

## SENDİKALARIN YARGILAMA ALANINA İLİŞKİN BİREYSEL NİTELİKLİ FAALİYETLERİ

*Öğr. Gör. Dr. Ayça İZMİRLİOĞLU\**

### Öz

*Sendikalar gerek çalışma hayatına gerek sosyal faaliyetlere ilişkin olmak üzere faaliyetlerde bulunabilirler. Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri arasında yargılama alanına ilişkin bireysel nitelikli faaliyetler de yer almaktadır. İlgili faaliyetler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26/2 maddesinde düzenlenmiş olup, sendikalar üyelerinin yazılı başvurusu üzerine, üyelerini ve mirasçılarını temsilen iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisini haizdir. Sözü geçen davaların takibi için sendikaların taraf ve dava ehliyetine sahip olması zorunlu olup, üyenin yazılı başvurusu da gereklidir. Çalışmamızda hem davayı takip yetkisi hem de yazılı başvurunun hukukî niteliği ayrıntılı olarak incelenmiştir. Yazılı başvurunun hukukî niteliği hakkında doktrinde farklı görüşler ileri sürüldüğü için, görüşler ayrı ayrı irdelenmiştir. Ayrıca, yazılı başvuru neticesinde doğan hukukî ilişkinin hüküm ve sonuçları da ortaya konmuştur. Çalışmamızda hem Türk toplu iş hukuku hem*

---

\* Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Görevlisi (e-posta: ayca.izmirliloglu@yasar.edu.tr) (Makale Gönderim Tarihleri: 17.07.2017-17.07.2017/Makale Kabul Tarihleri: 17.10.2017-04.08.2017)  
Eser, yazara ait “Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Faaliyetleri” konulu yayımlanmamış yüksek lisans tezinin bir kısmının 6356 sayılı Kanun ve sair ilgili mevzuat değişiklikleri ile güncel eserler gözetilerek güncellenmesi suretiyle üretilmiştir.

*de medeni yargılama hukuku kaynaklarından yararlanılmış olup, konuya ilişkin yargı içtihatlarından da örnekler verilmiştir.*

### **Anahtar Kelimeler**

*Sendika, Yargılama Alanına İlişkin Faaliyetler, Sendika Üye ve Mirasçıları, Dava*

## **INDIVIDUAL ACTIVITIES OF TRADE UNIONS RELATED TO JUDICIARY**

### **Abstract**

*Trade unions may take action both in labour-related matters and social activities. One of the activities in labour-related matters is individual activities related to judiciary. The aforementioned activities are regulated in the law of Unions and Collective Labour Contract Code No 6356 in Article 26/2. According to the article, the trade unions can sue and also be engaged in a lawsuit on the rights of the employment agreement, work relationship and social security rights upon written application representing their members and inheritors. The trade union must have side license and right of litigation to follow the case and the written application of the member is necessary as well. In our study, the legal character of both the right of litigation of the case and the written application has been examined in detail. Due to differing opinions existing in doctrine, these opinions have been discussed separately. Moreover, the provision and results of legal relationship that had been rised as a result of written application has been presented. In our study both Turkish collective labour law and procedural law have been referenced as sources and examples of courts decisions have been given on the subject as well.*

### **Keywords**

*Trade union, Judiciary Activities, Union Members and Their Inheritors, Case*

## GİRİŞ

Sendikaların faaliyetleri arasında yargılama alanına ilişkin faaliyetler de mevcut olup, ilgili faaliyetler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun “Faaliyetler” kısmının “Kuruluşların Faaliyetleri” başlıklı 26. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Sözü geçen maddede sendikaların hem bireysel hem de kolektif nitelikli faaliyetleri düzenlenmekte olup, çalışmamızda sendikaların yargılama alanına ilişkin bireysel nitelikli faaliyetleri incelenecektir. Bireysel nitelikli faaliyetler kapsamında sendikalar, üyesi bulunan işçi ve işverenlerin yazılı başvuruları üzerine, iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Bu bağlamda, ilgili hüküm ile bağlantılı olan yargı kararlarına da yer verilmek suretiyle, öncelikle sendikaların taraf ve dava ehliyetleri üzerinde durulacak ve yazılı başvuruda kimlerin bulunabileceği incelenecektir. Akabinde, üye ya da mirasçının yazılı başvurusunun hukukî niteliğine dair doktrinde ileri sürülen kanunî temsil, ikinci derece davacılık ve iradî temsil görüşleri tartışılacak ve son olarak yazılı başvuru neticesinde doğan hukukî ilişkinin hüküm ve sonuçlarına yer verilecektir.

## I. GENEL OLARAK

Sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetleri, 18 Ekim 2012 Kabul Tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Beşinci Bölümünü oluşturan “Faaliyetler” kısmının “Kuruluşların Faaliyetleri” başlıklı 26. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenmekte olup, bahsi geçen hüküm uyarınca: *“Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve âdetten doğan uyumsuzluklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez<sup>1</sup>.”* Sözü geçen hüküm sendikaların, üyeleri ve mirasçılarını

<sup>1</sup> 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu döneminde ise, ilgili faaliyet, “Sendikaların Çalışma Hayatına İlişkin Faaliyetleri” başlığı altında düzenlenen 32. maddesinin 3. bendinde

temsil etmesine ilişkin bireysel nitelikli yargılama faaliyetlerini düzenlemektedir.

Eski 2821 sayılı Sendikalar Kanununda ise, sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri sözü geçen Kanunun 32. maddesinde, sosyal faaliyetleri ise, 33. maddede düzenlenmişti. Konfederasyonların yalnızca 33. maddedeki sosyal faaliyetlerde bulunabilmesi düzenlenmekteydi. Oysa 6356 sayılı Kanunun 26. maddesi ile sözü edilen ayırım kaldırılmıştır<sup>2</sup>. Yeni Kanun hükmünün ilk cümlesi ile önceki Sendikalar Kanunundan farklı olarak getirilen bir yenilik ile, kuruluşlara da *çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyumsuzluklarda işçi ve işverenleri temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip etmek yetkisi verildiği görülmektedir*.

Bahsi geçen düzenleme ile, çalışma hayatına ilişkin konularda işçi veya işverenleri temsilen dava açabilme ehliyeti sadece sendikalara değil, “kuruluşlar” sözcüğü ile konfederasyonlara da tanınmıştır. ŞAHLANAN’a göre, ilgili yasal düzenleme mevcut olmasaydı dahi, konfederasyonların bu tür bir dava ehliyetinin bulunduğu genel usul hukuku kuralları gözetilerek kabulü gerekmekteydi<sup>3</sup>. Bir başka ifadeyle, 6356 sayılı Kanun ile sendikaların yanı sıra, konfederasyonlar da işçi ve işverenlerin menfaatlerini ilgilendiren konularda üyelerini temsilen dava ehliyetine sahip kılınmıştır<sup>4</sup>.

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

<sup>2</sup> **Önsal**, Naci: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Üzerine Notlar, Türk Metal Yayınları, Ekim 2013, s. 60-61.

<sup>3</sup> **Şahlanan**, Fevzi: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 39, Y.2013/IV, Kanun, s. 138.

<sup>4</sup> **Sur**, Melda: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 39, Y. 2013/4, Uluslararası, s. 335; **Dereli**, Toker: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma Ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 36, Y.2013/I, s. 52-53.

Önemle belirtilmelidir ki, söz konusu ehliyet kolektif davalara ilişkin olup, üyeler ile mirasçılardan yazılı başvurusu üzerine sahip olunan dava ehliyetinden farklıdır<sup>5</sup>. Nitekim Kanunun Gerekçesinde de ifade edildiği üzere; “bu dava ehliyeti üyelerin veya mirasçılarının yazılı başvurusu üzerine verilen maddi vakalar için öngörülen dava ehliyetinden farklıdır.”

Hükmün son cümlesinde ise, bireysel nitelikli davalar bakımından üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla yargılama sürecinde sendika üyeliğinin son bulması hâlinde sendikandan dava ehliyetinin devam edeceği hususu açıkça hüküm altına alınmıştır<sup>6</sup>. Yazılı onay, sendika üyeliği sona eren bireyin iradesi dışında temsil edilmesini önlemektedir<sup>7</sup>. Bu durumda ilgili düzenleme üyelerin yalnızca iş sözleşmesinden kaynaklanan uyumsuzlukları için sendikalara dava açma yetkisi vermektedir<sup>8</sup>. Eski Kanuna paralel olarak yapılan düzenlemede bir eklemeye gidilerek, “*yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi bu ehliyeti etkilemez*” hükmüne yer verilmesi ile özellikle sendikaların üyelerini temsilen açtıkları davalarda, üye sendikadan herhangi bir nedenle ayrılrsa dahi, sendikandan eski üyesini davada temsil etmeye devam etmesi mümkün kılınmış ve böylece sendikandan eski üyeyi yarı yolda bırakmasına engel olunmak istenmiştir<sup>9</sup>. Dolayısıyla, yapılan eklemeye uygulamada karşılaşılan bir sorunu gidermiştir<sup>10</sup>. Nitekim Kanunun Gerekçesinde de iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan haklar ile sosyal güvenlik haklarından üyelerini temsilen sendikandan açtığı davanın devamı süresince sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde, sendikandan dava ehliyetinin devam etmesinin sağlandığı belirtilmiştir. Öte yandan, sendika üyeliği sona eren işçi veya işverenin yazılı onayı alınarak kişinin iradesi dışında temsilinin önlenmediği de yine Kanunun Gerekçesinde vurgulanmıştır.

<sup>5</sup> **Sur**, Uluslararası, s. 335.

<sup>6</sup> **Sur**, Uluslararası, s. 335.

<sup>7</sup> **Dereli**, s. 53; **Tuncay Can/Savaş Kutsal**, Burcu: Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, 4. Bası, İstanbul 2015, s. 124.

<sup>8</sup> **Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku, 17. Baskı, Konya 2013, s. 210.

<sup>9</sup> **Tuncay**, A. Can: “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, SİCİL, S. 21, Y.6, Mart 2011, Sendika, s. 161.

<sup>10</sup> **Şahlanan**, Kanun, s. 138.

Ayrıca, kuruluşların çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve âdetten doğan uyumsuzluklarda işçi ve işverenleri temsilen açtıkları davalar veya bu nedenle açılmış olup takip edecekleri davalar, Hukuk Muhakemeleri Kanunu<sup>11</sup> 113. maddesi uyarınca topluluk davaları olarak nitelendirilmektedir. Topluluk davaları, sendikaların kolektif nitelikte yargı faaliyetleri kapsamında olduğu için, bu çalışmamızda ayrıntılı olarak incelenmeyecektir.

## II. SENDİKALARIN TARAF VE DAVA EHLİYETLERİ

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

Dava şartları, bir davanın esasına geçilerek incelenebilmesi için gerekli olan şartlardır. Dava şartları türlere ayrılmaktadır. İşte bu türlerden “genel dava şartları” arasında “taraf ve dava şartları” kapsamında taraf ve dava ehliyeti karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, iki tarafın da taraf ve dava ehliyetine sahip olması davanın esasının incelenmesine geçilmesi için şarttır. Kaldı ki, taraf ve dava ehliyetinin birinin yokluğu davanın usûl yönünden reddine sebep olacaktır<sup>12</sup>.

Önemle belirtilmelidir ki, dava şartlarının bulunup bulunmadığı hakim tarafından yargılamanın her safhasında re’sen dikkate alınır. Tarafların dava şartlarının bulunmaması veya şartlarda eksiklik olmasına muvafakatı olsa bile hakim davayı esasa girmeksizin, başka bir ifadeyle, dinlenilme şartının

<sup>11</sup> 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, RG. T. 4/2/2011, S. 27836.

<sup>12</sup> **Kuru**, Baki: “Dava Şartları”, Ord. Prof. Sabri Şakir Ansay’ın Hatırasına Armağan, Dava, Ankara 1964, s. 111, 120; **Işık**, Rüçhan: İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1977, s. 96; **Umar**, Bilge: “Medeni Usul Hukukunda Dinleme Şartı Olarak Ehliyet”, İÜHFİM, C. XXIX, S. 3, Y. 1963, s. 598; **Postacıoğlu**, İlhan: Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Baskı, İstanbul 1975, s. 216; **Pekcanitez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Özkes**, Muhammet: Medeni Usûl Hukuku, 6. Bası, Ankara 2007, s. 221-222.

yokluğu nedeniyle reddetmekle yükümlüdür<sup>13</sup>. Konuyu sendikalar bakımından değerlendirdiğimizde, bir sendikanın tüzel kişiliği baştan haiz olmaması ya da dava açıldıktan sonra tüzel kişiliğini kaybetmesi hâlinde yine davanın, usûl yönünden taraf ehliyetinin bulunmadığı gerekçesiyle reddedilmesi gerekir<sup>14</sup>. Tabii, sendikanın baştan beri tüzel kişilik kazanmadığı iddiasıyla bir dava açılması halinde, ilgili davanın çekişmeli yargı kapsamında bir tespit davası niteliğinde olduğu kabul edilerek, tüzel kişiliği bulunmadığı iddia edilen sendikanın savunma hakkını ihlal etmemek için ve sadece bu dava bakımından sendikanın “pasif” taraf ehliyetinin olduğu varsayılmalıdır<sup>15</sup>.

