

KAZANÇ PAYLAŞMA YASAĞINI İHLALİN SENDİKALAR BAKIMINDAN HÜKÜM VE SONUÇLARI

Gökhan TÜRE*

ÖZET

İdeal amaç izleyen tüzel kişiler kategorisinde yer alan sendikalar bakımından kazanç paylaşma yasağı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda açıkça düzenlenmektedir. Kazanç paylaşma yasağının varlığına rağmen, bir sendikanın bu yasağa aykırı faaliyetlerde bulunması mümkündür. Ancak mevzuatta, bu yasağın ihlaline özgü bir yaptırım öngörülmemiştir. Bu durum kazanç paylaşma yasağını ihlalin hüküm ve sonuçlarının tespit edilmesini gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada kazanç paylaşma yasağının ihlalinin sendikalar bakımından hüküm ve sonuçlarının tespiti amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle kazanç paylaşmadan anlaşılması gerekenin ne olduğu ortaya konulduktan sonra bu yasağın, sendikanın amaç unsuruna aykırılık ile kolektif sendika özgürlüğünün güvencesi altında olan üye kazanma faaliyetinin bir sınırı olarak yorumlanmıştır. Netice olarak çalışmada kazanç paylaşma yasağını ihlalin, sendikalar hukukuna, kişiler hukukuna ve sorumluluk hukukuna ilişkin önemli sonuçlarının bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: sendika, kazanç paylaşma yasağı, kolektif sendika özgürlüğü, sendikal faaliyet, üye kazanma faaliyeti.

LEGAL CONSEQUENCES OF VIOLATION OF THE PROHIBITION OF DISTRIBUTION OF EARNINGS WITH REGARD TO TRADE UNIONS

ABSTRACT

The prohibition of distribution of earnings for trade unions in the category of legal entities pursuing ideal purposes is explicitly provided by the Law on Unions and Collective Agreement No. 6356. Despite the existence of the prohibition of distribution of earnings, it is possible for a union to involve in activities that are contrary to this prohibition. However, any specific sanctions are foreseen in the legislation for the violation of this prohibition. This situation necessitates the determination of the terms and consequences of the violation of the prohibition of distribution of earnings. In this study, it is aimed to determine the terms and consequences of the violation of the prohibition of distribution of earnings with regard to trade unions. In accordance with this purpose, after revealing the meaning of distribution of earnings, this prohibition is interpreted as a contradiction of the aim of the trade union and as a restriction to the member recruitment activity which is under the protection of collective freedom of association. As a result of this study, it has been determined that the violation of distribution of earnings has important consequences regarding the law of unions, the law of persons and the liability law.

Keywords: trade union, the prohibition of distribution of earnings, collective freedom of association, trade union activity, member recruitment activity.

* Dr. Öğretim Üyesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/ ANKARA, e-posta: gokhan.ture@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2441-5636

DOI: 10.34246/ahbvuhfd.1166571

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 24/08/2022

Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih: 13/09/2022

GİRİŞ

Kolektif sendika özgürlüğünün görünüm biçimlerinden birisi de, sendikal faaliyette bulunma özgürlüğüdür. Bu özgürlük kapsamında sendikaların, üyelerine yönelik faaliyetlerini serbestçe belirleyip yürütmek kadar yeni üye kazanmak için kullanacağı propaganda araçlarını da serbestçe seçme hakkı bulunmaktadır. Ancak diğer tüm temel hak ve özgürlükler gibi kolektif sendika özgürlüğü de sınırsız olmadığından¹, bu özgürlüğün hukuk düzeninin belirlediği sınırlar içerisinde kullanılması gerekmektedir².

Kolektif sendika özgürlüğünün en genel sınırını, sendikanın amacı oluşturmaktadır³. İdeal (manevi) amaç izleyen tüzel kişiler kategorisinde yer alan sendikanın amaç unsuru, Anayasa m. 51/1 ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) m. 2/1(ğ)'e göre, “*çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları korumak ve geliştirmek*”tir. Dolayısıyla bir sendikanın faaliyette bulunma özgürlüğünden yararlanması ancak bu amaç çerçevesinde mümkündür, amacın dışında kalan faaliyetler ise mevzuatta aksine bir düzenleme bulunmadıkça yasak faaliyet niteliğindedir⁴.

İdeal amaç izleyen tüm özel hukuk tüzel kişileri gibi sendikalar için de yasak olan bir faaliyet, kazanç paylaşmadır. Kazanç paylaşma, iktisadi amaç izleyen tüzel kişilere özgü bir faaliyet olup⁵, iktisadi amaç izleyen tüzel kişiler ile ideal amaç izleyen tüzel kişiler arasındaki en temel farkı yaratmaktadır.

Sendikanın amaç unsurundan hareketle ulaşılan kazanç paylaşma yasağı, ayrıca STİSK m. 26/9'da “*Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz.*” şeklinde açıkça hüküm altına alınmaktadır. Kanuni istisnaları bir kenara

¹ Wolfgang Hromadka, “Eingriff in die Koalitionsfreiheit oder Ausgestaltung der Betaetigungsfreiheit?”, *NZA* 2018, s. 963; Jürgen Treber, “§ 189 Schutzbereich der Koalitionsfreiheit”, Günter Schaub (Hrsg.) *Arbeitsrecht Handbuch*, 19. Auflage, C.H. Beck, 2021; Rn. 18; Wolfgang Hromadka/Frank Maschmann, *Arbeitsrecht Band 2 Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten*, 4. Auflage, Springer, 2007, s. 26.

² Gunther Schwerdtfeger, *Individuelle und kollektive Koalitionsfreiheit*, Springer, 1981, s. 6; Rupert Scholz, “GG Art. 9”, Günter Dürig/Roman Herzog/Rupert Scholz (Hrsg.), *Grundgesetz Kommentar Band II*, 96. Lieferung, C.H. Beck, 2021, Rn. 167.

³ Scholz, Rn. 163; Thomas Dieterich, “Arbeitsgerichtlicher Schutz der kollektiven Koalitionsfreiheit”, *Arbeit und Recht*, 53(4), 2005, s. 121-128, s. 126; Hromadka, s. 963; Wolfgang Linsenmaier, “GG Art. 9 [Vereinigungsfreiheit]”, Rudi Müller-Glöge/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 22. Auflage, C.H. Beck, 2022, Rn. 21; Hromadka/Maschmann, s. 26; Öner Eyrenci, *Sendikalar Hukuku*, BASİSEN, 1984, s. 50; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, Onikilevha, 2020, s. 277; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 10. Baskı, Turhan, 2022, s. 201; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku – II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, Gazi, 2022, s. 146.

⁴ Schwerdtfeger, s. 65; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Derstleri*, 2. Baskı, Onikilevha, 2019, s. 189.

⁵ Belirtmek gerekir ki kooperatifler de iktisadi amaç izleyen tüzel kişilerdence de, kooperatifler kazanç paylaşma amacı dışında iktisadi amaçlar izlemektedirler (Mustafa Dural/Tufan Ögüz, *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku*, 16. Baskı, Filiz, 2015, s. 105.).

birakılırsa sendikalar için kazanç paylaşma yasağı, mutlak bir yasak niteliğindedir. Dolayısıyla sahip olduğu saikin bir önemi olmaksızın, sendikanın kazanç paylaşma niteliği taşıyan bir faaliyette bulunması, anılan yasağın ihlali anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle, sendikanın kazanç paylaşma niteliği taşıyan bir faaliyette bulunurken tamamen iktisadi saiklerle hareket etmesi kadar üyeleriyle dayanışma göstermek gibi sosyal bir saike sahip olması da hukuka aykırılık oluşturmaktadır.

Kanunda sendikalar için kazanç paylaşma yasağı emredici bir şekilde düzenlenmiş olmasına rağmen, yasağın ihlali halinde uygulanacak herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Her ne kadar bir kanuni düzenlemenin emredici hüküm olarak kabul edilebilmesi için yaptırım içermesi olmazsa olmaz şart değilse de, emredici hükmün ihlaline özgü bir yaptırımın öngörülmemiş olması da kendiliğinden herhangi bir yaptırım uygulanmayacağı sonucunu doğurmamaktadır⁶. Bu nedenle, bu çalışmada kazanç paylaşma yasağının ihlalinin hüküm ve sonuçlarının tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Önemle ifade etmek gerekir ki, bu çalışmada kazanç paylaşma yasağına aykırılığın hüküm ve sonuçları esas olarak özel hukuk çerçevesinde tartışılacaktır. Zira kanunilik ilkesi uyarınca, cezai veya idari yaptırıma ilişkin kanunda bir düzenleme bulunmadığı sürece cezai veya idari sorumluluk doğmamaktadır. Bununla beraber kazanç paylaşma yasağını ihlal eden bir sendika, belli durumlarda aynı işkolunda kurulu bir başka sendikanın üye kazanma faaliyetini hukuka aykırı bir şekilde engelleyebildiğinden, bu çalışmada kazanç paylaşma yasağına aykırılığın, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) m. 118/2’de düzenlenen sendikal faaliyetin engellenmesi suçuna yol açıp açmayacağı üzerinde de durulacaktır.

I. SENDİKALAR BAKIMINDAN KAZANÇ PAYLAŞMA YASAĞININ ANLAMLI

Özel hukuk tüzel kişilerine ilişkin en temel ayırım, amaç unsurundan hareketle yapılan ayırımdır. Amaç unsuruna göre özel hukuk tüzel kişileri, ideal (manevi) amaç izleyen tüzel kişiler ile iktisadi amaç izleyen tüzel kişiler olarak ikiye ayrılır⁷. Bu ayırımın dayanak noktası ise kazanç paylaşmanın yasak olup olmamasıdır. Nitekim ideal amaç izleyen tüzel kişilerde kazanç paylaşma yasağı (*Ausschüttungsverbot*) mevcutken; iktisadi amaç izleyen tüzel

⁶ Gökhan Türe, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, LYKEION, 2022, s. 64-65.

⁷ Ergun Özsunay, *Medenî Hukukumuzda Tüzel Kişiler*, 5. Baskı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1982, s. 35; M. Kemal Oğuzman/Özer Seliçi/Saibe Oktay-Özdemir, *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, 15. Baskı, Filiz, 2015, s. 252; Tuğçe Oral, *Tüzel Kişilerin Manevi Zararlarının Tazmini*, Onikilevha, 2018, s. 18; Doruk Gönen, *Tüzel Kişilerde Kişilik Hakkı ve Korunması*, Onikilevha, 2011, s. 49-50.

kişilerde kazanç paylaşma güvencesi (*Ausschüttungsgarantie*) tanınmaktadır⁸.

İdeal amaç izleyen tüzel kişiler kategorisinde yer alan sendikalar için de kazanç paylaşmak yasaktır. Zira sendikalarda paylaşılması gereken kazanç değil, ortak idealdir⁹. Sendikalar bakımından kazanç paylaşma yasağı, istisnaları ile beraber STİSK m. 26'da iki fıkra hâlinde düzenlenmektedir. Genel kuralın yer aldığı STİSK m. 26/9'a göre; "*Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.*" Ayrıca 6552 sayılı Kanunun 19. maddesi ile STİSK m. 26'ya eklenen 10. fıkrada kazanç paylaşma yasağına ilişkin yalnızca işveren sendikalarına özgü bir istisna düzenlenmektedir¹⁰. Bu hükme göre; "*İşveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun yüzde otuz beşini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir.*"

Kanuni düzenlemelerden anlaşıldığı üzere grev ve lokavt ödenekleri, eğitim amaçlı yardımlar ve işveren sendikalarının oluşturacakları dayanışma ve yardım fonları dışında, sendikaların üyelerine ekonomik bir menfaat temin etmesi yasaklanmıştır. Bununla beraber sendikalar, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla faaliyette bulduklarından, sendikal faaliyetler sonucunda üyelerin ekonomik bir menfaat elde etmesi hayli olasıdır. Nitekim kanun koyucu, sendikaları, üyelerine ekonomik menfaat sağlayabilmeleri amacıyla başka hiçbir tüzel kişinin sahip olmadığı araçlarla (toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş uyuşmazlığı çıkarma yetkisi) donatmıştır. Bu açıdan sendikalar, ekonomik hayatın birer aktörüdür ve ekonomik ilişkilerin düzenlenmesinde güç sahibidirler¹¹. Kaldı ki "ücret sendikacılığı" anlayışının hâkim olduğu günümüz sendikacılığında, sendikalardan esas beklenen de, faaliyetleri sonucunda üyelerine ekonomik bir menfaat temin etmeleridir. Buradan da anlaşıldığı üzere, sendikaların üyelerine ekonomik menfaat sağlayan mutad faaliyetleri ile kazanç paylaşma yasağı arasındaki sınırın belirginleştirilmesi gerekmektedir.

⁸ Karsten Schmidt, "Der bürgerlich-rechtliche Verein mit wirtschaftlicher Taetigkeit", *Archiv für die civilistische Praxis*, Maerz 1982, 182. Bd., H. 1/2, s. 21; MüKoBGB/Leuschner, Rn. 44; Sur, s. 176.

⁹ Zeynep Tunca Özcan, "Derneklerin Faaliyetleri", *İzmir Barosu Dergisi*, 80(1), Ocak 2015, s. 125.

¹⁰ Hüküm hakkında detaylı bilgi için bkz. Talat Canbolat, "İşveren Sendikalarınca Kurulacak Yardım Fonlarına İlişkin 6552 Sayılı Kanunla Getirilen Düzenlemenin Esasları", *İş ve Hayat Dergisi*, 1(1), 2015, s. 174 vd.; Ekmekçi, s. 193-194.

¹¹ Schmidt, s. 1-2; Hromadka/Maschmann, s. 11.

Bir faaliyetin kazanç paylaşma olarak nitelendirilebilmesi için bu faaliyet ile sendikanın, üyelerine doğrudan doğruya ekonomik bir menfaat temin etmesi aranmaktadır. Burada önem taşıyan ilk husus, temin edilen ekonomik menfaatin doğrudan doğruya olmasıdır¹², yoksa sendikal faaliyetin dolaylı sonucu olarak üyelerin bir ekonomik menfaat elde etmesi, bu faaliyete kazanç paylaşma niteliği kazandırmaz. Sözgelimi sendikanın akdettiği toplu iş sözleşmesi ile üyelerin ekonomik menfaat elde etmesi, kazanç paylaşma yasağının dışında kalır. Diğer yandan ekonomik menfaat tabiri, dar anlamda anlaşılmalıdır¹³. Zira sendikaların üyelerini yararlandırdıkları pek çok faaliyet sonucunda üyeler ekonomik bir menfaat edinmektedir. Örneğin sendikaya ait bir konaklama tesisinde, rayiç konaklama bedelinden daha düşük bir bedelle konaklayan veya sendikaya ait spor salonundan ücretsiz yararlanan bir üye de ekonomik menfaat elde etmektedir. Ancak bu örnekler bakımından kazanç paylaşma yasağına aykırılıktan söz edilmesi mümkün değildir; zira bunlar bir kazancın paylaşılmasından çok, üyeye bir hizmetin sunulması niteliğindedir. Dolayısıyla üyenin elde ettiği ekonomik menfaatin kazanç paylaşma kapsamında kabul edilebilmesi için bunun nakit ödeme yapılması veya piyasada tedavül imkânı bulunan emtianın, kıymetli evrakın yahut bir malın ücretsiz yahut değerinin makul sayılamayacak oranda altında¹⁴ verilmesi şeklinde gerçekleşmesi gerekmektedir¹⁵.

Kazanç paylaşma yasağı ile ilgili olarak değinilmesi gereken bir diğer husus ise, sendikanın genel kurul dışındaki organlarını oluşturan üyelere yapılan olan ödemelerdir¹⁶. Öncelikle yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerine; huzur hakkı, ücret, ödenek, yolluk veya tazminat gibi adlar altında çeşitli ödemeler yapılması, kendiliğinden bu ödemelerin kazanç paylaşma niteliği taşımasına yol açmaz. Zira bu kişiler ile sendika arasında üyelik ilişkisinden ayrı olarak bir de vekâlet ilişkisi mevcuttur¹⁷ ve bu kişilere vekâlet ilişkisi

¹² Dural/Öğüz, s. 287; Özcan, s. 123.

¹³ MüKoBGB/Leuschner, Rn. 45

¹⁴ Yargıtayın derneklere ilişkin bir kararında, derneğin üyelerine belli bir malı ortalama fiyatına uygun olarak satmasının, kazanç paylaşma yasağına aykırılık oluşturmayacağına karar verilmiştir: “5.9.2004 tarihli bilirkişi raporunda derneğin 2002 ve 2003 yılında fabrikadan aldığı küspeyi 2002 ve 2003 yılı ortalama fiyatına uygun olarak sattığı, üyeler dışında derneğin satış yapmadığı ve 2002-2003 yılına ait kar paylarının üyelere dağıtılmadığı, dosyadaki belge ve defter kayıtlarından tespit edildiği, kayıtlar ve yevmiye defterinin, muhasebe usul ve yasalara Dernek Kanununa göre tutulduğu belirlenmiştir. Davalı derneğin kuruluş bildirgesi ve tüzüğünde kanuna aykırılık veya noksanlık tesbit edilmemiştir. Yasal prosedürden geçerek 6.9.2002 tarihinde tüzel kişilik kazanmıştır. Bilirkişi raporunda tespit edilen gelirin, derneğin amacı ve gelirlerini açıklayan Tüzüğün 4. ve 19. maddeleri kapsamı içinde kaldığı şahsi kar amacı gütmeye anlaşılmıştır. Bu açıklama karşısında davanın reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.” (Y2HD, T. 18.4.2005, E. 2005/3722, K. 2005/6223, Kazancı, Erişim Tarihi 01.08.2022).

