel kişilik kazanan sendika, tüzel kişiliği sona eren sendikanın yerine taraf olacak, diğer bir deyişle kanundan doğan bir taraf değişikliği gündeme gelecektir<sup>102</sup>.

## **6. Konfederasyonların Taraf Ehliyeti**

Konfederasyonlar bakımından da yukarıda değindiğimiz esaslar geçerlidir. Konfederasyonların farklılığı sadece tüzel kişi olanlar tarafından kurulabilen kuruluşlar olmasıdır. Oysa işveren sendikalarının tüzel kişi işverenlerin yanısıra gerçek kişi işverenler tarafından da kurulması mümkündür.

Konfederasyonu oluşturan kurucu sendikaların tüzel kişilikleri devam etmekte olup, işçilerin sendikaya üye olması gibi sendikalar da konfederasyona üye olmaktadır. Dolayısıyla tüzel kişiliği mevcut olan bu sendikaların taraf ehliyeti de devam ettiği için açmış oldukları veya aleyhlerinde açılan davalar sürmektedir<sup>103</sup>.

## **7. Fiilî İşçi Topluluklarının Durumu**

Fiilî işçi topluluklarının da tüzel kişilikleri bulunmadığını ve bu nedenle taraf ehliyetlerinin olmadığını belirtmek gerekir<sup>104</sup>. Fiilî işçi topluluklarına dair Yargıtay 9. HD.'nin 21.12.2000 Tarih 19723/19481 sayılı kararı uyarınca: “2821 sayılı

---

<sup>101</sup> 9. HD. 3.2.1987, 10722/952; TUNCAY, s. 81; GÜNAY, s. 452; ERİŞİR, s. 208.

<sup>102</sup> ERİŞİR, s. 208.

<sup>103</sup> Yargıtay 9. HD. 24.10.1975, 28372/48144; ERİŞİR, s. 208.

<sup>104</sup> IŞIK, s. 97.



*Sendikalar Kanununun işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kapsamına aldığı fiili topluluklarının ise sendika halinde kurulabilmesi olanağı bulunmamaktadır. Bu husus mahkemenin de kabulündedir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 63. maddesinde bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümlenmesi kuralını koymuştur. Davaya konu olayda kurulmuş bulunan toplulukların sendika kapsamı içinde buldukları düşünülemeyeceğinden, onlar tarafından kurulmuş olan temsilciliklerinin de kapatılması ya da faaliyetlerinin durdurulması gibi, isteklerin iş mahkemelerinde görülmesi olanağı bulunmamaktadır. Böyle bir uyuşmazlığı çözümlenmekle görevli mahkeme Asliye Hukuk Mahkemesidir. Böyle olunca dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmelidir.”<sup>105</sup>*

## **B. Dava Ehliyeti**

Bir kişinin bizzat veya kendisinin tayin edeceği bir temsilci aracılığıyla usul işlemlerinin muhatabı olabilmesi ve bu işlemleri yapabilmesi ile davayı takip edebilmesini sağlayan ehliyet, dava ehliyetidir<sup>106</sup>. Kimi yazarlara<sup>107</sup> göre dava ehliyeti medenî hakları kullanma ehliyetinin Medeni Usûl Hukukundaki görünüş biçimidir<sup>108</sup>. Sendikanın dava ehliyeti diğer bir deyişle fiil ehliyeti, Sendikalar Kanunu ve tüzüğüne göre gerekli organlara sahip olmasıyla başlamaktadır<sup>109</sup>.

Yine belirtelim ki, dava ehliyeti de tıpkı taraf ehliyeti gibi dava şartlarından birini teşkil etmekte ve dava ehliyetine sahip olmadan açılan bir dava esasa girilmeksizin usul yönünden reddedilmeye mahkum olmaktadır<sup>110</sup>. Aynı zamanda hatırlatalım ki, dava ehliyetinin de taraflarca davanın herhangi bir aşamasında ileri

---

<sup>105</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2000-19723.htm&query=E.%20"2000/19723"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2000-19723.htm&query=E.%20)

<sup>106</sup> KURU, Dava, s. 120; UMAR, s. 602; POSTACIOĞLU, s. 205; IŞIK, s. 98; AKER, s. 35.

<sup>107</sup> KURU, Dava, s. 120; UMAR, s. 602; POSTACIOĞLU, s. 205; HATEMİ, s. 39.

<sup>108</sup> KURU, s. 120; IŞIK, s. 98; HATEMİ, s. 40.

<sup>109</sup> HATEMİ, s. 40.

<sup>110</sup> KURU, Dava, s. 123; UMAR, s. 614; POSTACIOĞLU, s. 216; AKER, s. 36.

sürülmesi mümkündür<sup>111</sup>. Tabii HUMK m. 39/II’de belirtildiği üzere hakimin davayı kesin olarak reddetmeden önce şartın sağlanıp sağlanmadığını incelemesi gerekmektedir<sup>112</sup>. Davacının dava ehliyetinin olmadığı konusunda davalının itirazda bulunmasına gerek yoktur. Çünkü hakimin incelemeyi re’sen yapması gerekmektedir. Eğer mahkeme tarafından dava ehliyeti re’sen incelemeye alınmamış ise, bu durumda davalının itirazı mahkemeyi inceleme yapmaya sevk edecektir<sup>113</sup>.

Medeni Kanununun 49. maddesine göre: “Tüzel kişiler, kanuna ve kuruluş belgelerine göre gerekli organlara sahip olmakla, fiil ehliyetini kazanırlar.” Sendikalar Kanunu m. 9’da ise: “Sendikaların, sendikaların şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.” hükmü ile zorunlu organların neler olduğu sayılmaktadır. HUMK m. 39/1’e göre ise, zorunlu organlar arasında bulunan Yönetim Kurulu sendikayı temsil eden organdır. Zira sendikaların Yönetim Kurullarının başlıca ve görev yetkileri arasında SK m. 16, 1. bent uyarınca: “Konfederasyon, sendika veya sendika şubesinin temsil edilmesi veya gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden bir veya bir kaçına yetki vermesi veya ilgilileri görevlendirmesi” yer almaktadır.

Uygulamaya baktığımızda, özellikle tüzük maddeleri doğrultusunda yetkiyi sendika genel başkanı veya genel sekreterinin kullandığını söylemek mümkündür<sup>114</sup>.

Diğer taraftan, belirtmek gerekir ki, eğer sendikanın Yönetim Kurulu’nun tamamı istifa eder veya azledilerek geçici olarak organ niteliğini kaybederse, sendikanın dava ehliyeti sona ermez. Bu durumda sendikanın davacı ya da davalı olarak bulunduğu davaları MK. m. 427 bent 4 uyarınca sulh hukuk mahkemesi tarafından atanacak bir kayyım takip edecektir<sup>115</sup>.

---

<sup>111</sup> KURU, s. 123; UMAR, s. 615; IŞIK, s. 99.

<sup>112</sup> KURU, Dava, s. 123; UMAR, s. 614-615-616; ÜSTÜNDAĞ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku, c. I-II, 5. Baskı, İstanbul 1992, s. 289; AKER, s. 36.

<sup>113</sup> KURU, s. 123.

<sup>114</sup> TUNÇOMAĞ, s. 298, AKER, s. 36.

<sup>115</sup> UMAR, s. 603; AKER, s. 36.

Bir sendikanın dava ehliyetinin bulunmaması, taraf ehliyetinde olduğu şekilde mahkeme tarafından davanın kesin olarak dinlenmeyeceği gerekçesiyle davanın reddedilmesine yol açmamaktadır. Hakim böyle bir durumda HUMK m. 39/II uyarınca ya sulh hukuk mahkemesi tarafından bir kayyım tayin edilmesi ya da eksikliğin tüzel kişiliğin bünyesi içinde tamamlanması için davayı ileriki bir tarihe erteleyecektir<sup>116</sup>. Atanacak kayyımın sendika organı sayılıp sayılmayacağı tartışmalı olup, ÖZTAN'a göre, kayyım geçici bir süre için bile olsa tüzel kişi bakımından çok önemli olan işlemleri üçüncü kişilerle yapma yetkisine sahiptir. Dolayısıyla kayyım organ niteliğinde sayılabilir. Buna karşılık HATEMİ'ye göre, sendikanın bünyesi dışında olan bir kişiyi sendika organı olarak kabul etmek doğru değildir. Çünkü kayyım yalnızca bir kanuni temsilcidir<sup>117</sup>.

Sendikaların tüzel kişilikleri neticesinde taraf ve dava ehliyetlerine sahip olmaları onların her türlü hak nedeniyle dava açabilmelerini sağlar. Örneğin, sendika tüzel kişiliğine verilen maddi ve manevi zararların tazmininden dolayı açılan tazminat davaları, üyelik aidatı ödemek ve sair üyelik yükümlülüklerini yerine getirmek gibi pek çok davada haklarını korumak için olanak sağlamaktadır<sup>118</sup>.

Tabii, bir sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi halinde, dava ehliyetinin de son bulacağını hatırlatmakta yarar vardır.

## **C. Sendikaların Davacı Olma Sıfatı**

### **1. Genel Olarak**

Bir davayı takip yetkisi ile sıfat birbirinden farklı kavramlardır. Çünkü davayı takip yetkisi dava şartlarından ve yokluğu halinde dava usûlden reddedilir. Oysa

---

<sup>116</sup> KURU, Dava, s. 125-126; UMAR, s. 615; IŞIK, s. 99; HATEMİ, s. 41.

<sup>117</sup> HATEMİ, s. 41.

<sup>118</sup> ESENER, Turhan: Sendikalar Kanununa Göre Sendikaların Dava Ehliyeti, TÜRK-İŞ Şubat 1966, No:3, s. 111; IŞIK, s. 99.

davada sıfat dava şartlarından değildir ve bu nedenle sıfatın bulunmadığı bir davada davanın esasına girilir ve mahkemenin sıfatın bulunmadığını tespiti halinde vereceği karar, davanın esasına ilişkin bir karardır<sup>119</sup>. Dolayısıyla, bir davanın esas yönünden başarıya ulaşması için ilk şart, dava dilekçesinde davacı ya da davalı olarak gösterilen gerçek veya tüzel kişilerin gerçekten davacı veya davalı sıfatlarını haiz olmalarıdır. Davanın tarafı olan kişilerin taraf ve dava ehliyeti ile dava takip yetkisine sahip olmaları yetmemekte, aynı zamanda davacı ve davalı olma sıfatlarının da bulunması gerekmektedir. Aksi halde dava re'sen ya da davalının itirazı üzerine esastan reddedilecektir<sup>120</sup>. Örneğin, bir işçi sendikasının tüzel kişilik kazanması ve gerekli organlara sahip olması o işçi sendikasının taraf ve dava ehliyetini haiz olduğunu gösterir. Ancak somut bir olayda aynı sendikanın dava ve taraf ehliyetinin var olması o sendikada davalı veya davacı sıfatının mevcut olduğunu göstermez. Sıfatın varlığının tespiti için her somut olaydaki durum ayrı ayrı incelenecektir. Zira maddî hukuk için de aynı durum geçerlidir. Çünkü hak ve fiil ehliyetine sahip olmak ile somut bir hak üzerinde tasarruf yetkisini haiz olmak birbirinden farklı durumlardır<sup>121</sup>.

Daha önce sıkça belirttiğimiz üzere sendikalar tüzel kişiliği haiz olup, tüzel kişiler yalnızca kendileri ve üyeleri için davacı sıfatı ile yargılamaya katılabilmektedir. Ancak Sendikalar Kanunu sendikaların dava açabilmeleri konusunda, davacı sıfatlarını 32/3. maddesi ile genişletmiş bulunmaktadır. Çünkü anılan hükümde yer verilen tüm hususlara ilişkin sendikaların üyeleri ve mirasçılarını temsilen dava açabileceği veya açılan davaya husumete ehil oldukları ifade edilmektedir<sup>122</sup>. Hükümde kullanılan husumet kelimesi bu hükümde de olduğu üzere özellikle sıfat anlamında kullanılmaktadır. Ancak kimi zaman dava ehliyeti ve dava takip yetkisine de husumet denildiğine rastlanmaktadır. Dolayısıyla husumet tabiri ile ne kastedildiği her hükmün ya da ifadenin ayrı ayrı incelenmesi ile mümkün

---

<sup>119</sup> KURU, Dava, s. 128, 132; HATEMİ, s. 42.

<sup>120</sup> KURU, Dava, s. 128, 132.

<sup>121</sup> HATEMİ, s. 42.

<sup>122</sup> KURU, s. 1175-1176.

olabilmektedir. Bu nedenle KURU, husumet kelimesi yerine, daha açık olan “taraf ehliyeti”, “dava ehliyeti”, “dava takip yetkisi” ve “sıfat” tabirlerinin kullanılmasının doğru olacağı kanaatindedir<sup>123</sup>.

KURU’ya göre Sendikalar Kanunu’nda sendikaların, üyeleri ve mirasçılarını “temsil” etmesinden kasıt, teknik bir temsilin aksine aktif husumet yani davacı olma sıfatıdır.

Sendikaların sıfat kavramı bakımından durumlarını dört başlığa ayırarak inceleyecek olursak, bu başlıkların ilki, sendikanın bizzat taraf olduğu hukukî ilişkiler ile ilgili açılan davalarda davacı veya davalı sıfatı, ikincisi, kollektif temsile dayalı davalar, üçüncüsü, sendika üyelerinin yazılı başvurusu üzerine açılacak davalarda sıfat, dördüncüsü ise, mesleğin ortak çıkarlarını korumak için sendikaya tanınan davacılık sıfatıdır<sup>124</sup>. Şimdi sırasıyla bu başlıkları inceleyelim.

## **2. Sendikanın Bizzat Taraf Olduğu Hukuki İlişkiler ile İlgili Açılan Davalarda Davacı veya Davalı Sıfatı**

Sendikaya ayıplı bir mal satılması hâlinde sendikanın sözleşmenin feshi veya semenin tanzili talepli bir dava açması veya çıkarılan üyenin sendikaya dava açması gibi sendikanın, üyeleri ile ilişkilerinden kaynaklanan davalar söz konusu olduğunda da sendikanın davacı veya davalı sıfatı bulunmaktadır<sup>125</sup>.

## **3. Kollektif Temsile Dayalı Davalarda Sıfat**

SK m. 32/3’de öngörüldüğü üzere, sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve âdetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen dava açabilir ve davalı olabilirler. Dolayısıyla, ileride ayrıntılı olarak değineceğimiz üzere, sendikaların kollektif temsile dayalı davalarda davacı ve davalı sıfatı bulunmaktadır.

---

<sup>123</sup> KURU, Dava, s. 133.

<sup>124</sup> HATEMİ, s. 43.

<sup>125</sup> HATEMİ, s. 43-44.

#### 4. Sendika Üyelerinin Yazılı Başvurusu Üzerine Açılacak Davalarda Sıfat

Daha önce ifade ettiğimiz üzere, SK m. 32/3'de hüküm altına alınan üyelerin hizmet akdinden doğan ve sigorta hakları kapsamındaki davalar ile nakliye, neşir ya da adi şirket mukavelelerine dayalı davalarda işçi sendikası davacı sıfatını haiz olmaktadır. Bir başka deyişle sendikanın, üyesinin taraf olduğu ferdî bir sözleşme hakkında dava açabilmesi için üyenin yazılı başvurusu gerekmektedir<sup>126</sup>.

TSGLK m. 61'de düzenlenmiş olan eda davalarında, toplu iş sözleşmesinin normatif kısmına ilişkin ihtilâf söz konusu olursa, normatif hükümlerin hizmet akitlerini ilgilendirmesi nedeniyle bu hükümlere dayalı olarak sendikanın eda davası açılabilmesi için üye işçinin sendikaya yazılı başvurusu gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davalarında işçinin yazılı başvurusuna ihtiyaç duyulmaktadır<sup>127</sup>.

Çeşitli yazarların bu konudaki görüşlerini incelediğimizde, TUNCAY'ın üyenin, sendikaya "iradi temsil" yetkisi verdiği<sup>128</sup>; ESENER'in sendikanın dava açabilmesi için işçinin yazılı olarak başvuru şartı arandığı ve işçinin başvurusunun sendikaya verilen bir talimat olarak nitelenebileceğini, yoksa sendikanın salt kanunî temsil yetkisine sahip olmasının yeterli olmayacağı görüşünde olduğunu söylemek mümkündür<sup>129</sup>. HATEMİ'ye göre, iradî temsil görüşü Avukatlık Kanunu bakımından kimi zorluklara yol açabilecektir. Sendikanın yetkili organı tarafından üyenin davasını takip edebilme imkânı kalmayacağından, bir avukata vekâlet verilmesi gerekecektir. Diğer yandan, üyenin yazılı başvurusu ve bu başvurunun talimat niteliğinde olduğu görüşünü de adı geçen yazar tatmin edici bulmamaktadır. Yazara göre, sendikaya ikinci derecede tanınmış olan bir davacılık sıfatı mevcuttur. Birinci

<sup>126</sup> ŞAHLANAN, s. 229; HATEMİ, s. 44.

<sup>127</sup> OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri, İstanbul 1984, s. 79,81; ŞAHLANAN, s. 227, 229; SUR, s. 153-154.

<sup>128</sup> TUNCAY, s. 105; HATEMİ, s. 44.

<sup>129</sup> ESENER, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1964, s. 297; HATEMİ, s. 45.

derece davacı sıfatını haiz üye dava açma hakkından vazgeçerse ve bu durumu sendikaya yazılı olarak bildirerek davayı sendikanın açmasını isteyebilecektir. Eğer üye dava açmak istemezse o halde sendikanın dava açması mümkün olmayacaktır. Üye veya sendika tarafından kesin hükme bağlanan bir dava konusunda, davayı kim açmış olursa olsun aynı konu ve aynı hukukî sebep ile diğerinin tekrar dava açması davaya konu hukukî ilişkinin tarafları aynı olacağı için, mümkün değildir<sup>130</sup>. İleride, konuya ilişkin öğretideki görüşler ayrıntılı olarak incelenerek, kanaatimiz görülecektir.

### **5. Mesleğin Ortak Çıkarlarını Korumak İçin Sendikaya Tanınan Davacılık Sıfatı**

Fransız hukukundan Türk hukukuna aktarılan ortak çıkar kavramının Türk hukukunda örnekleri daha çok işçi ve işveren sendikaları ile ilgili bilhassa idarî yargıda açılacak iptal davalarında görülmektedir.

Ortak çıkar nedeniyle açılan bir davada, örnek olarak, bir idarî tasarruf iptal ettirilmiş ise alınan iptal kararının sonuçlarından bütün çalışan ilgililer yararlanacaktır. Sendikalar bu gibi durumlarda sahip oldukları sıfat nedeniyle ilgili tüzel kişilerden bağımsız şekilde dava açmaktadır. Açılan dava mevzuatta temsil olarak nitelendirilmekte ise de, aslında gerçek anlamda temsilden söz edilememekle beraber elde edilen iptal kararının sonuçları çalışanlara da yansiyarak onların yararına olmaktadır<sup>131</sup>.

---

<sup>130</sup> HATEMİ, s. 45.

<sup>131</sup> HATEMİ, s. 47.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **SENDİKALARIN KOLLEKTİF NİTELİKLİ YARGILAMA FAALİYETLERİ**

Sendikalar, kanunlar tarafından kendilerine verilen hak ve yetkiler kapsamında taraflarından biri sendika üyesi olan uyuşmazlıklarda, üyelerinin (işçi veya işverenlerin) toplu nitelik taşıyan haklarını korumaktadır. Bir başka ifadeyle, sendikaların tüm üyeler adına kollektif nitelikli temsili söz konusu olup, üyelerin tamamının kollektif yararı için dava hakkı tanınmıştır<sup>132</sup>. İşte, sendikaların kollektif nitelikli yargılama faaliyetleri çerçevesinde, öncelikle sendikaların iş hukukuna özgü kollektif nitelikli dava hakları açıklanmaya çalışılacak, ardından sendikaların mesleğin ortak çıkarlarının korunmasına ilişkin faaliyetleri ile nihayet sendika temsilcisine ilişkin yargılama faaliyetleri incelenecektir.

#### **I. KOLLEKTİF NİTELİKLİ DAVA HAKLARI**

İş hukukuna özgü kollektif nitelikli dava hakları kapsamında, yetki itirazına ilişkin işkolu sorunları, işletme TİS niteliği gibi konulardaki uyuşmazlıklar hakkında açılacak kollektif davalar, yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin iptali, yasa dışı grev ve lokavt bakımından kollektif nitelikli dava hakları ile sendika temsilcilerinin dava haklarına ilişkin hususlar incelenecektir.

##### **A. Yetki İtirazına İlişkin Kollektif Davaların İncelenmesi**

Bu başlık altında, yetki itirazının yapılış şekli, itirazın incelenmesi, yetki itirazında bulunulabilen başlıca konular irdelenecektir.

##### **1. Yetki İtirazının Yapılması ve İncelenmesi**

Bir toplu iş sözleşmesinin yapılması için öncelikle yetki tespiti için başvuruda bulunmak gerekir. Çoğu zaman başvuruyu işçi sendikalarının yaptığı söylenebilir. TSGLK m. 12 ve 14 hükümleri incelendiğinde yetki belgesi almak isteyen Çalışma Bakanlığına başvurması, başvuran işçi sendikasının Bakanlık tarafından yetkili

---

<sup>132</sup> EYRENCİ, Öner: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s. 151; ŞAHLANAN, s. 225; TUNCAY, s. 104.



bulunmaması ya da işveren tarafından yapılan başvuruda yetkili bir sendikanın tespit edilmemesi hâlinde bu durum başvuru yapana bildirilir. Eğer Bakanlık işçi sendikasını yetkili bulursa veya işverenin başvurusu hâlinde yetkili işçi sendikası varsa, durum ilgili işçi sendikalarına ve işverenlere bildirilir.

Bir toplu iş sözleşmesi yapılırken işçi sendikaları bakımından bazı yetki şartları aranmakta olup, işçi sendikaları arasında güçlü bir rekabet yaşanmakla beraber, yetkili sendikanın belirlenmesini daha kolaylaştırmak ve hızlandırmak amacıyla yetkili sendikayı Çalışma Bakanlığının doğrudan doğruya belirlemesi uygun bulunmuştur. Tabii Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yaptığı tespitler her zaman kabul görmemekte, sendikaların ilgili tespite itirazları söz konusu olabilmektedir. İşte bu itirazlar 2822 sayılı TSGLK'nun 15. maddesinde

“Yetki İtirazı” başlığı altında düzenlenmiştir. Bahsi geçen hükme göre:

*“ Kendilerine 13 ve 14 üncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz.*

*İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme*

*duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır.*

*Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”*

Anılan hükmü yetki itirazının yapılması ve mahkeme tarafından incelenmesi yönünden mercek altına aldığımız takdirde; uygulamada özellikle yetkisiz olduğu bildirilmiş olan sendikalar<sup>133</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan “yetkili sendikayı belirleyen tespit yazısı”nın kendilerine tebliğinden itibaren altı iş günü içinde<sup>134</sup>, yüzde on oranındaki yetki şartını sağlamış olmaları kaydıyla yetki itirazında bulunma hakkına sahiptir.

Hakim tarafından resen incelenen<sup>135</sup> husus, altı iş günü olarak kanunda tayin edilen sürenin hak düşürücü süre olması ve dolayısıyla sürenin geçirilmesi halinde yetkinin kesinleşmiş olacağıdır<sup>136</sup>. Kanunda “tebliğ tarihinden itibaren” ibaresinden anlaşılması gereken, altı iş gününün hesabında tebliği takip eden ilk iş gününün birinci gün olarak hesaplanması hususudur<sup>137</sup>.

Ayrıca itiraz dilekçesinin işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına altı iş günü içinde kayıt ettirilmesi gerekmekte olup, aksi takdirde mahkemeye başvuru kanuna uygun şekilde yapılmadığı için itirazın reddi ile karşılaşılacaktır<sup>138</sup>. Nitekim Yargıtay’ın bu hususta

---

<sup>133</sup> SUR, s. 261.

<sup>134</sup> Altı iş günü olan hak düşürücü sürenin geçirilmesi nedeniyle itirazın reddedileceğine dair 9. HD, 10.11.1989, 9545/9685, Kamu- İş, Ocak 1990, s. 9; TÜHİS, Kararlar, C. II, s. 252; DEMİR, s. 568.

<sup>135</sup> Hakim tarafından hak düşürücü sürenin resen dikkate alınması gerektiğine dair birtakım Yargıtay Kararları: 9. HD, 28.12.1995, 37689/ 36696, GÜNAY, Cevdet İlhan: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, TİSGLH, Ankara 1999, s. 563; 9. HD. 28.02.2006, 3919/5180, Çalışma ve Toplum, 2006/3, S. 10, s. 264; 9. HD, 28.02.2006, 4280/ 5181, Çalışma ve Toplum, 2006/3, S.10, s. 266; DEMİR, s. 568.

<sup>136</sup> NARMANLIOĞLU, s. 380; DEMİR, s. 568; SUR, s. 261.

<sup>137</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 72.

<sup>138</sup> SUR, s. 261-262; DEMİR, s. 569.

istikrarlı kararları mevcuttur<sup>139</sup>. Örneğin, 9. HD. 14.7.1994 T. 11574/11158 sayılı kararında: “ 2822 sayılı Yasanın 15. maddesi, çoğunluk tespitine karşı yapılacak itirazlar için altı iş günlük süre tanımış olup, başvurunun yapılacağı merci itibari ile Cumartesi ve Pazar günleri iş gününden sayılmayacağından, 17.13.1993 tarihinde açılmış olan davanın altı iş günlük süre içinde açıldığı açıkça ortada olduğu halde, bu sürenin geçtiğinden bahisle itirazın reddi yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.<sup>140</sup>” Benzer şekilde, işverenlerin itirazların işyerindeki işçi sayısına bağlı olması nedeniyle davaya kendiliğinden davet ettirilmesi gerekliliği, altı iş gününün hesaplanmasında tebliğ gününün sayılmamasına ve resmî makamlara başvuru konusunda Cumartesi gününün dikkate alınmaması ve yapılacak işin muhatabına göre işgünü kavramının değerlendirilmesi gerektiği yönünde pek çok konuda Yargıtay kararlarına rastlanmaktadır<sup>141</sup>.

TSGLK m. 15’te yetki itirazlarına bakmaya yetkili olan mahkemelere yer verilmiştir. Kısaca tekrar belirtmek gerekirse; işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme, toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hâllerde diğer bir deyişle grup toplu iş sözleşmelerinde Ankara’da bulunan iş mahkemesi, işletme toplu iş sözleşmelerinde ise, işletme merkezinin bulunduğu yer iş mahkemesi yetkili mahkemelerdir. Yargıtay’a göre, itiraz dilekçesinde kayıt şerhi bulunmasa dahi Bölge Müdürlüğünün süresi içinde kayıt yapıldığına dair bir resmî yazısının olması da yeterlidir. Tabii Yargıtay 9. HD’nin 20.01.2000 T. 116/220 sayılı kararında ifade edildiği üzere, asıl önemli olan, Bakanlığın itiraz hakkında haberdar edilmiş olmasıdır<sup>142</sup>. İtirazların yetkili mahkemelere yapılması kamu düzenini ilgilendiren durumlardan olduğu için mahkeme tarafından re’sen dikkate alınmalıdır<sup>143</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında da bu konuya açıkça

---

<sup>139</sup> Yargıtay’ın bu konudaki kararlarına ilişkin bkz. SUR, s. 262.

<sup>140</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. YKD, C. 21, S. 2, Şubat 1995, s. 223-224.

<sup>141</sup> İlgili konulara ilişkin birtakım Yargıtay Kararları için bkz. DEMİR, s. 568

<sup>142</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. İşveren Dergisi, Mart 2000, s. 16; DEMİR, s. 570.

<sup>143</sup> ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş, İstanbul 1992, s. 73; DEMİR, s. 569.

değnilmektedir<sup>144</sup>. Şayet itiraz başvurusu yapılan mahkeme yetkisizlik kararı verirse bu kararın kesinleşmesini izleyen on gün içerisinde yetkili mahkemeye başvurulması gerekmektedir. Önemle belirtmek gerekir ki, yetki itirazı davalarında hasım olarak Bakanlık gösterilmelidir<sup>145</sup>.

Yetki itirazının incelenmesi bakımından maddî hata ve süre ile ilgili itirazlarda karar altı iş günü içinde, duruşma yapılmaksızın verilir ve kesindir. Tespit yazısındaki rakamların çelişkili olması veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine uymayan tespit yazısı bulunması gibi hatalar maddî hata kapsamında incelenmektedir. Ancak itirazın maddî hata ya da süreye ilişkin olup olmaması meselesi temyiz incelemesine tâbi bulunmaktadır<sup>146</sup>. Yeri gelmişken belirtmek isteriz ki; maddî hata ve süre ile ilgili itirazlara ilişkin altı iş günü içerisinde, temyiz hâlinde ise, Yargıtay'ın kararını on beş gün içerisinde vermesi gerektiğinin kararlaştırılmasının nedeni, yetkinin hangi sendikada olduğunun en kısa zamanda belirlenmesi ve toplu iş sözleşmesinin gecikme olmaksızın bağlanabilmesinin sağlanarak işyerinin düzene girmesinin hızlandırılmak istenmesidir<sup>147</sup>.

Maddî hata ve süre hakkında olmayan itirazlar için ise, herhangi bir süre öngörülmediğinden, bu itirazlarda duruşma yapılmakta ve yetkili mahkemenin verdiği kararın temyiz edilmesine bir engel bulunmamaktadır. Yetki itirazına ilişkin Yerel Mahkeme kararının temyiz edilmesi durumunda Yargıtay itirazı on beş gün içerisinde kesin olarak karara bağlamakla yükümlüdür. Yargıtay'ın itirazı kesin olarak hükme bağlaması durumu öğretilde birtakım tartışmalara yol açmış olsa da, baskın görüş, bozma kararı olarak dosyayı Yerel Mahkemeye göndermek yerine uyuşmazlığın çabuk ve seri şekilde Yargıtay tarafından karara bağlanmasının doğru

---

<sup>144</sup> 9. HD. 12.5.1986 T. 4122/4951, Yasa H. D., Ekim 1986, s. 567; 3.6.1985 T. 6195/6082, Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 155, ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 73.

<sup>145</sup> DEMİR, s. 569.

<sup>146</sup> NARMANLIOĞLU, s. 382; SUR, s. 262.

<sup>147</sup> AKTAY, A. Nizamettin: Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 2000, s. 66.

olacağıdır<sup>148</sup>. Ancak uygulamada Yargıtay, uyuşmazlığı karara bağlamak yerine bozma kararı alarak dosyayı Yerel mahkemeye göndermeyi tercih etmektedir. Bir diğer önemli nokta ise kararın kesin olmasının gerek HUMK m. 438 gerek İş Mahk. K. m. 8 uyarınca karar düzeltme yolunu kapatmakta olduğudur<sup>149</sup>.

## 2. Başlıca Yetki İtirazı Konuları

Yetki tespitine itiraz davaları kamu düzenine ilişkin davalar olup, mahkeme tarafından delillerin kendiliğinden ve yargılamanın her safhasında toplanılmasıyla değerlendirilip karara bağlanmaktadır.

### a. İşkoluna Dair İtirazlar

İşkolunun belirlenmesi konusu mevzuatımızda Sendikalar Kanununun 4. maddesinde düzenlenmiş olup, anılan hükme göre: *“Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”* İlgili hüküm uyarınca, işkoluna dair itirazlar yetki itirazı kapsamında bekletici mesele yapılarak işkolunun belirlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na başvuru konusunda mehil verilmeli ve SK m. 4 çerçevesinde incelenerek karara bağlanmalıdır. Bakanlığın verdiği karara itiraz edilmesi hâlinde iş mahkemesin kararına bağlı olarak yetki itirazı kabul veya ret edilir. Her ne kadar konunun yetki itirazı hükümlerine göre çözümlenebileceği<sup>150</sup> de düşünülse bile doktrinde baskın görüş konunun Sendikalar Kanunu m.4’te yer alan düzenlemeye

---

<sup>148</sup> Bu doğrultuda düşünen yazarlara örnek olarak REİSOĞLU, Seza: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 201; ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 83; SUR, s. 262; TUNCAY, s. 153.

<sup>149</sup> SUR, s. 262-263.

<sup>150</sup> REİSOĞLU, s. 199.

göre çözümlenmesidir<sup>151</sup>. SUR'a göre, SK. 4. maddesi uyarınca, Bakanlık tarafından işkolunun belirlenmesinin ardından konunun yetki itirazı kapsamında öne sürülmesi hâlinde, işkolunun bizzat yetki itirazını inceleyen hakim tarafından çözüme kavuşturulmasına yönelik bir düzenleme getirilmesi, sürecin uzamasını önleyecektir<sup>152</sup>. Nitekim GÜZEL de bu tür uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılması neticesinde yargı sürecinin uzadığı ve bu sebeple ilgili kanun hükmünde değişikliğe gidilebileceği görüşündedir<sup>153</sup>.

Yargıtay içtihatlarında ise uyuşmazlığın bekletici mesele olarak görülmesi ve SK. m.4 hükmünün uygulanması için mehil verilmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>154</sup>.

### **b. İşletme Konusunda itirazlar**

İşletme konusunda yetki yönünden gündeme gelebilecek uyuşmazlıklar ile ilgili olarak işyerinin işletmeye dahil olup olmadığı konusunda TSGLK'nun 3. maddesinin 3. fıkrasında bir düzenleme mevcut olup, anılan hükümde: *“İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karar verilir.”* denilmektedir. Bu özel düzenleme karşısında sorun, yetki itirazı esnasında gündeme geldiği zaman tıpkı yukarıda işkoluna dair itirazlar kapsamında da belirttiğimiz gibi bekletici mesele kabul edilip işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde dava açılması zorunluluğunu doğurmaktadır<sup>155</sup>.

---

<sup>151</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 75,77; NARMANLIOĞLU, s. 377.

<sup>152</sup> SUR, s. 265.

<sup>153</sup> GÜZEL, Ali: Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1998. s. 152-153; SUR, s. 265.

<sup>154</sup> Konuya ilişkin Yargıtay Kararları için bkz. SUR, s. 265.

<sup>155</sup> OĞUZMAN, s. 41; TUNÇOMAĞ, s. 250; GÜNAY, s. 592; ÇELİK, s. 520-521; SUR, s. 266.

İşletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinin konuya ilişkin münhasır yetkisinin bulunduğu ve ilgili hükmün kamu düzenine ilişkin bir emredici hüküm olduğunu savunan ÇELİK'in<sup>156</sup> yanı sıra; aksi yönde düşünerek, yetki itirazına bakan mahkemenin aynı zamanda işletme konusunda da karar vermesinin, konunun bekletici mesele yapılarak yargılamanın uzamasına engel olacağı görüşünde olan yazarlar<sup>157</sup> bulunmaktadır.

Yargıtay, toplu iş sözleşmeleri ile ilgili yetki itirazlarında işletme niteliğinin varlığı konusunda itirazı inceleyen hakimin bu meseleyi de re'sen incelemesini uygun bulmakta ve gerekçe olarak, toplu iş sözleşmesi hakkında yasada yer alan düzenlemelerin emredici olması ve kamu düzenini ilgilendirmesini göstermektedir<sup>158</sup>.

### **c. Çoğunluk Şartına İlişkin İtirazlar**

Yetki şartlarının belirlenmesi başvuru tarihine göre olduğu için bir işçinin sendika üyeliğinden çekilmesi halinde çekilme hemen değil, bir ay sonra etki doğuracağından, başvuru tarihinde devam etmekte olan üyeliklere itibar edilmelidir<sup>159</sup>. Nitekim yeni üyelerin tespiti için üyelik başvurularının sendikanın yetkili organı tarafından alınan üyeliğe kabul kararının tarihine itibar edilmektedir<sup>160</sup>.

Üye sayısının hesaplanmasında mevsimlik işçiler ve iş sözleşmesi askıda olan işçiler de sayıya dâhil edilmektedir. Sonuç olarak iş sözleşmesi ile işyerinde çalışan

---

<sup>156</sup> ÇELİK, s. 531.

<sup>157</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 75-76; TUNCAY, s. 152; NARMANLIOĞLU, s. 377.

<sup>158</sup> 9. HD. 23.3.1990 T. 2093/1797 sayılı karar, Kamu- Sen, Mart 1990, s. 33; 9. HD. 17.3.1989 2148/2465, Kamu- Sen Mart 1989, s. 32; ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 76; SUR, s. 266 ve orada zikredilen kararlar.

<sup>159</sup> 9. HD, 12.06.1997, 9727/11606, Tekstil İşveren, Temmuz 1997, s. 19; SUR, s. 263.

<sup>160</sup> 9.HD, 1.08.1995, 26250/23900, Çimento İşveren, Eylül 1995, s. 26; SUR, s. 263.

tüm işçiler sendikanın üye sayısını oluşturur<sup>161</sup>. Ancak üye sayısı içinde işveren vekilleri ve taşeron işçiler sayılmamakta; hatta taşeron işçilerin de dâhil edildiği yetki tespiti kararları Yargıtay kararlarında hukuka aykırı bulunmaktadır<sup>162</sup>. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.6.1997 Tarih 1997/9727 E. 1997/11606 K. sayılı kararı uyarınca: “*Dairemizin oluşan içtihatlarına göre; taşeron işçileri asıl işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesinde yetki tespitinde çoğunluğa dâhil edilemez.*” Böylece, taşeron işçilerin çoğunluk tespitinde hesaba katılmaması gerektiği vurgulanmıştır<sup>163</sup>.

Yargıtaya göre, bilirkişi incelemesi yapılırken dosyada mevcut ücret bordrolarını, talep edilecek sigorta prim bordroları ile karşılaştırmak suretiyle detaylı şekilde inceleme yapmalı, salt üye kayıt fişlerine itibar etmemelidir<sup>164</sup>. Zira kimi zaman üye kayıt fişleri ve çekilme bildirimlerinin sahte olarak düzenlendiği iddia edilmekte ve bu nedenle üye kayıt fişleri geçerliliğini kaybetmektedir<sup>165</sup>. Sahteciliğe ilişkin bir iddia nedeniyle dava açılması halinde davanın sonucu beklenerek, hüküm bu sonuca göre verilmelidir<sup>166</sup>.

Yetki tespiti kapsamında sendikaların muvazaalı davranışları da ihtilaf konusu olabilmektedir. Örneğin, Yargıtay 9. HD.’nin 29.09.1989 T. 7408/7747 sayılı kararında muvazaalı davranışların saptanması halinde bilirkişi marifetiyle keşif yapılmasının gerekmekte olduğu ifade edilmiştir. Diğer yandan asıl işveren- alt işveren ilişkileri kapsamında muvazaalı davranışlara başvurulması da çoğunluk

---

<sup>161</sup> 9. HD, 24.04.1992, 4433/4631, Çimento İşveren, Temmuz 1992, s. 29; Münir EKONOMİ’nin incelemesi, İHD Nisan- Haziran 1992, s. 275; SUR, s. 263.

<sup>162</sup> İlgili Yargıtay Kararları için bkz. SUR, s. 263.

<sup>163</sup> İlgili Yargıtay Kararları için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-9727.htm&query=E.%20"1997/9727"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-9727.htm&query=E.%20).

<sup>164</sup> 9. HD, 16.10.1986, 8478/9256, İşveren, Mart 1987, s. 19; ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 79-80; SUR, s. 264.

<sup>165</sup> 9. HD, 7.12.1993, 16138/18206 (Ankara 3. İş Mahkemesinin 26.10.1993 T., 254/24 sayılı kararının onanması), İşveren, Ocak 1994, s. 17; SUR, s. 264

<sup>166</sup> 9. HD, 3.07.1996, 13008/15346, İşveren, Ocak 1997, s. 15; SUR, s. 264.



şartına ilişkin yetki tespitini ilgilendirdiğinden, bu tür muvazaalı davranışlar hakkında da hakim tarafından inceleme yapılması gerekmektedir<sup>167</sup>.

Yargıtay 9. HD'nin 23.05.2006 T. 14292/15221 sayılı kararında zikredildiği üzere, taşeronlar ile ilgili muvazaalı davranışlara dair iddialar söz konusu olduğunda gerekirse tanık ve bilirkişi incelmeye başvurulması, işe giriş ve çıkış belgeleri, SSK aylık prim belgeleri, sigortalı işe giriş bildirgeleri, hizmet belgeleri gibi belgelerin istenerek taraflara iddia ve savunmalarını ispatlayabilme olanağı tanınmalıdır<sup>168</sup>.

Belirtelim ki, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 8.5.1967 Tarih 4740/26 sayılı Yargıtay kararına göre, "İtirazda bulunan sendika, itirazda bulunduğu sendikanın yetkisizliğini ispat etmekte yükümlüdür<sup>169</sup>."

Yargıtay 9. HD'nin 10.04.2008 T. ve 12851/8003 sayılı kararında, Yargıtay kamu düzenine ilişkin davalarda usuli kazanılmış haktan bahsedilemeyeceği gerekçesiyle davacı sendikanın dört ayrı alt işverenle toplu iş sözleşmesi öncesinde muvazaayı öne sürmemiş olmasının kanuna aykırılığı ortadan kaldırmayacağını belirtmiştir. Dolayısıyla dava konusu olayda muvazaalı biçimde alt işverenlere asıl işin bölümlere ayrılarak muvazaalı şekilde bırakılmasının hükmün kurulmasında mutlaka gözetmek gerekmektedir<sup>170</sup>.

Kimi işverenlerin bağlı oldukları holdingden Bakanlığa başvuru yapmalarından kısa bir zaman önce yatay geçiş adı altında işçileri getirtmesi halinde bu aktarımın üretimin artması nedeniyle olduğunun kanıtlanamaması durumunda, ortada bir muvazaanın olduğu şüphesi doğmakta ve davranışın iyi niyete aykırı

---

<sup>167</sup> SUR, s. 264.

<sup>168</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. SUR, s. 256, 264.

<sup>169</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. ÇOLAKOĞLU, Servet: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1971, s. 210.

<sup>170</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2008-12851.htm&query=E.%20"2008/12851"#fm,;](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2008-12851.htm&query=E.%20) SUR, s. 264.

olduğu kabul edilerek yalnızca işyerinde fiilen çalışan işçilerin hesaplama katılacağı açıktır. Nitekim Yargıtay içtihadı da bu yöndedir<sup>171</sup>.

