

6356 SAYILI KANUN KAPSAMINDAKİ KURULUŞLARDA DİSİPLİN UYGULAMALARI

Discipline Practices in Organizations within the Scope of Code No 6356

Ümit ORHAN*

TAAD

Yıl: 12, Sayı: 48
Ekim 2021, (359-378)

Makale Bilgisi

Geliş Tarihi : 06.04.2021

Kabul Tarihi : 14.09.2021

Makale Türü: *Araştırma*

Article Info

Received Date: 06.04.2021

Accepted Date: 14.09.2021

Article Type : *Research*

ÖZET

Disiplin, bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumudur. Disiplin, herhangi bir organizasyonda olduğu gibi sendikal kuruluşların da amaçlarına ulaşabilmesi için gereklidir. Kuruluş, sendika ve konfederasyonları ifade eder. Disiplin kurulu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda kuruluşların zorunlu organları arasında sayılmıştır. Kanunda genel kurul dışındaki organlar hakkında detaylı maddeler bulunmamakla beraber bu organlara dair ortak hükümlere ayrı bir madde başlığı altında yer verilmiştir. Dolayısıyla sendikalarda disiplin kurulunun görev ve yetkilerinin daha ziyade uygulama ve içtihatlarla geliştiği söylenebilir. Çalışmada öncelikle 6356 sayılı Kanuna göre sendikalardaki disiplin kurulları hakkında genel bilgi verilmiştir. Bu kısımda, disiplin kurullarının oluşumu, kurul üyeliği, kurulun görevleri, işleyişi ve kurul kararlarına karşı itiraz mekanizması değerlendirilmiştir. İkinci kısımdaysa sendika disiplin uygulamalarına yönelik bazı Yargıtay kararları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: toplu iş hukuku, sendika, konfederasyon, sendika organları, disiplin.

SUMMARY

Discipline is the condition of a community that meticulously and diligently abides by its laws and its written or unwritten rules regarding the order. Discipline is necessary for trade union organizations to achieve their goals, as in any organization. Organization means trade unions and confederations. The Disciplinary Board is listed among the mandatory bodies of the organizations in the Trade Unions and Collective Bargaining Code. Although there are no detailed articles about organs except the general assembly, common provisions regarding these organs are included under a separate article title. Therefore, it can be said that the duties and powers of the disciplinary board in trade unions are rather developed with practice and case law. In the study, firstly, general information about the disciplinary boards in

Bu makale Etik Kurul İznine tabi değildir.

* Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi, umit.orhan@marmara.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7981-782X>.



trade unions in terms of Code No.6356 was given. In this section, the formation of disciplinary boards, membership, their duties, process and the mechanism of objection against their decisions are evaluated. In the second part, some Supreme Court decisions regarding trade union discipline practices are examined.

Key words: collective labor law, trade union, confederation, organs of trade union, discipline

GİRİŞ

Kişilerin, içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin bütününe disiplin denir¹. Sendikaların da diğer tüm teşekküllerde olduğu gibi, amaçlarına ulaşabilmeleri için bir disiplin organizasyonlarının olması gerekmektedir

Sendikal disiplinin temelinde, “sendika düzenine uyma borcu” yatmaktadır ki öğretiyeye göre, bu borç, sendika üyesinin sendikaya karşı yükümlülükleri arasındadır². Sendika üyeleri sendika tüzüğüne ve disiplinine riayet etmelerinin yanında, sendikanın düzenini bozacak, sendikanın faaliyetlerini olumsuz etkileyecek tüm davranışlardan kaçınmakla yükümlüdürler.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na (STİSK)³ göre kuruluş, sendika ve konfederasyonları ifade eder. Kuruluşların ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur (m.9/1,1)⁴. 274 sayılı Kanun⁵ döneminde zorunlu organlar arasında sayılmayan disiplin kuruluna 2821 sayılı Kanunda⁶ zorunlu organlar arasında yer verilmiştir⁷. Hatta 2821 sayılı Kanun’da disiplin kurulu ayrı bir madde ile düzenlenmiştir⁸. Ancak 6356 sayılı Kanun’da genel kurul dışındaki organlar ayrı maddeler hâlinde düzenlenmemiş, bu organlara dair ortak hükümlere ayrı bir maddede yer verilmiştir. Dolayısıyla sendikalarda disiplin kurulunun görev ve yetkilerinin daha ziyade uygulama ve içtihatlarla geliştiği söylenebilir.

¹ Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 26.10.2020.

² Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* (31.Bası, Beta 2018) 830; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku* (1.Bası, On İki Levha 2020) 191; A. Can Tuncay ve F. Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku* (5. Bası, Beta 2016) 100; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku* (2.Bası, Seçkin 2020) 246; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (6.Bası, Turhan 2017) 145; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri* (2.Bası, On İki Levha 2019) 102.

³ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun Numarası: 6356, Kabul Tarihi: 18.10.2012, RG 07.11.2012/28460.

⁴ Disiplin Kurulları hakkında genel bilgi için bkz. Şahlanan (n 3) 166-171; Tuncay ve Savaş Kutsal (n 3) 86-88; Sur (n 3) 134 – 136; Ekmekçi (n 3) 92-93; Çelik vd. (n 1) 850.

⁵ Sendikalar Kanunu, Kanun Numarası: 274, Kabul Tarihi: 15.07.1963, RG 24.07.1963/11462.

⁶ Sendikalar Kanunu, Kanun Numarası: 2821, Kabul Tarihi: 05.05.1983, RG 07.05.1983/18040.

⁷ Tuncay ve Savaş Kutsal (n 3) 86.

⁸ Disiplin kurulu: Madde 18 – (1) *Disiplin kurulu en az üç en çok beş üyeden oluşur. (2) Disiplin kurulu, sendika veya konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma yapar; üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir ve sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirir. (3) Disiplin kurulu toplantıları hakkında yönetim kuruluna ilişkin 17’nci madde hükmü uygulanır.*

Çalışmamızda, öncelikle STİSK'e göre sendika disiplin kurullarının oluşumu, kurul üyeliği, kurulun görevleri, işleyişi ile kurul kararlarına karşı itiraz mekanizması hakkında genel bilgi verilecek, ardından sendikalarda disiplin uygulamalarına yönelik bazı Yargıtay kararları incelenecektir.

1. Kuruluşlardaki Disiplin Kurulları

1.1. Disiplin Kurulunun Oluşumu ve Disiplin Kurulu Üyeliği

Disiplin kurulu, kuruluşlarda zorunlu organlardandır. Kuruluşlar, ihtiyaca göre başka organlar da kurabilir. Ancak genel kurul ile yönetim, denetim ve disiplin kurullarının görev ve yetkileri bu organlara devredilemez (m.9/2)⁹. Örneğin yönetim kurulu veya herhangi bir ihtiyari kurul, bir disiplin ihlalini hiçbir şekilde kendisi soruşturamaz ve bir disiplin yaptırımına hükmedemez¹⁰. Ancak kanaatimizce bizzat disiplin kurulu tarafından, kendi üyeleri arasından veya dışından bir ön soruşturmacı ya da rapor yazıcı görevlendirilmesi bu ilkeyle çelişmez. Nihayetinde ilgili işlemler disiplin kurulu adına ve bu kurulca seçilen kişi veya kişiler tarafından gerçekleştirilmektedir ve karar merci değişmemektedir.

Organlarla ilgili ortak hükümlere göre, genel kurul dışındaki zorunlu organların dolayısıyla disiplin kurulunun da üye sayısı üçten az dokuzdan fazla ve şubelerin disiplin kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz¹¹. Bu kurullara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir (m.9/1, 2. ve 3. cümle). Kanunda geçen *“Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz.”* cümlesinin

⁹ 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda (KGSTSK) bu konuda farklı bir esas benimsenmiştir. Sendika ve konfederasyonlar, zorunlu organların dışında da organlar kurabilir. Tüzüklerinde belirtilmesi kaydıyla genel kurul dışındaki organlar, görev, yetki ve sorumluluklarını kurulacak bu organlara devredebilir (m.8/2).