## A. Taraf Ehliyeti

### 1. Genel Olarak

Bir davanın taraflarının öncelikle dava ve taraf ehliyetine sahip olması gerekmektedir. Başka bir anlatımla “bir usûl işleminin süjesi” olabilmek için taraf ehliyetinin mevcut olması gereklidir<sup>16</sup>. Taraf ehliyetinin hak ehliyetini karşılamak üzere kullanılan bir terim olduğunu söylemek mümkündür<sup>17</sup>.

Sendikalar, Anayasa m. 51 ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 3/1 uyarınca, önceden izin almaksızın kurulabilmekte ve sözü geçen Kanunun 7. maddesinin 1. bendine göre, yazılı olarak kurucular tarafından hazırlanacak tüzük ve kanunda belirtilen diğer belgeleri Valiliğe sunmakla tüzel kişilik kazanmaktadır. Dolayısıyla, tüzel kişilik kazanmış olan bir sendika artık taraf ehliyetine sahip olur<sup>18</sup>. Diğer bir deyişle, sendi-

<sup>13</sup> **Kuru**, Dava, s. 111, 120, 123; **Umar**, s. 600, 615; **Hatemi**, Kezban: “İşçi Sendikalarının Usul Hukuk Açısından Ehliyet Durumu, İstanbul Barosu Dergisi”, S.1-2, Y. 1975, s. 38; **Işık**, s. 96, 99.

<sup>14</sup> **Umar**, s. 39.

<sup>15</sup> **Hatemi**, s. 39.

<sup>16</sup> **Kuru**, Dava, s. 118; **Umar**, s. 592.

<sup>17</sup> **Kuru**, Dava, s. 118; **Umar**, s. 592; **Hatemi**, s. 36-37.

<sup>18</sup> **Işık**, s. 96; **Günay**, Cevdet İlhan: Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s. 205; **Hatemi**, s. 38; **Aker**, Halit: “İşçi ve İşveren Sendikalarının Dava Açabilecekleri Haller ve Özellikle Sendikanın Üye veya Mirasçısının Yazılı Başvurusu Üzerine Dava Açması”, Kazancı Hukuk Dergisi, S: 37-38, Y: Eylül-Ekim 2007, s. 35; **Erişir**, Evrim: Medeni Usûl Hukukunda Taraf Ehliyeti, İzmir 2007, s. 206.

kaların taraf ehliyetine sahip olabilmesi için başlıca şart tüzel kişiliğin kazanılmasıdır<sup>19</sup>.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26. maddesinde<sup>20</sup> sendikanın taraf olabileceği toplu nitelik taşıyan davaların tahdidî olarak çerçevesi çizilmiş olup, sadece çalışma hayatı, örf ve âdet, mevzuat veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanabileceği düzenlenmiştir<sup>21</sup>. Bahsi geçen davaları ilgili sendika kendi adına açar ve böylece davanın tarafı da kendisi olur<sup>22</sup>.

Diğer taraftan, sendikanın tarafı olmadığı bir sözleşmenin iptali istemi ile dava açması bir başka deyişle, üçüncü kişi konumunda olan bir sendikanın üyeleri adına dava açması için hukuki yararı da dava ehliyeti de bulunmamaktadır. Örneğin, bir Yargıtay kararında<sup>23</sup> ilgili husus şöyle ifade edilmiştir: “6356 Sayılı Kanun’un 26. maddesinde kuruluşların, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyumsuzluklarda üyelerini temsilen davaya açmaya ehil olduğunun açık şekilde düzenlendiği, davanın çalışma hayatından kaynaklandığı, dolayısıyla sendikanın böyle bir davayı açma hak ve yetkisini kanundan aldığı, böyle bir istemde bulunmakta hukuki yararı bulunduğu ileri sürülmesi mümkündür. Gerçekten de, sendikanın böyle bir dava açması mümkündür. Ancak bu istemin hangi halde yapılabileceği önem taşımaktadır. Örneğin açılacak bir Toplu İş Sözleşmesi yetki uyumsuzluğu davasında işyerindeki bütün alt işverenlik ilişkilerinin muvazaalı işleme dayandığı ve alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılmak suretiyle karar verilmesi talep edilebilecektir. Ancak somut olaydaki gibi mücerret bir biçimde açılan davanın dinlenmesi ve hüküm altına alınması mümkün değildir. Öte yandan sendikanın taraf olmadığı asıl işveren ile alt işveren arasında kurulmuş bir sözleşmenin iptalini isteme hakkı

<sup>19</sup> Postacıoğlu, s. 209; Işık, s. 97; Hatemi, s. 37; Narmanhoğlu, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, B. 3, İstanbul 2016, s. 252; Sur, s. 166.

<sup>20</sup> Eski Sendikalar Kanunu, m. 32.

<sup>21</sup> Narmanhoğlu, s. 253; Kutal, Metin: “Sendikaların “Mesleğin Ortak Çıkarlarını” Koruma İşlevi”, Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s. 277; Tuncay, s. 84; Erişir, s. 209.

<sup>22</sup> Kutal, s. 281; Kuru, Baki: Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, İstanbul 2001, C.1, s. 1180; Erişir, s. 209.

<sup>23</sup> Yargıtay 7. HD. 12.02.2015 T., 2015/3273 E., 2015/1860 K., <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>

yoktur. Sözleşmenin iptali ancak o sözleşmenin tarafları arasında tartışılabilir. Üçüncü kişi konumunda olan sendika bu davayı açamaz. Bu sebeple davacı sendikanın davalının dava dışı şirketlerle yaptığı hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğunu, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesine aykırı olduğunu ileri sürmesi mümkün olmadığından davanın aktif dava ehliyeti ve hukuki yarar yokluğundan reddi yerine hatalı değerlendirmeye kabulü isabetsiz olmuştur.”

Tüzel kişinin organları, tüzel kişiliği haiz sendikanın kanunî temsilcisi durumundadır<sup>24</sup>. Bu sebeple, tüzel kişinin organlarının sendikanın taraf olduğu bir yargılama derdest iken değişmesi davayı etkilemeyecektir. Çünkü davada taraf olan, sendikanın tüzel kişiliğidir. Diğer bir deyişle, taraf, sendika organlarında görevli kişiler değildir. Sendika organlarında yer alan kişiler davanın tarafı olmadığı için, aynı davada müdahil olabilirler. Hatta tanıklık yapmalarına dahi bir engel yoktur. Davaya ilişkin mahkeme ilamı onlar için kesin hüküm teşkil etmez, sendikanın davası nedeniyle şahsî davalarında derdestlik itirazı öne sürülemez<sup>25</sup>.

## 2. Sendika Şubelerinin Durumu

Gözden kaçırılmaması gereken nokta, sendika şubelerinin tüzel kişiliğinin olmadığı ve bu nedenle taraf ehliyetlerinin de bulunmadığıdır<sup>26</sup>. Sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmadığı ve bu nedenle husumetle yer alamayacağı, HGK 1989/9-153 E. 1989/283 K. sayılı kararda<sup>27</sup> şöyle ifade edilmiştir: “Sendikalar Kanunu hükümleri karşısında Sendika Şubelerinin tüzel kişiliği söz konusu olamayacağına göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve kanuna aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.”<sup>28</sup>

<sup>24</sup> Umar, s. 597; Işık, s. 98.

<sup>25</sup> Umar, s. 597; Işık, s. 98.

<sup>26</sup> Umar, s. 596-597; Işık, s. 97; Tuncay, s. 83; Erişir, s. 206.

<sup>27</sup> İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulu için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1989-9-153.htm&query=K.%201989/283"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlight/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1989-9-153.htm&query=K.%201989/283)

<sup>28</sup> Kılıçoğlu, s. 44-45.

Dolayısıyla, sendika şubelerinin hukukî anlamda kişi olarak kabul edilmemeleri nedeniyle hak ehliyeti bulunmadığından, şubelere taraf olabilme hakkı tanınmamakta olup, şubelerin taraf ehliyetleri yoktur. Sendika şubelerinin taraf ehliyetinin olmaması, sendika şubesinin bir işlemi nedeniyle yargı yoluna başvurulması, davacı bakımından, davalı taraf olarak şube yerine sendikayı göstermeyi gerekli kılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, taraf olarak, şubenin bağlı bulunduğu genel merkez gösterilmelidir. Keza davanın sendika şubesine karşı açılması, davanın usûl yönünden taraf ehliyeti eksikliği sebebiyle reddi sonucunu doğuracaktır<sup>29</sup>. Yargıtay 9. HD.'nin 20.12.1993 Tarih 16662/19058 sayılı kararında: “*Dava sendika şubesi aleyhine açılmış ve mahkemece de şube aleyhine hüküm kurulmuştur. Oysa sendika şubeleri tüzel kişiliği sahip kuruluşlar değildir. Bu nedenle davada taraf olma ehliyetini haiz değildir. Bu nedenle şube aleyhine açılan davanın taraf ehliyeti yönünden reddine karar vermek gerekirken işin esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir*” ifadeleriyle anılan husus ortaya konmaktadır. Benzer şekilde Yargıtay 9. H.D.'nin 27.3.1990 Tarih 595/4071 sayılı kararında<sup>30</sup>: “*Sendika şubesinin tüzel kişiliği yoktur. Bu nedenle, sendika şubesi davada taraf olma ehliyetine sahip değildir. Nitekim, mahkemece de böyle kabul edilerek sendika şubesince aynı istekle açılmış olan dava husumet yönünden reddedilmiştir.*”

Türk hukukunda sendika şubelerine tüzel kişilik tanınmaması, şubelerin sadece taraf ehliyeti değil, aktif ve pasif dava ehliyetlerinin de bulunmaması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle sendika şubeleri hem genel hükümlere göre açılacak davalarda hem de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26 uyarınca açılacak davalarda dava ehliyetinden yoksundur. Nitekim, şubelerin dava ehliyetinin bulunmadığına dair Yargıtayın yerleşmiş bir içtihadının olduğunu söylemek mümkündür<sup>31</sup>. Örneğin, Yargıtay 9.

<sup>29</sup> **Işık**, s. 97; **Erişir**, s. 206.

<sup>30</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1990-595.htm&query=K.%20"1990/595"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1990-595.htm&query=K.%20)

<sup>31</sup> 9. HD, 27.3.1990 T. 595/4071, YKD, Aralık 1990, s. 1787/1788; **Şahlanan**, Fevzi: Sendikalar Hukuku, 2. Bası, İstanbul 1995, s. 223. (Aynı sayfada konuya ilişkin zikredilen Yargıtay kararları: 9 HD., 31.12.1987 T. 12075/11999, TÜHİS, Şubat 1988, s. 20;

Hukuk Dairesinin 19.4.1989 Tarih 1989/9-153 E. 1989/283 K. sayılı kararına göre<sup>32</sup>: “... (Sendika şubesinin tüzel kişiliği yoktur. Bu bakımdan dava açmaya ehil değildir. Bu itibarla Çelik İş Sendikası'nın İskenderun Şube Başkanlığı'nın Çelik İş Sendikası ve işveren İ.D.Ç. Fabrikaları Müessesesi müdürlüğü aleyhine açmış olduğu davanın husumetten reddine karar vermek gerekirdi. Yazılı şekilde işin esası hakkında hüküm tesisi usul ve kanuna aykırıdır) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir... Sendikalar Kanunu hükümleri karşısında Sendika Şubelerinin tüzel kişiliği sözkonusu olamayacağına göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve kanuna aykırıdır. Bu nedenle direnme karar bozulmalıdır.” Benzer şekilde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.12.1993 Tarih 1993/16662 E. 1993/19058 K. sayılı kararında<sup>33</sup>: “Dava sendika şubesi aleyhine açılmış ve mahkemece de şube aleyhine hüküm kurulmuştur. Oysa sendika şubeleri tüzel kişiliği sahip kuruluşlar değildir. Bu nedenle davada taraf olma ehliyetine haiz değildir. Bu nedenle şube aleyhine açılan davanın taraf ehliyeti yönünden reddine karar vermek gerekirken işin esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir” ifadesi ile sendika şubelerinin dava ehliyetinin bulunmadığına işaret edilmiştir.

Doktrinde de konuya ilişkin Yargıtay'ın içtihadı tasvip edilmektedir<sup>34</sup>. Ancak, sendika şubesi ile genel merkez arasında çıkan uyuşmazlıklar söz konusu olduğunda ŞAHLANAN'a göre, şubelerin dava ehliyetlerinin bulunmaması bazı haksızlıkların oluşmasına yol açabileceği için, ya tüzükte hüküm bulunması koşuluyla şube yönetim kuruluna sendikayı temsilen dava açma yetkisi tanımak ya da şubenin genel merkez ile arasında olan uyuşmazlıklarda şubenin genel merkeze karşı dava yetkisi olduğunu veya açılmış

9. HD, 30.10.1987 T. 9401/9694, Çimento İşv. D., S. 34-35; 9. HD, 23.1.1989 136/313, Yasa D., Eylül 1989, S. 1300-130; **Tuncay**, s. 103.

