

## SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN SAĞLANMASINDA 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNUNUN YERİ

*Doç. Dr. Mesut AYDIN*

*Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Hukuk Bilimleri Anabilim Dalı*

### ÖZET

Çağımızda üye sayıları yüzbinleri bulan sendikaların işleyişi oldukça karmaşıklaşmıştır. Üye sayısının artması sendika yönetiminde uzmanlaşmayı, bürokratikleşmeyi ve oligarşik eğilimleri ortaya çıkarırken, sendika yönetimi ile üyeler arasındaki bağları da zayıflatmıştır. Böylece, sendika içi demokrasi sorunu doğmuştur. Demokratik ülkelerde, sendikaların işleyişlerinin demokratik ilkelere uygun olması esastır. Bu uygunluğun sağlanması için çeşitli hukuki düzenlemelere yer verilmektedir. 1982 Anayasasında (m.51), sendikaların iç işleyişi ve faaliyetlerinin demokratik esaslara uygun olması, sendikalar hukukunun önemli bir ilkesi olarak kabul edilmiştir. Bu ilke ile üyelik başlangıcından itibaren sendikanın tüm faaliyetlerinin ve kararlarının demokratik ilkelere uygun olması amaçlanmaktadır. Bu çalışmada, Anayasada (m.51) yer verilen sendikanın yapısının ve işleyişinin demokrasiye uygunluğunun sağlanması açısından 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer verilen düzenlemeler ele alınmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** “Demokrasi”, “sendika içi demokrasi”, “sendika yönetim ve işleyişi”, “sendika tüzüğü”, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”.

### THE IMPACT OF THE ACT ON TRADE UNIONS AND COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS NO 6356 ON THE REALIZATION OF DEMOCRACY WITHIN TRADE UNIONS

#### ABSTRACT

Contemporary trade unions are composed of several hundred thousand members, and this fact is tough to manage for trade unions. Increasing number of members has created more specialization, bureaucratization and oligarchical attitudes within trade unions whereas the ties between trade unions and their

\*Hakem denetiminden geçmiştir.

members have weakened. Thus, the problem of democracy within trade unions was born. It is essential to a democratic state that the functioning of trade unions should obey democratic principles. Democratic countries have set various legal regulations for this purpose. 1982 Constitution states in Article 51 that the inner regulations and functioning of trade unions should be consistent with the principles of democracy. Fundamental to the law of trade unions, this principle requires that in all stages such as accession to membership, functioning and decision-making, trade unions should obey democratic principles. This essay analyses the dispositions of the Act on Trade Unions and Collective Labour Agreements No 6356 with regard to the principles set in the Article 51 of the 1982 Constitution which emphasises the consistency of trade unions with democratic principles both in their inner structuring and functioning.

**Keywords:** “Democracy”, “democracy within trade unions”, “administration of trade unions and their functioning”, “statute of a trade union”, “Act on Trade Unions and Collective Labour Agreements No 6356”

## GİRİŞ

Son yıllarda, siyasal alanın demokratikleşmesi yönünde atılan adımlar, beraberinde diğer alanlarda ve özelde ise, sendikalar üzerinde etkilerini ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle, toplumda demokrasinin bütün kurumları ile işlerlik kazanması açısından bakıldığında, sendikalar hukuku alanında sendika içi demokrasinin yerleştirilmesi gerekmektedir<sup>1</sup>.

Sendika içi demokrasi sorunu sendikaların üye sayılarının artması ile karşılaşılan bir sorun olma niteliği taşımaktadır. Şöyle ki, günümüzde teknolojik gelişmelerin etkisiyle sendikaların üye sayısı oldukça fazla bir sayıya ulaştığından, sendikalar sade işçilerin yönetebileceği bir kuruluş olmaktan çıkmıştır. Bu nedenle, sendikaların yönetiminde uzmanlaşmış yönetici bir kadro ihtiyacı ortaya çıkmaktadır<sup>2</sup>. Başka bir deyişle, sendika yönetiminin karmaşıklaşması merkezi bir bürokrasiye yer vermeyi zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk ise, sendika yönetiminde bürokratik ve oligarşik eğilimleri ortaya çıkarmaktadır.

1 “Endüstri Devrimi sonrasında ücretlilerin içinde buldukları kötü çalışma ve yaşama koşullarının düzeltilmesi için verdiği mücadeleler; bu hakların sağlanmasının yanı sıra, bu toplumlarda demokrasinin gelişmesi yönünde de önemli etkiler yaratmıştır. Diğer taraftan da bu toplumlarda demokrasinin gelişmesi, sendikal hakların gelişimini kolaylaştıran bir zemin oluşturmuştur”. Bkz. Demirdizen, Derya/ Kuvvet Lordoğlu, “Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi Ya Da Bir İmkânsızın Arayışı Mı?”, *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu V Bildiriler*, Petrol İş Yayımları 118, İstanbul, Ekim 2013, s.224.

2 Şahlanan, Fevzi, *Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1980, s.8-9.

Bu durum, sendika yöneticilerini üyelerinden uzaklaştırmakta ve sendika içi demokrasi sorunu böylece doğmaktadır<sup>3</sup>.

Sendikaların üye sayıları arttıkça, milli sendika, federasyon, konfederasyon düzeyine çıktıkça sendika içi demokrasi ilkesinin zayıfladığı gözlenmektedir<sup>4</sup>. Başka bir deyişle, sendikanın işlevinin karmaşık bir nitelik taşıması ve teknikleşmesi, üyelerin sendika içerisinde olup bitenleri anlama derecelerini ve olanaklarını zayıflattığından, üyelerin fiilen sendika işleyişinden uzaklaşmaları söz konusudur<sup>5</sup>. Ayrıca, üyelerin bu üst kademelere fiziksel olarak uzak olmaları, doğal olarak sendika faaliyetlerine ilgi ve katılımlarını azaltabilmektedir<sup>6</sup>.

Sendika içi demokrasi ilkesi aracılığıyla üyeler sendika yönetiminde daha fazla söz sahibi olmaktadır. Bu bağlamda, sendika içi demokrasinin var olması ve varlığını koruması için demokratik ilke ve kurallara uygun hukuksal bir altyapının bulunması zorunludur<sup>7</sup>. Ancak, kanuni düzenlemelere yer verilmesi, tek başına sendika içi demokrasi ilkesini gerçekleştirmeye yetmez. Bunun için kanuni mevzuata yer vermek yanında<sup>8</sup>, üyelerin sendikaların genel kurullarına ve yönetimine katılma konusunda istekli olmaları gereklidir. Başka bir deyişle, üyelerin sendikanın yönetim ve faaliyetleri konusunda ilgili olmasına ihtiyaç vardır<sup>9</sup>. Çünkü, sendika içi demokrasinin kendiliğinden sendikaların yönetim ve işleyişine hakim olacağını beklemek gerçekçi bir yaklaşım değildir.

Ülkemizde sendika içi demokrasi ilkesi, ilk olarak, 1961 Anayasasında (m.46) kabul edilmiştir. Anayasada, “*Sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz*” denilmiştir. 1982 Anayasasında (m.51/son) ise, 1961 Anayasasında yer verilen hüküm esas itibarıyla benimsenerek, “*Cumhuriyetin temel nitelikleri*” de maddeye eklenmiştir. Buna göre, “*sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz*” denilmek suretiyle temel bir ilke ortaya konulmuştur. Burada, sendikaların top-

3 Bkz. Şahlanan (1980), s.8-9.

4 Şahlanan (1980), s.10.

5 Şahlanan (1980), s.10-11.

6 Dereli, Toker, “Sendika İçi Demokrasi”, Türkiye *Sendikacılık Ansiklopedisi*, C.3., Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı'nın Ortak Yayını, İstanbul 1998, s.25.

7 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.228.

8 Amerika Birleşik Devletleri'nde de, 1947 tarihli Taft-Hartley Kanununa ek hükümler getiren 1959 tarihli Landrum-Griffin Kanununda, sendikalarda üyelerin oy hakları ve seçim yöntemlerini ilgilendiren ve üst kuruluşların aşırı güç kullanmasını sınırlandıran ayrıntılı düzenlemelere yer verilmişti. Bkz. Dereli (1998), s.25.

9 Şahlanan (1980), s.12.

lum ve çalışma hayatında üstlendikleri görev ve sorumlulukları gereği sendika içi demokrasi ilkesi vurgulanmaktadır<sup>10</sup>. Ayrıca, sendikaların, sahip oldukları gücü kötüye kullanmamaları için sendikaların tüzük, yönetim ve işleyişlerinin demokrasi esaslarına aykırı olamayacağına yer verilmektedir<sup>11</sup>.

Bu çalışmada, 1982 Anayasasında öngörülen sendikanın tüzük, yönetim ve işleyişinin demokrasiye uygunluğunun sağlanması açısından, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda (STİSK)<sup>12</sup> yer verilen hükümler incelenmektedir. Başka bir deyişle, sendika içi demokrasi ilkesi bağlamında, sendikaların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri konusuyla ilgili 6356 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeler inceleme konusunu oluşturmaktadır. Burada, işçilerin kurduğu sendikalar incelenmektedir. İşçilerin kurduğu sendikalar üzerinde durulmasının nedeni; sendika içi demokrasi sorununun daha çok üyeleri on binler hatta yüzbinlere ulaşan işçi sendikalarında önemli bir sorun olmasından dolayıdır<sup>13</sup>.

## 1. SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMI

Sendika içi demokrasi kavramı, “*sendikaların yönetimlerinin, yapı ve işleyişlerinin ve üyelerini temsil işlevlerinin demokratik kurallara uygun olması*”<sup>14</sup> şeklinde tanımlanabilir.

İşyerinin demokratikleştirilmesi, demokratik bir toplum düzeninin oluşturulması bakımından son derece önemlidir<sup>15</sup>. Çünkü, işyerinin insan yaşamı üzerinde önemli bir etkisi söz konusudur. Bu bağlamda, insan yaşamının önemli bir kısmı işyerinde geçtiği gibi, kişilerin yeni bilgiler öğrendiği, yeteneklerini geliştirdiği ve kendisi ve ailesinin yaşamı için gerekli maddi olanakları sağladığı yerler de işyerleri olmaktadır<sup>16</sup>.

Günümüz demokrasilerinde, siyasi partilerin, derneklerin, sendikanın ya da meslek kuruluşlarının otokratik usullerle yönetilmesini önleyecek yasal düzenlemelerin yürürlüğe konulduğu görülmektedir<sup>17</sup>. Sendikaların işleyişinin demokratik kurallara uygun olması, sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesinde önem taşımaktadır. Başka bir deyişle, sendika içi demokrasi ilkesi,

10 Tuncay, A. Can/Savaş, F. Burcu, *Toplu İş Hukuku*, 3. B., Beta, İstanbul, 2013, s.24.

11 Tuncay/Savaş (2013), s.24.

12 RG. 7.11.2012/28460.

13 Aynı yönde bkz. Şahlanan (1980), s.1, 8-9.

14 Dereli (1998), s.23.

15 Uygun, Oktay, *Demokrasi, Tarihsel, Siyasal ve Felsefi Boyutlar*, XII Levha Yayıncılık, İstanbul, 2011, s.194.

16 Uygun (2011), s.194.

17 Uygun (2011), s.194.

Anayasa ve Kanunda öngörülen amaçları yerine getirebilmeleri için, sendikaların demokratik bir yapıya sahip olmalarını gerektirmektedir<sup>18</sup>. Bu bağlamda, “*demokrasi kurallarına olabildiğince yaklaşan ve onlara işleyişinde yer verebilen sendikaların demokratik olduğunu kabul etmek gerekir*”<sup>19</sup>.

Burada, sendika demokrasisinin farklı boyutlarının bulunduğunu belirtmek gerekir. Bu durum, onun çeşitli kriterler dikkate alınarak belirlenebilmesine imkan sağlar<sup>20</sup>. Sendika içi demokrasi bağlamında, üyelerin beğenmedikleri yöneticileri dürüst ve adil seçimlerle değiştirebilmeleri ve bu bağlamda kongre ve karar sürecinde üyelerin eşit oy ve eleştiri hakkına sahip olmaları, kuruluş içinde çoğunluk çıkar ve görüşlerinin temsili kadar, azınlık haklarının da güvence altına alınmasına ilişkin mekanizmaların kurulması, faaliyetlerden üyelerin eşit bir şekilde yararlanması, yerel, bölgesel ve ulusal düzeyleri kapsayan hiyerarşik yapılanmalar içinde değişik düzeylerdeki birimlerin birbiri ile ilişkilerinin demokratik kurallara uygun olması, üst düzeydeki birimlerin alt kademelerdeki birimler üzerindeki güç ve yetkilerinin sınırlandırılması, aşağıdan yukarıya doğru etkin bir iletişim ve eleştiri sürecinin varlığı gibi hususlar önemlidir<sup>21</sup>. Ayrıca, bazı yazarlar tarafından, sendika demokrasisi kavramı ile siyasal demokrasinin kurum ve kuralları ilişkilendirilmek suretiyle, benzer demokratik kuruluşlarda siyasal demokraside olduğu şekliyle, genel kurul (yasa), yönetim ve yürütme kurulu (yürütme) ve disiplin ve denetleme kurulu (yargı) nun birbirlerinden kesin bir şekilde ayrılarak, birbirlerine karşı etkin bir kontrol ve denge görevi görmeleri gerektiği de belirtilmektedir<sup>22</sup>.

Sendika içi demokrasi ilkesi, demokrasinin açıklık, çoğulculuk ve katılımçılık gibi evrensel ilkelerinin sendikanın yönetim ve işleyişinde yerleşmesiyle de yakından ilişkilidir<sup>23</sup>. Bu nedenle, sendika yönetiminin belirlenmesinde, serbest ve dürüst seçimler önem taşımaktadır. Nitekim demokrasiyi, “*yöneticilerin tüm yönetilenler tarafından serbest ve dürüst seçimler yoluyla seçildikleri bir rejim olarak*”<sup>24</sup> basit bir şekilde tanımladığımızda, seçim kurumunun sendikalar hukukundaki önemi ortaya çıkar. Öte yandan, sendika içi demokrasi ilkesi sadece sendikal organların seçimle iş başına geldiği ve sendikanın yürü-

18 Sümer, Haluk, H., İş Hukuku, Mimoza Yayınları, 19. B., Konya, 2014, s.175.

19 Şahlanan (1980), s.12.

20 Dereli (1998), s.23.

21 Dereli (1998), s.23-24.

22 Dereli (1998), s.24.

23 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.226.

24 Özbudun, Ergun, *Türk Anayasa Hukuku*, 15. B., Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s.91.

tümünde de yargı denetiminin işlemesi anlamına gelmemektedir<sup>25</sup>. Bu nedenle, sendika içi demokrasinin yerleşmesi bağlamında, sendika üyeliğinden başlamak üzere, sendikanın örgüt yapısı, bu örgüt yapısının işleyişi, karar alma ve temsil edilme süreçlerinde demokratik ilkelere uygunluk önem taşımaktadır<sup>26</sup>.

Demokratik yapıya sahip sendikal örgütlenmede yöneticilerinin atama ile değil seçimle işbaşına gelmesi ilkesi geçerlidir<sup>27</sup>. Bu örgütlenmelerde nihai otorite, seçilenler yerine seçmenlerdedir ve otorite alt kademelerden üst kademelere doğru yani aşağıdan yukarıya doğru çıkar<sup>28</sup>. Başka bir deyişle, demokratik bir sendikal organizasyon, kararların üyelerin aktif katılımı ile alındığı, üyelerin sorunlar hakkında gerçek anlamda bilgilendirildiği, çeşitli seçenekler ve adaylar arasında seçim yapma imkanının bulunduğu ve çoğunluğun kararı ile iş başındaki yönetimin değiştirebildiği bir örgütlenme şeklidir<sup>29</sup>.

Ayrıca, sendika organları için düzenli olarak seçimlerin yapılması, iktidarın belli ellerde toplanmasını da engelleyeceği gibi, yönetici kesimin belli kişilerden oluşmasını da engeller. Başka bir deyişle, sendika içi demokrasinin sağlanabilmesi için sendikaların sürekli belli gruplar veya belli bir azınlık tarafından yönetilmesinin önlenmesi de gerekir. Yine, seçim kurumundan beklenen faydanın elde edilmesi için seçimlerin göstermelik bir mahiyet taşıması ve bunun için gereken tedbirlerin alınması gerekir<sup>30</sup>. Ayrıca, sendikaların işleyişinde demokratik kurallardan uzaklaşılması, imtiyazlı bir yöneticiler sınıfını ortaya çıkarabilir. Bu durum, imtiyazlı bir yönetici sınıfının uzun süre beceri ve başarıları olmadan sendikaların başında kalabilmesi sonucunu doğurabilir<sup>31</sup>.

Sonuç olarak, sendika içi demokrasinin yerleşmesinde; sendika örgüt yapısı, bu yapının işleyişi, karar alma ve temsil edilme süreçlerini belirleyen mevzuat yanında<sup>32</sup>, sendika üyelerinin bilinçlenmeleri<sup>33</sup> ve sendikanın yönetim ve faaliyetlerine ilgi göstermeleri gerekir. Başka bir deyişle, sendika üyelerinin

25 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.228.

26 Bkz.Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.230.

27 Dereli (1998), s.23.

28 Dereli (1998), s.23.

29 Miller, Frank B., "Sendika İçi Demokrasi", (çev. Sebahattin Zaim), *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.13, 1962, s.85.

30 Lordoğlu, Kuvvet, "Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Y2004, S.1, s.94.

31 Şahlanan (1980), s.1.

32 Bkz.Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.230.

33 Çelik, Nuri, *İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, 1. Sendikalar, Sermet Matbaası*, 2. B., İstanbul, 1979, s.53; Şahlanan (1980), s.12.

bilinç düzeyi sendika içi demokrasinin sağlanmasında önemlidir. Burada, üyelerin eğitilmeleri yoluyla bilinç düzeylerinin artırılabilceğini belirtmek gerekir<sup>34</sup>.