¹⁰ Yargıtay 9 HD, 985/3647, 08.02.2005: *“Merkez yönetim kurulunun davacıyı şube yönetim kurulu görevinden ve şube başkan yardımcılığı görevinden alınması için genel disiplin kuruluna sevk etme yerine disiplin kurulu yetkilerini kullanarak davacıyı şube başkan vekili görevinden alması yasa, tüzük hükümlerine aykırı bulunduğundan, davanın kabulü gerekirken yazılı şekilde reddetmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”*

¹¹ Bkz. Banu Uçkan, “Türkiye’de Kamu Görevliliği Sendikacılığı” (1.Bası, Legal 2013) 56: *“4688 sayılı Kanun zorunlu organların oluşması için gerekli olan en az ve en fazla kişi sayısını belirlemekte, ancak bunların görev ve yetkileri ile toplantı ve karar alma usulleri için 6356 sayılı Kanuna göndermede bulunmaktadır (md.13/III)...Disiplin kurulu en az 3, en çok 5 üyeden... oluşmaktadır. Atıfta bulunulan 6356 sayılı Kanuna göre sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, yönetim, denetleme ve disiplin kurulları için toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğudur (md.9/7).”*



Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmuş, mahkeme talebi reddetmiştir¹².

Disiplin kuruluna üye seçimi genel kurulda, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır (m.14/1). Yönetim, denetim ve disiplin kuruluna seçilebilmek için STİSK'nin 6'ncı maddesinde aranan şartlara sahip olmak gerekir. Bu şartlar; fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişi olmak ve Kanunda sayılan bazı suçlardan mahkûmiyeti olmamaktadır¹³. Bu şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir (m.9/3). Kurul üyesinin kurul üyeliği sırasında sayılan suçlardan mahkûmiyetine karar verilmesi halinde de kurul üyeliği kendiliğinden sona erer (m.9/5).

Kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulur (m.9/6). Sendikaların kuruluş amacının, işçi veya memur olduğuna bakılmaksızın, bu kuruluşlara üye olanların menfaatlerini gözetmek olduğu dikkate alındığında, ilgili kurullarda görev alan kişilerin siyasetten bağımsızlıklarını sağlamamanın isabetli olduğu kanaatindeyiz.

Öğretide bizim de katıldığımız üzere, söz konusu kural ile birlikte iki görevin birlikte yürütülmesinin yol açabileceği sakıncaların önlenebileceği, sendikanın siyasi otoriteye karşı bağımsızlığının sağlanabileceği ifade edilmektedir¹⁴.

Bu tür yasaklar kamu görevlileri için mevcuttur¹⁵. Milletvekili ve mahalli idare seçimlerine katılan kamu görevlilerinin seçimden belli bir süre önce görevlerinden çekilmeleri öngörülmekle, kamu görevlisi statüsünden yararlanmaları, diğer adaylar karşısında avantajlı konuma gelmeleri, seçmenler üzerinde kendi yararlarına bir durum sağlamaları, sahip oldukları yetkileri

¹² “Anayasa'nın 51. maddesinin üçüncü fıkrasında “Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.” denilmiştir. Buna göre kanun koyucu, Anayasa'da yer alan sendikal hakların sınırlandırılması kurallarına bağlı kalmak şartıyla, sendika kurma hakkının kullanılması ile ilgili olarak kuruluş organlarının üye sayısının alt ve üst sınırını düzenleme konusunda takdir yetkisine sahiptir. Kanun koyucunun Anayasa'ya aykırı olmamak kaydıyla takdir yetkisi kapsamında getirdiği düzenlemelerin yerinde olup olmadığı hususu ise anayasallık denetiminin kapsamı dışındadır.” (Anayasa Mahkemesi, 1/161, 22.10.2014, RG, 11.11.2015/29529).

¹³ Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

¹⁴ Sur (n 3) 125.

¹⁵ Bkz. Milletvekili Seçimi Kanunu, Kanun Numarası: 2839, Kabul Tarihi: 10.06.1983, RG, 13.06.1983/18076 ve Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 2972, Kabul Tarihi: 18.01.1984, RG, 18.01.1984/18285.

kişisel çıkarları yönünde kullanmaları önlenmek istenmiştir¹⁶. Kamu görevi statüsünden kaynaklanan idari gücün oy temini için siyasi bir güç olarak kullanılması önlenmeye çalışılmıştır¹⁷. Sendikalar kamu tüzel kişisi olmadığı gibi, organlarda görev alan kişiler de kamu görevlisi değildirler. Ancak yine de genel kurulda kamu görevi statüsünden kaynaklanan idari gücün oy temini için siyasi bir güç olarak kullanılması söz konusu olabilir. Şunu da eklemek gerekir ki milletvekili veya belediye başkanı seçilme, siyasetin içinde yer almanın sadece bir boyutudur. Yoksa siyasi partinin yönetim organı üyesi olmak ya da faaliyetlerinde aktif olarak yer almak zorunlu organlara üyeliğe engel değildir¹⁸.

Disiplin kurulu üyeliği ücret karşılığında ya da ücret almadan yapılabilir. Disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi görevi ise sendika genel kuruluna aittir (m.11/1-f). Sendika yönetim kurulu ya da disiplin kurulu kendilerine resen bir ücret miktarı takdir edip uygulayamaz.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre yönetici, kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade etmektedir (m.2/1-i). Dolayısıyla yönetim kurulu üyeleri dışında kalan disiplin kurulu üyeleri STİSK açısından profesyonel sendika yöneticisi sayılmaz ve Kanunda yer alan sendika yöneticilerine tanınan haklardan ve korumalardan yararlanamazlar.

Disiplin kurulu üyeleri, yönetim ve denetim kurulu üyeleriyle bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılır (m.10/1)¹⁹. 2821 sayılı Sendikalar Kanununda benzer hüküm, “*Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar*” şeklindeydi (2821, m.10/5). Görüldüğü üzere 2821 sayılı Kanunda doğal delege olarak sayılmayan disiplin kurulu üyeleri de 6356 sayılı Kanun ile bu sıfatın sahibi olmuşlardır. 2128 sayılı Kanunda var olan hükmün gerekçesinde, yönetim ve denetim kurulu üyelerinin genel kurulda

¹⁶ Cemil Kaya, ‘Milletvekili ve Mahalli İdare Seçimlerine Katılan Kamu Görevlilerinin Görevden Çekilmesi ve Göreve Dönmesi’ (2004) C. 13 (Sa. 1) Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789851> Erişim Tarihi 10.03.2021; Erdal Abdulhakimoğulları ve Burcu Erdiç, ‘Kamu Görevlilerinin Milletvekilliği Seçimlerine Katılmak Üzere Görevden Çekilmeleri ve Göreve Dönmeleri’ (2015) C. XIX, Sa. 4, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 227, 236.

¹⁷ Kaya (n 17) 274.

¹⁸ Tuncay ve Savaş Kutsal (n 3) 73.

¹⁹ KGSTSK’ e göre, “*Sendika şubeleri ile sendika ve konfederasyonların yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar (m.9/5).*” KGSTSK. m. 9/5’ de, doğal delegelik esasına yer verilmiş ancak yönetim ve denetleme kurulu üyeleri sayılmasına *karşın*, 6356 sayılı Kanundan farklı olarak disiplin kurulu üyeleri *tıpkı 2821 sayılı Kanunda olduğu gibi doğal delege olarak sayılmamıştır* (Bkz. Hatice Duygu Özer, ‘İşçi Sendikalarında Delegelik’ (2020) Temmuz, C:11, S:2, Çalışma İlişkileri Dergisi, 22, 29).



bu surette sorumlu buldukları dönemin hesabını verebilmeleri sağlandığı belirtilmiştir²⁰. Öğretide doğal delegelerin sayısı sendika içi demokrasi açısından eleştirilmektedir²¹. Biz de bu görüşlere katılıyoruz.

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan (SGK) yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak Kanunda bazı gruplar için bir istisna oluşturulmuştur. Buna göre SGK'den yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerden çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder (m.19/6).