<sup>32</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1989-9-153.htm&query=K.%20"1989/283"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/hgk-1989-9-153.htm&query=K.%20)

<sup>33</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1993-16662.htm&query=K.%20"1993/19058"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1993-16662.htm&query=K.%20)

<sup>34</sup> Bu görüşü tasvip eden yazarlar için bkz. **Şahlanan**, s. 223.

bir davaya müdahil olabileceğini kabul etmek, meydana gelen haksızlıkları sona erdirecektir<sup>35</sup>. Aksi hâlde şubelerin genel merkez karşısındaki demokratik etkinliği de son bulacaktır. Nitekim Yargıtay 9. HD'nin 23.01.1989 T. ve 136/313 sayılı kararında görüldüğü üzere, yapılan bir seçimde genel merkezden farklı görüşteki bir grup şube, seçimleri kazanmışsa o şubedeki seçimin veya genel kurulun iptali talepli bir dava açılması hâlinde şubenin husumet ehliyeti olmamasından ötürü dava genel merkeze yöneltilmektedir. Çoğu zaman davanın danışıklı olarak açtırıldığı gözetildiğinde, genel merkezin açılan davayı kasıtlı olarak gereği gibi savunmayarak veya davayı kabul ederek kendisine muhalefet eden şube yönetimini mahkeme kararı ile görevden uzaklaştırabildiği görülmektedir<sup>36</sup>.

Diğer yandan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1990/595 E. 1990/4071 K. sayılı kararına göre: “*Sendika şubesinin tüzel kişiliği yoktur. Bu nedenle, sendika şubesi davada taraf olma ehliyetine sahip değildir. Nitekim, mahkemece de böyle kabul edilerek sendika şubesince aynı istekle açılmış olan dava husumet yönünden reddedilmiştir. Bu durumda sendika şubesi yönetim kurulu başkan ve üyelerinin sendika şubesi adına dava açmaya hakları olmadığı gibi, kendi adlarına da böyle bir dava açmaya hakları yoktur. O halde, adı geçen davacıların da davasının reddi gerekir.*” Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 07.06.2005 T. 18621/20550 sayılı kararına göre ise, şube yönetim kurulu üyesi ve şube başkan vekili olarak görev yapmakta olan davacının görevine merkez yönetim kurulunca son verilemeyeceği, SK'da merkez yönetim kuruluna bu yönde bir yetki verilmediğine, bu nedenle kararın iptali için iş mahkemesinde genel merkeze karşı dava açabileceğine karar verilmiştir<sup>37</sup>.

Taraf ehliyetinin var olup olmadığı konusunda bir ihtilâf bulunması bir hâdise teşkil etmekte olup, hakimin bu ihtilafı bir karara bağlaması icap eder. Hakimin taraf ehliyetinin varlığını kabul ettiğine ilişkin kararı bir ara karar; taraf ehliyetinin yokluğunu kabul ederek davayı reddetmesi nihai karardır.

<sup>35</sup> Şahlanan, s. 224; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 121.

<sup>36</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. Yasa Dergisi, Eylül 1989, s. 1500; Şahlanan, s. 223-224.

<sup>37</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. TÜHİS, Ağustos 2006, s. 102; Benzer bir karar örneği: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 08.02.2005 Tarih 985/3647 sayılı karar, Çalışma ve Toplum, 2005/2, s. 227; Tuncay, s. 103.

Dolayısıyla hakim tarafından taraf ehliyeti konusunda yanlış karar verilmesi bir temyiz sebebi olacaktır<sup>38</sup>.

### 3. Sendikanın Faaliyetinin Durdurulması Hâlinde

6356 sayılı Kanun m. 7/3 uyarınca, “Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir.”

İlgili düzenleme doğrultusunda sendikanın faaliyetinin durdurulduğu esnada sendikanın taraf olduğu derdest bir dava mevcut ise, faaliyeti durdurulan sendika dava ehliyetini de kaybettiği için HMK m. 56 uyarınca hakim tarafından yargılanmanın ertelenmesi icap eder. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 31/3 maddesine göre, 4721 sayılı Türk Medeni Kanun<sup>39</sup> hükümlerine göre atanacak olan bir ya da üç kayyım tarafından faaliyeti durdurulan sendikanın mallarının idaresi ve menfaatlerinin korunması sağlanır<sup>40</sup>. Bununla birlikte GÜNAY’a göre ise, sendikanın faaliyetinin durdurulması sendikaya kayyım tayin edilmesini gerektirmez<sup>41</sup>. İlgili davanın hakimi, kayyım tayini konusunda sulh hukuk mahkemesi hakimleri yetkili olduğu için ilgili atama sulh hakimi tarafından yapılan kadar yargılamayı ertelemelidir. Kayyım, tayin edilmekle artık sendikanın taraf olduğu davaları takip etmekle yükümlü olur. Tabii davanın tarafı, tüzel kişiliği devam eden sendika olup, kayyım davayı, sendikayı temsil etmek suretiyle yürütmekle yükümlüdür<sup>42</sup>.

<sup>38</sup> Umar, s. 600-601.

<sup>39</sup> RG. T. 8 Aralık 2001, S. 24607.

<sup>40</sup> Erişir, s. 207.

<sup>41</sup> Günay, Sendika, s. 821.

<sup>42</sup> Erişir, s. 207-208.

#### 4. Müeyyide Olarak Kapatma

Sendikaların tüzel kişiliklerini ve dolayısıyla taraf ehliyetlerini kaybetmelerine yol açan durumlar arasında sendikanın kapatılması da yer almakta olup, 6356 sayılı Kanununun m. 7/4 bendine göre, “*Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir.*”

Sözü geçen hüküm uyarınca, sendikaların kuruluş şartlarındaki eksiklikleri veya aykırılıkları gidermek için kendilerine verilen süre içinde tüzüklerini ve belgelerini uygun hâle getirmedikleri takdirde, mahkeme tarafından sendikanın kapatılmasına karar verilmesi sayılabilir. Bu süre altmış günü geçemez<sup>43</sup>.

Bir başka kapatma hâli ise, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 31/1 maddesine göre şöyledir: “*Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır.*”

Yukarıda belirtilen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 7/3 ile aynı Kanun m. 7/4 hükümleri doğrultusunda, mahkemeye yapılan başvuru, davalı sendikanın kapatılması ile sonuçlanabileceğine göre, yapılan başvuruyu “kapatma davası” olarak nitelendirmek mümkündür. Başvurunun müeyyidesinin ilgili sendikanın kapatılması olduğu nazara alınır, ortada bir dava mevcuttur ve sendikanın taraf olarak görülmesi ve savunmasının alınması gerekmektedir. Bu davanın tarafları ise, bildirim neticesinde tüzel kişilik kazanmış olan sendika ile kamu tüzel kişisidir<sup>44</sup>. Hemen belirtilmelidir ki, sendikanın tüzel kişiliğinin olmadığı yahut tüzel kişiliği meydana getiren işlemin batıl olduğu iddiasıyla açılan davalarda mahkeme tarafından karar verilene kadar o tüzel kişinin taraf ehliyetinin mevcut olduğu kabul edilmelidir<sup>45</sup>.

<sup>43</sup> Erişir, s. 206.

<sup>44</sup> Erişir, s. 207.

<sup>45</sup> Işık, s. 98.

Diğer taraftan, kapatılma ile beraber sendikanın tüzel kişiliği ve taraf ehliyeti sona ermiş olur<sup>46</sup>. Bu sebeple, kollektif nitelikli davalar bakımından, sendikanın tüzel kişiliği baştan haiz olmaması ya da dava açıldıktan sonra tüzel kişiliğini kaybetmesi hâlinde, davanın, usûl yönünden sendikanın taraf ehliyetinin bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddedilmesi gerekmektedir<sup>47</sup>. Ancak, hemen belirtilmelidir ki, söz konusu dava, işçi hakkında bireysel nitelikli bir dava ise, mahkemenin işçinin bizzat kendisinin de takip yetkisi olduğunu gözeterek, işçiye süre vermesi ve işçinin mahkeme tarafından verilecek süre içerisinde davayı takip edeceğini beyan etmesi durumunda, HMK'nın 114. maddesinde hüküm altına alınan dava şartları yerine gelmiş olacaktır. Böylece, yargılamaya kaldığı yerden işçi taraf üzerinden devam edilecektir.

### 5. Sendikanın Katılma veya Birleşmesi

Sendikaların bir başka sendikaya katılması veya birleşmesi 6356 sayılı Kanunun 22. maddesinde düzenlenmiştir. Adı geçen hükmün birinci ve ikinci fıkraları uyarınca: *“(1) Bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşu katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşu kendiliğinden geçer. (2) Aynı nitelikteki bir kuruluşla birleşen kuruluşların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer.”*

Bahsi geçen hüküm ile, sendika veya konfederasyonların katılma ya da birleşmesi tüzel kişiliklerini kaybetmeleri anlamına gelmektedir. Tüzel kişiliği sona eren sendikanın katılma veya birleşme durumunda tüm hak, borç, menfaat ve yetkileri katıldığı ya da birleştiği sendika veya konfederasyona geçmektedir<sup>48</sup>.

Bir sendika, tarafı bulunduğu dava veya davalar derdest iken katılma veya birleşme ile tüzel kişiliğini kaybetmiş olursa, aynı zamanda taraf ehliyetini de yitirir. Ancak birleşme neticesinde tüm hak alacak ve borçlar kül halinde bir başka sendika ya da konfederasyona intikal edeceğinden,

<sup>46</sup> Narmanhoğlu, s. 306.

<sup>47</sup> Umar, s. 39.

<sup>48</sup> 9. HD. 3.2.1987, 10722/952; Tuncay, s. 81; Günay, s. 452; Erişir, s. 208.

yargılamanın başında tüzel kişiliği mevcut iken birleşme sonucunda taraf ehliyetinin yokluğu davanın reddine sebep olmaz. Böyle bir durumda katıldığı sendika yahut tüzel kişilik kazanan sendika, tüzel kişiliği sona eren sendikanın yerine taraf olacak, diğer bir deyişle kanundan doğan bir taraf değişikliği gündeme gelecektir<sup>49</sup>.

### 6. Konfederasyonların Taraf Ehliyeti

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

Konfederasyonu oluşturan kurucu sendikaların tüzel kişilikleri devam etmekte olup, işçilerin sendikaya üye olması gibi sendikalar da konfederasyona üye olmaktadır. Dolayısıyla tüzel kişiliği mevcut olan bu sendikaların taraf ehliyeti de devam ettiği için açmış oldukları veya aleyhlerinde açılan davalar sürmektedir<sup>50</sup>.

### 7. Fiilî İşçi Topluluklarının Durumu

Fiilî işçi topluluklarının da tüzel kişilikleri bulunmadığını ve bu nedenle taraf ehliyetlerinin olmadığını belirtmek gerekir<sup>51</sup>. Fiilî işçi topluluklarına dair Yargıtay 9. HD.'nin 21.12.2000 Tarih 19723/19481 sayılı kararı uyarınca: “2821 sayılı Sendikalar Kanununun işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kapsamına aldığı fiilî topluluklarının ise sendika halinde kurulabilmesi olanağı bulunmamaktadır. Bu husus mahkemenin de kabulündedir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 63. maddesinde bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümlenmesi kuralını koymuştur. Davaya konu olayda kurulmuş bulunan toplulukların sendika kapsamı içinde buldukları düşünülemez olduğundan, onlar tarafından kurulmuş olan temsilciliklerinin de kapatılması ya da faaliyetlerinin durdurulması gibi, isteklerin iş mahkeme-

<sup>49</sup> Erişir, s. 208.

<sup>50</sup> Yargıtay 9. HD. 24.10.1975, 28372/48144; Erişir, s. 208.

<sup>51</sup> Işık, s. 97.

lerinde görülmesi olanağı bulunmamaktadır. Böyle bir uyumsuzluğu çözümlenemeye görevli mahkeme Asliye Hukuk Mahkemesidir. Böyle olunca dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmelidir.”<sup>52</sup>

### B. Dava Ehliyeti

Bir kişinin bizzat veya kendisinin tayin edeceği bir temsilci aracılığıyla usul işlemlerinin muhatabı olabilmesi ve bu işlemleri yapabilmesi ile davayı takip edebilmesini sağlayan ehliyet, dava ehliyetidir<sup>53</sup>. Kimi yazarlara<sup>54</sup> göre dava ehliyeti medenî hakları kullanma ehliyetinin Medeni Usûl Hukukundaki görünüş biçimidir<sup>55</sup>. Sendikanın dava ehliyeti diğer bir deyişle fiil ehliyeti, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve tüzüğüne göre gerekli organlara sahip olmasıyla başlamaktadır<sup>56</sup>.