¹⁵ MüKoBGB/Leuschner, Rn. 45.

¹⁶ Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Melda Sur, “Sendika Yöneticilerine Ödenecek Ücretler”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, Beta, 2011, s. 1607 vd.

¹⁷ Sur, Ödenecek Ücretler, s. 1598; Ekmekçi, s. 158; A. Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 7.

çerçevesinde bir ödeme yapılmaktadır. Nitekim STİSK m. 11/1(f)'de, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesinin genel kurulun görev ve yetkileri arasında sayılmış olması, bu kişilere yapılan ödemelerin, kazanç paylaşma yasağının dışında kaldığını ortaya koymaktadır. Bununla beraber her ne kadar kanunda yapılacak ödemenin miktarına yönelik bir sınırlama söz konusu değilse de, dürüstlük kuralı çerçevesinde yapılan objektif değerlendirme neticesinde, sendikanın mali gücü ile yöneticilerin harcadıkları zaman ve emekle kıyaslandığında, yapılan ödemenin vekâlet sözleşmesinin sinallagmasını oluşturmaktan çok, menfaat temin etme (zenginleştirme) amacı taşıdığı durumlarda, kazanç paylaşma yasağının ihlal edildiğinden bahsedilebilir¹⁸. Nitekim bu yönde bir Yargıtay kararında¹⁹ da, sendikanın 143 üyeye sahip olduğu ve henüz toplu iş sözleşmesinin akdedilmediği bir dönemde sendikanın gelirlerini çok fazla aşacak şekilde genel merkez yönetim kurulu üyeleri için belirlenen asgari ücretin 26 katı tutarındaki net ücretin ve diğer ödemelerin, açık biçimde zenginleşme amacına yönelik olduğuna hükmedilmiştir.

Diğer yandan sermaye şirketleri için öngörülen şirketle işlem yapma yasağına benzer bir kanuni yasak, sendikalar açısından mevcut olmamasına rağmen, yönetim kurulu üyelerinin sendikanın menfaatine aykırı olacak şekilde kendileriyle işlem yapması halinde de kazanç paylaşma yasağına aykırılık söz konusu olacaktır. Örneğin yönetim kurulu üyesine ait bir taşınmazın, sendika tarafından rayiç bedelin oldukça üzerinde bir bedelle satın alınması halinde, kazanç paylaşma yasağının ihlal edildiği söylenebilir. Benzer şekilde, yönetim kurulu üyelerinin kendileriyle işlem yapmamakla beraber üçüncü kişilerle yaptığı işlemin örtülü kazanç aktarımı niteliği taşıdığı durumlarda, sözgelimi yönetim kurulu üyesinin ilişkili olduğu bir gerçek veya tüzel kişiye ait taşınmazın sendika tarafından rayiç bedelin üzerinde bir bedelle satın alınması halinde de kazanç paylaşma yasağının ihlali gündeme gelecektir.

Kazanç paylaşma yasağının, sendika ile üye arasındaki ilişkinin doğasında bulunan dayanışma olgusuna aykırı düştüğünü savunan görüşler²⁰ bulunmakla beraber bu yasağın sendikalara önemli avantajlar getirdiği açıktır. En başta, sendikaların kuruluşu bakımından serbest kuruluş sisteminin kabul edilebilmesini sağlayan husus, kazanç paylaşma yasağının bulunmasıdır²¹. Nitekim sendikalar, ticaret şirketlerinin kuruluşuna ilişkin prosedürlere (tescil

Bası, Beta, 2019, s. 79; Ahmet Nizamettin Aktay, *Toplu İş Hukuku*, 2. Baskı, LYKEION, 2019, s. 37.

¹⁸ Aynı yönde bkz. Sur, s. 204.

¹⁹ Y9HD, T. 28.9.2010, E. 2010/22982, K. 2010/26099, Kazancı, Erişim Tarihi 29.07.2022.

²⁰ Örneğin *Canbolat*'a göre, kriz dönemlerinde sendikaların üyelerine maddi yardım yapmasının yasaklanması eleştiriye açık bir husustur (Canbolat, s. 174).

²¹ Dernekler bakımından aynı yönde bkz. Dural/Öğüz, s. 274

sistemi)²² tabi olmaksızın, kurucularının sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak sendika tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanırlar. Diğer yandan kazanç paylaşma yasağı sayesinde sendikalar, kurumlar vergisi mükellefi sayılmadığı gibi²³, sendikalara vergi muafiyetleri²⁴ tanınmaktadır²⁵.

Sendikalar hakkında kazanç paylaşma yasağının bulunmasının çeşitli sebepleri mevcuttur. Bir kere bu yasak sayesinde sendikaların birikimlerinin erimesinin önüne geçilmekte²⁶ ve sendikaların nakit mevcudu, ortak amacın gerçekleştirilmesi için daha etkin bir şekilde kullanılabilir. Ayrıca sendikaların kâr elde etmenin cazibesine kapılarak, esas amaçlarından uzaklaşmasının önüne geçilmekte ve böylece sendika malvarlığı büyük ölçüde²⁷ ticari hayatın risklerinden korunmaktadır²⁸. En önemlisi de, sendikalara vergilendirilme ve kuruluş işlemleri yönünden çeşitli avantajların tanınmış olduğu göz önüne alınırsa, bu yasak neticesinde sendika tüzel kişiliği altında gizli iktisadi amaç izleyen kişi topluluklarının kurulması engellenmektedir²⁹.

II. KOLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN BİR SINIRI OLARAK KAZANÇ PAYLAŞMA YASAĞI

A. Kolektif Sendika Özgürlüğünün Anlamı

Anayasanın 51. maddesinde sendika özgürlüğü, yalnızca bireysel sendika özgürlüğü yönüyle düzenlenmekte ve çalışanlar ile işverenlerin serbestçe sendika kurma, sendikaya serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme hakları güvence altına alınmaktadır. Başka bir deyişle Anayasada, kendisini oluşturan üyelerden bağımsız bir kişiliği bulunan sendikaların özgürlüğüne yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır³⁰. Ancak bu durum,

²² Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 261; Özsunay, s. 57-58.

²³ 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu uygulamasında sendikalar dernek sayılmaktadır. Kanun m. 1/1(c) uyarınca yalnızca sendikalara ait iktisadi işletmelerin kazançları kurumlar vergisine tâbi kılınmaktadır. Detaylı bilgi için bkz. Gelir İdaresi Başkanlığı, Derneklerin Vergilendirilmesi Rehberi 2012, <https://www.siviltoplum.gov.tr/kurumlar/siviltoplum.gov.tr/Mevzuat/Rehberler/DERN_VER_REHBER_2012.pdf>, Erişim Tarihi: 16.08.2022, s. 5.

²⁴ Örneğin 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu m. 17’de sendikaların kültür ve eğitim amacı taşıyan faaliyetleri, katma değer vergisinden istisna kılınmıştır.

²⁵ Alman hukukunda sendikalara vergisel kolaylıklar tanındığı yönünde bkz. Volker Rieble, “§ 220 Koalitionsfreiheit der Koalition”, Heinrich Kiel/Stefan Lunk/Harmut Oetker (Hrsg.), *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3: Kollektives Arbeitsrecht I*, 5. Auflage, C.H. Beck, 2022, Rn. 31.

²⁶ MüKoBGB/Leuschner, Rn. 44.

²⁷ Ancak yine de sendika malvarlığının tamamen ticari hayatın risklerinden korunduğu söylenememektedir. Zira her ne kadar sendikaların ticaret ile uğraşması yasaklanmışsa da, nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilmektedirler (STİSK m. 26/3).

²⁸ MüKoBGB/Leuschner, Rn. 44; Eyrenci, s. 166.

²⁹ Şahlanan, s. 272.

³⁰ Anno Hamacher/Hendrik van Laak, “§ 71 Koalitionsrecht”, Wilhelm Moll (Hrsg.), *Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht*, 5. Auflage, C.H. Beck, 2021, Rn. 28.

sendikaların kendi özgürlüğünün de anayasal güvence altında olduğu gerçeğini değiştirmemektedir³¹. Zira gerçekleşebilmesi için bireylerin kurumsal bir yapı altında yahut bir organizasyon çerçevesinde birlikte hareket etmesinin zorunlu olduğu temel hak ve özgürlüklerin, yalnızca bireysel düzeyde korunması yeterli olmayıp, bunların ayrıca kolektif düzeyde de korunması gerekmektedir³². Bu nedenle sendika özgürlüğü, dernek kurma özgürlüğü, din özgürlüğü ve bilim özgürlüğü gibi bireylerin özgürlükten yararlanabilmesi için birlikteliğin zorunluluk arz ettiği durumlarda, temel hak ve özgürlüklerin güvencesi, bireysel düzeyden kolektif düzeye yayılmaktadır³³. Çifte temel hak olarak nitelendirilen bu haklar, bir yandan bireylere güvence getirirken, diğer yandan bireylerin oluşturdukları kurumsal yapıya yahut organizasyona da koruma sağlamaktadır³⁴. Temel hakların kolektif düzeye yayılmasının esas sebebi, bireysel özgürlüklerin korunmasıysa da, kolektif özgürlüğün sahibi bireyler değil, bizzat kurumların kendisidir. Diğer bir ifadeyle bireylerden bağımsız olarak kurumlar da temel hak taşıyıcısı hüviyetine sahiptirler³⁵. Dolayısıyla Anayasa m. 51’de düzenlenen sendika özgürlüğü, yalnızca çalışanlar ile işverenlere değil, ayrıca sendikaların kendilerine de özgürlük tanımaktadır ki sendika özgürlüğünün bu kısmı kolektif sendika özgürlüğü olarak adlandırılmaktadır³⁶.

Kolektif sendika özgürlüğü, sendikalara belli başlı güvenceler getirmektedir. Bu güvencelerin başında, sendikanın varlığını sürdürme güvencesi gelmektedir³⁷. Varlığını sürdürme güvencesinin dışında kolektif sendika özgürlüğü, sendikaların kolektif irade özerkliklerini koruma altına almaktadır³⁸. Kolektif irade özerkliğinin bir sonucu olarak sendikalar, kendilerini ilgilendiren hususlarda serbestçe karar alma, organizasyonlarını

³¹ Scholz, Rn. 165; Abbo Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 17. Auflage, C.H. Beck, 2018, s. 267; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 34. Baskı, Beta, 2021, s. 893; Şahlanan, s. 21.

³² Dieterich, s. 124; Schwerdtfeger, s. 6; Hamacher/van Laak, Rn. 28; Junker, s. 270; Aktay, s. 13-14.

³³ Dieterich, s. 124; Scholz, Rn. 239; Eyrenci, s. 42.

³⁴ Hromadka, s. 962; Hromadka/Maschmann, s. 23; Scholz, Rn. 168; Matthias Cornils, “GG Art. 9 [Vereinigungsfreiheit]”, Volker Epping/Christian Hillgruber (Hrsg.), *BeckOK Grundgesetz*, 51. Edition, Münih 2022, Rn. 44; Eyrenci, s. 41; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 32; Şahlanan, s. 24.

³⁵ Dieterich, s. 124; ErfK/Linsenmaier, Rn. 29; Hromadka, s. 965.

³⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 893.

³⁷ Rieble, Rn. 1; Hamacher/van Laak, Rn. 29; Hromadka/Maschmann, s. 25; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 37. Bu güvence kapsamında sendikalar; serbestçe kurulma, üst kuruluşlara üye olma, başka sendikalara katılma yahut başka sendikalarla birleşme haklarına sahiptir. Yine sendikaların, mahkeme kararı olmaksızın ve kanunda aranan şartlar gerçekleşmeksizin faaliyetinin durdurulmasının ve kapatılmasının mümkün olmaması da, varlığını sürdürme güvencesinin bir gereğidir. Öte yandan Türk hukukunda sendika çokluğu ilkesinin benimsenmesi ve zorunlu sendikacılık ilkesine ait uygulamaların -kapalı işyeri şartı (closed-shop) gibi- yasaklanmış olması, yetki şartlarını taşımayan sendikaların da varlıklarını sürdürmesini garanti altına almaktadır (Rieble, Rn. 3 vd.; Scholz, Rn. 243 vd.; Junker, s. 271; Eyrenci, s. 44-45).

³⁸ Rieble, Rn. 15; Treber, Rn. 20.

serbestçe düzenleme ve sendikalara özgü faaliyetler yürütme haklarına sahiptirler³⁹. Bu kapsamda sendikalar, tüzüklerini serbestçe düzenleyip, organlarını serbestçe oluşturabilir, hukuki işlem hayatında diledikleri işlemleri yapıp, kararları alabilir, örgütleneceği işyerlerine ve yürüteceği faaliyetlere karar verebilir, üyelerine, üyelikten çıkarma dâhil diledikleri yaptırımları uygulayabilirler⁴⁰.

B. Kolektif Sendika Özgürlüğü Kapsamında Üyeleri Faaliyetlerden Yararlandırma Serbestisi ve Yeni Üye Kazanma Güvencesi

Kolektif sendika özgürlüğü, sendikalar için önemli güvenceler getirmesine rağmen, sendikalara başarı garantisi tanımamaktadır⁴¹. Sendikalar, amaçlarına ulaşmak için gerekli ve yeterli araçlarla donatılmıştır, ancak amaçlarına ulaşmak sendikaların kendi çabalarına bırakılmıştır⁴². Bir diğer ifadeyle sendikaların organizasyon kapasitesi, propaganda faaliyetlerindeki yetkinlik, üye sayısı gibi hususlar kanun koyucunun yükümlülüğü dışında kalmaktadır⁴³. Bu bakımdan sendikaların tamamı kolektif sendika özgürlüğüne sahipse de, toplu iş sözleşmesi yapmaya yahut toplu iş uyuşmazlığı çıkarmaya yetkili değildirler⁴⁴.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kazanılması, doğrudan doğruya üye sayısına bağlı olduğu gibi sahip olunan üye sayısı, toplu iş sözleşmesi görüşmelerindeki pazarlık gücü üzerinde de doğrudan etki göstermektedir⁴⁵. Bu bakımdan sendikalar için mevcut üyelerini kaybetmemek ve yeni üye kazanmak hayati öneme sahip hususlardır⁴⁶. Nitekim Alman Federal Anayasa Mahkemesi, üye kazanmaya yönelik sendikal faaliyetleri, sendikanın varlığını sürdürme güvencesinin bir unsuru olarak görmektedir⁴⁷.

Sendikalara, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyet yürütme güvencesi veren STİSK m. 26/1'den anlaşıldığı üzere, sendikaların faaliyetlerini belirleme noktasında geniş bir hareket alanı bulunmaktadır⁴⁸. Bir diğer ifadeyle, üyeleri faaliyetlerden yararlandırma serbestisi kolektif sendika özgürlüğünün güvencesi altındadır⁴⁹. Sendikalar, üyelerini yararlandıracakları faaliyetleri belirlemede kural olarak serbest olup, mevcut

³⁹ Treber, Rn. 15; Schwerdtfeger, s. 6; Hromadka, s. 962; Hamacher/van Laak, Rn. 28; Hromadka/Maschmann, s. 25.

⁴⁰ Schwerdtfeger, s. 48 vd; Cornils, Rn. 55; Hamacher/van Laak, Rn. 32; Scholz, Rn. 202, 204; Ekmekçi, s. 32-33.

⁴¹ Rieble, Rn. 14.

⁴² Rieble, Rn. 14; Wolfgang von Stetten, *Was Regelt Das Arbeitsrecht?*, Springer, 1987, s. 301.

⁴³ BVerfG, 1 BvR 842/17, NZA 2020, 1186.

⁴⁴ ErfK/Linsenmaier, Rn. 26; Rieble, Rn. 83.

⁴⁵ Scholz, Rn. 251; Treber, Rn. 23; Hromadka/Maschmann, s. 19; Eyrenci, s. 46.

⁴⁶ Rieble, Rn. 81.

⁴⁷ BVerfGE, 47, 191. Aynı yönde bkz. Scholz, Rn. 249.

⁴⁸ Rieble, Rn. 74.

⁴⁹ Schwerdtfeger, s. 51; Hamacher/van Laak, Rn. 30; ErfK/Linsenmaier, Rn. 41.

üyelerin aidiyet duygularını pekiştirmek ve müstakbel üyeleri cezbetmek amacıyla kültürel, sosyal, eğitsel ve sportif pek çok faaliyette bulunulması mümkündür. Öte yandan sendikaların yeni üye kaydetmesi, ister istemez propaganda faaliyetinin başarılı bir şekilde yürütülmesine bağlıdır. Kolektif sendika özgürlüğü kapsamında sendikalar yeni üye kazanmak için propaganda faaliyeti yürütme hakkına sahip oldukları gibi kural olarak propaganda araçlarını serbestçe seçme hakkına da sahiptirler⁵⁰.