Bir diğer muvazaalı işleme örnek vermek gerekirse; işveren tarafından sadece kayıt üzerinde kalmakla beraber çok sayıda sendikali işçinin başka işyerlerine kaydırılarak elektronik bildirgeler aracılığıyla SSK'ya işten çıkarıldıklarının bildirilerek sendikanın üye sayısından anılan işçilerin düşürülmesi ve sonradan aynı işçilerin tekrar tespitin yapıldığı işyerinde işe başlatıldığının beyan edilmesi, başka bir ifadeyle, işe girişlerinin yapılması muvazaalı bir işlem olarak kabul edilmektedir<sup>172</sup>.

#### **d. İstatistiğe İlişkin İtirazlar**

TSGLK'nun 12. maddesinde özel bir usûl ve süreye bağlanmış olan istatistiklere itiraz meselesi, adı geçen hükmün son fıkrasına göre: *“Yayımından itibaren 15 gün içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir. Ancak, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı 15 gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca temyiz edilebilir. Yargıtayca bu temyiz talebi 15 gün içinde kesin karara bağlanır.”*

Çalışma Bakanlığı'na sunulan istatistik verilerinin diğer kurumlarda (SSK, Vergi Daireleri, Maliye Bakanlığı, Bölge Çalışma Müdürlüğü, vs..) mevcut veriler ile örtüşmemesi hâlinde, Yargıtay bu hususun araştırılması gerektiğini belirtmektedir<sup>173</sup>. İşkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespit edilmesinde kural bir önceki istatistiklerin bâz alınması olsa da, Yargıtay 9. HD'nin 24.09.1990 T. 10132/9595

---

<sup>171</sup> 9. HD, 5.03. 1998, 3330/3421, YKD, Nisan 1999, s. 438; SUR, s. 255.

<sup>172</sup> 9. HD, 3.07.2008, 26726/18679; SUR, s. 255-256.

<sup>173</sup> 9. HD,20.06.1984, 6206/6745; SUR, s. 265-266.

sayılı kararında, “kimi özellik arz eden durumlarda kuralın mutlak surette uygulanmasının zorunlu olmadığı” ifade edilmiştir<sup>174</sup>.

Yukarıda değinilen kararlar, istatistiğe ilişkin itiraz süresi dolsa dahi, kimi durumlarda yetki itirazı aşamasında bile hakimin istatistiklere ilişkin inceleme yapmasının mümkün olduğunu ortaya koymaktadır<sup>175</sup>.

#### **e. Yetkisizlik Tespitine (Olumsuz Tespit Bildirimine) İtiraz**

Bakanlığın yetki tespiti için başvuran sendikanın, çoğunluğa sahip olmadığını tespit ederek başvurusunu reddetmesi halinde de sendikanın itiraz yolu açıktır. Nitekim bu durumun yasal dayanağı Anayasa m. 125 olup, ilgili hüküm uyarınca: “İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır.” Ayrıca bu yönde Yargıtay içtihatları da mevcut olup, Bakanlığın bu şekilde yaptığı olumsuz tespitlere ilişkin itiraz konusunda 15. maddede herhangi bir düzenleme bulunmadığı için bu itirazın genel hükümler doğrultusunda yapılması gerekmektedir<sup>176</sup>. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 26.3.1985 E. 3329 K. 3222 sayılı Yargıtay Kararında sendikanın itiraz hakkı TSGLK m. 15’e dayandırılmaktadır. İlgili karara göre: “itirazı düzenleyen 15. maddede olumlu olumsuz ayrımı yapılmadığı ve aynı maddede tarafların birinin veya her ikisinin yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunlukta olduğu iddiasıyla da itiraz edebileceği yönündeki deyimleri ve idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolunu açık tutan Anayasa kuralı da gözönünde tutularak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çoğunluğu haiz olmadığı tespitine karşı yargı yolunun açık bulunduğu” na karar verilmektedir<sup>177</sup>.

Yetkili olduğu iddiasıyla Bakanlık aleyhine dava açan işçi sendikasının amacı Bakanlığın tespitini düzeltmek ve yetki işlemlerinin yürütülmesine devam edilmesini

---

<sup>174</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. TÜHİS, Kasım 1990, s. 12; SUR, s. 266.

<sup>175</sup> SUR, s. 266.

<sup>176</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 85; OĞUZMAN, s. 43. Karşı Görüş: REİSOĞLU, s. 203.

<sup>177</sup> Tekstil İşveren, Mart 1986, S. 96, s. 18; NARMANLIOĞLU, s. 379.

sağlamaktır<sup>178</sup>. Davaya bakmakla görevli mahkeme TSGLK m. 66 uyarınca, iş mahkemeleridir. Yetkili mahkeme ise, gerek İş Kanunu m. 5 gerekse TSGLK m. 18 uyarınca, genel hükümler çerçevesinde Ankara veya işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu yer mahkemesidir.

Genel hükümlere tâbi olarak duruşmalı şekilde görülen davada hükmü temyiz hakkı davanın tarafları olan işçi sendikası ile Çalışma Bakanlığına ait hüküm temyiz edilsin ya da edilmesin kesinleştikten sonra da karar sadece tarafları bağlamaktadır. Ancak davacı sendikanın davayı kazanması hâlinde her ne kadar karar Bakanlığa bağlamakta ise de Bakanlığın ilgili karara dayanarak davacı sendikaya yetki belgesi verme hakkı yoktur. Çünkü mahkeme kararı salt Bakanlığın yanlış tespitinin düzeltilmesinden ibarettir<sup>179</sup>. Bakanlığın yapması gereken mahkeme kararı doğrultusundaki yeni tespiti TSGLK'nun 13. maddesi uyarınca, “*o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene*” bildirmektir<sup>180</sup>. Yeni tespiti tebliğ alan işçi ve işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenin altı iş günü içerisinde tespite ilişkin yetkili mahkemeye itirazda bulunma hakkı vardır<sup>181</sup>.

## **B. Yetki Belgesi Alınmadan Yapılan Toplu İş Sözleşmesinin İptali**

Yetki şartları tespit edilirken kural, yetki başvurusunun yapıldığı tarihin esas alınmasıdır. Yetki başvurusunda bulunulmaksızın toplu iş sözleşmesinin yapıldığı durumlarda ise yetki şartlarını imza tarihi itibarıyla değerlendirmek yanlış olmayacaktır<sup>182</sup>.

TSGLK'nun 16. maddesinin 1. fıkrasına göre: “*Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takibeden altı işgünü içinde*

---

<sup>178</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 85.

<sup>179</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 86. Konuya ilişkin Yargıtay Kararları için de bkz. ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 86-87.

<sup>180</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 86; NARMANLIOĞLU, s. 379.

<sup>181</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 86.

<sup>182</sup> SUR, s. 268.

*veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığınca bir yetki belgesi verilir.”* hükmünü amirdir.

Böylece, yetki belgesi, bir sendikanın işyeri ya da işletmenin yarından fazlasına sahip olduğuna ve kurulu bulunduğu işkolunda yüzde on barajını aştığına dair delil teşkil etmektedir<sup>183</sup>.

Anılan hüküm uyarınca Çalışma Bakanlığının ilgili sendikaya yetki belgesi vermesi için altı işgünü süre tanınmıştır. Ancak Bakanlığın süre geçtikten sonra verdiği yetki belgelerinin hükümsüz olmayacağı şüphesizdir. Zira, yasada süre konması, idarî bir kuruma verilen bir direktif olarak değerlendirilmelidir<sup>184</sup>. Benzer şekilde DEMİR'e göre, “bu süre Bakanlık görevine ilişkin ‘emredici’ değil ‘yol gösterici’ bir süre”dir. Dolayısıyla, yetki belgesinin gecikmeli verilmesi, yetkiyi geçersiz hale getirmez<sup>185</sup>. Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında yetki belgesinin altı işgünü geçtikten sonra verilmesinin kesinleşmiş yetkinin iptalini gerektirmeyeceğine karar verilmiştir<sup>186</sup>.

Aynı maddenin ikinci fıkrası şöyle devam etmektedir: “*Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca durumun tespitinden itibaren 45 gün içinde ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca dava yolu ile ileri sürülebilir.*” Bu hüküm ile ifade edilmek istenen, toplu iş sözleşmesinin kesin bir hükümsüzlüğü değil, dava yolu ile

---

<sup>183</sup> DEMİR, s. 570.

<sup>184</sup> SUR, s. 267.

<sup>185</sup> DEMİR, s. 571.

<sup>186</sup> 9. HD, 14.01.1986, 88/100, YKD, Ağustos 1986, s. 1157; DEMİR, s. 571.

bir iptaldir<sup>187</sup>. Zira sözleşme kesin biçimde hükümsüz olmayıp, askıda olan bir sözleşmedir<sup>188</sup>.

Görülüyor ki, toplu iş sözleşmesinin salt yetki belgesi alınmaksızın yapılması sözleşmenin geçersizliği için tek başına etkili değildir. Aynı zamanda taraflardan birinin veya ikisinin gerçekten yetkisiz olması gerekmektedir<sup>189</sup>. Bir başka ifadeyle, işyeri veya işletmede yarından fazla çoğunluğu olmayan ve yüzde on barajını aşmayan bir sendikanın söz konusu olması gerekir<sup>190</sup>. Nitekim Yargıtay 9. HD, 23.03.2000 T. ve 3886/3245 sayılı kararına göre: “*Bakanlıkça yapılan yetki tespitine karşı itiraz davası açıldıktan sonra takip edilmemesi nedeniyle düşmesi durumunda, salt yetki belgesinin alınmaması toplu iş sözleşmesinin iptalini gerektirmez*”<sup>191</sup>. Yine kimi Yargıtay kararlarında aynı husus ifade edilmiştir. Şöyle ki ilgili kararlar uyarınca, yetki belgesinin alınmamış veya alınmış olan yetki belgesi değişik nedenlerle daha sonra hükümsüz kalmış olsa bile, işyeri veya işletme için taraflar yetki şartlarını taşıyorlar ise toplu iş sözleşmesi iptal edilmeyecektir<sup>192</sup>.

Diğer taraftan toplu iş sözleşmesinin mahkeme tarafından iptal edilmesine yönelik kanun hükmünün “yetki belgesinin hükmünü yitirdiği” ya da “kanunen hükümden düştüğü” durumları da kapsadığının kabulü gerekir<sup>193</sup>. Bu nedenle TSGLK’nun 16. Maadesinde düzenlenen kural, alınan bir yetki belgesinin hükmünün kalmamasının ardından yapılan bir toplu iş sözleşmesinde de uygulanmalıdır<sup>194</sup>.

---

<sup>187</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 182; KANDEMİR, Murat: Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisizlik Nedeniyle İptali, Ali Güzel’e Armağan, İstanbul 2010, s. 417.

<sup>188</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 184; KANDEMİR, s. 424.

<sup>189</sup> DEMİR, s. 572; SUR, s. 268.

<sup>190</sup> DEMİR, s. 572.

<sup>191</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. İşveren, Haziran 2000, s. 16; SUR, s. 268.

<sup>192</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 183 ve aynı zamanda konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz. DEMİR, s. 572.

<sup>193</sup> NARMANLIOĞLU, s. 461; KANDEMİR, s. 420.

<sup>194</sup> OĞUZMAN, s. 61; NARMANLIOĞLU, s. 461; ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 94; KANDEMİR, s. 420.

Belirtmek gerekir ki, ilgili hüküm ile tanınan kırk beş günlük dava açma süresi hak düşürücü süredir<sup>195</sup>. Bu nedenle Bakanlık tarafından yapılan tespitin hemen akabinde kırk beş gün içinde dava açılmaz ise toplu iş sözleşmesi geçerlilik kazanmış olacaktır<sup>196</sup>.

DEMİR'e göre, süresi içinde dava açılması ve sonucunda toplu iş sözleşmesinin iptal edilmesi halinde, sözleşmeyi umumî mukavele olarak kabul etmek lâzımdır<sup>197</sup>. Umumî mukavele Borçlar Kanunumuzun 316 ve 317. maddelerinde düzenlenen, işveren sayılan kimseler ya da dernekleriyle, işçiler ya da dernekleri arasında yapılan ve çalışma hayatına ilişkin konuları, karşılıklı hak ve borçları içeren yazılı bir sözleşmedir. TUNCAY'a göre ise, umumî mukavele TİS'ne benzemekle beraber, gerek dernek, vakıf hatta fiilî işçi toplulukları gibi sendika dışındaki kuruluşlara da tanınmakta olması, gerek mevcut iş kanunlarında düzenleme alanı bulmaması yönleriyle toplu iş sözleşmesinden ayrılmaktadır. Kaldı ki umumî mukavele Anayasa ve TSGLK anlamında bir toplu iş sözleşmesi sayılamaz. Zira yetkisi bulunmayan veya yüzde on barajını sağlayamayan bir işçi sendikası ile işveren anlaşmaları halinde umumî mukavele imzalayabilirler<sup>198</sup>.

Mahkemenin verdiği iptal kararı geriye ve ileriye doğru yürümeksizin TSGLK hükümleri yerine Borçlar Kanunu hükümlerine tâbi bir sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlar. Nitekim toplu iş sözleşmesinin Borçlar Kanunu anlamında hata, hile, ikrah veya fesada uğramış bir irade ile imzalanmadığı

---

<sup>195</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 183; NARMANLIOĞLU, s. 464; TUĞ, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1998, s. 138; AKTAY, s. 68; DEMİR, s. 571; KANDEMİR, s. 424.

<sup>196</sup> Konuya ilişkin 9. HD 08.04.1992, 3561/3931- İbrahim SUBAŞI İncelemesi, İHD, Temmuz- Eylül 1992, s. 416; DEMİR, s. 572-573.

<sup>197</sup> DEMİR, s. 573.

<sup>198</sup> TUNCAY, s. 196-197.

aşikârdır<sup>199</sup>. Yasal grev hakkının kullanılma ihtimalinin de işverene karşı ikrah veya tehdit olarak algılanması düşünülemez<sup>200</sup>.

İlgili toplu iş sözleşmesi, yetki alınmaksızın karşılıklı olarak serbest iradelerin birleşmesi neticesinde yapılmış bir sözleşme olup, tarafların istediği şekilde yasal hüküm ve sonuçlar doğurmasa bile toplu iş sözleşmesinin iptali davası açıldığında bu sözleşmeye dayalı bütün alacaklar için isabetli olarak bekletici mesele teşkil etmektedir<sup>201</sup>. İptal davasının bekletici mesele yapılması, işçilik alacaklarında uygulanacak faiz oranının tespit edilmesi bakımından önemlidir. İptal edilmesi gereken bir toplu iş sözleşmesi imza tarihinden itibaren bilinçli olarak uygulandığı takdirde, artık umumî mukavelenin “işyeri şartı” olarak kabul görmüş olan bu hükümlerinin hizmet sözleşmeleri üzerindeki etkisini sürdüreceğine şüphe yoktur<sup>202</sup>. Diğer taraftan, sözleşmenin taraflarından biri yanlışlıkla, bir başka deyişle, bilmeden işveren sendikasının yaptığı hükümsüz bir sözleşmeyi uygulamışsa, bu sözleşme yapılmasından itibaren kendiliğinden hükümsüz olduğu için, işverenin iptal kararının ardından uygulamayı durdurabilmesi söz konusu olduğu gibi, iptal kararının öncesinde yapmış olduğu ödemelerin geri verilmesini talep hakkı da vardır<sup>203</sup>. Çünkü Yargıtay içtihatlarında hataen yapılmış bir uygulamanın “işyeri şartı” haline gelmeyeceği ifade edilmektedir<sup>204</sup>.

---

<sup>199</sup> DEMİR, s. 572-573.

<sup>200</sup> OĞUZMAN, s. 103; TUNÇOMAĞ, s. 273; ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 182; TUĞ, s. 137; DEMİR, s. 572-573.

<sup>201</sup> 9. HD, 12.10.1995, 10280/31543, İst. Barosu Der., Nisan – Haziran 1996, s. 4; NARMANLIOĞLU, s. 465-466; DEMİR, s. 573.

<sup>202</sup> DEMİR, s. 573. Değişik görüşler için bkz. NARMANLIOĞLU, s. 465-468.

<sup>203</sup> OĞUZMAN, s. 103; ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 184; TUĞ, s. 139; DEMİR, s. 573.

<sup>204</sup> HGK 14.3.1979 T. 1978/9-753 E., 1979/242 K. sayılı Yargıtay kararı ve sair ilgili Yargıtay kararları için bkz. DEMİR, s. 573.



Ayrıca kanunda ifade edilen “hükümsüzlük” sözünü toplu iş sözleşmesinin yetkisizlik sebebiyle iptal edilmesi olarak anlamak gerekir<sup>205</sup>. Kaldı ki; ehliyetsizlik sebebiyle hükümsüzlük ilgili maddenin kapsamına girmemektedir<sup>206</sup>.

## C. Yasa Dışı Grev ve Lokavt Bakımından İnceleme

### 1. Genel Olarak

Mevzuatımızda kanun dışı grev TSGLK m. 25/3 ve 4. fıkrada, kanun dışı lokavt ise aynı kanun m. 26/3 ve 4. fıkrada düzenlenmiştir. Yasa dışı grev ile ilgili hüküm uyarınca : *“Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır.*

*Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz.”*

Yasa dışı lokavt ise ilgili hükümde: *“Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir. Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttir.*

*Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamaz.”* şeklinde izah edilmiştir.

Bir grev ve lokavtın yasal kabul edilmesi için gerekli olan şartlara uymaksızın yapılan grev ve lokavtlar kanuna aykırıdır. Daha ayrıntılı izah edecek olursak; “ Kanunda öngörülen “esaslara” uygun “çağrı”, “toplular görüşme” ve “resmî arabuluculuk” aşamalarından geçmeden; yetkili bir işçi sendikası kararına uymadan, bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan “toplular menfaat uyuşmazlığı” olmadan; işçi ve işverenlerin karşılıklı “iktisadî ve sosyal durumlarını korumak ve

<sup>205</sup> NARMANLIOĞLU, s. 460; DEMİR, s. 571.

<sup>206</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 182; AKTAY, s. 67-68; NARMANLIOĞLU, s. 458; TUĞ, s. 138; DEMİR, s. 571.

düzeltilmek” gibi bir “meslekî amaç” taşımadan; resmî makamlarca verilen “erteleme”, “yasaklama” ve “durdurma” kararlarına uymadan; kanunda öngörülen kamu düzeniyle ilgili emredici “usul ve şekil şartlarına” (sürelere ve tebligatlara) uymadan; grev ve lokavtın yasaklandığı işlerde ve işyerlerinde yapılan grev ve lokavtlar “kanun dışı” kabul edilmektedir<sup>207</sup>.

TSGLK’nun 46. maddesinde tespit davalarına ilişkin hükme yer verilmiş olup, anılan madde ile aynı kanunun 15. maddesine yollama yapılmış ve yetkili iş mahkemesinin grev ve lokavtın yasa dışı olup olmadığına ilişkin açılan tespit davasını bir ay içinde karara bağlaması gerektiği, verilecek kararın hem tarafları hem de işçi ve işveren sendikalarını bağlayacağı ve ceza davalarında kesin delil teşkil edeceği hüküm altına alınmıştır. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise “*Hakim, tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grev veya lokavtın ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldırabilir.*” şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Bahsi geçen hüküm aracılığıyla, HUMK m. 101 kapsamında bir tespit davası açılmaksızın ihtiyatî tedbir yoluyla grevin durdurulması istenebilmektedir<sup>208</sup>. Şayet ihtiyatî tedbir kararı alınır, ihtiyatî tedbir kararının kendiliğinden ortadan kalkmaması için HUMK 109 hükmü gözetilerek kararın alınmasından itibaren on gün içinde grevin yasa dışı olduğunun tespitine dair dava açılması şarttır<sup>209</sup>.

## **2. Grevin Yasa Dışı Niteliği Hakkında Tespit Davasının Şartları ve Süreci**

Tespit davaları, nitelikleri itibariyle uyuşmazlıkların büyümeden önce az masrafla ve hızlı şekilde çözümlenmesi ilkesine uygundur<sup>210</sup>. Fakat tespit davalarının dinlenebilmesi için iki şartın varlığı gereklidir. Bunlardan ilki, davanın konusunun sadece bir hukukî münasebet olması, ikincisi ise davacının bu hukukî münasebetin

---

<sup>207</sup> DEMİR, s. 665.

<sup>208</sup> REİSOĞLU, s. 378; NARMANLIOĞLU, Ünal: Grev, Ankara 1990, s. 223; TUNCAY, s. 277; SUR, s. 438; DEMİR, s. 666.

<sup>209</sup> SUR, s. 438.

<sup>210</sup> Yargıtay H.G.K. 17.3.1965 T, E. 9/656 K. 120; ÇOLAKOĞLU, s. 371.

tespitinde var olup olmadığının hemen tespit edilmesinde hukukî bir menfaatinin bulunmasıdır<sup>211</sup>. İşte, Yargıtay HGK kararında<sup>212</sup> kanun dışı greve ilişkin olarak “... Sendikaya karşı grevin kanun dışı olduğunun tespitini dava yoluyla istemesinde yasaya ve içtihatlarla uymayan bir yön yoktur.” ifadesiyle teyit edildiği üzere, yasa dışı grev ve lokavttan kaynaklanan hukuki ihtilafların tespit davası niteliğini haiz olduğunu belirtmek mümkündür<sup>213</sup>.

Davanın açılma sürecini süre yönünden değerlendirdiğimizde; grev kararının alınmış olması ve uygulanmasının tespit davasının açıldığı tarihte hâlen devam etmekte olması gerekir. Dolayısıyla grev kararı sona erdikten sonra açılan dava artık tespit davası değil eda davası olarak karşımıza çıkar<sup>214</sup>. Gerçekten de TSGLK’nun 46. maddesinin ilk fıkrasına göre: “Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavtin kanun dışı olup olmadığının tespitini, uyumsuzluğun tarafı olanlardan her biri 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir.”

Ancak uygulamada Yargıtay 9. HD.’nin 09.05.1996 T. 8681/9859 sayılı kararında, “tespit davasının yalnızca grev ve lokavt kararının alınmasından itibaren ya da uygulandığı süre içinde değil, uygulanması sona ermiş bir grev kararı sonrasında da açılabileceği” ifade edilmiştir<sup>215</sup>.

Diğer taraftan Hukuk Genel Kurulu’nun 13.07.1968 T. 968/9-193 E. 968/572 K. sayılı kararına göre: “Açılan bir tespit davası devam etmekte iken grev ya da lokavtin uygulanması sona ermiş ise bu durum tespit davasının bitirilmesine engel

---

<sup>211</sup> Bkz. Yargıtay H.G.K 17.3.1965 T. 9/656 E. 120 K. sayılı kararı, ÇOLAKOĞLU, s. 366.

<sup>212</sup> Bkz. 213 no.lu dipnotta zikredilen Yargıtay H.G.K kararı.

<sup>213</sup> Konuya ilişkin benzer bir Hukuk Genel Kurulu kararı için bkz. Yargıtay HGK, 14.12.1966, E. 9/1119 K. 323.

<sup>214</sup> NARMANLIOĞLU, s. 665; SUR, s. 436.

<sup>215</sup> GÜNAY, TİSGLH, s. 865; DEMİR, İş, s. 666.

*teşkil etmeyecektir*”<sup>216</sup>. Keza “tespit davası sonuçlanmadan toplu iş sözleşmesinin imzalanması da davanın ortadan kalkmasına sebep olmamaktadır”<sup>217</sup>.

Yargıtay 9. HD.’nin 16577/18030 sayılı kararına göre, “*Kanunsuz grevin tesbitinde tanık dinlenebilir.*”<sup>218</sup> Diğer taraftan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.9.1995 26152/24954 sayılı kararına göre: “*İşyerinde alınan yasal grev kararından sonraki gelişmeler sebebiyle grevin yasadışı olduğunun tesbitine karar verilemez.*”<sup>219</sup>

Tespit davasının taraflarına gelince; grev kararı alan sendika, işveren ya da işveren sendikasının davanın tarafı olması mümkündür. Ayrıca sendika kararı alınmadan yapılan bir greve katılan işçiler de davanın tarafı olabilmekte ve davalı olarak yargılamada yer alabilmektedir<sup>220</sup>.

Hukukî yarar bakımından ise, her ne kadar bir davanın eda davası olarak açılabilme imkânı varken tespit davasına yönelmemek gerekirse de, grev ile ilgili açılan tespit davalarında bu esasın dışına çıkılabilmesi 17.03.1965 T. 9-656/120 sayılı Hukuk Genel Kurulu kararında da kabul edildiği üzere, mümkün görünmektedir<sup>221</sup>. Greve ilişkin davalar geniş bir işçi kesimini ilgilendirdiği için grev esnasında açılan davaların mutlaka eda davası niteliğinde olması mecbur kılınmaz. Zira sendika ya da işçiden tazminat talep etmeden veya iş akitlerini sona erdirmeden de grevin yasa dışı olduğunu bir tespit davası açmak suretiyle mahkeme kararına bağlamak seçeneğine de başvurulabilir. Benzer durum işçi tarafı için de geçerlidir. Bir işçi sendikası da aldığı grev kararını henüz hayata geçirmeden önce grevin yasallığı hakkında oluşabilecek tereddüt ve iddialara karşı kendisini garantiye alarak

<sup>216</sup> NARMANLIOĞLU, s. 666; DEMİR, İş, s. 666.

<sup>217</sup> 9. HD, 23.02.1976, 4910/6684; NARMANLIOĞLU, s. 667; DEMİR, İş, s. 666.

<sup>218</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. GÜNAY, TİSGLH, s. 881.

<sup>219</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. GÜNAY, TİSGLH, s. 883.

<sup>220</sup> SUR, s. 437.

<sup>221</sup> OĞUZMAN, s. 255; SUR, s. 437.

ardından grev kararını uygulamaya koymayı tercih edebilecektir<sup>222</sup>. Yine işverenin “hukukî yararının” bulunmadığı “sona ermiş veya uygulamaya konulmamış” grev kararları nedeniyle, konusu kalmayan tespit davasının reddine karar verilmesi gerektiği yönünde Yargıtay içtihatları mevcuttur<sup>223</sup>.

Tespit davasının konusu ise, grevin yasa dışı olup olmadığının tespitine ilişkindir. Yasal olarak yapılan bir grevde yasaya aykırı kimi eylemlere başvurulması halinde bu aykırılıkların tespitini talep konulu açılan davalar, Yargıtay içtihadı uyarınca yasa dışı greve ilişkin tespit davalarına konu teşkil etmez. Çünkü ortada tespit kararı alınabilecek bir “yasa dışı grev” yoktur<sup>224</sup>.

Kaldı ki, grevin yalnızca durdurulması talepli bir dava açmak yerine öncelikle yapılan grevin kanun dışı olduğunun tespitini mahkemeye tespit davası açmak suretiyle sağlamak ve mahkemenin tespit kararına dayanarak grevin durdurulmasını talep etmek çok daha anlamlıdır<sup>225</sup>. Nitekim SUR’a göre en doğrusu, grev konusunda TSGLK m. 46’da mevcut özel düzenlemenin çerçevesinde kalmaktır<sup>226</sup>.

Son olarak, grevin kanuna uygun olup olmadığının tespitine ilişkin mahkeme kararı inşâî nitelikte bir karar değildir. Çünkü mahkemenin tespit ettiği konu, başka bir ifadeyle grevin kanunîliği ya da kanun dışı olması mahkeme kararından önce de var olan bir durumdur. Bu nedenle mahkemenin kararı açıklayıcı nitelikte bir karardır<sup>227</sup>.

---

<sup>222</sup> SUR, s. 437.

<sup>223</sup> İlgili kararlar için bkz. NARMANLIOĞLU, s. 666.

<sup>224</sup> 9. HD, 11.09.1995, 26152/24954, Çimento İşveren, Kasım 1995; SUR, s. 437.

<sup>225</sup> OĞUZMAN, s. 261-262; TUNÇOMAĞ-CENTEL, s. 487; SUR, s. 438.

<sup>226</sup> SUR, s. 438.

<sup>227</sup> NARMANLIOĞLU, s. 667.

## II. SENDİKANIN MESLEĞİN ORTAK ÇIKARLARINI KORUMASI

### A. Genel Olarak

Sendikalar Kanunu m. 32/3 son cümlesine göre sendika üyelerinin yazılı başvurusu olmadıkça sendikaların bireysel nitelikli uyuşmazlıklar ile ilgili dava açabilmeleri yahut davalı olabilmeleri mümkün değildir. Ancak üyelerin belirli bir bölümü değil de tümünü ilgilendiren “çalışma hayatı, toplu iş sözleşmesi, mevzuat ya da örf ve adetten”, başka bir deyişle toplu nitelikli haklardan kaynaklanan haklarının korunması amacıyla dava açabilmek için üyelerin yazılı başvurularını almak zorunlu bulunmamaktadır<sup>228</sup>.

1947 Yasası itibariyle sendikaların kollektif temsile dayalı davaları açma ve husumete ehil olma yetkileri mevzuatımızda ilk olarak düzenlenmiş olup 2821 sayılı Kanunda birtakım değişikliklerle yerini almıştır. Her ne kadar mevzuatımızda düzenleme yapılmış olan bir konu olsa da KUTAL’a göre, “işçi ve işverenlerin sendikalarının bu alandaki haklarını yeterince kullanmamaları” nedeniyle doktrinde yeteri kadar incelenmediği görülmektedir. Türk Doktrininde ağırlıklı olarak 2822 sayılı kanunda düzenlenmiş olan toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan hukuki ihtilaflar konusunda sendikaların dava açması ile eda davalarında incelenmiş ve salt toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan davalar dikkate alınmıştır. Hâlbuki, bu durum m. 32/3’üncü bendine aykırı düşmektedir. Çünkü adı geçen bentte sadece toplu iş sözleşmesi değil mevzuat, örf ve adet ve çalışma hayatına ilişkin uyuşmazlıkların da itibara alınması gerektiği açıkça belirtilmektedir<sup>229</sup>.

Bir işçi sendikası tarafından idarî yargı organlarına başvuru yoluyla grev hakkını mevzuata aykırı biçimde sınırlamakta olan bir tüzük ya da yönetmeliğin iptaline ilişkin iptal davası açılabilmesine dair hukuk yolu açık bulunmaktadır. Çünkü uyuşmazlık hem tüm sendika üyelerini ilgilendirmektedir hem de başta anayasal bir hak olarak mevzuatımızda düzenlenmiş bulunan grev hakkının işçiler

---

<sup>228</sup> KUTAL, s. 278.

<sup>229</sup> KUTAL, s. 278.

tarafından yararlanılmasını engelleyen bir düzenleme söz konusudur<sup>230</sup>. Nitekim mesleğin ortak menfaatine ilişkin davaların özellikle idarî yargı alanını ilgilendirdiğini öne süren görüşler de mevcuttur<sup>231</sup>.

XIX. yüzyılın sonlarına doğru Batı ülkelerinin bazı düşünürleri tarafından, sendikaların üyelerinin kollektif ve bireysel nitelikli davalarının açılmasını yanı sıra mesleğin ortak çıkarlarını korumak maksadıyla dava açma haklarının bulunup bulunmadığına ilişkin tartışmalar yapılmış ve sonucunda mesleğin ortak çıkarlarının olmadığı, yalnızca işçilerin şahsi menfaatlerinin bir toplamı bulunduğu kararına varılmıştır. Bu doğrultuda sendikanın her bir üyesi adına ayrı dava açma yetkisi olduğu kabul görmüştür. Fakat 1913 yılında Fransa Yargıtay'ı bir sendika hangi mesleği temsil ediyorsa o mesleğin zarara uğraması halinde (ki o meslek mensuplarının tamamının zarara uğraması da zorunlu görülmemektedir.) sendikaların mesleğin ortak menfaatlerini korumak maksadıyla dava açabileceklerine karar vermiştir. Nitekim konuya ilişkin Yargıtay kararlarının akabinde 1920 yılında kabul edilen bir kanunda sendikaların mesleğin ortak çıkarlarına doğrudan yahut dolaylı olarak zarar verenler aleyhinde bu menfaatleri korumak amacıyla dava açma yetkilerinin olduğu kabul edilmiştir. Anılan hüküm<sup>232</sup> Fransız mevzuatında günümüzde de mevcut bulunmaktadır<sup>233</sup>.

Sendikaların mesleğin ortak menfaatleri nedeniyle dava hakkını elde etmeleri, yabancı ülkelerde mahkeme içtihatları ile gerçekleşmiş, ülkemizde ise yasama yoluyla sağlanmıştır<sup>234</sup>.

Sendika üyelerine karşı mesleğin ortak çıkarlarına yönelen saldırılara karşı koymak amacıyla sendikalar tarafından dava açılması ve zarar verenlerden tazminat

---

<sup>230</sup> KUTAL, s. 278.

<sup>231</sup> HATEMİ, s. 47; IŞIK, s. 105.

<sup>232</sup> Fransız İş Kodu Art.L. 411-11.

<sup>233</sup> KUTAL, s. 279.

<sup>234</sup> POSTACIOĞLU, s. 192; IŞIK, s. 104.

talep edebilmeleri kabul edildiği için artık zararın niteliğinin maddi veya manevi olması, mesleğin doğrudan yahut dolaylı bir zarara uğratılması, zararı veren/verenlerin sayısının önemi yoktur. İlk zamanlarda özellikle tıp ve serbest meslek erbaplarını ilgilendiren tecavüzlerin önlenmesi maksadıyla ilgili meslek kuruluşu tarafından açılan davalara rastlanmakla beraber günümüzde işçi sendikaları tarafından da yaygın şekilde dava açma yoluna gidildiği ortadadır. Zira kanunlara uyum sağlamak amacıyla salt meslek esasına dayalı sendikalar değil, aksine her seviyedeki işçi sendikalarınca dava açma yoluna gidilmektedir. Örneğin Fransız mevzuatı uyarınca sosyal içerikli hizmetleri işletme komitelerine bırakmaktan imtina eden işverenler aleyhine de bahsi geçen türde dava açılabilmesine bir engel bulunmamaktadır. Kaldı ki Fransa'da iş hukuku ile ilgili ceza hükümlerinin uygulanması için dahi sendikaların dava açabilecekleri öngörülmektedir<sup>235</sup>.

## **B. Türk Hukukunda Durum**

Türk Hukukunda sendikalara ilişkin ilk düzenleme 20.02.1947 tarihinde kabul edilen 5018 sayılı Kanun olup mesleğin ortak çıkarları kavramına da ilk kez anılan yasanın m.4/E bendinde değinilmiştir<sup>236</sup>. Nitekim ilgili düzenlemenin Fransız hukukundan esinlenerek mevzuatımızda yer aldığı kuvvetle muhtemeldir. Ancak anılan yasaya ilişkin ne gerekçe ne de yasama organı görüşmelerinde mesleğin ortak menfaatleri ile ne ifade edildiği açıklanmamıştır. Nitekim bu konuda doktrinde de bir tartışma veya yoruma 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun zamanında da rastlamamaktayız. Bu nedenle kavram yeterince anlaşılammış ve uygulaması görülmemiştir<sup>237</sup>.

---

<sup>235</sup> KUTAL, s. 279.

<sup>236</sup> IŞIK, s. 104; KUTAL, s. 280.

<sup>237</sup> KUTAL, s. 280.



Kavramdaki yetersizliğin sebebini “meslek” deyiminin kullanılmasına bağlayan kimi yazarlar mevcut olup, “meslek” yerine “işçiler” deyiminin kullanılması halinde kavram daha açık anlaşılacaktır<sup>238</sup>.

İlerleyen yıllarda ise “mesleğin ortak çıkarları” denilince meslek sendikacılığı faaliyetlerinin ele alındığı, dolayısıyla sendikaların ülkemizde işkolu esasına dayalı örgütlenmesi nedeniyle ancak işçilerin ortak çıkarlarının bulunduğu gerekçesiyle 274 sayılı Sendikalar Kanunu m. 14’te<sup>239</sup> yer alan adı geçen kavramın çıkarılması gerektiği savunulmuştur. Nitekim 2821 sayılı Sendikalar Kanununda sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetleri arasında mesleğin ortak çıkarları kavramına ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Dolayısıyla, KUTAL’a göre, işçi ve işveren sendikalarının mesleğin ortak çıkarlarını korumaya yönelik yargısal faaliyette bulunmaları yasal olarak mümkün görünmemektedir<sup>240</sup>. Ancak kanaatimizce, kanunda açık bir düzenlemeye yer verilmesine gerek bulunmamaktadır. Çünkü kanunda açıkça belirtilen çalışma hayatı, örf ve âdet gibi hususları, geniş yorumlayarak, mesleğin ortak çıkarlarını da kapsayacak şekilde kabul etmek, ilgili kanun maddesinin amacına ters düşmeyecektir. Zira üyelerin bireysel davalarında dahi, sendikalara üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak maksadıyla üyelerini ve mirasçılarını yargı mercilerinde temsil hakkı tanındığı gözetildiğinde, sendikalar tüm üyelerini etkileyebilecek mesleğin ortak çıkarlarını korumak için de evleviyetle yargılama faaliyetlerinde bulunabilmelidirler.

Kaldı ki, çalışma hayatı ile bağlantılı olup, mesleğin ortak çıkarlarına yönelik taleplerle sendika tarafından idarî yargıda açılan davalar da kollektif temsile dayalı davalar çerçevesinde görülmektedir. Grev hakkını yasal çerçeveye aykırı şekilde sınırlayan bir tüzük veya yönetmeliğin iptaline ilişkin idarî yargıda açılan bir dava bu

---

<sup>238</sup> IŞIK, s. 105.

<sup>239</sup> 274 sayılı SK’nun 14. maddesinin e bendinde: “ çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve âdetten veya mesleğin müşterek menfaatlerinden doğan hususlarda çalışanları temsilen” dava açabilecekleri ve husumete ehil olabilecekleri öngörülmektedir.

<sup>240</sup> KUTAL, s. 280.

kapsamda değerlendirilebilir<sup>241</sup>. Kaldı ki, kanunda açıkça ifade edildiği üzere toplu nitelikli hakların yanı sıra mevzuattan, çalışma hayatından, örf ve âdetten doğan davalar da kolektif niteliktedir. Uygulamada sendikalar daha çok toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklar hakkında faaliyette bulunsalar da grev hakkı gibi Anayasa ve yasalardan kaynaklanan ve tüm üyeleri topluca ilgilendiren bir husus olan durumlarda da sendikanın dava açması mümkündür<sup>242</sup>.

### **C. Meslek Sendikacılığı ile Mesleğin Ortak Çıkarları Arasındaki İlişki**

Önceleri meslek esasına dayalı sendikalar tarafından uygulama alanı bulan kavram bugün her çeşit işçi ve işveren sendikası tarafından yararlanılan bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır; yeter ki bu hak üyelerin tamamını etkileyen bir maddî veya manevî bir zararın tazmini ya da olumsuz bir durumun önlenmesi şeklinde olsun. Kaldı ki gerek adlî gerekse idari yargı yolu, her türlü sendikaya açık bulunmaktadır<sup>243</sup>.

Günümüzde batı ülkelerinde meslek esasına dayalı sendikaların önemi ve uygulama alanı daralırken; sendikaların mesleğin ortak çıkarlarını koruma işlevi gittikçe büyümektedir. Örneğin, Fransız Hukukunda mesleğin ortak çıkarlarına ilişkin yargı faaliyeti sendikaların en önemli yargılama faaliyeti alanı olarak kabul görmektedir. Keza anılan faaliyetin sırf meslek sendikaları ile sınırlandırılmadığı açıktır<sup>244</sup>.

“Mesleğin ortak çıkarları” deyiminden anlaşılması gereken, sendikanın kurulmasına yol açan ortak çıkarıdır. Nitekim sendikayı ortak meslekî çıkarlara sahip olan işçi ve işverenler oluşturmaktadır. Ortak meslekî çıkar, aynı işyerinde, aynı işkolunda ya da aynı meslekte çalışmayı içermektedir. Bu bağlamda çeşitli örgüt

---

<sup>241</sup> KUTAL, s. 278; NARMANLIOĞLU, s. 234; SUR, s. 154.

<sup>242</sup> NARMANLIOĞLU, s. 234.

<sup>243</sup> IŞIK, s. 107; KUTAL, s. 280.

<sup>244</sup> KUTAL, s. 281.

modelleri söz konusu olup, sendikaların her halükârda her bir üyeyi temsil etmesinin yanı sıra iş kolunu ilgilendiren menfaatlerin korunması bakımından da yetkili olduğu kabul görmektedir. Zira mesleğin ortak çıkarları kavramının 2821 sayılı Kanuna alınmamasının bir eksiklik ve boşluk oluşturduğunu kabul eden yazarlar<sup>245</sup> bulunmaktadır. Kaldı ki, 2821 sayılı Kanun m. 32’de yer alan “çalışma hayatı” ile “örf ve âdet” deyimlerinin ancak geniş yorumlanması yoluna gidilerek mesleğin ortak çıkarlarını korumak günümüzde mümkün görünmektedir. Böylece sendikaların amacıyla çelişen idari kararlara ve haksız rekabete yol açan gerçek veya tüzel kişilere karşı sendikaların yasal yollara başvurma hakkı doğmaktadır. Örneğin, bir ithalat rejimini düzenleyen Bakanlar Kurulu Kararnamesinin iptali için sendikaların dava açabilmesi “çalışma hayatı” ibaresinin geniş yorumlanması ile mümkün olabilecektir. KUTAL’a göre, m. 32’de geçen ibareleri geniş yorumlamanın, mesleğin ortak çıkarları deyiminin kanunda açıkça yer alması kadar etkili ve kolay bir yöntem olmadığı kuşkusuzdur<sup>246</sup>.

### **III. İDARÎ YARGI BAKIMINDAN SENDİKALARIN VE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ YARGILAMA FAALİYETLERİNE GENEL BİR BAKIŞ**

#### **A. Genel Olarak**

Öncelikle belirtelim ki, öğretilerde “türü, niteliği ve tâbi olduğu hukukî rejim ne olursa olsun, belli bir idarî faaliyete ya da kamu hizmetine ilişkin olarak ve kamu gücü kullanan ve kamu gücü kullanarak idarî işlemler tesis eden ve idarî kararlar alan kimseler”e kamu görevlisi denmektedir<sup>247</sup>.