Ayrıca, dava ehliyeti de taraf ehliyeti gibi dava şartlarından birini teşkil etmekte ve dava ehliyetine sahip olmadan açılan bir dava esasa girilmeksizin usul yönünden reddedilmeye mahkum olmaktadır<sup>57</sup>. Aynı zamanda hatırlatılmı ki, dava ehliyetinin de taraflarca davanın herhangi bir aşamasında ileri sürülmesi mümkündür<sup>58</sup>. Dava şartları arasında HMK m.114/d uyarınca, “*Tarafların, taraf ve dava ehliyetine sahip olmaları; kanuni temsilin sözü konusu olduğu hâllerde, temsilcinin gerekli niteliğe sahip bulunması*” da düzenlendiği için, hakimin davayı kesin olarak reddetmeden önce şartın sağlanıp sağlanmadığını incelemesi gerekmektedir<sup>59</sup>. Davacının dava ehliyetinin olmadığı konusunda davalının itirazda bulunmasına gerek yoktur. Çünkü hakimin incelemeyi re’sen yapması gerekmektedir. Eğer mahkeme

<sup>52</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2000-19723.htm&query=E.%20"2000/19723"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2000-19723.htm&query=E.%20)

<sup>53</sup> **Kuru**, Dava, s. 120; **Umar**, s. 602; **Postacıoğlu**, s. 205; **Işık**, s. 98; **Aker**, s. 35.

<sup>54</sup> **Kuru**, Dava, s. 120; **Umar**, s. 602; **Postacıoğlu**, s. 205; **Hatemi**, s. 39.

<sup>55</sup> **Kuru**, Dava, s. 120; **Işık**, s. 98; **Hatemi**, s. 40.

<sup>56</sup> **Hatemi**, s. 40.

<sup>57</sup> **Kuru**, Dava, s. 123; **Umar**, s. 614; **Postacıoğlu**, s. 216; **Aker**, s. 36.

<sup>58</sup> **Kuru**, Dava, s. 123; **Umar**, s. 615; **Işık**, s. 99.

<sup>59</sup> Eski HUMK m. 39/II’de belirtildiği üzere, hakimin davayı kesin olarak reddetmeden önce şartın sağlanıp sağlanmadığını incelemesi gerekmektedir. **Kuru**, Dava, s. 123; **Umar**, s. 614-615-616; **Üstündağ**, Saim: Medeni Yargılama Hukuku, c. I-II, 5. Baskı, İstanbul 1992, s. 289; **Aker**, s. 36.

tarafından dava ehliyeti re'sen incelemeye alınmamış ise, bu durumda davalının itirazı mahkemeyi inceleme yapmaya sevk edecektir<sup>60</sup>.

Türk Medeni Kanununun 49. maddesine göre: “Tüzel kişiler, kanuna ve kuruluş belgelerine göre gerekli organlara sahip olmakla, fiil ehliyetini kazanırlar.” Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 9/1'e göre, “Kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.” Bahsi geçen hüküm ile zorunlu organların neler olduğu sayılmaktadır. HMK m. 52'ye göre ise, zorunlu organlar arasında bulunan Yönetim Kurulu sendikayı temsil eden organdır. Uygulamaya baktığımızda, özellikle tüzük maddeleri doğrultusunda yetkiyi sendika genel başkanı veya genel sekreterinin kullandığını söylemek mümkündür<sup>61</sup>.

Diğer taraftan, belirtmek gerekir ki, eğer sendikanın Yönetim Kurulu'nun tamamı istifa eder veya azledilerek geçici olarak organ niteliğini kaybederse, sendikanın dava ehliyeti sona ermez. Bu durumda sendikanın davacı ya da davalı olarak bulunduğu davaları MK. m. 427 bent 4 uyarınca sulh hukuk mahkemesi tarafından atanacak bir kayyım takip edecektir<sup>62</sup>.

Bir sendikanın dava ehliyetinin bulunmaması, taraf ehliyetinde olduğu şekilde mahkeme tarafından davanın kesin olarak dinlenmeyeceği gerekçeyle davanın reddedilmesine yol açmamaktadır. Hakim böyle bir durumda ya sulh hukuk mahkemesi tarafından bir kayyım tayin edilmesi ya da eksikliğin tüzel kişiliğin bünyesi içinde tamamlanması için davayı ileriki bir tarihe erteleyecektir<sup>63</sup>. Atanacak kayyımın sendika organı sayılıp sayılmayacağı tartışmalı olup, ÖZTAN'a göre, kayyım geçici bir süre için bile olsa tüzel kişi bakımından çok önemli olan işlemleri üçüncü kişilerle yapma yetkisine sahiptir. Dolayısıyla kayyım organ niteliğinde sayılabilir. Buna karşılık HATEMİ'ye göre, sendikanın bünyesi dışında olan bir kişiyi sendika organı olarak kabul etmek doğru değildir. Çünkü kayyım yalnızca bir kanuni temsilcidir<sup>64</sup>.

<sup>60</sup> **Kuru**, Dava, s. 123.

<sup>61</sup> **Tunçomağ**, Kenan: İş Hukuku, C. II, Bası 2, İstanbul 1985, s. 298; **Aker**, s. 36.

<sup>62</sup> **Umar**, s. 603; **Aker**, s. 36.

<sup>63</sup> **Kuru**, Dava, s. 125-126; **Umar**, s. 615; **Işık**, s. 99; **Hatemi**, s. 41.

<sup>64</sup> **Hatemi**, s. 41.

Sendikaların tüzel kişilikleri neticesinde taraf ve dava ehliyetlerine sahip olmaları onların her türlü hak nedeniyle dava açabilmelerini sağlar. Örneğin, sendika tüzel kişiliğine verilen maddi ve manevi zararların tazmininden dolayı açılan tazminat davaları, üyelik aidatı ödemek ve sair üyelik yükümlülüklerini yerine getirmek gibi pek çok davada haklarını korumak için olanak sağlamaktadır<sup>65</sup>. Şüphesiz ki, bir sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi halinde, dava ehliyeti de son bulacaktır.

### C. Sendikaların Davacı Olma Sıfatı

#### 1. Genel Olarak

Bir davayı takip yetkisi ile sıfat birbirinden farklı kavramlardır. Çünkü davayı takip yetkisi dava şartlarından ve yokluğu halinde dava usûlden reddedilir. Oysa davada sıfat dava şartlarından değildir ve bu nedenle sıfatın bulunmadığı bir davada davanın esasına girilir ve mahkemenin sıfatın bulunmadığını tespiti halinde vereceği karar, davanın esasına ilişkin bir karardır<sup>66</sup>. Dolayısıyla, bir davanın esas yönünden başarıya ulaşması için ilk şart, dava dilekçesinde davacı ya da davalı olarak gösterilen gerçek veya tüzel kişilerin gerçekten davacı veya davalı sıfatlarını haiz olmalarıdır. Davanın tarafı olan kişilerin taraf ve dava ehliyeti ile dava takip yetkisine sahip olmaları yetmemekte, aynı zamanda davacı ve davalı olma sıfatlarının da bulunması gerekmektedir. Aksi halde dava re'sen ya da davalının itirazı üzerine esastan reddedilecektir<sup>67</sup>. Örneğin, bir işçi sendikasının tüzel kişilik kazanması ve gerekli organlara sahip olması o işçi sendikasının taraf ve dava ehliyetini haiz olduğunu gösterir. Ancak somut bir olayda aynı sendikanın dava ve taraf ehliyetinin var olması o sendikada davalı veya davacı sıfatının mevcut olduğunu göstermez. Sıfatın varlığının tespiti için her somut olaydaki durum ayrı ayrı incelenecektir. Zira maddî hukuk için de aynı durum geçerlidir. Çünkü hak ve fiil ehliyetine sahip olmak ile somut bir hak üzerinde tasarruf yetkisini haiz olmak birbirinden farklı durumlardır<sup>68</sup>.

<sup>65</sup> **Esener**, Turhan: Sendikalar Kanununa Göre Sendikaların Dava Ehliyeti, TÜRK-İŞ Şubat 1966, No:3, s. 111; **Işık**, s. 99.

<sup>66</sup> **Kuru**, Dava, s. 128, 132; **Hatemi**, s. 42.

<sup>67</sup> **Kuru**, Dava, s. 128, 132.

<sup>68</sup> **Hatemi**, s. 42.

Daha önce sıkça belirttiğimiz üzere sendikalar tüzel kişiliği haiz olup, tüzel kişiler yalnızca kendileri ve üyeleri için davacı sıfatı ile yargılamaya katılabilmektedir. Ancak, gerek eski Sendikalar Kanunu m. 32/3, gerek Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/2 sendikaların dava açabilmeleri konusunda, davacı sıfatlarını genişletmiş bulunmaktadır. Çünkü anılan hükümde yer verilen tüm hususlara ilişkin sendikaların üyeleri ve mirasçılarını temsilen dava açabileceği veya açılan davaya husumete ehil oldukları ifade edilmektedir<sup>69</sup>. Hükümde kullanılan husumet kelimesi bu hükümde de olduğu üzere özellikle sıfat anlamında kullanılmaktadır. Ancak kimi zaman dava ehliyeti ve dava takip yetkisine de husumet denildiğine rastlanmaktadır. Dolayısıyla husumet tabiri ile ne kastedildiği her hükmün ya da ifadenin ayrı ayrı incelenmesi ile mümkün olabilmektedir. Bu nedenle KURU, husumet kelimesi yerine, daha açık olan “taraf ehliyeti”, “dava ehliyeti”, “dava takip yetkisi” ve “sıfat” tabirlerinin kullanılmasının doğru olacağı kanaatindedir<sup>70</sup>.

KURU’ya göre, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda sendikaların, üyeleri ve mirasçılarını “temsil” etmesinden kasıt, teknik bir temsilin aksine aktif husumet yani davacı olma sıfatıdır<sup>71</sup>.

Sendikaların sıfat kavramı bakımından durumlarını dört başlığa ayırarak inceleyecek olursak, bu başlıkların ilki, sendikanın bizzat taraf olduğu hukukî ilişkiler ile ilgili açılan davalarda davacı veya davalı sıfatı, ikincisi, kollektif temsile dayalı davalar, üçüncüsü, sendika üyelerinin yazılı başvurusu üzerine açılacak davalarda sıfat, dördüncüsü ise, mesleğin ortak çıkarlarını korumak için sendikaya tanınan davacılık sıfatıdır<sup>72</sup>.

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

Sendikaya ayıplı bir mal satılması hâlinde sendikanın sözleşmenin feshi veya semenin tenzili talepli bir dava açması veya çıkarılan üyenin sendikaya dava açması gibi sendikanın, üyeleri ile ilişkilerinden kaynaklanan davalar

<sup>69</sup> Kuru, s. 1175-1176.

<sup>70</sup> Kuru, Dava, s. 133.

<sup>71</sup> Kuru, s. 763.

<sup>72</sup> Hatemi, s. 43.

söz konusu olduğunda da sendikanın davacı veya davalı sıfatı bulunmaktadır<sup>73</sup>.

Bir Yargıtay kararında<sup>74</sup> da belirtildiği üzere, sendikaların doğrudan uyuşmazlığın tarafı olduğu ihtilaflara 6356 sayılı Kanunda somut olarak yetki itirazında bulunabilme, yorum davası açabilme, grev ve lokavta katılmayacak kişilere ilişkin tespitlere itiraz veya grev ve lokavtın yasa dışı olduğunun ya da kötüye kullanıldığının tespiti gibi konuları örnek göstermek mümkündür.

### 3. Kollektif Temsile Dayalı Davalarda Sıfat

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi 26/2 maddesinde düzenlendiği üzere, sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve âdetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen dava açabilir ve davalı olabilirler. Dolayısıyla, sendikaların kollektif temsile dayalı davalarında da davacı ve davalı sıfatı bulunmaktadır.

Sendikaların kollektif temsile dayalı davaları açma ve husumete ehil olma yetkileri mevzuatımızda ilk olarak 20 Şubat 1947 Kabul Tarihli ve 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunda<sup>75</sup> hüküm altına alınmış olup, 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 32/3 maddesi<sup>76</sup> ile birtakım değişikliklere uğramış ve nihayet yukarıda belirtildiği üzere, 6356 Sayılı Kanun m. 26/2 hükmü altında düzenlenmiştir.

Sendikaların davacı veya davalı sıfatı ile taraf oldukları kollektif nitelikli davalara; yetki itirazına ilişkin işkolu, işletme gibi konulardaki uyuşmazlıklar hakkında açılacak kollektif davalar, yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin iptali davaları, yasa dışı grev ve lokavt nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklara ilişkin kollektif nitelikli davalar örnek verilebilir.

<sup>73</sup> Hatemi, s. 43-44.

<sup>74</sup> Yargıtay 9. HD. 24.11.2014 T, 2012/30415 E. 2014/34988 sayılı kararı.

<sup>75</sup> RG. T. 26.02.1947, S. 6542.

<sup>76</sup> Sözü geçen hüküm şöyledir: Sendikalar, “Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve âdetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen dava açabilir ve davalı olabilirler.”