## 2. HUKUKİ DÜZENLEMELER

### 2.1. Anayasal Düzenleme

Anayasada (m.2), Türkiye Cumhuriyetinin demokratik bir devlet olduğu vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, Devletin demokratik niteliği, Devlet organlarını olduğu kadar Devlet dışındaki kuruluşların da demokratik kurallara uygun bir şekilde işlemesini gerektirir. Anayasada (m.51/son), “*Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz*” denilmek suretiyle sendikaların tüzük, yönetim ve işleyişlerinin açıkça demokrasi esaslarına uygun olması gerektiği belirtilmiştir. Hükümde ayrıca, sendikaların tüzük, yönetim ve işleyişlerinin “*Cumhuriyetin temel niteliklerine*” de aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Cumhuriyetin temel nitelikleri Anayasanın 2. maddesinde, “*Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devletidir*” şeklinde ifade edilmiştir. Burada, Türkiye Cumhuriyetinin nitelikleri arasında sayılan demokratik devlet niteliği, toplum içindeki kurum ve kuruluşların demokratik bir yapıya sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır. Nitekim, sendikaların, yaptıkları faaliyetler ve toplumun önemli bir kesimini ilgilendiren sorunlara el atmaları dolayısıyla, siyasal partilerde olduğu gibi, demokratik siyasi hayatın vazgeçilmez unsurları haline gelmişlerdir<sup>35</sup>.

Burada, anayasal bir düzenleme olmasaydı bile, Devletin demokratik niteliğinin bir sonucu olarak, sendikaların tüzük, yönetim ve işleyişlerinin demokrasiye uygun olması gerektiği sonucuna varmanın mümkün olabileceğini belirtmek gerekir<sup>36</sup>.

Anayasada açıkça sendika tüzüğünün demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Tüzük, sözlükte “*(isim) herhangi bir kurumun veya kuruluşun tutacağı yolu ve uygulayacağı hükümleri sırasıyla gösteren maddelerin hepsi, nizamname, statü*”<sup>37</sup> şeklinde tanımlanmaktadır. O halde, sendikaların tutacakları yol ve uygulayacakları hükümler sendika tüzüğünde gösterilecek-

34 Şahlanan (1980), s.12.

35 Tuncay/Savaş (2013), s.24.

36 Aynı yönde bkz. Şahlanan (1980), s.35-36.

37 Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük, <[www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)>, 01.11.2016.



tir. Kısaca, tüzük sendikanın anayasası niteliğindedir<sup>38</sup>. Bu nedenle, sendika tüzüğünün demokratik esaslara uygun olması gerekmektedir. Hükümde, tüzükten söz edilmesi önemlidir. Çünkü, sendikal yaşam sendika tüzüğüne göre yürütüleceğinden, burada tüzükten söz edilmesi yerindedir<sup>39</sup>. Öte yandan, sendikaların tüzüklerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağına ilişkin hüküm(m.51), kanun koyucuya verilmiş bir direktif mahiyetindedir<sup>40</sup>. Bu bağlamda, Anayasanın 51. maddesinin gerekçesinde, “*Sendikaların tüzüklerinin demokratik esaslara aykırı olmayacağı hükmü, her şeyden önce kanun koyucuya verilmiş bir direktif mahiyetindedir, ancak bu direktif mahiyetindedir, ancak bu direktif 10 uncu madde gereğince yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve kişileri de bağlar. Sendikaların yönetim ve işleyişleri de demokratik esaslara uygun olacak, gerekli yasal ve idarî tedbirlerle bu uygunluk sağlanacaktır. Sendika tüzüklerinin, sendikaların işleyiş ve yönetimlerinin demokratik esaslara uygun olması, üyelerin serbest iradeleriyle yöneticilerini seçmelerine imkân verilmesidir. Sendika üyeleri üzerinde yöneticilerin baskısı sözkonusu olmayacaktır. Yönetici hegemonyası hiçbir şekilde müsamaha ile karşılanmayacaktır. Bu direktife de 10 uncu maddedeki tüm organ ve kişilerce uyulacaktır*”<sup>41</sup> denilmektedir.

Anayasada ayrıca, “*yönetim ve işleyişten*” söz edilmektedir. Sendikaların yönetim ve işleyiş kural olarak tüzüklerine göre olur. Ancak, sendikaların tüzüklerinde yer almayan kural ve uygulamalar olabileceği gibi, bazı somut olaylarda sendika organlarının iradesi ile tüzükte yer almayan kural ve uygulamalar da söz konusu olabilir. Ayrıca, sendikaların tüzük hükümleri dışına çıkan bir yönetim ve işleyiş geliştirmesi de mümkündür<sup>42</sup>. Bu nedenle, Anayasada (m.51/son), tüzük yanında yönetim ve işleyişten söz edilmesi, bu tür kural ve uygulamaları içerdiği için yerindedir<sup>43</sup>.

Burada, sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişlerinin, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına uygun olacağı belirtilirken genel ve çerçeve bir düzenlemeye yer verilmektedir. Bu durumda, konuyla ilgili ayrıntılı düzenlemelerin kanunla yapılması gerekir. Buna uygun olarak, 6356 sayılı Kanunda yer verilen bir çok hükmün sendika içi demokra-

38 Tuncay/Savaş (2013), s.51; Narmanlıoğlu (2013), s.99.

39 Şahlanan (1980), s.39.

40 Bkz. Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 2. B., Beta, İstanbul, 2013, s.31 vd.

41 Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Tasarısının Danışma Meclisince Kabul Olunan Metni ve Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonu Raporu. (D. Meclisi : 1/463; M. G. Konseyi : 1/397), s.27-28.

42 Şahlanan (1980), s.40.

43 Bkz. Şahlanan (1980), s.40.



siyi gerçekleştirme yönünde ve ulusalüstü normlar dikkate alınmak suretiyle konulduğu görülmektedir. Nitekim, bu durum, 6356 sayılı Kanunun genel gerekçesinde, “*Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir. Kanunda, Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5 inci Maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6 ncı Maddesi başta olmak üzere birçok hükmü de dikkate alınmıştır*”<sup>44</sup> denilmektedir.

## 2.2. Kanuni Düzenleme

### 2.2.1. Genel Olarak

1982 Anayasası döneminde, ilk olarak, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu uygulanmış, daha sonra bu kanun 6356 sayılı Kanunun kabul edilmesiyle yürürlükten kaldırılmıştır<sup>45</sup>. 6356 sayılı Kanun, daha önce 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla ayrı ayrı düzenlenen “*sendikalar*” ve “*toplu iş sözleşmesi*”ni birlikte düzenlemiştir.

6356 sayılı Kanunun “*sendikalarla*” ilgili bölümlenmesi (1-6. Bölüm) incelendiğinde, birinci bölümde, “*amaç ve tanımlar*” (m.1-2), ikinci bölümde, “*kuruluş esasları ve organlar*”(m.3-16), üçüncü bölümde “*üyelik*”, (m.17-22), dördüncü bölümde “*güvenceler*” (m.23-25), beşinci bölümde “*faaliyetler*” (m.26-27) ve altıncı bölümde “*kuruluşların gelirleri, denetimi ve kapatılması*” (m.30-32) konuları düzenlenmiştir.

44 Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, TBMM, S.sayısı 197, s.4-5.

45 6356 sayılı Kanunun kabul edilmesinin nedeni; Kanunun genel gerekçesinde, 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla Anayasada yapılan değişikliklerle, sendikal hak ve özgürlükler alanında yeni bir durumun ortaya çıktığı, bu değişiklikler kapsamında toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunların özgürlükçü bir tutumla ele alınmasının kaçınılmaz olduğu, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımamanın mümkün olmadığı, söz konusu kanunlarda ancak kısmi değişikliklerin yapılabildiği ve bütünlük arz etmediği, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemek, ILO normları, Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştirileri dikkate almak şeklinde belirtilmektedir. Bkz. Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, TBMM, S.sayısı 197, s.4-5.

Demokrasinin işleyişinin dayandığı seçim kurumuna sendikalar alanında önemli bir yer verilmektedir<sup>46</sup>. Bu kapsamda, genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre (6356 sayılı Kanun m.14/1) yapılacaktır. Ancak, karar alma ve uygulama süreçlerinin şekle uygun yapılması tek başına demokratik esasların sendikalarda yerine getirilmesi anlamı taşımamakta ve demokratik bir ilke olan açıklık ilkesinin de burada önemli olduğunu belirtmek gerekmektedir. Başka bir deyişle, seçimlerin gerçek anlamda değil, şekli anlamda yani sürecin kılıfına uydurulması için yapılması, işçilerin sendikaya olan güveni azaltabileceği gibi, sendikal mücadeleye katılımlarını da engelleyebilir<sup>47</sup>. Öte yandan, sendikanın yönetimi konusunun da sendika içi demokrasi ilkesiyle sıkı bir ilişkisi vardır. Sendika yönetimi demokratik esaslara uygun bir şekilde oluşturulmalıdır. Bu bağlamda, sendika yönetiminin çoğunluğun iradesi ile şekillenmesi esastır. Sendikalarda çoğunluğun iradesinin yönetime yansımaları için ise, çoğunluğun sendika organlarına katılma yönündeki kanallarının açık bulundurulması ve bu yönde herhangi bir engelle karşılaşmamaları gerekir. Sendikanın küçük bir azınlığa dayalı bir şekilde yönetilmesi ise, demokrasiye uygun değildir.

Anayasada (m.51), ”sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz” denildiğinden, “sendikanın kuruluşu”, “sendika tüzüğü”, “sendika yönetimi”, “sendika kuruculuğu ve üyeliği”, “sendika faaliyetleri”, “sendika disiplini” ve “sendikanın kapatılması” gibi başlıklar dikkate alınmak suretiyle, 6356 sayılı Kanunda yer verilen düzenlemeler incelenmektedir. Ayrıca, buradaki yer verilen konuların incelenmesinde, Kanunda yer verilen sistematik düzenleme esas alınmaktadır.

### 2.2.2. Sendikanın Kuruluşu

Sendikaların kuruluşunda serbestlik ilkesi geçerlidir. 6356 sayılı Kanunda (m.3), sendikaların bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyararak önceden izin almaksızın kurulacağı ve sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacakları belirtilmiştir<sup>48</sup>. Böylece, kanun koyucu sendikaların kuruluşunda “serbest kuruluş ilkesini” ve “işkolu düzeyinde sendikacılığı” kabul etmektedir. Kanunda işkolu düzeyindeki sendikacılığın kabul edilmesinin nedeni güçlü

46 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.228-229.

47 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.235-237.

48 Kamu işveren sendikalarında ise, sendikanın aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz(6356 sayılı Kanun m.3/2).

sendikacılığı sağlama amacına yöneliktir. Güçlü sendikacılıktan kastedilen ise, daha çok işçiyi çatısı altında toplayan sendikalarda işçilerin bulunmasıdır<sup>49</sup>.

Sendikalar işkolu düzeyinde kurulabilmektedir. 6356 sayılı Kanunda işkolu düzeyinde sendika kabul edilmekle birlikte aynı işkolunda birden fazla sendikanın kurulması da yasaklanmamaktadır. Nitekim, bir işkolunda zorunlu olarak tek bir sendikanın kurulmasına imkan tanınması, farklı düşünce ve inançlara bağlı kişilerin belirli bir yöne zorlayacağından, sendika özgürlüğü ilkesine aykırı olabileceği gibi, kişi hak ve özgürlüklerine de aykırıdır<sup>50</sup>. Bir işkolunda birden fazla sendikanın kurulması ise, sendikalar arasında bir görüş farklılığı bulunması nedeniyledir. Öte yandan, serbestçe sendika kurabilme hakkı sendika özgürlüğünün bir yansımasıdır. Burada, sendika özgürlüğü ile sendika içi demokrasi kavramları birbirinden farklı olmasına rağmen, aralarında yakın bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir<sup>51</sup>.

Aynı işkolunda birden fazla sendika üyeliği ise, mümkün değildir. Bu durum, sendika üyeliğinin saptanmasında karışıklık çıkmasına da neden olur<sup>52</sup>. Ayrıca, görüşüne uygun bir sendikaya üye olan ve görüşünü sendika içinde etkin kılma yolu mevcut olmasına karşılık, bir sendika üyesinin farklı görüşleri savunan bir sendikaya üye olmak istemesinin haklılığı da tartışılabilir<sup>53</sup>.

6356 sayılı Kanunda, 2821 Sayılı Kanun döneminde eleştiri konusu olan, “*meslek ve işyeri esasına göre işçi sendikasının kurulamayacağına*” ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. 2821 sayılı Kanundaki açık yasaklama hükmü ortadan kaldırılmasına karşılık, 6356 sayılı Kanunun 2/ğ, 3/1 ve 8/c maddeleri dikkate alındığında, meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulmasının mümkün olmadığı ve bu durumun ILO normları ile uyumlu olmadığını belirtmek gerekir<sup>54</sup>. Ayrıca, bazı yazarlar, işkolu düzeyinde sendikalaşmanın sendikal demokrasiyi zayıflattığını belirtmektedirler<sup>55</sup>. Buna göre, işkolu sendikacılığı

49 Konuyla ilgili bkz. Narmanlıoğlu (2013), s.81.

50 Işık, Rüçhan, *Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Sınırları*, AÜHFY, Ankara, 1962, s.100; Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, *İş Hukuku Dersleri*, 28. B., Beta Yayınları, İstanbul, 2015, s.564.

51 Dereli (1998), s.24.

52 Şahlanan (1980), s.76.

53 Şahlanan (1980), s.76.

54 Alpagut, Gülsevil, “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi (*Seminer-22 Aralık 2012*)”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Seçkin Yayınları, Ankara, 2013.

55 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.229-230.

oligarşik yönetim eğilimi ortaya çıkarır ve sendika genel merkezlerini denetleyecek yatay denetim mekanizmaları söz konusu olmaz. Sendika iç işleyişinde yatay örgütlenmiş denetim mekanizmalarının bulunmaması ise, sendika liderlerine keyfi davranma imkanı sağlayabilir. Ayrıca, bu tür sendikacılıkta yöneticilere sağlanan imkanlar (seyahat, özel araç tahsisi, ikramiye vb.) lider sendikalarının ortaya çıkmasına zemin hazırlar<sup>56</sup>.

Anayasa Mahkemesi ise, sendikaların işkolu esasına göre kurulacağını öngören kuralların, kamu düzenini sağlamak ve devam ettirmek, daha etkin ve daha güçlü bir sendikacılığı temin etmek için çıkarılmış olduğu görüşündedir. Bu bağlamda, Mahkeme 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (ğ) bendinde “...bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere...” ibaresi ile Kanunun 3. maddesinin (1) numaralı fıkrasında yer alan, “Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur” ibaresinin Anayasaya uygun olduğuna karar vermiştir. Burada Mahkemenin, işçilerin haklarının etkili bir şekilde korunabilmesinin ancak güçlü sendikacılıkla mümkün olduğu ve bunun sağlanması için de işkolu düzeyinde sendikacılığın bulunması gerektiği şeklindeki görüşün önemli bir yeri vardır. Nitekim kararda, “Aynı işkolunda çalışanların benzer çalışma koşulları ve ortak çıkarları bulunduğu düşüncesinden hareketle, mesleki farklılıkları dikkate almaksızın bir işkolunda ya da endüstride çalışanların tümünü örgütleyen işkolu sendikalarına eğilim artmış ve bunun sonucunda işkolu sendikaları temel örgüt modeli haline gelmiştir. Haklar mücadelesinde etkili olabilme ve sonuç alabilmenin ancak güçlü bir sendika ile mümkün olabileceği, bunun ise daha fazla işçinin aynı sendikada örgütlenmesine bağlı olduğu düşüncesi, işkolu sendikacılığının gelişmesine yol açmıştır. Bu çerçevede, sendikaların işkolu esasına göre kurulacağını öngören kuralların, kamu düzenini sağlamak ve devam ettirmek, daha etkin ve daha güçlü bir sendikacılığı temin etmek için çıkarılmış olduğu anlaşılmaktadır. Zira mevcut sistem içerisinde güçlü yapılar haline gelen sendikalar işkolu esasına göre faaliyette bulunan sendikalardır. Bununla birlikte diğer sendikal örgütlenme biçimlerinin açıkça yasaklanmadığı, nitekim diğer örgütlenme modelleri ile kurulup faaliyette bulunan sendikaların mevcut olduğu ve şartlar sağlandığında toplu iş sözleşmesi imzalayabilme haklarının bulunduğu gerçeği göz önüne alındığında getirilen sınırlamaların meşru temellere dayandığı, hakkın özünü zedelediği ve ölçüsüz bir müdahale oluşturmadığı görülmektedir. Diğer yandan kural, sendikaların görevlerini yerine getirmeleri ve sendikal hakların kullanılması sırasında bağımsızlığına müdahalede bulunmamakta, işçilerin bir sendikaya üye olma ya da üyelikten ayrılma serbestisine zarar vermemektedir”<sup>57</sup> denilmektedir.

56 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.239.

57 AYM, 22.10.2014 T., E.2013/1, K.2014/161, RG.11.11.2015/29529, parag.36-38.

### 2.2.3. Sendika Tüzüğü

Sendika tüzüğü sendikanın yönetim ve işleyişini gösteren temel bir belgedir. Bu nedenle, tüzüklerde sendika içi demokrasiye aykırı olabilecek düzenlemelerden kaçınılması gerekir. Öte yandan, sendikaların tüzüğünde yer alması gereken hususların da şüpheye yer bırakmayacak şekilde açıkça belirlenmesi, sendika içi demokrasi açısından önemlidir.

6356 sayılı Kanunda (m.8) kuruluşların<sup>58</sup> tüzüğünde olması gereken şartlar ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir: “a) Adı, merkezi ve adresi, b) Amacı, c) Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu, ç) Sendika kurucularının ad ve soyadları, kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri, d) Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları, e) Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerinin oy kullanmaları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları, f) Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları, g) Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği, ğ) Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar, h) Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar, ı) İç denetim usulleri, i) Tüzüğün değiştirilme usulleri, j) Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli, k) Organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsil yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri”.