1.2. Disiplin Kurulunun Görevleri ve İşleyişi

Disiplin kurulu, sendika içi disiplini sağlayan ve denetleyen, üyeleri üzerinde sendikal otoriteyi temsil eden organdır²². Kuruluşlarda otoritenin asıl sahibi genel kurullardır. Disiplin kurulu bu otoriteyi sağlama görevini genel kurul adına yürütür²³.

Disiplin kurulunun görev, yetki ve sorumlulukları kuruluşların tüzüklerinde belirlenir. Bu görevler, sendika tüzüğüne, sendika veya konfederasyon amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında soruşturma yapıp, üyelikten ihraç dışında, disiplin cezaları vermek ve sonucunu genel kurula ve ilgililere bildirmektedir²⁴. Üyelikten çıkarma kararını ancak genel kurul karar verebilir (m.19/4). Burada soruşturma yapma ve ihracı teklif yine disiplin kurulunun icra edeceği bir görevdir.

Disiplin kurulu genellikle yönetim kurulunun disipline sevk kararı ile soruşturmaya başlamaktadır. Ancak kuruluşların tüzüklerinde disiplin kurullarının resen soruşturmaya başlayabileceğine yönelik hüküm varsa, kurul resen de soruşturma yapabilecektir. Tüzükte bu yönde bir hüküm bulunmadığı durumlarda, disiplin kurulu haberdar olduğu disiplin ihlallerini

²⁰ https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK_/d01/c009/mgk_01009144ss0573.pdf Erişim Tarihi: 12.03.2021.

²¹ Şahlanan,(n 1) 92-93; Fevzi Şahlanan, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi' (2013) *Çalışma ve Toplum*, (39), 110, 115; Tuncay ve Kutsal Savaş, (n 1) 61; Ufuk Aydın ve Özlem Keskin, '2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye'de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü' (2015) C.1, S.2, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1, 27, Mesut Aydın, 'Sendika İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri' (2016), 4. Sayı, İş ve Hayat Dergisi, 9, 48; Kuvvet Lordoğlu ve Derya Demirdizen, 'Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı?' (2013) V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, İstanbul, Petrol İş Yayımları, 223, 229.

²² Tuncay ve Kutsal Savaş (n 3) 86.

²³ ibid 86; Sur (n 3) 134-135; Akyiğit (n 3) 197.

²⁴ Sur (n 3)134; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (n 3) 850.

ihbar mahiyetinde yönetim kuruluna bildirmeli, yönetim kurulunca sevke karar verilirse soruşturmayı başlatmalıdır.

Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayılarının kuruluşun tüzüğünde yer alması, Kanunda zorunlu hususlar arasında sayılmıştır (m.8/1,f). Buna göre de tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, disiplin kurulu için; toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur (m.9/7). Oyların eşitliği durumunda kurul başkanının ya da başkan vekilinin oyunun üstün sayılmasına tüzükte yer verilebilir ki zaten çoğu sendika tüzüklerinde bu yönde hükümlere rastlanmaktadır. Örneğin üç veya beş kişiden oluşan bir disiplin kurulunda bir üyenin yokluğu durumunda kalan üyelerin farklı karar vermesi durumunda bu tüzük hükmü uygulanabilir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda disiplin ihlallerinin ve yaptırımlarının neler olduğuna ve bu yaptırımların nasıl uygulanacağına dair bir hüküm yoktur. Bu sebeple söz konusu ihlaller ve yaptırımlar farklı türde olabilir. Ancak bu yaptırımların uygulanabilmeleri için ihlallerin ve yaptırımların kuruluşun tüzüğünde yer alması gerekir. Uygulamada kuruluşlar, disipline dair hükümlerini ayrı bir düzenleme (iç yönetmelik) ile tertip etmektedirler. Çoğu sendika bunu “disiplin yönetmeliği” şeklinde adlandırmaktadır. Ancak bunların Anayasa m.124'te yer alan ve normlar hiyerarşisinde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin altında yer alan yönetmelikle aynı hukuki nitelikte olmadığını belirtmek gerekir²⁵. İhlal ve yaptırımların tüzükte yer alması gerekir. Anılan yaptırımlar, “uyarı”, “kınama”, “tavsiye” ya da “işsizlik ödeneğinden yoksun bırakma”, “üyeliği geçici olarak askıya alma”, “sendika üyeliğinden çıkarma”, “verilen cezanın sendikal basında yer alması” şeklinde olabilir²⁶.

Anayasa'nın sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz hükmü gereği (m.51/6), sendikaların işleyişlerinin demokratik esaslara uygun olması esası benimsenmiştir. Disiplin yargılaması demokratik esaslara uygun olmalı, keyfi uygulamalara izin vermemelidir. Disiplin ihlalleri ve bunlara verilecek cezalar tüzükte düzenlenmeli, ihlali gerçekleştiren kişinin kendini savunması imkânı mutlaka verilmelidir. Disiplin hükümlerinin bu hususlara uygunluğu esasen herhangi bir kurum tarafından önceden denetlenmemektedir. Sendika ve konfederasyonların kuruluşu sırasında yetkili makamlarca yapılan denetim esasen tüzüğün veya ilgili maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin

²⁵ Anayasa m.124: (1) Cumhurbaşkanı, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler. (2) Hangi yönetmeliklerin Resmî Gazetede yayımlanacağı kanunda belirtilir.

²⁶ Aydın M (n 22) 48.



kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanıp sağlanmadığına ilişkindir. Mesela kuruluşların tüzüğünde “*genel kurul dışında kalan organlar; bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları*”nın varlığı aranır yoksa içerik denetimi yapılarak muğlak veya demokratik esaslara aykırı disiplin hükümlerinin ayıklanması amaçlanmaz. Ayrıca disipline yönelik iç yönetmelik, kuruluş aşamasından sonraki bir aşamada da gerçekleştirilebilir.

Bazen de sendika yönetimine egemen olanlar, ellerinde tuttıkları disiplin yetkisiyle, kendi yönetimleri hakkında eleştiride bulunan ya da kendilerine rakip olarak gördükleri üyeleri cezalandırmak isteyebilmektedir²⁷. Çoğu kuruluşun tüzüğü ve disiplin talimatı incelendiğinde, ihlal türü olarak “*ortak menfaate aykırı hareket etme*” gibi muğlak kalıplara sıkça rastlanılmaktadır. Disiplin uygulamalarının yerindeliğini denetlemede ölçüt, “ortak sendikal çıkarları korumak ve geliştirmek” olmalı, özellikle tüzüğün yetersiz olduğu durumlarda yapılacak yorumlarda bu ilke göz önünde tutulmalıdır²⁸.

Öğretide, hakkaniyet kurallarına göre bir üyenin artık sendikada kalmasının istenemeyeceği derecede haklı nedenlerin ortaya çıkması halinde, bu nedenler tüzükte çıkarılma nedeni olarak sayılmasa da, genel kurulun Türk Medeni Kanunu m.67/3’e göre üyeyi sendikadan çıkarabileceği kabul edilmektedir²⁹.

Kanunda sendikaların tutacakları defter ve kayıtları ayrı bir madde ile düzenlenmiştir (m.30). Buna göre genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu “*karar defterleri*” tutulmak zorundadır. Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik³⁰ hükümlerine göre genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu kararları defterlere en geç bir hafta içinde yazılır. Genel kurul kararları divan üyelerince iki gün içinde, diğer kurul kararları ise gelecek ilk toplantı zamanı aşılmamak üzere en geç bir ay içinde katılan üyelerce imzalanır (Yön.m.12/1 ve 2). Tutulan bu defter ve kayıtlar, 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir (Yön.m.11/1,son).

1.3. Disiplin Kurulu Kararlarına İtiraz

Kuruluşlarda organ seçimlerinde yönetime talip olan adaylar genelde tüm kurullar için aday göstermektedir. Yani seçimi kazanan yönetimin belirlediği kurullar görev başı yapmaktadır. Dolayısıyla yönetimde egemen olan grubun,

²⁷ Şahlanan (n 3) 168.