Belirtilmelidir ki, sendikaların, bireysel nitelikli yargılama faaliyetlerinden farklı olarak, üyelerinin belirli bir bölümünü değil de tümünü ilgilendiren “çalışma hayatı, toplu iş sözleşmesi, mevzuat ya da örf ve adetten” kaynaklanan haklarının korunması amacıyla dava açabilmek için, üyelerinin yazılı başvurularını alma zorunluluğu bulunmamaktadır<sup>77</sup>.

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

Daha önce ifade ettiğimiz üzere, 6356 sayılı Kanunun 26/2 maddesi hüküm altına alınan üyelerin hizmet akdinden doğan ve sigorta hakları kapsamındaki davalarda sendikanın, üyesinin taraf olduğu ferdî bir sözleşme hakkında dava açabilmesi için üyenin sendikaya yazılı başvurusu gerekmektedir<sup>78</sup>. Çünkü, bireysel temsile dayalı davalarda kolektif nitelikli davalardan farklı olarak öncelik, üyelerin bireysel iradesidir. Dolayısıyla korunan, üyelerin bireysel haklarıdır<sup>79</sup>. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin ihlâlinden kaynaklanan bir işçi alacağını tahsil amaçlı açılacak olan bir eda davasını işçi sendikası doğrudan açamamakta, işçi tarafından verilecek bir yazılı temsil ile davanın tarafı olabilmektedir<sup>80</sup>. Ancak, bir Yargıtay kararında<sup>81</sup> belirtildiği üzere, bir sendikanın salt tüzel kişiliği bulunduğu için ve hukuki yararı bulunmaksızın dava açması HMK'nun 114/e-h ve 115/2 maddesi uyarınca, dava şartı yokluğu nedeniyle davanın usulden reddini gerektirir. Çünkü, Yargıtay sözü geçen kararda HMK m. 106 ise, tespit davası açan sendikanın hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunması gerektiğini belirtmektedir.

Diğer taraftan bir Yargıtay kararında<sup>82</sup> zikredildiği üzere, “...davacı sendikanın geçerli Toplu İş Sözleşmesinin ve işçilere imzalatılan bireysel iş

<sup>77</sup> Kutal, s. 278.

<sup>78</sup> Şahlanan, s. 229; Hatemi, s. 44.

<sup>79</sup> Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Güncelleştirilmiş 6. Bası, Ankara 2017, s. 168-169.

<sup>80</sup> Aktay, s. 135; Demir, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 10. Baskı, İzmir 2016, s. 646.

<sup>81</sup> Yargıtay 9. HD. 24.11.2014 T., 2012/30415 E., 2014/34988 sayılı kararı.

<sup>82</sup> Yargıtay 9. HD. 28.04.2015 T., 2015/ 11497 E., 2015/15217 sayılı kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>

*sözleşmelerinin lehe olan hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine yönelik davayı bizatihi sendika tüzel kişiliği adına açtığı görülmekle kendi tüzel kişiliği adına dava açan sendikanın HMK'nun 114/e maddesi uyarınca dava takip yetkisine sahip olmadığı gözetilmeksizin davanın dava şartı yokluğundan reddi gerekir.” Dolayısıyla, sendikalar HMK m. 114/e hükmü uyarınca, sendika tüzel kişisi adına toplu iş sözleşmesine dayalı eda davası açamazlar.*

Böylece, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 53/2’de düzenlenmiş olan eda davalarında, toplu iş sözleşmesinin normatif kısmına ilişkin ihtilâf söz konusu olursa, normatif hükümlerin hizmet akitlerini ilgilendirmesi nedeniyle bu hükümlere dayalı olarak sendikanın eda davası açılabilmesi için üye işçinin sendikaya yazılı başvurusu gerekmektedir<sup>83</sup>. Ayrıca, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 53/2 maddesine göre, “*Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.*” Dolayısıyla, eda davası açılması suretiyle talep edilecek işçi alacaklarında, yasadan kaynaklanan alacak kalemleri için yasal faiz, toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacakları için ise, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanarak hesaplama yapılacaktır<sup>84</sup>. CANBOLAT, toplu iş sözleşmesi ile düzenlenen alacaklar bakımından, ilgili alacaklar farklı alacak türleri olmadığı hâlde, ayrı ayrı faiz uygulanarak farklı hesaplanmasının uygulamayı daha da karmaşık hale getireceği düşüncesindedir<sup>85</sup>.

Bazı yazarların bu konudaki görüşleri ise, TUNCAY’ın üyenin, sendikaya “iradi temsil” yetkisi verdiği<sup>86</sup>; ESENER’in sendikanın dava açabilmesi için işçinin yazılı olarak başvuru şartı arandığı ve işçinin başvurusunun sendikaya verilen bir talimat olarak nitelenebileceğini, yoksa sendikanın salt

<sup>83</sup> **Oğuzman**, Kemal: Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri, İstanbul 1984, s. 79, 81; **Şahlanan**, s. 227, 229; **Demir**, s. 646; **Sur**, s. 168-169.

<sup>84</sup> Ayrıntılı bilgi ve çeşitli yargı kararları için bkz. **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 29. Bası, İstanbul 2016, s. 882; **Demir**, s. 646-647.

<sup>85</sup> **Canbolat**, Talat: “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, s. 300-301; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 883.

<sup>86</sup> **Tuncay**, s. 105; **Hatemi**, s. 44; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 124.

kanunî temsil yetkisine sahip olmasının yeterli olmayacağı görüşünde olduğunu söylemek mümkündür<sup>87</sup>. HATEMİ'ye göre, iradî temsil görüşü Avukatlık Kanunu bakımından kimi zorluklara yol açabilecektir. Sendikanın yetkili organı tarafından üyenin davasını takip edebilme imkânı kalmayacağından, bir avukata vekâlet verilmesi gerekecektir. Diğer yandan, üyenin yazılı başvurusu ve bu başvurunun talimat niteliğinde olduğu görüşünü de adı geçen yazar tatmin edici bulmamaktadır. Yazara göre, sendikaya ikinci derecede tanınmış olan bir davacılık sıfatı mevcuttur. Birinci derece davacı sıfatını haiz üye dava açma hakkından vazgeçerse ve bu durumu sendikaya yazılı olarak bildirerek davayı sendikanın açmasını isteyebilecektir. Eğer üye dava açmak istemezse o halde sendikanın dava açması mümkün olmayacaktır. Üye veya sendika tarafından kesin hükme bağlanan bir dava konusunda, davayı kim açmış olursa olsun aynı konu ve aynı hukukî sebep ile diğerinin tekrar dava açması davaya konu hukukî ilişkinin tarafları aynı olacağı için, mümkün değildir<sup>88</sup>. İleride, konuya ilişkin öğretilerdeki görüşler ayrıntılı olarak incelenerek, kanaatimiz görülecektir.

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

Fransız hukukundan Türk hukukuna aktarılan ortak çıkar kavramının Türk hukukunda örnekleri daha çok işçi ve işveren sendikaları ile ilgili bilhassa idarî yargıda açılacak iptal davalarında görülmektedir. Ortak çıkar nedeniyle açılan bir davada, örnek olarak, bir idarî tasarruf iptal ettirilmiş ise alınan iptal kararının sonuçlarından bütün çalışan ilgililer yararlanacaktır. Sendikalar bu gibi durumlarda sahip oldukları sıfat nedeniyle ilgili tüzel kişilerden bağımsız şekilde dava açmaktadır. Açılan dava mevzuatta temsil olarak nitelendirilmekte ise de, aslında gerçek anlamda temsilden söz edilememekle beraber elde edilen iptal kararının sonuçları çalışanlara da yansıtılarak onların yararına olmaktadır<sup>89</sup>.

<sup>87</sup> Esener, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1964, s. 297; Hatemi, s. 45.

<sup>88</sup> Hatemi, s. 45.

<sup>89</sup> Hatemi, s. 47.

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

#### A. Genel Olarak

Yukarıda belirttiğimiz üzere, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26/2 maddesi uyarınca, sendikalar üyelerinin iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik hakları konusunda bireysel nitelikli yargı faaliyetlerinde bulunabilmektedir. Açıktır ki, 6356 sayılı Kanunun m. 26/2 fıkrasındaki düzenleme, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 33/1de yer alan adli yardıma ilişkin düzenlemeye<sup>90</sup> kıyasla sendikaların çok daha gelişmiş bir faaliyetidir<sup>91</sup>.

Bahsi geçen hükme göre, sendikaların, üyelerinin bireysel nitelikte olan uyuşmazlıklarından kaynaklanan davalara taraf olabilmesi için üyenin sendikaya yazılı olarak başvurusu gerekmektedir<sup>92</sup>. Bir sendikanın üyelerini ya da üyelerinin mirasçılarını temsilen dava açabilmesi veya açılmış bir davaya muhatap olabilmesi sendika ile üye arasında kurulan hukukî ilişkilerden ya da sigorta ilişkisinden kaynaklanmaktadır<sup>93</sup>. Bu hükümde ifade edilen sözleşme türlerinin dışında kalan sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklar ile ilgili olarak, sendikanın doğrudan dava açması yahut üyenin yazılı başvurusu üzerine davaya taraf olması mümkün değildir<sup>94</sup>. Bir farklılık olarak hemen belirtelim ki, 6356 sayılı Kanun hükmünde, eski Kanun'da yer alan “*nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri*” çıkarılmıştır.

İlgili hükmü amaçsal yorum yönteminden yararlanarak yorumladığımızda ise, işçinin işveren ile arasında iş ilişkisi çerçevesinde doğan tüm uyuşmazlıklarda, üyesi olduğu sendikanın hukukî yardımından yararlanabilmesi hedeflenmektedir. Bu nedenle uyuşmazlığın iş ilişkisi ile doğrudan veya dolaylı bir bağlantısı olmak kaydıyla sendikanın yasal yardımda bulun-

<sup>90</sup> Bkz. 2821 sayılı Kanun m. 33/1: “*Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak*”

<sup>91</sup> **Şahlanan**, s. 227.

<sup>92</sup> **Şahlanan**, s. 227; **Narmanlıoğlu**, s. 255; **Tuğ**, Adnan: Sendikalar Hukuku, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 1992, s. 202; **Demir**, s. 545; **Sur**, s. 168.

<sup>93</sup> **Şahlanan**, s. 227; **Narmanlıoğlu**, s. 255.

<sup>94</sup> **Tunçomağ**, s. 333; **Aker**, s. 42.

masına izin verilmesi gerektiği sonucu çıkarılabilir. Ancak, üyelerin üçüncü kişiler ile arasındaki hukukî uyumsuzluklarda sendikanın temsilci olması düşünülemez<sup>95</sup>.

Sendikaların üyelerini yargı organlarında temsil etme hakkı tüm sendikaların sahip olduğu bir haktır. Dolayısıyla bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetki ve faaliyetinin bulunmaması o sendikanın üye veya mirasçısını temsilen dava açma yetkisini etkilemez. Kaldı ki, belirli bir üye sınırı aranmaksızın yasalara uygun şekilde kurulmuş her sendikanın üye veya mirasçısını temsil hakkı bulunmaktadır<sup>96</sup>.

Yazılı başvuru yapan sendika üyesi veya mirasçıların ilgili sendikaya ya da sendikanın göstereceği avukata vekalet vermesi gerekmemektedir. Sendika üyeyi temsil görevini ya kendisi ya da sendikanın avukatı veya vekalet vermek suretiyle bir avukat ile yerine getirebilecektir<sup>97</sup>. Nitekim, sendikaların üyelerini temsilen bireysel nitelikli dava hakları konusunda ilgili tarafından verilen yazılı temsil yetkisi, üyeyi noterde vekaletname düzenleme yükünden kurtarma amacını taşımaktadır<sup>98</sup>. Bu sebeple, yazılı başvuru koşulundan anlaşılması gereken adi yazılı şekildir<sup>99</sup>. Ayrıca işçinin işyerinden ayrılması halinde de sendikanın üye adına dava açması mümkündür<sup>100</sup>.

Konuya ilişkin bir Yargıtay kararına<sup>101</sup> göre, “*Dosya içeriğine göre davacı işçinin işyerinden ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren savunmasında bu olgu üzerinde durarak sendikanın işçi adına dava açamayacağını savunmuştur. Davacının işten ayrıldıktan sonra aynı işkolunda bir başka*

<sup>95</sup> Işık, s. 110; Aker, s. 42.

<sup>96</sup> Narmanhoğlu, s. 255.

<sup>97</sup> Tunçomağ Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, İstanbul 2008, s. 319; Tuğ, s. 203; Sur, s. 169; Kaya, Cemil: “Danıştay Kararları Işığında İptal Davaları Açısından Sendikaların Subjektif Dava Ehliyeti”, Prof. Dr. Ali Naim İNAN Armağanı, Ankara 2009, s. 1237; Özbay, İbrahim: Grup Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s. 258.

<sup>98</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 123.

<sup>99</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 707.

<sup>100</sup> Özbay, s. 258.