C. Kolektif Sendika Özgürlüğünün Bir Sınırı Olarak Kazanç Paylaşma Yasası

1. Bir Temel Hak ve Özgürlük Olarak Kolektif Sendika Özgürlüğünün Sınırlanması

Kolektif sendika özgürlüğünün bir temel hak ve özgürlük niteliği taşıdığı dikkate alınır, sınırlanması da ancak Anayasa m. 13'teki esaslar çerçevesinde söz konusu olabilir. İlgili maddeye göre, *“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir.”*

Anayasa m. 13'ün lafzından anlaşıldığı üzere kolektif sendika özgürlüğünün sınırlanması, yalnızca düzenlendiği maddede belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla mümkündür. Kolektif sendika özgürlüğünün güvence altına alındığı Anayasa m. 51/2'de sınırlama sebepleri düzenlenmektedir. Buna göre, *“Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle”* sınırlanabilir.

Belirtmek gerekir ki “başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması” kolektif sendika özgürlüğü için özel bir sınırlama sebebi olarak öngörülmemiş olsaydı dahi diğer temel hak ve özgürlüklerin, kolektif sendika özgürlüğü için bir sınır teşkil ettiği söylenebilirdi⁵¹. Zira temel hak ve özgürlüklerin içkin sınırlarının bulunduğu ve diğer temel hak ve özgürlüklerle çatıştığı durumlarda özel bir sınırlama sebebi olmasa dahi sınırlanabileceği kabul edilmektedir⁵². Diğer yandan temel hak ve özgürlüklerin yalnızca devlet ile birey arasındaki dikey ilişkide değil, aynı zamanda bireyler arasındaki yatay ilişkide de etki göstereceği (temel hakların yatay

⁵⁰ BAG, Urteil vom 31.5.2005 -1 AZR 141/04, NZA 2005, s. 1184; Hamacher/van Laak, Rn. 30; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 37.

⁵¹ Nitekim Alman Anayasasında hakkında özel bir sınırlama sebebi öngörülmemiş olan kolektif sendika özgürlüğünün başkalarının hak ve çıkarlarının korunması için sınırlanabileceği kabul edilmektedir (Tobias Wagner, “Grenzen der Koalitionsfreiheit”, *öAT*, 2020, s. 180-183, s. 180; Junker, s. 270-271; Hromadka/Maschmann, s. 27). Aksi yönde bir görüş Alman Anayasası m. 9/2'de dernekler için öngörülen sınırlamaların, sendikalar hakkında da uygulanacağını ifade etmektedir (Scholz, Rn. 337).

⁵² ErfK/Linsenmaier, Rn. 43; Schwerdtfeger, s. 63-64; Wagner, *Tobias*, s. 180; Rieble, Rn. 10.

etkisi) kabul edildiğinden, kanunlarla herhangi bir sınırlama getirilmemiş olsa dahi özel hukuk ilişkisi içerisinde çatışan temel hak ve özgürlüklerin ölçülülük ilkesi çerçevesinde uyumlaştırılması gerekmektedir⁵³.

Bir özel hukuk ilişkisinde kolektif sendika özgürlüğü pek çok temel hak ve özgürlükle çatışabilir. Öncelikle sosyal tarafların (işçi-işveren) çıkarları, genel olarak, çatışma içerisinde olduğundan, sendikanın kolektif sendika özgürlüğü ile işverenin girişim özgürlüğü veya mülkiyet hakkı çatışabilir⁵⁴. Sözgelimi sendikanın işyeri sınırları içerisinde propaganda faaliyetinde bulunmaya ilişkin menfaati ile işverenin, işyerinin ve işin düzeninin korunmasına ilişkin menfaati arasında bir çatışma bulunmaktadır. Kanunda herhangi bir sınırlama bulunmasa da ölçülülük ilkesi çerçevesinde bu menfaatler arasındaki çatışma; sendikaya, çalışma saatleri dışında ve işin yürütümü ile çalışma barışını aksatmayacak şekilde işyerinin sınırları içerisinde propaganda yapma hakkının tanınmasıyla dengelenmektedir⁵⁵. Bu anlamda sendikalar, işyeri sınırları içerisinde toplantı düzenleme, afiş asma veya el ilanı dağıtma gibi propaganda araçlarından yararlanabilirler⁵⁶.

Öte yandan kolektif sendika özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğünün çatışması da mümkündür. Örneğin sendika tüzüğünde üyeliğe kabul için oldukça ağır şartlara yer verilmesi yahut üyelikten çıkmanın aşırı zorlaştırılması hallerinde kolektif sendika özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğü arasında ortaya çıkan çatışmanın giderilmesi gerekmektedir⁵⁷. Her ne kadar doktrinde bir görüş, her durumda bireysel sendika özgürlüğüne öncelik verilmesi gerektiğini belirtmekteyse de⁵⁸, kolektif sendika özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğü arasında bir astlık-üstlük ilişkisi bulunmadığından⁵⁹, bu özgürlükler de ölçülülük ilkesi çerçevesinde dengelenmelidir⁶⁰.

Yine bir özel hukuk ilişkisinde aynı sosyal tarafta yer alan sendikaların kolektif sendika özgürlükleri de çatışma içerisinde olabilir⁶¹. Nitekim sendikalar yalnızca kolektif sendika özgürlüğüne sahip olmayıp, ayrıca bu özgürlüğün muhatabı durumundadırlar⁶². Bir diğer ifadeyle sendikaların, aynı işkolunda kurulu sendikaların kolektif sendika özgürlüklerine

⁵³ Scholz, Rn. 167; Rieble, Rn. 119; Hromadka, s. 962; Wagner, *Tobias*, s. 181; ErfK/Linsenmaier, Rn. 24; Junker, s. 270-271; Hromadka/Maschmann, s. 27.

⁵⁴ Scholz, Rn. 232; Rieble, Rn. 86.

⁵⁵ von Stetten, s. 303; Scholz, Rn. 251; Eyrenci, s. 155-156; ErfK/Linsenmaier, Rn. 41.

⁵⁶ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 159.

⁵⁷ ErfK/Linsenmaier, Rn. 46; Schwerdtfeger, s. 28, 30; Scholz, Rn. 354.

⁵⁸ ErfK/Linsenmaier, Rn. 39; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 36.

⁵⁹ Treber, Rn. 16.

⁶⁰ Scholz, Rn. 240; Treber, Rn. 16; Eyrenci, s. 45; Şahlanan, s. 25-26.

⁶¹ Wagner, *Tobias*, s. 180; Scholz, Rn. 253.

⁶² ErfK/Linsenmaier, Rn. 46; Scholz, Rn. 333.

saygı gösterme yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu çatışma genel olarak propaganda faaliyetinde adil rekabetin korunup korunmadığı noktasında ortaya çıkmaktadır⁶³. Doktrinde bu hususa ilişkin verilen bir örnek, bir sendikanın propaganda faaliyetinde aynı işkolunda kurulu diğer sendikaları karalayıcı ifadeler (*sarı sendika gibi*) kullanmasıdır⁶⁴. Elbetteki böyle bir çatışmanın çözümünde kolektif sendika özgürlüğünün yanı sıra ifade özgürlüğünün de gözetilmesi gerekmektedir. Zira sendikalar arasındaki rekabet dolayısıyla her sendikanın, gerçeğe uygun olması ve eleştiri hakkının sınırlarının aşılmaması kaydıyla rakip sendikayı eleştirme hakkı mevcuttur⁶⁵. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında da belirtildiği üzere genel eleştiri sınırının aşılmaması kaydıyla bir sendikanın, diğer sendika aleyhine kullandığı ifadeler, ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmelidir⁶⁶.

⁶³ Junker, s. 271.

⁶⁴ Hromadka/Maschmann, s. 25-26; Eyrenci, s. 156; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 931; Şahlanan, s. 7. Yargıtayın bir kararında karalayıcı ifadelerin muhatabının konfederasyon olmayıp da konfederasyon üyeleri olmasından ötürü konfederasyona yönelik bir saldırıdan söz edilemeyeceğine karar verilmiştir. "*Davalı "turkburosen.gen.tr" adlı internet sitesinde yer alan yazısında davacı "ilkesiz, ülkesiz, çıkarıcı dün nasıl yeşillendilerse bugün de aynular, bunların ağ babaları öyle değil mi? Kurumlarında memur-sen adına yöneticilik ve temsilcilik yapanların tamamına yakını o kurumlarda, en silik, en şahsiyetsiz, en menfaatperest insanlardır. Bunların tek sermayesi yalan dolandır."* şeklinde ifadelerde bulunmuş olduğu anlaşılmıştır. İncelenen yazı içeriğinde geçen ifadelerin muhatabının konfederasyon olmadığı, konfederasyon üyeleri olduğu anlaşıldığından konfederasyona yönelik bir saldırının bulunmadığı sonucuna varılarak davanın konfederasyon yönü ile reddine karar vermek gerekirken kısmen kabulü doğru görülmemiş, hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir." (Y4HD, T. 5.2.2009, E. 2008/7056, K. 2009/1740, Kazancı, Erişim Tarihi 29.07.2022).

⁶⁵ Scholz, Rn. 253.

⁶⁶ "*Bu durumda yukarıda yapılan açıklamalara, somut olaya ilişkin maddi ve hukuki olgulara göre davalı tarafından yapılan açıklamalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davalının Medya- İş Sendikasının Genel Başkanı ile Yönetim Kurulu üyelerini kabulü sırasında sendikacılık faaliyetleri ile ilgili genel açıklamalarda bulunduğu, sendikacılık faaliyetlerinin nasıl yapılması gerektiğini belirterek sendikacılık faaliyetlerini genel olarak eleştirdiği, ifadeleri sırasında davacı Sendikanın isminin geçmediği, ayrıca davalının kullandığı ifadelerin katlanılması gereken eleştiri sınırlarını aşmadığı, açıklamaların ifade özgürlüğü kapsamında kaldığı ve bu nedenle de davacının kişilik haklarına saldırı teşkil etmediği sonucuna varılmıştır.*" (YHGK, T. 2.12.2020, E. 2017/4-1463, K. 2020/991, Kazancı, Erişim Tarihi 29.07.2022). Siyasi bir kişiliğin açıklamalarının değerlendirildiği bir kararda Yargıtay ilk derece mahkemesinin sendikanın kişilik haklarının zedelendiği yönündeki kararını bozarken benzer sonuçlara ulaşmıştır; "*...Mahkemece, "...davalının sonradan kurulan sendikaya sıcak bakması onların başarılı olmasını istemesi ile kalmayıp daha önce gazetecilik sahasında tek sendika olan davacıyı sapkınlıkla veya yurtsever olmamakla suçlaması bulunduğu mevki ve yetkileri itibarı ile davacının cemiyet ve meslek mensupları nezdinde saygınlığının tartışılmasına, küçük düşürülmesine, rekabet dengesinin BOZULMASINA yol açar. Davalı Başbakan Yardımcısı olarak hem davacının hem de davada taraf olmayan Medya-İş Sendikasının haklarını aynı derecede gözetmesi gereken ve Devlet hayatında herkese nasip olmayacak yüksek bir mevkidedir. Devlet adamlarının P. familias denilen aile babası görevlerinden biride hiç kimseyi ayırmadan fertlerin haklarını adil olarak gözetmesidir. Davalının sözlerinin rakip sendika mensupları tarafından söylenmesi ile Başbakan Yardımcısının söylemesi arasında çok büyük fark vardır. Bu ülke hukukuna göre kurulmuş, rakipleri ile eşit haklara sahip olan davacının yukarıda açıklanan şekilde Başbakan Yardımcısı tarafından aşağılanması, şahsiyet haklarının ihlali olarak değerlendirilmiştir..."* şeklindeki gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Uyuşmazlık, siyasi bir kişilik olan davalının açıklamalarının ifade özgürlüğü ve eleştiri kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Davalı, milletvekili ve aynı zamanda Başbakan Yardımcısı olup, siyasi kimliği ile basına açıklamalarda bulunmuştur. Hükümette görevli olup, görevi gereği sendikacılık ile ilgili açıklamalarda bulunan davalının sözlerinde davacı sendikanın ismi de geçmemektedir. Açıklamaların tamamı bir bütün halinde değerlendirildiğinde, sendikacılık faaliyetleri ile ilgili eleştiri ve düşünce açıklaması mahiyetinde olduğu görülmektedir." (Y4HD, T. 3.12.2014, E. 2014/369, K. 2014/16473, Kazancı, Erişim Tarihi 29.07.2022). Benzer yönde bir diğer kararda ise kamuoyunun oluşması için yapılan eleştirilerin şiddetli de olsa eleştiri sınırları içerisinde kalacağı belirtilmiştir: "*Davacılarından Türk*

2. Yeni Üye Kazanma Faaliyetinin Bir Sınırı Olarak Kazanç Paylaşma Yasağı

Sendika çokluğu ilkesinin kabul edildiği Türk hukukunda, aynı işkolunda birden fazla sendikanın kurulması mümkündür. Buna karşın kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere ilişkin istisna bir kenara bırakılırsa, sendika üyeliğinde teklik ilkesi uyarınca aynı zamanda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunması yasaktır (STİSK m. 17/3). Bu bakımdan aynı işkolunda kurulu sendikalar arasında ister istemez üye kaydetme faaliyeti bakımından bir rekabet söz konusudur.

Mevzuatta aynı işkolunda kurulu sendikalar arasındaki rekabetin adil bir şekilde sürdürülmesi gerektiğine ilişkin açık bir düzenleme mevcut değildir. Hatta güçlü sendikacılık ilkesinin yansımaları olan bazı kanuni düzenlemelerde (*işkolu barajı*, *check-off sistemi*, *işyeri sendika temsilcisi atama gibi*)⁶⁷ işçilerin korunması amacıyla Anayasa m. 10'da düzenlenen eşitlik ilkesi⁶⁸ göz ardı edilerek üye sayısı fazla (güçlü) sendikalar lehine adil rekabetten vazgeçilmektedir. Bununla beraber güçlü sendikacılık ilkesine yönelik istisnalar bir kenara bırakılırsa sendika çokluğu ilkesinin doğal sonucu olarak, sendikaların adil rekabeti bozmaya yönelik faaliyetlerde bulunmaları, yasak faaliyet niteliğindedir⁶⁹.

Üye kazanmak için yürütülen propaganda faaliyetinin başarılı olması, sendikanın mali gücü ile bağlantılı bir husustur⁷⁰ ancak sendikaların bir propaganda aracı olarak üyelerine doğrudan doğruya ekonomik menfaat temin etmesi, ideal amaçlar izleyen sendikalar arasındaki rekabeti haksız olarak bozucu etki göstermektedir. Bu açıdan kazanç paylaşma

Metal Sendikası ve anılan sendikanın başkanı Mustafa Özbek; Sabah Gazetesinin 23/9/1998 günlü yayınında, "Amerikalı'nın Clinton'ı Bizim Bursalı İşçiler" başlık yazıda, "Gece vakti, gidip işveren masasına oturdu ve imzaladı. İşçiler sokağa döküldüler. İşverene karşı değil yalancı sendikaya karşı. Ücret zamları düşük tutuldu diye değil aldatılmış oldukları için...", "Türk Metal Sendikası..." "Yalan söyledi, üyesini kaybetti. Sendika başkanının Türk-İş'in başına geçme hayalleri de suya düştü", "Bütün yalancılar cehenneme" şeklindeki ifadelerin kişilik haklarına saldırı olduğunu ileri sürerek ayrı davalarla manevi tazminat istemlerinde bulunmuşlardır. Davalar birleştirilerek görülmüştür. Mahkemece istek Mustafa Özbek için red edilmiş, Türk Metal Sendikası için kısmen kabul edilmiştir (...) Sendikalar özel hukuk tüzel kişisidirler. Sendikaların ortak amacı 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 1. maddesine göre; "çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesidir. İşçi sendikaları işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere işverenler ya da işveren sendikaları ile toplu iş sözleşmesi yaparlar. Türk Metal Sendikası ile Metal Sanayicileri arasında 18/9/1998 gününde imzalanan grup toplu iş sözleşmesi sırasında, davacı sendikadan 7582 işçinin istifa ettiği, yine davacı sendika tarafından dosyaya sunulan 5/3/1999 günlü belgeden anlaşılmaktadır. Öte yandan imzalanan toplu iş sözleşmesiyle ilgili eleştiriler diğer basın organlarında da haber olarak verildiği dosya içerisinde bulunan belgelerden anlaşılmaktadır. Şu durumda konuyu ilgilendiren ve gerçek olan bir olayın bildirilmesinde ve yayınlanmasında hukuka aykırılık yoktur. Kamu oyunun olumlu yönde oluşması için yapılan eleştiriler şiddetli de olsa eleştiri sınırları içerisinde kalır." (Y4HD, T. 4.5.200, E. 2000/2102, K. 2000/4429, Kazancı, Erişim Tarihi 29.07.2022)).