²⁸ Ibid 169.

²⁹ Turhan Esener ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Sendika Hukuku* (2. Bası, Vedat Kitapçılık 2017) 199; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Bası, Seçkin 2019) 503.

³⁰ RG, 26.11.2013/28833.

kurullara da hâkim olduğu söylenebilir. Bu durumdaysa kurul kararlarına karşı itiraz yolu önem kazanmaktadır.

Disiplin kurulu kararlarına karşı itiraza ilişkin STİSK’de herhangi bir hüküm yer almamaktadır. STİSK m.80’e göre, kuruluşlar hakkında, 6356 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde Türk Medeni Kanunu ile Dernekler Kanununun 6356 sayılı Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır. Dernekler Kanunda da bu konuya ilişkin bir hüküm yoktur. Dernekler Kanunu m.36³¹’nın göndermesiyle Türk Medeni Kanununa bakıldığında, dernek kurullarıyla ilgili olarak yalnızca genel kurulun kararının iptali düzenlenmiş, genel kurul dışındaki diğer organların kararlarına karşı, dernek içi denetim yolları tüketilmedikçe iptal davası açılmayacağı belirtilmiştir³². Bu durumda kuruluşlarda disiplin kurulu kararına karşı itirazın, uygulamaya ve içtihatlara bırakıldığı söylenebilir.

Yukarıda ifade edildiği üzere kuruluşlarda disiplin hükümleri tüzükle veya tüzükten ayrı bir iç yönetmelikle düzenlenebilmektedir. Bazen disiplin kurulu kararlarına karşı, örgüt içi itiraz yollarına da bu düzenlemelerde yer verilmektedir. Örneğin bazı kuruluş tüzüklerine göre, şube disiplin kurulu kararına karşı genel disiplin kurulunda veya disiplin kurulu kararına karşı yönetim kuruluna itiraz edilebilmektedir³³. Bu açıdan kuruluş tüzüğünün ve disiplin düzenlemelerinin içerikleri önemlidir. Çünkü olası bir uyuşmazlıkta hâkim de evvela kuruluşun iç düzenlemelerine bakacaktır.

Disiplin kurulu kararlarına karşı itiraz konusunda esasen ikili bir ayırım yapmak yerinde olacaktır. Birincisi üyelikten çıkarmaya yönelik disiplin kurulu kararına itiraz³⁴ ve ikincisi de üyelikten çıkarma dışındaki disiplin kurulu kararlarına itirazdır. Her durumda TMK m.83/2’nin, “*diğer organların kararlarına karşı, dernek içi denetim yolları tüketilmedikçe iptal davası açılmaz*” hükmünün gözetilmesi gerekir.

Üyelikten çıkarma cezasını ancak genel kurul verebilir (m.19/4). Kanunun

³¹ Dernekler Kanunu m.36/son cümle: “*Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun hükümleri uygulanır.*”

³² Türk Medeni Kanunu, m.83, “*Kararın iptali*”: (1) *Toplantıda hazır bulunan ve kanuna veya tüzüğe aykırı olarak alınan genel kurul kararlarına katılmayan her üye, karar tarihinden başlayarak bir ay içinde; toplantıda hazır bulunmayan her üye kararı öğrenmesinden başlayarak bir ay içinde ve her hâlde karar tarihinden başlayarak üç ay içinde mahkemeye başvurmak suretiyle kararın iptalini isteyebilir.* (2) *Diğer organların kararlarına karşı, dernek içi denetim yolları tüketilmedikçe iptal davası açılmaz.* (3) *Genel kurul kararlarının yok veya mutlak butlanla hükümsüz sayıldığı durumlar saklıdır.*

³³ Örneğin bkz. Eğitim-Sen Disiplin Kurulları Yönetmeliği <https://egitimsen.org.tr/diisiplin-kurullari-yonetmeliqi/>; Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası tüzüğü <https://www.genel-is.org.tr/tuzuk,2,10980#.YGrdmegzZPY>; Büro Memurları Sendikası <http://buromemursen.org.tr/icerik/diisiplin-kurulu-yonetmeliqi/> (Erişim tarihi: 05.04.2021)

³⁴ Üyelikten çıkarma kararı genel kurul tarafından verilse de, disiplin kurulunun bu yönde kararı gereklidir. Burada kastedilen bu karardır.



açık hükmü dolayısıyla soruşturmayı gerçekleştiren disiplin kurulu çıkarma kararı verdiğinde, esas itiraz makamı genel kuruldur. Örgüt içi yollar tüketildiği zaman genel kurul kararına karşı mahkemeye başvurulabilecektir³⁵.

Üyelikten çıkarma dışındaki herhangi bir ceza durumunda ise kuruluş tüzüğündeki hükümlere bakılması gerekir. Kanaatimizce tüzükte disiplin kurulunun çıkarma cezası dışında vereceği kararlara karşı bir itiraz mekanizması gösterilmişse (mesela yönetim kuruluna itiraz) evvela bu yollar tüketilmelidir³⁶. Ondan sonra mahkemeye başvurulabilir³⁷. Hatta Yargıtay, disiplin kurullarının üyeler hakkında verdiği geçici (tedbiren) uzaklaştırma kararlarının iptaline yönelik kararlar vermiştir³⁸. Acaba bu konuda kuruluş tüzüğünde herhangi bir hüküm yoksa bu durumu nasıl yorumlamak gerekir? Kanunda, Dernekler Kanununa atıf olduğu için dernek disiplinine yönelik Yargıtay kararları bu hususta yol gösterici olabilir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, dernek disiplin kurulunun kararına karşı mahkemeye yapılan itirazla ilgili bir uyuşmazlıkta “Tüzükte hüküm bulunmayan hallerde en son başvurulacak organ genel kuruldur” prensibini benimsemiştir ve yerel mahkemenin aksi yöndeki kararını bozmuştur³⁹. Öğretide kararı eleştiren Engin’e göre, dava konusu olayda, geçici

³⁵ Sur (n 3) 135.

³⁶ Yargıtay 18. HD, 26.06.2012, E. 2012/7041, K. 2012/8107: “Somut olayda; davacı, davalı derneğin 22.09.2006 gün ve 2006/317 sayılı yönetim kurulu kararının iptalini istemiştir. Davalı derneğe ait tüzüğe göre, yönetim kurulu kararlarının kesin mahiyette olmadığı bu kararlara karşı genel kurul nezdinde itiraz imkânı bulunmaktadır. Genel kurulun onayı olmayan yönetim veya disiplin kurulu kararları, derneğin iç denetim yolları tüketilmiş kararları olarak kabul edilemez. Özellikle dernek üyeliğine kabul ve üyelikten ihraç hallerinde, son karar 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 80. maddesine göre de genel kurula aittir. Dernek genel kurulunun dernek üyeliğinden ihraca ilişkin bir kararı bulunmadıkça, dernek üyeliğinin devam edeceği de açıktır. Şu halde, davacının üyelikten ihracına dair genel kurulda alınmış bir karar bulunmadığı, davacının dernek iç denetim yollarını tüketmediği anlaşıldığından, mahkemece dava şartının gerçekleşmediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yerinde olmayan gerekçeyle kabulü doğru görülmemiştir”; Benzer yönde bkz. Yargıtay 2. HD, 01.11.2007, E. 2007/5059, K. 2007/14643: Dernek tüzüğüne 66. maddesinde “Disiplin Kurulunca verilen bir yıla kadar geçici çıkarma cezalarına ilişkin kararın kesin olduğu, hiçbir itiraz merciinin bulunmadığı” belirtilmektedir. Tüzükte yer alan bu hüküm, disiplin kurulunca verilen bir yıla kadar geçici çıkarma kararlarına karşı, dernek içi denetim yollarını kapatmıştır. Davacının, tüzük hükümlerine göre, kendisi hakkındaki geçici çıkarma kararını, derneğin en yetkili karar organı olan genel kurula (TMK m. 73) taşıma olanağı bulunmamaktadır. Bu durumda davacıya, yargı organına başvurma olanağı tanımamak, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 36. maddesinde yer alan hak arama hürriyetinin ihlali sonucunu doğurur. O halde, işin esasının incelenmesi gerekirken yazılı gerekçe ile isteğin reddi doğru bulunmamıştır. (Kazancı, 22.10.2020).