Yukarıda yer verilen hususlar dışında, sendikalar gerekli gördükleri konularla ilgili olarak tüzüklerine hüküm koyabilirler. Bu durum, 6356 sayılı Kanunun 8. maddesinin gerekçesinde, “Kuruluşlar Maddede belirtilmeyen hususlarda gerekli gördüğü konuları da tüzükleri ile düzenleyebilirler” şeklinde

58 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda (m.2), “kuruluş” kavramı ile sendika ve konfederasyonlar ifade edilmiştir. Bkz. Sümer (2014) s.173; AYM 6356 sayılı Kanunda (m.2/1-g ve f) kuruluş olarak, “sendika ve konfederasyonlar”ın, üst kuruluş olarak ise “konfederasyonlar”ın tanımlanmasını Anayasaya uygun bulmuştur. Kararda, “Kuruluşları, sendika ve konfederasyonlar olarak, üst kuruluşları ise konfederasyonlar olarak tanımlayan kurulların, kamu düzenini sağlamak ve devam ettirmek, daha etkin ve daha güçlü bir sendikacılığı temin etmek için çıkarılmış olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte diğer sendikal üst örgütlenme biçimi olan federasyonların açıkça yasaklanmadığı gerçeği göz önüne alındığında getirilen sınırlamaların meşru temellere dayandığı, hakkın özünü zedelediği ve ölçüsüz bir müdahale oluşturmadığı görülmektedir” denilmektedir. Bkz. AYM, 22.10.2014 T., E.2013/1, K.2014/161, RG.11.11.2015/29529, parag.51.

ifade edilmektedir<sup>59</sup>. Böylece, sendikalar yapacakları düzenlemelerde, sendika içi demokrasi ilkesini esas alarak, önemli gördükleri konularla ilgili çeşitli düzenlemeler yapabileceklerdir. Ancak, sendika tüzüğü, sendikaların yönetim ve işleyişleri için son derece önemli olduğundan, tüzükte yer alan hükümlerin kanunun emredici hükümlerine aykırı olmaması gerekir. Başka bir deyişle, demokratik esaslara uygun bir işleyişten söz edebilmenin ilk koşulu; sendika tüzüklerinde yer verilen hükümlerin sendika içi demokrasiyi esas alan bir yaklaşımla oluşturulmasıdır. Bu bağlamda, sendikalara üyelik başvurusundan başlamak üzere, üyelere getirilen haklar ile üyeliğin sona ermesiyle ilgili bir çok konunun demokratik bir yaklaşımla ele alınması gerekmektedir.

## 2.2.4. Genel Kurul

### 2.2.4.1. Genel Kurulun Oluşumu

Sendikaların yönetiminde genel kurulun önemi büyüktür. Çünkü, genel kurul, sendikalarda en üst düzeyde kararların alındığı, sendikal işlerin görüldüğü ve denetleme yetkisinin kullanıldığı yerdir<sup>60</sup>. *“Bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır. Gerçek sendikal güç, genel kurul yoluyla sendika üyelerinin elinde olduğu sürece sendikanın demokratikliğinden söz edilebilir.”*<sup>61</sup>. Bu bağlamda, sendika içi demokrasi ilkesinin genel kuruldan başlayarak yerleştirilmesi önem taşımaktadır. Başka bir deyişle, sendika içi demokrasinin sağlanması için sendika genel kurulunun demokratik ilkelere uygun olarak kurulması ve çalışması gerekir<sup>62</sup>.

Genel kurulun görev ve yetkileri, 6356 sayılı Kanunda (m.11) şu şekilde düzenlenmiştir: *“a) Organların seçimi, b) Tüzük değişikliği, c) Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi, ç) Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi, d) Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası, e) Bütçenin kabulü, f) Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi, g) Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi, ğ) Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme, h) Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi, ı) Birleşme veya*

59 Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, TBMM, S.sayı 197, s.7.

60 Şahlanan (1980), s.170-172.

61 Şahlanan (1980), s.119.

62 Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat (2015), s.627.



*katılma, i) Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyeliğinden çekilme, j) Kuruluşun feshi, k) Mevzuat veya tüzükler genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama, (2) Şube genel kurulları, sadece birinci fıkranın (a), (ç), (d) ve (k) bentlerinde belirtilen görevleri yerine getirir. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur”.* Burada sayılan yetki ve görevler incelendiğinde, sendikalarda genel kurulun en önemli karar organı olduğu görülmektedir. Bu durumda, sendika genel kurullarının demokratik bir şekilde oluşturulması sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesi açısından oldukça önemlidir.

Genel kurul tüzüğüne göre üye ve delegelerden oluşacaktır (6356 sayılı Kanunda (m.10/1). Kanunda, “*üyenin belli bir sayıyı aşması*” halinde delege usulünün söz konusu olacağı gibi bir hususa yer verilmemiştir. Konu sendika tüzüğüne bırakılmıştır (m.10/3)<sup>63</sup>. Kanundaki bu düzenleme biçimi uygulamada çeşitli sorun ve tartışmalara yol açabilecek bir nitelik taşımaktadır<sup>64</sup>. Genel kurulun üyelerden oluşması kural olmakla birlikte, üye sayısı on binleri bulan sendikalarda, tüzüklerine bu yönde bir hüküm koymaları şartıyla, üyelerin seçtikleri delegelerden oluşması da mümkündür. Bu durum, bir yönüyle temsili demokrasiye benzetilebilir<sup>65</sup>. Böylece, sendikaların delegeler aracılığıyla toplanarak genel kurullarını yapabilmeleri sağlanmış olur. Aksi takdirde, on binlerce üyenin bir araya gelerek genel kurul toplantısını yapması fiili imkansızlık nedeniyle mümkün olmaz. Bu nedenle, delege usulünün demokratik sendika kavramına aykırı bir tarafı yoktur<sup>66</sup>. Ancak, burada, delege seçimlerinin tümüyle sendika tüzüklerini bırakılmaması, delege seçilmesinde uyulacak temel esasların kanunla belirlenmesinin, sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesine katkı sağlayacağını belirtmek gerekir<sup>67</sup>.

63 Bu konu 6356 sayılı Kanunun 10. maddesinin gerekçesinde şöyle ifade edilmiştir: “*Kuruluşların genel kurulunun tüzüklerinde belirtilen şekilde üye veya delegelerden oluşacağı belirtilmiştir. Böylece üyenin belirli bir sayıyı aşması halinde genel kurulun delege esasına göre oluşacağına ilişkin hükme son verilmiş olup, bu husus kuruluşun tüzüğüne bırakılmıştır*”. Bkz. Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, TBMM, S.sayısı 197, s.8.

64 Bkz. Narmanlıoğlu (2013), s.119.

65 Bkz.Şahlanan (1980), s.121; Benzer yönde bkz. Tuncay/Savaş (2013), s.55.

66 Aynı yönde bkz. Şahlanan (1980), s.121.

67 Bkz. Çelik (1979), s.53; Bazı yazarlar, 6356 sayılı Kanundaki (m.10/3), “*Delege seçiminin usul ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenir*” hükmünü önemli ve yerinde bulmakta ve 2821 Sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde, bu konudaki uygulamanın “*genel kurullara*” bırakılmasının bir takım usulsüzlüklere yol açtığını belirtmektedir. Bkz. Şahlanan, Fevzi, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, *İş Hukukunda Güncel*



Yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri doğal delege olarak genel kurula katılabilirler.6356 sayılı Kanunda, “Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılır”(m.10) hükmüne yer verilmiştir.Kanunda (m.9/1), 2821 sayılı Kanundan farklı olarak, genel kurul dışındaki organların üye sayılarının artırılmış olmasının (yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulu için aynı olmak üzere üçten az dokuzdan fazla şubeler için üçten az beşten fazla olamaz<sup>68</sup>), genel kurula ilişkin diğer hükümlerle birlikte değerlendirildiğinde, sendika içi demokrasi açısından bir takım sorunlara yol açabilir bir mahiyet taşımaktadır<sup>69</sup>. Şöyle ki, 2821 sayılı kanundan farklı olarak, 6356 sayılı Kanunda genel kurulun kaç delege ile toplanacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmediğinden, konu sendika tüzüğüne bırakılmıştır. Bu durumda, üst sınırdan belirlenecek sayılar dikkate alındığında, genel kurul dışındaki, yönetim, denetleme disiplin kurulu üyelerinin (3x9=) 27 üye olmak üzere doğal delege olarak genel kurula katılabilmesine imkan sağlanmaktadır. Böylece, tüzükte genel kurul delege sayısının düşük bir sayı olarak belirlendiği durumlarda, genel kurulun oluşumunu sendika içi demokrasiyi zedeleyebilecek bir yapıya çevirecektir.

*Sorunlar (3), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi, (Seminer-22 Aralık 2012), Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Seçkin Yayınları, Ankara, 2013, s.19.*

68 Anayasa Mahkemesi, 6356 sayılı Kanunun 9. Maddesinin (1) numaralı fıkrasının ikinci cümlesindeki, “genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz” hükmü ile sendikaların kurullarında görev alabilecek alt ve üst üye sayısı sınırını belirlemesinin Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir. Mahkemeye göre, “Kanun koyucu iptali talep edilen kural ile sadece kurullarda görev alabilecek alt ve üst üye sayısı sınırını belirlemiş olup bunun dışında, organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayılarını tamamen kuruluş tüzüklerine bırakmıştır...Anayasa'nın 51. maddesinin üçüncü fıkrasında “Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.” denilmiştir. Buna göre kanun koyucu, Anayasa'da yer alan sendikal hakların sınırlandırılması kurallarına bağlı kalmak şartıyla, sendika kurma hakkının kullanılmasında ilgili olarak kuruluş organlarının üye sayısının alt ve üst sınırını düzenleme konusunda takdir yetkisine sahiptir. Kanun koyucunun Anayasa'ya aykırı olmamak kaydıyla takdir yetkisi kapsamında getirdiği düzenlemelerin yerinde olup olmadığı hususu ise anayasallık denetiminin kapsamı dışındadır. Sendika ve konfederasyonlar ile şubelerinin organlarının üye sayılarının alt ve üst sınırlarının; kamu düzenini sağlamak ve devam ettirmek, daha etkin, daha güçlü bir sendikacılığı temin etmek ve karar alma süreçleri daha hızlı çalışan bir sendikal yapı oluşturmak için düzenlenmiş olduğu anlaşılmaktadır. Kural ile getirilen sınırlamaların meşru temellere dayandığı, hakkın özünü zedelediği ve ölçüsüz bir müdahale oluşturmadığı görülmektedir”. Bkz. AYM, 22.10.2014 T., E.2013/1, K.2014/161, RG.11.11.2015/29529, parag.66, 71-72.

69 Şahlanan (2013), s.18.

Aslında 6356 sayılı Kanunda, (genel kurul dışındaki organlardaki sayının artması ve disiplin kurulu üyelerinin de doğal delege sayılması nedeniyle) genel kurulların oluşumundaki asgari delege sayısının belirlenmesine yönelik 2821 sayılı Kanundaki gibi bir düzenlemeye yer verilmesi<sup>70</sup> uygun bir çözüm yolu olarak görülebilir.

6356 sayılı Kanunda ayrıca, delege seçiminin usul ve esaslarının kuruluşun tüzüğü ile belirleneceği, ancak, tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümlerin konulamayacağı (m.10/3), kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılacakları (m.10/1) belirtilmiştir<sup>71</sup>. Böylece, gerek zorunlu gerekse ihtiyari organların, doğal (tabii) delege olduğu yolundaki düzenlemeler geçerlilik taşımayacak, Kanunda sayılan zorunlu organlar dışındakiler ile tüzükte ihdas edilen organların seçilmeden delege olmaları söz konusu olamayacaktır<sup>72</sup>. Bu durumda, doğal (tabii) üyeler aracılığıyla genel kurulda sendika yönetimi tarafından istenilen yönde karar alınabilmesi pek mümkün gözükmemektedir. Ancak, temsil edilen delege sayılarının sendika tüzüklerine bırakılması, sendikaların konuyla ilgili istediği yönde düzenleme yapmasına ve üyelerin iradelerinin sendika yönetimine tam anlamıyla yansıtılmamasına neden olabilir. Şöyle ki, üye sayısının on binlerle ifade edildiği bir sendikada, delege sayısının çok sınırlı sayıda (ör. 20-30 delege) tutulması, genel kurulun seçimlerinin yönetime yakın kimseler tarafından belirlenmesine yol açabilir<sup>73</sup>. Ayrıca, seçim öncesi muhalif görülen şubelerin üyelerinin sayısının düşürülmesi, herhangi bir kritere dayanmadan seçim bölgeleri hazırlanması ve alternatif listelerin delege olmasını fiili durum oluşturarak engelleme gibi nedenler, delege seçimlerine hile karıştırılması şekilleri olarak ortaya çıkmaktadır<sup>74</sup>. Bu durum nedeniyle, bazı yazarlarca, sendika organları seçiminde asıl güvence sağlanması gereken aşamanın delege seçimleri aşaması olduğu haklı olarak belirtilmektedir<sup>75</sup>.

70 Şahlanan (2013), s.18.

71 Bazı yazarlarca, Kanunda açıkça belirtilmemiş olsa da, sendika bölge şubesi yönetim ve denetim (denetleme) kurulu üyelerinin de doğal delegelikten yararlanacağını kabul edilmesi gerektiği, bu düşüncenin kanunun sistemine ve amacına uygun olduğu belirtilmektedir. Bkz. Tunçomağ, Kemal, İş Hukuku, C.II, 2. B., Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985, s.88; Narmanlıoğlu (2013), s.118.

72 Bkz.Narmanlıoğlu (2013), s.118-119.

73 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.229.

74 Bkz.Özveri (2012), s.56.

75 Özveri, Murat, *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012, s.56.

#### 2.2.4.2. Genel Kurul Toplantıları

Sendikanın faaliyetleri konusunda genel politikanın belirlendiği yer genel kuruldur. Genel kurul toplantılarında sendika yöneticileri seçildiği gibi, yönetiminin denetimi de yapılmaktadır<sup>76</sup>. Bu nedenle, sendika içi demokrasinin yaşanması gereken bir yerdir. Genel kurul toplantıları tüm üyelerin katılımına açıktır. Bu nedenle, genel kurul toplantılarından üyelerin tümü haberdar edilmelidir. Bunun için makul bir süre önceden üyelerin genel kurul toplantısına katılımı için usulüne uygun bir çağrının (toplantı yeri, zamanı, gündem vb. hususları içeren) yapılması ve sürpriz genel kurul toplantılarının yapılmaması gerekir<sup>77</sup>.

Demokratik işleyişe sahip bir sendikanın olabilmesi için genel kurul toplantılarının mevzuatta öngörülen belli aralıklarla yapılması şarttır. Böylece, üyelerin genel kurul toplantılarına hazırlıklı olabilmeleri sağlandığı gibi, yöneticilerin belli zaman aralıklarıyla üyelerinin denetimine ve seçimine tabi tutulması da söz konusu olur<sup>78</sup>. 6356 sayılı Kanunda (m.12/1), kuruluşların ilk genel kurulunun tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulunun ise, kuruluş tarihinden itibaren altı ay içinde yapılacağı hükme bağlanmıştır. Böylece, kanun koyucunun sendikanın bir an önce demokratik bir yapıya kavuşturma isteği kadar, organlarda görev yapacak kişilerin de altı ay içinde yapılacak genel kurul toplantısında seçilmiş olmasını amaçladığı görülmektedir<sup>79</sup>. 6356 sayılı Kanunda (m.12/2) ayrıca, olağan genel kurulun en geç dört yılda bir toplanacağı düzenlenmiştir. Söz konusu süre azami süre olup, tüzüklerde konulacak hükümlerle bu sürenin kısaltılması mümkündür. Benzer bir hükme daha önce yürürlükte olan Kanunlarda da görmekteyiz. Örneğin, 274 sayılı Kanununun ilk şeklinde (m.25)<sup>80</sup>, sendika genel kurulunun en geç iki yılda bir toplanması söz konusu iken, 1317 sayılı Kanunla<sup>81</sup> yapılan değişiklikle, genel kurulun en geç üç yılda bir toplanması kabul edilmiş<sup>82</sup> ve bazı yazarlar tarafından bu değişiklik, üyelerin sendika yönetimine hakimiyetlerini zayıflattığı gerekçesiyle haklı olarak eleştirilmişti<sup>83</sup>. Öte yandan, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun ilk

76 Şahlanan (1980), s.145.

77 Şahlanan (1980), s.145-146.

78 Şahlanan (1980), s.131.

79 Bkz. Şahlanan (1980), s.132.

80 RG.24.07.1963/11462.

81 RG.12.08.1970/13577.

82 274 sayılı Kanunun 25. maddesinin değişiklik gerekçesinde, “Genel kurul kongrelerinin en geç iki yılda bir toplanma müddeti tatbikatta çeşitli güçlüklerle, mali külfetlere meydan verdiğinden ve sendika faaliyetlerinin verimli bir hal almasına engel teşkil ettiğinden, bu müddetin 3 yıla çıkarılması uygun ve faydalı /görölmüştür” denilmek suretiyle açıklanmıştır. Bkz. S.sayısı 133, s.2, < [https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM\\_/d03/c006/mm\\_\\_03006101ss0133.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d03/c006/mm__03006101ss0133.pdf)>,01.11.2016.

83 Tunçomağ (1985), s.84; Şahlanan (1980), s.132-134.

şeklinde de (m.12)<sup>84</sup> genel kurulunun en geç üç yılda bir toplanması söz konusu iken, 4101 sayılı Kanununla<sup>85</sup> yapılan değişiklikle, olağan genel kurulun dört yılda bir toplanacağı ve tüzüklerde daha kısa bir sürenin öngörülebileceği belirtilmişti. Yürürlükteki 6356 sayılı Kanunda ise, olağan genel kurulun en geç dört yılda bir yapılması esasını benimsenmek suretiyle, sendika içi demokrasi ilkesi yönünden eleştirilebilecek bir düzenleme getirilmiştir. Çünkü, demokratik işleyiş açısından genel kurulların uzun olmayan sürelerde toplanması son derece önemli olup, dört yıllık süre oldukça uzun bir süredir<sup>86</sup>.

Sendikalarda, olağanüstü genel kurul yapabilmek her zaman imkan dahilindedir. Buna göre, olağanüstü genel kurul toplantısı, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır (m.12/4). Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması halinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak, isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır(m.12/4). Burada, üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine toplanacak olağanüstü genel kurulda, yazılı istekteki konuların öncelikle görüşüleceği yönünde bir hükme yer verilmiştir. Böylece, genel kurulun toplanma süreci belirsizlikten kurtarılmış ve aynı zamanda, keyfi bir şekilde olağanüstü toplantı yapılmasına yönelik bir çağrıyı da ortadan kaldırmak amacı gözetilmiştir. Bu husus, 12. maddenin gerekçesinde şöyle belirtilmektedir: *“Bununla üye veya delegelerin yazılı taleplerine rağmen genel kurulun toplanma sürecindeki belirsizlik giderilmiştir. Ayrıca üye veya delegelerin yazılı olarak talep ettikleri hususların olağanüstü toplantıda görüşülerek karara bağlanmasının zorunlu olduğu vurgulanmıştır. Uygulamada seçimi kaybeden grubun beşte bir delege imzasını toplayıp hiçbir gerekçe göstermeden olağanüstü genel kurul talebinde bulunması her zaman karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle üye ve delegeler tarafından yapılacak olağanüstü genel kurul isteklerinin “iyi niyet kuralına” uygun haklı veya geçerli bir nedene dayandırılması veya olağanüstü genel kurul isteminin olağan genel kurul ile çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması aranmıştır. Olağan genel kurul tarihine altı aydan az bir zaman kalması durumunda olağanüstü genel kurula gidilmeyecek, ancak olağanüstü toplantı talebine konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınarak görüşülecektir”*<sup>87</sup>.