⁶⁷ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 897.

⁶⁸ Anayasada düzenlenen eşitlik ilkesi nedeniyle Devletin sendikalara kural olarak eşit davranmakla yükümlü olduğu yönünde bkz. Schwerdtfeger, s. 47.

⁶⁹ Scholz, Rn. 253.

⁷⁰ Scholz, Rn. 218.

yasağı, dolaylı olarak sendikalar arasındaki adil rekabetin sürdürülmesini de sağlamaktadır. Bir diğer ifadeyle, sendikanın amaç unsuruna aykırı olmasından ötürü STİSK'te kazanç paylaşmanın yasaklanmış olması, ayrıca rakip sendikaların kolektif sendika özgürlüklerini koruma fonksiyonu da üstlenmekte⁷¹, böylece bu yasak aynı zamanda sendika çokluğu ilkesine de hizmet etmektedir. Yukarıda değinildiği üzere, “başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması” kolektif sendika özgürlüğü için bir sınırlama sebebi teşkil ettiğinden, kanundaki bu sınırlamanın Anayasaya uygun olduğu söylenmelidir.

Burada çalışmanın konusundan fazla uzaklaşmadan, bir sendikanın kanuni sınırlar içerisinde yürüttüğü üye kazanmaya yönelik faaliyetlerinin sınırlanıp sınırlanamayacağını üzerinde durulmasında da fayda görmekteyiz. Örnek vermek gerekirse, üyelik aidatının miktarına yönelik mevzuatta herhangi bir sınırlama mevcut olmayıp, kanun yalnızca üyelik aidatının miktarının, sendika tüzüğünde gösterileceğini amirdir. Normal şartlar altında bir sendikadan beklenen, gelir-gider dengesi, işçi ücretlerinin miktarı, emsal aidat miktarı, üyelere sağlanan hizmetler gibi hususları gözeterek üyelik aidatının miktarını belirlemesidir. Ancak kolektif sendika özgürlüğü uyarınca sendikalar, aidat miktarını serbestçe belirleme hakkına sahip olduklarına göre oldukça yüksek ya da oldukça düşük bir tutarda üyelik aidatının tespit edilmesi de mümkündür. Burada cevaplanması gereken soru şudur; bir sendikanın gelir-gider dengesini dikkate almaksızın üyelik aidatı miktarını oldukça düşük tutarda belirlemesi, aynı işkolunda kurulu diğer sendikaların kolektif sendika özgürlüğüne müdahale oluşturur mu? Bu soru daha genel mahiyette şu şekilde de sorulabilir; kanunun izin verdiği bir sendikal faaliyet, hangi şartlar altında rakip sendikaların kolektif sendika özgürlüğüne müdahale oluşturur?

Yargıya taşınmış bir olayda Alman Federal İş Mahkemesi, üyelik aidatının miktarını “1 Avro” olarak belirleyen bir sendikanın, bu kampanyanın yalnızca üyeliğin ilk yılına ilişkin olması ve yeni üyelerle sınırlı olmasından ötürü, sendikal faaliyette bulunma özgürlüğünün sınırlarını aşmadığına, başka bir ifadeyle rakip sendikaların kolektif sendika özgürlüğüne müdahalede bulunulmadığına hükmetmiştir⁷². Federal Mahkemeye göre, yeni üye kazanmaya yönelik sendikal faaliyetlerin diğer sendikaların kolektif sendika özgürlüğüne müdahale teşkil ettiğinden bahsedilebilmesi için, bu faaliyetler ile diğer sendikaların varlığını tehlikeye düşürme amacı izlenmelidir. Bu nitelikteki bir faaliyet ise özellikle rakip sendikalar aleyhine

⁷¹ BAG, Urteil vom 31.5.2005 -1 AZR 141/04, NZA 2005, s. 1184; Schwerdtfeger, s. 51; Treber, Rn. 23. Sendika çokluğu ilkesinin, kolektif sendika özgürlüğünün bileşenlerinden biri olduğu yönünde Tuncay/Savaş Kutsal, s. 53.

⁷² BAG, Urteil vom 31.5.2005 -1 AZR 141/04, NZA 2005, s. 1184 vd.

gerçeğe aykırı, aşağılayıcı veya tahrik edici propaganda yürütülmesi gibi ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarların korunması ve geliştirilmesi ile herhangi bir bağlantısı olmaksızın sırf rakip sendikalara saldırı amacı güdüldüğü halde söz konusu olur⁷³.

Türk sendikacılık uygulamasında, işyerinde ilk kez örgütlenilmesi, yetkinin henüz kazanılmamış olması, iş sözleşmelerinin askıya alınması gibi nedenlerle üyelerden aidat alınmaması yaygınlık kazanmış bir uygulamadır. Bu bakımdan benzer bir olayda Türk yargısının da Federal Mahkeme ile benzer gerekçeleri benimseyeceğinin söylenmesi mümkündür. Yine Federal Mahkeme ile aynı yönde olmak üzere, kanaatimizce bir sendikanın diğer sendikanın varlığını tehlikeye düşürmeye yönelik olmadığı sürece kanuni sınırlar içerisinde yürütmüş olduğu sendikal faaliyetler, diğer sendikaların kolektif sendika özgürlüğüne müdahale oluşturmaz.

III. KAZANÇ PAYLAŞMA YASAĞINA AYKIRILIĞIN HÜKÜM VE SONUÇLARI

Kazanç paylaşma yasağının varlığına rağmen sendikaların bu yasağı ihlal ederek, üyelerine doğrudan doğruya ekonomik bir menfaat temin etmeleri ihtimal dahilindedir. Mevzuatta kazanç paylaşma yasağının ihlaline özgü bir yaptırım öngörülmemişse de, bu durum emredici kanun hükmünü ihlal eden davranışa herhangi bir yaptırım uygulanmayacağı anlamına gelmemektedir. Ancak kanunilik ilkesi uyarınca Dernekler Kanunu m. 32/1(p)'de yer alan ceza hükmü ile (tartışmalı olmakla beraber) TCK m. 118/2'de düzenlenen sendikal faaliyetlerin engellenmesi suçu dışında, kazanç paylaşma yasağının ihlali idari veya cezai sorumluluğa yol açmamaktadır.

İdari ve cezai sorumlulukların aksine kazanç paylaşma yasağını ihlal eden davranışın özel hukuk bakımından hüküm ve sonuçlarının geniş bir yelpazeye yayıldığını söylemek mümkündür. Gerçekten de bu nitelikte bir davranışın sendikalar hukukuna, kişiler hukukuna ve sorumluluk hukukuna ilişkin hüküm ve sonuçları bulunmaktadır.

A. Sendikalar Hukukuna İlişkin Hüküm ve Sonuçları

Kazanç paylaşma yasağını ihlal eden davranışların, sendikalar hukukuna ilişkin hüküm ve sonuçlarının iki başlık altında toplanması mümkündür. Bunlardan ilki, kazanç paylaşma yasağına aykırılığın sendika tüzel kişiliği ve sendika kararlarına ilişkin sonuçlarıdır. İkincisi ise, kazanç paylaşma yasağını ihlalin toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine etkisidir.

⁷³ BAG, Urteil vom 31.5.2005 -1 AZR 141/04, NZA 2005, s. 1184 vd. Aynı yönde bkz. Hromadka/Maschmann, s. 25-26.

1. Sendika Tüzel Kişiliği ve Sendika Kararlarına İlişkin Sonuçları

Kazanç paylaşma yasağını ihlal, bir tüzük hükmünden, bir genel kurul kararından yahut bir yönetim kurulu kararından ileri gelebilir. Kazanç paylaşma yasağının ihlalinin sendika tüzel kişiliği ve sendika kararları bakımından sonuçları, ihlal teşkil eden davranışın temelinde yer alan hukuki kaynağa göre değişmektedir.

a. Tüzükte kazanç paylaşma yasağına aykırı hükümlere yer verilmesi

Sendika tüzüklerinde, kazanç paylaşma yasağına aykırılık taşıyan hükümlere yer verilebilir. Sözgelimi tüzükte; sendika yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerine ödenecek ücret ve diğer hakların, zenginleştirme amacı taşıyacak şekilde belirlenmesi yahut STİSK’te yer alan kazanç paylaşma yasağının istisnaları dışında yeni istisnaların öngörülmesi durumlarında, ilgili tüzük hükümleri hukuka aykırılık taşımaktadır.

Tüzükteki hukuka aykırı hükümler, sendikanın kuruluşu anında bulunabileceği gibi başlangıçta herhangi bir hukuka aykırılık içermeyen bir tüzükte daha sonra genel kurul kararıyla yapılan değişiklikler neticesinde hukuka aykırı hükümlere yer verilebilir.

Sendikanın kuruluş usulünün düzenlendiği STİSK m. 7’de, sendika tüzüğünde kanuna aykırılık tespit edilmesinin sonuçları düzenlenmektedir. STİSK m. 7/3-4’e göre; *“Tüzüğün [...] kanuna aykırılığının tespit edilmesi [...] hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir./ Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir.”* Kazanç paylaşma yasağına aykırı tüzük hükümleri, bir kanun hükmüne aykırılık oluşturulduğundan, STİSK m. 7’de öngörülen sonuçlara tabidir.

Diğer yandan STİSK bakımından genel kanun niteliği taşıyan Medeni Kanun m. 47’de düzenlenen *“Amacı hukuka veya ahlâka aykırı olan kişi ve mal toplulukları tüzel kişilik kazanamaz.”* hükmünün, sendikalar hakkında da uygulanacağı şüphesizdir⁷⁴. Ancak bu düzenleme çerçevesinde kazanç paylaşma yasağına aykırı tüzüğü bulunan sendikanın tüzel

⁷⁴ Şahlanan, s. 68. Bu hükmün tüm tüzel kişiler hakkında uygulanacağı yönünde Hans Michael Riemer, *Berner Kommentar - Die Vereine, Systematischer Teil und Kommentar zu Art. 60-79 ZGB, Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Einleitung und Personenrecht, Die juristischen Personen*, Staempfli, 1990, Art. 52, N. 7.

kişilik kazanmadığının kabulü için, tüzükten sendikanın ana amacının⁷⁵, kazanç paylaşma olduğunun, diğer bir ifadeyle sendikanın esas olarak iktisadi amaç izlemek üzere kurulduğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Yoksa tüzükte yer alan kazanç paylaşma yasağına aykırı hükümler, sendikanın, çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları korumak ve geliştirmek şeklindeki ana amacında bir değişiklik yaratmıyorsa, sırf birkaç tüzük hükmünün kazanç paylaşma yasağına aykırı olmasından ötürü sendikanın tüzel kişilik kazanmadığına hükmedilemez. Bu takdirde STİSK m. 7'deki denetim ile yetinilir.

Sendikanın kuruluşu sürecinde yahut kuruluşundan sonraki dönemde yapılan tüzük değişikliği⁷⁶ neticesinde tüzükte kazanç paylaşma yasağına aykırılık oluşturan hüküm(ler) bulunmasına rağmen valilik bunu tespit edememiş ve tüzük yahut tüzük değişikliği, ilan edilmek üzere, Çalışma ve Sosyal Bakanlığına gönderilmiş olabilir. Doktrinde valilik tarafından yapılan ilk denetimden sonra tespit edilen hukuka aykırılıkların giderilmesinin de öncelikle sendikadan istenmesinin yani STİSK m. 7/3-4'te yer alan denetimin her zaman yapılmasının gerektiği ifade edilmekteyse⁷⁷ de kanaatimizce her iki durumda da artık STİSK m. 7 çerçevesinde bir denetim yapılması mümkün değildir. Zira STİSK m. 7'de düzenlenen tedbirler, valiliğin yapacağı ilk denetim ile sınırlı bir uygulama alanına sahiptir. Diğer yandan bu durumda STİSK m. 31 uyarınca sendikanın faaliyetinin durdurulması yahut kapatılması da söz konusu olmayacaktır. Nitekim kazanç paylaşma yasağını ihlal eden bir faaliyetin tek başına, kapatılma sebepleri olan “*Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunulması*” niteliğinde bir faaliyet olmadığı açıktır. Bununla beraber teorik olarak bir sendikanın, sendika çokluğu ilkesini fiilen ortadan kaldırmak amacıyla giriştiği pek çok faaliyetin yanı sıra kazanç paylaşmayı da kullanması halinde, artık sendikanın demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunduğu ve bu nedenle sendikanın kapatılacağından bahsedilebilir. Fakat bunun için sendikanın kazanç paylaşma yasağını, aynı işkolunda kurulu diğer sendikaların varlıklarını tehlikeye düşürmek amacıyla ihlal etmesi gerekir ki, bunun uygulamada gerçekleşeceğinin söylenmesi hayli güçtür.

Valilik denetiminden geçtikten sonraki dönemde kazanç paylaşma yasağına aykırı tüzük hükümlerinden ötürü STİSK çerçevesinde sendikanın faaliyetinin durdurulması yahut

⁷⁵ Ana amaç (*Hauptzweck*) – yan amaç (*Nebenzweck*) ayrımları için bkz. Schmidt, s. 18-19. Derneklerin asıl amaçlarının yanında yan amaç izleyebilecekleri yönünde bkz. Özsunay, s. 106.

⁷⁶ STİSK m. 7/5 uyarınca tüzük değişikliği hakkında da STİSK m. 7 çerçevesinde denetim yapılacaktır (Canbolat, s. 176; Ekmekçi, s. 70).

⁷⁷ Ali Güzel, “Toplu İş İlişkileri”, *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013*, İstanbul 2017, s. 344-345.

kapatılması mümkün değilse de, Dernekler Kanunu çerçevesinde sendikanın kapatılması ihtimali düşünülebilir. Zira Dernekler Kanunu m. 35'te, “*Bu Kanunun 19, 20, 23, 26, 28, 29, 30 ve 31 inci maddeleri özel kanunlarında hüküm bulunmamak kaydıyla [...] işçi ve işveren sendikaları ve üst kuruluşları için de ceza hükümleriyle birlikte uygulanır.*” düzenlemesi yer almaktadır.

Dernekler Kanununda kazanç paylaşma yasağı ile ilintili bir düzenleme m. 30/1(b)'de yer almaktadır: “*Dernekler; Anayasa ve kanunlarla açıkça yasaklanan amaçları veya konusu suç teşkil eden fiilleri gerçekleştirmek amacıyla kurulamaz.*” Dernekler Kanunu m. 32/1(p)'de ise yasak amaçlar izleyen dernek yöneticilerinin cezalandırılacağı ve derneğin feshine karar verileceği öngörülmektedir. Önemle ifade etmek gerekir ki, Dernekler Kanunu m. 35'te sayılan maddelerin sendikalar hakkında doğrudan uygulanma kabiliyetini haiz olması, özel kanunlarında boşluk bulunmasına bağlıdır⁷⁸. Kanaatimizce sendikaların kapatılmasına ilişkin STİSK m. 31'de bir düzenleme mevcutsa da, bu düzenleme kanunlarla açıkça yasaklanan amaçlar izleyen sendikaların kapatılması noktasında yetersiz bir çözüm içerdiğinden, örtülü boşluk içermektedir. Sözgelimi tüzük değişikliği neticesinde sendikanın, adeta bir ticaret şirketi gibi faaliyet göstermeye başlaması halinde STİSK hükümleri çerçevesinde kapatılması mümkün olmayacaktır. Bizim de katıldığımız görüş uyarınca, örtülü boşluk da gerçek boşluk niteliği taşıdığından⁷⁹ bu örtülü boşluk, Dernekler Kanunu m. 30/1(b) ile giderilmelidir⁸⁰. Bu bakımdan Dernekler Kanunu m. 30/1(b)'de düzenlendiği şekilde sendikaların Anayasa ve kanunlarla açıkça yasaklanan amaçları gerçekleştirmek üzere faaliyette bulunması halinde, Dernekler Kanunu m. 32/1(p) uyarınca kapatılmasına karar verilebilir. Ancak sendikanın tüzel kişilik kazanamaması ile benzer şekilde, bu hükme dayanarak sendikanın kapatılabilmesi için tüzük hükümlerinden sendikanın ana amacının kazanç paylaşma olduğunun, bir diğer ifadeyle sendikanın esas olarak iktisadi amaçlar izlediğinin anlaşılması gerekmektedir. Eğer tüzükte yer alan kazanç paylaşma yasağına aykırı hükümler, sendikanın amacını değiştirecek bir nitelik taşıyor, örneğin üyelerle dayanışma göstermek şeklinde bir yan amaca hizmet ediyorsa, artık ilgili tüzük hükümlerinden ötürü sendikanın kapatılması mümkün olmamalı, bu takdirde kısmi hükümsüzlük yaptırımını çerçevesinde salt bu hükümlerin geçersizliğine hükmedilmelidir⁸¹.

⁷⁸ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 14.

⁷⁹ Çiğdem Kırca, “Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)”, *AÜHFD*, 50(1), 2001, s. 96, 99.

⁸⁰ Dernekler Kanunu m. 30 hükmünün, sendikalar hakkında da uygulanacağı yönünde bir görüş için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 997.