³⁷ Tuncay ve Kutsal Savaş (n 3) 87.

³⁸ Bkz. “1.4.2.1. Ölçülülük İlkesine Uygunluk Açısından Değerlendirilen Karar:” başlığı.

³⁹ Yargıtay HGK, 2-300/385, 8.5.2002, Aynı yönde Yargıtay 2 HD, 11337/12421, 25.10.2004, Yargıtay 2 HD, 642/2753, 6.2.2007.

ihraç kararına karşı (üyelikten ihraç dışında bir karar olduğu için) dernek içi itiraz yolu öngörülmüş olmadığına göre kesin nitelikteki bu karar karşı iptal davası açılması mümkündür. Biz de Ergin'in görüşüne katılmaktayız⁴⁰. Bu görüşle birlikte konuyu sendikalar açısından değerlendirince de şu sonuca varmaktayız: Disiplin kurulunca üyelikten çıkarılma dışında verilen cezalann kesin olacağına ilişkin (açık) bir tüzük hükmünün bulunmayışından, disiplin kurulu kararının genel kurulun denetimine tâbi olduğu, her konuda mutlaka önce genel kurula başvurup genel kurul kararının alınması ve ancak bu karara karşı iptal davası açılabileceği anlamı çıkartılamaz. TMK m.83 ile de ifade edilen prensibin anlamı, kararı veren organın bu karara karşı tüzükte kuruluş içi denetim yolu öngörülmüşse bu yolun tüketilmesinden önce uyuşmazlığın yargıya intikal ettirilerek kuruluş dışına çıkartılamamasıdır. Sonuç olarak üyelikten çıkarma dışındaki herhangi bir ceza durumunda şayet tüzükte başkaca bir itiraz yolundan bahsedilmemişse bu karar nihai sayılmalı ve iptali için mahkemeye başvurulabilmelidir.

Yönetim kurulunun, disiplin kuruluna sevk kararına itiraz mümkün müdür? Bunun mümkün olmadığı kanaatindeyiz. Çünkü sevk kararı, disiplin kurulunun soruşturma yapıp karar vermesiyle hukuki değere kavuşur. Sadece disiplin kuruluna sevk kararı, sendika üyesinin hak veya menfaatlerini zedelemiş, hukuki sonuçlarını doğurmuş, tamamlanmış bir işlem değildir.

Yönetim kurulu, disiplin kurulunun ceza verilmesine yer olmadığına dair kararına karşı yargı yoluna başvurabilir mi? Gerçekten de bu kurulların birlikte seçilmiş olması, disiplin kurulunun her sevkte mutlaka yönetim kurulunun sevk ettiği kişilere ceza vereceği anlamına gelmez. Böyle bir ihtimalde de şayet disiplin kurulu üyeyi çıkarma sevkiyle yargılamışsa ve yaptırım uygulamamaya karar vermişse, yönetim kurulu konunun görüşüleceği genel kurulda itirazlarını yapabilir ve genel kurul kararını yargıya taşıyabilir. Üyelikten çıkarma dışındaki sevklerle ilgili, yargılama yapılmış ve disiplin kurulu herhangi bir yaptırım uygulanmaması yönünde karar vermişse bu defa yönetim kurulu, genel kurul beklenmeden karara karşı mahkemeye başvurabilir.

2. İşçi Kuruluşundaki Disiplin Kurulu Kararlarının Yargısal Denetimi

2.1 Genel Olarak

İşçi kuruluşlarında disiplin uygulamalarıyla ilgili uyuşmazlıklarda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen dava şartı olarak arabuluculuğu düzenleyen m.3 uygulanamaz. Arabuluculuk; kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade

⁴⁰ Bkz. Baki İlkay Engin, 'Dernek Disiplin Kurulu Tarafından Verilen Geçici İhraç Kararına Karşı İptal Davası Açılmayacağına Dair Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının Düşündürdükleri' (2003) C. LXI, S. 1-2, İÜHFİM, 277-312.



talebiyle açılan davalarda dava şartıdır. Ancak taraflar, aralarında anlaşabilirse bu hususta ihtiyari arabuluculuğa başvurabilir.

Açılacak davaya İMK m.5'e göre, açıldığı tarihte kuruluşun TMK gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir.

Peki mahkeme incelemeyi nasıl yapmalıdır? Şahlanan'a göre mahkeme önce disiplin uygulamasına neden olan olguların maddi durumunu inceleyecek, tüzükte yazan suçlandırmanın denetimi yapacak ve suça göre cezanın oransallığını inceleyecektir⁴¹. Örneğin sendika yöneticisine “mana ile bakan” üyenin çıkarılması vb. bir olasılıkta, hakim bunu hafif bir yaptırıma çeviremez ancak kararı iptal edebilir⁴².

2.2. Sendika Disiplinine Yönelik Yargıtay Kararları

2.2.1. Ölçülülük İlkesine Uygunluk Açısından Değerlendirilen Karar:

Ölçülülük, bir amaca ulaşmak için başvuru aracın, amacın gerçekleşmesi için elverişli ve gerekli olmasını, ayrıca araç ile amacın ölçsüz bir ilişki içinde olmamasını ifade eder⁴³.

Kuruluşların belirledikleri bazı cezalar istenen amacın ötesinde bir durum yaratabilmektedir. Özellikle *geçici uzaklaştırma* adı altında bazı disiplin uygulamaları uzun bir süre ilgili üyenin uzaklaştırılmasına sebep olabilmektedir. Genel kurula çok uzun bir zaman olması durumunda geçici uzaklaştırmaların süresi yılları bulabilmektedir. Bir uyuşmazlıkta Yargıtay, 27.03.2009 tarihli Genel Merkez Disiplin Kurulu kararı ile 2008 yılında yapılan sendika genel kurulu sonrasında sendika tüzüğüne göre yeniden genel kurul toplanacağı 2012 tarihine kadar üyeliğin uzun süreli askıya alınması kararının “üyelikten çıkarma” niteliğinde olduğuna hükmetmiş ve bu nedenle sendika disiplin kurulunun davacı hakkında verdiği, sendika üyeliğinin ilk genel kurul tarihine kadar askıya alınmasına ilişkin kararının hukuki geçerliliği bulunmadığından yerel mahkeme kararını bozmuştur⁴⁴.

Yargıtay, benzer bir kararda, sendika tüzüğüne göre yöneticilere geçici olarak işten el çektirme cezası verilebileceğini ancak tüzükte belirli bir süre gösterilmemiş olsa dahi “geçici” sözcüğünün anlamına uygun düşecek bir biçimde disiplin kurulu kararında bu sürenin belirtilmiş olması gerektiğini vurgulamıştır. Böyle bir süre gösterilmemişse bu durumda disiplin kurulu

⁴¹ Şahlanan, (n 3) 173.

⁴² Ibid.

⁴³ Erhan Birben, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshinde Ölçülülük İlkesi, (2006) yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 5-6; Michel Fromont, Le principe de proportionnalité, (AJDA 1995) 156 vd.'dan nakleden Deniz Ugan Çatalkaya, (2017) İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> Erişim Tarihi: 20.11.2020

⁴⁴ Yargıtay 9 HD, 30925/34411, 23.11.2010.

kararının Yasaya ve ana tüzüğe uygun olduğundan söz edilemez ve anılan disiplin kurulu kararının iptaline karar verilmelidir⁴⁵. Yine başka bir karara göre de olağan genel kurul toplantısının uzak bir tarihte olması halinde de olağanüstü genel kurulunun toplantıya çağırılması ve konunun orada görüşülüp bir karara bağlanması gerekir⁴⁶.