Kamu görevlilerinin sendika kurabileceklerine dair hüküm ise kaynağının Anayasa’nın 53. Maddesinden almakta olup, sendika hakkı ise Anayasanın 128.

---

<sup>245</sup> KUTAL, s. 281.

<sup>246</sup> KUTAL, s. 281-282.

<sup>247</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal: Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Açısından Sendika Kavramı ve Sendikaların Kuruluş Şartları, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s. 705-706.

Maddesinin ilk fıkrası kapsamında olan kamu görevlileri için öngörülmektedir. İlgili hükme göre, “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” Dolayısıyla, kamu görevlileri sendikalarının da işçi ve işveren sendikaları gibi yargılama alanına ilişkin faaliyette bulunmaları mümkündür. Nitekim gerek Anayasanın 53. maddesinin 3. fıkrasında gerekse 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 19. maddesinin f bendinde konuya ilişkin düzenlemeler mevcuttur.

Belirtelim ki, işçi sendikalarından farklı olarak, kamu görevlileri sendikalarının yargı alanında etkinlikte bulunması konfederasyonlar için de öngörülmektedir. Ayrıca üyelerin mahkeme önünde temsili için yazılı başvuru şartı aranmamaktadır<sup>248</sup>. Bununla birlikte, DEMİR ise, yazılı başvuruda bulunma koşulunun bulunduğu görüşündedir<sup>249</sup>.

Anayasa'nın 53. maddesinin 3. fıkrasında: “128 inci Maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu Maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü Madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari veya kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir.” şeklindeki düzenleme ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 19. maddesinin f bendine göre, “Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması

---

<sup>248</sup> SUR, s. 206.

<sup>249</sup> DEMİR, Sendikalar, s. 182; SUR, s. 206.

*durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak” sendika ve konfederasyonların kuruluş amaçları doğrultusunda bulunabilecekleri faaliyetler arasında sayılmaktadır.*

## **B. Kamu Görevlileri Sendikalarının İdarî Alanda Yargı Faaliyetlerine Genel Bir Bakış**

Yargılama faaliyetleri kapsamında, sendikalar, üyelerinin ortak hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla üyelerini temsile yetkilidir ve bu amaç doğrultusunda üyeleri adına dava açabilmektedir. Ancak sendikaların üyelerinin bireysel nitelikli davalarını da üyelerinin adına açma hakkı bulunup bulunmadığı konusunda farklı Danıştay içtihatları mevcuttur. Danıştay tarafından genel kabul gören hem bireysel hem kolektif nitelikli davaların sendika tarafından açılabilmesi iken, kimi zaman bireysel nitelikli davaların açılmasının usûl hükümlerine aykırılık teşkil etmekte olduğu da belirtilmiştir. Örneğin, Danıştay 11. Hukuk Dairesinin 2004/5740 E. 2005/1355 K. sayılı kararına göre: “ *Sendikalar, üyelerinin ortak hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla üyelerini temsile yetkilidir ve bu amaç doğrultusunda üyeleri adına dava açabilir. Ancak, bu yetki üyelerin bireysel davalarını kapsamaz. Sadece davacının bireysel menfaatini ilgilendiren davanın, davacı veya davacı tarafından vekil tayin edilen avukat aracılığıyla açılması gerekirken, davacı adına Sendika tarafından açılması usul hükümlerine aykırılık teşkil eder.*” ifadesiyle farklı bir içtihat oluşturulmuştur<sup>250</sup>.

Sonuç olarak, içtihatlardaki çelişkinin giderilmesi amacıyla, Danıştay tarafından konuya ilişkin olarak, bir İçtihadı Birleştirme Kurulu kararı çıkarılması gerekmiştir. Bu doğrultuda, Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu’nun 3.3.2006 Tarih 2005/1 E. 2006/1 K. sayılı İçtihadı Birleştirme Kararına göre: “*Sendika ve üst kuruluşlarının, bizzat taraf oldukları hukuki ilişkiler dolayısıyla davacı ve davalı oluşumları ile ortak çıkarların korunması için tanınan davacı olabilme sıfatından başka, hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya*

---

<sup>250</sup> ARSLAN, Ahmet- SINMAZ, Emin- DÜNDAR, Tuncay: İdari Yargılama Usulü ile İlgili Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu Kararları, Ankara 2005, s. 42.

*bunların mirasçılarını her derecedeki yargı organları önünde temsil etmek ve dava açma hakkı tanımaktadır. Bu bağlamda kanun koyucu 19/f maddesi ile sendika ve üst kuruluşları, diğer tüzel kişiliklere genel hükümler uyarınca tanınan taraf olma ve dava açma ehliyetinin dışında, üyelerini ve bunların mirasçılarını temsil etme ve ettirme yetkisi ile donatmaktadır. Buna göre, söz konusu maddenin sendikalara ve üst kuruluşlarına tanıdığı yetkinin ehliyet değil temsil bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Başka bir anlatımla kanun koyucu, getirdiği bu düzenleme ile, idare tarafından sendika üyesi kamu görevlisi hakkında tesis edilen bireysel ( sübjektif ) işlemler nedeniyle bu ilişkinin tarafı olmayan sendika ve üst kuruluş, üyesinin isteğine bağlı olarak uyumsuzluğun çözümünde taraf olarak kendisini temsil etme yetki ve sorumluluğu vermektedir. ...Gerek metindeki terimlere bağlı olarak maddenin yorumu, gerekse madde gerekçesi ile konuya ilişkin tarihsel süreç ve mevzuatımızda yapılan değişiklikler dikkate alındığında, kamu görevlileri sendika ve üst kuruluşlarının, sendika üyesi olan kamu görevlisinin isteği üzerine, statüsü ve bu statüsünden kaynaklanan hak, yükümlülük, görev ve sorumlulukları ile atama, nakil, disiplin ve personel hukukuna ilişkin diğer düzenlemelere dayalı olarak, üyeleri hakkında tesis edilen bireysel ( sübjektif ) işlemlere karşı, üyelerini temsilen avukatları aracılığıyla dava açabilecekleri ve bu nedenle açılan davalarda taraf olabilecekleri sonucuna ulaşılmaktadır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 19'uncu maddesinin ( f ) bendi uyarınca kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşlarının üyeleri hakkında tesis edilen bireysel ( sübjektif ) işlemlere karşı üyelerini temsilen dava açma ve bu nedenle açılan davalarda taraf olma hakkı bulunmaktadır” ifadeleri ile sendikaların üyelerinin kişisel menfaatlerini korumak için üyeleri hakkında açılan davalarda taraf olma hakkı bulunduğu karar vermiştir<sup>251</sup>.*

Toplu sözleşmeye ilişkin olarak ise, kamu işçileri adına ilgili sendika konfederasyonu ile Hükümet arasında imzalanan 2003 yılı için “ Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi” protokolünün esas alınarak işveren idarelerle imzalanan tüm kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin iptali istemiyle açılan davanın görülmesi ve

---

<sup>251</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/11hd-2003-4641.htm&query=E.%20"2003/4641"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/11hd-2003-4641.htm&query=E.%20).

çözümünde idarî yargının görevli bulunmadığı hakkında karar mevcut olup, Danıştay 10. Dairesinin 17.10.2003 Tarih 2003/4641 E. 2003/4019 K. sayılı kararında, imzalanan toplu iş sözleşmelerinin dayanağının 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu olduğu, bu Yasadan kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünün ise Yasanın 66/2. maddesi gereğince iş mahkemelerinin görevine girmesi nedeniyle davanın görülmesi ve çözümünde idarî yargının görevli bulunmadığı gerekçesiyle, davanın görev yönünden reddine karar verilmiş ve davacının, kendisinin memur konumunda çalışan olduğunu, olayda işçi ve işveren arasında uyuşmazlık olmadığını, kendisinin yapılan toplu iş sözleşmesinden zarar görmesi nedeniyle bakılmakta olan davayı açtığını, davanın 2577 sayılı Yasanın 2-1/b ve 2575 sayılı Yasanın 24. maddesi uyarınca Danıştay'da görülmesi gerektiğini öne süren temyiz nedenlerinin kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte olmadığı görülmüş ve Danıştay 10. Dairesinin temyize konu kararının onanmasına Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu 2004/1189 E. ve 2004/754 K. sayılı kararında oybirliği ile karar verilmiştir<sup>252</sup>. Sonuç olarak, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının bağtladığı toplu iş sözleşmelerine ilişkin uyuşmazlıklara da iş mahkemeleri bakmakla görevlidir.

#### **IV. SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ, DAVA AÇMA HAKKI İLE MAHKEMENİN KARARI**

##### **A. Genel Olarak**

Başkasına bağımlı olarak çalışan kişiler arasında yer alan işçilerin meslekî yararlarını ortak güçleri ile daha kolay ve etkili şekilde sağlayabilecekleri ve koruyabileceklerine ilişkin düşünce, onların biraraya gelerek, ekonomik bakımından kendilerinden daha güçlü olan işverenler karşısında ortaklaşa hareket etmelerini gerektirmiştir. Hâl böyle olunca, işçiler aralarında birleşmiş ve işverenle topluluk adına ilişki kuracak temsilciler ortaya çıkmışlardır. İşçilerin işveren karşısında biraraya gelmeleri anlamına gelen işçi hareketi, işyeri yönetimine karşı işçiler veya sendika adına hareket edecek ve onlar namına konuşabilecek temsilcileri de

---

<sup>252</sup> ARSLAN- SINMAZ- DÜNDAR, s. 44-45.

beraberinde getirmiştir<sup>253</sup>. Nitekim işçilerin temsili iki yol ile sağlanabilmektedir. Birincisi, sendikayı ve sendika adına işçileri temsil eden sendika temsilcileri, ikincisi ise, sendikalı sendikasız ayırımı yapmaksızın tüm işçileri temsil eden işçi temsilcileri olmak üzere işyeri düzeyinde işçilerin temsilini sağlayan iki kurumdur<sup>254</sup>.

Sendika temsilciliği müessesesinin özelliği, SK m. 34 ve 35 uyarınca genel olarak işçi topluluğu yerine, bizzat sendikanın temsil edilmesidir<sup>255</sup>. Sendika temsilcileri hem işçilerin hak ve menfaatlerini korumak ve gözetmek hem de işyeri ve işverenin hak ve menfaatlerini işçiler ile birlikte değerlendirmekte olup, âdeta işçi- işveren, sendika- işçi ve işveren- sendika arasında bir köprü görevi üstlenmiş durumdadır<sup>256</sup>.

Sendika işyeri temsilcisinin görevi nedeniyle sık sık işveren ile karşı karşıya geleceği gerçeği, temsilcilerin özel bir istihdam güvencesine bağlı tutulması gereğini doğurmuştur. Çünkü sendika temsilcileri görevlerini, işlerini kaybetme korkusu olmaksızın, her türlü baskıdan uzak şekilde yerine getirebilmelidir<sup>257</sup>.

## **B. Sendika Temsilcisinin Görevleri**

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri, SK'nun 35. maddesinde hüküm altına alınmıştır. İlgili madde uyarınca,

---

<sup>253</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal: İşyeri Sendika Temsilcileri (Atanmaları, Görevleri ve Güvenceleri), Temsilci, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S. 1-4. Y. 1988, s. 170.

<sup>254</sup> YILMAZ, Emine Şule: İşyeri Sendika Şube Temsilcilerinin İş Güvencesi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007, s. 4; CENGİZ (URHANLIOĞLU), İftar: İşyeri Sendika Temsilcilerinin Feshe Karşı Korunması, Kamu- İş, C.11, S. 1, Y. 2009, s. 59.

<sup>255</sup> SUR, s. 156.

<sup>256</sup> EYRENCİ, s. 159; NARMANLIOĞLU, Temsilci, s. 194; NARMANLIOĞLU, s. 254; DEMİR, s. 485; TUNCAY, s. 105; DEMİR, Sendika, s. 119, SUR, s. 45-46; CENGİZ, s. 59.

<sup>257</sup> TUNCAY, s. 108; SUR, s. 45-46; CENGİZ, s. 59.



*“ İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.”*

Kanunda işyeri sendika temsilcilerinin sendikanın olduğu kadar işçilerin de temsilcisi gibi ele alındığı ve temsilcilere iş barışının sağlanması konusunda aktif görevler verildiğini ifade etmek mümkündür. Zira işçilerin çalışma şartlarını, iş güvenliklerini, sosyal durumlarını korumak ve savunmak ile iş mevzuatının uygulanmasını sağlamak ve işçilerle işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkları ortadan kaldırmak şeklinde özetlenebilecek işçi temsilcilerinin görevlerine ilke olarak yürürlükteki kanunda yer verildiği görülmektedir<sup>258</sup>.

Sendika temsilcilerine işçiler tarafından çeşitli başvuru ve şikâyetlerde bulunması hâlinde, sendika temsilcileri gerek üyelerin hak ve menfaatlerini korumaya gerek işçilerin şikâyetlerini çözümlmeye ilişkin kanundan tarafından görevlendirilmiş olmaları nedeniyle temsilcisi buldukları sendikaya, üyeleri temsilen şikâyet ve başvurularda bulunabileceklerdir.

### **C. Sendika Temsilcisinin İş Güvencesi**

Ülkemizde iş güvencesi, yasal düzenlemeye bağlanmadan önceki dönemde sadece işyeri sendika temsilcilerine tanınan bir kurum niteliğini haizdi. Bu dönemde, temsilcinin haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, feshin mahkeme kararıyla geçersiz sayılabilmesi mümkündür<sup>259</sup>. 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile işyeri sendika temsilciliği kurumu

---

<sup>258</sup> NARMANLIOĞLU, Temsilci, s. 193; NARMANLIOĞLU, s. 254-255.

<sup>259</sup> NARMANLIOĞLU, Temsilci, s. 200; ERTÜRK, Şükran: İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi, LEGAL İHD, S. 13, Y. 2007, s. 18; CENGİZ, s. 60.

yeniden düzenlenmiş olup, ilk kez iş sözleşmesi feshedilen bir temsilciye mahkeme kararıyla işe iade hakkı tanınmıştır<sup>260</sup>.

Sendikalar Kanununun 2002 Tarih ve 4773 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramasından önce mevcut olan “İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı” başlıklı 30. maddesinde İş Hukukunda ilk kez hizmet akdi feshedilen bir işçiye mahkeme kararı ile işe iade hakkı tanınmıştır. Her ne kadar ilgili hüküm yalnızca sendika temsilcileri için düzenlenmişse de hukukumuzda iş güvencesi alanında bir ilk olduğunu söylemek mümkündür. İş Kanunu kapsamına giren işçilere iş güvencesi sağlayan 4773 sayılı Kanunla işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin olarak da yeniden düzenlenmiş ve İş Kanununda yer alan iş güvencesi hükümleri ile sendika temsilcinin iş güvencesi arasında paralellik kurulmuştur<sup>261</sup>. Başka bir deyişle, Sendikalar Kanununun 30. maddesinde hüküm altına alınan temsilciye ilişkin özel iş güvencesi ortadan kaldırılmış, genel feshe karşı korunmanın sendika temsilcileri için de geçerli olduğu öngörülmüştür<sup>262</sup>.

Bahsi geçen 4773 sayılı Kanunla değişik Sendikalar Kanununun 30. maddesine göre: “İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.” Mevcut hüküm doğrultusunda İş Kanunu m. 18, 19, 20 ve 21 incelendiğinde sendika temsilcileri uygulama alanına girdikleri ölçüde iş güvencesinden yararlanabilmektedir. Bu nedenle otuz veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan en az altı aylık kıdemi bulunan işyeri sendika temsilcileri, başta feshin geçersizliği olmak üzere bu durumdan kaynaklanan tazminat ve işçilik haklarından, diğer bir ifadeyle, iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkına sahiptir<sup>263</sup>. Ancak Yargıtay içtihatlarında temsilcinin iş güvencesini doğrudan

---

<sup>260</sup> CENGİZ, s. 60.

<sup>261</sup> TUNCAY, s. 108.

<sup>262</sup> ALP, Mustafa: İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S.1, Y. 2003, s. 33.

<sup>263</sup> SOYER, Polat: Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s. 67-68; DEMİR, s. 488; SUR, s. 55; ERTÜRK, s. 22.

temsilcilik sıfatına dayalı olarak kazandığı, bu nedenle İş K. m. 18/1’de belirtilen 30 işçi ölçüsü ile 6 aylık kıdem şartlarının varlığının temsilciler için aranmaması gerektiğine dair bir eğilim vardır<sup>264</sup>.

#### **D. Sendika Temsilcisinin İş Güvencesi Çerçevesinde Dava Açma Hakkı ve Süresi**

Sendika temsilcisinin işten çıkarma hâlinde dava açma hakkının yukarıda değindiğimiz üzere SK m. 30 uyarınca İş Kanunu hükümlerine uygun şekilde kullanılması gerektiğinden, İş Kanunu m. 20/I uyarınca, “*İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.*” Dolayısıyla sendika temsilcisinin doğrudan dava açma hakkı hüküm altına alınmıştır.

İş güvencesi konusuna ilişkin olarak, her ne kadar İş Kanununda sendikanın temsilcisi adına dava açma hakkına ilişkin bir düzenleme mevcut değilse de temsilcinin yazılı olarak başvuruda bulunması kaydıyla sendikanın temsilci adına dava açması sağlanabilir<sup>265</sup>. Kaldı ki, 2008 yılında TBMM’ye sunulan yasa teklifinde SK 30. maddesi değiştirilmiş ve bazı hükümler eklenmiştir. Yapılan değişiklikler arasında İş Kanunu hükümlerine yollama yapılmak yerine doğrudan ilgili madde aracılığıyla işyeri temsilcilerinin tamamına genel bir iş güvencesi sağlanmıştır. Böylece sendika temsilcisi işçiler 2003 yılı öncesinde kendilerine tanınmış olan avantajlı konuma yeniden sahip olacaklardır<sup>266</sup>.

SK’nun 30. maddesinin yasa teklifi uyarınca değiştirilen fıkraları şöyle düzenlenmiştir: “*İşveren işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih*

---

<sup>264</sup> SUR, s. 55.

<sup>265</sup> DEMİR, s. 494.

<sup>266</sup> SUR, s. 56.

*bildirim,nin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilci veya üyesi bulunduğu sendika, iş mahkemesinde dava açabilir.*

*Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.”*

Aynı maddeye eklenen hükümler ise mevcut düzenlemenin 3 üncü fıkrasından sonra yer almakta olup, şöyledir: “*Temsilcinin işine iade edilmesine karar verilirse, kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başlamak üzere başvurması şartıyla, fesih geçersiz sayılarak iş görülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm, yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.*

*Bu madde hükümlerinden işverenle iş ilişkisi devam eden sendika ve sendika şube yöneticileri de, sendikanın yetki süresi ile sınırlı olarak yararlanır.”*

SUR’a göre, eklenen son iki fıkradan ilki temsilcilerin iş güvencesini genel olarak işçilere tanınan iş güvencesinden farklı kılmış ve temsilcileri parasal haklarının hesaplanması bakımından eski avantajlarına kavuşturmuştur. Son fıkrada ise, sendika ve şube yöneticilerine sendika temsilcisi güvencesinin teşmili söz konusu olup, bu değişikliğin de yararlı olacağını söylemek mümkündür<sup>267</sup>.

Davanın açılması için öngörülen süre, hükmün amacı da gözetildiğinde kuşkusuz hak düşürücü süre olup<sup>268</sup>, davanın fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde açılması zorunludur. Gerek İş Kanunu m. 21 gerekse Sendikalar Kanunu m. 30/2 uyarınca dava açma süresini kaçıran işçinin temsilcilik güvencesiyle ilgili işe iade ve bunun doğuracağı tazminat ile ücret ve diğer haklar konusunda herhangi bir talepte bulunması mümkün değildir. Ancak İş K. m. 17 ve SK m. 31/son uyarınca eğer koşulları varsa ihbar ve kıdem tazminatları ile maddi ve manevi tazminat talebinde bulunma hakları saklıdır.

---

<sup>267</sup> SUR, s. 57.

<sup>268</sup> NARMANLIOĞLU, Temsilci, s. 213; NARMANLIOĞLU, s. 266, 268.

Diğer taraftan temsilcinin yine bir aylık süre içinde özel hakeme gidebileceği de İş K. m. 20/1’de öngörülmüştür. İster dava açılsın ister özel hakeme gidilsin, seri muhakeme usulü uygulanacak ve dava iki ay içinde sonuçlandırılacaktır. Mahkeme ya da özel hakemin verdiği kararın yerinde olmadığı kanaatinde olan temsilcinin ilgili kararı temyiz hakkı mevcuttur. İş K. m. 20/3 uyarınca, “Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

Kanunun önceki düzenlemeden farklı olarak, temyiz aşaması ile beraber işe iadeye ilişkin karar verme süresini üç aya çıkarması dahi DEMİR’e göre, mahkemelerin iş yükü gözetildiğinde yeterli bir süre değildir. Bu durum işverenlerin mahkeme tarafından verilecek işe iade kararını uygulamak yerine tazminat ödeme yolunu tercih etmelerini kolaylaştıracaktır. Bu sebeple hem işe iadeyi kolaylaştırması hem de uyuşmazlığın çözümünü çabuklaştırması bakımından davanın özel hakemde açılması tercih edilebilir<sup>269</sup>.

Sendikalar Kanununun 30. maddesinin sendika temsilciliği güvencesinden yararlanmanın iş güvencesi hükümlerine bağlanmış olması gözetildiğinde, İş Kanununun 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanması için aranan koşulların temsilcilik güvencesi için de aranıp aranmayacağı tartışma konusudur. Şöyle ki, İş Kanununun 18. maddesine göre, “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır*” denilerek, iş sözleşmesine son verilmek istenen işyeri sendika temsilcisinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için işyerinde en az otuz işçi çalıştırılması, temsilci ile belirsiz süreli iş sözleşmesinin akdedilmiş olması ve en az altı aylık kıdeminin olması gerekir görünmektedir. ŞAHLANAN, ilgili düzenlemeyi sendika ve toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin Anayasada yer alması ve iş hayatında etkin bir iş güvencesi sistemi oluşturmak isteyen bir hukuk sistemi ile

---

<sup>269</sup> DEMİR, s. 495.

bağdaştıramamaktadır<sup>270</sup>. Oysa kimi yazarlar<sup>271</sup> sendika temsilcileri bakımından İş Kanunu m. 18’de yer alan sınırlamalara tâbi olmadığı görüşündedirler. Diğer taraftan kanunda yer alan düzenlemenin konuya ilişkin açık ifadesi doğrultusunda İş Kanunu m.18’in uygulanması gerektiği görüşünde olan yazarlar da mevcuttur<sup>272</sup>. Bir başka görüşe göre ise, işyeri sendika temsilcileri için sadece altı aylık kıdem şartı aranmayacak, bu şart haricindekiler aranacaktır<sup>273</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10.7.2006 Tarih 16065/20340 sayılı kararında: “2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde, işyeri sendika temsilcilerinin teminat düzenlenmiş ve 1. fıkrasında temsilcinin iş sözleşmesinin feshin de 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı, 2. fıkrasında temsilcilik faaliyetleri nedeni ile feshedilmesi halinde işe başlatmama tazminatının bir yıldan az olamayacağı ve 3. fıkrasında da yazılı muvafakati olmadan işyeri ve işinin değiştirilemeyeceği kuralına yer verilmiştir. O halde işçi işyeri sendika temsilcisi olsa bile, iş sözleşmesinin feshinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-19-20 ve 21. maddelerinin uygulanması gerekir.” şeklinde açıkça İş Kanunu hükümlerinin uygulama alanı bulacağı belirtilmiştir<sup>274</sup>. Ancak sendika temsilcilerinin güvencesine ilişkin 2007 yılı ve sonrasına ait Yargıtay kararları, İş Kanununun 18. maddesinde yer alan koşulların temsilcilik güvencesi için aranmayacağına dair Yargıtay’ın yerleşmiş bir içtihatının oluştuğunu gösterir. Örneğin, Yargıtay 9. HD’nin 29.01.2007 T. 29928/1032 sayılı kararına göre, işyerinde otuz işçi bulunması koşulu aranmayacaktır<sup>275</sup>. 9. HD’nin 21.7.2008 T. 25552/20932 K. sayılı kararına göre ise,

---

<sup>270</sup> ŞAHLANAN, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Eylül- Ekim 2007, Hukuk Eki.

<sup>271</sup> ULUCAN, Devrim: İş Güvencesi, İstanbul 2003, s. 93; YÜREKLİ, Sabahattin: İşyeri Sendika Temsilciği ve Güvencesi, İstanbul 2004, s. 176.

<sup>272</sup> TUNCAY, Can: İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor?, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2003, s. 16; TUNCAY, s. 111; SOYER, s. 67-68; ERTÜRK, s. 22; KESER, Hakan: İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi, MESS, Sicil, Eylül 2009, s. 135; CENGİZ, s. 65.

<sup>273</sup> EKONOMİ, Münir: Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C.17, S. 2, Y. Mart 2003, s.7.

<sup>274</sup> Tekstil İşveren, Eylül-Ekim 2007, Hukuk Eki; TUNCAY, s. 111.

<sup>275</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. Legal İHD, 2007, S. 15, s. 1054-1056.

güvence temsilci sıfatına dayandığından işyerindeki işçi sayısına ve altı aylık kıdemin varlığına bakılmayacaktır<sup>276</sup>.

Dolayısıyla, Yargıtay'ın 2007 yılından bu yana yerleşmiş içtihadına göre, sendika temsilcileri İş Kanununun 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesine ilişkin sınırlamalara tâbi değildir.

#### **E. Mahkeme Kararı**

Öncelikle belirtelim ki, mahkemenin vereceği karar, fesih işleminin geçerliliği veya geçersizliğine karar vermekle sınırlandırılmış olup, sebep veya saiki ne olursa olsun, SK m. 30 uyarınca, çıkan bir uyuşmazlığı mahkeme sadece feshin kanuna uygun şekilde yapılıp yapılmadığı bakımından inceleyip karara bağlayacaktır<sup>277</sup>.

İş K. m. 21/1'e göre,

*“İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.”*

Aynı madde 5. fıkra uyarınca ise,

*“İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.”*

---

<sup>276</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. Çalışma ve Toplum, 2009/2, s. 170-171.

<sup>277</sup> NARMANLIOĞLU, Temsilci, s. 215-216.

Kanunda belirtilen on işgünlük süre hak düşürücü süre olduğu için<sup>278</sup>, temsilcinin süreyi geçirmesi durumunda işverenin başvuruyu kabul zorunluluğu bulunmamakta, aynı zamanda işveren tarafından yapılan fesih bildirimini geçerli hale gelerek, işveren sadece geçerli bir feshin hukukî sonuçlarından (koşulları gerçekleşen ihbar, kıdem, maddî ve manevî tazminatlardan) sorumlu olmaktadır<sup>279</sup>.

İş Kanunu m. 21/1 uyarınca,

*“İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.”*

SK m. 30/2 ise,

*“Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir”*

şeklinde düzenlenmiştir. Bu hükümlerden anlaşılacağı üzere, temsilcinin fesih neticesinde talep edeceği tazminat tutarı iş sözleşmesinin fesih nedenine göre değişiklik göstermektedir. Nitekim SK uyarınca öngörülen “en az bir yıllık ücret tutarında” tazminatın “ sadece temsilcilik faaliyetinden dolayı fesih halinde” hükmedileceği açıktır.

Bahsi geçen hükümde değinilen temsilcilik faaliyetlerinin neler olduğu konusunda kanunda açıklık bulunmamakla beraber SK m. 35’te düzenlenen işyeri sendika temsilcilerinin görevlerine ilişkin hüküm bize ışık tutabilir. Ancak uygulamada Yargıtay bazı kararlarında, sendikal faaliyetleri sadece SK m. 32 ve

<sup>278</sup> NARMANLIOĞLU, s. 275; DEMİR, s. 496.

<sup>279</sup> Yargıtay 9. HD, 26.02.2004, 13385/3403, İşveren D., Haziran 2004, s. 18; DEMİR, s. 496.



33'te hükmedilen faaliyetler ile sınırlı tutmuş, SK m. 35'te düzenlenen temsilcilik görevlerini sendikal faaliyet olarak kabul etmemiştir. Fakat daha sonra temsilcilik güvencesinden yararlanmak için çıkarmanın sendikal faaliyet nedeniyle yapılmış olmasını şart bulmadığı kararları olmuştur<sup>280</sup>.

İş K. m. 21 3. fıkrasına göre ise, *“Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.”* denilmektedir. Bu ödemenin yapılması temsilcinin işe başlayıp başlamamasına bağlı değildir. Fakat temsilciye ihbar ve kıdem tazminatı fesih bildirimini esnasında peşin olarak ödenmişse, işe başlatılan işçiden daha önce ödenen tazminat dört aya kadar ödenecek olan ücretten mahsup edilecektir. Çünkü İş K m. 21 4. fıkrasında: *“İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedeki mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir”* hükmünü âmirdir.

İş Kanunu m. 21/2 hükmü uyarınca, *“Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.”* Yargıtay 9. HD, 08.07.2003 T. 12442/13123 ve 12333/13125 sayılı kararlarında da vurgulandığı üzere, temsilcinin yargılamanın sonuçlanmasına kadar geçen sürede çalıştırılmadığı da mahkeme tarafından anlaşılacağına göre, boşa geçen süre için “en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesi konusunun da mahkeme kararında belirtilmesi gerekmektedir<sup>281</sup>. Hatta DEMİR'e göre, mahkeme kararına işe başlatılmama durumunda ödenecek olan kıdem tazminatı ile maddi ve manevi tazminatın da eklenmesi temsilcinin yeniden işe alınmasını kolaylaştıracak ve hükmün caydırıcılığını arttıracaktır<sup>282</sup>.

<sup>280</sup> Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz. DEMİR, s. 496-497.

<sup>281</sup> İşveren Dergisi, Temmuz 2003, s. 15-17; DEMİR, s. 497.

<sup>282</sup> DEMİR, s. 497.

Son olarak belirtmek gerekirse, sendika işyeri temsilcisi olan bir işçinin işveren tarafından sözleşmesinin feshi halinde temsilcinin açacağı işe iade davasında Sendikalar Kanununun hem 30 hem de 31. maddesinden yararlanması mümkün değildir. Çünkü Yargıtay 9. HD'nin 09.12.1998 T. 1998/16050 E. 1998/17725 K. sayılı içtihadına göre: “ ...Davacı işçi 30. maddeye göre bu düzenleme ile getirilen teminatlardan az önce açıklandığı gibi mahkemece yararlandırılmıştır. Bu konudaki değerlendirme ve kurulan hüküm isabetlidir. Ne varki aynı davranıştan dolayı bir başka maddede düzenlenen haklardan da yararlanmak istemiş ve bunun sonucu olarak mahkemece aynı kanunun 31. maddesine göre sendikal tazminata da karar verilmiştir. Bu karar dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına ters düşmektedir. Aksi halde davacı mükerrer yararlanmış olacağı gibi yasakoyucunun bu müesseselerle güttüğü amaca da uygun düşmez. Bunun sonucu olarak sendikal tazminat isteği red edilmelidir” denilmekle, iki maddeden birden mükerrer olarak yararlanılamayacağı açıkça belirtilmiştir<sup>283</sup>.

---

<sup>283</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. KILIÇOĞLU, Mustafa: Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Sendikalar, Ankara 1999, s. 234.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SENDİKALARIN BİREYSEL NİTELİKLİ YARGILAMA FAALİYETLERİ

Sendikalar Kanununun “Sendikaların Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetleri” başlığı altında düzenlenen 32. maddesinin 3. bendi uyarınca sendikalar:

*“Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve âdetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak”*

faaliyetinde bulunabilirler. İlgili hüküm ile sendikaların üyeleri ve mirasçılarını temsil etmesine ilişkin sendikaların bireysel nitelikli yargılama faaliyetlerini oluşturmaktadır.

#### I. SENDİKA ÜYESİ VEYA MİRASÇININ YAZILI BAŞVURUSU ÜZERİNE DAVA AÇMA

##### A. Genel Olarak

Yukarıda belirttiğimiz üzere, Sendikalar Kanunu 32/3 maddesi uyarınca, birtakım konularda sendikalar bireysel nitelikli yargı faaliyetlerinde bulunabilmektedir.

Açıktır ki, Sendikalar Kanunu m. 32/3 bendindeki düzenleme, m. 33/1de yer alan adlî yardıma ilişkin düzenlemeye kıyasla, sendikaların çok daha gelişmiş bir faaliyetidir<sup>284</sup>.

Bahsi geçen hükme göre, sendikaların, üyelerinin bireysel nitelikte olan uyuşmazlıklarından kaynaklanan davalara taraf olabilmesi için üyenin sendikaya

---

<sup>284</sup> ŞAHLANAN, s. 227.

yazılı olarak başvurusu gerekmektedir. Bir sendikanın üyelerini ya da üyelerinin mirasçılarını temsilen dava açabilmesi veya açılmış bir davaya muhatap olabilmesi sendika ile üye arasında kurulan hukukî ilişkilerden ya da sigorta ilişkisinden kaynaklanmaktadır<sup>285</sup>. Bu hükümde ifade edilen sözleşme türlerinin dışında kalan sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklar ile ilgili olarak, sendikanın doğrudan dava açması yahut üyenin yazılı başvurusu üzerine davaya taraf olması mümkün değildir<sup>286</sup>. İlgili hükmü amaçsal yorum yönteminden yararlanarak yorumladığımızda ise, işçinin işveren ile arasında iş ilişkisi çerçevesinde doğan tüm uyuşmazlıklarda, üyesi olduğu sendikanın hukukî yardımından yararlanabilmesi hedeflenmektedir. Bu nedenle uyuşmazlığın iş ilişkisi ile doğrudan veya dolaylı bir bağlantısı olmak kaydıyla sendikanın yasal yardımda bulunmasına izin verilmesi gerektiği sonucu çıkarılabilir. Tabii, üyelerin üçüncü kişiler ile arasındaki hukukî uyuşmazlıklarda sendikanın temsilci olması düşünülemez<sup>287</sup>.

Bireysel temsile dayalı davalarda kolektif nitelikli davalardan farklı olarak öncelik, üyelerin bireysel iradesidir. Dolayısıyla korunan, üyelerin bireysel haklarıdır<sup>288</sup>.

Sendikaların üyelerini yargı organlarında temsil etme hakkı tüm sendikaların sahip olduğu bir haktır. Dolayısıyla bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetki ve faaliyetinin bulunmaması o sendikanın üye veya mirasçısını temsilen dava açma yetkisini etkilemez. Kaldı ki, belirli bir üye sınırı aranmaksızın yasalara uygun şekilde kurulmuş her sendikanın üye veya mirasçısını temsil hakkı bulunmaktadır<sup>289</sup>. Her ne kadar kanunda temsil deyimine yer verilmişse de sendika bireysel nitelikli

---

<sup>285</sup> ŞAHLANAN, s. 227; NARMANLIOĞLU, s. 234.

<sup>286</sup> TUNÇOMAĞ, s. 333; AKER, s. 42.

<sup>287</sup> IŞIK, s. 110; AKER, s. 42.

<sup>288</sup> SUR, s. 157.

<sup>289</sup> NARMANLIOĞLU, s. 235.

davalarda taraf sıfatı ile bizzat başvuruda bulunan üye adına davacı ya da davalı olarak yargılamada bulunmaktadır<sup>290</sup>.

Diğer yandan, sendikaların yargısal alandaki faaliyette bulunmaları zorunlu değildir. Bu tür faaliyetlerin yasal olmasının nedeni sendikaların üyelerinin haklarını üyenin kendisine nazaran daha iyi koruyabileceği ve üyeyi yargı organları önünde daha iyi savunabileceği, üyelerin davalarının takibi ve duruşmalara katılmalarının işe gidememelerine dolayısıyla ücret kaybına uğrayarak mağdur olabilecekleri gibi düşüncelerden ileri gelmektedir. Dolayısıyla sendikalar eğer isterlerse bu tür faaliyetlerde bulunabilmektedir<sup>291</sup>.

## **B. Yazılı Başvuru Yapabilecek Kişiler, Başvuru Şekli ve Davanın Takibi**

### **1. Yazılı Başvurunun Zorunluluğu**

Bir sendika üyesinin ve mirasçılarının iş sözleşmesi, nakliye, neşir, adi şirket sözleşmeleri veya sigorta haklarından kaynaklanan hukukî ihtilaflarında sendika tarafından temsil edilebilmesi, ilgili üye ya da mirasçının yazılı olarak sendikaya başvuruda bulunmasına bağlıdır. Yazılı başvuru olmaksızın sendikanın üyeyi veya mirasçıyı yargı organlarında temsili söz konusu olamaz<sup>292</sup>. Yazılı başvurunun bulunması zorunluluğu Yargıtay kararlarında da işaret edildiği gibi, ilgili belgenin yokluğu hâlinde sendikalara eksikliğin giderilmesi için süre verilmesi gerekmektedir<sup>293</sup>. Zira Yargıtay 9. HD, 25.9.1995 T. 1995/8821 E. 1995/27947 K. sayılı Yargıtay kararında: “ 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 32. maddesinin 3’cü bendinde sendikaların üyeleri adına çalışma hayatında mevzuattan ve hizmet akdinden doğan hakları için yetki belgesi bulunması koşuluyla dava açabileceklerini öngörmüştür. Bu kurala göre sendikaların üyeleri adına dava açabilmeleri için

<sup>290</sup> NARMANLIOĞLU, s. 234; SUR, s. 157

<sup>291</sup> ŞAHLANAN, s. 227; NARMANLIOĞLU, s. 235.

<sup>292</sup> ŞAHLANAN, s. 229; NARMANLIOĞLU, s. 234; SUR, s. 156-157.

<sup>293</sup> Yargıtay 9. HD, 28.09.1965 T. 8366 E., 8111 K. ; IŞIK, s. 111; AKER, s. 47.

*işyerinde TİS yapma yetkisi koşulu aranmamıştır. Bu durumda işin esasının incelenerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”* gerekçesiyle üyelerin bireysel çıkarı için sendikanın yetki belgesinin olması gerektiği ve sendikaların üyeleri adına dava açabilmeleri için işyerinde TİS yapmış olmalarının aranmadığı vurgulanmıştır<sup>294</sup>. Benzer şekilde Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.3.1996 Tarih 1995/34084 E. 1996/6613 sayılı kararında: *“Dava dilekçesinin bu içeriğine ve mahkemenin de kabulüne göre davanın, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesinde öngörülen eda davası şeklinde açılmış olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, davacı sendika hüküm altına alınmasını istediği alacak miktarını somut rakamlar halinde bildirmemiştir. Hangi işçiler adına davanın açıldığı belli olmadığı gibi, adlarına dava açtığı üyesi işçilerden de yetki belgeleri de almış değildir. Bu şekilde açılmış olan davanın dinlenme olanağı yoktur. Bu durumda davanın reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”* şeklinde yazılı başvurunun gerekliliği vurgulanmıştır<sup>295</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.11.2008 Tarih 2008/6307 E. 2008/31013 K. sayılı kararında: *“ Öte yandan, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 32.maddesinde çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve âdetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak da sendikaların faaliyetleri arasında sayılmıştır. Buna göre sendikanın açtığı davada sendika değil, üyesi işçi taraftır. Sendika temsilci durumundadır. Temsilci aracılığı ile açılan davada yetki belgesinin ibraz edilmemesi durumunda davacı asile tebligat çıkarılarak davasını takip etmesi imkânı tanınmalıdır. Mahkemece belirtilen usul hükümleri göz önünde bulundurulmadan davanın reddine karar verilmiş olması hatalı olmuştur”* ifadeleriyle yazılı başvurunun zorunluluğuna işaret edilmektedir<sup>296</sup>.

<sup>294</sup> KILIÇOĞLU, Sendikalar, s. 265; AKER, s. 47.

<sup>295</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1995-34084.htm&query=K.%20"1996/6613"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1995-34084.htm&query=K.%20).

<sup>296</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2008-6307.htm&query=K.%20"2008/31013"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2008-6307.htm&query=K.%20).

Üyenin sendikaya davanın herhangi bir aşamasında yazılı başvuruda bulunması mümkündür<sup>297</sup>.

## 2. Yazılı Başvuru Yapabilecek Kişiler

### a. Genel Olarak

İşçi ile işveren arasında doğup da akdettikleri hizmet (iş) sözleşmesi dışında örneğin bir kira sözleşmesinden kaynaklanan bir uyuşmazlık nedeniyle de üyeyi sendikanın temsil etmesi mümkün değildir. Çünkü sendikanın böyle bir uyuşmazlıkta dava ehliyeti bulunmamaktadır<sup>298</sup>.

SK m. 20/1'e göre, *“Onaltı yaşını doldurmuş olup da bu Kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler.”* Yazılı başvuru temsil belgesi niteliğinde olduğu için küçük işçinin veli ya da vasisinin icazetine gerek olmaksızın üyesi bulunduğu sendikaya yazılı başvuru yapabilmesine hiç bir engel yoktur<sup>299</sup>.

### b. Dayanışma Aidatı Ödeyen İşçiler Bakımından

Sendikaya dayanışma aidatı ödeyen bir işçinin sendika ile arasında bir üyelik bağı olmadığı için sendikaya temsil edilmesi konusunda yazılı başvuruda bulunması yahut bulunduğu takdirde başvurusunun kabul edilmesi mümkün değildir<sup>300</sup>. Konuya ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.6.1997 Tarih 1997/8810 E. 1997/11979 K. sayılı kararında: “Davalı idare savunmasında davacının sendika üyesi olmadığını sadece dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlandığını savunduğu halde üyelik konusu üzerinde mahkemece durulup araştırma ve inceleme yapılmamıştır. Şayet davacı savunulduğu gibi sendika üyesi değilse sendika onun adına dava açamaz. Eksik inceleme ile hüküm kurulması

---

<sup>297</sup> AKER, s. 44

<sup>298</sup> ŞAHLANAN, s. 228.

<sup>299</sup> AKER, s. 44.