84 RG.07.05.1983/18040.

85 RG.08.04.1995/22252.

86 Kutal, Metin, “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı), *Sicil Dergisi*, Y.7, S.25, Mart 2012, s.162; Özveri (2012), s.59-60.

87 Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, TBMM, S.sayı 197, s.9.

Olağan ve olağanüstü genel kurul toplantıları için öngörülen hükümlere aykırı hareket edilmesi durumunda ise, yönetim kuruluna işten el çektirilir. Buna göre, kuruluş veya şube yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla işten el çektirilir. Mahkeme ayrıca, genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere 22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin edecektir(m.12/6). Bu tür bir hükmün kabulüyle, sendika üyelerinin sendika yönetimini denetleyebilme ve değiştirebilme haklarının korunması sağlanacağı gibi, seçim süreleri sona ermiş yöneticilerin daha fazla iş başında bulunmaları önlenmiş olacaktır. Böylece, demokratik süreç herhangi bir kesintiye uğramayacaktır<sup>88</sup>.

Genel kurulun toplanabilmesi için 6356 sayılı Kanunda öngörülen asgari sayıda üyenin genel kurulda hazır bulunması gerekir. Buna göre (m.13/1), genel kurulun toplantı yeter sayısı, tüzükte daha yüksek bir yetersayı öngörülmemişse, üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğu olarak belirlenmiştir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok on beş gün sonraya bırakılır ve bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olamaz. Burada, getirilen hükümle, sendika yönetiminin oluşmasında çoğunluğun iradesinin esas alındığı görülmektedir. Aynı zamanda, genel kurulun toplanarak karar alabilmesinin de kolaylaştırılması söz konusudur. Çünkü, burada, genel kurul ilk toplantıda salt çoğunluğu sağlayamaz ise, ikinci toplantıda üçte birlik bir çoğunluk getirilerek genel kurulun toplanması ve karar alması yani faaliyetlerine devam etmesi amaçlanmıştır denebilir.

#### 2.2.4.3. Genel Kurul Kararları

Sendika genel kurul kararları kanunun emredici hükümlerine aykırı olmaz. Bu bağlamda, sendika içi demokrasiyi ortadan kaldıran nitelikte kararların alınması mümkün değildir. Başka bir deyişle, sendikanın demokratik düzenine aykırı kararların alınması, genel kurul kararını hukuka aykırı hale getirir. Ayrıca, genel kurul kararlarının usulüne uygun bir şekilde alınması da gerekir.

Sendika içi demokrasinin işlenmesi ve kararların sendika üyelerinin çoğunluğu ile alınması için emredici kurallar öngörülmektedir. Buna göre, genel kurulda kararlar çoğunlukla alınmak zorundadır. Bu durum, sendika içi demokrasi ilkesinin kabulünün doğal bir sonucudur. Kanunda (6356 sayılı Kanun m.13/3), karar yeter sayısı, toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ayrıca, Kanunda, karar yetersayısı üye veya delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz denilmek suretiyle, sendikada, küçük bir azınlığın söz sahibi olarak sendikanın işleyişini istediği şekilde belirlemesi önlenmek istenilmektedir.

88 Şahlanan (1980), s.135.

Öte yandan, sendikalar için büyük bir önemi bulunan kararların da sendika üyelerinin ya da delegelerinin salt çoğunluğu ile alınması yönünde bir düzenlemeye yer verilerek, sendika içi demokrasi ilkesine uygunluk sağlanmaktadır. Buna göre, tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hallerinde karar yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur(m.13/3). Burada, üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğunun oyunun aranması önem taşımaktadır. Nitekim, sendikaların işleyişinin demokratik olması için hayati önem taşıyan tüzüklerle ilgili bir değişiklikte, sendikaların doğrudan varlıklarını ilgilendiren fesih, katılma ve birleşmeyle ilgili konularda ya da üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilmeye yönelik hukuki işlemler için üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğunun aranması son derece yerindedir.

6356 sayılı Kanunda, uluslararası meslek kuruluşlarının kurulabilmesi için genel kurul tarafından verilecek karar için, ek şartlar aranmaması da yerinde bir uygulamadır. Nitekim, 1961 Anayasası döneminde, 274 sayılı Sendikalar Kanununda öngörülen *“uluslararası meslek kuruluşlarının kurulabilmesi için Türkiye’de en çok işçiyi temsil eden işçi konfederasyonu olma veya bu konfederasyona bağlı bulunma koşulu”* AYM tarafından Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir<sup>89</sup>.

89 AYM’nin iptal gerekçesinde şöyle denilmektedir: «Tartışma konusu kural, sendikaların ve sendika topluluklarının uluslararası meslek kuruluşlarının kurucusu olmasını sınırlandırmaktadır; gerçekten Türkiye’de en çok işçiyi kendisinde toplamış olmayan işçi konfederasyonunun veya bu nitelikte bir konfederasyona bağlı olmayan sendikaların uluslararası meslek kuruluşlarının kurucuları olmaları yasaklanmaktadır. Uluslararası kuruluşlara üye olmadı ve böyle bir kuruluşu kurmada sendikanın belli sayıda işçiden oluşan bir sendika niteliğini taşımasının önemi yoktur. Bu kuruluş yaşama ve işleme yeteneğini bulabilirse kurulur, yasa; o yeteneği bulamaz ise dağılıp gider. Uluslararası kuruluşlara katılmanın meslek açısından birtakım yararları vardır. Kamu düzeni veya yararları söz konusu olmadıkça bir örgütü uluslararası işbirliğinin yararlarından yoksun bırakmak doğru değildir. Tartışma konusu sınırlandırma kamu düzenini ilgilendiren birtakım çalışmaların önlenmesi ereği ile de savunulamaz. Çünkü, 274 sayılı Yasanın 10 uncu maddesinde işçi ve işveren kuruluşlarının Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 1 inci ve 2 nci maddeleri, 3 üncü maddesinin birinci fıkrası, 4 üncü maddesi ve 19 uncu maddesinin son fıkrasıyla 57 nci maddesinin birinci fıkrasındaki ilkelere aykırı biçimde çalışan uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üye olmaları yasaklanmıştır ve bu tür bir kuruluş katılma kararlarının Bakanlar Kurulu kararıyla iptal edileceği kuralı konulmuştur. Demek ki sendikaların uluslararası kuruluşlara katılmaları konusunda ülkedekikamu düzeninin korunması ereğiyle Bakanlar Kuruluna geniş bir yetki tanınmıştır. Bütün bu gerekçelere göre tartışma konusu kural kamu düzeni düşüncesine dayanan bir sınırlandırma olarak kabuledilemez ve bu açıdan Anayasa’nın değişik 46 ncı maddesine aykırı bulunmaktadır iptali gerekir”. Bkz. AYM, 8-9.02.1972 T., E.1970/48, K.1972/3, *AYMKD*,S.10, s.131.



#### 2.2.4.4. Genel Kurulda Yapılan Seçimler

Sendika organları genel kurul tarafından belirlenir. Bu nedenle, sendika içi demokraside seçme ve seçilme olgusunun gerçekleştiği yer genel kuruldur<sup>90</sup>. O halde, genel kurulda seçimlerin demokratik ilkelere uygun bir şekilde yapılması gerekir. Bu durum, sendika içi demokrasi ilkesinin olmazsa olmaz şartlarından biri olarak kabul edilmelidir. Ancak, sendikalarda seçimlerin salt bir çoğunluk iradesi şeklinde uygulanmasının sendika içi demokrasiye zarar vereceği unutulmamalıdır<sup>91</sup>. Bu bağlamda, sendikalarda çoğunlukçu değil, çoğulcu bir demokrasinin yerleşmesi önemlidir. Yine sendikalarda demokratik geleneklerin yerleşmesinin hayati derecede önemli olduğunu belirtmek gerekir<sup>92</sup>.

Genel kurulda yapılacak seçimlerde üyelerin ya da delegelerin oy kullanmaları ya da oy kullanmamaları yönünde herhangi bir baskı yapılamaz. Çünkü, seçimlerde oy vermek üyenin takdirine bağlı bir konudur. Oy vermek isteyen üye ya da delegenin oyunu serbest ve herhangi bir baskı altında olmadan kullanması gerekir. Oy vermek istemeyen üye ya da delege için de aynı kural geçerlidir. Kısacası, oy vermek, üye için bir yükümlülük niteliğinde olmamalıdır. Bu bağlamda, oy vermek istemeyenlere yönelik sendika tüzüklerinde bir yaptırım öngörülemez<sup>93</sup>. Aksi durum, sendika içi demokrasi ilkesi ile bağdaşmaz. Başka bir deyişle, herhangi bir yaptırım uygulanmasından çekinilerek verilecek oyun sendika içi demokrasi ilkesi açısından yararı değil, zararı olabilir<sup>94</sup>. Öte yandan, üyenin (delegenin) sendika üyeliği devam ettiği sürece, oy kullanma hakkının engellenmemesi sendika içi demokrasinin bir gereğidir<sup>95</sup>.

Üye ya da delegelerin oy verme ya da vermeme yönündeki iradelerinin güvence altına alınması sendikal demokrasi açısından olmazsa olmaz bir koşuldur. Konuyla ilgili gerekli düzenlemelerin kanun koyucu tarafından yapılması gerekir. 6356 sayılı Kanunda (m.14), genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçiminin, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacağı belirtilmiştir. Ayrıca, genel kurul dışında yapılan delege seçimlerinin de üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılması esası benimsenmiştir(m.16/1). Burada, yapılacak seçimlerin serbest, eşit ve gizli oy açık sayım ve döküm esasına göre

90 Şahlanan (1980), s.171.

91 Benzer yönde bkz. Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.239.

92 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.239.

93 Şahlanan (1980), s.162-164.

94 Bkz.Şahlanan (1980), s.163.

95 Akyiğit, Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2013, S.2, s.58.



yapılmasının benimsenmesi, demokratik esaslarla uyumludur. Serbestlik ilkesi, seçimin samimiliğini ve üyenin ya da delegenin bağımsızlığını sağlarken, eşitlik ilkesi, üyelerin ya da delegelerinin oylarının değerinin eşitliğini, gizli oy açık sayım esası ise, üye ya da delegelerin iradelerinin seçime aynen yansımalarını ve seçimin dürüstlüğünü sağlamayı temin etmektedir<sup>96</sup>. Buna aykırı uygulamalar ise, sendikalardaki demokratik düzene zarar verir<sup>97</sup>.

Seçimlerin yargı organının gözetimi altında yapılması esasının benimsenmesiyle seçimlerin dürüst bir şekilde yapılması amaçlanmıştır. Böylece, sendikanın “*yönetim kurulu*”, “*denetleme kurulu*” ve “*disiplin kurulu*” gibi çok önemli organlarına getirilecek üyeler ile “*delegeler*”in serbest bir seçim yöntemi kullanılmak suretiyle belirlenmesi söz konusudur. Burada yer verilen hükümler emredici nitelikte olup, bu hükümlerin değiştirilmesi söz konusu değildir. Hakimin, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylaması ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili kuruluş veya şubeye vermesi (m.14/3) ile genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren yapılacak itirazların hakim tarafından incelenerek kesin olarak karara bağlanması (m.15/1) işlemlerinin, seçimlerin yargısal gözetim altında yapılmasının bir sonucu olduğunu belirtmek gerekir. Öte yandan, seçim işlemlerine karşı yargıya başvuru yollarının açık olması demokratik sendikacılığın tesis edilmesi açısından olmazsa olmaz bir şarttır. Böylece, işlem ve eylemlerin hukuka uygunluğunun sağlanması yanında demokratik ilkelere uygunluğun gerçekleştirilmesi de mümkün olabilir.

Kanun koyucu, sendikalarda yapılan seçimlerin usulüne uygun bir şekilde yapılmamasına karşı seçimlerin iptal edilmesi yaptırımını kabul etmiştir. Buna göre, Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri, kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir (m.15/2). Böylece, kanun ve tüzük hükümlerine aykırı bir şekilde yapılan seçimlerin iptali mümkündür. Ayrıca, genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde, mahkeme, genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin edecektir(m.15/3) .

96 Bkz. Gözler, Kemal, *Anayasa Hukukuna Giriş*, 24. B., Ekin Yayınları, Bursa, 2015, s.120-123.

97 Aynı yönde bkz. Şahlanan (1980), s.162.

### 2.2.5. Sendika Yönetim Kurulu

Anayasaya göre, sendikaların işleyişlerinin demokratik esaslara uygun olması gerekir. Sendikal işleyiş içinde yönetim kurulunun önemli bir yeri vardır. Çünkü, sendikalarda yönetim kurulu sendikanın yönetiminden sorumludur. Öte yandan, demokratik ilkelerin geçerli olduğu bir sendikada, sendikal otoritenin<sup>98</sup> iş başına getirilişinin de demokratik olduğu/olması gerekmektedir<sup>99</sup>. Bu durumda, sendikal otorite konusunda son söz sendika üyeleri yani taban tarafından söylenmelidir<sup>100</sup>.

6356 sayılı Kanuna göre, yönetim kurulu üyeleri genel kurul tarafından gizli oyla seçilir (m.11/1-a; m.14/1). Bu durum, demokrasilerdeki yönetenlerin yönetilenler tarafından seçilmesi ilkesinin sendika içi demokrasiye bir yansımasıdır<sup>101</sup>. Kanunda ayrıca, “*organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri*” nin tüzükte yer alması hükmü kabul edilmiştir(m.8/1-k). Sendikaların kuruluş aşamasında söz konusu olacak bu durum geçici niteliktedir. Sendikalarda asıl olan seçimle yönetim kurulu üyelerinin belirlenmesidir. Şöyle ki, sendikanın ilk genel kurulunun tüzel kişiliğin kazanılması tarihinden itibaren altı ay içinde yapılacağından (m.12/1), sendikanın yönetim kurulu üyeleri de genel kurul tarafından seçilecektir. Böylece, yönetim kurulunda üye olmak için genel kurul tarafından seçilmenin bir şart olarak ortaya çıktığını ve bunun demokratik ilkelere uygun bir yöntem olduğunu belirtmek gerekir.

Öte yandan, “*genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları*”na (6356 sayılı Kanun m.8/1-f) tüzükte yer verilebilecektir. “*Ancak, sendikanın tüzüğünü serbestçe düzenleme hakkı, söz konusu düzenlemenin demokratik ilkelere uygun olması kuralıyla sınırlıdır*”<sup>102</sup>.

98 Sendikal otoritenin sendikanın demokratik yapısı ile uyumunun sağlanması için bazı sınırların konulması gerektiği belirtilmektedir. Şöyle ki, ilk olarak, sendikal otorite ancak ortak çıkarların korunması ve geliştirilmesi amacına erişmek için kullanılabilir. Buna “*özellik ilkesi*” denir. İkinci olarak, bir sendikanın sendikal otoritesi üst kuruluşların haklarını çiğneyemez. Buna “*bağlılık ilkesi*” denilir. Üçüncü olarak ise, mesleki çıkarlar söz konusu olsa bile, bu otoritenin kamu düzenine aykırı kullanılması mümkün değildir. Benzer bir biçimde, sendikal otorite genel hukuk ilkelerine aykırı bir şekilde kullanılamaz. Bkz. Şahlanan (1980), s.196.

99 Şahlanan (1980), s.194-195.

100 Şahlanan (1980), s.194-195.

101 Bkz.Şahlanan (1980), s.177.

102 Şahlanan (1980), s.176.

Sendikalarda yönetim kurulu genel kurula karşı sorumludur. Bu durum, sendikanın işleyişinin demokratik ilkelere uygunluğu açısından önemlidir<sup>103</sup>. Bunu şu şekilde de ifade etmek mümkündür: Sendika yönetim kurulu genel kurulun güvenine sahip olduğu ölçüde görevde kalır ve bu güvenin ortadan kalkması halinde genel kurul tarafından görevinden alınır<sup>104</sup>. Bu bağlamda, bazı yazarlarca, yönetim kurulu üyeleriyle sendika arasındaki hukuki ilişkinin vekalet sözleşmesi olarak vasıflandırılması gerektiği belirtilerek, yönetim kurulunun sorumluluğu ile ilgili olarak da, vekalet ilişkisine uygulanan hükümlerin uygulanması gerektiği belirtilmektedir<sup>105</sup>.

Sendika yönetim kurulunun oluşumunun seçime dayanması son derece önemlidir. Öte yandan, sendika içi demokrasinin yerleştirilmesi açısından, sendika genel kurulu dışındaki tüm organlarda görev alan kişilere yönelik süre sınırlamasının getirilmesi gerektiğini belirtmek gerekir<sup>106</sup>. Böylece, alt düzeyde yer alan temsilcilerin üst makamlara doğru ilerlemesi<sup>107</sup> ve sendikanın işleyişinin dinamik bir yapıya kavuşturulması söz konusu olabilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununda (m.9/5), bu tür bir düzenleme vardı ve genel kurul üyeleri dışındaki organlarına üyeliği en fazla dört dönemle sınırlayan bir hükme yer verilmişti<sup>108</sup>. Ancak, bu düzenleme sendikaların talepleri doğrultusunda çıkarılan 04.04.1995 tarih ve 4101 sayılı Kanunla<sup>109</sup> ortadan kaldırılmıştır. Aslında, bir kişinin ne kadar nitelikli olursa olsun, uzun yıllar yöneticilik makamını işgal etmesinin, sendika içi demokrasiyi zayıflattığını belirtmek gerekir<sup>110</sup>. Özellikle de liderlik makamında bulunan kişinin eski işine dönmek istememesi ya da dönemeyişi bir yönüyle ömür boyu genel başkanlık yapmak istemesi, bu durumu zorunlu olarak ortaya çıkarmaktadır<sup>111</sup>. Yine, sendikalarda liderlik yarışına girilmesinin ve uzun süren bir liderliğin sendikal mücadeleye oldukça büyük zarar verdiği de görülmektedir<sup>112</sup>.