<sup>101</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23.6.1997 T. 10915/12634 sayılı kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>

*işyerinde çalışıp çalışmadığı sendika üyelik aidatının kesilip kesilmediği belirlenerek sendika üyeliğinin devam edip etmediği açıklığa kavuşturularak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Bunun içinde davacıdan delilleri sorulup inceleme ve değerlendirme yapılmalıdır.” Bir başka Yargıtay kararına göre ise, işçinin hizmet akdi sona eren bir işçi adına daha önce üyesi bulunduğu sendika tarafından dava açılıp açılmayacağıın tespiti için “işçinin üyelik durumunun araştırılması gerekmektedir. Şayet sendika üyeliği yasa kuralları uyarınca son bulmuş ise davanın reddine karar vermek gerekir<sup>102</sup>.”*

Diğer yandan, sendikaların yargısal alandaki faaliyette bulunmaları zorunlu değildir. Bu tür faaliyetlerin yasal olmasının nedeni sendikaların üyelerinin haklarını üyenin kendisine nazaran daha iyi koruyabileceği ve üyeyi yargı organları önünde daha iyi savunabileceği, üyelerin davalarının takibi ve duruşmalara katılmalarının işe gidememelerine dolayısıyla ücret kaybına uğrayarak mağdur olabilecekleri gibi düşüncelerden ileri gelmektedir. Dolayısıyla sendikalar eğer isterlerse bu tür faaliyetlerde bulunabilmektedir<sup>103</sup>.

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

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

Bir sendika üyesinin ve mirasçılarının iş sözleşmesi, nakliye, neşir, adi şirket sözleşmeleri veya sigorta haklarından kaynaklanan hukukî ihtilaflarında sendika tarafından temsil edilebilmesi, ilgili üye ya da mirasçının yazılı olarak sendikaya başvuruda bulunmasına bağlıdır. Yazılı başvuru olmaksızın sendikanın üyeyi veya mirasçıyı yargı organlarında temsili söz konusu olamaz<sup>104</sup>. Yazılı başvurunun bulunması zorunluluğu Yargıtay kararlarında da işaret edildiği gibi, ilgili belgenin yokluğu hâlinde sendikalara eksikliğin giderilmesi için süre verilmesi gerekmektedir<sup>105</sup>.

<sup>102</sup> Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16.6.1997 T. 9938/11805 sayılı kararı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>

<sup>103</sup> Şahlanan, s. 227; Narmanlıoğlu, s. 256.

<sup>104</sup> Şahlanan, s. 229; Narmanlıoğlu, s. 255; Sur, s. 156-157.

<sup>105</sup> Yargıtay 9. HD, 28.09.1965 T. 8366 E., 8111 K.; Işık, s. 111; Aker, s. 47.

Yargıtay'ın 9. HD, 25.9.1995 T. 1995/8821 E. 1995/27947 K. sayılı kararında; "2821 sayılı Sendikalar Kanununun 32. maddesinin 3'cü bendinde sendikaların üyeleri adına çalışma hayatında mevzuattan ve hizmet akdinden doğan hakları için yetki belgesi bulunması koşuluyla dava açabileceklerini öngörmüştür. Bu kurala göre sendikaların üyeleri adına dava açabilmeleri için işyerinde TİS yapma yetkisi koşulu aranmamıştır. Bu durumda işin esasının incelenerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" gerekçesiyle üyelerin bireysel çıkarı için sendikanın yetki belgesinin olması gerektiği ve sendikaların üyeleri adına dava açabilmeleri için işyerinde TİS yapmış olmalarının aranmadığı vurgulanmıştır<sup>106</sup>. Benzer şekilde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.3.1996 Tarih 1995/34084 E. 1996/6613 sayılı kararında: "Dava dilekçesinin bu içeriğine ve mahkemenin de kabulüne göre davanın, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesinde öngörülen eda davası şeklinde açılmış olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, davacı sendika hüküm altına alınmasını istediği alacak miktarını somut rakamlar halinde bildirmemiştir. Hangi işçiler adına davanın açıldığı belli olmadığı gibi, adlarına dava açtığı üyesi işçilerden de yetki belgeleri de almış değildir. Bu şekilde açılmış olan davanın dinlenme olanağı yoktur. Bu durumda davanın reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" şeklinde yazılı başvurunun gerekliliği vurgulanmıştır<sup>107</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.11.2008 Tarih 2008/6307 E. 2008/31013 K. sayılı kararında ise; "Öte yandan, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 32. maddesinde çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve âdetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak da sendikaların faaliyetleri arasında sayılmıştır. Buna göre sendikanın açtığı davada sendika değil, üyesi işçi taraftır. Sendika temsilci durumundadır. Temsilci aracılığı ile açılan davada yetki belgesinin ibraz

<sup>106</sup> Kılıçoğlu, Sendikalar, s. 265; Aker, s. 47.

<sup>107</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1995-34084.htm&query=K.%20"1996/6613"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1995-34084.htm&query=K.%20).

*edilmemesi durumunda davacı asile tebligat çıkarılarak davasını takip etmesi imkânı tanınmalıdır. Mahkemece belirtilen usul hükümleri göz önünde bulundurulmadan davanın reddine karar verilmiş olması hatalı olmuştur” ifadeleriyle yazılı başvurunun zorunluluğuna işaret edilmektedir<sup>108</sup>. Diğer taraftan, üyenin sendikaya davanın herhangi bir aşamasında yazılı başvuruda bulunması mümkündür<sup>109</sup>.*

## 2. Yazılı Başvuru Yapabilecek Kişiler

### a. Genel Olarak

İşçi ile işveren arasında doğup da akdettikleri hizmet (iş) sözleşmesi dışında örneğin bir kira sözleşmesinden kaynaklanan bir uyuşmazlık nedeniyle de üyeyi sendikanın temsil etmesi mümkün değildir. Çünkü sendikanın böyle bir uyuşmazlıkta dava ehliyeti bulunmamaktadır<sup>110</sup>.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 17/1’e göre, “On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir<sup>111</sup>.” Yazılı başvuru temsil belgesi niteliğinde olduğu için küçük işçinin veli ya da vasisinin icazetine gerek olmaksızın üyesi bulunduğu sendikaya yazılı başvuru yapılmasına hiç bir engel yoktur<sup>112</sup>.

### b. Dayanışma Aidatı Ödeyen İşçiler Bakımından

Sendikaya dayanışma aidatı ödeyen bir işçinin sendika ile arasında bir üyelik bağı olmadığı için sendikaya temsil edilmesi konusunda yazılı başvuruda bulunması yahut bulunduğu takdirde başvurusunun kabul edilmesi mümkün değildir<sup>113</sup>. Konuya ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin

<sup>108</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2008-6307.htm&query=K.%20"2008/31013"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-2008-6307.htm&query=K.%20).

<sup>109</sup> Aker, s. 44

<sup>110</sup> Şahlanan, s. 228.

<sup>111</sup> Eski Sendikalar Kanunu m. 20/1’e göre ise, yaş koşulu olarak onaltı yaşın doldurulması aranmaktaydı. İlgili düzenleme şöyleydi: “Onaltı yaşını doldurmuş olup da bu Kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler.”

<sup>112</sup> Aker, s. 44.

<sup>113</sup> Aker, s. 45.

17.6.1997 Tarih 1997/8810 E. 1997/11979 K. sayılı kararında: “Davalı idare savunmasında davacının sendika üyesi olmadığını sadece dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlandığını savunduğu halde üyelik konusu üzerinde mahkemece durulup araştırma ve inceleme yapılmamıştır. Şayet davacı savunulduğu gibi sendika üyesi değilse sendika onun adına dava açamaz. Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır” ifadesiyle sadece dayanışma aidatı ödeyen bir işçinin sendika üyesi olarak kabul edilemeyeceği, bu nedenle sendikanın ilgili işçi adına dava açamayacağına işaret edilmektedir<sup>114</sup>.

### *c. Emekli Olan İşçilerin Durumu*

Emekli olan işçiler adına da sendikanın dava açma hakkı bulunmamaktadır. Çünkü sendika üyeliğini emeklilik sona erdirmektedir<sup>115</sup>. Bir işçinin sendika üyeliği geçerli ve sendika üyesi işçi emekli olduğu esnada sendika tarafından takip edilen davası devam etmekte ise, yasa değişikliği teklifindeki hüküm uyarınca sendikaların üyeyi temsili dava kesinleşene kadar devam edeceğinden ve bu temsil yetkisi üyenin yazılı başvurusu ile geri alınamayan bir yetki olduğundan dolayı davanın takibi sendika tarafından yürütülmeye devam olunur. Kaldı ki, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26/2 maddesi son cümlesi uyarınca, “*Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.*” Kanımızca, sözü geçen cümle ile açık bir düzenleme getirilmeseydi dahi, genel usûl hukuku kuralları çerçevesinde değerlendirildiğinde, davanın görüldüğü esnada taraflardan birinin ölümü gibi istisnaî hâller hariç tutulduğunda, sendika üyesinin emekli olması, derdest davanın sendika tarafından devamına engel teşkil edecek bir hukukî mesele değildir. Zira davanın açıldığı tarihte işçinin sendika üyeliğinin devam etmekte olduğu açıktır.

<sup>114</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-8810.htm&query=K.%20"1997/11979"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1997-8810.htm&query=K.%20) Aynı yönde bir karar için bkz. Aynı yönde bir Yargıtay kararı için bkz. 9. HD. 17.6.1997 8854/12023 sayılı karar; **Günay**, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 4. Baskı, Ankara 2005, s. 151.

<sup>115</sup> Yargıtay 9. HD, 22.12. 1997, 20012/22156, Tekstil İşveren, Şubat 1998, s. 18; **Sur**, s. 169-170.

Ayrıca, uygulamada da, emekli olan sendika üyesi işçinin sendika üyeliğinin bir yıl sürece devam ettiği kabul edilmektedir. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik m. 12/4'e göre, "Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak bir yıl içerisinde aynı işkolunda çalışmaya devam edenler veya ara verdikten sonra bir yıl içerisinde tekrar çalışmaya başlayanlar ile konfederasyon, sendika ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder." İlgili düzenleme doğrultusunda, emekli işçi bir yıllık süre içinde aynı işkolunda tekrar çalışmaya başlarsa sendika üyeliği devam edecektir. Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bir kararında da emekli olan sendika üyesinin bir yıla kadar çalışmamasının sendika üyeliğini sona erdirmeyeceği kabul edilmiştir<sup>116</sup>.

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

Geçici olarak işsiz kalan işçilerin sendika üyeliğinin etkilenmeyeceği Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 19. maddesinin 9. bendinde hüküm altına alınmıştır. Başka bir deyişle, geçici olarak işsiz kalma nedeniyle işçi sıfatı sona eren bir kişinin sendika üyeliği devam edecektir. Bir işçi çalışmakta olduğu işyerinden ayrıldıktan sonra hemen başka bir işe girmediği takdirde işçi sıfatını kaybeder. Böyle bir durumda sendika tarafından işçiyi temsilen açılan davaların durumu ve yetki tespiti konusunda esas alınacak üye sayısına bu işçilerin dâhil olup olmayacağı gibi konularda işsiz kalma süresi önem arz eder<sup>117</sup>. Değindiğimiz işsiz kişi, gerçekten çalışma arzu ve iktidarında olduğu hâlde kendine makul ve uygun bir iş bulamayan, vaktiyle işçi sıfatını haiz sendika üyesi olup, sonradan her nasılsa işini kaybeden kimsedir<sup>118</sup>.

<sup>116</sup> Bkz. Yargıtay 22. HD'nin 9.6.2014 T. , 15387/16184 sayılı kararı, Çalışma ve Toplum, S. 46, Y. 2015/3, s. 429-434.

<sup>117</sup> **Sur**, s. 149.

<sup>118</sup> **Tuncay**, İşçi, s. 311.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 19/9'a göre, "*İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.*"<sup>119</sup> Bahsi geçen düzenleme ile işsiz geçirilen üyelik süresine belirli bir sınır getirilmiştir<sup>120</sup>. Fakat Yargıtay 9. H.D'nin 11.05.1998 T. 7300/8735 sayılı kararı işsizlik durumuna bir yıllık sınır getirildiğini ortaya koymaktadır<sup>121</sup>. Bu içtihat bazı yazarlar tarafından eleştirilmekte olup, ŞAHLANAN'a göre, üyeliği sona erdiren bir hukukî statü ya da konumda bulunulmadığı sürece yeniden iş bulma süresinin ne kadar olduğu önem taşımamalı, işsizlik halinin "geçici" olduğu kabul edilmelidir<sup>122</sup>.

SUR'a göre ise, işsiz kalınan dönem, işçinin sendikaya en çok ihtiyacı olan zamandır. Diğer yandan, toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde yetkili sendikanın tespitinde üye sayısının gözetildiği düşünülürse, üyeliğin sınırsız şekilde devam etmesi yanlış olacağı için kanun koyucu bahsi geçen sınırlamayı getirmiştir<sup>123</sup>.