<sup>300</sup> AKER, s. 45.

hatalıdır” ifadesiyle sadece dayanışma aidatı ödeyen bir işçinin sendika üyesi olarak kabul edilemeyeceği, bu nedenle sendikanın ilgili işçi adına dava açamayacağına işaret edilmektedir<sup>301</sup>.

### **c. Emekli Olan İşçilerin Durumu**

Emekli olan işçiler adına da sendikanın dava açma hakkı bulunmamaktadır. Çünkü sendika üyeliğini emeklilik sona erdirmektedir<sup>302</sup>. Bir işçinin sendika üyeliği geçerli ve sendika üyesi işçi emekli olduğu esnada sendika tarafından takip edilen davası devam etmekte ise, yasa değişikliği teklifindeki hüküm uyarınca sendikaların üyeyi temsili dava kesinleşene kadar devam edeceğinden ve bu temsil yetkisi üyenin yazılı başvurusu ile geri alınamayan bir yetki olduğundan dolayı davanın takibi sendika tarafından yürütülmeye devam olunur.

AKER’e göre, üyenin bağlı olduğu sendika tarafından temsil olunduğu bir dava devam ederken, istifa veya ihraç halleri dışında bir nedenle üyeliğin sona ermesi durumunda, SK 32/3 hükmünün amacı gözetilerek işçi lehine yorum yapılmalı ve temsil yetkisi sona ermemelidir<sup>303</sup>. Kanımızca, genel usûl hukuku kuralları çerçevesinde değerlendirildiğinde, davanın görüldüğü esnada taraflardan birinin ölümü gibi istisnâî hâller hariç tutulduğunda, sendika üyesinin emekli olması, derdest davanın sendika tarafından devamına engel teşkil edecek bir hukukî mesele değildir. Zira davanın açıldığı tarihte işçinin sendika üyeliğinin devam etmekte olduğu açıktır.

### **d. Geçici Olarak İşsiz Kalan İşçinin Durumu**

---

<sup>301</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-8810.htm&query=K.%20"1997/11979"#fmAynı](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-8810.htm&query=K.%20) yönde bir karar için bkz. Aynı yönde bir Yargıtay kararı için bkz. 9. HD. 17.6.1997 8854/12023 sayılı karar; GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 4. Baskı, Ankara 2005, s. 151.

<sup>302</sup> 9. HD, 22.12. 1997, 20012/22156, Tekstil İşveren, Şubat 1998, s. 18; SUR, s. 155-156.

<sup>303</sup> AKER, s. 45.



Geçici olarak işsiz kalan işçilerin sendika üyeliğinin etkilenmeyeceği SK'nun 24. maddesinin son fıkrasında öngörülmüştür. Başka bir deyişle, geçici olarak işsiz kalma nedeniyle işçi sıfatı sona eren bir kişinin ileride ayrıntılı olarak inceleneceği üzere, sendika üyeliği devam edecektir.

#### **e. İşkolu Değiştiren İşçilerin Durumu**

SK'nun 25. maddesinin beşinci fıkrasında, bir işçinin işkolunu değiştirmesi hâlinde sendika üyeliğinin sona ereceği açıkça hüküm altına alınmıştır.

#### **f. İşçi Sıfatının Sürekli Kaybı Hâli**

İşçi sıfatının sürekli kaybı ileride incelenecek olup, sendika üyeliğinin sona ermesine yol açmaktadır.

#### **g. Mirasçılarının Durumu**

Sendika üyelerinin mirasçılarının temsili de dayanağını Sendikalar Kanunu m. 32/3'ten almış olup anılan hükümde bir sendika üyesinin sigorta ilişkisinden doğan bir hak ya da Sendikalar Kanunu anlamında işçi sıfatını üyeye sağlayan sözleşmelerin mirasçılara geçmesi aranmaktadır. Dolayısıyla ilişkiler üzerinde doğan hak sahibi üye hayatta iken ilgili sendika üyesi değilse ancak mirasçılar sendikaya üye ise veya mirasçılara belirtilen ilişkilerin dışında doğan hakların geçmesi durumunda ortaya çıkan uyuşmazlık şahsi bir dava niteliğindedir. Hâl böyle olunca, mirasçılar sendikaya kendilerinin temsil edilmesini talep edemezler<sup>304</sup>. Kaldı ki, sadece mirasçılar bakımından değil sendika üyesi işçi için de işçinin geçerli bir sendika üyeliğinin bulunması ve dava açılırken devamı şarttır. Aynı zamanda sendikanın bağlı olduğu işkolunda üyenin çalışmayı sürdürmesi gerekmektedir<sup>305</sup>.

<sup>304</sup> IŞIK, s. 108, ŞAHLANAN, s. 228; AKER, s. 45.

<sup>305</sup> SUR, s. 157; 9. HD, 22.5.2006, 10869/15169, Çalışma ve Toplum, 2006/3, S. 10, s. 142.

## **h. Sigortadan Doğan Haklar Yönünden**

Sendikanın üye ya da mirasçılarını sigortadan doğan haklarda temsili ile isteğe bağlı sigorta, zorunlu sosyal sigorta, topluluk sigortası veya SSK geçici 20. maddeden doğan bir sigorta ilişkisi arasında fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, başta Sosyal Sigortalar Kanunu olmak üzere ilgili mevzuatta belirlenen haklar doğrultusunda başvuru mümkündür<sup>306</sup>.

### **1. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Eda Davaları Bakımından**

Toplu iş sözleşmelerine dayalı olan eda davalarında her sendika üyesinin ayrı ayrı yazılı başvuruda bulunması ileride de ayrıntılı olarak inceleneceği üzere, şarttır<sup>307</sup>.

Sendikanın birden çok üyeyi temsil ettiği davalarda dava arkadaşlığından bahsedilemez. Çünkü üyelerin hakları birbirinden bağımsız olarak korunmalıdır. Davanın toplu açılması halinde yargılamanın her davacı işçi bakımından ayrılması ve ayrı ayrı yürütülmesi gerekmektedir<sup>308</sup>. Kaldı ki her üye için ayrı ayrı alacak miktarlarının dava dilekçesinde belirtilmesi gereklidir<sup>309</sup>. Diğer yandan mirasçılar arasında mecburi dava arkadaşlığının bulunduğu durumlar söz konusu olması halinde, mirasçılarının sendikaya birlikte başvuruda bulunması gerekecektir<sup>310</sup>.

---

<sup>306</sup> ŞAHLANAN, s. 228; TUNCAY, s. 85.

<sup>307</sup> 9. HD, 30.10.1987 9401/9694, BERKSUN, Abdullah- EŞMELİOĞLU, Sendikalar Kanunu, Ankara 1989, s. 633-634; ÇELİK, s. 472; DEMİR, s. 505; DEMİR, Sendika, s. 182; SUR, s. 155.

<sup>308</sup> 9. HD, 21.10.1993, 5055/14952, Çimento İşveren, Ocak 1994, s. 29; HGK, 8.6.1992, 9- 319/386; NARMANLIOĞLU; s. 235; ÇELİK, s. 473; DEMİR, s. 505; SUR, s. 237; AKER, s. 47.

<sup>309</sup> ÇELİK, s. 472-473; DEMİR, s. 505; SUR, s. 157; 9. HD, 28.12.1988, 12912/12922, YKD, Temmuz 1989, s. 971; AKER, s. 47.

<sup>310</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, s. 146; AKER, s. 45.

## 2. Başvurunun Şekli

Yazılı başvuru için sendika genel başkanlığına yöneltilen bir dilekçenin sendikaya sunulması yeterli olup, noterde düzenlenmiş bir vekâletnameye ihtiyaç duyulmaz<sup>311</sup>. Dilekçede, başvuruda bulunan üye veya mirasçının kimliği, adresi, hangi davanın takibi için sendikaya yetki verildiği belirtilmelidir. Eğer HUMK 63. madde uyarınca özel yetki verilmesini gerektiren bir hâl söz konusu ise bu özel yetkinin verilip verilmediği hususu da dilekçede yer almalıdır<sup>312</sup>. Yazılı başvurusunda üyenin haklarının tümüne dair başvuruda bulunması hâlinde, bu haklardan ilk davada saklı tutulanlar için artık ikinci davada üyenin yeniden başvurusu aranmayacaktır<sup>313</sup>.

## 3. Davanın Takibi

Sendikanın üye veya mirasçının yazılı başvurusu üzerine ilgiliyi temsili gerek bir avukat vasıtasıyla gerekse sendikanın görevlileri eliyle yürütülebilmektedir. Ancak uygulamada sıklıkla görülen ya sendikanın kendi avukatları ya da sendikanın dışarıdan avukat tutması aracılığıyla davanın takip edilmesidir. Tabii sendikanın avukat tutması halinde avukatlık ücretini sendikanın ödemesi gerekir<sup>314</sup>.

Sendikanın avukat tutmak suretiyle davayı takip etmesi hâlinde yapılacak olan, sendikanın üye tarafından yapılan yazılı başvuruya dayanarak avukata vekâlet vermesidir; yoksa sendika üyesinin sendikanın yönlendirdiği bir avukata vekâlet çıkartması değildir. Kaldı ki, bu durum m. 32/3'ün, m. 33/1'den ayrıldığı en önemli yönlerden birini teşkil etmektedir<sup>315</sup>.

---

<sup>311</sup> DEMİR, s. 504; DEMİR, Sendika, s. 182; SUR, s. 155.

<sup>312</sup> DEMİR, Sendika, s. 182; AKER, s. 44.

<sup>313</sup> Yargıtay 9. HD, 16.08.1971 T.21102 E., 19153 K. ; AKER, s. 46.

<sup>314</sup> Yargıtay 3. HD, 23.9.1975 T. , 5429/4482; ŞAHLANAN, s. 228; SUR, s. 157.

<sup>315</sup> ŞAHLANAN, s. 228; KOCAOĞLU, s. 71.

IŞIK'a göre, gerek başvuru hakkı ve hukukî yardımdan faydalanma hakkının özüne dokunmadan ve eşit işlem ilkesini ihlâl etmeden yazılı başvuru sendika tüzüğünde bazı koşullara bağlanabilmelidir. Örneğin üyenin sendikaya aidat borcunun bulunmaması veya üyelikten sonra belli bir süre aidatların ödenmiş olması koşulunun aranması halinde üyenin hukuki yardım talebine karşılık vermemek tüzük serbestisi çerçevesinde hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir. Fakat tüzük hükmünün işçinin içinde bulunduğu somut şartlara itibar edilerek uygulanması daha yerinde olacaktır. Diğer yandan, sendikanın üyenin başvurusunu kabul etmek ve davayı takip etmek zorunluluğu bulunmamakta, hatta başlangıçta temsili kabul ettiği bir davanın takibinden sonradan vazgeçebilmesi dahi mümkündür. Keza sendikanın davanın kazanılma şansının düşük olması veya hakkın kötüye kullanılması niteliği taşıması söz konusu olduğunda davayı takip etmeyi reddetmesi mümkün olmalıdır<sup>316</sup>.

### **C. Üye ya da Mirasçının Yazılı Başvurusunun Hukukî Niteliğine Dair Doktrinde İleri Sürülen Görüşler**

Yazılı başvurunun hukukî niteliği konusunda doktrinde çeşitli görüşler öne sürülmüştür. Bu görüşleri, kanunî temsil, ikinci derece davacılık görüşü ve iradî temsil görüşü olarak belirtmek mümkündür.

#### **1. Kanunî Temsil Görüşü**

Kanunî temsil görüşünde sendikanın üyesi adına dava açabilmesi için sadece kanuni temsil yetkisi yetmemekte aynı zamanda yazılı bir başvurunun bulunması da zorunlu olmaktadır. Zira üyenin bağlı olduğu sendikaya başvurusunu “talimat” olarak nitelendirmek mümkündür<sup>317</sup>.

---

<sup>316</sup> IŞIK, s. 112; AKER, s. 46.

<sup>317</sup> ESENER, Turhan: “Sendikalar Kanununa Göre Sendikaların Dava Ehliyeti”, Sendikalar, Türk- İş Dergisi, İş Hukuku, 1966, No:3, s. 21; ESENER, s. 293; TUNÇOMAĞ- CENTEL, s. 462; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, Sendikalar, 2. Bası, İstanbul 1979, s. 330-331.; EYRENCİ, s. 152; ŞAHLANAN, s. 229; DEMİR, Sendika, s. 182; SUR, s. 155; AKER, s. 48.

Doktrinde pek çok yazarın yazılı başvurunun hukukî niteliği hakkında kanunî temsil görüşünü benimsediği görülmektedir<sup>318</sup>. Örneğin ÇELİK, kanununun lafzı ve anlamı değerlendirildiğinde kanunî temsili ifade ettiğini, iradî temsile itibar edilirse hükümden çıkarılan anlamın gözden kaçırılmış olacağını vurgulamaktadır<sup>319</sup>. Kanımızca da, üyenin sendikaya başvurusu sendikaya verilen bir talimat olup, sendikanın üye ve mirasçıyı temsil etmesi bir kanunî temsildir.

## 2. İkinci Derece Davacılık Görüşü

İkinci derece davacılık görüşü ile ifade edilmek istenen, davacı sıfatının asıl hak sahibi yanında üçüncü kişiye de tanınmış olmasıdır. Bu görüşü benimseyen yazarlar Sendikalar Kanunu m. 32/3. bent hükmünde geçen temsil ifadesi ile anlatılmak istenenin davacı olma sıfatı olduğu düşüncesindedir. Dolayısıyla yazılı başvuru temsil yetkisi verme maksadıyla değil, ikinci derece davacılık sıfatı doğması için aranmaktadır. Çünkü sendika, davayı mirasçı veya üye adına değil, bizzat kendi adına davacı sıfatı ile davayı açabilme hakkına sahip kılınmıştır<sup>320</sup>. Tabii, burada gözden kaçırılmaması gereken nokta, sendikanın üye adına dava açabilmesi için üyenin, dava açma hakkından birinci derecede davacı olarak vazgeçmiş olması ve bu durumu yazılı olarak sendikaya bildirmesi ve aynı zamanda sendikadan dava açmasını istemesi gerekmektedir<sup>321</sup>. Diğer taraftan, dava, üyenin ya da mirasçının hakları ile ilgili açıldığı için mahkeme kararı işçi bakımından kesin hüküm oluşturmaktadır<sup>322</sup>.

---

<sup>318</sup> TUNÇOMAĞ, s. 152; ESENER, s. 310; ÇELİK, Sendikalar, s. 330-331; ÇELİK, s. 472; NARMANLIOĞLU, s. 233-234; DEMİR, s. 219; SUR, s. 155, 206; KOCAOĞLU, s. 68; AKER, s. 48.

<sup>319</sup> ÇELİK, Sendikalar, s. 330-331; AKER, s. 48.

<sup>320</sup> KURU, s. 763; ÇELİK, Sendikalar, s. 330-331, AKER, s. 48; HATEMİ, s. 45.

<sup>321</sup> HATEMİ, s. 45; AKER, s. 48-49.

<sup>322</sup> HATEMİ, s. 45; KURU, 766; AKER, s. 49.

### 3. İradî Temsil Görüşü

Sendika üyesinin ya da mirasçılarının temsilinin bir iradî temsil olduğunu, yazılı başvuru ile sendika üyesinin, dava açma hakkını sendikaya devrettiği yahut kanuni temsil için yazılı başvuru yapılması gibi şartların bulunmasının kabul edilemeyeceğini savunan bir kısım yazar da mevcuttur. Nitekim IŞIK, TUNCAY, İZVEREN gibi yazarlar yazılı başvurunun sendikaya üye tarafından verilen bir iradî temsil yetkisi olduğu görüşündedir. Bu görüşe göre, kanun tarafından sendikalara tanınan bir hak bulunmamakta olup, üyenin kendi iradesi ile sendikaya yetki vermesi söz konusudur<sup>323</sup>.

Kanımızca, üye veya mirasçının yazılı başvuruda bulunması, sendikaya kanun tarafından tanınan bir yükümlülük, başka bir ifadeyle, sendikalara verilen bir görevi yerine getirmesi için gerçekleştirilen bir hukukî işlemdir. Dolayısıyla, kanunun sendikaya üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olma hakkı tanınması karşısında iradî temsil görüşüne katılmıyoruz.

### 4. Görüşlerin Değerlendirilmesi

Kanunî temsile ilişkin açıklamalarımızda belirttiğimiz üzere, yazılı başvurunun hukukî niteliği, öğretilerdeki baskın görüşe göre, sendikaya üye tarafından verilen bir talimat olarak karşımıza çıkar. Böylece, sendika, kanunun verdiği imkân ile üyenin ya da mirasçının temsilcisi sıfatıyla dava açma yetkisine kavuşur<sup>324</sup>.

Sendikalar Kanunu m. 32/3 bendinde, iki ayrı dava türünden söz edilmekte olup, kanuni temsil görüşünü benimseyen yazarlar bu dava türlerinin aynı kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Hâlbuki AKER'e göre, yazılı başvuru sonucunda açılan davada üyenin veya mirasçının bireysel hakları korunmakta iken;

<sup>323</sup> IŞIK, s. 113; TUNCAY, s. 85; AKER, s. 49.

<sup>324</sup> ESENER, Sendikalar, s. 21; ESENER, s. 293; TUNÇOMAĞ-CENTEL, s. 462; ÇELİK, Sendikalar, s. 330-331.; EYRENCİ, s. 152; ŞAHLANAN, s. 229; NARMANLIOĞLU, s. 233-234; DEMİR, Sendika, s. 182; SUR, s. 155; KOCAOĞLU, s. 68, AKER, s. 48.

çalışma hayatı, örf ve âdet, mevzuat, TİS'den doğan uyumsuzluklarla ilgili davalarda sendikanın kendi hakkını koruması söz konusudur. Dolayısıyla, yazar, yazılı başvurunun hukukî niteliğinin kanunî temsil olarak kabul edilemeyeceğini, ilgili hükümde Medeni Hukukta yer alan kanunî temsil ifadesinin kullanılmasının doğru olmayacağını belirtmektedir. Çünkü yazara göre, “Kanunî temsili kanun açıkça öngörür, kapsamını ve çerçevesini belirler, yargı makamları ifa aşamasında müdahil olabilir. Aynı zamanda temsilin doğması ve kullanılabilmesi için temsilin iradesi ve talimatlarına bağlı olmayan kimi özellikler mevcuttur. Ancak yazılı başvuru üzerine sendikanın dava açması hâlinde bu özellikler bulunmamaktadır. Zira burada ancak sendikanın kanundan doğan temsil yetkisinden bahsedilebilir. Nitekim yapılmış olan terim hatası karmaşaya yol açmış olup kanunî temsil görüşüne itirazların doğmasına yol açmıştır. Diğer yandan, ilgili kanun maddesi uygulamada anlam ve kapsam yönünden açıklığa kavuşturulmadığı için kanunî temsil görüşünün kabulü halinde bazı işçilerin aynı anda iki kanunî temsilciye sahip olacağı göz önüne alındığında kanun koyucu tarafından istenmeyen sonuçlar doğuracaktır<sup>325</sup>”.

TUNCAY ise, sendikanın kanunî temsil yetkisine sahip olması halinde, üyenin talimatına ya da başvurusuna gerek kalmaksızın üye adına dava açabilmesi gerektiği düşüncesinde olup, kanunî temsil görüşünü eleştirmektedir<sup>326</sup>.

Yazılı başvuruyu sendikanın kabul etme zorunluluğu yoktur. AKER, sendika üyesinin dava devam ederken sendikaya verdiği yetkiyi geri alabilmesi mümkün olduğunu ve bu hususların kanunî temsilin niteliklerine aykırı olduğunu ifade etmektedir. Yazara göre, Medeni Usûl Hukukundaki kanunî temsil terimi ile Sendikalar Kanunu m. 32/3. bendinde geçen “davaya ve husumete ehil olmak” kavramlarının anlamları farklıdır. Anılan hükümde ifade edilmek istenen, sendikaların çalışma hayatına ilişkin olarak üye veya mirasçılarının yazılı başvurusu olması şartı ile üyelerini davalarda temsil etmek şeklinde bir faaliyetinin de yasa tarafından kabul edilmiş olduğudur. Yoksa sendikalara herhangi bir temsil yetkisi

---

<sup>325</sup> AKER, s. 50.

<sup>326</sup> TUNCAY, İHU, Sen. K. IV,(No:1), s. 3.

verilmiş değildir. Ancak yukarıda da değinildiği üzere, “yanlış” terimler kullanılması nedeniyle temsil yetkisinin verildiği izlenimi yaratılmıştır<sup>327</sup>. Kanımızca kanun teklifinde de yer verildiği üzere, sendika üyesinin dava devam ederken sendikaya verdiği yetkiyi normal şartlarda geri alması söz konusu olmayacağına göre, kanunî temsile aykırı kabul edilebilecek bir çelişki bulunmamaktadır. Ancak sendikanın, üye veya mirasçının kendisine verdiği temsil yetkisini karşı taraf ile anlaşma yoluna gitmek gibi davranışlar ile kötüye kullanması gibi hâllerde, bu durum sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma yükümlülüklerine aykırılık teşkil edeceğinden, üye veya mirasçı usûl hukuku hükümleri çerçevesinde sendikaya verdiği yetkiyi geri alabilecektir.

Sendikanın ikinci derece davacılığının, diğer bir deyişle, üyenin yazılı başvurusu ile dava açılmasının davacılık sıfatının devri olduğunu ileri süren görüşün, kanunun lâfzı ve ruhu ile uyumlu olmadığını ifade etmek gerekir. Diğer taraftan, sendikanın üyeyi davalı sıfatı ile temsil etmesinin, başka bir ifadeyle, pasif husumetin (davalılık sıfatının) niteliklerine de tam olarak açıklık getirilmemiştir<sup>328</sup>.

Üyenin veya mirasçının yazılı başvurusu neticesinde sendikanın dava takip etmesi ile hakkın sahibi olmayan 3. kişilerin de davacılık sıfatının bulunduğu hâller ayrı şekilde değerlendirilmelidir. Çünkü hak sahibi olmayan 3. kişinin, davacıların dava açma konusunda yazılı başvuru yapılmasına ihtiyacı bulunmamaktadır. Dolayısıyla, asıl hak sahibi olmayan kişilerin birtakım kanun hükümlerine dayanarak dava açması ile sendikaların yazılı başvuru üzerine dava açması birbirinden farklı niteliktedir. Kaldı ki, kanunlarda düzenlenen istisnaî hâller, adı üzerinde davacılık sıfatına ilişkin iken, sendikalar davalı taraf olan üye ve mirasçıları yerine de dava takip edebilmektedir. Nitekim Sendikalar Kanununda yer verilen bir davanın, bir sendika üyesine karşı açılması hâlinde, davalı sendikaların yazılı başvuruda

---

<sup>327</sup> AKER, s. 50.

<sup>328</sup> HATEMİ, s.45-46; AKER, s. 50-51.



bulunarak, üyesi bulunduğu sendikadan davayı takip etmesini talep etmesi mümkündür<sup>329</sup>.

Yazılı başvuru üzerine dava açmak, davacılık sıfatının devri veya iradi temsil olarak nitelendirildiğinde, sendika üyesinin davacı olması, sendikaya ikinci derece davacı sıfatı verirken; davalı olması ise, davayı takip etmek şeklinde farklı teknik terimler ile ifade edilmektedir. Diğer taraftan, dava açıldıktan sonra sendikaya yazılı başvuru yapılmasının davacılık sıfatının devri anlamına gelip gelmediği sorununun da açıklığa kavuşturulması gereklidir.

Yargıtay “... bu yetki yalnızca sendikanın işçiyi temsil ederek hareket etmesini aşan özel bir yetkidir.”<sup>330</sup> demekle yetindiğine göre, herhangi bir görüşü red ya da kabul etmiş değildir. Belirtmek gerekir ki, Yargıtay işçinin davasının sendika tarafından bir avukatla yürütülmesi halinde işçinin avukatlık ücreti ödemeyeceğine karar vermiştir. Örneğin, Yargıtay 3. Hukuk Dairesi’nin 23.9.1975 tarihli 5429/4482 sayılı kararına göre<sup>331</sup>: “ Sendikaların, açtıkları davalar nedeni ile üyelerine yaptıkları yardımlar sendikal faaliyetin bir gereğidir. Sendikadan ayrı olarak işçinin de vekile vekâlet ücreti ödemesini gerektiren yasal veya sözleşme gereği bir zorunluluk yoktur.”

#### **D. Yazılı Başvuru Neticesinde Doğan Hukukî İlişkinin Hüküm ve Sonuçları**

##### **1. Genel Olarak**

Hukuk Usulu Muhakemesi Kanunu 59. maddesine göre: “*Dava ikamesine ehil olan her şahıs davasını bizzat veyahut intihap edeceği vekil vasıtasıyla ikame ve takip edebilir. Kanuni mümessiller dahi bu hakkı haizdir.*” HUMK’a göre iradî temsilci aracılığıyla bir kişinin dava yürütmesi, davaya vekâlet olarak ifade

<sup>329</sup> KURU, s. 763,767; AKER, s. 51.

<sup>330</sup> Yargıtay 9.HD, T.23.09.1975, E. 5429, K. 4482, TUNCAY, İHU, Sen K. IV, (NO 1), s. 1; IŞIK, s. 108; AKER, s. 51.

<sup>331</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. IŞIK, s. 108.

edilmektedir. Sendikaların üye veya mirasçılarını temsilinin iradî temsil olduğu görüşünde olan yazarlara göre, Sendikalar Kanunu 32. madde 3. bendi ile HUMK 59. maddenin birbiriyle bağdaştığı ölçüde uygulama alanı bulmalıdır<sup>332</sup>. Tabii belirtmek gerekir ki, sendika ile üye arasında bir vekâlet sözleşmesinin kurulması üyenin yazılı başvuru yapması ile mümkün olmamaktadır<sup>333</sup>. HUMK hükümleri saklı kalmak üzere, Medeni Hukuk hükümlerine tâbi olan davaya vekâlet sendikanın temsilciliği konusunda boşluk olan hallerde Borçlar Kanunu m. 32 vd. ile yine Borçlar Kanunu'nun 386. m. vd.da düzenlenen vekâlet sözleşmelerine ilişkin hükümleri uygulanarak giderilmelidir<sup>334</sup>. Davaya vekâlet konusu HUMK'ta 62. maddede düzenlenmekle beraber, m. 63'te ise vekilin özel izni olmak kaydıyla yapabileceği bir kısım usûl işlemleri hüküm altına alınmıştır<sup>335</sup>.

Bir davanın takibi için temsil yetkisi verildiğinde, başka herhangi bir açıklama yapılmaksızın, takip ile ilgili her türlü işlemin yapılması yetkisini hükmün kesinleşmesine kadar temsilciye sağlamaktadır<sup>336</sup>.

Sendika, üye veya mirasçısının yapmış olduğu yazılı başvuru ile, yukarıda da değindiğimiz üzere, HUMK m. 62 uyarınca delil gösterme, ihtiyatî tedbir ve ihtiyatî haciz isteme, hükmü icraya koyma, davayı kısmen ıslah etme, temyiz etme ya da karar düzeltme talebinde bulunma gibi pek çok usulî işlemi yapma yetkisine sahip bulunmaktadır. Zira karşı tarafın sendikaya aynı işlemleri yapma hakkı mevcuttur<sup>337</sup>.

Diğer taraftan, HUMK m. 63'te düzenlenmiş olan bazı usûl işlemleri için ise sendikaya vekili olduğu üye veya mirasçı tarafından özel yetki verilmesine ihtiyaç

---

<sup>332</sup> KURU- Baki- ARSLAN, Ramazan- YILMAZ, Ejder: Medeni Usul Hukuku, 16. Bası, Ankara 1989, s. 157, AKER, s. 53.

<sup>333</sup> Karş. KURU- ARSLAN- YILMAZ, s. 161; AKER, s. 53.

<sup>334</sup> KURU- ARSLAN- YILMAZ, s. 157; AKER, s. 53.

<sup>335</sup> AKER, s. 53-54.

<sup>336</sup> KURU- ARSLAN- YILMAZ, s. 165; POSTACIOĞLU, s. 321; ÜSTÜNDAĞ, s. 392; AKER, s. 53.

<sup>337</sup> KURU- ARSLAN- YILMAZ, s. 165; POSTACIOĞLU, s. 321; ÜSTÜNDAĞ, s. 392; AKER, s. 54.

vardır<sup>338</sup>. Örneğin, sendikanın davadan ferâgat etmesi, davayı kabul etmesi, karşı tarafı ibra etmesi, sulh olması, davayı tamamen ıslah etmesi, tahkim sözleşmesi yapması gibi birtakım usulî işlemler vekil edenin yetki belgesinde sendikaya açık şekilde izin vermesi halinde mümkündür<sup>339</sup>. Zira maddî hukuk işlemlerinden olan sözleşmenin feshi ve dönme beyanı yahut dava konusu hak üzerinde takas yapma gibi işlemlerin de özel yetkiyle yapılabileceği söylenebilir<sup>340</sup>.

## **2. Avukatlık Ücreti ve Yargılama Giderleri Bakımından**

### **a. Avukatlık Ücreti**

Sendika üye veya mirasçısının temsili halinde, sendikanın, temsil ettiği kişilerden ücret talep edip etmeyeceği konusuna gelince; öncelikle belirtilmelidir ki, sendika ile üyesi arasında 1136 sayılı Avukatlık Kanununun 163. maddesinin 1. fıkrası anlamında bir avukatlık sözleşmesi imzalanmaz. Diğer bir deyişle, sendika ile temsil ettiği kişiler arasında herhangi bir ücret sözleşmesi yapılması ve sendikaya temsil olunanın ücret ödemesi söz konusu olamaz<sup>341</sup>. Kaldı ki, üyenin sendikaya aidat ödediği unutulmamalıdır<sup>342</sup>. Keza Sendikalar Kanunu 32. maddesinin 3. bendinin amacına uygun düşen de, üye ya da mirasçının ücret kaygısı olmaksızın bağlı olduğu sendika vasıtasıyla adlî işlemlerini yürütebilmesidir.

### **b. Yargılama Giderleri**

Sendikaların üye veya mirasçılarını temsili esnasında ortaya çıkan yargılama masraflarının temsil olunandan alınıp alınmayacağı konusunda ise, ilgili sendikanın tüzüğünde bu konuya ilişkin bir düzenleme yapıp yapmadığını incelemek gerekir.

---

<sup>338</sup> AKER, s. 54; KURU, s. 834; GÜRDOĞAN, Burhan: “Davaya Vekalette Özel Mezuniyeti Gerektiren Haller”, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar, Sempozyum, (14-16 Haziran 1976), İstanbul 1977, s. 151.

<sup>339</sup> AKER, s. 54; KURU, s. 834; GÜRDOĞAN, s. 152 vd.; ÜSTÜNDAĞ, s. 394; POSTACIOĞLU, s. 322 vd.

<sup>340</sup> AKER, s. 54

<sup>341</sup> Konuya ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Y.9.HD, T. 23.09.1975, E. 5429, K. 4482.

<sup>342</sup> IŞIK, s. 108; TUNCAY, İHU, Sen K. IV,(No 1), s. 4.

Tüzükte herhangi bir düzenlemenin bulunmaması hâlinde, sendikanın davanın kaybedilmesi söz konusu olduğunda, yargılama ve harç giderlerini ödemek gibi bir zorunluluğu olmamalıdır. Zira sendikanın bu tarz giderleri ödemekle yükümlü olması, SK m. 32/3'ün işlerliğini yitirmesine yol açacaktır. Çünkü bu giderlere sendikanın katlanacak olması sendika için ciddi bir maddi külfet yaratacaktır. Dolayısıyla, sendikanın üye veya mirasçıyı temsilen takip ettiği bir davanın kaybedilmesi durumunda yargılama ve harç giderlerini temsil olunanın karşılaması gerekir. Şayet sendika davayı kendi avukatı kanalıyla değil de, dışarıdan bir avukat ile takip etmekte ise, bu hâlde avukata ödenen ücretin üyeden/ mirasçıdan talep edilmesi mümkün olmamaktadır. Nitekim Yargıtay da aynı şekilde, üyenin/ mirasçının vekâlet ücretinden sorumlu olmayacağı görüşündedir<sup>343</sup>.

#### **E. Kamu Görevlileri Sendikalarının Üyelerini Temsiline Bakış ve Karşılaştırma**

Kamu görevlileri tarafından kurulan sendikaların üyelerini temsil etmek suretiyle yapabilecekleri yargı faaliyetleri, dayanağını Anayasanın 53. maddesinden almakta olup, ilgili maddenin 3. fıkrasına göre,

*“128 inci maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir...”*

Anayasanın 53/III. maddesinde yer alan bu hususa ilişkin düzenleme, ilk pozitif hukuk normudur. Buna karşılık, işçi ve işveren sendikalarının yargılama faaliyetlerine ilişkin Anayasa'da herhangi bir hüküm bulunmadığının da altını bu vesile ile çizmek gerekir<sup>344</sup>.

---

<sup>343</sup> Y.9.HD, T. 23.09.1975, E. 5429, K. 4482, TUNCAY, İHU, Sen K. IV, (No 1), s. 1; IŞIK, s. 108; AKER, s. 54-55.

<sup>344</sup> AKER, s. 55.

Anayasa'daki hükme dayanarak 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda konuya ilişkin düzenlemeye 19/2. bent f'de rastlanmakta olup, ilgili hüküm SK m. 32/3. bendinden farklı ve daha kapsamlıdır. Şöyle ki, ilgili hüküm uyarınca:

*“Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.”*

kamu görevlilerinin sendikalarının taraf ve dava ehliyetlerinin kapsamını ortaya koymaktadır. Kamu görevlileri sendikalarının işçi ve işveren sendikaları ile arasındaki farkı, kamu görevlileri sendikalarının açtığı davalarda davalının da kamu kurumları olması, işçi ve işveren sendikalarında ise, davalı tarafın işveren veya işveren sendikası olması yönüyle açıklamak mümkündür<sup>345</sup>.

Danıştay'ın 03.03.2006 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı<sup>346</sup>, yazılı başvuru şartı getiren SK m. 32/3. bendinin işçiler aleyhinde bir hükme dönüştürmektedir. Şöyle ki, anılan hüküm işçilerin bireysel nitelikli davalarında yazılı başvuru aramakta olup, bahsi geçen İBK uyarınca kamu görevlileri bakımından bu koşul aranmamaktadır. Çünkü ilgili İçtihadı Birleştirme Kararında kamu görevlilerine karşı düzenlenen disiplin cezaları veya atama gibi bireysel işlemler hakkında üyesi buldukları sendikaların taraf olabileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, bireysel haklara ilişkin davalarda kamu görevlilerinin yazılı başvurusu aranmadığı hâlde, işçilerin yazılı başvuruda bulunması gerekli görülmektedir. Hâl böyle olunca, AKER'e göre, SK m. 32/3. bendinde değişikliğe gidilerek, yazılı başvurunun kaldırılması gerek Türkiye'nin de tarafı bulunduğu 151 sayılı Sözleşme 1 ve 3. maddeleri başta olmak üzere İLO sözleşmeleri bakımından gerekse de hak arama

---

<sup>345</sup> AKER, s. 55.

<sup>346</sup> Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu, T. 03.03.2006, E. 2005/1, K. 2006/1, Yargı Dünyası Dergisi, S. 130, Y. Ekim 2006, s. 135 vd.; AKER, s. 55.

özgürlüğü, hukukun bütünlüğü ve sosyal devlet ilkeleri gibi hukuk ilkeleri nazara alındığında zorunluluk arz etmektedir<sup>347</sup>.

## **II. ÜYELİK KOŞULU ÇERÇEVESİNDE ÜYELİĞİN DEVAM EDİP ETMEME DURUMU**

Sendikaların bireysel nitelikli faaliyette bulunabilmesi için temsil edilecek kişinin sendika üyeliğinin mevcut olması gerekir. Bu nedenle aşağıda üyeliği hangi hâllerin etkilemediği, hangi durumlarda üyeliğin askıda kalacağı, üyeliğin hangi hâllerde sona ereceği gibi hususlar incelenecektir.

### **A. Üyeliği Etkilemeyen Hâller**

Üyeliği etkilemeyen hâlleri açıklamaya geçmeden önce, işçi ve işveren sendikası üyeliğinin koşullarını belirtelim. Bir işçi sendikasına üye olabilmek için, Sendikalar Kanununa göre işçi olmak, onaltı yaşın doldurulmuş olması, tüzükte öngörülen niteliklere sahip olmak ve sendika ile aynı işkolunda çalışır olmak gerekmektedir. İşveren sendikası üyeliğinin koşulları arasında ise, Sendikalar Kanununa göre işveren veya işveren vekili sayılma, reşit ve mümeyyiz olma, tüzükte öngörülen niteliklere sahip olma ve sendika ile aynı işkolunda faaliyette bulunma yer almaktadır. İlgili koşulları hâiz kişiler SK'ndaki düzenlenmelere uygun şekilde üye kayıt fişlerini üyesi olmak istedikleri sendikaya sunarak, başvuruda bulunurlar. Sendika üyeliği sıfatının kazanılması üyeliğin kabul tarihi veya başvurudan sonra otuz günün geçtiği gündür.

Her ne kadar bir sendikaya üye olabilmek için işçi ya da işveren sıfatını haiz olmak gerekiyorsa da SK m. 24'te sayılan kimi durumlarda işçi veya işveren sıfatı kaybedilse dahi sendikaya üyelik devam etmektedir.

---

<sup>347</sup> AKER, s. 55-56.

## 1. Sendika Organlarında Yer Alma

Profesyonel olarak sendikacılık yapan kişilerin çalıştıkları işyerinden ayrılması gerekmektedir. Hâl böyle olunca, bu kişilerin işçi sıfatı sona ermektedir. Buna rağmen ilgili kişilerin sendika üyelikleri devam edeceği kabul edilmektedir<sup>348</sup>. Şöyle ki, Sendikalar Kanunu m. 24 ilk fıkrasına göre, “İşçi sendika veya konfederasyonlarının yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almalarından dolayı işyerinden ayrılan işçilerin bu göreve getirildikleri anda üyesi buldukları sendikalardaki üyelik sıfatları devam eder.” Anılan hükümden açıkça anlaşıldığı üzere, üyelerin sendika organlarında görev almaları sendika üyeliklerini etkilememektedir.

Bu hüküm ile sendika organlarında görev alan kişilerin sendika yönetim ve faaliyetlerinden kopmalarının önüne geçilmek istenmiştir<sup>349</sup>.

İlgili düzenleme, hem Sendikalar Kanunu 29. maddede öngörülen yöneticilik güvencesi ile uyumlu, hem de işçilerin sendikalara üye olabilmek için ilgili sendika ile aynı işkolunda çalışmak ve sendika organında görev alabilmek için sendikanın üyesi olmak gibi koşullar gözetildiğinde, birtakım temel kurallar karşısında oluşabilecek duraksamaları giderici niteliktedir<sup>350</sup>.

## 2. Bazı Kurullarda Yer Alma

Aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca ise:

*“Sendikalara üye olmak hakkına sahip olanlardan mevzuat gereğince bir işletme veya kurumun yönetim kurullarında veya benzeri kurullarında*

---

<sup>348</sup> NARMANLIOĞLU, s. 183.

<sup>349</sup> DEMİR, s. 451.

<sup>350</sup> ŞAHLANAN, s. 185.

*işveren, işveren vekili ve işçi temsilcisi sıfatıyla bulunanların da sendika üyeliği devam eder.”*

Böylece, ilgili kişilerin işçi ya da işveren niteliklerini kaybedecekleri, ancak buna rağmen sendika üyeliklerinin devam edeceği ifade edilmektedir.

İlgili hüküm ile kastedilen resmî kurullar arasında Asgarî Ücret Tespit Komisyonu, SSK Yönetim Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu da yer almakta olup, bir işletmenin yönetimine işveren ya da işçi temsilcisi sıfatı ile katılmak da gözetilmektedir<sup>351</sup>. Ancak ilgili düzenlemenin, uygulamaya bakıldığında, gerçeklerle örtüşmediğini söylemek mümkündür. Çünkü adı geçen görevler profesyonel sendikacılar tarafından yürütülmekte olup, sade işçi ve işverenlerce yerine getirildiği söylenemez<sup>352</sup>.

### **3. Geçici Olarak İşsiz Kalma**

#### **a. İşsiz Kalma Süresi**

Bir işçi çalışmakta olduğu işyerinden ayrıldıktan sonra hemen başka bir işe girmediği takdirde işçi sıfatını kaybeder. Böyle bir durumda sendika tarafından işçiyi temsilen açılan davaların durumu ve yukarıda açıklamaya çalıştığımız yetki tespiti konusunda esas alınacak üye sayısına bu işçilerin dâhil olup olmayacağı gibi konularda işsiz kalma süresi önem arz eder<sup>353</sup>. Değindiğimiz işsiz kişi, gerçekten çalışma arzu ve iktidarında olduğu hâlde kendine makul ve uygun bir iş bulamayan, vaktiyle işçi sıfatını haiz sendika üyesi olup, sonradan her nasılsa işini kaybeden kimsedir<sup>354</sup>.

---

<sup>351</sup> SUR, s. 134.

<sup>352</sup> ŞAHLANAN, s. 185.

<sup>353</sup> SUR, s. 134.

<sup>354</sup> TUNCAY, İşçi, s. 311.



SK m. 24 son fıkraya göre:

*“İşçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartı ile başka bir işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez.”*

ifadesiyle, ilgili yasa maddesinde işsizliğin belirli bir süre ile sınırlanmadığı görülmektedir. Fakat Yargıtay 9. H.D’nin 11.05.1998 T. 7300/8735 sayılı kararı işsizlik durumuna bir yıllık sınır getirildiğini ortaya koymaktadır<sup>355</sup>. Bu içtihat bazı yazarlar tarafından eleştirilmekte olup, ŞAHLANAN’a göre, üyeliği sona erdiren bir hukukî statü ya da konumda bulunulmadığı sürece yeniden iş bulma süresinin ne kadar olduğu önem taşımamalı, işsizlik halinin “geçici” olduğu kabul edilmelidir<sup>356</sup>.

SUR’a göre ise, işsiz kalınan dönem, işçinin sendikaya en çok ihtiyacı olan zamandır. Dolayısıyla “geçici olarak işsiz kalma” ifadesi kısıtlayıcı şekilde yorumlanmamalı, iş bulana kadar geçen sürenin makul olması koşuluyla sendika üyeliğinin devam edeceği kabul edilebilmelidir<sup>357</sup>.