Yargıtay 9. HD, 2013 tarihli bir kararında “*üyelikten geçici çıkarma cezasını gerektiren fiillerin kurul üyeleri tarafından işlenmesi durumunda verilebilen bu cezayı, uzun süreli görevden uzaklaştırma olarak (kurul üyesi) şube genel sekreterine verilmesi üyelikten çıkarma niteliğindedir*” şeklinde karar vermiştir. Ancak 2018 tarihli daha yeni bir kararda 22. HD ise; “*öncelikle belirtmek gerekir ki, her ne kadar ilk derece mahkemesince, sendika disiplin kurulu tarafından verilen kararın üyelikten çıkarma niteliğinde olduğu, bu kararın da genel kurul tarafından verilmesi gerektiği gerekçesiyle dava kabul edilmişse de, sendika tüzüğününün 25. maddesinde ayrıca düzenlenen görevden uzaklaştırma cezası, üyelikten çıkarma cezasından farklı nitelikte olduğundan, mahkemenin gerekçesi bu yönü itibariyle isabetli değildir*” şeklinde karar vermiştir⁴⁷.

Bir kararda Yargıtay, görevden uzaklaştırma cezasını, altı aylık süre ile sınırlandırılmış olduğundan disiplin kurulu kararını Sendika Tüzüğüne dolayısıyla Kanuna uygun bulmuştur. “*Dosyadaki bilgi ve belgeler birlikte değerlendirilip disiplin cezasına neden olan olayları incelendiğinde; davacının şube başkanı olarak görev yaptığı sırada sendika üyesi ve yöneticilerden borç para aldığı, istenildiğinde ise; davacının borç veren kişilerin yakınlarının işe alındığı, verilen paraların bunlara sayılması gerektiğini söyleyerek ödemediğini saptanmıştır. Bu durumda davacının kendisine yükletilen disiplin suçunu, şube başkanlığı nüfuzunu kullanarak işlediği sabit olduğundan genel disiplin kurulunun geçici olarak yöneticilik görevinden ihraç etmesi de ölçülülük ilkesine uygundur*”⁴⁸

2.2.2. Disiplin İç Yönetmeliklerinin İptaline İlişkin Karar: Her ne kadar çalışmamız 4688 sayılı Kanunla ilgili olmasa da karardaki incelenen esaslar 6356 sayılı Kanun açısından da aynıdır. Söz konusu uyuşmazlıkta davacılar, sendika yönetim kurulunun, Disiplin Kurulları Yönetmeliğine konulan hükümlerin Anayasanın 51. maddesi hükmüne ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile ilgili sendikanın tüzüğüne aykırı olduğunu ileri sürerek davalı sendikanın disiplin kurulları yönetmeliğinin ilgili maddelerinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

⁴⁵ Yargıtay 9 HD, 12865/13829, 14.12.1990

⁴⁶ Yargıtay 9 HD, 39207/32474, 20.09.2011

⁴⁷ Yargıtay 22 HD, 14757/24473, 15.11.2018.

⁴⁸ Yargıtay 9 HD, 2700/3801, 06.03.2008.



Yerel mahkeme davayı kabul etmiş ve düzenlemenin iptaline karar vermiştir. Karar davalı sendika tarafından istinafa taşınmıştır. Bölge Adliye Mahkemesi, disiplin yönetmeliğinde yapılan değişikliğin, üyelerin sendikal haklarını kullanma imkânını disiplin kurulu kararı ile ortadan kaldıracak nitelikte olduğunu, Anayasa, Uluslararası Çalışma Örgütü normları ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine de aykırı olduğunu belirterek istinaf başvurusunun esaslanmasına karar verilmiştir.

İstinaf kararı davalı tarafından temyiz edilmiştir. Yargıtay, sendika tarafından ihdas edilen yönetmelik hükümlerinin iptaline karar verilebileceğini öngören bir hükmün hukukumuzda mevcut olmadığından itibarla, somut uyuşmazlıkta dava konusu düzenlemeler hukuka ve demokratik esaslara aykırı olduğundan, mahkemece geçersizliğinin tespitine karar verilmesi ile yetinilmesi gerektiğine karar vermiş fazlaya dair istemin reddetmiştir⁴⁹. Yargıtay'a göre sendikal özgürlüklerin başında, sendikaların, kurulduktan sonra faaliyetlerinde ve yönetiminde serbest olabilmeleri hususu gelmektedir. Ülkemiz tarafından 1993 yılında onaylanan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesi'nin 3'ncü maddesinin ilk fıkrasına göre çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler. Bununla birlikte yine Yargıtay, bir özel hukuk tüzel kişisi olan sendika tarafından alınan kararların ve yapılan işlemlerin iptal edilebilmesi için, mevzuatta bu yönde bir düzenlemenin yer alması gerektiğinin altını çizmiştir.

Sendikalarla ilgili birçok husus Kanunda ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Ancak kanaatimizce Yargıtay'ın kararı da isabetlidir. Sonuçta verilen bu karar zaten bir iptal hükmü gibi sonraki uygulanacak disiplin hükümlerine emsal teşkil edecektir. Burada kamu hukuku anlamında düzenleyici işlem söz konusu değildir. Zaten bu yönde verilecek bir iptal kararı da kuruluşların özerkliği prensibine de aykırı olacaktır⁵⁰.

2.2.3. Üyelikten İhraca İlişkin Disiplin Kurulu Kararına Karşı Dava Açma Süresine İlişkin Karar: Sendika hukukunda disiplin veya diğer kurulların kararlarına (genel kurul seçimleri hariç) karşı açılacak davanın süresine ilişkin bir hüküm yoktur. STİSK m.15/2'de, "*Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya*

⁴⁹ Yargıtay 22 HD, 6923/19042, 15.10.2019.

⁵⁰ Bkz. Burak Sabuncu, 'Dernek Organlarının İç İlişkide Birbirlerine Karşı Hukuki Durumları' (2020) S:1, Ankara Barosu Dergisi, 157-190.

genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir” hükmü yer almaktadır. Ancak bu hüküm, dikkat edilecek olursa sendika seçimlerine yöneliktir.

Konuyla ilgili bir Yargıtay kararına göre ise “Sendika Şube Disiplin Kurulunun geçici uzaklaştırma kararına karşı itiraz mercii sendika tüzüğünde belirtmemiş olmasının bu hakkın keyfi kullanılmasına yol açmaması gerekir. Ancak, bu hakkın amacına uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını denetlemek sendika tüzüğünde hüküm olmadığından Sendikalar Kanununun 63. maddesi⁵¹ “işçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları hakkında, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır” kuralı uyarınca Medeni Kanunun 68. maddesinde yer alan cemiyet üyelerinin cemiyet organlarının kararlarına karşı kararın öğrenilmesinden başlayarak bir ay içerisinde mahkemeye itiraz edebilmeleri hakkının bulunduğu kabul edilmelidir.”⁵²

Yürürlükteki 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun⁵³ derneklerle ilgili “kararın iptali” başlıklı 83’üncü maddesine göre de “(1) Toplantıda hazır bulunan ve kanuna veya tüzüğe aykırı olarak alınan genel kurul kararlarına katılmayan her üye, karar tarihinden başlayarak bir ay içinde; toplantıda hazır bulunmayan her üye kararı öğrenmesinden başlayarak bir ay içinde ve her hâlde karar tarihinden başlayarak üç ay içinde mahkemeye başvurmak suretiyle kararın iptalini isteyebilir”. Dolayısıyla burada Yargıtay’ın vermiş olduğu karar isabetlidir. Ancak bu hükümden çıkan diğer bir sonuç da, kuruluşun tüzüğünde iç denetim mekanizması düzenlenmişse bu yollara başvurulmuş olma zorunluluğudur. Kanaatimizce, tüzükte bir iç denetim mekanizması varsa buna uyulmalıdır. Tüzükteki itiraz mercilerine başvuru süresi ayrıca belirtilmemişse yine tebliğden itibaren bir ay içinde karara itiraz edilebilir. Örneğin tüzükte şube disiplin kurulunun kararına karşı bir hafta içinde genel disiplin kuruluna başvuru süresi verilmişse, bu süreye uyulmalıdır.