103 Şahlanan (1980), s.188.

104 Şahlanan (1980), s.188-189.

105 Narmanlıoğlu (2013), s.145; Tuncay/Savaş (2013), s.67.

106 Lordoğlu (2004), s.95.

107 Lordoğlu (2004), s.95.

108 2821 sayılı Kanunun 9/5. maddesi şöyleydi: “Sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarının, üyeliklerine, aynı kişi üst üste dört olağan genel kurulca seçilebilir. Bu süre sonunda aradan bir olağan genel kurulun toplanması için gereken süre geçmedikçe aynı kişiler tekrar organlara üye seçilemezler. Ancak bu görev sürelerinin hesabında sendika ve sendika şubesi için toplam dört olağan genel kurul, konfederasyondaki süre için ise ayrıca dört olağan genel kurul olarak hesaplanır”. Bkz. RG.07.05.1983/18040.

109 RG.08.04.1995/22252.

110 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.232.

111 Konuyla ilgili olarak bkz. Lordoğlu (2004), s.84-85.

112 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.231.

Sendika yönetim kurulunun oluşumunda erkek egemen bir yapının bulunması da eleştirilmesi gereken bir başka yöndür. Bu bağlamda, %10-15'lik gibi düşük bir düzeyde bulunan kadın üye oranı, yönetsel temsile de yansımamıştır<sup>113</sup>. Bu durum, toplumsal cinsiyet konusuyla ilgili olduğu kadar, sendikalar-daki erkek egemen yapıyla da bağlantılıdır<sup>114</sup>. Nitekim, bunun oluşmasında, “sendikacılığın geleneksel olarak güçlü erkeklerin işi olarak görülmesinin de payı bulunmaktadır”<sup>115</sup>.

Sonuç olarak, demokrasilerde mevcut yöneten-yönetilen ilişkisinde yönetenler safında sendika içinde yönetim kurulu yer aldığından, sendikanın demokratik işleyişi için yönetim kurulunun yeri ve önemi büyüktür<sup>116</sup>. Bu nedenle, sendika yönetiminin erkek egemen bir yapıdan arındırılması için kanuni olarak bir takım düzenlemelerin yapılabileceğini belirtmek gerekir. Buna ek olarak, kanuni düzenlemeler yanında, demokrasilerde önemli bir yere sahip olan çoğulculuk ilkesinin gerçekleştirilmesi açısından kadınların da sendika yönetimine katılma yönünde aktif bir davranış sergilemeleri gerektiğini vurgulamak gerekir<sup>117</sup>.

## 2.2.6. Sendika Kurma Hakkı ve Sendika Üyeliği

### 2.2.6.1. Genel Olarak

1982 Anayasasında (m.51) “sendika kurma” başlığı altında sendikalar düzenlenmiştir. Buna göre, çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Söz konusu hükümden, sendikaların üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kuruldukları ortaya çıkmaktadır. AYM de, sendika kurma hakkını örgütlenme özgürlüğünün bir parçası mahiyetinde görmekte ve demokrasilerde bu tür bir örgüte Devlet’in saygı göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Mahkemeye göre, “Demokrasilerde vatandaşların bir araya gelerek ortak amaçları izleyebileceği örgütleri kurabilmeleri sosyal hayat için oldukça önemlidir. Demokrasilerde böyle bir “örgüt”, devlet tarafından saygı gösterilmesi ve korunması gereken temel haklara sahiptir. Çalışma hayatında kendi üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçlayan

113 Ünlütürk U. Çağla / Pala, H. Zuhul, “Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, *Sosyal Haklar Sempozyumu IV Bildiriler*, Petrol İş Yayımları 117, İstanbul, Ekim 2012, s.294.

114 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.237.

115 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.238.

116 Şahlanan (1980), s.173.

117 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.239.

*örgütler olan sendikalar, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasıdır*<sup>118</sup>.

Öte yandan, Anayasada, “hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” (m.51) denilmek suretiyle sendikalara üyelik konusunda “serbestlik ilkesi” kabul edilmiştir.

6356 sayılı Kanunda ise (m.17), “olumlu” ve “olumsuz sendika özgürlüğü”<sup>119</sup> yanında “sendika seçme özgürlüğü” de güvence altına alınmıştır<sup>120</sup>. Sendikalarda üyeliğin gönüllü olması ve bir kimsenin sendikaya zorla üye yapılması bu hakkın ihlali anlamına gelir<sup>121</sup>. Buna aykırı davrananlar için ise, idari para cezası öngörülmüştür(m.78/1-c). Sendikaya üye olup olmama ve sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi ise, Türk Ceza Kanununun 118/1. maddesinde, suç olarak sayılmıştır. Buna göre, “Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.

AYM sendika hakkını demokratik toplumun temelli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak görmekte ve bu hakkı sadece sendika kurma ya da üye olma hakkı olarak değerlendirmemektedir. Mahkeme, sendika hakkını aynı zamanda sendikaların varlıklarının ve kendine özgü faaliyetlerinin garanti altına alınması şeklinde de değerlendirmektedir. Mahkemeye göre, “Anayasa’nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı, demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük, bireylere topluluk hâlinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların, bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak görülmektedir. Sendika hakkı, çalışanların ve çalıştıranların sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda bir hakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda

118 AYM, 22.10.2014 T., E.2013/1, K.2014/161, RG.11.11.2015/29529, parag.21.

119 Olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü konusuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay, A. Can: İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975, s.45-49.

120 Sümer (2014), s.207.

121 Erdoğan, Mustafa, İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku, Orion Kitabevi, Ankara, 2015, s.230.

*oluşturdukları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin garanti altına alınmasını da içermektedir. Üyelerinin ekonomik, sosyal ve kültürel ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının, iş uyuşmazlığı çıkarması, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapması, grev ve lokavt kararı vermesi ve uygulaması da sendika hakkı kapsamında yer almaktadır”<sup>122</sup>.*

### 2.2.6.2. Sendika Kurucusu Olma

Sendikaların kurulma aşamasında sendika kurucularında bir takım şartların aranması sendikal demokrasinin ihlali olarak görülmemelidir. 6356 sayılı Kanuna göre, “işçi” ya da “işveren” sıfatına sahip olma sendika kurucusu ya da üyesi olmanın zorunlu bir şarttır. Bu nedenle, memurların ve sözleşmeli personelin 6356 sayılı Kanun kapsamında sendika kurmaları ya da kurulu bulunan sendikalara üye olmaları mümkün değildir<sup>123</sup>.

6356 sayılı Kanunda (m.6/1), fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilerin sendika kurma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Ancak, doktrinde, sendikaların işkoluna göre kurulması esası benimsediği bir durumda, Kanunda “*fiilen çalışma*” yerine, “*işkolunda fiilen çalışır olma*” ifadesinin kullanılmasının daha isabetli olup olmadığı haklı olarak tartışılmaktadır<sup>124</sup>. AYM ise, 6356 sayılı Kanunun 6. Maddesinin (1) numaralı fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “...ve fiilen çalışan...” ibaresiyle ilgili olarak, söz konusu ibarenin Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir. Mahkemeye göre, “6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinde sendikalar “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmışlardır. Söz konusu tanımda “işçi” kavramına yer verilmiş olup bir kişinin işçi olarak kabulü için çalışıyor olması gerekmektedir. Nitekim Anayasa’nın 51. maddesinin birinci fıkrasında da bu hak açıkça çalışanlara tanınmış bir hak olarak kabul edilmiştir. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa’nın 51. maddesine aykırı değildir”<sup>125</sup>.

122 AYM, 22.10.2014 T., E.2013/1, K.2014/161, RG.11.11.2015/29529, parag.23-24.

123 Narmanlıoğlu (2013), s.54.

124 Şahlanan (2013), s.17; Ayrıca bkz. Alpagut (2013), s.123; Tuncay/Savaş (2013), s.49-50.

125 AYM, 22.10.2014 T., E.2013/1, K.2014/161, RG.11.11.2015/29529, parag.59-60.



Öte yandan, kurucu olabilmek için belli bir süre sendikanın kurulacağı iş kolunda çalışma şartının aranıp aranmayacağı konusu üzerinde durmak gerekir. 6356 sayılı Kanunda (m.6/1), fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilerin sendika kurma hakkına sahip olduğu belirtilirken, bu konuda sınırlayıcı bir hükme yer verilmemiştir. Daha önce de, 274 sayılı Kanunun 1317 sayılı Kanun ile değişik 11 inci maddesinin 1 sayılı bendinde işçi sendikası kurabilecek işçinin sendikanın kurulacağı işkolunda en az üç yıldan beri eylemli olarak çalışmış bulunması hükmü bulunmaktaydı. Bu hüküm Anayasaya uygunluk denetimine konu olmuş ve AYM belli bir süre sendikanın kurulacağı iş kolunda çalışma şartının getirilmesinin mümkün olabileceğini belirtmekle birlikte, üç yıl olarak öngörülen süreyi hakkın özüne dokunan bir sınırlama olarak değerlendirmiştir. Kararda, *“Herhangi bir işkolunda eylemli olarak çalışmayan bir işçinin o işkolunda sendika kurması, yarar yerine zarar doğurabilir. Bunun için sendika kuracak işçinin o işkolunda eylemli olarak çalışan bir kimse olmasının aranması, sendikacılığın ereğine uygun bir sınırlandırmadır; çünkü sendikanın uğraşacağı konularda en önemlisi belli durumda olan işçilerin iktisadî ve toplumsal durumlarının düzeltilmesi olduğuna göre bu konularda yararlı olabilecek bir örgütün kurulmasında o işkolunda çalışanların durumlarını ve sorunlarını yakından bilmenin, aranması gerekli bir nitelik sayılacağı düşünülebilir. Ancak üç yıllık sınırlandırma serbestçe sendika kurma hakkının özüne dokunmaktadır; çünkü, olağan anlayışta bir kimsenin belli bir işkolunda çalışan işçilerin sorunlarını kavrayabilmesi için az bir zaman yeterlidir ve bu kimse sendika kurucusu olarak başka kimseleri bir araya toplayabilecek ve sendikaya üye devşirebilecek bir durumda ise, o işkolunda eylemli olarak çalışan bir kimse olması karşısında, onun sendika kurucusu olarak görev yapmasını engellemek, sendika kurma özgürlüğünü yersiz biçimde ve kamu yararına dayanmaksızın sınırlandırmak niteliğine bürünür”*<sup>126</sup> denilmektedir. Gerçekten sendika kurucusu olabilmek için uzun bir süre sendikanın kurulacağı işkolunda çalışma şartının aranması sendika kurucusu olma hakkının özüne dokunmaktadır. Kanaatimizce, sendikanın kurulacağı iş kolunda belirli bir süre çalışma şartının aranması doğru bir yaklaşım şeklidir. Böylece, o işkolunda çalışanların durumlarını ve sorunlarını yakından bilerek sendika kurmak, sorunların çözümünde katkı sağlayacaktır. Ancak, bu sürenin hakkın özüne dokunmayacak şekilde makul bir süre olması gerekmektedir.

Bazı suçlardan hüküm giymiş olanlar için sendika kuruculuğu yasaklanabilir. Bu durum, demokratik ilkelerin ihlali şeklinde değerlendirilmemelidir. 6356 sayılı Kanunun 6/1. maddesine göre, 26.9.2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullan-

126 AYM, 8-9.02.1972 T., E.1970/48, K.1972/3, AYMKD,S.10, s.130.



ma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkumiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz. Söz konusu hükümde, bir takım suçlar nedeniyle hüküm giymiş işçilere yönelik bir yasaklamanın getirildiği görülmektedir. Başka bir deyişle, genel olarak parasal nitelikli yüz kızartıcı suçların yasak kapsamında yer alması nedeniyle burada güvenilirlik kriterinin benimsendiği görülmektedir<sup>127</sup>. Kanaatimizce, parasal nitelikli yüz kızartıcı suçlardan mahkum olmuş üyelerin sendika yöneticiliği yapması konusunda bir sınırlama söz konusu olabilir. Bunun demokratik ilkelerle bağdaşmayan bir yönü yoktur. AYM de mesleki kuruluşlarda belirli görevleri alabilmek için gereken niteliğe ilişkin bir sınırlama getirilebileceği ve bu tür bir sınırlamanın hakkın özüne dokunmayacağı görüşündedir. Bu bağlamda Mahkeme, 274 sayılı Kanununun 31. maddesinin 12. bendinde yer alan ve belli suçları işleyenlerin sendika yöneticisi olamayacağına yönelik hükmü Anayasaya aykırı görmemiştir. Kararda, “...*Dâva konusu bent ile konulmuş olan bu yasaklama, meslek kuruluşlarının, ereklerine ve hukuk düzenine uygun çalışmalarının sağlanması ve bunun için, bu kuruluşların yönetim, denetim ve temsil işlerini görenlerin özel niteliklere sahip kılınması bakımından kamu yararı gereğidir. Kaldığı burada bir temel hakkın bir yana bırakılması ve böylece bu hakkın özünün zedelenmesi değil, bu tür meslekî kuruluşlarda görev alabilme ve o görevde kalabilme yeteneğinin koşulları söz konusudur. Çünkü herhangi bir kuruluşta görev alabilme, o kuruluşun özelliklerinin gereği bir niteliğe sahip olması gerektirir. Anılan bent de bu tür meslekî kuruluşlarda belirli görevleri alabilmek için gereken niteliğe ilişkin bir hüküm getirmiştir. Bu, hükümlülüğün kanunî bir sonucudur. İşlenen bir suçtan dolayı hüküm giymenin bazı hukukî ehliyetsizlikler meydana getirmesi genel ceza hukuku kurallarındandır. Sosyal yaşama, kişiler arasında hak ve ödevlerden meydana gelmiş bir bağlılık doğurur. Bu hukukî münasebetlerde hükümlülerin başkalarına zarar vermeyecek bir duruma getirilmeleri gerektir. Bu sebeple hükümlülerin hukukî yeteneği, açık kanunî hükümlerle ve belirli hallerde sınırlanabilir. Olayda da kanun koyucu, anılan bentte yazılı cezalarla hüküm giyen kişinin, hüküm kesinleştikten sonra Sendikalar Kanununa göre kurulan teşekküllerde belli görevleri olmasını kamu yasasına aykırı ve zararlı görmüştür. Böyle bir kişi, sendikalara üye olabilir ve meslekî kuruluşların çıkarlarından yararlanabilirse de yukarıda belirtilen görevleri almak hakkını kaybeder. Bu bakımlardan yapılan sınırlama ile hakkın özüne dokunulmuş olduğu kabul edilemez*”<sup>128</sup> denilmektedir.

127 Alpagut (2013), s.123.

128 AYM, 26-27.09.1967 T., E.1963/336, K.1967/29, AYMKD, S.6, s.35-36.

### 2.2.6.3. Sendikaya Üye Olma ve Ayrılma Hakkı

Demokratik esasların geçerli olduğu sendikalarda üyelerin irade özerkliği esas alınır. Buna uygun olarak, sendikalara üye olma ve üyelikten ayrılmada üyeler üzerinde herhangi bir zorlama ya da baskının kurulması söz konusu olamaz. Aksi durum, sendikaların işleyişinin demokratikliği üzerinde çeşitli şüphelerin oluşmasına yol açar.

6356 sayılı Kanunda, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı (m.17/3), haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusunun reddedilemeyeceği (m.17/5) ve işçinin sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı (m.19/1) açıkça belirtilmiştir. Söz konusu düzenlemelere bakıldığında, sendika üyeliği için “*serbestlik ilkesi*”nin benimsendiği görülür. Başka bir deyişle, demokratik ilkelere uygun olarak, sendika üyeliği, işçinin iradesine bırakılmış bir konu olarak kabul edilmiştir<sup>129</sup>. Ayrıca, işçinin sendikaya girmeme hakkı ile meslek grubuna karşı bireyin korunması yanında, grup istibdadı haline gelen disiplinden de kurtulması sağlanmış olur<sup>130</sup>.

Sendikalara üyelik serbest olmakla birlikte, sendikaların da üyelik başvurularını kabul edip etmeme konusunda sınırlı bir takdir yetkisi vardır. Başka bir deyişle, üyelik başvurularının reddi konusunda, sendikanın yetkili organına sınırsız bir yetki tanınmaz. Kural olarak, sendikaların üye kabul edip etmeme hakkı vardır. Bu durum, demokratik ilkelerin ihlali olarak görülmez. Ancak, sendikanın üye olmak isteyen işçinin başvurusunu reddederken haklı bir nedene dayanması gerekir. Aslında, bunun olması zorunludur da denebilir. Çünkü, sendikalar, işçilerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade etmektedir(m.2/ğ). Bu durumda, Anayasanın işçilere tanıdığı toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının kullanılması ancak sendikalar aracılığıyla mümkün olduğundan, üyelik başvurusunun sendika tarafından reddi için haklı bir nedene dayanmak gerekir<sup>131</sup>. Başka bir deyişle, haklı bir nedenden üyelik başvurusu reddedilen bir işçinin toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını kullanması da engellenmiş olacaktır. Bu durumda, işçinin Anayasa ile tanınmış temel bir hakkını kullanması engellenmiş olacaktır.

Yine, haklı bir neden olmadan üyelik başvurusunun reddi, işçinin dilediği sendikaya üye olma özgürlüğünü de ihlal etmektedir. AYM de, 1961 Anaya-

129 1961 Anayasası döneminde, bazı yazarlar, sözleşmede aykırı bir şartın yer alması halinde sözleşmenin hükümsüz olduğunu ya da kanunun emredici hükümlerine aykırı şartın batıl olduğunu kabul etmenin gerektiğini belirtmişlerdir. Bkz. Işık (1962), s.91.