Sözü geçen askıda kalma hâli ile mevsimlik işçilerin iş sözleşmelerinin askıda kalma durumunu ayırt etmek gerekir. Şöyle ki, mevsimlik iş sözleşmesi askıda bulunan işçilerin sözleşmeleri sona ermediği için sendika üyeliği de devam eder<sup>124</sup>. Dolayısıyla yetki tespitine dair hesaplamaya mevsimlik işçiler de dâhil olurlar. Buna karşılık, askere giden işçilerin iş sözleşmesi sona erdiği için, askerler işçi veya üye sayısına dâhil edilemezler. İş sözleşmesi sona eren işçilerin yasaya göre sendika üyelikleri de sona ermekte ise de askerler hakkında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda özel bir düzenlemeye gidilmesinden ötürü silah altında bulunan işçilerin üyelikleri askıda kabul edilmektedir. Böylece askerden dönen işçinin tekrar aynı işye-

<sup>119</sup> Önceki Sendikalar Kanunu m. 24/son fıkra uyarınca ise; "*İşçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartı ile başka bir işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez.*" hükmü ile ilgili yasa maddesinde işsizliğin belirli bir süre ile sınırlanmadığı görülmektedir.

<sup>120</sup> **Sur**, s. 149.

<sup>121</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. [http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1998-7300.htm&query=K.%20"1998/8735"#fm](http://www.kazanci.com/cgi-bin/highlt/ibb/highlight.cgi?file=ibb/files/9hd-1998-7300.htm&query=K.%20); **Günay**, s. 435; **Sur**, s. 149.

<sup>122</sup> **Şahlanan**, s. 186.

<sup>123</sup> **Sur**, s. 149.

<sup>124</sup> **Şahlanan**, s. 187; **Demir**, s. 491; **Sur**, s. 149.

rinde ya da aynı iş kolunda çalışması halinde yeniden sendikaya üye olmak için emek ve para harcaması önlenmektedir<sup>125</sup>.

### *e. İşkolu Değiştiren İşçilerin Durumu*

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 19/7 uyarınca, bir işçinin işkolunu değiştirmesi hâlinde sendika üyeliğinin sona ereceği açıkça hüküm altına alınmıştır<sup>126</sup>. Nitekim, bir Yargıtay kararında<sup>127</sup> da zikredildiği üzere, sendikanın işçiyi temsilen dava açabilmesi için işçinin davayı açan sendika ile aynı işkolunda çalışması gereklidir<sup>128</sup>.

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

İşçi sıfatının sürekli kaybı sendika üyeliğinin sona ermesine yol açmaktadır. Profesyonel olarak sendikacılık yapan kişilerin çalıştıkları işyerinden ayrılması gerekmektedir. Hâl böyle olunca, bu kişilerin işçi sıfatı sona ermektedir. Buna rağmen ilgili kişilerin sendika üyelikleri devam edeceği kabul edilmektedir<sup>129</sup>.

Serbest meslek ile uğraşmayı tercih eden veya memur statüsüne girerek işçiliği bırakan kişilerin sendika üyeliklerinin kendiliğinden son bulması kaçınılmazdır<sup>130</sup>. Bir sendika üyesinin ilgili kanun ve tüzük hükümlerine göre sendikal kuruluşun yetkili organı (çıkartılma kararı genel kurulca verilir<sup>131</sup>) tarafından alınan karar ile üyeliği sona erdirilebilir. Genel Kurul tüzükte yer verilen sebeplerin oluşması veya başka önemli sebepleri gerekçe göstermek suretiyle üyelikten çıkarma kararı verebilir<sup>132</sup>. Sendikalar ve

<sup>125</sup> **Demir**, s. 491-492.

<sup>126</sup> Örneğin, işkolu değiştiren bir mevsimlik işçinin ertesi yıl mevsim başında eski işyerinde işbaşı yapması durumunda, sendikaya yeniden üye olması gerekecektir. Yargıtay 9. HD'nin 11.02.2014 T., 5911/3976 sayılı kararı, Çalışma ve Toplum, S. 41, Y. 2014/2, s. 320-325; **Sur**, s. 150.

<sup>127</sup> Bkz. Yargıtay 9. HD'nin 22.05.2006 T. 10869/15169 sayılı kararı, Çalışma ve Toplum, S. 10, Y. 2006/3, s. 142.

<sup>128</sup> **Sur**, s. 169.

<sup>129</sup> **Narmanhoğlu**, s. 203.

<sup>130</sup> **Sur**, s. 150, 155.

<sup>131</sup> Bkz. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 19/4.

<sup>132</sup> Üyelikten çıkarma nedenlerine ilişkin bkz. **Eyrenci**, s. 127; **Şahlanan**, s. 197 vd.

Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 19. maddesinin 1. fıkrası uyarınca: “İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” Bu hüküm ile, Anayasanın 51. maddesinde düzenlenen negatif sendika özgürlüğü tekrarlanmıştır<sup>133</sup>. Böylece, kişiye istenildiği zaman sendikadan ayrılabilme hakkı tanınmış olup, üyelikten çekilme, bozucu yenilik doğuran bir hak olarak ortaya çıkmıştır<sup>134</sup>.

#### ***g. Mirasçılarının Durumu***

Sendika üyelerinin mirasçılarının temsili de dayanağını Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/2’de almış olup, anılan hükümde bir sendika üyesinin sosyal güvenlik ilişkisinden doğan bir hak ya da Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun anlamında işçi sıfatını üyeye sağlayan sözleşmelerin mirasçılara geçmesi aranmaktadır. Dolayısıyla, hak sahibi üye hayatta iken sendika üyesi değilse ortaya çıkan uyumsuzluk şahsi bir dava niteliğindedir. Hâl böyle olunca, mirasçılar sendikaya kendilerinin temsil edilmesini talep edemezler<sup>135</sup>. Kaldı ki, sadece mirasçılar bakımından değil sendika üyesi işçi için de işçinin geçerli bir sendika üyeliğinin bulunması ve dava açılırken devamı şarttır. Aynı zamanda sendikanın bağlı olduğu işkolunda üyenin çalışmayı sürdürmesi gerekmektedir<sup>136</sup>.

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

Sendikanın üye ya da mirasçılarını sigortadan, bir başka deyişle sosyal güvenlik mevzuatından doğan haklarda temsili ile isteğe bağlı sigorta, zorunlu sosyal sigorta, topluluk sigortasından doğan bir sigorta ilişkisi arasında fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, başta Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olmak üzere ilgili mevzuatta belirlenen haklar doğrultusunda başvuru mümkündür<sup>137</sup>.

<sup>133</sup> Demir, s. 493; Demir, Fevzi: Sendikalar Hukuku, Sendika, 3. Bası, İzmir 2007, s. 97.

<sup>134</sup> Tunçomağ, s. 126; Tuncay, İşçi, s. 260; Eyrenci, s. 124; Narmanlıoğlu, s. 207; Demir, Sendika, s. 97; Sur, s. 151.

<sup>135</sup> Işık, s. 108; Şahlanan, s. 228; Aker, s. 45.

<sup>136</sup> Yargıtay 9. HD, 22.5.2006, 10869/15169, Çalışma ve Toplum, 2006/3, S. 10, s. 142; Sur, s. 169.

<sup>137</sup> Şahlanan, s. 228; Tuncay, s. 85; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 123.

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

Toplu iş sözleşmelerine dayalı olan eda davalarında her sendika üyesinin ayrı ayrı yazılı başvuruda bulunması ileride de ayrıntılı olarak inceleneceği üzere, şarttır<sup>138</sup>. Sendikanın birden çok üyeyi temsil ettiği davalarda dava arkadaşlığından bahsedilemez. Çünkü üyelerin hakları birbirinden bağımsız olarak korunmalıdır. Davanın toplu açılması halinde yargılamanın her davacı işçi bakımından ayrılması ve ayrı ayrı yürütülmesi gerekmektedir<sup>139</sup>. Kaldı ki, her üye için ayrı ayrı alacak miktarlarının dava dilekçesinde belirtilmesi gereklidir<sup>140</sup>. Diğer yandan, mirasçılar arasında mecburi dava arkadaşlığının bulunduğu durumlar söz konusu ise, mirasçıların sendikaya birlikte başvuruda bulunması gerekecektir<sup>141</sup>.

### **3. Başvurunun Şekli**

Yazılı başvuru için sendika genel başkanlığına yöneltilen bir dilekçenin sendikaya sunulması yeterli olup, noterde düzenlenmiş bir vekâletnameye ihtiyaç duyulmaz<sup>142</sup>. Dilekçede, başvuruda bulunan üye veya mirasçının kimliği, adresi, hangi davanın takibi için sendikaya yetki verildiği belirtilmelidir. Eğer HMK m. 74 (eski HUMK 63. madde) uyarınca özel yetki verilmesini gerektiren bir hâl söz konusu ise, bu özel yetkinin verilip verilmediği hususu da dilekçede yer almalıdır<sup>143</sup>. Yazılı başvurusunda üyenin haklarının tümüne dair başvuruda bulunması hâlinde, bu haklardan ilk davada saklı tutulanlar için artık ikinci davada üyenin yeniden başvurusu aranmayacaktır<sup>144</sup>.

<sup>138</sup> Yargıtay 9. HD, 30.10.1987 9401/9694, **Berksun**, Abdullah/**Eşmeliöğlü**, İbrahim: Sendikalar Kanunu, Ankara 1989, s. 633-634; **Çelik/Canikliöğlü/Canbolat**, s. 472; **Demir**, s. 545; **Demir**, Sendika, s. 182; **Sur**, s. 169; **Tuncaç/Savaş Kutsal**, s. 123.

<sup>139</sup> Yargıtay 9. HD, 21.10.1993, 5055/14952, Çimento İşveren, Ocak 1994, s. 29; HGK, 8.6.1992, 9-319/386; **Narmanlıöğlü**; s. 256; **Çelik/Canikliöğlü/Canbolat**, s. 473; **Demir**, s. 546; **Sur**, s. 169; **Aker**, s. 47.

<sup>140</sup> **Çelik/Canikliöğlü/Canbolat**, s. 472-473; **Demir**, s. 546; **Sur**, s. 169; 9. HD, 28.12.1988, 12912/12922, YKD, Temmuz 1989, s. 971; **Aker**, s. 47.

<sup>141</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 146; **Aker**, s. 45.

<sup>142</sup> **Demir**, s. 545; **Demir**, Sendika, s. 182; **Sur**, s. 169.

<sup>143</sup> **Demir**, Sendika, s. 182; **Aker**, s. 44.

<sup>144</sup> Yargıtay 9. HD, 16.08.1971 T., 21102 E., 19153 K.; **Aker**, s. 46.

#### 4. Davanın Takibi

Sendikanın üye veya mirasçının yazılı başvurusu üzerine ilgiliyi temsili gerek bir avukat vasıtasıyla gerekse sendikanın görevlileri eliyle yürütülebilmektedir. Ancak uygulamada sıklıkla görülen ya sendikanın kendi avukatları ya da sendikanın dışarıdan avukat tutması aracılığıyla davanın takip edilmesidir. Tabii sendikanın avukat tutması halinde avukatlık ücretini sendikanın ödemesi gerekir<sup>145</sup>.

Sendikanın avukat tutmak suretiyle davayı takip etmesi hâlinde yapılacak olan, sendikanın üye tarafından yapılan yazılı başvuruya dayanarak avukata vekâlet vermesidir; yoksa sendika üyesinin sendikanın yönlendirdiği bir avukata vekâlet çıkartması değildir. Kaldı ki, bu durum sendikaların yargılama alanına ilişkin bireysel nitelikli faaliyetlerini, adli yardımdan ayıran en önemli yönlerden birini teşkil etmektedir<sup>146</sup>.

İŞİK'a göre, gerek başvuru hakkı ve hukukî yardımdan faydalanma hakkının özüne dokunmadan ve eşit işlem ilkesini ihlâl etmeden yazılı başvuru sendika tüzüğünde bazı koşullara bağlanabilmelidir. Örneğin, üyenin sendikaya aidat borcunun bulunmaması veya üyelikten sonra belli bir süre aidatların ödenmiş olması koşulunun aranması halinde üyenin hukuki yardım talebine karşılık vermemek tüzük serbestisi çerçevesinde hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir. Fakat tüzük hükmünün işçinin içinde bulunduğu somut şartlara itibar edilerek uygulanması daha yerinde olacaktır. Diğer yandan, sendikanın üyenin başvurusunu kabul etmek ve davayı takip etmek zorunluluğu bulunmamaktadır. Hatta başlangıçta temsili kabul ettiği bir davanın takibinden sonradan vazgeçebilmesi dahi mümkündür. Keza davanın kazanılma şansının düşük olması veya hakkın kötüye kullanılması niteliği taşıması söz konusu ise, sendikanın davayı takip etmeyi reddetmesi mümkün olmalıdır<sup>147</sup>.

<sup>145</sup> Yargıtay 3. HD, 23.9.1975 T., 5429/4482; Şahlanan, s. 228; Tunçomağ/Centel, s. 319; Sur, s. 169.