2.2.4. Hakların Kullanılmasının Disiplin Soruşturmasının Başlamasıyla Kötü Niyete Dönüşmesine İlişkin Karar: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 2’nci maddesine göre “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır (f.1). Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz (f.2)”. Dürüstlük kuralını, herkesin, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken, ortalama zekâ seviyesine sahip, makul, dürüst ve güvenilir bir kişiden aynı hal ve şartlar

⁵¹ 6356 sy Kanundaki karşılığı 80’inci maddedir: “Kuruluşlar hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ile 4/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.”

⁵² Yargıtay 9 HD, 17143/18948, 13.11.1997.

⁵³ RG, 08.12.2001, 24607.



altında beklenebilecek davranış tarzına uygun şekilde davranma zorunluluğu olarak tanımlanabilir⁵⁴.

Bir uyuşmazlıkta, hakkında disiplin soruşturması açılması kararı verilen sendika yöneticisi, soruşturma açılması kararı verilir verilmez görevinden istifa etmiş ve görevlerinden istifa eden yöneticilere verilen bir ödenekten yararlanmak istemiştir. Yargıtay ise verilen ve genel kurulca onaylanan disiplin kurulu kararını sonuçsuz kılacak şekilde, hizmet ödeneği isteğinin kabulünü hatalı bulmuştur⁵⁵. Karara göre davacının kendi eylemlerinden dolayı sendika yöneticiliği görevinden uzaklaştırılması ve sendika üyeliğinden ihraç edilmesi bir cezalandırma olup sendika yöneticiliği görevinden istifa ederek hukuka aykırı şekilde hizmet ödeneği hakkından yararlanmak istemesi hakkın kötüye kullanılmasını oluşturmaktadır.

Kararda henüz ortada verilmiş bir disiplin kararı yokken gerçekleşen istifa sonucunda, istifaya bağlı olarak ortaya çıkan bir hakkı talep etmenin, bir hakkın talebinin “hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmesi” eleştirilebilir. Somut olayda, sendika yöneticisi tedbiren görevden uzaklaştırıldıktan sonra, disiplin kurulunun ihraç kararının hemen öncesinde alması muhtemel bir disiplin cezasının verilecek ödeneye engel olmasını gözeterek böyle bir müracaat yapmıştır⁵⁶. Bir hakkın görünen şekliyle kullanılması ile doğru

⁵⁴ O. Gökhan Antalya ve Murat Topuz, *Medeni Hukuk (Giriş – Kavramlar – Başlangıç Hükümleri)* (3. Bası, C.1, Seçkin 2019) 494.

⁵⁵ Yargıtay 9 HD, 1316/6572, 27.03.2008: *Dosya içerisinde bulunan bilgi ve belgelerden davacının ... dolayı yürütmekte olduğu sendika yöneticiliği görevlerinden tedbirli olarak el çektirilmesine ve bu görevlerinden sürekli olarak alınmasına ve sendika üyeliğinden kesin ihraç edilmesine karar verildiği ve bu kararın Sendika Merkez Genel Kurulu'nun 6-7 Aralık 2002 tarihli toplantısında onaylandığı anlaşılmaktadır.*

Sendika Tüzüğü'nün 53/b maddesinde “Yönetim organlarında ücretli olarak çalışanlardan, seçime girmeme, seçilmeme veya çekilme nedeniyle görevleri sona erenlere Sendikada çalışarak geçen her hizmet yılı için 45 günlük ücret tutarında hizmet ödeneği verilir...” hükmü yer almaktadır. Anılan maddeye göre sendika yöneticiliği görevinden çekilme yani istifa halinde sendika yöneticisine hizmet ödeneği ödenmesi gerekmektedir. Davacı, bu düzenlemeden yararlanmak için hakkında Disiplin Kurulunca soruşturma başlatılır başlatılmaz, hatta tedbirli olarak sendika görevinden el çektirilir çekirilmez, sendika yöneticiliği görevinden istifa etmiş ve hizmet ödeneği isteğinde bulunmuştur. Davacının kendi eylemlerinden dolayı sendika yöneticiliği görevinden uzaklaştırılması ve sendika üyeliğinden ihraç edilmesi bir cezalandırma olup sendika yöneticiliği görevinden istifa ederek hukuka aykırı şekilde hizmet ödeneği hakkından yararlanmak istemesi hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur. Hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz. Bu nedenle mahkemece davacı hakkında verilen ve genel kurulca onaylanan disiplin kurulu kararını sonuçsuz kılacak şekilde diğer bir deyişle disiplin kurulu kararı iptali niteliğinde olan hizmet ödeneği isteğinin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

⁵⁶ *Davalı sendika, şube yöneticisi olarak görev yaptığı sırada şubeye bağlı Teksa işyerinde çalışan üye işçileri sendika üyeliğinden istifa ettirerek başka bir sendikaya üye olmaya zorladığı, şube yönetici ve temsilcilerine hakaret ettiği, bu nedenle Genel Disiplin Kurulu*

şekilde kullanılması ve uygulanması farklı olgulardır⁵⁷. Hakkın kullanılmasıyla bir çelişki ve tutarsızlık ortaya çıkıyorsa, bu durum hakkın kötüye kullanılması yasağı ile giderilmelidir⁵⁸. Dolayısıyla verilen kararın isabetli olduğu açıktır.

2.2.5. Disiplin Kurulunca Verilen Cezanın, Genel Kurulun Gündemine Alınarak Görüşülmemesine İlişkin Karar: 2821 sayılı Kanun döneminden bir uyuşmazlıkta⁵⁹, üyeye (genel yönetim kurulu genel teşkilatlanma sekreteri) “geçici olarak işten el çektirme” cezası verilmiş daha sonra sendikanın olağan genel kurulu yapılmış, 37 delege davacı hakkındaki genel disiplin kurulu kararının bütün sonuçları ile birlikte ortadan kaldırılmasının görüşülmesini istemişlerdir. Bu önerge reddedilmiştir. Bunun üzerine üye, dava açarak disiplin kurulunca verilen geçici işten el çektirme cezasının iptalini istemiştir.

Yargıtay, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m.18’e göre üye hakkında disiplin kurulunca üyelikten çıkarma dışında verilen disiplin cezalarının genel kurula bildirilmesi gerektiği, yöneticiler hakkında verilecek disiplin cezalarının genel kurula bildirileceğinin sendika ana tüzüğünde de öngörüldüğü, 2908 sayılı Dernekler Kanununa göre toplantıda hazır bulunan üyelerin en az onda biri tarafından görüşülmesi istenen konuların gündeme alınmasının zorunlu olduğu ve bu durum karşısında isteğin gündeme alınmasının gerektiği gerekçesiyle, konunun olağan genel kurulunda gündeme alınıp görüşülmemiş olmasının davacı aleyhine hukuki sonuç doğurmaması gerektiğine karar vermiştir.

2821 sayılı Kanundaki “Disiplin kurulu, sendika veya konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma yapar, üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir ve sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirir” hükmü 6356 sayılı Kanunda muhafaza edilmemiştir. Ancak yürürlükten kalkan 2908 sayılı Dernekler Kanunu 25’inci maddesindeki hüküm, yürürlükteki 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 79/2’nci maddesinde tekrarlanmıştır: “Genel kurul toplantısında yalnız gündemde yer alan maddeler görüşülür. Ancak, toplantıda hazır bulunan üyelerin en az onda biri tarafından görüşülmesi yazılı olarak istenen konuların gündeme alınması zorunludur.” Burada şu soru akla gelebilir. Üyelikten çıkarma dışındaki bir karar, genel kurulda gündeme

tarafından *tedbiren* yürütmekte olduğu görevlerden 9.6.2001 tarihinde uzaklaştırıldığı, 24.6.2001 tarihinde de Tüzüğün 25/1 maddesi gereğince sürekli olarak yöneticilik görevinden uzaklaştırılmasına ve üyelikten ihracına karar verildiği, kararın 6-7.12.2003 tarihlerinde yapılan Sendika Genel Kurulunda onaylandığı, davalı sırf hizmet ödeneği almak için geçici uzaklaştırma kararından sonra 11.6. 2001 tarihinden sendika yöneticiliği görevinden istifa ettiğini, oysa Sendika Tüzüğünün 53. maddesinde görevden uzaklaştırma halinde hizmet ödeneğinin ödeneceğine ilişkin bir düzenlemenin bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

⁵⁷ Antalya ve Topuz (n 55) 494.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Yargıtay 9 HD, 7799/9941, 8.10.1990.



alınırsa, bu durumda genel kurul bu konuda karar verebilir mi? Bu halde öncelikle tüzüğe bakmak gerekir. Tüzükte bu konuda hüküm varsa ona göre hareket edilmelidir. Tüzükte bu konuya dair bir hüküm yoksa kanaatimizce, üyelikten çıkarma dışındaki disiplin kurulu kararlarının genel kurulda tartışılması sonucu değiştirmemelidir.