130 Işık (1962), s.92-93.

131 Şahlanan (1980), s.68-69.

sası döneminde, 274 sayılı Sendikalar Kanununun bazı maddelerinin Anayasaya aykırılığı ile ilgili olarak verdiği kararda, üyelik başvurusu konusunda sendikanın yetkili organına sınırsız bir yetkinin tanınamayacağını açıkça belirtmiştir. Kararda şöyle denilmektedir: “...Herhangi bir işçinin bir sendikaya girme yetkisi bulunduğu gibi sendikanın da kendi varlığını ve gelişmesini korumak için sendika çalışmalarına zararlı olacağına inandığı kimseyi kendi içine almaktan kaçınma hakkı vardır. Bu bakımdan üyeliğe engel durumu bulunanların üye olma istemlerinin reddi olağandır. Ancak kuralın yazılışına göre kuruluşun yetkili organının kabulü veya reddi; yalnızca onun dileğine ve değerlendirmesine bırakılmıştır. Bu kural uyarınca yöneticilerin bir isteklinin sendikada üye olmasını gerçekten nesnel ölçülere göre engelleyemeyecek herhangi bir nedenle, (Örneğin yetkili organın üyelerinin hoşuna gitmemesi veya sendikaya girmek isteyenlerin ilerde kendilerini sendika içindeki yöneticiliklerinden yoksun bırakabileceğini sanmaları yüzünden sendikaya girme istemini reddetmeleri yetkileri içindedir; böyle sınırsız bir yetki ise Anayasa'nın değişik 46 ncı maddesinin işçilere tanıdığı dilediği sendikaya üye olma özgürlüğünü özü bakımından zedelenmektedir. Yasada sendikaya girme isteminin reddedilmesi nedenlerine ilişkin herhangi bir kural bulunmadığı gibi haklı nedene dayanmayan reddetmelere karşı üye adayının dava açabileceğini öngören bir kural dahi yoktur. Bu nedenlerle iptal istemi yerindedir. Anayasa'nın değişik 46 ncı maddesine aykırı bulunan (ve mesleki teşekkülün yetkili organının kabulü) deyiminin iptali gerekmektedir...”<sup>132</sup>. Sonuç olarak, sendikalar tarafından üyeliğe kabul etmeme hakkının sınırlı bir yetki olduğu görülmektedir<sup>133</sup>. Bu kapsamda, sendikanın haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusunun reddine yönelik kararına karşı mahkemeye başvuru yolu da açıktır.

6356 sayılı Kanunda (m.6/1), bazı suçlardan hüküm giymiş olanlar için sendika kurucusu olmak yasaklanmakta ancak sendika üyesi olmak yasaklanmamaktadır. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanununda(m.30) eski hükümlü çalıştırmanın belli sayıda işçi çalıştıran kamu işverenlerine getirilmiş bir yükümlülük olduğu görülmektedir. Yine, eski hükümlüler işledikleri suçun cezasını çektikten sonra tekrar toplum hayatına kazandırılmaları için iş bulabilmelerinin kolaylaştırılması yönünde kanuni düzenlemeler yapılmaktadır. Bu durumda, bazı suçlardan hüküm giyenlerin sendika üyesi olamayacaklarına yönelik tüzüklere konulacak düzenlemenin anayasal bir temel hakkın kullanılabilmesi sonucunu doğuracağından, sendika içi demokrasi ilkesi açısından savunulması mümkün değildir. Başka bir deyişle, bir kişinin ağır hapis ya da yüz kızartıcı suçlardan mahkum olması ile sendikalara üye olma hakkından yoksun bırakılması ara-

132 AYM, 8-9.02.1972 T., E.1970/48, K.1972/3, AYMKD, S.10, s.125-126.

133 Şahlanan (1980), s.70.

sında yakın bir ilişkinin kurulması oldukça zordur<sup>134</sup>. Benzer yönde, sendika üyeliği için belli bir yaş şartı getiren, bir siyasal görüşe sahip olma ya da bir meslekte belli bir süre çalışma şartını zorunlu sayan tüzük hükümlerinin<sup>135</sup> geçersiz olduğunu ve sendikal demokrasinin gerçekleştirilmesine katkı yapmayacağını belirtmek gerekir. Çünkü, burada üye olmayı keyfi olarak zorlaştıran şartların getirilmesi söz konusudur.

Sendika tüzüğünde üyeliği girişi aşırı derecede zorlaştıran, objektiflikten uzak ve ayırım gözetici nitelikte hükümler konulması demokratik ilkelere aykırıdır<sup>136</sup>. Sendikanın ancak haklı bir neden söz konusu ise, sendika üyelik başvurusunu reddetmesi kabul edilebilir. İşçinin aynı zamanda aynı işkolunda bir başka sendikanın üyesi olması, işçinin sendikanın kurulu bulunduğu işkolu dışında başka bir işkolunda faaliyet gösteren işyerinde çalışması gibi nedenler, sendika üyeliğinin reddi konusunda, haklı neden olarak kabul edilebilirken; dil, din, ırk, mezhep, siyasi düşünce farklılığı nedenlerine dayalı olarak, sendikaya üyelik talebinin reddinin haklı bir neden olduğu söylenemez<sup>137</sup>. Öte yandan, sendika üyeliğini aşırı bir şekilde zorlaştıran ya da sendika üyeliğini tamamen yönetimin takdirine bırakan düzenlemeler demokratik ilkelere aykırıdır.

Sendika üyeliğinde olduğu gibi sendikadan ayrılma hakkı ile ilgili olarak da, “*serbestlik ilkesi*” kabul edilmiştir. Burada, işçinin herhangi bir dış baskı olmadan tamamen kendi isteği ile sendikadan ayrılmasının güvence altına alınması gerekir<sup>138</sup>. 6356 sayılı Kanunda (m.19/1-3), işçilerin, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı belirtildikten sonra, her üyenin, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebileceği ve çekilmenin sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacağı kabul edilmiştir. Yapılan kanuni düzenlemeye bakıldığında, demokratik ilkelere uygun olarak, sendikadan ayrılmada serbestlik ilkesi kabul edilmiş ve üye için sendikadan ayrılmak kolaylaştırılmıştır. Kanun koyucu noter<sup>139</sup> aracılığıyla sendika üyeliğinden çıkma gibi, masraflı ve

134 Şahlanan (1980), s.77.

135 Tuncay/Savaş (2013), s.80.

136 Şahlanan (1980), s.74 vd.

137 Sümer (2014) s.199; Ayrıca bkz.Tuncay/Savaş (2013), s.87.

138 Işık (1962), s.96.

139 274 sayılı Sendikalar Kanununun ilk şeklinde (m.6/1) sendika üyeliğinden çekilmenin yazıyla olacağı belirtilmişti. 1317 sayılı Kanunla 274 sayılı Sendikalar Kanununun 6. maddesinde yapılan değişiklikle, sendikadan ayrılmanın noter aracılığıyla yapılması hükmü getirilmişti. Bu hükmün Anayasaya aykırılığı iddiası ile AYM’ye başvurulmuş ve Mahkeme sendikadan ayrılmanın noter aracılığıyla yapılmasına ilişkin 1317 sayılı Kanunla yapılan değişikliğin Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir. Kararda, “...Sendikadan çekilmenin sağlam bir düzene bağlanmamış olması, uygulamada büyük karışıklıklara neden olmakta birçok dolanlı işlere yol açmakta, sendikaların dü-

külfetli olabilecek bir yöntemden ziyade, üyenin e-Devlet üzerinden çekilme bildirimini yeterli saymış ve bu bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra üyenin sendikadan ayrıldığını kabul etmiştir. Bu husus, 6356 sayılı Kanununun 17. maddesinin gerekçesinde, “*üyelik işlemlerinde noter koşulu kaldırılarak basit, kolay ve ekonomik bir yönetime yer verilmiştir*” şeklinde ifade edilmiştir<sup>140</sup>. Böylece, sendika üyeliği ve buna bağlı olarak yetkili sendikanın belirlenmesi konusunda yaşanan sıkıntıların çözülmesi konusunda e-Devlet sisteminin denenmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir<sup>141</sup>. Öte yandan, bazı yazarlarca, Kanunda e-Devlet üzerinden yapılması öngörülen üyelik ve istifaların ILO’nun eleştirilerinin giderilmesi ve sahteciliklerin önlenmesi amacına yönelik olduğu da belirtilmektedir<sup>142</sup>. Burada şu hususun altı çizilmelidir: İşçinin üyesi olduğu sendikadan çekilme hakkı sendikal demokrasinin hayata geçirilmesi bakımından önemli olduğu gibi, grup hegemonyasına karşı da işçinin korunmasını sağlamaktadır<sup>143</sup>. Bu bağlamda, sendika üyeliğinden çekilmeyi sendikanın kabulüne bağlayan ya da ayrılacak üyeler hakkında disiplin cezası

---

*zenli olarak çalışma olanaklarını kaldırmakta ve dolayısıyla sendikadan çekilmemiş bulunan işçiler için sendika çalışmaları yoluyla elde edecekleri haklardan zamanında veya hiç yararlanamama sonucunu doğurmaktadır. Nitekim bu yoldaki sakıncaları görmüş bulunan bir çok sendikalılar kendi tüzüklerinde inceleme konusu yasa kullarlarına yaklaşık biçimlerde bazı düzenlemelere yer vermişlerdir. Görülüyor ki, Yasa ile sendikalardan çekilme konusunun, gerek sendika çalışmaları ve gerekse sendikada kalan ve çekilen işçiler yönlerinden birtakım biçim koşullarına bağlanmasında kamu yararı ve düzeni bakımlarından gerek vardır. Yasa ile bu konuda öngörülen biçim koşulları, işçiler ve sendikalar yönünden haklarının zamanında kullanılmasını sağlayıcı bir güvenceyi de oluşturması nedeniyle çekilme hakkının kullanılmasını engelleyeceği ve dolayısıyla bu hakkın özüne eylemli olarak etki yapacağı düşünülemez. Çekilme konusunu düzenleyen bu biçim koşulları ile işçilere, işten ve gündelikten yoksun kalmalarını ve ayrıca masraf yapmalarını gerektiren birtakım yükümler yönetilmekte olması, bu koşulları getiren yasa kuralının Anayasa’ya aykırılığını ortaya koyamaz. Çünkü bu yükümlerin başka yasalarda yapıldığı gibi yasalarla işçiler yararına hafifletilme olanağı her zaman için vardır. Bu nedenlerle dava konusu kural, Anayasa’nın değişik 46 ncı maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde anılan (Şekil ve usuller) kapsamına girmektedir ve bu kurala yönelen istemin reddi gerekir...” denilmektedir. Bkz. AYM, 8-9.02.1972 T., E.1970/48, K.1972/3, AYMKD, S.10, s.126.*

140 Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, TBMM, S.sayı 197, s.11.

141 Bkz. Kutsal (2012), s.164.

142 Alpagut (2013), s.123; Bazı yazarlar tarafından, e-Devlet sistemi üzerinden üyelik ve istifaların söz konusu olması nedeniyle, e-Devlet üzerinden yapılacak işlemlerde de dikkatli olunması ve üye e-Devlet şifresinin sendikaların eline geçmesini önleyici ve sistem güvenliğini tam olarak sağlayıcı önlemlerin alınması gerektiği haklı olarak belirtilmektedir. Bkz. Alpagut (2013), s.124.

143 Işık (1962), s.97; Şahlanan (1980), s.81-82.

ya da tazminat yükümü getiren tüzük hükümlerinin bağlayıcılığı söz konusu değildir<sup>144</sup>.

Demokrasilerde kişiler arasında ayrımcılık yapılması kabul edilemez. Bu ilke, sendikalar hukukunda da etkisini gösterir. Buna göre, işçiler arasında ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre bir ayırım yapılması dışında herhangi bir ayırım yapılamaz(6356 sayılı Kanun m.25/2). 6356 sayılı Kanunda, açıkça işçiler arasında ayrımcılık yapılmaması yönünde düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kapsamda, işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz(m.25/1). Yine işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz(m.25/2). Bu durum, Anayasadaki eşitlik ilkesinin doğal bir sonucudur. Anayasada (m.10), “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” denilmek suretiyle bu husus açıkça belirtilmiştir. AYM, 6356 sayılı Kanunun 25. Maddesinin (4) numaralı fıkrasında yer alan “...fesih dışında...” İbaresinin ve (5) numaralı fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “...18...” İbaresinin Anayasaya uygunluk denetiminde, söz konusu ibarelerin Anayasaya aykırı olduğunu belirtmiştir. Kanaatimizce, söz konusu hükümlerde, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilere yönelik bir ayırım söz konusu olduğundan iptal kararı yerindedir. Mahkeme, sendikal tazminatın “fesih dışında” olacağına ve sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin, 4857 sayılı İş Kanununun “18.” madde hükmüne göre dava açma hakkına sahip olduğuna yönelik düzenlemelerin demokratik toplum düzeninin gerekleriyle örtüşmediğini, eşitlik ilkesi ile bağdaşmadığını, sendika hakkına ölçsüz bir müdahale teşkil ettiğini vurgulamıştır. Mahkeme ayrıca, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin sendikal nedenle fesih halinde sendikal tazminattan yoksun bırakılmasının, yalnızca sendika üyeliği hakkının sınırlandırılması ve güvenceden mahrum bırakılmasını değil, aynı zamanda bir bütün olarak sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması ve teminattan yoksun bırakılması sonucunu doğuracağını da belirtmiştir<sup>145</sup>.

144 Narmanhoğlu (2013), s.190.

145 Bkz. AYM, 22.10.2014 T., E.2013/1, K.2014/161, RG.11.11.2015/29529, par.92,98,112, 115, 116 ve 117.



#### 2.2.6.4. Sendika Üyeliğinden Çıkarma

Sendikalar, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulurlar. Üyelerinin hak ve menfaatlerini ileri düzeyde koruyabilmeleri için, sendikaların üyeleri ile sıkı bir dayanışma içinde bulunmaları gerekir. Bu durum ise, üyeler ile sendika yönetimi arasındaki kurulacak diyalog ile sağlanabilir<sup>146</sup>. Nitekim, sendikaların üyelerinden ayrı bağımsız kişiliği ile örgütü ve işleyiş yapısının gerekli kıldığı düzen tüzükleri aracılığıyla kurulur<sup>147</sup>. Üyeler sendikanın aldığı kararlara uyduğu ölçüde sendika ile bağları güçlenir. Aksi takdirde, her üyenin kendi istediği yönde keyfi biçimde davrandığı bir sendikada, sendika ile üyeler arasındaki bağ zayıflar. Bu nedenle, üyelerin ortak yararının korunması ile örgütün ortak çıkarının dengelenmesi açısından her bir üyenin sendika içindeki hukuki düzeni bozmaması gerekir<sup>148</sup>.

Sendika düzenini temin etmek için bazı üyelerin sendika ile ilişkilerinin kesilmesi zorunlu olabilir. Bu durum, sendikal demokrasinin ihlal edildiği şeklinde yorumlanmamalıdır. Nitekim, üyeler sendikanın amaçlarına aykırı ve gelişmesine engel olacak nitelikteki söz ve eylemlerden kaçınmakla yükümlüdür<sup>149</sup>. 6356 sayılı Kanuna göre, üyenin sendikadan çıkarılabilmesi mümkündür.

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurula aittir(m.19/4). Kanunla sendikadan çıkarılma kararının sendikanın en üst karar organı olan genel kurula tanınması demokratik ilkelerle uyumludur. Aksi halde, sendika üyeliğinden çıkarma kararının yönetim kurulu gibi az sayıda üyenin onayına bağlı tutulması, sendika yönetiminin oldukça güçlenmesi sonucunu doğuracağı gibi, yönetim kurulunun istemediği kişileri sendikadan uzaklaştırmasının da önünü açabilir.

6356 sayılı Kanunda sendikadan çıkarma nedenlerine yer verilmemiştir. Bu konu sendika tüzüğüne bırakılmıştır(m.8/1-d). Ancak, sendika üyeliğinden çıkarılma kararının demokratik esaslara ve iyiniyet kurallarına uygun olması gerekir<sup>150</sup>. Bu nedenle, çıkarma nedenleri üzerinde titiz bir şekilde durulması gerekir. Tabii ki, sendika tüzüğünde öngörülecek nedenler objektif ve takdire dayanmayan bir niteliğe sahip olmalıdır. Buna karşılık, sendika tüzüğünde çıkarma nedenlerine yer verilmemiş de olabilir. Bu durumda, genel hükümler uygulanmak suretiyle (MKm.67), üyenin haklı nedenlerle çıkarılması söz konusu olabilir<sup>151</sup>. Haklı nedenler konusunda ise, hangi hallerin haklı neden

146 Şahlanan (1980), s.94.

147 Akyiğit (2013), s.62-63

148 Akyiğit (2013), s.63.

149 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, (2015), s.618.

150 Sümer (2014) s.204.

151 Şahlanan (1980), s.97; Akyiğit (2013), s.68.



olduğu konusunda, her olayın özelliğine göre bir değerlendirme yapılması gerekir<sup>152</sup>. Ayrıca, çıkarma nedenlerinin sendika tüzüğünde yer aldığı durumlarda, sendika tüzüğünde öngörülen nedenlerin sınırlayıcı olduğunu ve tüzükte belirtilmeyen bir nedenle üyenin çıkarılmasının söz konusu olamayacağını belirtmek gerekir<sup>153</sup>. Tüzükte belirtilen çıkarma nedeni, üye aidatını ödememe, işçilerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamamaları vb. şeklinde saptanması kolay ve objektif olabileceği gibi, sendikaya karşı düşmanca hareket vb. şeklinde saptanması zor, sübjektif ve takdire dayanan genel nedenler de olabilir<sup>154</sup>. Sübjektif nedenlerle üyenin sendika üyeliğinden çıkarılması ise, sendika içi demokrasi ilkesinin ihlalini akla getireceğinden, sübjektif nedenin ayrıntılı bir şekilde açıklanmasına ihtiyaç vardır. Bazı yazarlarca, haklı olarak, “*sendikanın ilke, amaç ve hedeflerine aykırı davranılması*” gibi bir nedenin tüzükte çıkarma yaptırımına bağlanmasının, taraflı bir şekilde kullanılmaya elverişli bir nitelik taşıdığı belirtilmektedir<sup>155</sup>. Bu nedenle, demokratik ilkelere dayanan sendikacılık uygulamasında, sendika tüzüklerinde soyut ve sübjektif nedenlerle üyenin sendikadan çıkarılmasına yönelik düzenlemelere yer vermektan kaçınmak gerekir.

Demokratik esasların geçerli olduğu sendikada, sendika üyeliğinden çıkarma kararı, üyenin savunma imkanlarından olabildiğince geniş bir şekilde yararlanmasını zorunlu kılar<sup>156</sup>. Bu bağlamda, sendikadan çıkarılma kararı alınırken hakkında çıkarma kararı istenilen üyeye disiplin suçunun ne olduğunun bildirilmesi, savunma hakkı için uygun bir sürenin verilmesi, savunmasının alınması ve delillerin objektif bir şekilde değerlendirilmesi gerekir<sup>157</sup>. Ayrıca, sendikaların demokrasi esaslarına uygun işlemesi hükmünün (AYm.51) bir gereği olarak, üyelere yönelik disiplin hükümlerinin uygulanmasında eşitlik ilkesinin ihlal edilmemesi gerekir<sup>158</sup>. Yine sendika üyeliğinden çıkarma kararının verileceği genel kurul toplantısının Kanun ve tüzükte öngörülen kurallara uygun bir şekilde yapılması gerekir<sup>159</sup>.