⁸¹ Riemer, Art. 52, N. 6; Dural/Öğüz, s. 239. Temel amaçtan uzaklaşmadığı durumlarda farklı amaçların

Yargıtayın bir kararında da benzer gerekçelerle, kazanç paylaşma yasağını ihlal eden bir derneğin feshine hükmeden yerel mahkeme kararı bozulmuştur: “*Dosyadaki bilgi ve belgelerin incelenmesinden [...] derneğin iktisadi işletmesinden elde edilen gelirin dernek menfaatine kullanılmayarak kişisel amaç ve yararlar güdüldüğü gerekçe gösterilerek derneğin feshine karar verilmiştir [...] Bir derneğin feshine karar verilebilmesi için o derneğin suç sayılan eylemlerin kaynağı haline geldiğinin süregelen ve birden çok eylemin varlığının saptanması halinde mümkündür. Ancak o takdirde dernek kurucularının asıl amacının dernek faaliyeti olmayıp dernek adı altında suç işlemeye veya ahlaka aykırı çalışmalar yapmaya yasal zemin hazırlamak olduğundan söz edilebilir.*”⁸²

Kazanç paylaşma yasağına aykırı tüzük hükmünün sendikanın faaliyetinin durdurulması ya da kapatılmasına neden olmadığı durumlarda, tüzük hükmünün geçersizliği meselesinin tartışılması gerekmektedir. Valilik tarafından yapılan tüzük denetimi dikkate alınırca, tüzük hükmünün geçersizliği, asıl olarak, valilik denetiminden geçmesine rağmen hukuka aykırılık taşıyan tüzük hükümleri bakımından gündeme gelecektir.

Tüzük hükümlerinin geçersizliğine ilişkin olarak STİSK’te herhangi bir düzenleme bulunmamaktaysa da, tüzük hükümlerinin geri planında bir genel kurul kararı bulunduğu, tüzük hükümlerinin de genel kurul kararları ile benzer bir geçersizlik rejimine tabi olduğu söylenebilir. Genel kurul kararlarının geçersizliğine ilişkin STİSK hükümleri incelendiğinde, yalnızca iptal kurumunun düzenlendiği görülmektedir. Hukuki işlem hayatında çok fazla sayıda kişiyi etkileyen sonuçları bulunan sendika kararları açısından hukuki işlem güvenliğinin korunması amacıyla kesin hükümsüzlük yaptırımının istisnai durumlar dışında uygulanmaması gerekmektedir⁸³. Nitekim kararın üzerinden uzun yıllar geçtikten sonra dahi kesin hükümsüzlük yaptırımının ileri sürülebilmesinin mümkün olması, sendika kararlarının yarattığı işlem güvenliği açısından sakıncalıdır⁸⁴. Bu bakımdan kanun koyucunun STİSK’te yalnızca iptal yaptırımını düzenleyen yaklaşımı yerinde bir yaklaşımsa da, genel kurul kararlarının da bir hukuki işlem niteliği taşımasından ötürü⁸⁵ yokluk ve kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olması mümkündür. Nitekim, Medeni Kanun m. 83/3’te, “*Genel kurul*

izlenmesinin mümkün olduğu yönünde Arıcı, s. 7.

⁸² Y8HD, T. 26.10.2017, E. 2017/15474, K. 2017/13926, Kazancı Erişim Tarihi 01.08.2022.

⁸³ Peter Forstmoser/Arthur Meier-Hayoz/Peter Nobel, *Schweizerisches Aktienrecht*, Schultess, 1996, § 25, N. 86; Peter Böckli, *Schweizer Aktienrecht*, 4. Auflage, Schultess, 2009, § 16, N. 157.

⁸⁴ Sermaye şirketleri için aynı yönde; İsmail Kırca, *Anonim Şirket Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü*, 3. Baskı, Onikilevha, 2022, s. 9; Erdoğan Moroğlu, *Anonim Ortaklıklarda Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü*, 8. Baskı, Onikilevha, 2017, s. 32.

⁸⁵ Reha Poroy/Ünal Tekinalp/Ersin Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, 14. Baskı, Vedat, 2019, N. 722; Kırca, *İsmail*, s. 1; Moroğlu, s. 11.

kararlarının yok veya mutlak butlanla hükümsüz sayıldığı durumlar” saklı tutulmuştur. Ancak bu düzenleme, genel olarak tüzel kişiler hukukunda, özel olarak ise sendikalar hukukunda kesin hükümsüzlüğün ikincilliği ilkesinin geçerli olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Bir diğer ifadeyle, bir genel kurul kararının iptal yaptırımına mı yoksa kesin hükümsüzlük yaptırımına mı tabi olduğu hususunda şüpheyeye düşüldüğü⁸⁶ veya iptal etmenin yeterli ve tatmin edici olduğu⁸⁷ durumlarda iptal yaptırımının uygulanması gerekmektedir.

Sendikalar hukukuna ilişkin mevzuatta kesin hükümsüzlük sebeplerine ilişkin detaylı bir düzenleme mevcut değildir. Doktrinde bir görüş, hukuka aykırı tüzük hükümleri hakkında da iptal yaptırımının uygulanması gerektiğini, ancak iptal davasına ilişkin hak düşürücü süreye tabi olunmaksızın, yargı organına başvuru olanağının her zaman için mümkün olduğunu ifade etmektedir⁸⁸. Yargıtay kararlarında ise tüzük hükümleri bakımından iptal yaptırımının tercih edildiği görülmektedir⁸⁹.

Kanaatimizce bir sendika kararının ne zaman kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olduğu noktasında ilgili kararın yapısı yol göstericidir. İsviçre hukukundaki görüşlerden hareketle söylemek gerekirse, hukuka aykırı bir karar, genel ve soyut nitelikteyse⁹⁰ ve bu yapıdan ötürü tek bir somut olayla bağlı olmaksızın gelecekteki benzer olaylara da uygulanma kabiliyetine sahipse⁹¹, bu kararın iptal yaptırımına değil, kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olduğu kabul edilmelidir. Sendikalar açısından bu nitelikte genel kurul kararları esas olarak tüzük hükmü yaratan genel kurul kararlarıdır⁹². Bu bakımdan kazanç paylaşma yasağına aykırı bir tüzük hükmü, genel ve soyut nitelik taşıması ve gelecekteki olaylara da sirayet edecek bir yapıya sahip olmasından ötürü kesin hükümsüzdür. Dolayısıyla iptal davasına ilişkin hak düşürücü süreye tabi olunmaksızın ve iptal davasının dinlenebilmesi için gereken şartlar aranmaksızın, her zaman ve her ilgili tarafından kazanç paylaşma yasağına aykırı tüzük düzenlemesinin kesin hükümsüzlüğünün tespiti mahkemeden istenebilir⁹³.

⁸⁶ Riemer, Art. 75, N. 92; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, N. 723.

⁸⁷ TTK madde 447'nin madde gerekçesi.

⁸⁸ Güzel, s. 344.

⁸⁹ Y22HD, T. 24.1.2014, E. 2014/747, K. 2014/832; Y22HD, T. 6.2.2013, E. 2013/1755, K. 2013/2008, (Güzel, s. 343-345.).

⁹⁰ Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, § 25, N. 108; Riemer, Art. 75, N. 114.

⁹¹ Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, § 25, N. 110. Detaylı bilgi için bkz. Kırcı, *İsmail*, s. 55-56.

⁹² Riemer, Art. 75, N. 114. Şirketler bakımından esas sözleşme olduğu yönünde bkz. Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, § 25, N. 109; Böckli, § 16, N. 158.

⁹³ Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, § 25, N. 86; Böckli, § 16, N. 156; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, N. 722f.

b. Genel kurul tarafından kazanç paylaşma yasağına aykırı bir karar alınması

Bir tüzük değişikliği yaratmaksızın da sendika genel kurulu tarafından kazanç paylaşma yasağına aykırı bir karar alınabilir. Bu takdirde de aynen tüzük değişikliklerinde olduğu gibi genel kurul kararlarının geçersizliği meselesinin üzerinde durulmalıdır. Yukarıda değinildiği üzere sendika genel kurul kararlarına ilişkin esas yaptırım, iptal yaptırımıysa da, Medeni Kanun m. 83/3'te kesin hükümsüzlük yaptırımını saklı tutulduğundan genel kurul kararları bakımından da kesin hükümsüzlük yaptırımı gündeme gelebilir⁹⁴.

Sendikalar hukuku mevzuatında kesin hükümsüzlük sebeplerine ilişkin detaylı bir düzenleme mevcut değildir. Kanaatimizce sendika genel kurul kararlarının kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olup olmadığı değerlendirilirken, gerek ilke kıyası vasıtasıyla⁹⁵ gerekse Türk Ticaret Kanununu, Türk Medeni Kanununun ayrılmaz bir parçası sayan TTK m. 1 hükmünden hareketle⁹⁶, anonim şirket genel kurul kararlarının geçersizliğine ilişkin kanuni düzenlemelerin, niteliğine uygun düştüğü ölçüde sendika genel kurul kararları hakkında da uygulanması gerekmektedir. Zira kanun koyucunun, hukuki işlem güvenliği ilkesinden vazgeçerek, anonim şirket genel kurul kararlarını, kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi kılarak sahip olduğu saikler, sendika genel kurul kararları açısından da aynı ölçüde geçerlidir⁹⁷. Nitekim İsviçre hukukunda da anonim şirket genel kurul kararlarının kesin hükümsüzlüğüne ilişkin sebeplerin, tüm tüzel kişiler hakkında uygulanacağı kabul edilmektedir⁹⁸.

Bu kapsamda üzerinde durulması gereken bir düzenleme, anonim şirket genel kurul kararlarının kesin hükümsüzlük (butlan) sebeplerinin düzenlendiği TTK m. 447/1(c)'de yer almaktadır: “Genel kurulun, anonim şirketin temel yapısını bozan [...] kararları batıldır.”

⁹⁴ Yargıtay da sendika genel kurul kararları bakımından kesin hükümsüzlük yaptırımının uygulanabileceği kanaatindedir: “Yasada genel kurul kararlarının yok veya mutlak butlanla hükümsüz sayıldığı durumlar bir ve üç aylık hak düşürücü dava açma süresinin istisnası olarak düzenlenmiştir. Somut olayda, Afşin Şubesi Genel Kurulunun iptal kararı kesinleşen delege seçiminde belirlenen delegelerle yapılması nedeni ile hukuka ve kamu düzenine aykırı olması, bu sebeple söz konusu olağanüstü genel kurul toplantısının iptalinin, 2821 sayılı Sendikalar yasası 63.maddesi yolması ile 4721 sayılı Medeni kanun'un 83. maddesinin 3. fıkrası uyarınca aynı maddenin 1. ve 2. fıkrasındaki sınırlamalara tabi olmaksızın istenebileceğinin anlaşılmasına göre, hak düşürücü sürenin geçtiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD, T. 29.5.2012, E. 2012/11135, K. 2012/18856, Kazancı, Erişim Tarihi 01.08.2022). Yargıtayın bir diğer kararında ise genel kurulu toplantıya çağırın yönetim kurulu kararının iptal edilmesinden ötürü genel kurulun oluşumunun sakatlanmasından ötürü, yönetim kurulu kararı ve çağırısı olmadan yapılmış genel kurul bakımından kesin hükümsüzlük yaptırımını uygulamanın daha doğru olacağı ifade edilmiştir (Y22HD, T. 3.7.2013, E. 2013/15982, K. 2013/16305, Güzel, s. 348-350.).

⁹⁵ Y4HD, T. 19.10.1976, E. 1976/8348, K. 1976/8885 (Yargıtay Kararları Dergisi, C. IV, S. 4, Y. 1978, s. 532). Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Gökhan Türe/Alı Uçar, “Sendika Yönetim Kurulu Üyelerinin İbrası”, Prof. Dr. Rıza Ayhan'a Armağan, C. II, Yetkin, 2022, s. 1480-1484.

⁹⁶ Rona Serozan, *Serozan Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 8. Baskı, İstanbul 2022, N. 1.

⁹⁷ Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, § 25, N. 88.

⁹⁸ Riemer, Art. 75, N. 93; Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, § 25, N. 88.

Madde gerekçesinde temel yapıyı bozan kararlardan anlaşılması gerekenin, “anonim şirketin tanımına, pay sahiplerinin hakları ve borçları düzenine ve organsal yapısına aykırı” kararlar olduğu belirtilmektedir. Doktrinde bu düzenleme, anonim şirketin karakteristik niteliğiyle bağdaşmayan genel kurul kararlarının kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olduğu şeklinde yorumlanmakta⁹⁹ ve ekonomik amaçlarla kurulan anonim şirketler bakımından bu amaca aykırı genel kurul kararlarının anonim şirketin niteliğiyle bağdaşmayan kararlar olduğuna işaret edilmektedir¹⁰⁰.

Kanaatimizce TTK m. 447/1(c) hükmü, sendika genel kurul kararları hakkında da uygulanmaya elverişli olup, sendikanın niteliğiyle bağdaşmayan genel kurul kararları da kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir. Bu doğrultuda ideal amaçlar izleyen sendikalar açısından, kazanç paylaşma yasağına aykırı genel kurul kararları, bir tüzük değişikliği içermese dahi, sendikanın niteliğiyle bağdaşmamaktadır. Bu bakımdan kazanç paylaşma yasağına aykırı genel kurul kararları, kural olarak, kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir. Yine de genel kurul kararının içeriğinden, üyelere yapılan ödemenin tek seferlik ve görece düşük olduğu, bir vesileyle kazancın paylaşılmasından çok yardım niteliği taşıdığı ve sendikalar arası adil rekabeti bozma amacına yönelik olmadığı anlaşıldığı durumlarda iptal yaptırımının uygulanması, somut olay adaletine daha uygun düşecektir. Ancak hiçbir durumda mahkemenin, sendika genel kurulunun yerine geçerek bir karar tesis etmesi mümkün değildir; mahkeme kararı, duruma göre yalnızca hükümsüzlüğü tespit edici ya da iptal edici etki gösterir¹⁰¹. Bu bakımdan Yargıtayın sendika genel merkez yönetim kurulu üyeleri için belirlenen ücretin kazanç paylaşma yasağını ihlal ettiğini tespit ettikten sonra yöneticiler için ücret belirlemesi yaptığı kararı¹⁰², bu yönüyle hukuka aykırılık taşımaktadır.

c. Yönetim kurulu tarafından kazanç paylaşma yasağına aykırı bir karar alınması

Sendikayı yönetim ve temsile yetkili olan yönetim kurulu, bir tüzük hükmü yahut genel kurul kararı olmaksızın ya da bunların verdiği yetkiye dayanarak kazanç paylaşma yasağına aykırı bir karar alabilir.

Genel kurulun toplantıya çağırılması (m. 12/6) ile üyelik başvurusunun reddine¹⁰³ (m.

⁹⁹ Kırca, *İsmail*, s. 35-36; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, N. 722c.

¹⁰⁰ Kırca, *İsmail*, s. 36; Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, § 25, N. 97-98; Böckli, § 16, N. 167;

¹⁰¹ Riemer, Art. 75, N. 19.

¹⁰² Y9HD, T. 28.9.2010, E. 2010/22982, K. 2010/26099, Kazancı, Erişim Tarihi 29.07.2022.

¹⁰³ Üyelik başvurusuna ilişkin karar verme yetkisi, doğrudan yönetim kuruluna ait bir yetki değildir. Nitekim STİSK m. 17/5’te sendika tüzüğünde karar vermeye yetkili organdan söz edilmektedir. Ancak uygulamada genellikle bu yetki, sendika yönetim kuruluna bırakılmaktadır (Süleyman Başterzi, “Sendika Yönetim Kurulu

17/5) ilişkin kararlar dışında hukuka aykırı yönetim kurulu kararlarının akıbetine ilişkin olarak STİSK’te herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Medeni Kanun m. 83/2’de ise genel kurul dışındaki organların kararlarına karşı, dernek içi denetim yolları tüketilmedikçe iptal davası açılmayacağı düzenlenmektedir.

Önemle ifade etmek gerekir ki Medeni Kanun m. 83/2 hükmü, diğer organların kesinleşmesi için genel kurulun onayına ihtiyaç duyulan kararları açısından uygulanma kabiliyetine sahiptir. Aksi bir ifadeyle, diğer organlar tarafından verilen ve bir genel kurul kararına gereksinim duymaksızın hukuki işlem hayatında hüküm ve sonuç doğuran (icrai) kararlar hakkında bu hükmün uygulanması mümkün değildir¹⁰⁴. Sendika yönetim kurulu kararlarının önemli bir kısmı icrai nitelik taşıdığı gibi denetiminin de gecikmeden yapılması gerekmektedir. Bu bakımdan sendika içi denetim yolları tüketilmeksizin de yönetim kurulu kararlarının yargı denetimine tabi tutulabileceği kabul edilmektedir¹⁰⁵. Kazanç paylaşma yasağına aykırı yönetim kurulu kararları da bu nitelikte olduğundan, bu kararların geçersizliği doğrudan doğruya dava yoluyla ileri sürülebilir.