Diğer taraftan, kanunda belli bir süre sınırının konulmaması hakime takdir yetkisi bırakıldığını gösterir. Zira toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinde yetki tespitine ilişkin üye sayısı hesaplanırken üyeliğin sınırsız biçimde devam ettiğini kabul etmek doğru olamaz. Bu süre, “her olayın özelliğine göre, dürüstlük kuralları çerçevesinde belirlenmelidir.” İşçinin işsiz kaldığı sürede Türkiye İş Kurumu’nda kaydının bulunması gibi hususlar işçinin iş aradığını ortaya koyar. Dolayısıyla hakimin takdir yetkisini her durumun özelliğine uygun şekilde kullanarak, makul bir süre belirleyebilme imkânı vardır<sup>358</sup>.

<sup>355</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1998-7300.htm&query=K.%20"1998/8735"#fm;](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1998-7300.htm&query=K.%20) GÜNAY, s. 435; SUR, s. 134.

<sup>356</sup> ŞAHLANAN, s. 186.

<sup>357</sup> SUR, s. 134; Karşı görüşler için de bkz. SUR, s. 134.

<sup>358</sup> SUR, s. 134-135.

Konuya ilişkin 20.05.2008 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifinde ise, Yargıtay içtihadının benimsendiği gözükmekte olup, anılan teklife göre, 24. m. son fıkra uyarınca : “(...) Geçici olarak işsiz kalan işçinin sendika üyeliğinin devamı bir yıllık süreye bağlıdır. Bu sürenin sonunda işsizliğin devam etmesi hâlinde üyeliği sona erdirilir.” şeklinde bir düzenlemeye gidilmiştir.

### **b. İş Sözleşmesinin Askı Süresi**

Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin askıda kaldığı dönemde, diğer bir ifadeyle mevsim arasındaki sürede, işçilik sıfatları devam ettiğinden dolayı sendika üyelikleri etkilenmemektedir<sup>359</sup>. Zira Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10.10. 2008 T. 2007/27615 E. 2008/26209 K. sayılı kararında: “ *Mevsimlik işte çalışan işçilerin, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca, çalıştıkları işyerinin bağlı olduğu iş kolunda kurulu işçi sendikasına üye olabilme hakları bulunmaktadır. Bunun yanında, sendika organlarına seçilme hakları da vardır. Mevsimlik işin sona ermesi ve işçinin iş sözleşmesinin askıya alınması, sendika üyeliğini olumsuz yönde etkilemez. Sendikalar Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca, işçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması sendika üyeliğini ortadan kaldırmaz. Ancak, işçinin askı döneminde bir başka işkoluna giren işyerinde çalışmaya başlaması hâlinde sendika üyeliği, aynı yasanın 25/5. maddesi uyarınca sona ereceğinden, işçinin ertesi yıl mevsim başında eski işyerinde işbaşı yapması halinde yeniden sendikaya üye olması gerekecektir.* ”<sup>360</sup>

Nitekim yetki tespiti için esas alınacak üye sayısı içinde üyeliği askıda olan mevsimlik işçiler de sayılmaktadır<sup>361</sup>. Dolayısıyla, askıda kalan süre içinde mevsimlik işçiler işsiz sayılmamaktadır<sup>362</sup>.

<sup>359</sup> 9. HD, 17.01.1992, 17528/284; ŞAHLANAN, s. 186; DEMİR, s. 452; SUR, s. 135.

<sup>360</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2007-27615.htm&query=K.%20"2008/26209"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2007-27615.htm&query=K.%20)

<sup>361</sup> 9. HD, 24.04.1992, 4433/4631, YKD Eylül 1992, s. 1371; [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1992-4433.htm&query=K.%20"1992/4631"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1992-4433.htm&query=K.%20); SUR, s. 135.

## B. Üyeliğin Askıya Alınma Hali

SK'nun 24. maddesinin 3. fıkrasında:

*“Askerliği meslek edinmemiş bulunan askeri şahısların bu Kanuna göre sahip oldukları hak ve yükümlülükler silah altında oldukları süre için askıda kalır.”*

hükmü mevcuttur.

Bahsi geçen hüküm uyarınca, silah altına alınan er, erbaş ve yedek subayların sendika üyelikleri devam etmekle beraber; oy verme, aidat ödeme gibi üyelik hak ve yükümlülüklerini ise kullanamazlar. Bu dönemde askerde bulunan işçilerin genel kurul hariç olmak üzere sendika organlarındaki üyelikleri de askıda olup, onların yerine yedek üyeler görev yaparlar<sup>363</sup>.

Tabii buradaki askıda kalma hâli ile mevsimlik işçilerin iş sözleşmelerinin askıda kalma durumunu ayırt etmek gerekir. Şöyle ki, mevsimlik iş sözleşmesi askıda bulunan işçilerin sözleşmeleri sona ermediği için sendika üyeliği de devam eder<sup>364</sup>. Dolayısıyla yetki tespitine dair hesaplamaya mevsimlik işçiler de dâhil olurlar. Buna karşılık, askere giden işçilerin iş sözleşmesi sona erdiği için, askerler işçi veya üye sayısına dâhil edilemezler. İş sözleşmesi sona eren işçilerin yasaya göre sendika üyelikleri de sona ermekte ise de askerler hakkında SK'da özel bir düzenlemeye gidilmesinden ötürü silah altında bulunan işçilerin üyelikleri askıda kabul edilmektedir. Böylece askerden dönen işçinin tekrar aynı işyerinde ya da aynı iş kolunda çalışması halinde yeniden sendikaya üye olmak için emek ve para harcaması önlenmektedir<sup>365</sup>.

---

<sup>362</sup> SUR, s. 135.

<sup>363</sup> ŞAHLANAN, s. 187-188; SUR, s. 135.

<sup>364</sup> ŞAHLANAN, s. 187; DEMİR, s. 452; SUR, s. 141

<sup>365</sup> DEMİR, s. 452.

Değınmekte yarar olan bir diğer husus ise, yasanın ilgili hükmünün askerlik öncesi sendikaya üye olmuş işçiler için geçerli olduğudur. Bir başka deyişle, daha önce sendika üyeliği bulunmayan bir işçinin askerlik yaptığı sırada sendikaya üye olması yasal değildir. Çünkü Sendikalar Kanunu m. 21'e göre askeri şahısların işçi veya işveren sendikalarına üye olması yasaktır<sup>366</sup>.

### C. Üyeliğin Kendiliğinden Sona Ermesi

Aşğıda inceleyeceğimiz üzere sendika üyeliğini kendiliğinden sona erdiren bazı haller olup, Sendikalar Kanunu 25. maddede bu hâller hüküm altına alınmıştır:

#### 1. Genel Sebepler

Önemle belirtmek isteriz ki, sendika üyeliği kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardandır. Dolayısıyla üyelik hakkı dokunulmaz, vazgeçilmez ve devredilmez bir hak niteliğini haizdir. Üyeliği kendiliğinden sona erdiren haller arasında öncelikle sendika üyesinin ölümü ya da gaipliğine karar verilmesi yer almaktadır. Ayrıca, sendikaların tüzel kişiliklerini fesih veya infisah olmaları nedeniyle kaybetmeleri durumunda da işçi ve işverenlerin üyelikleri kendiliğinden ortadan kalkmaktadır<sup>367</sup>.

TUNCAY'a göre, temyiz kudretini sürekli şekilde kaybeden bir işçinin de sendika üyeliği kendiliğinden sona ermelidir<sup>368</sup>. Şayet ayırtım gücü geçici olarak kaybedilmişse bu durumda geçici kaybın bulunduğu süre zarfında işçi üyelik haklarını kullanamaz. Fakat üyeliği devam edecektir<sup>369</sup>.

---

<sup>366</sup> ŞAHLANAN, s. 188.

<sup>367</sup> ÇELİK, Sendikalar, s. 253; ESENER, s. 352; TUNCAY, s. 253; TUNÇOMAĞ, s. 124; ŞAHLANAN, s. 188; TUĞ, s. 139; NARMANLIOĞLU, s. 184; DEMİR, s. 453-454; DEMİR, Sendika, s. 96; SUR, s. 140.

<sup>368</sup> TUNCAY, İşçi, s. 253; TUNCAY, s. 76.

<sup>369</sup> SUR, s. 140.

## 2. Üyelik Koşullarının Kaybedilmesi

Sendika üyeliği koşullarının kaybedilmesine ya işçi ve işveren sıfatının kaybedilmesi ya da işçinin iş kolunu değiştirmesi hâli yol açar. İşçi ve işveren sıfatı ise, emeklilik nedeniyle ya da başka bir sıfatla örneğin serbest çalışmaya başlamaktan dolayı sona ermektedir.

### a. Emeklilik

275 sayılı Kanunda emeklilik veya maluliyet hallerinin üyeliği sona erdirdiğine dair bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Ancak emekli olan bir işçinin sendika üyeliğinin son bulacağına dair Yargıtay kararları mevcuttur<sup>370</sup>. Öğretide de üyeye yaşlılık aylığı bağlanması ve emeklilik sonrası üyenin çalışmaması kaydıyla ilgili kararın tasvip edildiği anlaşılmaktadır<sup>371</sup>.

2821 sayılı Sendikalar Kanununda ise emekliliğe ilişkin durum 25. maddenin 5. fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Bu hükme göre, “*Bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerle işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği sona erer. Çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz. Ancak, sendika şubesi, sendika veya konfederasyonların yönetim ve denetim kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alan yöneticilerin sendika üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.*”

Bahsi geçen hüküm, emekli olan bir işçinin bağlı bulunduğu sendika üyeliğinin emeklilik nedeniyle sona ermekte olduğunu açıkça ifade etmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22.12.1997 T. 1997/20012 E. 1997/22156 K. sayılı kararında da ifade edildiği üzere, “*Davalı idare davacı işçinin emekli olması*

<sup>370</sup> Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. 9. HD. 31.5.2001 T. 2000/8540 E. 2001/9789 K. TÜHİS, Kasım 2001, s. 60-61; ÇELİK, s. 451.

<sup>371</sup> DEMİR, Sendika, s. 100.

*sonucu sendika üyeliğinin sona erdiğini bu itibarla adına sendikanın dava açamayacağını ileri sürmüştür. Gerçekten 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 25/5 maddesine göre emeklilikle sendika üyeliği son bulur. Bu husus üzerinde durulup inceleme ve araştırma yapılarak hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmelidir.”*<sup>372</sup>

Mevzuatımıza göre, emeklilik ile sendika üyeliği son bulduğundan dolayı sendikanın emekli olan işçi adına dava açması mümkün değildir. Oysa batı ülkelerinde sendikaların emekli işçilere destek vermeye devam ettikleri, onların hak ve menfaatlerini korudukları görülmektedir. Ülkemizde ise, tam aksine işçilerin sendikaya en çok ihtiyaç duyduğu durumlarda destekten mahrum kaldıklarını ifade etmek gerekir. Emekli işçilerin sendika üyeliklerinin sona erdirilmesinin sebebi toplu sözleşme yapacak işyerlerinde emekli işçilerin aktif çalışıyor görünmesini önlemek ve mevzuatımızda yetki tespiti üye sayısına bağlı olarak yapıldığından ötürü bu sayıya emekli işçilerin dâhil edilmemelerini sağlamak maksadıyladır. SUR'a göre, yetkili sendikayı belirlemek bakımından mevzuatımız yerindedir. Fakat sosyal açıdan bu düzenleme bazı sakıncaları beraberinde getirmektedir. Hâl böyle olunca, emekli işçiler için farklı bir üyelik ilişkisi ve statüsü öngörülmesi durumunda, meydana gelen sosyal sakıncaların giderilebilmesi mümkün olabilir<sup>373</sup>.

Kanun uyarınca, yukarıdaki hüküm doğrultusunda işten ayrılan üyelerin, istifa etmesine gerek yoktur. Doktrindeki görüşe paralel olarak, bu hükme göre, işçinin SSK'dan veya Emekli Sandığından aylık ya da toptan ödeme almasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Diğer taraftan, işçi hem aylık veya toptan ödeme alıp hem de yeniden çalışmaya başlarsa tekrar sendika üyesi olabileceğine şüphe yoktur<sup>374</sup>. Zira ilgili maddede “*Çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz*” denilmekle, üyenin çalışmaya devam etmesi halinde sendika üyeliğinin de devam edeceği açıkça düzenlenmiştir<sup>375</sup>. Yeri gelmişken belirtelim ki, 1988

---

<sup>372</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-20012.htm&query=E.%20"1997/20012"#fm.;](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-20012.htm&query=E.%20) SUR, s. 141.

<sup>373</sup> SUR, s. 141.

<sup>374</sup> EYRENCİ, s. 123; ŞAHLANAN, s. 227; DEMİR, s. 454; DEMİR, Sendika, s. 101.

<sup>375</sup> DEMİR, s. 454; DEMİR, Sendika, s. 101.

yılında yapılan değişikle beraber emekliliğe hak kazandığı halde çalışmaya devam eden bir işçinin de sendika üyeliği korunmaktadır<sup>376</sup>. Kaldı ki, yaşlılık aylığı alabilmek için işten ayrılma zorunluluğu da bulunmamaktadır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Kanunu uyarınca sosyal sigortalar destek primi ödemek suretiyle işçinin hem çalışması hem de yaşlılık aylığı almasına bir engel bulunmamaktadır<sup>377</sup>.

Keza, işçinin aylık veya toptan ödeme alması, disiplin kurulu hariç olmak üzere, sendika organlarında (yönetim ve denetim kurullarında) görevli olması ve tekrar seçilmesi halinde sendika üyeliğini olumsuz şekilde etkilememektedir. Nitekim bu hüküm SK 9. maddesinin 5. fıkrasında:

*“Bu Kanunun uygulamasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar”*

hükümü ile de bağlantı ve uyum içindedir. Bir başka deyişle, yöneticilerin emekli olmaları göreve devam etmelerine engel teşkil etmemektedir<sup>378</sup>. Yöneticilere ilişkin bu özel düzenleme gereği onlar için çalışmaya devam etme şartının da ayrıca aranmayacağı açıktır<sup>379</sup>. Öte yandan, işyerinde çalışmayı sürdürerek sendikaların veya şubelerin yönetim veya denetim kurullarında görev alan yöneticiler amatör yönetici, seçilmeleri ile beraber işyerindeki görevlerinden ayrılarak görevini sürdüren yöneticileri ise profesyonel yönetici olarak ifade edersek, Sendikalar Kanunu m. 25/V’te yer verilen bu yeni düzenlemede amatör veya profesyonel sendika yöneticileri bakımından bir ayırım yapılmamıştır<sup>380</sup>.

---

<sup>376</sup> SUR, s. 141.

<sup>377</sup> şAHLANAN, s. 191.

<sup>378</sup> şAHLANAN, s. 192; SÜMER, Hâluk, Hadi: Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler, Çimento İşv. D., Mart 1996, s. 8; DEMİR, İş, s. 454.

<sup>379</sup> SÜMER, s. 9; DEMİR, Sendikalar, s. 101.

<sup>380</sup> şAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler, Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul 1996, s. 483.

## **b. İşçi ve İşveren Sıfatının Sürekli Kaybı**

Serbest meslek ile uğraşmayı tercih eden veya memur statüsüne girerek işçiliği bırakan kişilerin sendika üyeliklerinin kendiliğinden son bulması kaçınılmazdır<sup>381</sup>.

İşverenler bakımından ise Sendikalar Kanunu 25. maddenin 4. fıkrası:

*“İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin işveren sendika veya konfederasyonlarındaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kayıp ettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzelkişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri halinde tüzelkişiliğin üyeliği düşmez, işveren vekilinin sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer.”*

hükmünü amirdir. İlgili hükmü örneklerle açıklayacak olursak; bir işveren sendikasının yönetim kurulunda başkan olan bir kişi, bir anonim şirketin genel müdürü ise, anonim şirketten ayrılması durumunda yönetim kurulu başkanlığı görevi kendiliğinden sona erer. Ancak anonim şirketin sendika üyeliği düşmez. Bir işveren vekilinin aynı iş kolunda başka bir anonim şirkete ya da ortaklığa geçmesi halinde de işveren vekilinin yönetim kurulu başkanlığı kendiliğinden sona erer. Bunun nedeni işveren vekilinin eski işyeri (anonim şirket) adına kendisine başkanlık görevinin verilmiş olma ihtimalidir<sup>382</sup>.

## **D. İşçinin İş Kolunu Değiştirmesi**

Sendikalar Kanununun 25. maddesinin beşinci fıkrasında, işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliğinin sona ereceği hükme bağlanmıştır. İlgili düzenleme ile ifade edilmek istenen, işçinin çalıştığı işkolunu değiştirerek tümüyle bu işkolunun

---

<sup>381</sup> SUR, s. 141.

<sup>382</sup> EYRENCİ, s. 122; DEMİR, Sendika, s. 141, DEMİR, İş, s. 453.



dışında bir işkoluna geçmesidir. Yoksa işçinin part-time çalışma yaparak bir başka işkolunda da çalışma yapması bahsi geçen düzenlemenin dışında tutulmalıdır<sup>383</sup>.

Sendika üyeliği için sendikanın kurulu olduğu ve faaliyette bulunduğu işkoluna dâhil olan bir işyerinde çalışılması gerekmekte olup, işçinin başka bir işkolunda olan bir işyerinde, çalışmakta olduğu işyerinden ayrılmak suretiyle işe başlaması, sendika üyeliğini kendiliğinden ortadan kaldıracaktır<sup>384</sup>. Ancak işçinin, sendikanın faaliyet alanına giren başka bir işe geçmesi durumunda, SK m. 24/4'te de açıkça hükme bağlandığı üzere, sendika üyeliği etkilenmeyecektir<sup>385</sup>.

### E. Üyelikten Çıkarma

Bir sendika üyesinin ilgili kanun ve tüzük hükümlerine göre sendikal kuruluşun yetkili organı (çıkarma kararı genel kurulca verilir<sup>386</sup>) tarafından alınan karar ile üyeliği sona erdirilebilir. Genel Kurul tüzükte yer verilen sebeplerin oluşması veya başka önemli sebepleri gerekçe göstermek suretiyle üyelikten çıkarma kararı verebilir<sup>387</sup>. Alınan karar çıkarılanlara ve SK m. 25 2. fıkrada gösterilen yerlere yazı ile tebliğ edilir<sup>388</sup>. Çıkarma kararı verilmesinin akabinde itirazların olması halinde izlenen prosedür de SK m. 25 3. fıkrada hükme bağlanmış olup, anılan hükme göre:

*“Çıkarma kararına karşı üye veya işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge müdürlüğü, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.”*

<sup>383</sup> ŞAHLANAN, s. 188-189.

<sup>384</sup> NARMANLIOĞLU, s. 185.

<sup>385</sup> TUNCAY, İşçi, s. 312; NARMANLIOĞLU, s. 185.

<sup>386</sup> Bkz. SK 25. maddenin 3. fıkrası.

<sup>387</sup> Üyelikten çıkarma nedenlerine ilişkin bkz. EYRENCİ, s. 127; ŞAHLANAN, s. 197, vd.

<sup>388</sup> Bkz. SK 25. maddenin 3. fıkrası.

SK'nun 7. maddesinin 5. bendinde üyelikten çıkarılmanın şart ve şekillerinin, sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilmesinin zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Aynı zamanda üyelikten çıkarılma sebeplerine de sendikanın tüzüğünde yer verilmesi gerekmektedir. Sendika tüzüğünde öngörülmesi hâlinde; başka bir sendikaya üye olma, yasal olan bir greve katılmama, üyelik aidatlarının ödenmemesi gibi sebepler ile uygulamada karşılaşılan, sendika organlarında görev alan üyelere küçük düşürücü söz ve davranışlarda bulunma, ortak sendikal çıkarları zedeleyici davranışlar, sendikanın gelişmesini engelleyici hareketler gibi bazı nedenlere dayanarak üyelikten çıkarma kararı verilebilmektedir<sup>389</sup>.

Üyeyi çıkarmak için hangi neden isnat ediliyorsa sadece o nedene bağlı olarak üyelikten çıkarma gerçekleştirilebilir. Başka bir deyişle, üyeyi isnat edilen neden dışında, başka bir nedene dayanarak çıkarmak mümkün olmaz. Kaldı ki, çıkarma nedeni üyeye bildirildiğinden dolayı yetkili organ kendisini bildirmiş olduğu neden ile sınırlanmış olmakta, eğer bildirilen nedenden farklı bir nedenle üye çıkarılmak istenirse üyeye yeni bir bildirimde bulunmak gerekmektedir<sup>390</sup>.

İhraç nedeninin yazılı olarak üyeye bildirilmesi ve makul bir süre tanınarak çıkarma kararına ilişkin savunmalarının alınması gerektiğini göz ardı etmemek gerekir. Çünkü savunması alınmayan işçi sendika üyeliğinden çıkarılamaz<sup>391</sup>. Zira sendikaların işleyişinin demokratik ilkelere uygun olma zorunluluğu karşısında çıkarılacak üyeye savunma hakkı tanınması şarttır. Aksi hâlde sendikaların işleyişinin demokratik olduğundan söz etmek mümkün olmayacaktır<sup>392</sup>.

Kanuna göre, sadece çıkarılan işçi değil aynı zamanda işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünün de itiraz hakkı bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne itiraz hakkı tanınması ile bireylerin mahkemeye herhangi bir sebeple

---

<sup>389</sup> SUR, s. 138.

<sup>390</sup> ŞAHLANAN, s. 201.

<sup>391</sup> HGK, 10.03.1958, 3913/1264, TİK, C. I, II, s. 7-8; ŞAHLANAN, s. 201; SUR, s. 139

<sup>392</sup> ŞAHLANAN, s. 201.

başvuramamaları durumunda haklarının devlet tarafından koruma altına alınmasının hedeflendiğini söylemek mümkündür<sup>393</sup>.

Yargı aşaması esnasında mahkemenin itirazı hem usul hem de esas yönünden incelemesi gerekmektedir. Çıkarılma sebebinin bulunup bulunmadığı, varsa bu sebebin haklı olup olmadığı, çıkarma kararının usule uygun olarak verilip verilmediği, üye işçinin suçu karşısında çıkarma kararı şeklinde bir yaptırım cihetine gitmenin oranlı olup olmadığı gibi konular mercek altına alınarak itiraza ilişkin bir karara varılmaktadır<sup>394</sup>. Zira mahkemenin disiplin cezasını başka bir yaptırıma çevirme yetkisi bulunmamaktadır<sup>395</sup>.

Hükümde belirtilen otuz günlük sürenin hak düşürücü süre olduğunu belirtmek gerekir. Diğer bir ifadeyle, otuz günlük sürenin geçirilmesi durumunda çıkarma kararına itiraz hakkı artık bulunmamaktadır<sup>396</sup>. Otuz günlük süre işçi lehine belirlenmiş olan asgari bir süre olup, her ne kadar kısaltılması mümkün değil ise de tüzüklere konulacak hükümlerle uzatılması geçerli olacaktır<sup>397</sup>. Şayet süresi içinde itiraz yapılmamışsa kanun ile tanınmış bulunan otuz günlük sürenin bittiği tarihte üyelik sona ermiş olur. Çıkarma kararına itiraz edilmesi halinde ise mahkemenin kesin kararını vermesi için iki ay süresi bulunmakta olup itirazı reddettiğine ilişkin yargı kararı tarihinde üyelik son bulur. İlgili düzenleme sonucunda sendika üyeliğinin keyfi şekilde ya da kişisel sebeplerden dolayı sona erdirilmesi oldukça zorlaştırılmıştır<sup>398</sup>.

Yargılama esnasında ise çıkarılma kararına karşı başvuruda bulunulan hakimin ilk önce üyenin çıkarılmasına gerekçe olarak gösterilen olguların maddi durumunu

---

<sup>393</sup> TUNCAY, İşçi, s. 308; TUNCAY, s. 79; SUR, s. 139.

<sup>394</sup> ŞAHLANAN, s. 205-206; SUR, s. 139-140.

<sup>395</sup> SUR, s. 140.

<sup>396</sup> EYRENCİ, s. 129; TUNÇOMAĞ, s. 132; ŞAHLANAN, s. 204; DEMİR, s. 457; DEMİR, Sendika, s. 99; SUR, s. 139.

<sup>397</sup> ŞAHLANAN, s. 204.

<sup>398</sup> TUNÇOMAĞ, s. 133; ŞAHLANAN, s. 203, vd.; NARMANLIOĞLU, s. 193; DEMİR, Sendika, s. 100; DEMİR, s. 457; SUR, s. 140.

incelemesi, akabinde tüzükte yazılı suçlandırmanın çıkarma kararı bakımından haklı neden teşkil edip etmediği ve kararı veren organın objektif olup olmadığına ilişkin denetim yapması ve son olarak suça göre cezanın oransallığı ilkesi de gözetilmek suretiyle yaptırımın yerinde olup olmadığının denetimini yapması yerinde olacaktır<sup>399</sup>.

Önemle vurgulamak isteriz ki, otuz günlük itiraz süresi ve mahkemenin karar verme süreci kapsamında geçen iki aylık süre içinde üyenin bağlı bulunduğu sendikaya ilişkin hak ve borçları devam etmektedir<sup>400</sup>. Mahkemenin itirazı kabul etmesi durumunda çıkarma kararı iptal edilir ve hükümsüz kalır. Dolayısıyla sendika üyeliği kesintisiz şekilde devam eder<sup>401</sup>.

## F. Üyelikten Çekilme

Sendikalar Kanununun 25. maddesinin 1. fıkrası uyarınca: “İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” Bu hüküm ile, Anayasanın 51. maddesinde düzenlenen negatif sendika özgürlüğü tekrarlanmıştır. Böylece, kişiye istenildiği zaman sendikadan ayrılabilme hakkı tanınmış olup, üyelikten çekilme, bozucu yenilik doğuran bir hak olarak ortaya çıkmıştır<sup>402</sup>.

Üyelikten çekilme (istifa) SK 25/II’de hükme bağlanmış olup, anılan hükme göre:

*“Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimini noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal*

<sup>399</sup> ŞAHLANAN, s. 205-206.

<sup>400</sup> TUNÇOMAĞ, s. 133; ŞAHLANAN, s. 207; NARMANLIOĞLU, s. 193; DEMİR, Sendika, s. 100; DEMİR, İş, s. 457.

<sup>401</sup> SUR, s. 140.

<sup>402</sup> TUNÇOMAĞ, s. 126; TUNCAY, İşçi, s. 260; EYRENCİ, s. 124; NARMANLIOĞLU, s. 187; DEMİR, Sendika, s. 97; DEMİR, s. 455; SUR, s. 136.

*Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bu bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.”*

Kanuna göre, üyelikten çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerli olur. Yargıtay 9. HD'nin 25.3.1999 T. 5776/6651 sayılı kararına göre<sup>403</sup>: “Gerçekten çekilme işlemi 4.8.1997 tarihinde gerçekleşmiş ise bir ay sonra bu çekilme etkisini doğuracağından 26.9.1997 başvurma tarihinde bunun davalı sendika üyesi olarak kabul edilmesi doğru değildir. 4.9.1997 tarihi esas alacak olursa bir aylık süre geçmediği için sendika üyeliği devam ettiği sonucunun kabulü gerekir.”

Ayrıca, Yargıtay 9. HD'nin 22.01.1998 T. 149/407 sayılı kararına göre ise<sup>404</sup>: “Sendikalar Kanununun 25/11. maddesinde “çekilme notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir.” şeklindeki düzenleme mutlak emredici bir kuraldır.”

Dolayısıyla, bahsi geçen bir aylık süre içinde sendika üyesinin üyelikten doğan hak ve borçları aynen devam edecektir<sup>405</sup>.

Ekleyelim ki, çekilme hakkı, istifa edecek üyenin noter huzurunda münferiden kimliğinin tespiti ve imzasının onanması ile kullanılabilir olup, bu şekle uyulmadan yapılan bir çekilme beyanı geçerli değildir<sup>406</sup>.

SK m. 25/II hükmünün son cümlesi uyarınca, üyelikten çekilenin bir aylık süre içinde bir başka sendikaya üye olması hâlinde yeni üyeliğin bu sürenin bitiminde

---

<sup>403</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1999-5776.htm&query=E.%20"1999/5776"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1999-5776.htm&query=E.%20)

<sup>404</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1998-149.htm&query=K.%20"1998/407"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1998-149.htm&query=K.%20)

<sup>405</sup> DEMİR, s. 455.

<sup>406</sup> TUNCAY, İşçi, s. 264; EYRENCİ, s. 125; NARMANLIOĞLU, s. 189.

kazanılacağı ifade edilmiştir. Bu durumda, sonraki üyelik geçersiz sayılmayacak, yalnızca bir süre askıda olacaktır<sup>407</sup>.

### III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN DAVALAR

Toplu iş sözleşmesine ilişkin davalar yorum ve eda davalarıdır. Nitekim 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda işçi sendikalarının sadece eda ve yorum davası açabileceğine işaret edilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2006/25736 E. 2007/11146 sayılı Yargıtay kararında: “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda; toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının sadece eda ve yorum davaları açabileceği gösterilmiştir.” denilmekle bu konu vurgulanmaktadır<sup>408</sup>.

#### A. Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Yorum Davası

Toplu iş sözleşmesinin yorumu konusunda başvurulması gereken düzenleme 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 60. maddesidir.

##### 1. Yorumu Yapan Mercî

TSGLK m. 60'a göre: “ Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir tespit davası açabilir.” denilmekle yetki itirazına bakan mahkemenin aynı zamanda toplu iş sözleşmesine ilişkin yorum davaları konusunda da yetkili mahkeme olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu bağlamda TSGLK'nun 15. maddesinde belirtildiği üzere toplu sözleşmeye ilişkin yorum davalarına, işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme bakabilir. Toplu iş sözleşmesinin birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi bakımından ise işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkili iş mahkemesidir.

---

<sup>407</sup> SUR, s. 137.

<sup>408</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2006-25736.htm&query=E.%202006/25736"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2006-25736.htm&query=E.%202006/25736).

Yeri gelmişken belirtelim ki, tarafların anlaşmaları halinde yorum konusunda oluşan uyuşmazlıkların çözümü için mahkeme yerine hakeme gidilmesi de mümkündür. Diğer yandan, 2822 sayılı TSGLK “hak grevi”ni yasal görmediği için tarafların kendi yorumlarını kabul ettirmek maksadıyla greve ve lokavta gitmeleri mümkün değildir<sup>409</sup>.

## 2. Yorum Davasının Özellikleri

TSGLK’nun 60. maddesinin 1. fıkrası uyarınca yorum davasını yalnızca toplu iş sözleşmesinin tarafları açabilmektedir<sup>410</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 10.9.1997 Tarih 12960/14563 sayılı Yargıtay kararında: “*Mahkemece, işin esası incelenerek davanın reddine karar verilmiş ise de, anılan yasanın 60. maddesine göre böyle bir yorum davasının ancak sözleşmenin taraflarından birisi tarafından açılması mümkündür. Davacı, toplu iş sözleşmesinin tarafı durumunda bulunmadığı için açılmış bulunan bu davanın sıfat yönünden reddine karar verilmesi gerekir iken, yazılı şekilde esastan red karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.*” şeklinde ifade edilmiştir<sup>411</sup>. Bu bağlamda, işçi sendikasına üye işçiler ile işveren sendikasına üye işverenlerin toplu sözleşmeye ilişkin yorum davası açma hakkı bulunmamaktadır<sup>412</sup>. Nitekim Yargıtay 9. HD 16.09.1988 T. 8917/8241 sayılı kararı “*sendika üyesi işveren aleyhine yorum davası açılmayacağını; husumetin işveren sendikasına tevcih edilmesi gerektiğini*” ifade etmektedir<sup>413</sup>.

---

<sup>409</sup> SUR, s. 328.

<sup>410</sup> Bu hususa ilişkin olarak Yargıtay 9. HD., 11.03.1999 T., 4386/5269 sayılı Yargıtay Kararında: “Yorum davası sözleşme taraflarınca açılır. 9. HD. 4.2.1999 gün 1999/1192 E. 1999/1484 K. sayılı içtihadı bu yoldadır.” denilmektedir. KILIÇOĞLU, s. 645; ÇELİK, İş, s. 646; TUNCAY, s. 245; NARMANLIOĞLU, s. 512; SUR, s. 329; AKER, s. 38.

<sup>411</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-12960.htm&query=E.%20"1997/12960"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-12960.htm&query=E.%20) ; GÜNAY, TİSGLH, s. 482-483.

<sup>412</sup> TUNÇOMAĞ, s. 447; ERKUL, s. 50; TUNCAY, s. 245; NARMANLIOĞLU, s. 512; DEMİR, İş, s. 597; KILIÇOĞLU, Toplu İş, s. 640; AKER, s. 38.

<sup>413</sup> GÜNAY, TİSGLH, s. 1020; DEMİR, s. 597. Benzer bir Yargıtay kararı olarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.02.1991 Tarih E. 1990/11717 K. 1991/2770 sayılı kararı.

Yorum davasının özelliklerinden bir diğeri, tespit davası olmasıdır<sup>414</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 4.2.1999 Tarih 1192/1484 sayılı Yargıtay kararında: “2822 sayılı Toplu iş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 60. maddesine göre uygulanmakta olan bir Toplu İş Sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından herbiri yetkili İş Mahkemesinde yoruma ilişkin bir tesbit davası açabilir.” denilmektedir. Benzer şekilde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 6.3.2008 Tarih 5046/3798 sayılı Yargıtay kararında da: “Taraflar arasındaki uyuşmazlık uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan kaynaklandığına göre 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanununun 60. madde gereğince taraflardan birinin aynı yasanın 15. maddesine göre yetkili mahkemede yoruma ilişkin tespit davası açabilir. Anılan 15. maddesine göre yetkili mahkeme işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne bulunduğu yerdeki iş davalarına bakan mahkemedir.” şeklinde vurgulanmıştır<sup>415</sup>.

Eda davasının açılacağı durumlarda tespit davası açılmayacağına ilişkin yerleşmiş içtihatın toplu sözleşmelerle ilgili yorum davaları için de geçerli olduğu, bir başka ifadeyle, eda davası açılacak hallerde yorum davası açılmayacağını belirten birtakım Yargıtay kararları mevcuttur<sup>416</sup>. Ancak normatif hükümler söz konusu olduğunda daha farklı olarak, ifa davası açılacak hâllerde yorum davası açılabilmesini de mümkün ve doğru bulan yazarlar<sup>417</sup> mevcut olup, aksi görüşte olan yazarlar da bulunmaktadır<sup>418</sup>.

---

<sup>414</sup> KURU- ARSLAN-YILMAZ, s. 182, vd.; ÜSTÜNDAĞ, s. 315; POSTACIOĞLU, s. 252; GÜNAY, Toplu Hak Uyuşmazlıkları, Toplu Hak, Ankara 1995, s. 120; AKTAY, s. 133; NARMANLIOĞLU, s. 511; KILIÇOĞLU, s. 640; SUR, s. 329; AKER, s. 37.

<sup>415</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1999-1192.htm&query=E.%20"1999/1192"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1999-1192.htm&query=E.%20).

<sup>416</sup> Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz. ÇELİK, s. 646; DEMİR, s. 598; GÜNAY, TİSGLH, s. 1018; SUR, s. 329.

<sup>417</sup> ŞAHLANAN, Toplu İş, s. 168-169; TUNCAY, s. 246; NARMANLIOĞLU, s. 513; DEMİR, İş, s. 598; SUR, s. 329.

<sup>418</sup> REİSOĞLU, s. 426.



Yorum davasına konu olan TİS hükmünün açık ve kesin olması durumunda sözleşmenin lafzına üstünlük tanımak gerekir<sup>419</sup>. Öte yandan yorum gerektirmeyecek bir toplu iş sözleşmesinin bir yorum davasında dikkate alınabilmesi için ilgili sözleşmenin ya mutlak emredici hükümlere ya da işçi aleyhine nispi emredici hükümlere aykırılığı söz konusu olmalıdır<sup>420</sup>. Ancak yorum davalarının daha çok TİS'nin normatif kısımları ile ilgili açıldığı görülmektedir<sup>421</sup>.

Yorum davalarında beyanların ve kelimelerin objektif anlamları bir kenara bırakılarak, sözleşmenin yapıldığı esnada taraflarca bilinen hâl ve koşullar nazara alınarak gerçek ve ortak amacın tespit edilmesi gerekmektedir<sup>422</sup>. Hâl böyle olunca, “işçi lehine yorum” ilkesinin bu konuda kesin bir kural oluşturmadığı, yorum ile varılan anlamın mutlak surette işçi lehine olmayabileceği, aksine; işçi aleyhine yorumların da gündeme gelebileceği gerçeği karşısında sadece “şüphe halinde” işçi lehine yorum ilkesine mutlak surette başvurulabileceğini söylemek mümkündür<sup>423</sup>.

Yargıtay 9. HD, 24.09.2001 T. 15268/14421 sayılı kararında objektiflik konusuna ilişkin olarak: “ *tarafların ortak arzularının ve gerçek iradelerinin yorumunda, temeli dürüstlük kuralında bulunan ‘güven prensibi’ dikkate alınmalıdır. Ayrıca, normatif bir hükmün yorumunda sadece hüküm değil, maddenin hatta sözleşmenin tümü göz önüne alınıp öteki hükümlerle bağlantısı değerlendirilip,*

---

<sup>419</sup> Yargıtay 9. HD., 23.05.2002 T., 2002/9652 E., 2002/8797 K. sayılı Yargıtay kararı; KILIÇOĞLU, s. 639-640.

<sup>420</sup> Yargıtay 9. HD, 11.01.2005 T., 2004/33734 E., 2005/483 K. sayılı Yargıtay kararı, KILIÇOĞLU, s. 640

<sup>421</sup> TUNÇOMAĞ, s. 365 vd; TUNÇOMAĞ- CENTEL, s. 410; TUNCAY, s. 246; ERKUL, İhsan: Türk İş Hukuku, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, C.III, B.2, Eskişehir 1991, s. 48; AKER, s. 37.

<sup>422</sup> Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz. DEMİR, s. 598.

<sup>423</sup> ESENER, s. 536; OĞUZMAN, s. 88; REİSOĞLU, s. 422; ELBİR, Halid Kemal: İş Hukukunda Yorum, İHD, C.1, S.1, Y. 1969, s. 34; DEMİR, s. 598.

*sadece işçilerin lehine olacak bir yorum tarzı benimsenmeden, objektiflikten uzaklaşmadan sonuca gidilmelidir.”* denilmektedir<sup>424</sup>

Yargıtay, özel bazı durumlara göre yapılan bir inceleme neticesinde tespit edilebilen konular için eda davası açılması gerektiğini, ancak objektif konular hakkında yorum davasına başvurulabileceğini ifade etmektedir<sup>425</sup>.

Diğer yandan, tarafların yorum davası açabilmesi için ortada yürürlükte, başka bir ifadeyle, uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunması gereklidir. Çünkü yürürlüğü sona eren bir toplu sözleşme sadece eda davası içerisinde yoruma konu olabilecektir<sup>426</sup>. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.10.1996 Tarih 18804/19613 sayılı kararında: “ 2822 sayılı *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 60. maddesine göre yorum davası açılabilmesi için dava tarihinde uygulanmakta olan bir Toplu İş Sözleşmesinin varlığı gerekir.*<sup>427</sup>” şeklinde bu husus açıkça ifade edilmiştir. Daha önce de açıklamaya çalıştığımız üzere, yorum davasını sadece toplu iş sözleşmesinin tarafları açabilmekte olup, sözleşmenin tarafı olan sendika dava açabilirken işçiler ancak eda davası açmak suretiyle haklarını talep edebilmektedir. Yorum davalarında husumete ehil olan tarafın sendika üyesi işveren yerine sendikanın kendisi olması, istikrar kazanmış bir içtihatır<sup>428</sup>. Belirtilmelidir ki, işçi sendikalarının açtığı yorum davalarında, davanın tüm işçileri ilgilendirmesi gerekmemektedir. Örneğin, işverenin hizmet akdini fesih hakkını sınırlayan bir toplu iş sözleşmesinde, ilgili hükme rağmen işveren tarafından tek bir işçinin dahi hizmet akdini feshetmesi söz konusu ise sendika yorum davası açabilecektir. Diğer bir

---

<sup>424</sup> İlgili Yargıtay Kararı için bkz: Çimento İşv., Ocak 2002, s. 49; EYRENCİ, Öner: Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 2001 Kararlarının Değerlendirilmesi, Türk Milli Komitesi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2003, s. 188; DEMİR, s. 598; KILIÇOĞLU, s. 643.

<sup>425</sup> 9. HD, 23.03.1987, 2836/2118, Öz-Gıda İş Sendikası Eğitim Yayınları, Mevzuat Dizisi, No. 3, Ankara 1993; GÜNAY, Toplu Hak, s. 415; GÜNAY, TİSGLH, s. 1006-1007; SUR, s. 329.

<sup>426</sup> AKTAY, s. 133; ÇELİK, s. 646; TUNCAY, s. 245; SUR, s. 329.

<sup>427</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. GÜNAY, TİSGLH, s. 1020.

<sup>428</sup> SUR, s. 329.

deyişle, toplu iş sözleşmesi hakkında tek bir işçiyi ilgilendiren bir nedenle yorum davası açmak mümkündür<sup>429</sup>.

TSGLK 60. maddeye göre:

*“...Mahkeme en geç iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtayın ilgili dairesi, bozma sözkonusu olan hallerde işin esasına ilişkin kesin kararını iki ay içinde verir.”*

şeklindeki düzenleme, yorum davalarının kısa zamanda karara bağlanmasını, bu kararın salt bozma kararı olarak sınırlandırılmayarak, bilâkis davanın esasına girmek suretiyle ihtilafın çözüme kavuşturulmak istendiğini ve davanın sonuçlandırılması neticesinde alınan kararın etkili kılınmasını sağlayıcı bir takım esaslara dayandığını göstermektedir<sup>430</sup>.