Demokratik ilkelere uygunluğun sağlanması açısından üyelikten çıkarma yaptırımının dikkatli bir şekilde kullanılması gerekir. Ayrıca, sendika içinde yönetimde etkin olmaya çalışan gruplar arasındaki diyalogun sendikanın bü-

152 Tuncay (1975), s.281.

153 Şahlanan (1980), s.96.

154 Şahlanan (1980), s.96.

155 Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.229.

156 Tuncay (1975), s.287-289.

157 Sümer (2014) s.204.

158 Akyiğit (2013), s.63.

159 Sümer (2014) s.204.

tünlüğünü sarsmadan canlı tutmak için azınlığın sendika üyeliğinin çoğunluğa karşı korunması ve bu korumanın sendika içi ve dışı etkin güvencele bağlanması yoluyla demokratik işleyişe sahip sendikalar oluşturmak gerekir<sup>160</sup>. Burada, sendika içinde azınlıkta bulunanların sadece sendika yönetimini eleştirmeleri nedeniyle sendika üyeliğinden çıkarılmasının, sendika içi demokrasi ilkesini ağır bir şekilde ihlal edeceğini belirtmek gerekir.

6356 sayılı Kanunda, haklı bir neden olmadan çıkarma yaptırımı için yargısal bir güvence öngörülmüştür. Burada, sendikadan çıkarma kararlarına karşı yargı yoluna başvuru hakkının tanınmasının sendikal demokrasinin güvenceye bağlanması açısından bir zorunluluk olduğunu belirtmek gerekir. Başka bir deyişle, *“üyelerin/sendikadan serbestçe ayrılma hakkını tanıyıp, korumayan ya da sendikanın haksız çıkarma girişimlerine karşı üyeleri koruyucu etkin güvencele yer vermeyen yasa ve tüzük hükümleri karşısında demokratik işleyişli sendikalar aramak boşunadır”*<sup>161</sup>. Bu kapsamda, çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder. (m.19/4).

### 2.2.7. Sendikanın Faaliyetleri

Sendikalar yapacakları faaliyetlerde üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Bu durum, 6356 sayılı Kanunda(m.26/3), sendikaların, faaliyetlerinden yararlanmada üyeler arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü olduğu ve sendikaların faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek zorunda olduğu belirtilmektedir. Söz konusu hüküm, Anayasanın eşitlik ilkesini düzenleyen hükmün (m.10) bir yansıması olarak görülmelidir. Nitekim, Anayasada, *“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”* ve *“Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz”* denilmektedir. Burada, kadınların sendikal faaliyetlerden daha fazla yararlanması konusunda, sendika yönetimi tarafından daha fazla bir çabanın gösterilmesi gerekir. Nitekim, Anayasanın eşitlik ilkesini düzenleyen maddesinde (m.10), *“Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz”* denilmektedir.

Sendikalar bağımsız kuruluşlardır. Faaliyetlerini yerine getirirken kendi imkanlarını kullanmaları gerekir. Bu bağlamda, sendikalar, kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkar kuruluşları ile kamu kuru-

160 Şahlanan (1980), s.94-95.

161 Şahlanan (1980), s.80-81.

mu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamazlar(m.28/2). Maddenin gerekçesinde, “*Kuruluşların özgürlüğü ve saflığı ilkesinin korunması amacıyla kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış almaları yasaklanmıştır. Aynı şekilde işçi kuruluşları, işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacaktır*”<sup>162</sup> denilmektedir. Ayrıca, sendikaların faaliyetlerinde siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanması da mümkün değildir(m.26/7). Burada, sendikaların bağımsızlığının sağlanması açısından diğer kurum ve kuruluşlarla olan ilişkilerine bir sınırlama getirildiği görülmektedir. Yine sendikal faaliyetin özgür bir şekilde yapılması güvence altına alınmaktadır.

### 2.2.8. Sendika İçinde Disiplinin Sağlanması

Sendikaların üyeleri üzerinde belli bir otoriteye sahip olmaları ve sendika disiplinini sağlamaları gerekli olduğu gibi, üyelerin de üyesi olduğu sendikayı, sendikal demokrasi düşüncesi doğrultusunda denetleme imkanının tanınması gerekir<sup>163</sup>. Bu durumun, demokratik ilkelere aykırı bir yönü yoktur. Başka bir deyişle, sendika bir kuruluş olduğundan, faaliyetlerini gereği gibi yerine getirebilmesi için sendika içinde disiplinli bir yapı gereklidir. Dolayısıyla, sendikal otoriteyi kullananlar, üyelerinin ortak çıkarları için disiplin yetkisini kullandıkları gibi, sendikanın bütünlüğünü ve gelişmesini de gözetirler<sup>164</sup>. Disiplinli olmak, otoriter olmak şeklinde anlaşılmamalıdır. Çünkü, anayasal olarak, sendikaların işleyişlerinin demokratik esaslara uygun olması esası benimsenmiştir. Bu durumda, üyelerinin menfaatlerini korumak için disiplinli olunması ancak otoriter olunmaması gerekir.

6356 sayılı Kanunda (m.11), sendikanın organları içinde sayılan “*disiplin kurulu*”nun genel kurul tarafından belirlenmesi esası benimsenmek suretiyle, demokratik ilkelere uygun bir hükme yer verilmiştir. Ayrıca 6356 sayılı Kanunda (m.14/1), genel kurulda disiplin kuruluna üye seçiminin, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacağı da hükme bağlanmıştır.

Sendikalar kural koyucu güce sahiptir<sup>165</sup>. Bu durum, genel kurul tarafından yapılan iç düzenlemelerle, tüzük kabulü veya değişiklikleriyle somutla-

162 Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları, TBMM, S.sayısı 197, s.14.

163 Narmanlıoğlu (2013), s.103.

164 Şahlanan (1980), s.197.

165 Şahlanan (1980), s.195.

şır<sup>166</sup>.6356 sayılı Kanunda (m.8/1-d), sendikaya üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartlarının sendika tüzüğünde düzenleneceği belirtilmiştir. Bu durumda, sendikanın tüzüğünde üyelere uygulanabilecek çeşitli disiplin yaptırımlarına da yer verilebilir. Buna göre, “uyarı”, “kınama”, “tavsiye”, “grev” ya da “işsizlik ödeneğinden yoksun bırakma”, “üyeliği geçici olarak askıya alma”, “sendika üyeliğinden çıkarma”, “verilen cezanın sendikal basında yer alması” gibi yaptırımlar söz konusu olabilir<sup>167</sup>. Türkiye’de en çok “uyarı” ve “sendika üyeliğinden çıkarma” yaptırımının olduğu görülmektedir<sup>168</sup>.

Sendika disiplinine yönelik uygulamalarda yargılama usulünün temel kurallarına uyulması, sendikanın demokratik işleyişini göstermesi bakımından son derece önemlidir. Bu bağlamda, soruşturması yapılan üyelere isnat edilen suçun önceden açık bir şekilde yazılı olarak bildirilmesi, savunma hakkı için uygun bir süre verilmesi ve disiplin organının verdiği kararın üyeye tebliğ edilmesi gerekir<sup>169</sup>. Öte yandan, disiplin organı kararlarına karşı genel kurula ve mahkemeye başvuru hakkı da tanınmalıdır. 6356 sayılı Kanunda(m.19/4) sadece, üyelikten çıkarma kararına karşı mahkemeye başvuru kabul edilmiştir. Burada, üyelikten çıkarma kararı dışındaki disiplin kararlarına karşı da, sendika tüzüğünde kademeli bir şekilde başvuru imkanı tanınması ve sendika içi başvuru yolları tüketilmesinden sonra da yargı yoluna başvurulması sendikal demokrasinin gerçekleştirilmesi bakımından önem taşımaktadır<sup>170</sup>.

### 2.2.9. Sendikanın Denetimi

Demokrasilerde yöneticilerin denetlenmesi keyfi yönetimin önüne geçilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle, demokrasilerde yöneticilerin yönetilenlere karşı sorumlu olması ilkesi benimsenmiştir. Benzer biçimde, sendika yönetim kurulunda görev alanların da, faaliyetlerinden dolayı genel kurula karşı hesap vermesi doğal karşılanmalıdır<sup>171</sup>. Bu durum, sendika içi demokrasinin yerleşmesi açısından son derece önemlidir. Nitekim, işçi ve işveren kuruluşlarının sadece üyeleri bakımından değil, toplum açısından da

166 Şahlanan (1980), s.195.

167 Şahlanan (1980), s.201.

168 Şahlanan (1980), s.201.

169 Şahlanan (1980), s.202-204.

170 Şahlanan (1980), S.205.

171 6356 sayılı Kanunda (m.29/4), “kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini 19.4.1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorunda” oldukları düzenlenmiştir. Bu tür bir hükmün kabul edilmesinin nedeni, sendika fonlarının yöneticiler tarafından kötüye kullanılmasını önlemeye yöneliktir. Bkz. Dereli (1998), s.25.

önemli olmaları, onların hem üyelerce hem de kamu düzeninin sağlanması açısından Devlet tarafından denetlenmesini zorunlu kılar<sup>172</sup>.

Sendikalarda, genel kurul tarafından seçilen yönetim kurulu genel kurula karşı sorumludur. 6356 sayılı Kanunda(m.8/1-1, 29), işleyişleri demokrasiye uygun olması gereken sendikalarla ilgili olarak, denetleme kurulunun yaptığı iç denetim ile yeminli mali müşavirler tarafından yapılan sınırlı bir dış denetim söz konusudur<sup>173</sup>.

Sendikaların iç denetimi, denetleme kurulu ve genel kurul tarafından yapılır. İlk olarak, sendika denetim kurulu tarafından yapılan denetim vardır. Kanunda denetim kurulunun görevleri açıkça belirtilmemiştir. Denetim kurulunun görevleri konusunda, genel hükümlerin uygulanması söz konusu olabilir<sup>174</sup>. Ayrıca, 6356 sayılı Kanunda (m.8/1-1), sendika tüzüğünde iç denetim usulüne yer verileceği ve iç ve dış denetim esaslarının, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşleri alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği (m.29/5) kabul edilmiştir. Bu hüküm doğrultusunda, “*Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler İle Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik*”<sup>175</sup>yürürlüğe konulmuştur. Sendikanın denetiminde, yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenir(m.29/1). Kanunda, sendikaların tutacakları defterler ve kayıtlar da belirtilmiştir (m.30). Burada, hesapların açık olması ilkesi, denetleme kurulunun sendika hesaplarını denetlerken bir yönüyle demokratik ilkelere uygunluk açısından da bir denetim yaptığı şeklinde görülebilir<sup>176</sup>. Özellikle de sendika hesaplarının açık ve şeffaf olması gerekmektedir. Sendikalarda gelirlerin nerelere harcandığının hesabının açık bir şekilde verilmesi, demokratik ilkelere bağlı bir sendikacılığın gelişmesine yol açar<sup>177</sup>.

172 Narmanlıoğlu (2013), s.145.

173 Narmanlıoğlu (2013), s.145-147.

174 Denetleme kurulu, genel hükümlere göre, yönetim kurulunun genel kurul kararlarına uygun olarak faaliyette bulunup bulunmadığını denetlemek, tüzük uyarınca idari ve mali denetim yapmak, yönetim kurulundan genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasını istemek, tüzükte gösterilen diğer denetleme görevlerini yapmak, denetleme raporu hazırlayarak genel kurula sunmak gibi görevleri yerine getirecektir. Bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, (2015), s.637.

175 RG.26.11.2013/28833; Yönetmeliğin amacı 1. Maddede, “*Bu Yönetmeliğin amacı, sendika ve konfederasyonların iç ve dış denetimi, tutmak zorunda oldukları dosya, üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri, defter ve kayıtlar ile toplu iş sözleşmesi sicilinin tutulmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir*” şeklinde belirtilmiştir. Bkz. RG.26.11.2013/28833.

176 Şahlanan (1980), s.210.

177 Lordoğlu (2004), s.95.

Sendikalarda denetim kurulunun denetim görevini gereği gibi yerine getirebilmesinin sağlanması için çözülmesi gereken bazı sorunlar bulunmaktadır<sup>178</sup>. Buna göre, denetim kurulu üyelerinin genel merkez yöneticileri ile birlikte seçilmeleri ve aynı liste içinde bulunmaları gerçek bir iç denetim yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bir anlamda, denetim kurulu üyeleri ile bir kader birliği/dava arkadaşlığı söz konusudur. Öte yandan, uygulamada, sendikal denetimin alanının mali denetim ile sınırlandığı (mali denetime dayalı ve defterlerin düzenli işlenip, işlenmemesi ile sınırlı), alınan kararların, uygulamaların ve geleceğe ilişkin projelerin denetlenmesinin ihmal edildiği görülmektedir<sup>179</sup>. Denetleme kurulu üyelerinin mali bilgilerinin sınırlı olması da denetimin gereği gibi yapılması önünde ciddi bir engeldir<sup>180</sup>.

İkinci olarak, sendikalarda genel kurul denetimi vardır. Başka bir deyişle, genel kurul sendikalarda en yüksek denetim organıdır. Bu nedenle, genel kurulun, yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarını görüşme, yönetim kurulu ve denetleme kurulunu ibra ve bütçe kabul etme yetkileri söz konusudur (m.11/1-ç,d,e). Bu durum, genel kurulun en yüksek denetleme organı olması sebebiyledir. Bu nedenle, genel kurul toplantısından önce Kanunda yer verilen (12/3) faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin gönderilmesi gerekir<sup>181</sup>. Burada, genel kurul tarafından yapılacak denetimden en yüksek oranda verimin elde edilmesi için bilgi edinme yollarının açık bulundurulması gerektiğini belirtmek gerekir<sup>182</sup>. Başka bir deyişle, sendika yönetiminin hazırlatacağı hesap ve faaliyet raporuna karşı bir denetim ve itirazın olabilmesi için bu durum zorunludur.

Organ seçimlerinde genellikle bir grubun aday listelerinin seçimleri kazanması ve farklı organlarda olsalar bile göreve seçilen kişilerin işbirliği içinde olmaları, denetleme kurulu tarafından yapılan denetimi zayıflatığından, genel kurul tarafından yapılan denetim çok önemlidir<sup>183</sup>. Söz konusu denetimin etkin ve işlevsel olabilmesi için ise, üyelerin sendikal bilinçlenme düzeyinin yüksek seviyede olması ve sendika içi faaliyetlere yönelik ilgilerinin bulunması gerekir<sup>184</sup>. Ancak, genel kurul tarafından yapılacak mali denetim ile ilgili beklenen faydanın üyelerin muhasebe teknik ve uygulamalarını bilmemeleri nedeni-

178 Lordoğlu (2004), s.92.

179 Lordoğlu (2004), s.92-93.

180 Lordoğlu (2004), s.93.

181 Karşılaştırınız Şahlanan (1980), s.153-154.

182 Konuyla ilgili bkz. Demirdizen/ Lordoğlu (2013), s.236-237.

183 Şahlanan (1980), s.211.

184 Şahlanan (1980), s.211.



le gereği gibi yapılmasını güçleştirmektedir. Şöyle ki, belirli harcamaların ve belgeleri kontrol edilmesi ve bunların incelenmesi yönünden yapılacak mali denetimden beklenen faydanın gerçekleşebilmesi için kurul üyelerinin yeterli muhasebe teknik bilgisine önceden sahip olmaları gerekir. Sendika üyeleri söz konusu olduğunda, üyelerin önceden muhasebe teknik bilgisine sahip olması pek mümkün olmadığından, mali yönden genel kurulun yapacağı denetimden beklenen faydanın gerçekleşmesi oldukça zordur<sup>185</sup>.

6356 sayılı Kanunda sınırlı bir sendika dışı denetime yer verilmiştir. Buna göre, sendikaların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri, en geç iki yılda bir 1.6.1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre, denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılır. Ancak, bu denetim yapılması, denetim kurulunun sorumluluğunu ortadan kaldırmaz(m.29/2)<sup>186</sup>. Söz konusu denetimin sendika harcamalarının denetlenmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, 6356 sayılı Kanunun 11. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (ç) bendinde yer alan “...ile yeminli mali müşavir raporlarının...” İbaresinin, 12. maddesinin (3) numaralı fıkrasında yer alan “...yeminli mali müşavir raporu...” İbaresinin, 29. maddesinin (2) numaralı fıkrasının ve (3) numaralı fıkrasında yer alan “...dış denetim...” İbaresini ile (5) numaralı fıkrasında yer alan “...ve dış...” İbaresinin iptali talebi<sup>187</sup> ile ilgili olarak, AYM, yeminli mali müşavirler tarafından yapılan denetimin yalnızca kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetim olduğunu ve sendikal hareketin denetimi olmadığını belirterek, bu denetim türünün Anayasaya aykırı olmadığını karar vermiştir. Mahkemeye göre, “*sendikaların denetimi konusunda denetimin niteliği de önemlidir. Zira yeminli mali müşavirlerce yapılacak denetim, sendikal faaliyet ve hareketlere veya sendikaların kurulmasına ya da sendikalara üye olabilecekleri belirlemeye yönelik bir denetim değil, yalnızca kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimdir. Dolayısıyla iptali talep edilen kurallarda*

185 Lordoğlu (2004), s.93.

186 Bkz. Narmanlıoğlu (2013), s.146; Şahlanan (2013), s.50.

187 İptal talebinde, “*sendikaların gerek idari gerek mali yönden iç denetiminin sendikaların denetim kurullarınca gerçekleştirildiği, sendikaların iş ve işlemlerinin açık ve şeffaf olduğu, olağan ve olağüstü genel kurullarında üyeleri, seçilmiş denetim kurulları ve yargı organları tarafından denetlendiği, sendikaların işlev ve etkilerinin gözardı edilerek kanun ile dıştan yeni bir denetim şeklinin getirilmesinin demokratik meşruiyet sorununun bulunduğu, işçi sendikaları açısından düşünüldüğünde dışarıdan yapılacak bir denetimin ve mali raporların açıklanmasının ekonomik açıdan zayıf olan işçi tarafının temsilcisi olan sendikaları baskı altında tutabileceği, bu durumun Anayasa ve taraflı olduğumuz uluslararası sözleşmelerle çeliştiği belirtilerek kurulların, Anayasa'nın 51. ve 90. maddelerine aykırı olduğu*” belirtilmiştir. Bkz. AYM, 22.10.2014 T., E.2013/1, K.2014/161, RG.11.11.2015/29529, parag.76.