Doktrinde bir görüş, hukuki işlem güvenliğinin korunması amacıyla sendika yönetim kurulu kararlarının yalnızca iptal yaptırımına tabi olması gerektiğini belirtmektedir¹⁰⁶. Yargıtay kararlarında da sendika yönetim kurulu kararları esas olarak iptal yaptırımı çerçevesinde denetlenmektedir¹⁰⁷. Kanaatimizce de hukuki işlem güvenliğinin korunması amacıyla kesin hükümsüzlüğün ikincilliği ilkesi, sendika yönetim kurulu kararları açısından da geçerlidir. Ancak bu durum, sendika yönetim kurulu kararlarının hiçbir durumda kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olmadığı anlamına gelmemektedir¹⁰⁸. Gerek genel kurul kararlarının gerekse yönetim kurulu kararlarının denetiminde korunan menfaatler benzer olduğundan, genel kurul kararlarının kesin hükümsüzlüğüne yol açan sebeplerin, yönetim kurulu kararlarının da kesin hükümsüzlüğüne yol açtığı kabul edilmesi gerekmektedir. Nitekim TTK’da anonim şirket genel kurul kararları (m. 447) ile yönetim kurulu kararlarının (m. 391) kesin hükümsüzlüğüne yol açan sebeplerin benzer mahiyette düzenlenmiş olması da,

Kararlarının Yargısal Denetimi”, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, Onikilevha, 2019, s. 645-646).

¹⁰⁴ Riemer, Art. 75, N. 8.

¹⁰⁵ Başterzi, s. 639-640.

¹⁰⁶ Başterzi, s. 648 vd. *Başterzi*’nin görüşünün gerekçesini dernek genel kurul kararlarının yokluk ve kesin hükümsüz olduğu halleri saklı tutan Medeni Kanun m. 83/3 hükmüne STİSK’te yer verilmemesinin kanun koyucunun bilinçli bir tercihi olması oluşturmaktadır. Yazara göre, STİSK’te bir boşluk bulunmadığından Medeni Kanun m. 83/3 hükmünün sendika yönetim kurulu kararları hakkında uygulanması mümkün değildir (s. 652-653).

¹⁰⁷ Örnek mahiyetinde bkz. Y9HD, T. 4.11.2021, E. 2021/10022, K. 2021/15439; Y22HD, T. 14.1.2020, E. 2019/8659, K. 2020/264; Y22HD, T. 7.5.2019, E. 2019/2816, K. 2019/9902; Y22HD, T. 16.1.2018, E. 2017/42825, K. 2018/115.

¹⁰⁸ Aynı yönde Şahlanan, s. 128.

her iki organ kararının aynı geçersizlik rejimine tabi kılınmasının, menfaatler dengesine uygun düştüğünü göstermektedir. TTK m. 391/1(b) uyarınca “*Yönetim kurulunun [...] anonim şirketin temel yapısına uymayan [...] kararları*” kesin hükümsüz olup, kanaatimizce sendikalar bakımından da aynı amaca hizmet edecek şekilde sendikanın temel yapısına uymayan yönetim kurulu kararlarına da kesin hükümsüzlük yaptırımı uygulanmalıdır.

Nitekim Yargıtay bir uyuşmazlıkta, sendika yönetim kurulu tarafından ihdas edilen şube delege seçim sürecine dair iç yönetmeliğin, genel kurulun yetkisine giren bir konuda yönetim kurulu tarafından karar alınmış olmasından ötürü kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olduğuna karar vermiştir¹⁰⁹. Genel kurulun yetkisine giren konularda yönetim kurulu tarafından alınan kararlar, sendikanın temel yapısına uymayan kararlardan birisini teşkil ettiğinden, Yargıtayın ilgili kararına katılmaktayız. Aynı yönde olmak üzere, kazanç paylaşma yasağına aykırı yönetim kurulu kararları hakkında da, sendikanın niteliğiyle bağdaşmamasından ötürü, kesin hükümsüzlük yaptırımı uygulanmalıdır. Ancak genel kurul kararları açısından belirttiğimiz üzere, üyelere yapılan ödemenin tek seferlik ve görece düşük olduğu, bir vesileyle kazancın paylaşılmasından çok yardım niteliği taşıdığı ve sendikalar arası adil rekabeti bozma amacına yönelik olmadığı durumlarda iptal yaptırımının uygulanması, somut olay adaletine daha uygun düşmektedir. Diğer yandan yönetim kurulunun kararları, süreklilik arz edecek şekilde sendikanın amacından uzaklaşılmasına yol açmış ve sendikayı iktisadi amaç izleyen bir tüzel kişiye dönüştürmüşse, Dernekler Kanunu m. 32/1(p) uyarınca sendikanın kapatılmasına karar verileceği de gözden uzak tutulmamalıdır.

2. Yetki Belgesinin Hükümsüzlüğünün Talep Edilmesi

Bir toplu iş sözleşmesi ünitesinde yetki süreci henüz tamamlanmamışken bir sendikanın, kazanç paylaşma yasağını ihlal ederek kaydettiği yeni üyeler sayesinde yetkiyi kazanması ihtimal dahilindedir. Burada tartışılması gereken husus, yetki belgesinin hükümsüzlüğünün talep edilip edilemeyeceğidir.

Rakip sendikalar aleyhine haksız propaganda yapılması sonucu yetki belgesinin kazanılması olgusu üzerinden bu hususu tartışan bir görüş, bu duruma muhatap olan sendikanın, yetkinin hükümsüzlüğünü isteyebileceğini belirtmektedir¹¹⁰. Bununla beraber yetki itirazına ilişkin davada; işkoluna, işletme niteliğine ve muvazaaya yönelik itirazlar¹¹¹ bir kenara bırakılırsa, sendikanın yetki şartlarına sahip olup olmadığı denetlenmektedir. Nitekim

¹⁰⁹ Y9HD, T. 20.5.2021, E. 2021/4070, K. 2021/9348, Kazancı, Erişim Tarihi 03.08.2022.

¹¹⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 931-932.

¹¹¹ Detaylı bilgi için bkz. Sur, s. 319-326.

yetki itirazının düzenlendiği STİSK m. 43'e göre, "Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir."

Yetki şartları, sendikanın gerek işkolunda gerekse ilgili toplu iş sözleşmesi ünitesinde belli oranda sayısal çoğunluğa sahip olmasından ibarettir. Bu bakımdan yetki itirazı, yukarıda sayılan istisnalar haricinde uyuşmazlığın çözümünde yalnızca sayısal çoğunluğun esas alındığı bir dava niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla bir sendika, ilgili toplu iş sözleşmesi ünitesinde, kanunda aranan sayısal çoğunluğa sahipse yetkinin hükümsüzlüğüne karar verilememektedir. Daha sonra açıklanacağı üzere, rakip sendikaları karalayıcı propaganda yürütülmesi kadar kazanç paylaşma yasağının ihlal edilmesi de haksız fiil teşkil etmektedir ve üyelik aidatı ile dayanışma aidatından mahrum kalınması nedeniyle uğranılan maddi zararlar ile kolektif sendika özgürlüğüne müdahalede bulunulmasından ötürü uğranılan manevi zararların haksız fiil hükümleri çerçevesinde talep edilmesi mümkündür. Ancak bu davranışların haksız fiil niteliği taşıması, hukuka aykırı propaganda yürüten sendika ile işçi arasında kurulan üyelik ilişkisinin geçerliliği üzerinde herhangi bir etki göstermemektedir. Zira muvaazaya ilişkin denetimin aksine burada işçinin irade özerkliği neticesinde kurulmuş bir üyelik ilişkisi bulunmaktadır ve irade sakatlıklarına ilişkin denetim dışında bu üyeliğin geçersizliğine hükmedilmesi mümkün değildir. İrade sakatlıklarına ilişkin denetimin de ancak sendika üyesi işçi tarafından ileri sürülmesi halinde yapılabileceği göz önüne alınırsa, kanaatimizce bir sendika, haksız fiil teşkil eden propagandası sonucunda da olsa ilgili toplu iş sözleşmesi ünitesinde kanunda aranan sayısal çoğunluğu sağlamışsa, artık yetkinin hükümsüzlüğüne karar verilemeyecektir.

B. Kişiler Hukukuna İlişkin Hüküm ve Sonuçları

Sendikalar, tüzüğün valiliğe verilmesiyle birlikte tüzel kişilik kazanır (STİSK m. 7/1) ve bu andan itibaren bünyelerine uygun düştüğü ölçüde hak ehliyetine sahip olurlar¹¹². Bu husus Medeni Kanun m. 48'de; "Tüzel kişiler, cins, yaş, hısımlık gibi yaradılış gereği insana özgü niteliklere bağlı olanlar dışındaki bütün haklara ve borçlara ehildirler." şeklinde hüküm altına alınmaktadır.

Kendisini kuran kişilerden bağımsız olarak hak ehliyeti bulunan sendikalar, tüzel

¹¹² Gönen, s. 32.

kişiliklerine bağlı olarak kişilik hakkına da sahiptirler. Kişilik hakkı ile kastedilen, kişinin, kişiliğe bağlı değerlerin tümü üzerindeki hakkıdır¹¹³. Türk hukukunda kişilik hakkını oluşturan değerlerin tek tek sayılması yerine genel bir kişilik hakkının tanınması yöntemi tercih edildiğinden¹¹⁴, sendikanın kişilik hakkının içeriğinde yer alan değerlerin önceden neler olduğunun belirlenmesi mümkün değildir. Nitekim özel olarak düzenlenen bazı kişilik değerleri dışında sendikanın kişilik hakkını somutlaştırmak, hâkimin görevidir¹¹⁵. Yine de doktrinde genel olarak tüzel kişilerin kişilik hakkını oluşturan unsurlar arasında sayılan tüzel kişinin adı¹¹⁶, ekonomik kişiliği, gizli ve özel hayat alanı ile şeref, haysiyet ve saygınlığının, sendikalar açısından da kişilik hakkını oluşturan değerler olduğu söylenmelidir¹¹⁷. Diğer yandan temel hak ve özgürlükler de, kişilik hakkının içeriğinde yer aldığından¹¹⁸, nitekim temel hak ve özgürlükler kişilik hakkı kavramı vasıtasıyla özel hukuk ilişkilerinde somutlaştığından, kolektif sendika özgürlüğü de, sendikanın kişilik hakkını oluşturan değerlerden birisidir.

Sendikaların kişilik hakkına sahip olmasının bir sonucu, Medeni Kanun m. 23 vd. düzenlenen kişiliğin korunmasına ilişkin hükümlerden yararlanabilmeleridir¹¹⁹. Başka bir deyişle kişiliğin gerek içe gerekse dışa karşı korunmasına ilişkin hükümler sendikalar hakkında da uygulandığı gibi sendikaların kişiliği koruyucu davaları açmaları da mümkündür¹²⁰.

Kişilik hakkının dışa karşı korunmasının düzenlendiği Medeni Kanun m. 24'e göre; *"Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."* Daha önce de değinildiği üzere, bir sendikanın yeni üye kazanmak amacıyla kazanç paylaşma yasağını ihlal etmesi, aynı işkolunda kurulu sendikalar arasında bulunması gereken adil rekabeti bozucu bir etki gösterdiği gibi ayrıca bu durum rakip sendikaların kolektif sendika özgürlüğüne müdahale oluşturur. Bir diğer ifadeyle, böyle bir

¹¹³ Andrea Büchler, *Orell Füssli Kommentar - ZGB Kommentar Schweizerisches Zivilgesetzbuch*, 4. Auflage, Orell Füssli, 2021, Art. 28 ZGB, N. 2.

¹¹⁴ Regina Elisabeth Aebi-Müller, *CHK – Handkommentar zum Schweizer Privatrecht - Personen - und Familienrecht – Partnerschaftsgesetz Art. 1-456 ZGB – PartG*, 3. Auflage, Schultess, 2016, Art. 28 ZGB, N. 2; A. Dilşad Keskin, *Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat*, Yetkin, 2016, s. 163; Oral, s. 52; Gönen, s. 55-56.

¹¹⁵ Oral, s. 52; Keskin, s. 165; Gönen, s. 56.

¹¹⁶ Yakın tarihli bir Yargıtay kararında sendika tarafından adın korunmasına ilişkin açılan davanın, kişiliğin korunmasına ilişkin düzenlemelerin Medeni Kanunda bulunmasından ötürü iş mahkemelerinin görev alanına girmediğine hükmedilmiştir. Karar için bkz. Y9HD, T. 21.12.2021, E. 2021/11835, K. 2021/16749, Kazancı, Erişim Tarihi 29.07.2021.

¹¹⁷ Aebi-Müller, Art. 28 ZGB, N. 2; Oral, s. 55; Keskin, s. 261.

¹¹⁸ Gönen, s. 60.

¹¹⁹ Aebi-Müller, Art. 28 ZGB, N. 1; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 267; Gönen, s. 137.

¹²⁰ Dieterich, s. 126; Rieble, Rn. 120; Oral, s. 53.

üye kazanma stratejisi, rakip sendikaların kişilik hakkına hukuka aykırı bir saldırı teşkil eder. Dolayısıyla kazanç paylaşma yasağına aykırı davranışla muhatap olmasından ötürü kolektif sendika özgürlüğü ihlal edilmekte olan yahut ihlal edilmiş ya da ihlal edilmesi tehlikesi bulunan rakip sendikaların Medeni Kanun m. 25/1’de düzenlenen, önleme, durdurma yahut hukuka aykırılığın tespiti davalarından durumuna uygun düşeni açarak, saldırıda bulunan sendikaya karşı korunmalarını talep etmeleri mümkündür.

C. Sorumluluk Hukukuna İlişkin Hüküm ve Sonuçları

Bir sendikanın kazanç paylaşma yasağını ihlal eden davranışlarda bulunması sonucunda aynı işkolunda kurulu diğer sendikalar hem maddi hem de manevi zarara uğrayabilirler. Kazanç paylaşma yasağının ihlalden ötürü rakip sendikaların uğramış oldukları zararlar, sendikalar arasında bir sözleşme ilişkisi¹²¹ yahut güven sorumluluğu doğuracak bir güven ilişkisi bulunmadığından ancak haksız fiil hükümleri çerçevesinde giderilebilir¹²².

1. Maddi Zararların Giderilmesi

Bir sendikanın kazanç paylaşma yasağını ihlal etmesi, rakip sendikaların maddi zarara uğramasına yol açabilir. Sözgelimi, bir sendikanın üyelerine belli ödemelerde bulunması veya bulunmayı taahhüt etmesinden ötürü, halihazırda başka bir sendikaya üye olan bir işçi, üyelikten çekilme bildiriminde bulunduktan sonra kazanç paylaşma yasağını ihlal eden sendikaya üyelik başvurusunda bulunabilir. Böyle bir durumda, üyelikten çekilme bildirimine muhatap olan sendika, üyelik aidatı yönünden maddi zarara uğramaktadır. Benzer şekilde bir toplu iş sözleşmesi ünitesinde yetki şartlarını taşımayan bir sendika, kazanç paylaşma yasağını ihlal etmesi neticesinde gerçekleşen yeni üye kayıtları sayesinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanabilir. Bu takdirde, kazanç paylaşma yasağı ihlal edilmemiş olsaydı, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kazanacak olan sendika, toplu iş sözleşmesinin imzalanması halinde elde edeceği dayanışma aidatları yönünden maddi zarara uğramaktadır.

Haksız fiil sorumluluğu, iki ilke üzerinden temellenmektedir: “zarar gören zarara katlanır (*casum sentit dominus*)” ve “kimseye zarar verme (*neminem ledere*)”¹²³. Bu iki ilke uyarınca haksız fiil hukukunda uğranılan zararlar arasında ayırım yapılmakta ve bazı zararların karşılanacağı, diğer zararlar ise zarar görenin katlanacağı kabul edilmektedir. Haksız fiil

¹²¹ Dieterich, s. 125.

¹²² Rieble, Rn. 93.

¹²³ Detaylı bilgi için bkz. Keskin, s. 88-90. Haksız fiil hukukunun gelişim seyrince önceleri zarar gören zarara katlanır ilkesi geçerliken, zamanla kimseye zarar verme ilkesi ağırlık kazanmıştır (Oral, s. 26).

sorumluluğu kapsamında hangi zararların karşılanacağı, hangi zararlara ise zarar görenin katlanmasının gerektiği hukuka aykırılık unsurundan hareketle tespit edilmektedir¹²⁴. Nitekim haksız fiil sorumluluğuna ilişkin genel kuralın düzenlendiği Türk Borçlar Kanunu m. 49'da hukuka aykırılık unsurunun bu fonksiyonuna vurgu yapılmaktadır; “*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gödermekle yükümlüdür./ Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*”

Haksız fiilde hukuka aykırılık unsuruna ilişkin olarak doktrinde hâkim olan objektif hukuka aykırılık teorisine göre, bir davranışın hukuka aykırı kabul edilebilmesi için hukuk düzeninde yazılı ya da yazılı olmayan bir emir veya yasağın ihlal edilmiş olması zorunludur¹²⁵. Bu teoriye göre TBK m. 49/1'de yer alan haksız fiile ilişkin genel kural, mutlak haklara ilişkin zararlar açısından bir koruma normu (*genel davranış normu*) teşkil etmektedir¹²⁶. Dolayısıyla yaşam, beden bütünlüğü, kişilik hakları ve mülkiyet hakkı gibi mutlak hakları korumayı amaçlayan özel bir koruma normu olmasa dahi bu hakları zarara uğratan her türden davranış, bir hukuka uygunluk sebebi (*haklı savunma, zarar görenin rızası vb.*) bulunmadıkça, hukuka aykırılık taşımaktadır¹²⁷. Buna göre bir hukuka uygunluk sebebi olmaksızın verilen kişiye ve eşyaya ilişkin zararlar, TBK m. 49/1 çerçevesinde giderilmektedir.