Yorum davasına ilişkin mahkeme kararının bağlayıcılığı bakımından, mahkemenin verdiği karar, tıpkı toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi genel bir etkiye sahip olmakta, hem tarafları hem de üyeleri bağlamaktadır. Nitekim bu genel etki, yorum davalarını, eda davası esnasındaki yorumdan ayıran niteliklerden biridir. Yorum davasına ilişkin mahkeme kararı kesin delil teşkil etmekte olup, ilgili karar daha sonra bir eda davasına konu olursa hakimi bağlayacaktır<sup>431</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bu konuya temas etmekte ve 16.2.2005 T. 2005/9-14 E. 2005/76 K. sayılı kararında: *“Yorum davası, toplu iş sözleşmesinin kapalı veya değişik anlamlara gelen, borç doğurucu ya da düzenleyici ( normatif ) hükmünün açıklığa kavuşturulmasını amaçlar; ortaya çıkan karar, toplu iş sözleşmesinin yanlarını, tarafı olmayan işçileri ve işverenleri, kendileri için yapılan sözleşmenin hükümlerinin uygulanması nedeniyle bağlayıcı, objektif bir tespit hükmü niteliğindedir. Bu bağlayıcı nitelik, icrai içerikte olmamakla beraber, yorum*

<sup>429</sup> GÜNAY, Toplu Hak, s. 106, 107; AKTAY, s. 133.

<sup>430</sup> SUR, s. 329.

<sup>431</sup> OĞUZMAN, s. 92; ŞAHLANAN, s. 168; TUNCAY, s. 245; GÜNAY, Toplu Hak, s. 128; AKTAY, s. 134; NARMANLIOĞLU, s. 513-514; DEMİR, s. 599; SUR, s. 330.

*davasına esas konularda açılacak eda davalarında kesin delil oluşturacak içeriktedir.*” şeklinde belirtilmektedir<sup>432</sup>.

Ancak anılan kararın icrai niteliği bulunmamakta olup, karşı taraf ifaya zorlanamaz<sup>433</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2.10.1993 T. 5055/14952 sayılı kararı uyarınca, sendikanın birden fazla üyeyi temsilen açmış olduğu davalarda ihtiyari dava arkadaşlığından söz edilemez<sup>434</sup>.

TSGLK'nun 60. maddesinin 2. fıkrası:

*“Kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 80 inci madde hükmü uygulanır. Kişilerin, yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır.”*

şeklinde devam eder. Kanunun yapmış olduğu yollama gereği TSGLK'nun 80. maddesinin 2. fıkrasını incelediğimizde :

*“Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu hakkında mahkemenin kesinleşen kararına uymayan taraf, ilgililerden birinin şikâyeti üzerine, elli günden az olmamak üzere adlî para cezası ile cezalandırılır.”*

şeklinde hüküm altına alınan bir adlî para cezası mevcuttur.

Belirttiğimiz hükümler uyarınca, kesinleşen bir mahkeme kararına uyulmaması, tazminat davası açılmasına yol açabilecek ve ilgililerden birinin şikâyeti üzerine karara uymayan taraf aleyhine ağır para cezası verilecektir<sup>435</sup>.

---

<sup>432</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-2005-9-14.htm&query=K.%20"2005/76"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-2005-9-14.htm&query=K.%20)

<sup>433</sup> REİSOĞLU, s. 427; GÜNAY, TİSGLH, s. 101.

<sup>434</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. Çimento İşveren, Ocak 1994, s. 29; NARMANLIOĞLU, s. 235; SUR, s. 155; ÖZBAY, s. 263.

<sup>435</sup> GÜNAY, Toplu Hak, s. 132; AKTAY, s. 135; DEMİR, s. 599; SUR, s. 330.

Nitekim TSGLK'nun 81. maddesinde "Tekerrür Hali ve Daha Ağır Bir Cezanın Uygulanması" başlığı altında düzenlen hükümün, 23.01.2008 T. 5728 sa. K.'nun 578. maddesi uyarınca yürürlükten kaldırılmasına kadar, karara uymama davranışının tekerrür etmesi durumunda ceza üçte birden yarıya kadar arttırılmaktaydı.

Diğer taraftan, Yargıtay'ın yorum kararı kesin olduğu için, karar düzeltme yoluna gidilmesi de mümkün değildir. Yargıtay kararlarında, kararın tavzihi yolu ile bile olsa sonucu karar düzeltmeye varan bir talebin kabulünün mümkün olmadığı belirtilmektedir<sup>436</sup>.

## **B. Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Eda Davası**

### **1. Genel Olarak**

Toplu iş sözleşmesine ilişkin açılan eda davaları TSGLK 61. maddede özel olarak düzenleme alanı bulmuştur.

Eda davası toplu iş sözleşmesi hükümlerini uygulamayan tarafa karşı açılacak bir dava olarak karşımıza çıkmakta olup, ağırlıklı olarak işçiler tarafından işveren aleyhine açılmakla beraber işverenler tarafından da açılabilmektedir<sup>437</sup>.

Yukarıda yorum davasına ilişkin açıklamalarımızda hak grevine gidilmesinin yasaya aykırı olduğunu ifade etmiştik. İşte aynı durum eda davaları için de geçerli olup, gerektiği gibi uygulanmayan bir toplu iş sözleşmesi sebebiyle de hak grevine başvurulamaz. Eğer sözleşmede tahkim şartı ve hakemlik anlaşması mevcutsa o halde hakeme gidilerek ihtilaf çözüleceği gibi, diğer durumlarda iş mahkemelerinde dava açmak dışında bir seçenek yoktur<sup>438</sup>.

---

<sup>436</sup> 21. HD.,16.5.1995,2318/2341; GÜNAY, Toplu Hak, s. 130, 447; AKTAY, s. 134.

<sup>437</sup> AKTAY, s. 134-135; NARMANLIOĞLU, s. 514.

<sup>438</sup> SUR, s. 330.

Toplu iş sözleşmesinden doğan hakların ihlâli ya da inkârı durumunda açılabilen eda davasının mutlaka toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu süre içerisinde açılması şart değildir. Ancak davanın zamanaşımı ile ilgili sürelerle uygun olarak açılması zorunludur. Toplu iş sözleşmesine ilişkin eda davasının diğer eda davaları ile kıyaslandığında ayırıcı özelliği yukarıda da açıkladığımız üzere toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkın yerine getirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklara uygulanan faizin farklılığıdır. Ancak bu özellik dışında toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davasının diğer eda davalarından farklı bir yönü bulunmamaktadır<sup>439</sup>.

Eda davasını yorum davasından farklı olarak tek tek işçi ve işveren açabilmektedir. Davanın tarafı sendika ise, SK. m. 32/3 uyarınca, üyelerini temsilen eda davası açma yetkisini hâizdir. Hâl böyle olunca, sendikanın davacı sıfatı kendi adına değil, üyeleri adına olduğu için üyelerin yazılı başvurusunun bulunması zorunludur<sup>440</sup>. Çünkü TİS'ne dayanan eda davasının işçiler tarafından açılması TİS'nin normatif kısmına dayanan bir dava niteliğinde olmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.3.1994 Tarih ve 34084/6613 sayılı Yargıtay kararında da belirtildiği üzere, sendikanın toplu iş sözleşmesinin normatif kısmından doğan alacaklar için kendi adına dava açması mümkün değildir, ancak üyelerini temsilen dava açabilir<sup>441</sup>. Ayrıca toplu iş sözleşmelerine ilişkin eda davalarında yazılı başvurusunun her işçi tarafından ayrı ayrı yapılması şarttır<sup>442</sup>. Zira birden fazla işçiyi temsilen açılan davada her işçinin alacak miktarının ayrı ayrı belirtilmesi istikrarlı bir içtihat haline gelmiştir<sup>443</sup>. Yargıtay bir kararında, sendikanın hem işçiden yetki belgesi alması hem de hangi işçiyi temsilen dava açtığını belirtmesi gerektiğine işaret

---

<sup>439</sup> NARMANLIOĞLU, s. 514-515; DEMİR, s. 599.

<sup>440</sup> TUNCAY, s. 104, 246; ŞAHLANAN, s. 227, 229; AKTAY, s. 135; NARMANLIOĞLU, s. 234; DEMİR, s. 599; SUR, s. 330; KOCAOĞLU, s. 67. Yazılı başvuruya ihtiyaç olmadığı görüşü için bkz. ERKUL, İhsan: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 1983, Sendika, s. 143.

<sup>441</sup> TUNCAY, s. 246.

<sup>442</sup> 9. HD, 28.12.1988, 12912/12922, YKD, C. 15, S. 7, Temmuz 1989, s. 971- 972; 9. HD, 30.10.1987, 9401/9694, SUR, s. 155.

<sup>443</sup> 9. HD, 28.12.1988, 12912/12922, YKD, C. 15, S. 7, Temmuz 1989, s. 971- 972; SUR, s. 155, 330.

etmiştir<sup>444</sup>. Bu davalarda, dava arkadaşlığından söz edilemez. Çünkü her işçinin hakkı diğerinden bağımsız olup, birlikte açılan davalar her davacı için ayrılarak yürütülmelidir<sup>445</sup>. Diğer bir deyişle, eda davasının tarafları toplu iş sözleşmesinin normatif ve borç ilişkileri ile ilgili olanlar dâhil olmak üzere, hak ihlâline uğrayan işçi ile işveren ve işçi ile işveren sendikalarıdır.

Uygulamada daha çok işçilerin toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin ihlâl edilmesinden doğan işçilik alacaklarını talep etmek amacıyla eda davası açma yoluna başvurduğu görülmektedir. Normatif hükümlere aykırılık sonucu oluşan işçilik alacaklarına dair eda davasının tarafı sadece işçi olup, işçi sendikasının bu konuya ilişkin dava açma yetkisi bulunmamaktadır. İşçi sendikasının doğrudan kendi adına dava açabileceği uyuşmazlıklar, ancak borçlar hukukuna ilişkin hükümlerin ihlâl edildiği durumlardır. Tabii yukarıda belirttiğimiz üzere üye dilekçe aracılığıyla yazılı bir temsil yetkisi verdiği müddetçe işçi sendikasının üyesi adına eda davası açmasına bir engel yoktur. Tabii üye temsil yetkisini sendikanın genel merkezine verebilmektedir. Sendikanın şubelerinin üyesi adına dava açma yetkisi tüzel kişilikleri olmadığı için bulunmamaktadır<sup>446</sup>.

Belirtelim ki, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davalarında, işçinin sendika üyesi olması zorunlu değildir. Dayanışma aidatı ödeyen bir işçinin de eda davası açabileceği kabul edilmelidir<sup>447</sup>.

## 2. Faiz

TSGLK'nun 61. maddesinin 1. fıkrasında:

---

<sup>444</sup> 9. HD. 10.3.1997, 2583/4768, [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-2583.htm&query=K.%20"1997/2583"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-2583.htm&query=K.%20) ; ÖZBAY, s. 262-263.

<sup>445</sup> 9. HD, 02.10.1993, 5055/14952, Çimento İşveren, Ocak 1994, s. 29; HGK, 08.06.1992, 9-319/386; SUR, s. 155.

<sup>446</sup> GÜNAY, Toplu Hak, s. 132; AKTAY, s. 135; DEMİR, s. 599.

<sup>447</sup> TUNCAY, s. 246; AKTAY, s.135.

*“Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir.”*

hükümünü amirdir. Temerrüt tarihi konusunda, toplu iş sözleşmesinde açık bir şekilde belirtilen belirli bir günde ücret ödeneceğine değinilmişse, temerrüt o tarihte başlayacaktır. Temerrüt ihtarı, kanunda mevcut düzenlemeden anlaşılacağı üzere bir koşul olarak kabul edilir<sup>448</sup>. Ayrıca bahsi geçen hükme göre eda davalarında özel ve yüksek bir temerrüt faizi öngörülmektedir. Bu şekilde özel bir düzenleme ile işverenlerin ucuz kredi temin etmek maksadıyla işçi hak edişlerini ödememe yoluna başvurmasını önlemeyi ve bu yükümlülüklerini ihmal eden işverenleri caydırmayı amaçlamaktadır<sup>449</sup>.

Faiz konusunda atlanmaması gereken nokta, hükme konu özel faizin diğer bir deyişle işletme kredisi faizinin yalnızca toplu iş sözleşmesine dayanan alacaklar için geçerli olduğu, diğer alacak meblağları için yasal faiz uygulanması gerektiğidir<sup>450</sup>. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13.12.1994 Tarih 15566/17723 K. sayılı kararına göre, “Toplu İş Sözleşmesi’nden kaynaklanan haklar için 2822 sayılı Yasa’nın 61. maddesinde düzenlenen işletme kredi faizinin uygulanması gerekir. Davacının isteği de bu yoldadır. Mahkemece yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınmadan hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.”<sup>451</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26.12.1997 Tarih 20671/22553 sayılı kararında TİS’den doğan alacaklar için ihtarnamenin tebliğ tarihinden itibaren işletme kredisi faizi uygulanması gerektiği belirtilmektedir<sup>452</sup>. Bu bağlamda, Yargıtay kararları

<sup>448</sup> Konuya ilişkin bkz. Yargıtay 9. HD, 7.06.2007 T., 2006/32809 E., 2007/18259 K.; KILIÇOĞLU, Toplu İş, s. 659.

<sup>449</sup> AKTAY, s. 135; TUNCAY, s. 246; SUR, s. 330.

<sup>450</sup> 9. HD, 20.01.1998, 16772/197, Tekstil İşveren, Mart- Nisan 1998, s. 17; GÜNAY, TİSGLH, s. 1034; Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz. ÇELİK, İş, s. 647; DEMİR, s. 600; SUR, s. 330.

<sup>451</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz : [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1994-15566.htm&query=YARGITAY%209.%20HUKUK%20DAİRESİ%20E.%20"1994/15566"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1994-15566.htm&query=YARGITAY%209.%20HUKUK%20DAİRESİ%20E.%20) ; AKTAY, s. 135.

<sup>452</sup> İlgili Yargıtay kararı için ve benzer bir karar olan 9.HD. 1.12.1997 T. 16122/19948 sayılı karar için bkz. GÜNAY, TİSGLH, s. 1046.



doğrultusunda, uygulamada toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan ilave ikramiye tutarı, yıllık ücretli izin, ücret ve ikramiye fark alacakları ile yakacak yardımı, bayram parası, kıdemli işçiliği teşvik primi, toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığı için, işbu alacak kalemlerine işletme kredisi faizi; 6772 sayılı kanundan kaynaklanan ikramiye tutarı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ve genel tatil ücretleri ile ihbar tazminatı alacakları için ise yasal faiz uygulanmalıdır<sup>453</sup>. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16.12.1997 Tarih 17374/21655 sayılı kararına göre yıllık ücretli izin alacağı TİS'den doğmadığından en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanmayacağı ifade edilmiştir<sup>454</sup>. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan temerrüt faizinin miktarı bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisidir<sup>455</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan alacaklar için uygulanacak işletme kredisi faizinin başlangıç tarihi sözleşmede alacağın öngörülen doğuş tarihidir<sup>456</sup>. Bu faiz “birer yıllık dönemler itibariyle hesaplanmalıdır”. Bu hesaplamayı yapabilmek için Merkez Bankası'na mahkeme tarafından müzekkere gönderilerek, bir yıllık süre için bankalarca uygulanan en yüksek faiz sorularak, gelen cevap doğrultusunda ilgili dönemlere ilişkin faiz her geciken yıl, ay ve gün sayısına göre hesaplanmak suretiyle toplamı bulunmalıdır. Bu hesaplama ile ulaşılan “alacağın faizine artık faiz yürütülmemesi gerekir<sup>457</sup>.” Eda davalarında uygulanacak faizin başlangıcında ise davanın açıldığı tarih yerine davacının davalı tarafı temerrüde düşürdüğü ihtarname tarihini esas almak yerindedir<sup>458</sup>. Diğer taraftan. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 29.5.1997 Tarih 6177/10257 sayılı kararına göre: “*Davalı işveren temerrüde düşürülmediğinden faiz başlangıç tarihi olarak fesih tarihini değil dava tarihinin*

---

<sup>453</sup> İlgili Yargıtay kararları için bkz. DEMİR, s. 600.

<sup>454</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-17374.htm&query=K.%20"1997/17374"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-17374.htm&query=K.%20); GÜNAY, TİSGLH, s. 1047.

<sup>455</sup> AKTAY, s. 135.

<sup>456</sup> HGK, 29.03.2000, E. 2000/9-912, K. 2000/307; DEMİR, s. 600.

<sup>457</sup> 9. HD, 03.03.19983831/3093, TÜHİS, Ağustos 1998, s. 25; 9. HD, 03.05.1999, 7298/8354; DEMİR, s. 601.

<sup>458</sup> Konuya ilişkin Yargıtay kararı: 9. HD, 09.06.1999, 9010/10138, TÜHİS, Ağustos 1999, s. 52; ÇELİK, s. 648; DEMİR, s. 600.

*esas alınması gerekir.*” İş Kanunu m. 34’te ücretlere ilişkin düzenleme içerisinde 20 gün içinde ödenmeyen ücret ve ekleri konusunda “21. gün kanunen temerrüde düşen” işveren için ayrıca ihtarname çekmeye gerek olmadığı öğretimizde DEMİR tarafından ifade edilmektedir<sup>459</sup>. Aynı yazar, kıdem tazminatı alacağına ise, iş sözleşmesinin fesih tarihinde “kanunen temerrüde düşen” işveren için yalnızca “ihbar tazminatı” konusunda ihtarname çekmek suretiyle temerrüde düşürmek gerektiğini belirtmektedir<sup>460</sup>.

Yasal faizin uygulama alanı bulduğu bir diğer husus ise, süresinin bitmesinin ardından iş sözleşmesi hükmü kapsamında devam etmekte olan kayıtlar uyarınca ödenen ücret ve ikramiyeler olup, bu ödemeler hakkında TSGLK m. 61 hükmüne gidilemeyecektir. Çünkü sürenin son bulması ile beraber, artık adı geçen alacaklar iş sözleşmesinden kaynaklanır ve iş sözleşmeleri için uygulanan faiz, yasal faizdir<sup>461</sup>.

TSGLK’nun 61. maddesinin 2. fıkrasında: “Aynî taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhâl ifaya mahkûm edilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır.” denilmekle taraflara tazminat davası açma hakkı da tanınmış bulunmaktadır.

### **C. Toplu İş Sözleşmesine Hakimın Müdahalesi**

Toplu iş sözleşmesinin özerkliği, temelini Anayasanın 53. maddesinden alan önemli bir ilkedir. Bu ilke nedeniyle toplu iş sözleşmesinin hükümlerine, tarafların düzenleme alanını aşmıyorsa ve emredici hukuk kurallarına aykırılık teşkil etmiyorsa müdahalede bulunmak caiz değildir<sup>462</sup>. Gerçekten, uygulamada sadece istisnâî durumlarda sözleşmeye yargı müdahalesinde bulunulduğu görülmektedir. Nitekim toplu iş sözleşmesi hükümlerinin etkisiz hale getirilmesi ancak objektif dürüstlük ilkesi gözetildiğinde sözleşme hükümlerinin amaç dışına çıktığı hâllerde söz konusu

---

<sup>459</sup> DEMİR, s. 600-601.

<sup>460</sup> DEMİR, s. 601.

<sup>461</sup> 9. HD, 07.10.2008, 26536/25713, Çalışma ve Toplum, S. 20, Y. 2009/1, s. 210; SUR, s. 331.

<sup>462</sup> ÇELİK, s. 563; DEMİR, s. 538-540; SUR, s. 331.

olup bu husus çok nadir görülmektedir. Bilhassa günümüzde de olduğu üzere ekonomik kriz dönemlerinde değişen koşullardan ötürü kayıtların uyarlanması yoluna başvurulmaktadır<sup>463</sup>.

### **1. Kimi Sözleşme Hükümlerinin Hakim Tarafından Uygulanmama Durumu**

Bazı dönemlerde toplu iş sözleşmesinde karar altına alınan feshi ihbar süreleri hakim tarafından tenkis edilmektedir. Tenkis yoluna gidilmesinin sebeplerinden birisi toplu iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasının korunmayacağına dair ilke, diğeri ise kural boşluklarının hakim tarafından doldurulmasıdır.

Örneğin, bir belediye ile yapılan toplu iş sözleşmesinde 20 hafta ile 90 hafta arasında ihbar önelleri olmasına karar verilmiştir. Yerel Mahkeme ihbar tazminatı ile ilgili açılan davada işçinin çalıştığı süreyi gözeterek 40 hafta üzerinden hesaplama yapmıştır. Ancak Yargıtay yasal ihbar önellerinin 10 katından fazla süre öngörülmesinin sözleşmede fahiş biçimde ihbar önellerinin arttırılmasının kamu düzenine aykırılık teşkil edeceğini belirtmiştir. Ayrıca bu durumun İş Kanununun 17. maddesinde korunmak istenen hukukî menfaate de ters düşeceğini ifade ederek hakimin müdahalesinin gerekli olduğunu vurgulamıştır. İş Kanunu m. 17 hükmü incelendiğinde ihbar önellerine ilişkin bir üst sınıra yer verilmediği görülmektedir. Hâl böyle olunca kanunda bu konuda boşluk olduğu kabul edilerek MK. m.1 uyarınca hakimin öncelikle örf ve âdete göre, yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak ise ona göre karar vermek suretiyle bir üst sınır belirlemesi gerekmektedir. Tabii böyle bir olayda MK. m. 2 uyarınca dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılmasının korunmayacağı kuralına da dayanmak gerekecektir. Nitekim dava konusu olayda seçimlerden önce yapılan toplu iş sözleşmesinin seçimden sonra başka belediye başkanının göreve gelmesinin akabinde fesih hakkını önemli ölçüde sınırlandırdığına dikkat çekilmektedir. Dolayısıyla anılan dosya ile ilgili Yargıtay

---

<sup>463</sup> ÇELİK, s. 560; SUR, s. 331.

ihbar tazminatının hakim tarafından takdir olunmasına ve hakkaniyete uygun şekilde önelin tenkis edilmesine karar vermiştir<sup>464</sup>.

Yargıtay 9. HD'nin 11.04.2006 T. 2630/9547 sayılı kararında da benzer bir dava incelenmiş ve ihbar sürelerinin davaya konu toplu iş sözleşmesinde 10 hafta ile 65 hafta arasında belirlenebileceği hükmü uyarınca Yerel Mahkeme'nin sözleşme hükmünü aynen uygulayarak 65 haftalık ihbar tazminatına hükmettiği anlaşılmaktadır. Yargıtay ise, İş Kanunu m. 17'de korunmak istenen menfaati vurgulayarak, MK. 2 uyarınca dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil edeceği ve hakkın kötüye kullanılmasının hukuk düzenin korunmasının mümkün olmayacağı üzerinde durmuş; İş Kanunundaki koruma sınırlarının aşıldığı, işçilerin olağan üstü haklar edinmelerinin sağlanmak istendiği ifade edilmiştir. Davalı belediye yönünden de aynı işveren aleyhine açılan seri davalar sonucunda ödeme güclüğü oluşacağı, sonuç olarak tazminat üzerinden hakkaniyete uygun bir indirim yapılmak üzere Yerel Mahkeme kararını bozmuştur<sup>465</sup>.

KIZILOĞLU'na göre, iş yasalarına ilişkin hükümlerin yalnızca iş hukukunun genel amacı diğer bir ifadeyle işçinin korunması değil, aynı zamanda normların somut amaçları da gözetilmek suretiyle yorumlanması gerekmektedir<sup>466</sup>. Yukarıda yer verdiğimiz olaylarda ihbar önellerine ilişkin hükmün amacından sapılarak, fesih hakkının kullanılması imkânsız hale getirilmeye çalışılmaktadır. MK. m. 2'de düzenlenen ilkeler göz önüne alındığında; özellikle hakkın kötüye kullanılmasına yol açan durumlar arasında sayabileceğimiz hakkın aşırı (ölçüsü aşılarak) kullanılması ya da sırf başkasına zarar vermek üzere veya amacından sapılarak kullanılması şeklinde durumlardan bir ya da birkaçı değinilen olaylarda karşımıza çıkmaktadır<sup>467</sup>.

---

<sup>464</sup> 9. HD, 21.03.2006, 111/7054, Sicil, Eylül 2007, s. 77 ve Av. Hakkı Kızıloğlu'nun incelemesi; SUR, s. 331-332

<sup>465</sup> İlgili Yargıtay Kararı için bkz. Tekstil İşveren, Aralık 2006, Hukuk, s.2 vd. ve Fevzi Şahlanan'ın İncelemesi.

<sup>466</sup> KIZILOĞLU, Hakkı: Toplu İş Sözleşmesinde Fahiş Şekilde Belirlenen İhbar Önellerine Hakimin Müdahalesi Gerekliliği, Sicil, Eylül 2007, s. 77, vd.

<sup>467</sup> SUR, s. 332.

## 2. Sözleşmenin Değişen Şartlara Uyarlanması

Uyarılma, özellikle 1994 yılında ülkemizde yaşanan ekonomik kriz, yüksek enflasyon ile kimi işletmelerin ödeme güclüğü yaşamaları nedeniyle gelişen bir içtihatır. Bu içtihat vasıtasıyla, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra önemli değişikliklerin oluşması halinde işverene toplu iş sözleşmesi hükümlerini yeni koşullara göre uyarlanmasını talep hakkı doğmuştur<sup>468</sup>. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 5.7.1995 Tarih 9-474/ 722 sayılı kararında belirtildiği üzere “... serbest iradeleriyle imzaladıkları sözleşmelerin tarafları bağlaması asıl ise de, tarafların arasında mevcut olan denge şartların olağanüstü bir şekilde değişmesi sebebi ile taraflardan biri için katlanılamayacak derecede bozulabilir işte bu gibi hallerde sözleşmeye sıkı sıkıya bağlılık adalet hakkaniyet ve objektif iyiniyet kurallarıyla bağdaşamaz. Hukukta bu durum "sözleşmenin değişen şartlara uyarlanması" ilkesi ile çözümlenmektedir.”<sup>469</sup>

Yine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1995 yılında vermiş olduğu bir karar ile Yüksek Mahkeme'nin 1994 yılında yaşanan ekonomik krizi gerekçe göstererek kamu toplu iş sözleşmeleri kapsamında altışar aylık ücret zammı yapılmasını bir süre için ertelediği görülmekte olup, bu uygulama ile borçlar hukukunun bir müessesesi olan uyarılma konusunun ekonomik kriz nedeniyle toplu iş hukukuna da girdiğini ve iş hukukunda da krize yol açtığını söylemek mümkündür<sup>470</sup>.

Yargıtay başta uyarlamayı tüketici ya da toptan eşya fiyatlarına endeksli olarak öngörmüş, ancak uygulamada hükümlerin aynen icra edilmesinde zorluklar oluşmuştur. Bu nedenle sonraki kararlarda, hükümet genelgesi ile vadeye bağlanan kademeli ödeme teklifinin kabul edilmesi gerektiğine hükmedilmiştir<sup>471</sup>. Akabinde, işçilerin açmış olduğu eda davalarının reddedilmesi, doğrudan işverenlerin açtığı

<sup>468</sup> TUNCAY, s. 235; ÇELİK, s. 560-561; AKTAY-ARICI-SENYEN, s. 501; SUR, s. 333.

<sup>469</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1995-9-474.htm&query=K.%20"1995/722"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1995-9-474.htm&query=K.%20).

<sup>470</sup> AKTAY, s. 136.

<sup>471</sup> İlgili kararlar için bkz. SUR, s. 333

uyarlama davalarının ise kabul edilmesi gibi başka kararlar ile bu içtihat takviye edilmiştir<sup>472</sup>. SUR'a göre, incelenen olaylarda hem işletmenin kapanması hâlinde istihdam üzerinde meydana gelecek olası etki hem de kamu işverenlerinin mevcut olmasının Yargıtay tarafından dikkate alındığı gözlemlenmektedir<sup>473</sup>.

Yargıtay 9. HD'nin 31.1. 1995 T. 1994/16730 E. 1995/1307 K. sayılı kararına göre<sup>474</sup>: “*Şartları olağanüstü şekilde değiştiren hallerin ortaya çıkması durumunda edimler arasındaki dengenin bozulması taraflar arasındaki sözleşme ile tesis edilen işlemin temeliniin çökmesini gündeme getirir ki işte bu durumda hakim müdahale ederek sözleşmeyi değişen şartlara uyarlar. ...Beklenmeyen şartların getirdiği yükler karşısında ülke insanının belli oranlarda da olsa fedakârlığı paylaşması gerekir. Aynı dönem için Devletin diğer kamu çalışanlarına uyguladığı ücret artışı ve onları fedakârlığa ortak edişi kamu yararı ilkesiyle izah edilebilir. Aynı ilkenin TİS uygulamaları için de geçerli olacağına göz ardı edilmemesi gerekir.*”

Örneğin, Yargıtay 9. HD, 05.11.1996, 12434/20519 sayılı kararda ise, toplu sözleşme ile öngörülen ücret zammının işçiye verilmemesi nedeniyle işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshi neticesinde işçinin talep ettiği kıdem tazminatının reddedildiğine rastlanmaktadır<sup>475</sup>.

Beklenmeyen hâl, diğer bir deyişle, clausula sic stantibus ilkesi ile, sözleşmenin yapılmasının ardından savaş, ekonomik kriz gibi olaylar nedeniyle tarafları arasındaki dengenin katlanılamayacak ölçüde değişmiş olduğu durumlar ifade edilmekte olup, bu şekilde işlem temeliniin çökmesi nedeniyle şartlarda değişiklik olması durumunda borçlunun yükümlülüğü değişebilir. Diğer taraftan,

---

<sup>472</sup> İlgili kararlar için bkz. SUR, s. 333

<sup>473</sup> SUR, s. 333.

<sup>474</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. YKD, C. 21, S. 4, Y. Nisan 1995, s. 576-583.

<sup>475</sup> İşveren, Mart 1997, s. 17; DEMİR, s. 603-604; SUR, s. 333.

işlem temelini çökmesi durumunda, dürüstlük kuralları çerçevesinde sözleşmenin değişen koşullara uyarlanabilmesi gerekmektedir<sup>476</sup>.

Gelişen içtihat dayanağını MK. 2. maddesinde düzenlenen objektif dürüstlük kuralı ile emprevizyon teorisinden almaktadır. Kararlara göre kimi hallerde ahde vefa ilkesinin mutlak şekilde uygulanması hakkaniyete uymayacak sonuçlar doğmasına sebebiyet verebilecektir. Eğer toplu iş sözleşmesi kurulduktan sonra şartlar önceden öngörülemez biçimde olağanüstü değişimlere uğrar ve taraflardan birinin durumu katlanılamayacak ölçüde ağırlaşır ve dolayısıyla sözleşmenin dengesi önemli ölçüde bozulursa; clausula sic stantibus teorisi uyarınca sözleşmenin değişen şartlara uyarlanması talep edilebilir. Bahsi geçen talebin yasal dayanağı olarak (önceki) MK. 1., 2. ve 4. maddelerini göstermek mümkündür<sup>477</sup>.

Belirtelim ki, hukukî güven ve sözleşmeye bağlılık ilkesi sözleşmenin aynen uygulanmasını, sözleşme adaleti ise sözleşmenin taraf iradelerinin gerçekte düşündüklerinden çok farklı bir biçimde ifa edilmemesini gerektirmektedir<sup>478</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 3.5.1995 Tarih 1995/9-393 E. 1995/495 K. sayılı Yargıtay kararında<sup>479</sup>: “Öte yandan sorunun, doğruluk ve dürüstlük kuralları açısından değerlendirilmesinde de yarar vardır. Uyuşmazlığın kaynaklandığı 143/2b maddenin, taraf sendikalarca toplu iş sözleşmesinin imza tarihindeki mali, ekonomik ve sosyal durumlar göz önünde tutularak ve ileriye yönelik tahminlerde bulunularak düzenlenmiş olduğu kuşkusuzdur. Muhtemel enflasyondan işçilerin olabildiğince olumsuz etkilenmemeleri düşüncesiyle enflasyona endeksli zamların kabulü de, sosyal devlet ilkesine uygun iyiniyetli bir yaklaşımdır. Ancak, toplu iş sözleşmesinin

---

<sup>476</sup> EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8. Bası, İstanbul 2003, s. 484, vd.; ÇELİK, s. 560; AKTAY- ARICI- SENYEN, s. 502; DEMİR, s. 603.

<sup>477</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. 9. HD, 14.03.1996, 4479/5354, [#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1996-4479.htm&query=K.%201996/5354); SUR, s. 334

<sup>478</sup> KAPLAN, İbrahim: Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi,-Sözleşmenin Yorumu-Sözleşmenin Tamamlanması- Sözleşmenin Değişen Hal ve Şartlara Uyarlanması, Ankara 1987, s. 114; AKTAY- ARICI- SENYEN, s. 502.

<sup>479</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. Çimento İşv. D., Temmuz 1995, s. 40-44; ÇELİK, s. 561-562.

*imzalanmasından sonra meydana gelen tüm ülke çapındaki olumsuz gelişmeler, sözleşme adaletini ve taraflarca yüklenilen edimler arasındaki dengeyi ortadan kaldırmıştır. Ekonomik bunalım ve buna karşı alınan olağanüstü önlemler ortada ve herkes tarafından bilmemekte ve milli dayanışma içinde göğüs gerilmekte iken; işverenin alınan ekonomik önlemler paketinin bir gereği olarak uyumsuzluk konusu ücret zammını birkaç aylık bir gecikme ile ödeme önerisinin, davacı işçi tarafından kabul edilmemesi, Medeni Kanununun 2.maddesinde öngörülen doğruluk ve dürüstlük kurallarıyla bağdaşmaz.” şeklinde dürüstlük kuralı vurgulanmıştır<sup>480</sup>.*

Örneklerden de anlaşılacağı üzere, Yargıtay 1995-1997 yılları arasında verdiği kararlarda, Borçlar Hukukunda kabul gören, bir sözleşmenin yapılmasından sonra değişen koşullarla işlem temelini çökmesi ve borcun ifasının dürüstlük kuralına aykırı düşmesi durumunda, sözleşmenin hakim tarafından değişen koşullara uyarlanması esasının ilke olarak toplu iş sözleşmesine de uygulanabileceği görüşünü kabul etmektedir<sup>481</sup>.

Günümüzde de toplu iş sözleşmesinde borçlunun malvarlığının ve işçi haklarının tehlikeye düşmesi, beklenemezlik kriteri gibi koşulların bulunması durumunda TİS’ne MK.’nin 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralının etkisi ile hakimin müdahale etmesi hatta sözleşmenin feshine karar vermesi dahi mümkün olabilmektedir<sup>482</sup>.

### **3. Kararların Değerlendirilmesi**

Yukarıda değindiğimiz içtihat birtakım haklı gerekçelerle eleştirilmiştir<sup>483</sup>.

Toplu iş sözleşmesine müdahaleyi kollektif iş hukuku ilkeleri ile bağdaştırmak güç olup, hakimin yasal olan bir toplu iş sözleşmesine müdahale etmesi,

<sup>480</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1995-9-393.htm&query=K.%20"1995/495"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1995-9-393.htm&query=K.%20).

<sup>481</sup> ÇELİK, s. 562; AKTAY-ARICI- SENYEN, s. 501-502.

<sup>482</sup> TUNÇOMAĞ-CENTEL, s. 415; TUNCAY, s. 237; ÇELİK, s. 560.

<sup>483</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal: Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Değerlendirme, İstanbul 1998, s. 111-112; GÜNAY, TİSGLH, s. 259; SUR, s. 334



Anayasamızda hüküm altına alınan toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesi ile örtüşmemektedir<sup>484</sup>. Nitekim Anayasa Mahkemesinin 9.12.1976, 1976/34-52 sayılı kararı ile kamu kesiminde çalışan işçiler hakkında 1976 Bütçe Kanununda toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılacak ücret zamlarına tavan koyan kanun hükmünü Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmesi, Yüksek Mahkemenin anlayışını ortaya koymaktadır<sup>485</sup>.

Başka bir açıdan bakıldığında, toplu sözleşme kapsamında öngörülen zammın kademeli uygulanmasını önermek; davalara konu teşkil eden olaylar ve işletmelerin yüksek zamlar karşısında yaşadığı ödeme zorluğu gözetildiğinde, objektif dürüstlük çerçevesinde kabul edilebilir durumdadır. Toplu iş sözleşmesini, diğer ilkeler gibi katı ve mutlak şekilde benimsemek doğru olmayabilir. Önemli olan, hakimin çok istisnai durumlar hariç olmak üzere, ahde vefa ilkesine bağlı kalmak ve sosyal tarafların özerkliğine müdahale etmemek suretiyle hukukî güvenliğin zedelenmemesi için dikkat etmesidir<sup>486</sup>.

Sonuç olarak, kamu kesiminde işveren sıfatını haiz yetkililerin toplu pazarlık sürecinde hem işletmenin hem de ülkenin uzun vadeli çıkarlarını ileri görüşlü olarak, dikkate almaları gereklidir<sup>487</sup>.

---

<sup>484</sup> ÇELİK, s. 563; NARMANLIOĞLU, Değerlendirme, s. 112; AKTAY- ARICI, SENYEN, s. 504; DEMİR, Fevzi: Hakimin Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi, ALMANAK 1997, MESS, İstanbul 1997, s. 452-476; SUR, s. 334.

<sup>485</sup> RG, 15.03.1977, S. 15789, SUR, s. 334.

<sup>486</sup> TUNCAY, s. 236-237; SUR, s. 335.

<sup>487</sup> SUR, s. 335.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SENDİKALARIN YARGILAMAYA İLİŞKİN DİĞER FAALİYETLERİ ve SENDİKALARIN FAALİYETLERİNDEN YARARLANMA

#### I. SENDİKALARIN YARGILAMAYA İLİŞKİN DİĞER FAALİYETLERİ

Sendikaların yargılamaya ilişkin diğer faaliyetlerini üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunması, kurs ve konferanslar düzenleme, üyelerin meslekî eğitimlerini arttırmaya çalışmak şeklinde ifade edebiliriz.

##### A. Sendikaların Üyelerine ve Mirasçılarına Adli Yardımda Bulunması

Sendikalar Kanununun “Sosyal Faaliyetler” başlığı altında 33. maddesinin 1. bendinde:

*“Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak”*

sendikaların sosyal faaliyetleri arasında düzenlenmiştir.

Sendikaların üyelerine adli yardımı, dava açmak hariç olmak üzere, sendikanın üyeyi temsili olmaksızın avukat tutma, tutulan avukatın masrafını karşılama, üyelerin her çeşit hukuki sorunlarına dair mütalaa almak yahut vermek, her çeşit araştırma ve incelemenin yapmak ve/veya yaptırmak, iş takibi yapmak, üyelerin bölge müdürlükleri ve sigorta müdürlüklerindeki işlerinin bitirilmesine yardımcı olmak gibi faaliyetlerini içermektedir<sup>488</sup>. Sendikaların yapabilecekleri adli yardımların kanunla çizilmiş bir sınırı olmadığı gibi, bu şekildeki sosyal faaliyetlerin kesin hatlarla belirlenmesi de mümkün gözükmemektedir<sup>489</sup>. Adli yardım ile üyelere

---

<sup>488</sup> ŞAHLANAN, s. 246; KOCAOĞLU, s. 71; NARMANLIOĞLU, s. 237; ERSİNADIM, Hamza: Globalleşme Sürecinde Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sosyal Faaliyetleri, Anlara 2001, s. 32; AKTAY-ARICI- SENYEN, s. 361; DEMİR, s. 508; TUNÇOMAĞ-CENTEL, s. 312; SUR, s. 162.

<sup>489</sup> NARMANLIOĞLU, s. 237; AKYİĞİT, s. 401.

başlı başına bir hizmetin sunulması şeklinde karşılaşılabileceği gibi üye ya da üyenin mirasçılarının açacak olduğu bir davanın harcını ödemek gibi o hizmetin bedelinin ödenmesi biçiminde de adlî yardıma rastlanabilir<sup>490</sup>.

Hukuk Muhakemeleri Usûl Kanununda yer alan adlî yardım müessesesi ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'ndaki "adlî yardımın" birbiriyle ilgisi bulunmamaktadır<sup>491</sup>. Benzer şekilde Avukatlık Kanununda m. 176-181 maddeleri arasında düzenlenen Adli Müzaheret bölümü de farklıdır. Ancak Hukuk Muhakemeleri Usûl Kanununda Adli Müzaheret başlıklı 465-472. maddeleri arasında düzenlenen adlî yardım müessesesi ile 2821 sayılı Sendikalar Kanununun yukarıda belirttiğimiz madde metninde yer alan "adlî yardım" kavramının aynı kapsamda olduğunu kabul etmek işçinin lehine olacaktır. Sendikaların hizmetlerinin salt toplu iş sözleşmesi bağtılamaktan ibaret olmadığına anlaşılması bakımından üyelerine adlî yardımda bulunmak gibi başka alanlarda da hizmetlerin sunulması yarar arz etmektedir<sup>492</sup>. Böylece üyeler ile sendika arasındaki bağ kuvvetlenerek pekişecek ve işbu bağ, salt toplu iş sözleşmesi yapılması ile sınırlı kalmayacaktır<sup>493</sup>. BERKSUN/EŞMELİOĞLU'na göre, adlî yardım kavramının konuluş amacına uygun olarak, geniş düşünölmek suretiyle kapsamının belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü yazar, kanunda yer alan "sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması" ifadesini "sosyal güvenlik hakkı"na indirgeyenlerin olduğu görüşündedir<sup>494</sup>. NARMANLIOĞLU da benzer şekilde kanunun izin verdiği çerçevede her türlü adlî ve idarî işlemin adlî yardıma ilişkin hüküm kapsamında düşünölməsi gerekeceğini belirtmektedir. Ancak yazara göre, önemli olan, sendikanın üye ya da mirasçısına yapacağı yardımın maddî yönünün bulunmaması

---

<sup>490</sup> AKYİĞİT, s. 401.

<sup>491</sup> NARMANLIOĞLU, s. 237.

<sup>492</sup> IŞIK, s. 113, KOCAOĞLU, s. 71

<sup>493</sup> IŞIK, s. 113; KOCAOĞLU, s. 71, ERSİNADIM, s. 32.