SONUÇ

Çalışmamızda sendikalarda zorunlu organlar arasında olan disiplin kurulları, mevzuat ve yargı kararlarıyla değerlendirilmiştir. Disiplin kurulunun görev ve yetkilerinin daha ziyade uygulama ve içtihatlarla geliştiği söylenebilir. Çalışmamızda özetle şu kanaatlere varılmıştır:

Bizzat disiplin kurulu tarafından, kendi üyeleri arasından veya dışından bir ön soruşturmacı ya da rapor yazıcı görevlendirilmesi, genel kurul ile yönetim, denetim ve disiplin kurullarının görev ve yetkilerinin ihtiyari organlara devredilemeyeceği ilkeyle çelişmez.

Kuruluşların tüzüklerinde disiplin kurullarının resen soruşturmaya başlayabileceğine yönelik hüküm varsa kurul resen de soruşturma yapabilecektir.

Kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde kendiliğinden son bulur. Sendikalar kamu tüzel kişisi olmadığı gibi, organlarda görev alan kişiler de kamu görevlisi değildirler. Ancak yine de genel kurulda kamu görevi statüsünden kaynaklanan idari gücün oy temini için siyasi bir güç olarak kullanılması söz konusu olabilir.

Tüzükte disiplin kurulunun çıkarma cezası dışında vereceği kararlara karşı bir itiraz mekanizması göstertilmişse (mesela yönetim kuruluna itiraz) evvela bu yollar tüketilmelidir. Ondan sonra mahkemeye başvurulabilir. Kuruluş tüzüğünde herhangi bir hüküm yoksa kesin nitelikteki bu karara karşı iptal davası açılması mümkündür.

Yönetim kurulunun disiplin kuruluna sevk kararının iptali mümkün değildir. Ancak yönetim kurulu, disiplin kurulunun ceza verilmesine yer olmadığına dair kararına karşı yargı yoluna başvurulabilir.

Yönetim kurulu, disiplin kurulunun ceza verilmesine yer olmadığına dair kararına karşı şayet disiplin kurulu üyeyi çıkarma sevkiyle yargılamışsa ve yaptırım uygulamamaya karar vermişse, yönetim kurulu konunun görüşüleceği genel kurulda itirazlarını yapabilir ve genel kurul kararını yargıya taşıyabilir. Üyelikten çıkarma dışındaki sevklerle ilgili, yargılama yapılmış ve disiplin kurulu herhangi bir yaptırım uygulanmaması yönünde karar vermişse bu defa yönetim kurulu, genel kurulun toplanmasını beklemeden karara karşı mahkemeye başvurulabilir.

Disiplin iç yönetmeliğine konulan hükümlerin Anayasaya Kanuna ve ilgili sendikaların tüzüğüne aykırı olduğunu ileri sürerek ilgili maddelerinin iptaline karar verilmesinin mahkemeden talep edilmesi durumunda, , yönetmelik hükümlerinin iptaline karar verilebileceğini öngören bir hüküm mevzuatımızda yer almadığında, mahkeme tarafından ilgili maddenin iptaline karar verilemeyecek, yalnızca söz konusu maddenin geçersizliğinin tespitine karar verilmekle yetinilecektir.

Sendika hukukunda disiplin veya diğer kurulların kararlarına (genel kurul seçimleri hariç) karşı açılacak davanın süresine ilişkin bir hüküm yoktur. Disiplin kurulu kararlarına itirazda süreyle ilgili olarak, tüzükte bir iç denetim mekanizması varsa buna uyulmalıdır. Tüzükteki itiraz mercilerine başvuru süresi ayrıca belirtilmemişse yine tebliğden itibaren bir ay içinde karara itiraz edilebilecektir.

Üyelikten çıkarma konusunda son kararı genel kurul verir. Üyelikten çıkarma dışındaki bir karar, genel kurulda gündeme alınırsa, bu halde öncelikle tüzüğe bakmak gerekir. Tüzükte böyle bir ihtimal hakkında hüküm varsa ona göre hareket edilmelidir. Tüzükte bu konuya dair bir hüküm yoksa üyelikten çıkarma dışındaki disiplin kurulu kararlarının genel kurulda tartışılması sonucu değiştirmemelidir.

KAYNAKLAR

Abdulahakimoğulları E ve Erdinç B, ‘Kamu Görevlilerinin Milletvekilliği Seçimlerine Katılmak Üzere Görevden Çekilmeleri ve Göreve Dönmeleri’ (2015) C. XIX, Sa. 4, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 227-258.

Akyiğit E, *Toplu İş Hukuku* (2.Bası, Seçkin 2020) 246.

Antalya OG ve Topuz M, *Medeni Hukuk (Giriş – Kavramlar – Başlangıç Hükümleri)* (3. Bası, C.1, Seçkin 2019) 494.

Aydın M, ‘Sendika İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri’ (2016), 4. Sayı, İş ve Hayat Dergisi, 9-58.

Aydın U ve Keskin Ö, ‘2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü’ (2015) C.1, S.2, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1-41.

Çatalkaya DU, (2017) İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> Erişim Tarihi: 20.11.2020

Çelik N, Caniklioğlu N ve Canbolat T, İş Hukuku Dersleri (31.Bası, Beta 2018) 830.

Ekmekçi Ö, *Toplu İş Hukuku Dersleri* (2.Bası, On İki Levha 2019) 102.



Engin Bİ, ‘Dernek Disiplin Kurulu Tarafından Verilen Geçici İhraç Kararına Karşı İptal Davası Açılmayacağına Dair Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının Düşündürdükleri’ (2003) C. LXI, S. 1-2, İÜHFİM, 277-312.

Esener T ve Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Sendika Hukuku* (2. Bası, Vedat Kitapçılık 2017) 199.

Kaya C, ‘Milletvekili ve Mahalli İdare Seçimlerine Katılan Kamu Görevlilerinin Görevden Çekilmesi ve Göreve Dönmesi’ (2004) C. 13 (Sa. 1) Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789851> Erişim Tarihi 10.03.2021;

Lordoğlu K ve Demirdizen D, ‘Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı?’ (2013) V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, İstanbul, Petrol İş Yayını, 223-241.

Özer HD, ‘İşçi Sendikalarında Delegation’ (2020) Temmuz, C:11, S:2, Çalışma İlişkileri Dergisi, 22-58.

Sabuncu B, ‘Dernek Organlarının İç İlişkide Birbirlerine Karşı Hukuki Durumları’ (2020) S:1, Ankara Barosu Dergisi, 157-190.

Sur M, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (6.Bası, Turhan 2017) 145.

Sümer HH, *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Bası, Seçkin 2019) 503.

Şahlanan F, *Toplu İş Hukuku* (1.Bası, On İki Levha 2020) 191.

Şahlanan F, ‘6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi’ (2013) *Çalışma ve Toplum*, (39), 110-142.

Tuncay AC ve Savaş Kutsal FB, *Toplu İş Hukuku* (5. Bası, Beta 2016) 100.

Uçkan B, ‘Türkiye’de Kamu Görevliliği Sendikacılığı’ (1.Bası, Legal 2013) 56.