Bir sendikanın kazanç paylaşma yasağını ihlal etmesi halinde diğer sendikalar, üyelik aidatları ile dayanışma aidatları yönünden maddi zarara uğramaktadır. Gerek üyelik aidatı gerekse dayanışma aidatından mahrum kalınması nedeniyle uğranılan zarar, sendikanın ekonomik menfaatlerine ve dolayısıyla malvarlığı hakkına ilişkindir. Bununla beraber bu zararlar, sendikanın kolektif özgürlüğünün yani kişilik hakkının ihlal edilmesiyle bağlantılı olarak meydana geldiğinden¹²⁸, dolaylı zarar niteliği taşımaktadır¹²⁹. Türk hukukunda uygun illiyet bağının bulunması kaydıyla dolaylı zararların da karşılanacağı kabul edildiğinden¹³⁰, rakip sendikaların uğramış oldukları bu zararların, TBK m. 49/1 gereğince haksız fiil

¹²⁴ Karl Oftinger/Emil W. Stark, *Schweizerisches Haftpflichtrecht Erster Band: Allgemeiner Teil*, 5. Auflage, Schultess, 1995, § 4 N. 1; Roland Brehm, *Berner Kommentar - Die Entstehung durch unerlaubte Handlungen, Art. 41-61 OR Obligationenrecht, Allgemeine Bestimmungen*, 5. Auflage, Staempfli, 2021, Art. 41, N. 17; Claire Huguenin, *Obligationenrecht – Allgemeiner und Besonderer Teil*, Schultess, 2012, N. 568; Türe, s. 99-100.

¹²⁵ Oftinger/Stark, § 4 N. 15; Brehm, Art. 41, N. 33; Büchler, Art. 28, N. 15; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 21. Baskı, Yetkin, 2017, s. 607.

¹²⁶ Brehm, Art. 41, N. 35; Eren, s. 614; Türe, s. 100-101.

¹²⁷ Brehm, Art. 41, N. 35; Eren, s. 608.

¹²⁸ Rieble, Rn. 93.

¹²⁹ Dolaylı zararın da esasında doğrudan doğruya zarar olduğu yönünde bkz. Eren, s. 551.

¹³⁰ Eren, s. 551; Keskin, s. 75.

hükümleri çerçevesinde karşılanması mümkündür.

Uygun illiyet bağı ile kastedilen, olayların olağan akışı ve genel hayat deneyimleri dikkate alındığında hukuken somut olayda gerçekleşen türden bir zararı meydana getirmeye elverişli olduğu kabul edilebilen davranışlar ile ilgili zarar arasındaki neden sonuç ilişkisidir¹³¹. Dolayısıyla bir sendikanın kazanç paylaşma yasağını ihlal eden davranışının, rakip sendikanın üyelik aidatı ile dayanışma aidatından mahrum kalmasına neden olmaya elverişli olduğu durumlarda, uygun illiyet bağı kurulmaktadır. Sözgelimi, bir sendikanın kazanç paylaşma yasağını ihlal etmesinden kısa bir süre sonra rakip sendikanın üyelerinin çekilme bildiriminde bulunarak bu sendikaya üye olduğu veya üye sayısında yaşanan artış neticesinde ilgili toplu iş sözleşmesi ünitesinde en çok üyeye sahip sendikayı geçerek yetkili hale geldiği durumlarda, uygun illiyet bağı oluşmaktadır.

Daha önce de ifade edildiği üzere kolektif sendika özgürlüğü, yetki şartlarının taşınmasından bağımsız olarak tüm sendikalara tanınan bir özgürlüktür. Bu nedenle işkolu barajının aşılmasının veya ilgili toplu iş sözleşmesi ünitesinde sayısal çoğunluğun sağlanmasının bir önemi olmaksızın, aynı işkolunda kurulu sendikaların tamamı, kazanç paylaşma yasağını ihlal ile arasında uygun illiyet bağının bulunan maddi zararlarının tazmini için haksız fiil hükümlerine başvurabilirler.

Burada çalışmanın sınırlarını fazlaca genişletmemeye özen göstererek iki hususun daha üzerinde durmanın faydalı olacağı kanaatindeyiz. Bunlardan ilki, rakip sendikaların, uğramış oldukları maddi zararları haksız rekabet hükümleri çerçevesinde talep edip edemeyecekleridir. Zira daha önce de değinildiği üzere bir sendikanın kazanç paylaşma yasağını ihlal eden davranışları, aynı işkolunda kurulu sendikalar arasında mevcut olması gereken adil rekabet ortamını bozucu nitelik taşıdığından, sendikanın ihlal niteliği taşıyan davranışlarının haksız rekabet oluşturduğu düşünülebilir. Bununla beraber haksız rekabete ilişkin hükümlerin, ideal amaçlar izleyen sendikaların yeni üye kazanma faaliyetleri hakkında uygulanması mümkün olmadığından¹³², rakip sendikanın uğramış olduğu zararların giderilmesi için haksız rekabet hükümlerine başvurusu söz konusu değildir¹³³.

İkinci olarak değinilmesi gereken husus, rakip sendikaların uğradıkları zararın giderilmesi noktasında TBK m. 49/2'de düzenlenen ahlaka aykırı bir davranışla kasten zarar

¹³¹ Brehm, N. 121; Huguenin, N. 1916; Eren, s. 563.

¹³² Elbette sendikaların ticari işletme işletmesi haline, bu ticari işletmeler özelinde haksız rekabet hükümlerine başvurulabilir. Yine bir sendikanın, sendikal faaliyetinin bir ticari işletmeyi etkilemesi halinde haksız rekabet hükümleri çerçevesinde koruma talep edilebilir (Rieble, Rn. 97). Konuya ilişkin ilgi çekici bir Yargıtay kararı için bkz. Y4HD, T. 30.06.2003, E. 2003/7770, K. 2003/8589, Kazancı, Erişim Tarihi 29.07.2022.

¹³³ BAG, Urteil vom 31.5.2005 -1 AZR 141/04, NZA 2005, s. 1183; Scholz, Rn. 253.

verilmesi hükmüne başvurup başvuramayacaklarıdır. Bir davranışın hukuka aykırı kabul edilebilmesi için hukuka uygunluk sebebi olmaksızın bir normun ihlal edilmiş olması yeterliyken¹³⁴, bir davranışın ahlaka aykırı kabul edilebilmesi için birtakım ağırlaştırıcı (nitelikli) koşulların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Zira ahlaka aykırılık bakımından, işlenen davranışta, zarar gören ile bağlantılı olarak özel bir kötü niyet aranmaktadır¹³⁵. Nitekim ahlaka aykırılık kurumunun özünde, bir özgürlüğün kötüye kullanılması yer almaktadır. Özgürlüğün kötüye kullanılması ile kastedilen ise kişinin sahip olduğu bir özgürlüğü kendi yararı için değil de üçüncü kişiye kasten zarar vererek, kendisi için özel bazı avantajlar elde etmek amacıyla kullanmasıdır¹³⁶.

Kazanç paylaşma yasağını ihlal eden sendikal faaliyetlerin tamamında ahlaka aykırılık unsuru bakımından aranan nitelikli koşulların gerçekleştiği söylenemez. Örneğin, sendikanın üyeleriyle dayanışma göstermek veya üyelerine yardım etmek gibi saiklerle hareket ettiği davranışlarda, ahlaka aykırılık unsuru eksiktir. Buna karşın sendikanın, sırf toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanmak yahut genel olarak diğer sendikalara üye işçileri ayartmak¹³⁷ gibi sendikalar arasındaki rekabete zarar vermek amacıyla kazanç paylaşma niteliği taşıyan bir faaliyette bulunması halinde, artık ahlaka aykırılık unsuru gerçekleşmektedir.

2. Manevi Zararların Giderilmesi

Kazanç paylaşma yasağının üye kazanmak amacıyla bir propaganda aracı olarak kullanılması, rakip sendikaların kolektif sendika özgürlüğüne müdahale teşkil ettiğinden, rakip sendikaların kişilik hakkına haksız bir saldırı niteliği taşımaktadır.

Manevi tazminat talebinin düzenlendiği genel hükümler olan Medeni Kanun m. 25 ve TBK m. 58 incelendiğinde¹³⁸, bu talebin, kişilik hakkının ihlal edilmesiyle ilişkilendirildiği anlaşılmaktadır¹³⁹. Gerçekten de, Medeni Kanun m. 25/3'te, kişilik hakkı saldırıya uğrayan kimsenin manevi tazminat istemleri saklı tutulmakta; TBK m. 58'de ise "*Kişilik hakkının*

¹³⁴ Brehm, N. 239.

¹³⁵ Gerhard Wagner, "§ 826 Sittenwidrige vorsätzliche Schädigung", Franz Jürgen Saecker/Roland Rixecker/Hartmut Oetker/Bettina Limperg (Hrsg.), *Münchener Kommentar zum BGB, Band 7*, 8. Auflage, C.H. Beck, 2020, Rn. 11; Huguenin, N. 419.

¹³⁶ Wagner, *Gerhard*, Rn. 20; Huguenin, N. 419.

¹³⁷ Wagner, *Gerhard*, Rn. 20.

¹³⁸ Bunların yanı sıra TBK m. 56'da bedensel bütünlüğün ihlalinden doğan manevi tazminat talebi düzenlenmektedir: "*Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.*"

¹³⁹ Keskin, s. 22.

zedelenmesinden zarar gören[in], uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktara para ödenmesini isteyebil[eceği]” düzenlenmektedir.

Tüzel kişilerin kişilik hakkının ihlal edilmesi halinde manevi tazminat talep edip edemeyecekleri sorusunun cevabı, manevi zarara ilişkin olarak benimsenen görüşlere göre değişmektedir. Manevi zararı, kişilik hakkının zedelenmesi nedeniyle yaşanan acı, elem, ızdırap ve üzüntü şeklinde tanımlayan sübjektif manevi zarar teorisine göre, tüzel kişilerin acı ve üzüntü yaşaması söz konusu olmadığından, tüzel kişilerin manevi zarara uğramaları mümkün değildir¹⁴⁰. Buna karşılık manevi zararı, kişilik hakkını oluşturan değerlerde irade dışında meydana gelen objektif eksilme olarak tanımlayan objektif manevi zarar teorisine göre ise manevi zarar için kişilik değerlerinde eksilmeye yol açacak herhangi bir olayla karşılaşılması yeterli olduğundan, tüzel kişilerin de aynen gerçek kişiler gibi manevi zararlarının tazminini talep etmeleri mümkündür¹⁴¹.

Bu doğrultuda bir Hukuk Genel Kurulu kararına göre de, *“Tüzel kişilerin manevi tazminat talep edip edemeyeceği tartışmalı olmakla birlikte hukuk düzeninin tüzel kişileri hukuk sujesi olarak tanıdığına ve onlara ad, şeref ve itibar gibi kişisel varlıklar bahşedilmiş olduğuna göre, kişisel varlıklara yapılan saldırı nedeniyle elem ve ızdırap duymayacaklarından söz edilerek tüzel kişilerin manevî tazminat adı ile bir paranın ödetilmesi davası açamayacaklarını kabul etmek yasa koyucunun amacına aykırı düşecektir. Gerek Medenî Kanun ve gerekse Borçlar Kanunu yalnız gerçek kişilerin değil, aynı zamanda tüzel kişilerin de kişisel haklarını korumaktadır. Günümüzde doktrin ve Yargıtay tarafından yaygın olarak benimsenen görüş, gerçek kişilere özgü olanlar dışında kalan kişilik haklarında tüzel kişilerin de manevi zarara uğrayabileceğini ve bu nedenle manevi tazminat talebinde bulunabileceğini kabul etmektedir.”*¹⁴² Bizim de katıldığımız bu görüş çerçevesinde sendikalar, kişilik hakkını oluşturan değerlerin herhangi birisinde irade dışında bir eksilmeye maruz kalmaları halinde manevi tazminat talep edebilirler¹⁴³. Dolayısıyla bir sendikanın üye kazanmak için bir propaganda aracı olarak kazanç paylaşma yasağına aykırı davranması halinde, aynı işkolunda kurulu sendikaların tamamı, aykırı davranış ile arasında uygun illiyet bağı bulunan manevi zararlarının giderilmesini isteyebilirler.

D. Ceza Hukukuna İlişkin Hüküm ve Sonuçları

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunun düzenlendiği TCK m. 118'in

¹⁴⁰ Eren, s. 554; Keskin, s. 99, 261; Oral, s. 35; Gönen, s. 183-184.

¹⁴¹ Eren, s. 554; Keskin, s. 103, 263; Oral, s. 37-41; Gönen, s. 184-186.

¹⁴² YHGK, T. 22.1.2016, E. 2014/4-213, K. 2016/70, Kazancı, Erişim Tarihi 29.07.2022.

¹⁴³ Ekmekçi, s. 155 vd.

ikinci fıkrasında, kolektif sendika özgürlüğünün korunmasına yönelik¹⁴⁴ bir suç tipi düzenlenmektedir: “*Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.*” Bu suç bakımından dikkati çeken önemli bir husus, bireysel sendika özgürlüğünün korunmasına ilişkin olan TCK m. 118/1’den farklı olarak, bir sendikanın faaliyetlerinin cebir veya tehdit dışındaki herhangi bir hukuka aykırı davranışla engellenmesi halinde de bu suçun oluşacağına öngörülmesidir¹⁴⁵.

Herhangi bir istisnaya yer verilmemesinden ötürü TCK m. 118/2 anlamında sendikanın faaliyetlerini engelleyen hukuka aykırı davranışın ayrıca suç niteliği taşımasının zorunlu değildir¹⁴⁶. Bu bakımdan bir ceza normunu ihlal eden davranış kadar, herhangi bir kanunda yazılı emir veya yasağı ihlal eden davranış da, söz konusu suça yol açabilir. Başka bir deyişle, davranışı hukuka aykırı kılan normun, ceza kanunlarında yer alması gerekmez; özel hukuk ilişkilerini düzenleyen kanunlardaki emredici hükümlerin ihlal edilmesi de, suçun hareket unsuru için yeterlidir¹⁴⁷. Kazanç paylaşma yasağı, STİSK m. 26/9’da açıkça düzenlendiğinden, bu yasağı ihlal eden bir davranış, TCK m. 118/2’nin lafzı uyarınca hukuka aykırı bir davranış niteliğindedir. Ayrıca kazanç paylaşma yasağını ihlal eden davranışın, aynı işkolunda kurulu sendikalar arasındaki üye kaydetmeye yönelik rekabeti bozmak amacıyla kullanıldığı durumlarda, diğer sendikaların üye kaydetme faaliyetlerinin engellendiği söylenebilmektedir. Üye kaydetmenin, bir sendikal faaliyet olduğu göz önüne alındığında, böyle bir durumda TCK m. 118/2’deki suçun hareket unsuru gerçekleşmektedir.

Hukuk düzeninde yer alan herhangi bir normun ihlalinin bu suça vücut vereceğinin kabul edilmesi, kanunilik ilkesine tam olarak uymadığı gibi¹⁴⁸, TCK m. 118/2’nin cezalandırma alanının öngörülemez bir şekilde genişlemesine neden olmaktadır¹⁴⁹. Nitekim bir görüş, her somut olayda meydana gelen zarar gözetilerek bir değerlendirme yapılması gerektiğini ifade etmektedir¹⁵⁰. Benzer yönde olmak üzere kanaatimizce de, bir sendikanın faaliyetlerini engelleyen davranışı hukuka aykırı kılan normun, ceza kanunlarında yer

¹⁴⁴ Ali Hakan Evik, “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 2006/2, s. 216; Devrim Aydın, “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(2), s. 794; Uğur Ersoy, “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK m.118)”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(2), 2016, s. 483.

¹⁴⁵ Ersoy, s. 503.

¹⁴⁶ Aydın, s. 801-802; Ersoy, s. 504-505; Evik, s. 212.

¹⁴⁷ Ersoy, s. 504-505; Aydın, s. 801-802.

¹⁴⁸ Ersoy, s. 505.

¹⁴⁹ Evik, s. 213.

¹⁵⁰ Evik, s. 213. Aksi yönde Ersoy, s. 505.

almadığı durumlarda, suçun oluşabilmesi için bu davranış ile faaliyeti engellenen sendikanın varlığını tehlikeye düşürme amacının izlenmesi gerekmektedir.