<sup>494</sup> BERKSUN- EŞMELİOĞLU, s. 639-640; NARMANLIOĞLU, s. 237.

gereğidir. Örneğin bir avukat tutulması gerekiyorsa, sendika avukata ödenecek olan vekâlet ücreti ile dava ve takip masraflarını üstlenmemelidir<sup>495</sup>.

Diğer taraftan, adlî yardım ile kastedilen üyelere ve mirasçılara iş ve sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki konularda adlî yardımda bulunulması olup, Ceza Muhakemeleri Kanunu'nda yer alan adlî yardıma ilişkin düzenlemelerden farklıdır<sup>496</sup>. Çünkü Sendikalar Kanununda adlî yardım ifadesi ile kastedilen, sendikanın üyelerine iş ve sosyal sigorta konularındaki uyuşmazlıklara ilişkin avukat tutması, hukukî sorunlar hakkında yol göstermesi, inceleme ve araştırma yapması şeklindeki yardımlardır<sup>497</sup>.

Adlî yardım ile ifade edilmek istenen; sendikaların, üyelerinin çalışma ilişkisi kapsamında “sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması”na dair (kimi yazarlar adlî yardımın yalnızca sosyal güvenlik hakkı ile sınırlı olacağı görüşündedir<sup>498</sup>) sosyal çekişmeli yahut çekişmesiz davalarında adlî ve/veya idarî işlemler konusunda yardımda bulunmak şeklindeki faaliyetidir. Ancak adlî yardımı, sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri kapsamında yer alan ve Sendikalar Kanunu m. 32/3'te düzenlenen üyelerin yazılı başvurusu üzerine sendikanın üyeyi temsilen dava açması veya açılmış olan davaya husumet olmaları ile karıştırmamak gerekir. Zira SK. m. 32/3 fıkrası, m. 33/1 fıkrasının dışında tutulmuş bir düzenlemedir<sup>499</sup>.

Önemle vurgulamak gerekir ki, sendikalar, sosyal faaliyetler kapsamında üyelerine adlî yardımda buldukları davalarda, çalışma hayatı kapsamında düzenlenen yargılama alanındaki faaliyetlerinden farklı olarak, taraf (davacı veya

---

<sup>495</sup> NARMANLIOĞLU, s. 237-238.

<sup>496</sup> AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, Ankara 2008, s. 401.

<sup>497</sup> TUNCAY, İş, s. 112.

<sup>498</sup> BERKSUN- EŞMELİOĞLU, s. 639-640; NARMANLIOĞLU, s. 237.

<sup>499</sup> ŞAHLANAN, s. 247; KOCAOĞLU s. 71; NARMANLIOĞLU, s. 237; TUNCAY, s. 112; SUR, s. 162.

davalı) değildir<sup>500</sup>. Ancak uygulamada sendikaların adli yardım talebinde bulunan üyelere kendi avukatlarını görevlendirmek suretiyle yeni avukat tutmamayı tercih ettikleri, bu davalarda üye veya mirasçının taraf olması gerektiği hâlde davaya sendikanın taraf olduğu ve dolayısıyla faaliyetin adli yardımda bulunmaktan çıkıp, dava açmaya ve açılan davada hasım olmaya dönüştüğü görülmektedir<sup>501</sup>.

Yine uygulamada sendikanın kendi avukatı varsa o avukatın dava dilekçesini yazdığı, davayı açtığı, hukuki danışmanlık yaptığı görülmekle beraber, pek çok sendikada üyelerin şayet varsa sendikanın sözleşmeli avukatına yönlendirildiği ve her ne kadar tutulacak avukatın masrafının sendika tarafından karşılanması gerekirse de avukatlık ücretinin üye tarafından ödenmesi söz konusudur. Bu nedenle, üyeler uygulamada adli yardım konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Dolayısıyla, bu konuda çeşitli düzenlemelerin yapılması yerinde olacaktır<sup>502</sup>.

## **B. Kurs ve Konferanslar Düzenleme, Kültürel Tesisler Kurma**

SK m. 33/3 uyarınca, sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri arasında:

*“ İşçilerin ve işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli (ulusal) tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertipleme; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak ”*

da sayılmaktadır. Zira SK m. 44/2'ye göre:

*“İşçi sendika ve konfederasyonları, birinci fıkradaki harcamaların dışında ayrıca gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin*

---

<sup>500</sup> DEMİR, s. 508; SUR, s. 160.

<sup>501</sup> EYRENCİ, s. 167; ŞAHLANAN, s. 283; DEMİR, Sendika, s. 186; DEMİR, s. 508.

<sup>502</sup> AKTAY- ARICI- SENYEN, s. 361.

*eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar”*

şeklindeki düzenleme ile sendikaların giderleri bu faaliyete ilişkin harcamalara da yer verilmektedir. Benzer şekilde Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Kanunu'nun 32/2 inci maddesi h bendi uyarınca ise:

*“2821 sayılı Sendikalar Kanununun 44 üncü maddesine göre işçi sendika ve konfederasyonlarınca gelirlerinden eğitim maksadıyla ayrılan payların % 25'i”nin “Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu”na aynı maddenin 1. bendi uyarınca, “Örgün, çıraklık ve yaygın eğitim yoluyla mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılması, yetiştirilen insan gücünün sayı ve kalite olarak artırılması, çıraklık eğitimi dahil örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitimin bütün olarak desteklenip geliştirilmesi, mesleki ve teknik alanda iş öncesi ve hizmetiçi eğitim programlarının kamu ve özel bütün işyerlerinde verimliliği artırıcı ilkeler gözetilerek yürütülmesini sağlamak gayesiyle”*

kaynak teşkil edeceği öngörülmektedir.

İşçi sendikalarının üyelerine eğitim vermesi faaliyetinin zorunlu tutulması, kanun koyucu tarafından konunun özel bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu faaliyet sendikal faaliyetlere ilişkin hükümler arasında kanunen sadece işçi sendikaları için zorunlu tutulan tek faaliyet olup, eğitim alanında yalnızca işçi sendikaları için yükümlülük kabul edilmiştir. Ancak diğer faaliyetlerde hem işçi hem de işveren sendikalarının yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>503</sup>.

İŞIKLI, 2821 sayılı Kanunun eğitim faaliyetlerini düzenleyen 33. maddesinin 3. fıkrası, 274 sayılı Kanunun 14. maddesinin ilk fıkrası ile kıyaslandığında, 274 sayılı Kanunda sendikaların gelirlerinin en az yüzde beşini üyelerin “bilgi ve kültür seviyelerini yükseltmek için” kullanmak zorunda olduklarının belirtildiğini, ancak

<sup>503</sup> İŞIK, s. 153; NARMANLIOğLU, s. 239-240.

2821 sayılı Kanununun 44. maddesi ile, bu konudaki amacın üyelerinin “mesleki eğitim ile bilgi ve tecrübelerini artırılması” gibi dar bir çerçeveye sıkıştırıldığını ve “kültür” unsuruna yer verilmediğini ve 4101 sayılı Kanununun 2821 sayılı Kanununun 44. maddesinde yaptığı değişiklik sonucu, eğitimin amacını üyelerin bilgi ve tecrübelerini artırmak” yerine “mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak” biçiminde değiştirerek daha da daralttığını ifade etmektedir. Yazara göre, ilgili hükümlerde yapılan değişiklikler, işçiyi basit bir üretim aracı gibi görme doğrultusundaki anlayışın bir yansımasıdır<sup>504</sup>.

Kanımızca, sendikaların özellikle işçi- işveren arasında doğabilecek hukukî ihtilaflara ilişkin kurs ve konferanslar vermesi, sendikaların yargı faaliyetleri kapsamında üyelerini temsil ettiği davalarda üyeleri lehine karar verilmesini sağlamak bakımından sendikaları daha donanımlı ve avantajlı hale getirecektir. Aynı zamanda, işçi sendikalarının üyeleri için tertip ettiği kurs ve konferanslarda, SK m. 32 çerçevesinde, sendikaların üyelerine yargılamaya konu olan uyuşmazlıklar konusunda ve adlî yardım kapsamında ne tür hizmetler verebileceği hakkında da bilgilendirmelerde bulunması son derece yararlı olacaktır.

### **C. Üyelerin Meslekî Eğitim, Bilgi ve Deneyimlerini Arttırmaya Çalışma**

Çalışma hayatına ilişkin mevzuat çerçevesinde işçi sendikalarının üyelerine, hukuk eğitimi vermesi, örneğin, sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetleri konusunda eğitim vermesi de bahsi geçen hüküm kapsamına girmektedir. Dolayısıyla, sendikaların işçi ve işverenlere hukuk eğitimi verilmesine yönelik faaliyetlerde bulunmasının hem işçileri daha bilinçli hale getireceğini hem de üye oldukları sendikaya olan güvenlerini arttıracaklarını düşünmekteyiz.

Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri arasında üyelerine meslekî eğitim vermek, onların bilgi ve deneyimlerini artırıcı faaliyetlerde bulunmak da yer almaktadır. Sendikaların özellikle meslekî eğitime ilişkin çalışma yapması şüphesiz çalışma hayatı için gerekli ve önemli bir faaliyet olup, işçilerin çalışma şartlarını

---

<sup>504</sup> IŞIKLI, Alpaslan: İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2002, s. 229.

olumlu yönde etkileyeceği gibi, işçi- işveren ilişkilerine de düzey kazandıracağı da açıktır<sup>505</sup>.

Meslekî eğitim kavramının gerek işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yapılacak eğitim çalışmalarını gerekse üyelerin çalıştıkları işkoluna dair teknik ve özel nitelikler ile sendika ve çalışma hayatına ilişkin mevzuat hakkında yapılacak eğitim çalışmalarını kapsadığını söylemek mümkündür<sup>506</sup>.

İlgili mevzuata gelince, yukarıda SK m. 44/2 uyarınca işçi sendikalarının gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini arttırmak için kullanmak zorunda olduklarına değinmiştik. Yeri gelmişken belirtelim ki, yasa değişikliği teklifine göre de SK. 44/3 hükmü ile aynı düzenleme muhafaza edilmekte olup, yasa değişikliği teklifine göre, m. 44/IV uyarınca,

*“ sendika ve konfederasyonlar İş Sağlığı ve Güvenliği konularındaki eğitim faaliyetlerini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili ve bağlı kuruluşları ile işbirliği içerisinde yürütür.”*

İlgili düzenleme kapsamında sendikaların bir baskı grubu olarak üyeleri yararına yasama organının çeşitli tasarruflarda bulunmasını sağlayabilecek faaliyetler yapmak, yapılan inceleme ve araştırmaların yayınlanması ve dağıtılmasını sağlayarak üyelere ve kamuoyuna duyurmak gibi bazı yasal çalışmalar yapması da mümkündür<sup>507</sup>.

---

<sup>505</sup> NARMANLIOĞLU, s. 243.

<sup>506</sup> ŞAHLANAN, s. 249.

<sup>507</sup> IŞIK, s. 155.



## II. SENDİKALARIN FAALİYETLERİNDEN YARARLANMA

### A. Eşitlik Esası

Sendikalar Kanunu 33. maddesinin son fıkrasına göre:

*“Sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada, üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadırlar.”*

Anılan hüküm her ne kadar sosyal faaliyetlere ilişkin düzenlemede yer alsada, sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerini de içine alarak sendikaların tüm faaliyetleri için geçerlidir<sup>508</sup>. İlgili hükmü eşit durumda olan üyelere eşit hizmetin sağlanması biçiminde anlamak gerekir. Zira eşitlik esasını üyelere bazılarının diğerlerinden daha fazla hakka sahip olamayacağı şeklinde dar anlamda yorumlamak yanlış olacaktır<sup>509</sup>.

Sendikaların üyelerine eşit davranma yükümlülüğü öncelikle Anayasa 10. maddesinin bir gereğidir. Anılan madde:

*“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”* hükmünü amirdir. Nitekim Anayasanın 11. maddesi uyarınca :  
*“Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Kanunlar anayasaya aykırı olamaz.”*<sup>510</sup>

---

<sup>508</sup> SUR, s. 167.

<sup>509</sup> ESENER, İş, s. 352; TUNCAY, Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Eşit, İstanbul 1982, s. 120 vd.; EYRENCİ, s. 116; NARMANLIOĞLU, s. 200; DEMİR, Sendika, s. 194; DEMİR, s. 515.

<sup>510</sup> EYRENCİ, s. 116; DEMİR, s. 515, DEMİR, Sendika, s. 193; DEMİR, Fevzi: Anayasa Hukukuna Giriş, İzmir 1998, s. 49.

İlgili hüküm aracılığıyla sendika üyeleri arasında aynı nitelik ve durumda bulunan üyelere (örneğin, kıdemli olan ve olmayan üyeler arasında ayrımcılık) farklı işlem görmek eşit işlem yapma esası ile bağdaşmayacak ve farklı muameleye maruz kalan üyelerin hakları ihlâl edilmiş olacaktır<sup>511</sup>. Ancak ilave etmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinde eşit miktarda yapılan zammın yanı sıra kıdem ve eğitim durumları doğrultusunda belirlenen zam oranları eşitlik esasının ihlaline yol açmayacaktır<sup>512</sup>.

Sendikaya üye olanların sendikaların faaliyetlerinden yararlandığı yukarıdaki açıklamalar doğrultusundadır. Sendika üyesi olmayanların sendikaların faaliyetlerinden yararlanıp yararlanamayacağı konusunda da mevzuatımızda çeşitli düzenlemeler bulunmakta olup, bu konuya aşağıda yer vereceğiz.

## **B. Sendikaların Faaliyetlerinden Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanması**

### **1. Genel Olarak**

Sendikalar Kanununda sendikaların faaliyetlerinden sendika üyesi olmayanların yararlanmaları konusu sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanma başlığı altında 36. maddede düzenlenmiş olup anılan hüküm uyarınca:

*“İşçi ve işveren sendika veya konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile sözkonusu sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatına bağlıdır.”*

### **2. Dayanışma Aidatı Ödenmesi Hâlinde**

Yukarıda bahsi geçen hüküm TSGLK hükümlerini müstesna kıldığı için, SK. m. 36'nın sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmelerini yazılı muvafakat koşuluna bağlanmadığını göstermektedir. Çünkü TSGLK m. 9 3. fıkrada:

<sup>511</sup> NARMANLIOĞLU, s. 200.

<sup>512</sup> EYRENCİ, s. 116; TUNCAY, Eşit, s. 120 vd.; DEMİR, s. 515; DEMİR, Sendika, s. 194.

*“Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.”*

şeklinde bir düzenleme mevcut olup, ilgili hüküm nedeniyle sendika üyesi olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için sözleşmenin tarafı olan sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri yeterlidir. Dolayısıyla, kanundaki açık hüküm gereği taraf sendikanın yazılı muvafakati aranmamaktadır.

Görüldüğü üzere, sendika üyesi olmayan işçilerin faaliyetlerden yararlanması TSGLK hükümleri saklı olmak kaydıyla yazılı muvafakate bağlı olup, uygulamada sosyal faaliyetler çerçevesinde mümkün olmaktadır. Çünkü TSGLK ile yazılı muvafakate bağlı olmaksızın işçilerin dayanışma aidatı ödemek veya teşmil yolları ile sendikaların sosyal faaliyetleri haricindeki faaliyetlerinden yararlanmaları mümkün kılınmıştır<sup>513</sup>. Tabii, dayanışma aidatı ödeyenler sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olup, üyelik aidatı ödeyen üyeler gibi her türlü faaliyetten yararlanmaları mümkün değildir<sup>514</sup>. Dolayısıyla, sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetleri sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri kapsamında olduğuna göre, başka bir ifadeyle, yargılama faaliyetleri sendikaların sosyal faaliyetlerinin dışında kalan bir faaliyet olduğu için, imzalanan toplu iş sözleşmeyle ilgili olması kaydıyla, dayanışma aidatı ödeyen işçilerin bu faaliyetten faydalanması için bir engel bulunmamaktadır. Örneğin, eda davalarına ilişkin kısımda ifade ettiğimiz üzere dayanışma aidatı ödeyen bir işçi adına da toplu iş sözleşmesinden doğan bir hukukî ihtilafta sendika dava açabilir ve husumete ehil olabilir.

---

<sup>513</sup> SUR, s. 165.

<sup>514</sup> ÇELİK, s. 550.

Dayanışma aidatı ödeyen işçinin yararlanacağı hükümler, taraf işçi sendikasının üyesi olan işçilerin çalışma koşullarına ilişkin normatif hükümlerdir. Gerek işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler gerekse işyerindeki işçilerin ortak yararlarını gözeten hükümlerden, başka bir ifadeyle, “ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularına ilişkin” hükümlerin dışında kalan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmak dayanışma aidatının ödenmesine bağlı değildir. Çünkü parasal nitelikte olmayan ve genellikle işyerinin çalışma düzenini ilgilendiren hükümlerden işyerinde çalışan tüm işçilerin yararlanma hakkı bulunmaktadır<sup>515</sup>. Dolayısıyla vardiya düzeni, çalışma süreleri, işyerinde yemek verilmesi, eğitim faaliyeti gibi parasal olmayan sosyal hükümler ile parasal nitelikte olmaması kaydıyla fesih hakkının düzenlenmesi, sınırlanması, işçinin bir başka işe naklinin kısıtlanması gibi hükümler de tüm işçilere uygulanmalıdır<sup>516</sup>.

Diğer taraftan, işçi hem sendikaya bağlı olmaz hem de TSGLK m. 9 uyarınca üyelik aidatının üçte ikisi tutarında olan dayanışma aidatını ödemezse, o halde tabii ki, SK m.36 hükmüne başvurarak toplu iş sözleşmesinden işçinin yararlanabilmesi için sendikanın yazılı muvafakatine ihtiyaç duyulacaktır<sup>517</sup>. Uygulamada yazılı muvafakatin sosyal etkinlikler için verilebildiğini söyleyebiliriz<sup>518</sup>.

TSGLK m. 9’da yer alan dayanışma aidatına ilişkin düzenleme, başta toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihine ilişkin hüküm olmak üzere bazı ihtilaflara sebep olmuştur. Konuya ilişkin Yargıtay kararlarında<sup>519</sup>, “ dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma, sözleşmenin yapılmasından sonraki dönem için mümkündür. Toplu iş sözleşmesinin geriye yürütülmesi halinde dahi, taraf sendika üyesi olmayan işçiler dayanışma aidatı ödemek suretiyle geriye yürür biçimde sözleşmeden yararlanamazlar.” ifadesine yer verilmiştir<sup>520</sup>. Talep tarihinden itibaren

---

<sup>515</sup> NARMANLIOĞLU, s. 418; SUR, s. 305.

<sup>516</sup> SUR, s. 305.

<sup>517</sup> DEMİR, s. 516.

<sup>518</sup> SUR, s. 165.

<sup>519</sup> Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz. NARMANLIOĞLU, s. 424; DEMİR, Sendika, s. 195.

<sup>520</sup> DEMİR, Sendika, s. 195;

sendika üyesi olmayan işçiye toplu iş sözleşmesi uygulaması kendiliğinden başlatılacak ve işçinin ücretinden kestiği dayanışma aidatını taraf sendikaya işveren kendisi verecektir. Nitekim SK m. 61’de bu hususa yer verilmiştir. Diğer bir ifadeyle, işçinin dayanışma aidatı ödemeye başlaması ile beraber talep tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesi hükümleri geleceğe yönelik olarak sendika üyesi olmayan işçi bakımından kendiliğinden hüküm ve sonuç doğuracaktır<sup>521</sup>. Bu durumun istisnası ise, TSGLK m. 9 son fıkrada yer alan, “ *Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.*” hükmü nedeniyle toplu iş sözleşmesini imzalayan bir sendikanın faaliyetinin durdurulmuş olmasıdır<sup>522</sup>.

---

<sup>521</sup> DEMİR, Sendika, s. 195.

<sup>522</sup> DEMİR, Sendika, s. 195.

**BEŞİNCİ BÖLÜM**  
**ULUSLARARASI HUKUKTA SENDİKALARIN YARGILAMA ALANINA**  
**İLİŞKİN FAALİYETLERİ**

**I. AT/AB YARGILAMA HUKUKUNDA SENDİKALARIN YARGILAMA**  
**FAALİYETİNE GENEL BİR BAKIŞ**

**A. Genel Olarak**

Avrupa Birliği'nde yargılama faaliyetlerine geçmeden önce, AB hukuku, tarihçesi ve ilgili mevzuata ilişkin bazı açıklamalar yapmakta yarar vardır.

Avrupa Birliği fikrinin doğması ile beraber, Avrupa'nın parlamenter demokrasi ile yönetilen 22 ülkesini çatısı altında toplayan ve 5.05.1949'da 10 Avrupa devleti ile kurulan Avrupa Konseyi'nin amaçlarından biri, insan hak ve hürriyetlerini korumaktır<sup>523</sup>. Avrupa Birliği insan hakları politikasının antlaşmalar çerçevesinde yasallaşması, ilk olarak 1992 yılında Maastricht Antlaşması olarak bilinen “Avrupa Birliği Antlaşması” ile gerçekleşmiştir. Avrupa Birliği Antlaşması, AİHS'ni Topluluğun genel hukuk ilkesi olarak kabul etmiştir<sup>524</sup>. Avrupa Birliği işveren ve işçi arasındaki diyaloga önem vermektedir. Özellikle Sosyal Politika Sözleşmesi ile getirilen ve daha sonra Amsterdam Antlaşması ile de benimsenen yeni yasa yapma usûlünün bunun bir göstergesi olduğu belirtilebilir. Çünkü Amsterdam Antlaşmasındaki ilgili düzenlemenin anlamı, yasama inisiyatifleri kullanma ve Avrupa Birliği yasalarını teklif etme yetkisine sahip olan Avrupa Komisyonunun sosyal politika alanında bir girişimde bulunmadan önce, işçi sendikalarına ve işveren örgütlerine danışması gereğidir. Söz konusu sendika ve örgütler kendilerine bu alanda bir konu hakkında danışıldığında, Komisyon'a gündemdeki konu hakkında bir sözleşme hazırlamak üzere, müzakereler yürüteceklerini bildirebilirler. Komisyonun

---

<sup>523</sup> DOĞAN, Naci: İnsan Hakları Hukuku, İzmir 2009, s. 171.

<sup>524</sup> TÜRKMEN, Füsun: Türkiye, Avrupa Birliği ve İnsan Hakları, Avrupa Birliği Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku Semineri İsveç Başkonsolosluğu- İstanbul 10-12 Ekim 2002, çev. İdil Işıl GÜL-Lami Bertan TOPUZLU, s. 85.

vereceği süre zarfında anlaşmaya varılır ise, bu metin bir Konsey yönergesi ile Üye Devletler için bağlayıcı hâle getirilebilir<sup>525</sup>.

Avrupa Birliği'nde, sendikal haklara yer veren 1961 Avrupa Sosyal Şartı ile 1989 Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartına yapılan göndermelerle, sendikal hakları genel olarak tanınmış ve güvenceye bağlamıştır. Avrupa Toplulukları Adalet Divanının<sup>526</sup> 28.11.1975 tarihli bir kararında, Fransa'da oturan bir İtalyan olan Rutili'nin sendika özgürlüğünün çiğnenmesi konusunda, tüm üye devletlerin onayladığı belirtilerek, ilk kez doğrudan doğruya Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine yollamada bulunulmuştur<sup>527</sup>. Nitekim ATAD'ın AB üyesi devletlerin onayladıkları insan hakları sözleşmelerini AB hukuk düzeni içinde temel hakları koruyan kaynaklar arasına katan içtihadı, GÜLMEZ'e göre, uluslararası hukukun doğal bir gereğidir<sup>528</sup>.

7.12.2000 tarihinde imzalanan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ise, AB'nin insan hakları hukuku alanında, Avrupa Konseyi platformu dışında kalarak kendi bünyesinde hazırlayıp yürürlüğe koyduğu önemli bir hukuksal belgedir<sup>529</sup>. Detaylı bir sosyal haklar kataloğunun temel hak düzeyinde kabul edilmesi ve sosyal haklara klasik özgürlükler ile aynı düzeyde ve beraber yer verilmesi, Şartın en ilginç ve modern yönüdür<sup>530</sup>. Yedi bölüme ayrılmış olan ABTŞH'nin ikinci bölümü

---

<sup>525</sup> AHLBERG, Kerstin: Avrupa Birliği İş Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku Semineri İsveç Başkonsolosluğu- İstanbul 10-12 Ekim 2002, çev. İdil Işıl GÜL-Lami Bertan TOPUZLU, s. 123.

<sup>526</sup> Avrupa Toplulukları Adalet Divanının (ATAD'nın) adı 1 Aralık 2009'da yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması (O.J. 17.12.2007, 2007/C 306/01) ile Avrupa Birliği Adalet Divanı (The Court of Justice of the European Union) olarak değiştirilmiştir.

<sup>527</sup> GÜLMEZ, Uyum, s. 224.

<sup>528</sup> GÜLMEZ, Uyum, s. 227.

<sup>529</sup> DOĞAN, s. 182.

<sup>530</sup> TEZCAN, Ercüment, s. 262; ALP, Mustafa: Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku, Sosyal Hak, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:6, S:1, Y: 2004, s. 1.

özgürlüklere ilişkin olup, bu bölümde örgütlenme özgürlüğü de koruma altına alınmıştır<sup>531</sup>.

ABTHŞ'nın sendika hakkını düzenleyen hükmünü AİHS'nden ayıran önemli bir nokta, sendika hakkının öznelere bakımından kimi koşullarla devlet yönetimi üyeleri gibi "haklı" kısıtlamalar getirilebilecek kesimlerin sayılmamış olmasıdır. Şart, AİHS'nden farklı ve daha kapsamlı olarak, "tüm düzeylerde" sendikal örgütlenme özgürlüğünün kullanılabilmesini açıkça ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle Şart, işyeri, işkolu, sektör, sektörlerarası, bölgesel, ulusal, Avrupa vb. düzeylerde sendikaların kurulmasına cevaz vermektedir<sup>532</sup>.

Belirtelim ki, ABTHŞ'nin 29. maddesinde, toplu görüşme ve toplu eylem hakkı düzenlenmiştir. Böylece, Şart grev hakkını da güvence altına almıştır. Şart'ta grev hakkı tüm menfaat uyuşmazlıkları için tanınmakta olup, yalnızca toplu sözleşme yapılması amacıyla sınırlandırılmamıştır<sup>533</sup>. Örneğin, Fransa'da aynı işletmede uygulanan bir grevi desteklemek için yapılan dayanışma grevi yasal olup, farklı bir işletmedeki grevi desteklemek amacıyla yapılan dayanışma grevi ise, yasa dışı kabul edilmektedir<sup>534</sup>. Grev hakkı, ülkemizde, sadece toplu sözleşme yapma amacı ile, işçi sendikalarına tanınmaktadır. Dolayısıyla, sendikalara zorunlu bir yetki tanınmakta ve grev hakkı işçilerin değil, yalnızca sendikaların kullanabileceği bir hak hâline gelmektedir<sup>535</sup>.

Komisyon'un 2002 İlerleme Raporunda tüm düzeylerde bağımsız ve gerçek iki taraflı ve üç taraflı sosyal diyalog koşullarının oluşturulmasının Türkiye için

---

<sup>531</sup> GUNVEN, Louise: Avrupa Birliği'nde İnsan Hakları, Avrupa Birliği Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku Semineri İsveç Başkonsolosluğu- İstanbul 10-12 Ekim 2002, çev. İdil Işıl GÜL-Lami Bertan TOPUZLU, s. 102.

<sup>532</sup> GÜLMEZ, Mesut: Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Uyum, Ankara 2005, s. 243.

<sup>533</sup> ALP, Sosyal Hak, s. 23.

<sup>534</sup> KORKUSUZ, Refik: Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir 2003, s. 274, ALP, Sosyal Hak, s. 23.

<sup>535</sup> NARMANLIOĞLU, s. 529; ALP, Sosyal Hak, s. 24.



öncelikli bir konu olması gerektiği belirtilmektedir. Zira ülkemiz AB'ye üye olduğu takdirde, AB düzeyinde sosyal diyalog rolünü yerine getirebilecek ölçüde artırılması istenmekte olup, 2001 yılında değiştirilen Devlet Memurları Kanununda kamu personelinin grev ve toplu sözleşme haklarına önemli sınırlamalar getirdiği ve UÇÖ sözleşmelerine aykırı hükümler içerdiği için değişikliğe gidilmesi talep edilmektedir. Bu zorunluluklar İnsan Hakları ve Temel Hürriyetlerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, ilgili UÇÖ sözleşmeleri ve 2000 yılında kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartıdır. Temel Haklar Şartı, örgütlenme özgürlüğünün AHİS'ndeki anlam ve kapsama sahip olacağını öngörmekte olup, bunun anlamı ülkemizin AİHM içtihatlarına uyması gerektiğidir<sup>536</sup>.

AB Anayasasına gelindiğinde, Anayasa m. II-12'de "Toplantı düzenleme ve dernekleşme özgürlüğü" başlığı altında sendika özgürlüğü açıkça düzenlenmiştir. İlgili maddenin 1. bendi uyarınca:

*" Herkes huzur içinde toplantı yapma özgürlüğüne ve özellikle politika, sendika ve yurttaşlık konuları da dahil olmak üzere her düzeyde dernekleşme özgürlüğüne sahiptir; bu da, herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendikalar oluşturma ve sendikalara katılma hakkı bulunduğu anlamına gelir."*

AB Anayasası m.II-28'de ise, "Toplu iş görüşmesi ve eylem hakkı" başlığı altında düzenlenen hüküm şöyledir:

*" Birlik yasaları ile ulusal yasalar ve uygulamalar gereğince, çalışanlar ve işverenler ya da bunları temsil eden örgütler, uygun düzeylerde toplu anlaşmaları görüşme ve sonuca bağlama ve çıkarların çatışması durumunda kendi çıkarlarını korumak amacıyla greve gitme de dahil olmak üzere, toplu olarak harekete geçme haklarına sahiptir."*<sup>537</sup>

---

<sup>536</sup> AHLBERG, s. 124.

<sup>537</sup> Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma, Ankara Barosu, Ankara 2004, s. 73,79.

Avrupa Birliği Hukuku bakımından yürürlükte bulunan Avrupa Birliği Antlaşması sendikaların AB mevzuatı bakımından cevaz verilen davaların incelenmesi yönünden ışık tutmaktadır. Topluluk hukukuna dair hukukî ihtilâfların çözüm mercii ise, Avrupa Toplulukları Adalet Divanı olup, aşağıda sendikaların taraf olabileceği yargı faaliyetleri genel hatları ile ele alınacaktır.

## **B. Sendikaların AB Mevzuatı Uyarınca Açabileceği Davalar**

### **1. İptal Davası**

Avrupa Birliği Antlaşması'nın 230. maddesinde düzenleme alanı bulan iptal davalarının üç farklı türü mevcuttur. ATA m. 230/II'de üye devletler, Konsey ve Komisyon eliyle açılan iptal davaları, ATA m. 230/III'te Avrupa Parlamentosu, Avrupa Sayıştay'ı ve Avrupa Merkez Bankası tarafından açılan iptal davaları düzenlenmekte olup, nihayet çalışmamızın inceleme konusunu oluşturan gerçek ve tüzel kişiler tarafından açılan bireysel iptal davalarına ise, ATA m. 230/ IV. fıkrasında yer verilmiştir.

İptal davasının tarafları arasında tüzel kişiler de bulunmaktadır. Bu nedenle sendikaların özel hukuk tüzel kişiliği haiz olması nazara alındığında, sendikaların iptal davası açabilmesi, diğer bir ifadeyle davacı olabilmesi, ATA 230. maddesi 4. fıkrası uyarınca mümkündür.

ATA'nın 230. maddesinin amacı, kişiyi doğrudan ilgilendiren ve genel olmayan durumlar ile kişinin çıkarlarını etkileyen durumlar hariç olmak üzere, özel hukuk tüzel kişilerinin ATAD'a dava açmasının sınırlandırmaktır<sup>538</sup>. Nitekim ilgili madde uyarınca davacılar, kendilerini muhatap alan kararlara karşı, başkasını muhatap almakla birlikte kendilerini doğrudan ve bireysel olarak ilgilendiren

---

<sup>538</sup> AKGÜL, M. Emin: Avrupa Birliği Adalet Divanının Yargı Yetkisi, Ankara 2008, s. 128.

kararlara karşı ve kendilerini doğrudan ve bireysel olarak ilgilendiren tüzük görünümündeki kararlara karşı iptal davası açabilirler<sup>539</sup>.

İptal davalarının davacıları ayrıcalıklı davacılar ile ayrıcalıklı olmayan davacılar şeklinde iki gruba ayrılarak incelenebilir. Bu bağlamda ayrıcalıklı olmayan davacılar ulusal hukuklarda yer alan gerçek veya tüzel kişiler olup, özel hukuk tüzel kişiliğini haiz sendikalar da hükmün kapsamında kurulduğu yer veya merkezine bağlı olmaksızın dava açma yetkisine sahiptir<sup>540</sup>.

Bireysel iptal davaları Avrupa Toplulukları İlk Derece Mahkemesinde görülmektedir. Davanın konusu gerçek veya tüzel kişinin kendisine yönelik kararlar, kendilerini bireysel ve doğrudan etkileyen diğer kişilere yönelik tasarruflar veya tüzük olarak çıkarılmış tasarruflardır. Her ne kadar gerçek ve tüzel kişilerin topluluk organlarının normatif tasarruflarına ilişkin dava açma yetkileri bulunmasa da, gerçekte bir karar mevcut olduğu görülüyorsa, gerek ilgili tüzük gerek ilgili yönergeye (direktife) ilişkin ATA 230. Maddesinin 4. fıkrası kıyasen uygulanarak iptal davası açılabilir<sup>541</sup>.

Belirtelim ki, iç güvenlik ve kamu düzeninin korunması, üye devletlerin sorumluluğu altında olup, bu alanlardaki işlem ve uygulamalar için iç yargısal denetim yolunun tüketilmesi durumunda AİHM'e başvurulabilmelidir<sup>542</sup>.

---

<sup>539</sup> BAYKAL, Sanem: Avrupa Toplu Hukukunda İptal Davası ve Özel Kişilerin Davacı Olabilme Koşulları: Topluluk İçtihadı Işığında Bir İnceleme, AÜHFD, C. 54, S.3, Y. 2005, s. 205-206.

<sup>540</sup> SUNGURTEKİN ÖZKAN, Meral: Avrupa Birliği/ Avrupa Topluluğu Usul Hukukuna Giriş, Ankara 2009, s. 87.

<sup>541</sup> SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 86,91.

<sup>542</sup> TEZCAN, Ercüment: Avrupa Birliği Hukukunda Birey, İstanbul 2002, s. 330.

## 2. Hareketsizlik Davası

ATA 232. maddede düzenleme alanı bulan hareketsizlik davalarında ise, üç tip hareketsizlik düzenlenmiş olup, sendikaları da kapsayan hüküm bireysel hareketsizlik davalarına yer verilen ATA 232. maddenin 3. fıkrasıdır.

Hareketsizlik davasının açılabilmesi için hareketsiz kalan kuruma başvuruda bulunularak hareketsizliğini bırakmaya davet edilmelidir. İlgili kurum iki ay içerisinde bir harekette bulunmazsa, iki ayın bitiminden itibaren ek iki aylık süre içinde hareketsizlik davası açılabilir<sup>543</sup>.

Hareketsizlik davasının konusunu “belirlenebilir nitelikte olan faaliyette bulunmama ya da vaziyet almaktan kaçınma” oluşturmaktadır. Faaliyette bulunma ile ifade edilen sadece bağlayıcı hukuki tasarrufta bulunulması değildir. Dolayısıyla faaliyette bulunma geniş anlamda anlaşılmalıdır. Bu nedenle tavsiye ve görüş bildirmeden kaçınma hali de hareketsizlik davasının açılmasına yol açabilir<sup>544</sup>.

Hareketsizlik davasının tarafları arasında da iptal davasında olduğu gibi, ayrıcalıklı olmayan davacılar sayılabilir. Ayrıcalıklı olmayan davacıları gerçek ve tüzel kişiler oluşturduğu için hem kamu hem de özel hukuk tüzel kişileri ile Topluluk hukuku veya Devletler hukukunun kendilerine hukukî ehliyet tanıdığı her yapıya Topluluk aktif taraf olma hakkı tanımıştır. Hâl böyle olunca meslek birlikleri ve sendikaların da hareketsizlik davasının aktif tarafı olması mümkündür<sup>545</sup>.

## II. AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİNE BAŞVURU

Sendikaların Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi uyarınca da yargı faaliyetlerinde bulunabilmesi mümkündür. Bu bağlamda öncelikle AİHS uyarınca

---

<sup>543</sup> TEKİNALP, Gülören- TEKİNALP, Ünal: Avrupa Birliği Hukuku, İstanbul 2000, s. 253.

<sup>544</sup> SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 101

<sup>545</sup> SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 103.

sendika özgürlüğü ilkesine değinilecek, akabinde sendikaların başvuruda bulunduğu bazı davalar incelenecektir.

### **A. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Sendika Özgürlüğü**

Sendika hakkı dar anlamı ile kişilerin sendikalar kurma ve üye olma özgürlüğü ile bizzat sendikaların varlık, faaliyet ve özerkliğinin korunmasını ifade etmektedir. Daha geniş biçimde ise, sendikal haklar sendika, toplu pazarlık ve grev haklarını kapsar. Günümüzde sendika hakkı temel insan hakları arasında kabul edilmekte olup, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesinde dernek kurma özgürlüğü içinde sendika hakkına açıkça yer verilmektedir<sup>546</sup>.

Sendikaların uluslararası hukuk bakımından yargılama faaliyetleri üzerinde durulurken, sendikaların Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvuruda bulunup bulunamayacakları hususu da kuşkusuz incelenmelidir. Bu bağlamda öncelikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin metinlerine bakılmalıdır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "Dernek Kurma ve Toplantı Özgürlüğü" başlıklı 11. maddesine göre:

*"1. Herkes asayişini bozmayan toplantılar yapmak, demek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir.*

*2. Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda, zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel değildir."*

Konuya ilişkin olarak İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 20. maddesinde:

---

<sup>546</sup> SUR, Melda: Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sendikal Haklar, Prof. Şükrü Postacıoğlu'na Armağan, İzmir 1997, s. 89

*“ 1. Herkesin silahsız ve saldırısız toplanma, dernek kurma ve derneğe katılma özgürlüğü vardır.*

*2. Hiç kimse bir derneğe girmeye zorlanamaz.”*

şeklinde bir düzenleme mevcut olup, Anayasamızın 33. maddesinde ise dernek kurma hürriyeti hüküm altına alınmıştır.

BM Genel Kurulu tarafından 16.12.1996 tarihinde kabul edilen ve on yıl sonra 3.01.1976’da yürürlüğe giren Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nde sendika hakkı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nden daha ayrıntılı biçimde düzenlenmektedir. Fakat ilgili sözleşme grev hakkını açıkça tanıyan iki uluslararası sözleşmeden birini oluşturması bakımından önem taşımaktadır<sup>547</sup>.

Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinin “Sendikal Haklar” başlıklı 8. maddesi uyarınca:

*“1. Bu Sözleşme Taraf Devletler şu hakları sağlamayı taahhüt eder: a) Herkese kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı tanınır. Bu hakkın kullanılması ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamalardan başka sınırlara tabi tutulamaz*

*b) Sendikalara ulusal Federasyonlar ve konfederasyonlar kurma ve konfederasyonlara da uluslararası sendikal örgütler kurma ve bunlara katılma hakkı tanınır;*

*c) Sendikaların serbestçe faaliyette bulunma hakkı, ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma amacıyla,*

---

<sup>547</sup> GÜLMEZ, Mesut: Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, Ankara 1996, s. 135-136.

*demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamaların dışında her hangi bir sınırlamaya tabi tutulamaz*

*d) Kullanılma şartları her bir ülkenin yasalarıyla düzenlenmiş olan bir grev hakkı tanınır.*

*2. Bu madde, silahlı kuvvetler veya polis mensuplarının veya Devlet idaresinde görevli olanların bu hakları kullanmalarına hukuken öngörülen sınırlamalar koymalarını engellemez.”*

Benzer şekilde BM Genel Kurulu tarafından 16.12. 1966 tarihinde kabul edilen ve 23.03.1976’da yürürlüğe giren Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesinde ise, sendika hakkı dernek hakkı kapsamında ele alınmış olup, ilgili Sözleşmenin 22. maddesinde “Örgütlenme Özgürlüğü” başlığı ile şöyle hüküm altına alınmıştır:

*“1. Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir.*

*2. Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin (ordre public), genel sağlık veya ahlakın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiç bir sınırlama konamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemez.”*

Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen en önemli iki belgeden biri olan Avrupa Sosyal Şartı, 18.10.1961 tarihinde Torino’da imzalanmış ve 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz ise Şartı 16.06.1989’da onaylamıştır. Şart, temelde kiş haklarıyla siyasal haklara yer veren AİHS’nin ekonomik ve toplumsal haklar alanındaki karşılığını oluşturmaktadır<sup>548</sup>.

---

<sup>548</sup> GÜLMEZ, Memurlar, s. 191.

Avrupa Sosyal Şartının 5. maddesinde Örgütlenme Hakkı, 6. maddesinde ise, Toplu Pazarlık Hakkı düzenlenmektedir. Şart'ın 5. maddesine göre:

*“ Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi; taahhüt ederler.*

*Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.”*

Şartın 6. maddesine göre ise:

*“Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;*

*1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;*

*2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;*

*3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi; taahhüt eder ve*

*4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.”*



AİHS, sendika hakkını UÇÖ'nün 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri ile BM sözleşmelerinin yanı sıra, herkese tanımaktadır<sup>549</sup>.

Sendika kurmak veya sendikalara üye olmak konusunda “her şahıs”ın yetkili olduğu belirtildiğine göre, vatandaş veya yabancı, işçi, işveren yahut kamu personeli ayrımı yapılmaksızın, kişiler bu haklardan yararlanabileceklerdir<sup>550</sup>.