*öngörülen denetim, sendikal hareketin denetimi değil, harekete mensup olanlarca finansmanı sağlanan sendikaların gelir ve giderlerinin denetlenmesidir. Ayrıca, denetim faaliyetinin teknik bilgi ve donanım gerektirmesi nedeniyle yetkin denetim elemanlarınca gerçekleştirilecek olan denetimlerin hem sendika üyeleri açısından doğru, zamanlaması uygun ve şeffaf bilgi sahibi olunabilmesini, hem üçüncü şahıslar açısından kamuoyunun aydınlatılmasını ve Devlet veya diğer kamu tüzel kişilerin yürütülmesi gereken idari, mali ve sosyal güvenliğe ilişkin tutarlı ve yerinde bilgi sahibi olmayı sağlayacağı açıktır*<sup>188</sup>.

6356 sayılı Kanunda, sendikaların üst kuruluş tarafından denetlenmesine yönelik bir hükme yer verilmemiştir. 2821 sayılı Kanunun ilk şeklinde (m.48), “*Konfederasyonlar kendine üye sendikaların gelir ve giderlerini, giderlerin sarf yerlerini ve her türlü faaliyetlerini denetlerler*” hükmü kabul edilmiş ancak bu hüküm 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı Kanunla<sup>189</sup> yürürlükten kaldırılmıştır. Benzer bir düzenlemeye, 1961 Anayasası döneminde, 274 sayılı Sendikalar Kanununun 29 uncu maddesine 1317 sayılı Kanun ile eklenen 9 sayılı bentteki bir konfederasyonun kendisine bağlı sendikalar ile federasyonların gelirlerini, giderlerini ve çalışmalarını denetleme yetkisi tanınmıştı. Söz konusu hükmün Anayasaya uygunluk denetiminde ise, Anayasaya uygun olduğuna karar verilmiştir. AYM’ye göre, “*Davacının ileri sürdüğü sendikalarda ve sendika birliklerinde demokratik kurala uygun denetimin aşağıdan yukarıya başka deyimle üyelerin sendikayı, sendikanın federasyonu ve federasyonun da konfederasyonu denetlemesi biçiminde olması gerektiği görüşü doğrudur; ancak burada tanınan yukarıdan aşağıya denetim yetkisinde demokrasiye uygun olan ve aşağıdan yukarıya doğru yapılan denetime gölge düşüren bir yanı yoktur; karşılıklı denetim, gerek hesaplardaki gerekse yönetimdeki aksaklıkların giderilmesine ve sendika ereklarının tehlikeye düşmekten korunarak gerçekleşmesine daha elverişlidir. Bu nedenlerle kuralda Anayasa’ya aykırılık yoktur*”<sup>190</sup>. Burada, Mahkeme tarafından, sendika, federasyon ve konfederasyon arasında aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya yapılan bir denetim şekli, sendika içi demokrasiye uygun görülmektedir.

188 AYM, 22.10.2014 T., E.2013/1, K.2014/161, RG.11.11.2015/29529, parag.85-86.

189 274 sayılı Kanunun 29. maddesine 1317 sayılı Kanunla eklenen 9 sayılı bentteki “*Ayrıca bu teşekküllerin gelir ve giderlerini, giderlerinin sarf yerlerini ve her türlü faaliyetlerini bağlı buldukları konfederasyon denetleyebilir*”(m.29/1-9) şeklindeki hükümle ilgili olarak, bazı yazarlar, bu hükümlerin doktrinde eleştirildiğini ancak söz konusu hükümlerde mesleki birliğin bağımsızlığı ilkesine aykırılıktan söz edilemeyeceğini, sendikanın federasyona veya konfederasyona üyeliğinin gönüllülük esasına dayandığını ve demokrasinin temel koşullarından birinin hesapların açıklığı olduğunu beyan ederek, bu tür bir denetimin doğal karşılanması gerektiğini açıklamaktadır. Bkz. Şahlanan (1980), s.212.

190 AYM, 8-9.02.1972 T., E.1970/48, K.1972/3, AYMKD,S.10, s.136.

6356 sayılı Kanuna göre, sendikalar, faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhal yayınlamak zorundadır(m.29/3). Ayrıca, denetleme kurulu raporunun genel kurul toplantı tarihinden on beş gün önce genel kurula katılacaklara gönderilmesi gerekmektedir(m.12/3).

Son olarak, sendikaların denetimi konusunda, Anayasada öngörülen başka bir denetim türü de söz konusudur. Buna göre, Cumhurbaşkanının isteği üzerine, Devlet Denetleme Kurulu, her düzeydeki işçi ve işveren meslek kuruluşlarında, her türlü inceleme, araştırma ve denetlemeleri yapabilir(AYm.108/1). Ancak, söz konusu denetim, Cumhurbaşkanının isteği halinde yapılabileceğinden, bunu olağanüstü bir denetim olarak nitelenmek mümkündür<sup>191</sup>.

### 2.2.10. Sendikanın Kapatılması

Anayasanın 51. maddesinin ilk fıkrasında, sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişlerinin, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı düzenlenmektedir. Maddenin ikinci fıkrasında ise, sendika kurma hakkının ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabileceği belirtilmektedir.

6356 sayılı Kanunda (m.31/1) ise, “*Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir*” denilmektedir. Hükümde, “*Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetler*” şeklinde bir ifadenin kullanılması, aslında 2821 sayılı Kanundaki<sup>192</sup> düzenlemeye göre daha kısa ve öz bir hükme yer verildiğini göstermektedir. Ancak, söz konusu hükümde, demokratik esaslara aykırı faaliyetin belirlenmesi ile ilgili açıklayıcı bir ibareye yer verilmemiştir. Burada, hangi faaliyetin demokratik esaslara aykırı olduğu ile ilgili takdirin, somut olayın özelliğine göre hakim tarafından takdir edilmesi gerekir<sup>193</sup>. Böylece, hükümde, sendikaların faaliyetlerinin

191 Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, (2015), s.648.

192 2821 sayılı Kanunda (m.58), “*Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayrımı yaratmak amaçları güden veya bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar Cumhuriyet savcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır*” denilmekteydi. Bkz. RG.07.05.1983/18040.

193 Sümer (2014) s.225.

demokratik esaslara aykırı olamayacağı vurgulanmak suretiyle sendika içi demokrasi ilkesinin gerçekleştirilmesine çalışıldığı söylenebilir.

Öte yandan, sendika yöneticilerinin bireysel olarak yaptıkları ihlallerde, Mahkeme tarafından sadece yöneticinin görevine son verilmelidir. Böylece, sendikanın kapatılması zorlaştırılmış olacaktır. Bu bağlamda, 6356 sayılı Kanunda (m.31/1), “*Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir*” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmesi son derece olumludur. Bu durum, demokratik ilkelere daha uygundur. Ancak, demokratik esaslara aykırı davranışın bireysel olup olmadığını belirlemek oldukça zordur<sup>194</sup>. Aynı yönde olmak üzere, genel kurul kararlarının demokratik ilke ve kurallara aykırı olması durumunda, öncelikle kararın iptali ya da butlanı düşünülmelidir<sup>195</sup>. Başka bir deyişle, kural olarak, sendikanın kapatılması gibi ağır bir yaptırıma gitmeden önce, daha hafif nitelikte başka yaptırım şekillerine başvurulması, demokratik ilkelerin uygulanması açısından daha yerinde bir çözüm yolu olacaktır. Bu nedenle, her olayın özelliği dikkate alınarak ve ölçülülük ilkesinin uygulanmak suretiyle kapatma yaptırımına başvurulup başvurulmaması konusunun değerlendirilmesi gerekir.

## SONUÇ

Anayasada(m.151), sendika kurma hakkı başlığı altında sendikaların kuruluş ve işleyişlerine yer verilmiştir. Söz konusu hüküm incelendiğinde, sendikalarla ilgili temel esaslara yer verildiği ve sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usullerin ise, kanun koyucunun iradesine bırakıldığı görülmektedir. Anayasaya göre, sendikaların tüzükleri, yönetim ve işleyişlerinin, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına uygun olması esası benimsenmiştir. Böylece, Anayasa koyucu, sendikaları siyasal partiler gibi demokrasi için önemli kuruluşlar mahiyetinde görmüştür. Bu durumda, demokrasinin genel ilkelerinden, “üyelerin egemenliği”, “yönetenlerin seçimle işbaşına gelmesi”, “çoğunluğun yönetim hakkı”, “azınlığın korunması” ve “üyelerin temel hak ve özgürlüklerinin varlığı ve korunması” gibi demokratik ilkeler kanuni düzenlemeler yapılırken zorunlu olarak dikkate alınacaktır<sup>196</sup>.

194 Sümer (2014) s.225.

195 Şahlanan (1980), s.243.

196 Şahlanan (1980), s.45.

6356 sayılı Kanunda, sendika içi demokrasinin yerleşmesi yönünde çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Bu doğrultuda olmak üzere, sendikaların kuruluşlarının serbest olması (m.3), sendika tüzüklerinin üyelerin iradelerine uygun bir şekilde düzenlenmesi (m.8, 11), genel kurulun üye ve delegelerden oluşması (m.10), sendika yönetiminde en üst karar organının genel kurul olması(m.11), genel kurul tarafından seçilen yönetim kurulu ve denetim kurulunun genel kurula karşı sorumlu olması(m.11), genel kurul toplantılarının tüm üyelere ya da delegelere açık bir şekilde belli aralıklarla yapılması (m.12), genel kurul toplantılarının usulüne uygun bir şekilde yapamayan yönetim kurulu-na işten el çektilmesi(m.12), kararların genel kurulda çoğunlukla alınması(m.13), genel kurul ve genel kurul dışında yapılan seçimlerin yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılması(m.14, 16), genel kurulda yapılan organ ve delege seçimleri ile genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine itiraz usulünün öngörülmesi (m.15-16), sendika üyeliğinin serbestliği (m.17), sendika üyeliğinden çıkarılma kararının genel kurulca verilmesi ve yargı denetimine tabi olması(m.19), üst kuruluş üyeliğine başvurunun genel kurul kararına bağlı olması (m.20), sendikaların tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunması (m.26), sendikaların faaliyetlerinden yararlanmada eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına uyulması(m.26), sendika hesaplarının şeffaf olması ve denetime açık olması(m.28-30), sendikanın denetimine yer verilmesi (m.29), genel kurulun en yüksek denetleme organı olması (m.11), sendikanın demokratik esaslara aykırı faaliyet göstermemesi ve buna aykırı davranan sendikalar için yaptırım öngörülmesi (m.31) gibi hususlar sayılabilir.

Buna karşılık, 6356 sayılı Kanunda yer verilen düzenlemelerle sendika içi demokrasinin uygulamada tam olarak gerçekleşebileceğini söylemek oldukça zordur. Kanunda sendika içi demokrasi konusunda yapılan bir çok düzenlemeye karşılık, sendikanın işleyişinde sendika içi demokrasi ile uyumlu olmayan hususlar da görülmektedir. Bu bağlamda, ülkemizde, halen sendika yönetiminde belli grupların söz sahibi olduğu görülmektedir. Nitekim, sürekli aynı kişi ya da grupların yönetimde söz sahibi olduğu bir yapı içinde üyelerin sendika yönetiminden uzaklaşması ve sendika işleyişinin otoriterleşmesi ve sendika içi demokrasinin tam olarak kurulamadığını belirtmek gerekir. Sendika içi denetimin gerektiği şekilde yapılamaması da bu durumu artıcı bir etki ortaya çıkaracaktır. Burada, sendikaların demokratik yapısının korunması açısından, sendika yöneticilerinin görev süresini sınırlandırma yönünde kanuni hükümlerin konulmasının uygun bir çözüm oluşturacağı düşünülmektedir. Ayrıca, erkek egemen bir yapının mevcudiyeti nedeniyle, kadınların sendika yönetiminde yeterince söz sahibi olamadıkları görülmektedir. Bu durumda, kadınların yönetimde yer almaları yönünde çeşitli kanuni düzenlemelere yer verilmesiyle

sendikalarda var olan erkek egemen yapının kırılması mümkün olabilir. Buna ek olarak, kadınların sendikal süreçlerde katılım yönünde aktif bir tutum almaları da erkek egemen sendika anlayışının değişmesine yol açabilir.

Sonuç olarak, Anayasada ve 6356 sayılı Kanunda yer verilen hükümler dışında, sendika içi demokrasinin sağlanması için, sendika üyelerine de önemli görevler düşmektedir. Çünkü, sendikal faaliyetlere bireylerin katılma isteği ve düzeyi arttıkça sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesi daha hızlı olacaktır. Ancak, üyelerin sendikaları sadece ekonomik çıkarları koruyucu nitelikte bir örgüt hüviyetinde görmeleri ve sendikaların yönetimine katılmaktan uzak durmaları, aşılması gereken ciddi bir engeldir.

## KAYNAKÇA

AKYİĞİT, Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2013, S.2, s.41-90, <<http://calismatoplum.org/sayi37/akyigit.pdf>>, 01.11.2016.

ALPAGUT, Gülsevil, “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi (Seminer-22 Aralık 2012), Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Seçkin Yayınları, Ankara, 2013, s.113-148.

ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, 1. Sendikalar, Sermet Matbaası*, 2. B., İstanbul, 1979.

ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, *İş Hukuku Dersleri*, 28. B., Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

DEMİRDİZEN, Derya/ Kuvvet LORDOĞLU, “Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi Ya Da Bir İmkânsızın Arayışı mı?”, *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu V Bildiriler*, Petrol İş Yayını 118, İstanbul, Ekim 2013, s.223-241, <<http://www.sosyalhaklar.net/2013/bildiriler/demirdizen.pdf>>, 01.11.2016.

DERELİ, Toker, “Sendika İçi Demokrasi”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, C.3., Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı’nın Ortak Yayını, İstanbul 1998, s.23-26.

ERDOĞAN, Mustafa, *İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku*, Orion Kitabevi, Ankara, 2015.

GÖZLER, Kemal, *Anayasa Hukukuna Giriş*, 24. B., Ekin Yayınları, Bursa, 2015.



IŞIK, Rüçhan, *Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Sınırları*, AÜHFY, Ankara, 1962.

KUTAL, Metin, “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, *Sicil Dergisi*, Y.7, S.25, Mart 2012, s. 159-177.

LORDOĞLU, Kuvvet, “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Y.2004, S.1, s.81-96, <<http://www.calismatoplum.org/sayi1/makale4.pdf>>, 01.11.2016.

MILLER, Frank B., “Sendika İçi Demokrasi”, (çev. Sebahattin Zaim), *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.13, 1962, s.81-89, <<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/issue/view/1023000613>>, 01.11.2016.

NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*, 2. B., Beta, İstanbul, 2013.

ÖZBUDUN, Ergun, *Türk Anayasa Hukuku*, 15. B., Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.

ÖZVERİ, Murat, *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012, <[http://www.birlesikmetal.org/kitap/tiiyt\\_2012.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap/tiiyt_2012.pdf)>, 01.11.2016.

SÜMER, Haluk, H., *İş Hukuku*, Mimoza Yayınları, 19. B., Konya, 2014.

ŞAHLANAN, Fevzi, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi*, (Seminer-22 Aralık 2012), Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Seçkin Yayınları, Ankara, 2013, s.13-50.

ŞAHLANAN, Fevzi, *Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerine Uygunluğu*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1980.

TUNCAY, A. Can/SAVAŞ, F. Burcu, *Toplu İş Hukuku*, 3. B., Beta, İstanbul, 2013.

TUNCAY, A. Can: *İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975.

TUNÇOMAĞ, Kemal, *İş Hukuku*, C.II, 2. B., Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985.

UYGUN, Oktay, *Demokrasi, Tarihsel, Siyasal ve Felsefi Boyutlar*, XII Levha Yayıncılık, İstanbul, 2011.

ÜNLÜTÜRK U. Çağla / Pala, H. Zuhul, “Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, *Sosyal Haklar Sempozyumu IV Bildiriler*, Petrol İş Yayını 117, İstanbul, Ekim 2012, s.293-310, <<http://www.sosyalhaklar.net/2012/Bildiriler/2012%20bildiri%20kitabi.pdf>>,01.11.2016.

*Anayasa Mahkemesi Kararları*

AYM, 22.10.2014 T., E.2013/1, K.2014/161, RG.11.11.2015/29529.

AYM, 8-9.02.1972 T., E.1970/48, K.1972/3, *AYMKD*,S.10, s.111-155.

AYM, 26-27.09.1967 T., E.1963/336, K.1967/29, *AYMKD*, S.6, s.6-42.

*Diğer Kaynaklar*

Anayasa Mahkemesi Kararları, <[www.anayasa.gov.tr](http://www.anayasa.gov.tr)>, 01.11.2016

Başbakanlık Mevzuat Bilgi Sistemi, <[mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)>, 01.11.2016.

Resmi Gazete, <<http://www.resmigazete.gov.tr>>, 01.11.2016.

TUNCAY, A.Can/F. Burcu Savaş KUTSAL/Şebnem KILIÇ, İş Kanunları,Açıklamalı, Karşılaştırmalı, İçtihatlı, Beta Yayınları, 4. B., İstanbul, 2016.

Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük, <[www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)>, 01.11.2016.

TBMM Meclis Tutanakları, <<https://www.tbmm.gov.tr>>, 01.11.2016.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Tasarısının Danışma Meclisince Kabul Olunan Metni ve Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonu Raporu. (D. Meclisi : 1/463; M. G. Konseyi : 1/397, D. Meclisi S. Sayısı : 166 ve 166’ya 1, 2, 3 ve 4 üncü ek), <[https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK\\_/d01/c007/mgk\\_01007118.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK_/d01/c007/mgk_01007118.pdf)>, 01.11.2016.

YÜZBAŞIOĞLU, Necmi, *Anayasa Hukukunun Temel Metinleri*, 7. B., Beta, İstanbul, 2011.

6356 sayılı Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/567), TBMM, S.Sayısı. 197,<<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss197.pdf>>, 01.11.2016.