SONUÇ

İdeal amaç izleyen özel hukuk tüzel kişileri kategorisinde yer alan sendikalar bakımından kazanç paylaşma yasağının öngörülmesinin önemli sebepleri bulunmakla birlikte bu yasak sendikalara önemli avantajlar da getirmektedir. Diğer yandan kazanç paylaşma yasağı, sendikalar arasında üye kazanma ve propaganda faaliyetlerinin yürütülmesi noktasında adil rekabetin sürdürülmesini de sağlamaktadır. Bu bakımdan kazanç paylaşma yasağı, bir yandan kolektif sendika özgürlüğünün en temel sınırı olan, sendikanın amaç unsuruna uygun düştüğü gibi sendika çokluğu ilkesine de hizmet etmektedir.

Sendikalar bakımından kazanç paylaşma yasağı STİSK'te açıkça düzenlenmesine rağmen sendikaların bu yasağı ihlal etmeleri ihtimal dahilindedir. Her ne kadar mevzuatta kazanç paylaşma yasağının ihlaline özgü bir yaptırım öngörülmemiş olsa da, bu durum emredici hükmün ihlali halinde herhangi bir yaptırım uygulanamayacağı anlamına gelmemektedir. Nitekim kazanç paylaşma yasağının ihlalinin; sendikalar hukukuna, kişiler hukukuna ve sorumluluk hukukuna ilişkin önemli sonuçları bulunmaktadır.

Kazanç paylaşma yasağını ihlalin sendikalar hukuku bakımından sonuçları, ihlal teşkil eden davranışın temelinde yer alan hukuki kaynağa göre değişmektedir. Sendika tüzüklerinde kazanç paylaşma yasağına aykırı hükümlere yer verildiğinde, valilik denetimine tabi bu hükümler, sendikanın faaliyetinin durdurulmasına ve devamında kapatılmasına neden olabilir. Ayrıca sendikanın kuruluşu anında ana amacının kazanç paylaşma olduğu durumlarda, Medeni Kanun m. 47 uyarınca sendika tüzel kişilik kazanamayacak, sendikanın kuruluşundan sonraki dönemde ana amacının kazanç paylaşmaya dönüştüğü durumlarda ise Dernekler Kanunu m. 32 gereğince sendikanın kapatılmasına karar verilecektir. Valilik denetiminden geçmekle beraber hukuka aykırılık taşıyan tüzük hükümlerinin, sendikanın ana amacını değiştirecek nitelik taşımadığı durumlarda, yalnızca ilgili tüzük hükmünün geçersizliğine hükmedilebilir. Kanaatimizce tüzük hükümleri, genel ve soyut nitelik taşımaları ve gelecekteki olaylara da sirayet edecek bir yapıya sahip olmalarından ötürü kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir.

Bir tüzük değişikliği yaratmaksızın da sendika genel kurulu tarafından kazanç paylaşma yasağına aykırı karar alınabilir. Sendika genel kurulu kararları açısından kesin hükümsüzlüğün ikincilliği ilkesi geçerli olmasına rağmen, Medeni Kanun m. 83/3'te kesin

hükümsüzlük yaptırımını saklı tutulmaktadır. Nitekim kanaatimizce kazanç paylaşma yasağına aykırı genel kurul kararları, sendikanın niteliğiyle bağdaşmamasından ötürü, kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir. Dolayısıyla iptal davasına ilişkin hak düşürücü süreye tabi olunmaksızın, her zaman ve her ilgili tarafından kesin hükümsüzlüğün tespiti istenebilir. Ancak istisnai olarak genel kurul kararının içeriğinden, üyelere yapılan ödemenin tek seferlik ve görece düşük olduğu, bir vesileyle kazancın paylaşılmasından çok yardım niteliği taşıdığı ve sendikalar arası adil rekabeti bozma amacına yönelik olmadığı durumlarda iptal yaptırımının uygulanması, somut olay adaletine daha uygun düşecektir. Bu açıklamalar, menfaat dengesine uygun düştüğünden ötürü sendika yönetim kurulu kararları açısından da aynı ölçüde geçerlidir. Başka bir deyişle kazanç paylaşma yasağına aykırı sendika yönetim kurulu kararları da kural olarak kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir, ancak genel kurul kararları açısından daha önce sayılan şartların mevcut olması halinde yönetim kurulu kararı hakkında da iptal yaptırımının uygulanması daha uygundur. Diğer yandan yönetim kurulunun kararları, süreklilik arz edecek şekilde sendikanın amacından uzaklaşılmasına yol açmış ve sendikayı iktisadi amaç izleyen bir tüzel kişiye dönüştürmüşse, Dernekler Kanunu m. 32/1(p) uyarınca sendikanın kapatılmasına karar verileceği de gözden uzak tutulmamalıdır.

Kazanç paylaşma yasağını ihlalin, sendika kararları bakımından oldukça önemli sonuçları bulunmasına rağmen, ihlal sayesinde kaydedilen yeni üyeler sayesinde bir toplu iş sözleşmesi ünitesinde yetkinin kazanılması, yetki itirazı davası sonucunda yetki belgesinin hükümsüzlüğüne neden olmaz. Zira işkoluna, işletme niteliğine ve muvazaaya yönelik itirazlar haricinde yetki itirazı davası, sendikanın ilgili toplu iş sözleşmesi ünitesinde sayısal çoğunluğa sahip olup olmadığının denetlendiği bir davadır. Sendikanın kazanç paylaşma yasağını ihlal etmesi haksız fiil niteliğinde olmasına rağmen, bu durum hukuka aykırı propaganda yürüten sendika ile işçi arasında kurulmuş üyelik ilişkisinin geçerliliği üzerinde herhangi bir etki göstermez. Bunun sebebi, muvazaaya ilişkin denetimin aksine üyelik ilişkisinin işçinin irade özerkliği neticesinde kurulmuş olması ve irade sakatlıklarına ilişkin denetimin ancak sendika üyesi işçi tarafından ileri sürülmesi halinde yapılabilmesidir.

Kazanç paylaşma yasağını ihlalin sendikalar hukukuna ilişkin sonuçlarının aksine kişiler hukuku ile sorumluluk hukukuna ilişkin sonuçlarının doğması, kazanç paylaşmanın yeni üye kazanmak için bir propaganda faaliyeti olarak kullanılmasına bağlıdır. Zira ancak bu takdirde aynı işkolunda kurulu diğer sendikaların, kolektif sendika özgürlüğüne müdahalede bulunulduğundan söz edilebilir. Kolektif sendika özgürlüğü, sendikaların kişilik hakkını oluşturan değerlerden birisi olduğundan, kolektif sendika özgürlüğüne müdahale edilen rakip

sendikaların, kişiliği koruyucu davaları açması mümkündür.

Kişilik hakkına haksız saldırının yanı sıra üye kazanma stratejisi olarak kullanılan kazanç paylaşmaya muhatap olan rakip sendikalar, mahrum kaldıkları üyelik aidatları ile dayanışma aidatları yönünden maddi zarara, kişilik haklarına saldırı nedeniyle de manevi zarara uğramaktadır. Aynı işkolunda kurulu sendikalar arasında bir sözleşme ilişkisi yahut güven ilişkisi bulunmadığından uğranılan bu zararların yalnızca haksız fiil hükümleri çerçevesinde giderilmesi mümkündür. Uğranılan maddi zararlar, sendikaların malvarlığına ilişkin olmasına rağmen kolektif sendika özgürlüğünün ihlal edilmesiyle bağlantılı olarak meydana gelmesinden ötürü dolaylı zarar niteliği taşımaktadır. Türk hukukunda uygun illiyet bağı içerisinde bulunan dolaylı zararların karşılanacağı kabul edildiğinden üyelik aidatı ile dayanışma aidatı yönünden uğranılan maddi zararların; bizim de katıldığımız görüş gereğince tüzel kişilerin manevi zarara uğraması mümkün olduğundan kolektif sendika özgürlüğüne müdahale nedeniyle uğranılan manevi zararların giderilmesi, kazanç paylaşma yasağını ihlal eden sendikadan talep edilebilir.

Tüm bu hüküm ve sonuçlarına rağmen kazanç paylaşma yasağı, özellikle sendikaların üyeleriyle dayanışma göstermek amacıyla yapmış olduğu yardımlar noktasında sendikalar arası rekabet yönünden fazlasıyla hassas bir konudur. Nitekim günümüzde sendikalardan esas beklenenin, üyelerine ekonomik bir menfaat temin etmesi olduğu gözetilirse, rakip sendikaların, bir sendikanın kazanç paylaşma yasağını ihlal eden davranışlarını engelleyecek yahut sonuçlarını telafi edecek hukuki çarelere başvurmaları, kendileri aleyhine yoğun bir propaganda faaliyetine maruz kalmalarına ve mevcut üyeleri ile diğer işçiler nezdinde olumsuz bir imaja sahip olmalarına yol açma riskini taşımaktadır. Bu bakımdan yapılması gereken, kazanç paylaşma yasağını ihlale özgü ve bu ihlalle orantılı bir idari yaptırım öngörülmesidir. Bu çözüm, Devletin kolektif sendika özgürlüğü ile bunun bir görünüm biçimi olan sendika çokluğu ilkesinden tam anlamıyla yararlanması önündeki engelleri ortadan kaldırma yükümlülüğüne de uygun düşecektir.

KAYNAKÇA

- Aebi-Müller R E, *CHK – Handkommentar zum Schweizer Privatrecht- Personen - und Familienrecht – Partnerschaftsgesetz Art. 1-456 ZGB – PartG*, 3. Auflage, Schultess, 2016.
- Aktay A N, *Toplu İş Hukuku*, 2. Baskı, LYKEION, 2019.
- Arıcı K, *Türk İş Hukuku – II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, Gazi, 2022.
- Aydın D, “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(2), s. 791-807.
- Başterzi S, “Sendika Yönetim Kurulu Kararlarının Yargısal Denetimi”, *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, Onikilevha, 2019, s. 619-678.
- Böckli P, *Schweizer Aktienrecht*, 4. Auflage, Schultess, 2009.
- Brehm R, *Berner Kommentar - Die Entstehung durch unerlaubte Handlungen, Art. 41-61 OR Obligationenrecht, Allgemeine Bestimmungen*, 5. Auflage, Staempfli, 2021.
- Büchler A, *OFK – Orell Füssli Kommentar - ZGB Kommentar Schweizerisches Zivilgesetzbuch*, 4. Auflage, Orell Füssli, 2021.
- Canbolat T, “İşveren Sendikalarınca Kurulacak Yardım Fonlarına İlişkin 6552 Sayılı Kanunla Getirilen Düzenlemenin Esasları”, *İş ve Hayat Dergisi*, 1(1), 2015, s. 171-180.
- Cornils M, “GG Art. 9 [Vereinigungsfreiheit]”, Volker Epping/Christian Hillgruber (Hrsg.), *BeckOK Grundgesetz*, 51. Edition, C.H. Beck, 2022.
- Çelik N/Caniklioğlu N/Canbolat T/Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri*, 34. Baskı, Beta, 2021.
- Dieterich T, “Arbeitsgerichtlicher Schutz der kollektiven Koalitionsfreiheit”, *Arbeit und Recht*, 53(4), 2005, s. 121-128.
- Dural M/Öğüz T, *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku*, 16. Baskı, Filiz, 2015.
- Ekmekçi Ö, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2. Baskı, Onikilevha, 2019.
- Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 21. Baskı, Yetkin, 2017.
- Ersoy U, “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu (TCK m.118)”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(2), 2016, s. 471-515.
- Evik A H, “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 2006/2, s. 203-219.
- Eyrenci Ö, *Sendikalar Hukuku*, BASİSEN, 1984.
- Forstmoser P/Meier-Hayoz, A/Nobel P, *Schweizerisches Aktienrecht*, Schultess, 1996.
- Gelir İdaresi Başkanlığı, *Derneklerin Vergilendirilmesi Rehberi 2012*, <https://www.siviltoplum.gov.tr/kurumlar/siviltoplum.gov.tr/Mevzuat/Rehberler/DERN_VER_REHBER_2012.pdf>, Erişim Tarihi: 16.08.2022.
- Gönen D, *Tüzel Kişilerde Kişilik Hakkı ve Korunması*, Onikilevha, 2011.
- Güzel A, “Toplu İş İlişkileri”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013*, Onikilevha, 2017, s. 299-426.
- Hamacher A/van Laak H, “§ 71 Koalitionsrecht”, Wilhelm Moll (Hrsg.) *Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht*, 5. Auflage, C.H. Beck, 2021.

- Hromadka W/Maschmann F, *Arbeitsrecht Band 2 Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten*, 4. Auflage, Springer, 2007.
- Hromadka W, “Eingriff in die Koalitionsfreiheit oder Ausgestaltung der Betaetigungsfreiheit?”, *NZA* 2018, s. 961-965.
- Huguenin C, *Obligationenrecht – Allgemeiner und Besonderer Teil*, Schultess, 2012.
- Junker A, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 17. Auflage, C.H. Beck, 2018.
- Keskin A D, *Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat*, Yetkin, 2016.
- Kırca Ç, “Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)”, *AÜHFD*, 50(1), 2001, s. 91-119.
- Kırca İ, *Anonim Şirket Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü*, 3. Baskı, Onikilevha, 2022.
- Leuschner L, “BGB § 22 Wirtschaftlicher Verein”, Franz Jürgen Saecker/Roland Rixecker/Hartmut Oetker/Bettina Limperg) *Münchener Kommentar zum BGB, Band 1*, 9. Auflage, C.H. Beck, 2021.
- Linsenmaier W, “GG Art. 9 [Vereinigungsfreiheit]”, Rudi Müller-Glöge/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 22. Auflage, C.H. Beck, 2022.
- Moroğlu E, *Anonim Ortaklıklarda Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü*, 8. Baskı, Onikilevha, 2017.
- Oftinger K/Stark E W, *Schweizerisches Haftpflichtrecht Erster Band: Allgemeiner Teil*, 5. Auflage, Schultess, 1995.
- Oğuzman M K/Seliçi Ö/Oktay-Özdemir S, *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, 15. Baskı, Filiz, 2015.
- Oral T, *Tüzel Kişilerin Manevi Zararının Tazmini*, Onikilevha, 2018.
- Özcan Z T, “Derneklerin Faaliyetleri”, *İzmir Barosu Dergisi*, 80(1), Ocak 2015, s. 99-140.
- Özsunay E, *Medenî Hukukumuzda Tüzel Kişiler*, 5. Baskı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1982.
- Poroy R/Tekinalp Ü/Çamoğlu E, *Ortaklıklar Hukuku I*, 14. Baskı, Vedat, 2019.
- Rieble V, “§ 220 Koalitionsfreiheit der Koalition”, Heinrich Kiel/Stefan Lunk/Hartmut Oetker (Hrsg.), *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3: Kollektives Arbeitsrecht I*, 5. Auflage, C.H. Beck, 2022.
- Riemer H M, *Berner Kommentar - Die Vereine, Systematischer Teil und Kommentar zu Art. 60-79 ZGB, Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Einleitung und Personenrecht, Die juristischen Personen*, Staempfli, 1990.
- Schmidt K, “Der bürgerlich-rechtliche Verein mit wirtschaftlicher Taetigkeit”, *Archiv für die civilistische Praxis*, Maerz 1982, 182. Bd., H. 1/2, s. 1-59.
- Scholz R, “GG Art. 9”, Günter Dürig/Roman Herzog/Rupert Scholz (Hrsg.), *Grundgesetz Kommentar Band II*, 96. Lieferung, C.H. Beck, 2021.
- Schwerdtfeger G, *Induvielle und kollektive Koalitionsfreiheit*, Springer, 1981.
- Serozan R, *Serozan Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 8. Baskı, Onikilevha, 2022.
- Sur M, “Sendika Yöneticilerine Ödenecek Ücretler”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II*, Beta, 2011, s. 1597-1621. (Ödenecek Ücretler)

- Sur M, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 10. Baskı, Turhan, 2022.
- Şahlanan F, *Toplu İş Hukuku*, Onikilevha, 2020.
- Treber, Jürgen; “§ 189 Schutzbereich der Koalitionsfreiheit”, Günter Schaub (Hrsg.), *Arbeitsrecht Handbuch*, 19. Auflage, C.H. Beck, 2021.
- Tuncay A C/Savaş Kutsal B, *Toplu İş Hukuku*, 7. Bası, Beta, 2019.
- Türe G/Uçar A, “Sendika Yönetim Kurulu Üyelerinin İbrası”, *Prof. Dr. Rıza Ayhan’a Armağan, C. II*, Yetkin, 2022, s. 1477-1508.
- Türe G, *İş Sözleşmesinin Kurulması*, LYKEION, 2022.
- von Stetten W, *Was Regelt Das Arbeitsrecht?*, Springer, 1987.
- Wagner G, “§ 826 Sittenwidrige vorsätzliche Schädigung”, Franz Jürgen Saecker/Roland Rixecker/Hartmut Oetker/Bettina Limperg (Hrsg.), *Münchener Kommentar zum BGB, Band 7*, 8. Auflage, C.H. Beck, 2020.
- Wagner T, “Grenzen der Koalitionsfreiheit”, *öAT*, 2020, s. 180-183.