Hasan Balıkçı/ Türkiye, kabul edilirlilik kararı 2002’de değinildiği üzere, AİHM kararlarına göre, AİHS m. 11/2’de yer alan genel nedenler ile silahlı kuvvetler, zabıta ve devletin idari yapılanmasında görevli olanlar için ulusal yasalarla getirilecek kısıtlamalar, sendikal örgütlenmeler bakımından da geçerli olsa da, her devlet memuru bu kapsamda değerlendirilmemektedir. Bir devlet kurumunda, örneğin, Türk Elektrik Kurumunda çalışan bir elektrik mühendisi ile özel bir işletmede çalışan bir elektrik mühendisinin yaptıkları işler arasında herhangi bir farklılık bulunmaması nedeniyle, kamusal yükümlülükleri ve sendikal hakları açısından da farklı hukuksal düzenlemelere bağlı tutulmaları uygun görülmemiştir<sup>551</sup>.

Sendika özgürlüğü, 2821 sayılı SK ile güvence altına alınmış olup, işçi sıfatı taşımayan diğer kamu görevlileri bakımından bu hakka sınırlama getirilmesine gerek AİHS m. 11/3 gerekse Anayasa 51/5 maddeleri ile olanak tanınmıştır. AİHS m. 11/3 hükmü asker, polis ve devlet merkezi yönetimi mensupları bakımından sınırlamaya izin vermekte ise de, sınırlamalar demokratik toplum düzenine aykırı olmamalıdır. AİHS ve Anayasa’da öngörülen sınırlama doğrultusunda, KGSK’nın 15. maddesinde sendika üyesi olamayacak kamu görevlileri tek tek sayılmaktadır. AİHM Büyük Dairesinin 12.11.2008 tarihli Demir ve Baykara/ Türkiye kararına göre, KGSK’nun yürürlüğe girmesinden önce kamu görevlilerine uygulanan mutlak yasak AİHS’ne aykırıdır<sup>552</sup>. Zira AİHS’in sendika hakkının kişilerin yönünden uygulama alanını

---

<sup>549</sup> GÜLMEZ, Uyum, s. 172.

<sup>550</sup> DİNÇ, Güney: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne Göre İnanç, Anlatım ve Örgütlenme Özgürlükleri, İzmir 2005, s. 79.

<sup>551</sup> DİNÇ, s. 83.

<sup>552</sup> TEZCAN, Durmuş- ERDEM, Mustafa Ruhan- SANCAKDAR, Oğuz- ÖNOK, Rıfat Murat: İnsan Hakları El Kitabı, Ankara 2009, s. 277.

GÜLMEZ'e göre "sınırlı" biçimde, diğer bir deyişle, istisnai olarak üç küme kamu görevlisi için tanımakta olup, bu kamu görevlileri, silahlı kuvvetler ile polis ve devlet (kamu) yönetimi üyeleridir. Bu nedenle, nitelik ve statüsü ne olursa olsun, hiçbir bağımlı ya da bağımsız çalışan ya da işçi veya memur emeklileri gibi çalışmayan kişiler yahut hiçbir kamu görevlisine "haklı" da olsa kısıtlamalar dayatılamaz. Ayrıca, bu istisnai kural geniş yorumlanamaz<sup>553</sup>. Nitekim AİHM Büyük Dairesinin 26 Eylül 1995 tarihli kararında, devlet yönetimi üyeleri terimlerinin anlamı ve bir istisna kuralı olması nedeniyle de geniş yorumlanmaması gerektiği açıkça vurgulanmıştır<sup>554</sup>.

Sendika özgürlüğü, dernek kurma özgürlüğünün özel bir görünümü olduğu için, aynı kurallar burada da uygulanacaktır<sup>555</sup>.

AİHS'in 8 ile 11. maddeleri Sözleşme'deki diğer haklardan farklı bir yapıya sahiptir. İlgili maddelerin ilk paragrafında korunan hakkın kapsamı ortaya konmakta, ikinci paragrafta ise devletin bu hakkın kullanımına müdahale edebileceği koşullar belirtilmektedir<sup>556</sup>.

AİHS ilgili hükmünde kamu düzen ve esenliğini bozmadan toplantı yapma, toplantılara katılma ve örgütlenme hakkının kullanılmasına dair herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Fakat AİHS, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Anayasamızda hüküm altına alındığı üzere toplantı ve gösterinin silahsız ve saldırsız olması öngörülmektedir<sup>557</sup>.

İlgili hüküm ile dernek kurma hakkının çağdaş anlayışa uygun olarak sendika hakkını da içerecek şekilde öngörülmesi dikkat çekmektedir. Böylece, sendika

---

<sup>553</sup> GÜLMEZ, Uyum, s. 174.

<sup>554</sup> Vogt- Almanya davasına ilişkin karar için bkz. GÜLMEZ, Uyum, s. 176.

<sup>555</sup> ERGÜL, Ergin: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Uygulaması, Ankara 2004, s. 261.

<sup>556</sup> SIMONS, Alan: İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'ne Başvuru: Avukatlar İçin Uygulamaya Yönelik Bir Kılavuz, Çev. Defne Orhun, İstanbul 2005, s. 118

<sup>557</sup> YAMAN, Hamza: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine Müracaat Usul ve Esasları, Ankara 2004, s. 132-133.

özgürlüğü “klâsik” temel hak ve özgürlükler çerçevesinde kabul edilmiş ve sendika hakkının klâsik hak ve özgürlükler gibi ele alınıp yorumlanmasına yol açmıştır<sup>558</sup>. Hükümün dikkât çeken bir diğer özelliği ise, ele alınış biçimindeki ihtiyattır. Çünkü Uluslararası Çalışma Örgütü çerçevesinde kabul edilen 17.06.1948 tarihli Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesinin 9. maddesinin 1. fıkrasında, yalnızca “*Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin hangi ölçüde silâhlı kuvvetlere ve polise uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.*” denilerek, bu istisnalar hariç olmak üzere, Devlet idaresinde görev alanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanlar, hiç bir ayrıma tâbi olmaksızın, sendika hakkının kapsamına alınmıştır<sup>559</sup>.

SUR’a göre, sendika hakkının kişi itibarıyla kapsamı ve sınırlama olanakları bakımından, AİHS m. 11 hükmü 87 sayılı UÇÖ Sözleşmesinin gerisinde kalmıştır. Bununla beraber, AİHS’nin başka maddelerinde de gözlenen “ihtiyatlı olma” özelliği, son derece ileri güvence mekanizmasının varlığı ile dengelenmektedir<sup>560</sup>.

AİHS m.11’in devletin sendikalarla temas halinde olmasını ve bir sendikaya üyelik veya sendika faaliyetlerine katılmayı cezalandırmaktan imtina etmesini gerektirdiğine pek çok davada temas edilmiştir<sup>561</sup>.

AİHS m. 11’de sendika kurma özgürlüğünün dernek kurma özgürlüğünün bir biçimi ya da özel bir görünümü olup, dernek kurma özgürlüğü kapsamında yer alan kuralların sendikalar için de uygulanacağını belirtmek mümkündür. 13.8.1981 tarihli Young, James and Webster/ İngiltere kararında sendika kurma hakkının dernek kurma hakkına dâhil bir kavram olduğu vurgulanarak, bireyin bir özgürlüğü kullanırken, belli bir seçim ve tercih imkânının bulunması gereğinin de özgürlük

---

<sup>558</sup> SUR, Melda: İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Uluslararası, İzmir 1995, s. 24.

<sup>559</sup> SUR, Uluslararası, s. 25.

<sup>560</sup> SUR, Uluslararası, s. 25.

<sup>561</sup> JANIS,Mark-KAY, Richard- BRADLEY, Anthony: European Human Rights Law Text and Materials, Oxford, s. 223.

kavramına dâhil olduğuna işaret edilmiştir<sup>562</sup>. Aynı davada yalnız belirli sendika üyelerinin istihdam edildiği fabrika veya sınai ya da ticari işletmeye ilişkin anlaşmalar yapılmasının da AİHS m. 11 ile bağdaşmayacağı AİHM tarafından belirtilmiştir<sup>563</sup>. Belirtelim ki, ilgili davanın başvuruçuları kamu görevlileri olup, sendika hakkı ister merkez örgütünce, ister yerel yönetimlerce, isterse başka kamu tüzel kişilerinince çalıştırılınsın veya ister “memur”, ister “sözleşmeli personel”, isterse başka bir hukuksal nitelikle anılınsın, tüm kamu görevlilerini kapsamaktadır. UÇÖ denetim organlarının 1990’lı yılların ortalarından beri sürdürdüğü tanıma göre, sadece “devlet adına otorite işlevleri yerine getiren memurlar” hariç tutulmuştur<sup>564</sup>.

Belirtelim ki, Young, James and Webster ve sonra da 30.6.1993 tarihli Sigurdur A. Sigurjonsson/ İzlanda kararları negatif sendika özgürlüğünü de gözetici yönde olup, akabinde Sorensen/ Danimarka ve 11.1.2006 tarihli Rasmussen/ Danimarka kararları ile, negatif yönün korunması anlayışı teyit edilmiştir<sup>565</sup>.

## **B. Başvurucu olarak Sendika**

AİHS’nin “Kişisel Başvurular” başlıklı 34. maddesi uyarınca: “*İşbu Sözleşme ve Protokollarında tanınan hakların Yüksek Sözleşmeciler Tarafından biri tarafından ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek kişi, hükümet dışı her kuruluş veya kişi grupları Mahkeme’ye başvurabilir. Yüksek Sözleşmeciler Tarafından bu hakkın etkin bir şekilde kullanılmasına hiçbir suretle engel olmamayı taahhüt ederler.*” hükmü düzenlenmektedir.

İşte ilgili hükümde yer verilen hükümet dışı örgütlerin kapsamına dernekler, vakıflar, şirketler, meslek kuruluşlarının yanı sıra sendikalar da özel hukuk tüzel kişisi olarak dâhildir. Önemle belirtmek gerekir ki, ilgili kuruluşlar sadece kendileri

---

<sup>562</sup> JANİS-KAY-BRADLEY, s. 226; GÖLCÜKLÜ, Feyyaz- GÖZÜBÜYÜK, Şeref: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, Ankara 2004, s. 369-370.

<sup>563</sup> HARRIS, D. J.- O’BOYLE, M., WARBRICK, C. : Law of the European Convention On Human Rights, Butterworths, s. 433.

<sup>564</sup> GÜLMEZ, Uyum, s. 177.

<sup>565</sup> SUR, s. 26.

hakkındaki eylem ve işlemlerden ötürü AİHS ile korunan haklarının çiğnendiği gerekçesiyle AİHM'e başvuruda bulunma hakkına sahiptir. Başka bir ifadeyle, sendikalar üyelerinin haklarının çiğnendiği gerekçesiyle üyeleri adına AİHM'e başvuru yapamazlar<sup>566</sup>. Dolayısıyla özel hukuk tüzel kişileri bizzat kendi haklarının korunması için başvuru yapabilmektedir. Örneğin, öğretmenlerin görev yerinde oturmalarına ilişkin yasal düzenlemenin, 4. Protokolün 2. maddesi ile öngörülen oturacağı yeri serbestçe seçme hakkına aykırı düştüğü iddiası ile Komisyon'a başvuruda bulunmuş bir öğretmenler sendikasının başvurusunu Komisyon ilgili düzenlemenin öğretmenler hakkında olduğu, sendikayı ilgilendirmediği gerekçesiyle reddetmiştir<sup>567</sup>.

Yine, bir sendika AİHS m. 11 uyarınca sendika kurma hakkı kapsamında devlet tarafından tanınması talebiyle AİHM'e başvuruda bulunabilir. Örneğin, Belçika Polisi Ulusal Sendikası ile Belçika arasında görülen bir davayla ilgili olarak, AİHM'e yapılan başvuruda başvuru sendika, kendisinin devlet tarafından tanınması gereğinin sendikanın zımni bir hakkı olduğunu, AİHM'in 11. maddesine dayanarak iddia etmiştir. AİHM ise, madde 11'in sendika kurma ve katılma hakkını içerdiğini, devlet tarafından farklı bir muamele yapmak şeklinde doğuştan var olan bir hakkının bulunmadığı yönünde karara varmıştır<sup>568</sup>. Aynı davada Mahkeme, AİHS m. 11'deki düzenlemenin açıkça bir amaç gösterdiğini ve devlet için olumlu bir yükümlülük içerdiğini vurgulamıştır. Mahkemenin ifadesi şöyledir: "Çıkarların savunması için sözcükleri, üye devletlerin aynı zamanda sürdürülmesini ve geliştirilmesini olanaklı kılmak ve ona izin vermek zorunda oldukları sendikanın toplu eylemi ile, üyelerin çıkarlarını savunma özgürlüğünü koruduğunu gösterir"<sup>569</sup>.

Benzer bir dava olan *Wilson and the National Union of Journalists, Palmer, Wyeth and The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers, Doolen*

---

<sup>566</sup> TANRIKULU, M. Sezgin: İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru için El Kitabı, Ankara 2004, s. 41

<sup>567</sup> İlgili kararlar için bkz. Kom. K. Sendika X/Fransa, 4.5.1983, No: 9900/82, DR. 32, s. 261; Agrotexim ve öte./ Yunanistan, 24.10.1995, A 330- A, 66, GÖLCÜKLÜ- GÖZÜBÜYÜK, s. 39.

<sup>568</sup> JANİS-KAY-BRADLEY, s. 223; MERRILS-ROBERTSON, s. 186 .

<sup>569</sup> GÜLMEZ, Uyum, s. 179.

and Others ile Birleşik Krallık arasındaki ihtilâfta, AİHM, AİHS 11. maddesinin sendikalara ve üyelerine farklı bir muamele yapılmasını güvence altına almadığını işaret etmiştir<sup>570</sup>. ATAD'a göre, işverenin sendikaya üye olan işçileri diğerlerine oranla daha düşük bir ücret zammından yararlandırması sendika özgürlüğünü ihlâl etmektedir. Ayrıca, ilgili kararda toplu sözleşme yapma hakkı sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası sayılmayarak, devlete nispeten geniş bir takdir hakkı bırakılmıştır<sup>571</sup>.

Bununla beraber, AİHM'nin içtihadının nispeten yeni başvurularda, sendikal özgürlüğü genişletici yönde geliştiğini söylemek mümkündür. Örneğin, 21.2.2006 tarihli Tüm Haber- Sen/ Türkiye kararında, memur sendikasının kapatılması, 87 sayılı ILO Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı Bağımsız Uzmanlar Komitesi içtihadı doğrultusunda 11. maddenin ihlâli olarak değerlendirilmiştir. 12.11.2008 tarihinde Büyük Daire tarafından onanan, Demir ve Baykara/ Türkiye kararında, Avrupa Sosyal Şartı Bağımsız Uzmanlar Komitesi içtihadına ve 98 sayılı ILO Sözleşmesine de atıf yapılarak, toplu iş sözleşmesi özgürlüğünün sendika özgürlüğünün bir parçası olduğu vurgulanmıştır. Benzer şekilde 17.7.2007 tarihli Satılmış ve diğerleri/ Türkiye kararı ile 27.2.2007 tarihli ASLEF/ İngiltere kararlarına göre de, kolektif sendika özgürlüğüne müdahale edilerek, 11. madde ihlâl edilmiştir<sup>572</sup>.

Sözleşmenin 11. maddesinin 1. fıkrasında ifade edilen “sendika hakkı”na ilişkin yorumun geniş yorumlanmaması gerektiği hükmün lafzından anlaşılmaktadır. Şöyle ki, ilgili fıkranın lafzı kendisini sınırlamakta olup, maddenin koruma alanına sadece “sendika kurma” ve sendikalara katılma” hakları girmektedir. Nitekim AİHM'nin çeşitli kararlarında belirtildiği üzere sendikalara “toplu sözleşme”, “grev” ve “danışılma” haklarının hüküm kapsamına alınmadığı açıkça ifade edilmiştir<sup>573</sup>. Örneğin, greve ilişkin olarak, Schmidt and Dahlström davasında, grev hakkının

---

<sup>570</sup> GOMIEN, Donna: Short Guide to the European Convention on Human Rights, 3rd Edition, s. 123.

<sup>571</sup> SUR, s. 27.

<sup>572</sup> SUR, s. 27-28.

<sup>573</sup> ÖZDEK, Yasemin: Avrupa İnsan Hakları Hukuku ve Türkiye, Ankara 2004, s. 261.

hüküm kapsamına girmediği ifade edilmektedir<sup>574</sup>. 10.1.2002 tarihli Unison/ Birleşik Krallık kararında ise, sendikaların en önemli araçlarından biri grev ise de, başka yöntem ve araçların da mevcut olduğu belirtilerek, bir üniversite hastanesinde bazı ünitelerin faaliyetlerinin özel şirketlere devredilmesi üzerine bir memur sendikası tarafından alınan grev kararının yüksek mahkeme tarafından uygulanmasının durdurulması, AİHS'nin 11. maddesini ihlâl edici sayılmamıştır<sup>575</sup>.

Yukarıda değindiğimiz Belçika Polisi Ulusal Sendikası davasına ilişkin kararda ise, II. maddenin danışma hakkını içermediği şöyle belirtilmiştir<sup>576</sup>: “*Bu madde, ne sendikalar ne de üyeleri için devletin açık bir davranışını, özellikle devletçe danışılma haklarını güvence altına alır. Danışılma hakkı madde III'de anılmadığı gibi, sözleşmecî devletlerin tümünün bu hakkı ilkece yasalarında ve iç uygulamalarında ilke olarak benimsedikleri de söylenemez. Danışılma hakkı, sendika özgürlüğünün etkili kullanımı için kaçınılmaz bir hak değildir. Sözleşmenin yerine getirilmesini emrettiği husus, üyelerinin meslekî menfaatlerini korumak için, sendikaların, 11. maddeye aykırı düşmeyen mücadelelerine ulusal mevzuatın imkân vermesidir*<sup>577</sup>.”

Belirtelim ki, AİHS m. 11, devletleri, sendikalar veya sendika üyeleri ile belli düzey ve nitelikte bir ilişki kurmaya da mecbur kılmamaktadır. Nitekim iş hayatına ilişkin düzenlemelerde mutlaka sendikalara danışılması ya da her sendikaya muhakkak ve zorunlu olarak toplu iş sözleşmesi yapma hakkının tanınması bahsi geçen madde kapsamının dışındadır. Dolayısıyla, devletlerin bu ve benzeri konuları düzenlemeye ilişkin takdir hakkı mevcuttur<sup>578</sup>.

---

<sup>574</sup> MERRILS, J.G- ROBERTSON, A.H., Human Rights in Europe A Study of the European Convention on Human Rights, Fourth Edition, Manchester, s. 187.

<sup>575</sup> SUR, s. 27.

<sup>576</sup> GÜLMEZ, Uyum, s. 183.

<sup>577</sup> Syndicat suedios des conducteurs de locomotives, 6.2.1976, A 20, s.15, 40, GÖLCÜKLÜ-GÖZÜBÜYÜK, s. 371.

<sup>578</sup> GÖLCÜKLÜ - GÖZÜBÜYÜK, s. 371.

AİHM'nin sendikal hakları sınırlayıcı yorumu hem Sözleşmenin doğasına uygundur hem de Sözleşmeyi hazırlayanların iradesine uygundur. Nitekim Sözleşmede “sendika kurma” ve “sendikalara katılma” şeklindeki ifadelerin tercih edilmesinin nedeni sendika hakkının sadece “dernek özgürlüğü” içeriği ile kabul edilmesidir. AİHM'nin de bu konuda genişletici yorumdan kaçındığını belirtmek mümkündür<sup>579</sup>.

Adı geçen Sözleşmenin 34. maddesinde düzenlenen bir diğer husus ise, başvuruçunun “mağdur” olduğunu iddia edebiliyor olmasıdır. Nitekim başvuruçunun mağdur sayılabilmesi başvurunun kabul edilebilirlik şartlarından birini oluşturmaktadır<sup>580</sup>. Mağdur ifadesi ile kastedilen sözleşme hükmünün kendisi hakkında somut olarak çiğnenmiş olması, somut biçimde bir ihlâl hedef olmasıdır. Dolayısıyla, bireyin mağdur sıfatı ile başvuruda bulunabilmesi için kendisinin mutlaka maddî ya da manevî zarara uğraması gerekli değildir<sup>581</sup>. Zira bireysel başvuruda somut bir mağdurun aranması, devlet başvurusu ile bireysel başvurular arasındaki temel farkı oluşturmaktadır. Çünkü devlet başvurularında mevzuat ya da uygulamanın Sözleşmeye soyut şekilde aykırı bulunması yeterli görülmektedir. Oysa bireysel başvurularda buna olanak yoktur<sup>582</sup>.

Bu bağlamda Türkiye aleyhine kimi sendikalar tarafından örgütlenme özgürlüklerinin ihlal edildiği iddiasıyla özellikle 1990'lı yıllarda kamu çalışanlarının fiili mücadele süreci içinde kurdukları sendikaları yasal olarak tanımayan idari makamların kararları ve uygulamaları nedeniyle yapılan başvurular bulunmaktadır. Bazı başvurular ise, sendika üyelerine verilen disiplin cezalarına ilişkin şikâyetlerdir<sup>583</sup>.

---

<sup>579</sup> ÖZDEK, s. 262.

<sup>580</sup> TANRIKULU, s. 41-42.

<sup>581</sup> GÖLCÜKLÜ- GÖZÜBÜYÜK, s. 40.

<sup>582</sup> GÖLCÜKLÜ- GÖZÜBÜYÜK, s. 40-41.

<sup>583</sup> ÖZDEK, s. 278.



11. maddenin öncelikli amacı, sendikaları devlet müdahalesine karşı korumaktır. İlgili madde sendikaların tüzük yapmak, sendika hizmet ve etkinliklerinin yürütülmesi, federasyon kurmak gibi iç iş ve eylemlerine devletin karışmasını yasaklamaktadır. Ancak, tüzük hükümlerinin uygulanmaması veya yönetimde keyfilik gibi ilgililer bakımından ağır sonuçlar doğurabilecek durumlar ortaya çıktığında, sendika üyelerinin sendika yönetimine karşı korunması amacıyla, sendikanın iç yönetimine devlet müdahalesi gerekebilir<sup>584</sup>.

---

<sup>584</sup> Kom. K., E. Dennis Cheall/ İngiltere, 13.5.1985, no. 10550/83, DR 42, s. 178, GÖLCÜKLÜ-GÖZÜBÜYÜK, s. 372.

## SONUÇ

Sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetlerde bulunması için sendikanın taraf ve dava ehliyetini hâiz olması gerekmektedir. Taraf ve dava ehliyetinin birinin yokluğu davanın usûl yönünden reddine sebep olacağı için usûl hukuku öğretisi de incelenerek, ehliyet konusu işlenmiştir. Sendikaların tüzel kişiliğinin bulunması taraf ehliyetine sahip olmalarını sağlamaktadır. Zira sendika şubelerinin tüzel kişiliğinin olmaması nedeniyle taraf ehliyeti ile aktif ve pasif dava ehliyeti yoktur. Sendikalar Kanununun 32. maddesinde sendikaların taraf olabileceği toplu nitelik taşıyan davalar tahdidî olarak sayılmıştır. Sendikaların bizzat kendisi ile ilgili olan, başka bir ifadeyle, üyeleri ya da üçüncü kişilerle ilişkilerinden kaynaklanan davalarda sendikanın davacı veya davalı sıfatı bulunmaktadır.

Çalışmamızın konusunu teşkil eden yargılama faaliyetlerine ilişkin olarak sendikaların kollektif ve bireysel nitelikli dava hakları ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, ilk olarak sendikaların kollektif nitelikli davaları ele alınmıştır. SK'nun 32. maddesinin 3. bendi uyarınca, sendikalar, "Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve âdetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen dava açabilir ve davalı olabilirler." Toplu iş sözleşmesine ilişkin davaları ayıracak olursak, kanunda düzenlenen diğer konulara ilişkin uyuşmazlıkları sendikaların toplu nitelikli dava hakları kapsamında değerlendirmek mümkündür. Kollektif davaları bahsi geçen hüküm dışında örneklendirirsek, çalışmamızda, yetki itirazına ilişkin işkolu, işletme gibi konulardaki uyuşmazlıklar hakkında açılacak kollektif davalar, yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin iptali, yasa dışı grev ve lokavt bakımından kollektif nitelikli dava hakları gibi çeşitli davalar ilgili yargı kararlarına da temas edilerek izah edilmeye çalışılmıştır.

Kollektif nitelikli davalar arasında yer alan yetki itirazına ilişkin davalar konusunda, maddî hata ve süre ile ilgili olmayan itirazların temyiz edilmesi hâlinde, uyuşmazlığın çabuk ve seri şekilde giderilmesi için dosyanın Yerel mahkemeye gönderilmesi yerine Yargıtay tarafından karara bağlanmasının doğru olacağına dair görüşe katılmaktayız.

Mesleğin ortak çıkarlarının korunmasına yönelik olarak, üyelerin tümünü etkileyen olumsuz bir durumun önlenmesi amacıyla sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyette bulunmalarına dair 2821 sayılı Sendikalar Kanunda bir hükme rastlanmamakta ise de, kanunda yer verilen “çalışma hayatı” ile “örf ve âdet” deyimlerinin geniş yorumlanması yoluna gidilerek mesleğin ortak çıkarlarının söz konusu olduğu durumlarda gerek adlî gerekse idari yargı yolunun sendikalara açık olması gerektiği yönündeki görüşe katılmaktayız.

Kollektif nitelikli dava haklarının ardından, Sendikalar Kanunu’nun 32. maddesinde yer alan düzenleme kapsamında, sendikaların bireysel nitelikli dava hakları değerlendirilmiştir. İlgili maddenin 3. bendine göre, “...nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak” sendikaların çalışma hayatına ilişkin bireysel nitelikli yargılama faaliyetleri arasında sayılmaktadır. Kanunun yargı faaliyetlerinden yararlanılabilmesi için sendika üyesi olmak şartını araması nedeniyle çalışmamızda üyeliğin devam ettiği, askıda kaldığı ve sona erdiği hâllere de yer verilmiştir.

Bahsi geçen hükme göre, “nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarından doğan davalarda” da sendikaların üye veya mirasçının sendikaya yazılı başvuruda bulunması zorunludur. Yazılı başvurunun kimler tarafından yapılacağı farklı hâller değerlendirilerek ayırt edilmesi gerekeceğinden, öncelikle yazılı başvuru yapabilecek kişiler üzerinde durulmuştur. Yazılı başvurunun hukukî niteliği konusunda ise, öğretide farklı görüşler mevcut olup, başvurunun niteliğinin kanunî temsil olduğu görüşüne katılmaktayız. Çünkü SK 32. maddesi hükmü açıkça yazılı başvuru şartı arandığını ifade ettiğine göre, ilgili hüküm sendika üye ve mirasçılara bireysel nitelikli davalarında sendikaların kendilerini temsil edebilmesine ilişkin kanundan doğan bir imkân sağlamaktadır. Öğretide, üyelerin yazılı başvuruda bulunmasının sendikaya verilen bir talimat niteliğinde kabul edilmesi gerektiğine dair görüş kanımızca da kanundaki düzenlemeyle örtüşmektedir. Dolayısıyla, ilgili hüküm bakımından sendika ile üye ve mirasçı arasında bir yasal temsil olduğu görüşüne katılmaktayız. SK m. 32’de tanınan haklar bakımından, şüphesiz ki, asıl hak sahibi üye ve

mirasçılardır. Sendikaya ise, bir hukukî işlem olarak tabir edebileceğimiz yazılı başvuru yoluyla davanın takip edilmesi konusunda bir temsil yetkisi verilmektedir. Diğer bir deyişle, üye veya mirasçı asıl hak sahibi olmaya devam eder. Sendikaya verilen temsil yetkisinin bir vekâlet ilişkisinden ibaret olmadığı da kuşkusuzdur. Belirtelim ki, sendika üyesi ve mirasçının yazılı başvurusu davayı takip etme hakkından feragat ettiği şeklinde de yorumlanmamalıdır.

Bireysel nitelikli davaların ardından, sendikaların yargılama alanı ile bağlantılı olan diğer faaliyetleri arasında olduğunu düşündüğümüz adli yardım, kurs ve konferanslar düzenleme, meslekî eğitim, bilgi ve deneyimleri arttırmak gibi birtakım sosyal faaliyetler ile, sendikaların faaliyetlerinden yararlanma konusunda eşitlik esası ile sendika üyesi olmayanların faaliyetlerden ne ölçüde yararlanabileceği gibi konuların da üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

Sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetleri, ilgili uluslararası belgeler kapsamında uluslararası hukukta da yer almaktadır. Önemi nedeniyle, uluslararası hukuk çerçevesinde, Avrupa Birliği hukuku mevzuatı bakımından sendikaların yargı faaliyetleri ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi çerçevesinde sendikaların birtakım yargı başvurularına da çeşitli yargı kararları ile birlikte çalışmamızda yer verilmiştir.

Sendikaların yargı faaliyetlerinde bulunması, üye işçi ve mirasçılarının hak ve menfaatlerinin ekonomik ve sosyal anlamda daha güçlü olan bir kuruluş sayesinde daha iyi korunabileceği düşüncesinden ileri gelmektedir. Nitekim, ülkemizde işçilerin genel olarak ekonomik ve sosyal güçlükler içinde çalışmalarını sürdürdüğü nazara alındığında, sendikaların üyelerinin toplu ve bireysel nitelikli dava haklarına ilişkin yargı faaliyetlerinde bulunmalarının son derece önemli ve yararlı olduğu kanaatindeyiz.

## **KAYNAKÇA**

**AHLBERG**, Kerstin: Avrupa Birliği İş Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku Semineri İsveç Başkonsolosluğu- İstanbul 10-12 Ekim 2002, çev. İdil Işıl GÜL-Lami Bertan TOPUZLU, s. 121-130.

**AKGÜL**, M. Emin: Avrupa Birliği Adalet Divanının Yargı Yetkisi, Ankara 2008.

**AKER**, Halit: İşçi ve İşveren Sendikalarının Dava Açabilecekleri Haller ve Özellikle Sendikanın Üye veya Mirasçısının Yazılı Başvurusu Üzerine Dava Açması, Kazancı Hukuk Dergisi, S: 37-38, Y:Eylül- Ekim 2007, s. 33-59.

**AKTAY**, A. Nizamettin: Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 2000.

**AKTAY**, A. Nizamettin- **ARICI**, Kadir- **SENYEN/KAPLAN**, E. Tuncay: İş Hukuku, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2007.

**AKYİĞİT**, Ercan: İş Hukuku, 7. Bası, Ankara 2008.

**ALP**, Mustafa: İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.: 5, S.:1, Y.: 2003, s. 1-40.

**ALP**, Mustafa: Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku, Sosyal Hak, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:6, S:1, Y: 2004, s. 1-41.

**ANDAÇ**, Faruk: İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2001.

**ARSLAN**, Ahmet- **SINMAZ**, Emin- **DÜNDAR**, Tuncay: İdari Yargılama Usulü ile İlgili Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu Kararları, Ankara 2005.

**AVCI**, Mustafa: “Saflık” İlkesi ve Şirket Ortağının İşçi Sendikası Yöneticiliği, SİCİL, S. 11, Y. Eylül 2008, s. 100-103.

**Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma**, Ankara Barosu, Ankara 2004.

**BAYKAL**, Sanem: Avrupa Toplu Hukukunda İptal Davası ve Özel Kişilerin Davacı Olabilme Koşulları: Topluluk İçtihadı Işığında Bir İnceleme, AÜHFD, C. 54,S.3,Y. 2005, s. 195-222.

**BERKSUN**, Abdullah- **EŞMELİOĞLU**, İbrahim: Sendikalar Kanunu, Ankara 1989.

**CENGİZ (URHANLIOĞLU)**, İftar: İşyeri Sendika Temsilcilerinin Feshe Karşı Korunması, Kamu- İş, C.11, S. 1, Y. 2009, s. 59-83.

**ÇELİK**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, İstanbul 2008.

**ÇELİK**, Nuri: İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, Sendikalar, 2. Bası, İstanbul 1979.

**ÇELİK**, Nuri: Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1995.

**ÇOLAKOĞLU**, Servet: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1971.

**DEMİR**, Fevzi: Hakimin Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi, ALMANAK 1997, MESS, İstanbul 1997.

**DEMİR**, Fevzi: Anayasa Hukukuna Giriş, İzmir 1998.

**DEMİR**, Fevzi: Sendikalar Hukuku, Sendika, 3. Bası, İzmir 2007.

**DEMİR**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, İzmir 2009.

**DİNÇ**, Güney: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Göre İnanç, Anlatım ve Örgütlenme Özgürlükleri, İzmir 2005.

**DOĞAN**, Naci: İnsan Hakları Hukuku, İzmir 2009.

**EKONOMİ**, Münir: Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C.17, S. 2, Y. Mart 2003, s. 1-40.

**ELBİR**, Halid Kemal: İş Hukukunda Yorum, İHD, C.1, S.1, Y. 1969.

**EREN**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8. Bası, İstanbul 2003.

**ERGÜL**, Ergin: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Uygulaması, Ankara 2004.

**ERİŞİR**, Evrim: Medeni Usûl Hukunda Taraf Ehliyeti, İzmir 2007.

**ERKUL**, İhsan: Türk İş Hukuku, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, C.III, B.2, Eskişehir 1991.

**ERSİNADIM**, Hamza: Globalleşme Sürecinde Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sosyal Durumu, Ankara 2001.

**ERTÜRK**, Şükran: İşyeri Sendika Temsilcisi ve Güvencesi, LEGAL İHD, S. 13, Y. 2007, s. 11-34.

**ESENER**, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1964.

**ESENER**, Turhan: Sendikalar Kanununa Göre Sendikaların Dava Ehliyeti, Sendikalar, TÜRK-İŞ Şubat 1966, No:3, s. 21.

**EYRENCİ**, Öner: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984.

**EYRENCİ**, Öner: Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 2001 Kararlarının Değerlendirilmesi, Türk Milli Komitesi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2003.

**GOMIEN**, Donna, Short Guide to the European Convention on Human Rights, 3rd Edition.

**GÖLCÜKLÜ**, Feyyaz- **GÖZÜBÜYÜK**, Şeref: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, Ankara 2004.

**GUNVEN**, Louise: Avrupa Birliği'nde İnsan Hakları, Avrupa Birliği Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku Semineri İsveç Başkonsolosluğu- İstanbul 10-12 Ekim 2002, çev. İdil Işıl GÜL-Lami Bertan TOPUZLU, s. 98-107.

**GÜLMEZ**, Mesut: Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, Memurlar, Ankara 1996.

**GÜLMEZ**, Mesut: Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Uyum, Ankara 2005.

**GÜNAY**, Cevdet İlhan: Toplu Hak Uyuşmazlıkları, Toplu Hak, Ankara 1995.

**GÜNAY**, Cevdet İlhan: Sendikalar Kanunu Şerhi, Sendika, Ankara 1999.

**GÜNAY**, Cevdet İlhan: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, TİSGLH, Ankara 1999.

**GÜNAY**, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları,4. Baskı, Ankara 2005.

**GÜRDOĞAN**, Burhan: “ Davaya Vekalette Özel Mezuniyeti Gerektiren Haller”, Temsil ve Vekalette İlişkin Sorunlar, Sempozyum, (14-16 Haziran 1976), İstanbul 1977, s. 151 vd.

**GÜZEL**, Ali: Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1998.

**HANÇERLİOĞLU**, Orhan: Felsefe Sözlüğü, İstanbul 1975.

**HARRIS**, D. J.- **O'BOYLE**, M., **WARBRICK**, C. : Law of the European Convention On Human Rights, Butterworths.



**HATEMİ**, Kezban: İşçi Sendikalarının Usul Hukuk Açısından Ehliyet Durumu, İstanbul Barosu Dergisi, S.1-2, Y. 1975, s. 31-47.

**IŞIK**, Rüçhan: Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları, Sendika Hakkı, Ankara 1962.

**IŞIK**, Rüçhan: İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1977.

**IŞIKLI**, Alpaslan: İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2002.

**JANIS**, Mark- **KAY**, Richard- **BRADLEY**, Anthony: European Human Rights Law Text and Materials, Oxford.

**KANDEMİR**, Murat: Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisizlik Nedeniyle İptali, Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, s. 413-428.

**KAPLAN**, İbrahim: Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi,-Sözleşmenin Yorumu-Sözleşmenin Tamamlanması- Sözleşmenin Değişen Hal ve Şartlara Uyarlanması, Ankara 1987.

**KESER**, Hakan: İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi, MESS Sicil, Eylül 2009.

**KILIÇOĞLU**, Mustafa: Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Sendikalar, Ankara 1999.

**KILIÇOĞLU**, Mustafa: Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, İstanbul 2007.

**KIZILOĞLU**, Hakkı: Toplu İş Sözleşmesinde Fahiş Şekilde Belirlenen İhbar Önellere Hakimin Müdahalesi Gerekliliği, Sicil, Eylül 2007.

**KOCAOĞLU**, Mehmet: Kollektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1997.

**KORKUSUZ**, Refik: Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir 2003.

**KURU**, Baki: Dava Şartları, Ord. Prof. Sabri Şakir Ansay'ın Hatırasına Armağan, Dava, Ankara 1964, s. 109- 147.

**KURU**, Baki: Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, İstanbul 2001.

**KURU**, Baki- **ARSLAN**, Ramazan- **YILMAZ**, Ejder: Medeni Usul Hukuku, 16. Bası, Ankara 1989.

**KUTAL**, Metin: Sendikaların “Mesleğin Ortak Çıkarlarını” Koruma İşlevi, Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, s. 277- 282

**MERRILS**, J.G- **ROBERTSON**, A.H., Human Rights in Europe A Study of the European Convention on Human Rights, Fourt Edition, Manchester.

**NARMANLIOĞLU**, Ünal: İşyeri Sendika Temsilcileri, Temsilci, DEÜHF Dergisi, C:3, S:1-4,Yıl: 1988, s.169-230.

**NARMANLIOĞLU**, Ünal: Grev, Ankara 1990.

**NARMANLIOĞLU**, Ünal: Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Değerlendirme, İstanbul 1998.

**NARMANLIOĞLU**, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İşkileri, İzmir 2001.

**NARMANLIOĞLU**, Ünal: Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Açısından Sendika Kavramı ve Sendikaların Kuruluş Şartları, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 689-741.

**OĞUZMAN**, Kemal: Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri, C.I, B.5, İstanbul 1987.

**ÖZBAY**, İbrahim: Grup Davaları, Ankara 2009.

**ÖZDEK**, Yasemin: Avrupa İnsan Hakları Hukuku ve Türkiye, Ankara 2004.

**PEKCANITEZ**, Hakan- **ATALAY**, Oğuz- **ÖZEKES**, Muhammet: Medenî Usûl Hukuku, 6. Bası, Ankara 2007.

**POSTACIOĞLU**, İlhan: Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Baskı, İstanbul 1975.

**REİSOĞLU**, Seza: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986.

**SAKA**, Zafer: Uygulamada Sendikalar Hukuku, Ankara 1979.

**SIMONS**, Alan: İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'ne Başvuru: Avukatlar İçin Uygulamaya Yönelik Bir Kılavuz, Çev. Defne Orhun, İstanbul 2005.

**SOYER**, Polat: Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Tühis, 1989, s. 14-16.

**SOYER**, Polat: Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları Konulu LEGAL 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s. 27-69.

**SUNGURTEKİN ÖZKAN**, Meral: Avrupa Birliği/ Avrupa Topluluğu Usul Hukukuna Giriş, Ankara 2009.

**SUR**, Melda: İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Uluslararası, İzmir 1995.

**SUR**, Melda: Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sendikal Haklar, Prof. Şükrü Postacıoğlu'na Armağan, İzmir 1997, s. 85- 96.

**SUR**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 3. Bası, Ankara 2009.

**SÜMER**, Hâluk, Hadi: Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler, Çimento İşv. Dergisi, Mart 1996.

**ŞAHLANAN**, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş, İstanbul 1992.

**ŞAHLANAN**, Fevzi: Sendikalar Hukuku, 2. Bası, İstanbul 1995.

**ŞAHLANAN**, Fevzi: Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler, Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996.

**ŞAHLANAN**, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Eylül- Ekim 2007, Hukuk Eki.

**TANRIKULU**, M. Sezgin: İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru için El Kitabı, Ankara 2004.

**TEKİNALP**, Gülören- **TEKİNALP**, Ünal: Avrupa Birliği Hukuku, İstanbul 2000.

**TEZCAN**, Durmuş- **ERDEM**, Mustafa Ruhan- **SANCAKDAR**, Oğuz- **ÖNOK**, Rıfat Murat: İnsan Hakları El Kitabı, Ankara 2009.

**TEZCAN**, Ercüment: Avrupa Birliği Hukukunda Birey, İstanbul 2002.

**TUĞ**, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1998.

**TUNCAY**, Can: İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İşçi, İstanbul 1975.

**TUNCAY**, Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Eşit Davranma İlkesi, Eşit, İstanbul 1982.

**TUNCAY**, Can: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2009.

**TUNCAY**, Can: Sendikaların Faaliyetlerinin Yasal Düzenlemesi Üzerine Düşünceler, TÛTİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:5, Sayı:4, Yıl:1981.

**TUNCAY**, Can: İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor?, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2003, s. 3-18.

**TUNÇOMAĞ**, Kenan: İş Hukuku, C. II, Bası 2, İstanbul 1985.

**TUNÇOMAĞ**, Kenan- **CENTEL**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, İstanbul 2008.

**TÛRKMEN**, Fusun: Türkiye, Avrupa Birliği ve İnsan Hakları, Avrupa Birliği Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku Semineri İsveç Başkonsolosluğu- İstanbul 10-12 Ekim 2002, çev. İdil Işıl GÛL-Lami Bertan TOPUZLU, s. 83-97.

**ULUCAN**, Devrim: İş Güvencesi, İstanbul 2003.

**UMAR**, Bilge: Medeni Usul Hukukunda Dinleme Şartı Olarak Ehliyet, İÛHFM, C. XXIX, S. 3,Y. 1963, s. 591-619.

**ÛSTÛNDAĞ**, Saim: Medeni Yargılama Hukuku, c. I-II, 5. Baskı, İstanbul 1992.

**YAMAN**, Hamza: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine Müracaat Usul ve Esasları, Ankara 2004.

**YILMAZ**, Emine Şule: İşyeri Sendika Şube Temsilcilerinin İş Güvencesi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007.

**YÛREKLİ**, Sabahattin: İşyeri Sendika Temsilciği ve Güvencesi, İstanbul 2004.