<sup>146</sup> Şahlanan, s. 228; Kocaoğlu, s. 71.

<sup>147</sup> Işık, s. 112; Aker, s. 46.

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

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

#### 1. Kanunî Temsil Görüşü

Kanunî temsil görüşünde sendikanın üyesi adına dava açabilmesi için sadece kanunî temsil yetkisi yetmemekte aynı zamanda yazılı bir başvurunun bulunması da zorunlu olmaktadır. Zira üyenin bağlı olduğu sendikaya başvurusunu “talimat” olarak nitelendirmek mümkündür<sup>148</sup>.

Doktrinde pek çok yazarın yazılı başvurunun hukukî niteliği hakkında kanunî temsil görüşünü benimsediği görülmektedir<sup>149</sup>. Örneğin ÇELİK, kanunun lafzı ve anlamı değerlendirildiğinde kanunî temsili ifade ettiğini, iradî temsile itibar edilirse hükümden çıkarılan anlamın gözden kaçırılmış olacağını vurgulamaktadır<sup>150</sup>. Kanımızca da, üyenin sendikaya başvurusu sendikaya verilen bir talimat olup, sendikanın üye ve mirasçıyı temsil etmesi bir kanunî temsildir.

#### 2. İkinci Derece Davacılık Görüşü

İkinci derece davacılık görüşü ile ifade edilmek istenen, davacı sıfatının asıl hak sahibi yanında üçüncü kişiye de tanınmış olmasıdır. Bu görüşü benimseyen yazarlar Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/2. fıkra hükmünde geçen temsil ifadesi ile anlatılmak istenenin davacı olma sıfatı olduğu düşüncesindedir. Dolayısıyla yazılı başvuru temsil yetkisi

<sup>148</sup> **Esener**, Turhan: “Sendikalar Kanununa Göre Sendikaların Dava Ehliyeti”, Sendikalar, Türk- İş Dergisi, İş Hukuku, 1966, No:3, s. 21; **Esener**, s. 293; **Tunçomağ/Centel**, s. 462; **Çelik**, Nuri: İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, Sendikalar, 2. Bası, İstanbul 1979, s. 330-331; **Eyrenci**, s. 152; **Şahlanan**, s. 229; **Demir**, Sendika, s. 182; **Sur**, s. 169; **Aker**, s. 48.

<sup>149</sup> **Tunçomağ**, s. 152; **Esener**, s. 310; **Çelik**, Sendikalar, s. 330-331; **Çelik**, s. 472; **Şahlanan**, s. 224; **Tuğ**, s. 203; **Narmanhoğlu**, s. 255; **Demir**, s. 545; **Sur**, s. 169, 225; **Kocaoğlu**, s. 68; **Aker**, s. 48.

<sup>150</sup> **Çelik**, Sendikalar, s. 330-331; **Aker**, s. 48.

verme maksadıyla değil, ikinci derece davacılık sıfatı doğması için aranmaktadır. Çünkü sendika, davayı mirasçı veya üye adına değil, bizzat kendi adına davacı sıfatı ile davayı açabilme hakkına sahip kılınmıştır<sup>151</sup>. Tabii, burada gözden kaçırılmaması gereken nokta, sendikanın üye adına dava açabilmesi için üyenin, dava açma hakkından birinci derecede davacı olarak vazgeçmiş olması ve bu durumu yazılı olarak sendikaya bildirmesi ve aynı zamanda sendikadan dava açmasını istemesi gerekmektedir<sup>152</sup>. Diğer taraftan, dava, üyenin ya da mirasçının hakları ile ilgili açıldığı için mahkeme kararı işçi bakımından kesin hüküm oluşturmaktadır<sup>153</sup>.

### 3. İradî Temsil Görüşü

Sendika üyesinin ya da mirasçılarının temsilinin bir iradî temsil olduğunu, yazılı başvuru ile sendika üyesinin, dava açma hakkını sendikaya devrettiği yahut kanuni temsil için yazılı başvuru yapılması gibi şartların bulunmasının kabul edilemeyeceğini savunan bir kısım yazar da mevcuttur. Nitekim IŞIK, TUNCAY, İZVEREN gibi yazarlar yazılı başvurunun sendikaya üye tarafından verilen bir iradî temsil yetkisi olduğu görüşündedir. Bu görüşe göre, kanun tarafından sendikalara tanınan bir hak bulunmamakta olup, üyenin kendi iradesi ile sendikaya yetki vermesi söz konusudur<sup>154</sup>.

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

### 4. Görüşlerin Değerlendirilmesi

Kanunî temsile ilişkin açıklamalarımızda belirttiğimiz üzere, yazılı başvurunun hukukî niteliği, öğretilerdeki baskın görüşe göre, sendikaya üye

<sup>151</sup> Kuru, s. 763; Çelik, Sendikalar, s. 330-331; Aker, s. 48; Hatemi, s. 45.

<sup>152</sup> Hatemi, s. 45; Aker, s. 48-49.

<sup>153</sup> Hatemi, s. 45; Kuru, 766; Aker, s. 49.

<sup>154</sup> Işık, s. 113; Tuncay, s. 85; Aker, s. 49.

tarafından verilen bir talimat olarak karşımıza çıkar. Böylece, sendika, kanunun verdiği imkân ile üyenin ya da mirasçının temsilcisi sıfatıyla dava açma yetkisine kavuşur<sup>155</sup>.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/2 bendinde, iki ayrı dava türünden söz edilmekte olup, kanuni temsil görüşünü benimseyen yazarlar bu dava türlerinin aynı kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Hâlbuki AKER'e göre, yazılı başvuru sonucunda açılan davada üyenin veya mirasçının bireysel hakları korunmakta iken; çalışma hayatı, örf ve âdet, mevzuat, TİS'den doğan uyumsuzluklarla ilgili davalarda sendikanın kendi hakkını koruması söz konusudur. Dolayısıyla, yazar, yazılı başvurunun hukukî niteliğinin kanunî temsil olarak kabul edilemeyeceğini, ilgili hükümde Medeni Hukukta yer alan kanunî temsil ifadesinin kullanılmasının doğru olmayacağını belirtmektedir. Çünkü yazara göre, "Kanunî temsili kanun açıkça öngörür, kapsamını ve çerçevesini belirler, yargı makamları ifa aşamasında müdahil olabilir. Aynı zamanda temsilin doğması ve kullanılabilmesi için temsilin iradesi ve talimatlarına bağlı olmayan kimi özellikler mevcuttur. Ancak yazılı başvuru üzerine sendikanın dava açması hâlinde bu özellikler bulunmamaktadır. Zira burada ancak sendikanın kanundan doğan temsil yetkisinden bahsedilebilir. Nitekim yapılmış olan terim hatası karmaşaya yol açmış olup kanunî temsil görüşüne itirazların doğmasına yol açmıştır. Diğer yandan, ilgili kanun maddesi uygulamada anlam ve kapsam yönünden açıklığa kavuşturulmadığı için kanunî temsil görüşünün kabulü halinde bazı işçilerin aynı anda iki kanunî temsilciye sahip olacağı göz önüne alındığında kanun koyucu tarafından istenmeyen sonuçlar doğuracaktır<sup>156</sup>".

TUNCAY ise, sendikanın kanunî temsil yetkisine sahip olması halinde, üyenin talimatına ya da başvurusuna gerek kalmaksızın üye adına dava açabilmesi gerektiği düşüncesinde olup, kanunî temsil görüşünü eleştirmektedir<sup>157</sup>.

<sup>155</sup> Esener, Sendikalar, s. 21; Esener, s. 293; Tunçomağ/Centel, s. 462; Çelik, Sendikalar, s. 330-331; Eyrenci, s. 152; Şahlanan, s. 229; Narmanlıoğlu, s. 255; Demir, Sendika, s. 182; Sur, s. 169; Kocaoğlu, s. 68, Aker, s. 48.

<sup>156</sup> Aker, s. 50.

<sup>157</sup> Tuncay, İHU, Sen. K. IV, (No:1), s. 3.

Yazılı başvuruyu sendikanın kabul etme zorunluluğu yoktur. AKER, sendika üyesinin dava devam ederken sendikaya verdiği yetkiyi geri alabilmesi mümkün olduğunu ve bu hususların kanunî temsilin niteliklerine aykırı olduğunu ifade etmektedir. Yazara göre, Medeni Usûl Hukukundaki kanunî temsil terimi ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/2. bendinde geçen “*dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahip olmak*” kavramlarının anlamları farklıdır. Anılan hükümde ifade edilmek istenen, sendikaların çalışma hayatına ilişkin olarak üye veya mirasçılarının yazılı başvurusu olması şartı ile üyelerini davalarda temsil etmek şeklinde bir faaliyetinin de yasa tarafından kabul edilmiş olduğudur. Yoksa sendikalara herhangi bir temsil yetkisi verilmiş değildir. Ancak yukarıda da değinildiği üzere, “yanlış” terimler kullanılması nedeniyle temsil yetkisinin verildiği izlenimi yaratılmıştır<sup>158</sup>. Kanımızca, kanun teklifinde de yer verildiği üzere, sendika üyesinin dava devam ederken sendikaya verdiği yetkiyi normal şartlarda geri alması söz konusu olmayacağına göre, kanunî temsile aykırı kabul edilebilecek bir çelişki bulunmamaktadır. Ancak sendikanın, üye veya mirasçının kendisine verdiği temsil yetkisini karşı taraf ile anlaşma yoluna gitmek gibi davranışlar ile kötüye kullanması gibi hâllerde, bu durum sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma yükümlülüklerine aykırılık teşkil edeceğinden, üye veya mirasçı usûl hukuku hükümleri çerçevesinde sendikaya verdiği yetkiyi geri alabilecektir.

Sendikanın ikinci derece davacılığının, diğer bir deyişle, üyenin yazılı başvurusu ile dava açılmasının davacılık sıfatının devri olduğunu ileri süren görüşün, kanunun lâfzı ve ruhu ile uyumlu olmadığını ifade etmek gerekir. Diğer taraftan, sendikanın üyeyi davalı sıfatı ile temsil etmesinin, başka bir ifadeyle, pasif husumetin (davalılık sıfatının) niteliklerine de tam olarak açıklık getirilmemiştir<sup>159</sup>.

Üyenin veya mirasçının yazılı başvurusu neticesinde sendikanın dava takip etmesi ile hakkın sahibi olmayan 3. kişilerin de davacılık sıfatının bulunduğu hâller ayrı şekilde değerlendirilmelidir. Çünkü hak sahibi olmayan 3. kişinin, davacıların dava açma konusunda yazılı başvuru yapılmasına

<sup>158</sup> Aker, s. 50.

<sup>159</sup> Hatemi, s.45-46; Aker, s. 50-51.

ihtiyacı bulunmamaktadır. Dolayısıyla, asıl hak sahibi olmayan kişilerin birtakım kanun hükümlerine dayanarak dava açması ile sendikaların yazılı başvuru üzerine dava açması birbirinden farklı niteliktedir. Kaldı ki, kanunlarda düzenlenen istisnâî hâller, adı üzerinde davacılık sıfatına ilişkin iken, sendikalar davalı taraf olan üye ve mirasçıları yerine de dava takip edebilmektedir. Nitekim Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer verilen bir davanın, bir sendika üyesine karşı açılması hâlinde, davalı sendikâlinin yazılı başvuruda bulunarak, üyesi bulunduğu sendikadan davayı takip etmesini talep etmesi mümkündür<sup>160</sup>.

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

Yargıtay “... bu yetki yalnızca sendikanın işçiyi temsil ederek hareket etmesini aşan özel bir yetkidir.”<sup>161</sup> demekle yetindiğine göre, herhangi bir görüşü red ya da kabul etmiş değildir. Belirtilmelidir ki, Yargıtay işçinin davasının sendika tarafından bir avukatla yürütülmesi halinde işçinin avukatlık ücreti ödemeyeceğine karar vermiştir<sup>162</sup>. Örneğin, Yargıtay 3. Hukuk Dairesi’nin 23.9.1975 tarihli 5429/4482 sayılı kararına göre<sup>163</sup>: “Sendikaların, açtıkları davalar nedeni ile üyelerine yaptıkları yardımlar sendikal faaliyetin bir gereğidir. Sendikadan ayrı olarak işçinin de vekile vekâlet ücreti ödemesini gerektiren yasal veya sözleşme gereği bir zorunluluk yoktur.”

<sup>160</sup> **Kuru**, s. 763, 767; **Aker**, s. 51.

<sup>161</sup> Yargıtay 9.HD, T.23.09.1975, E. 5429, K. 4482, **Tuncay**, İHU, Sen K. IV, (NO 1), s. 1.

<sup>162</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 319; **Işık**, s. 108; **Aker**, s. 51; **Sur**, s. 169.

<sup>163</sup> İlgili Yargıtay kararı için bkz. **Işık**, s. 108.

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

### 1. Genel Olarak

Hukuk Muhakemeleri Kanununun 71. maddesi<sup>164</sup> uyarınca, “(1) Dava ehliyeti bulunan herkes, davasını kendisi veya tayin ettiği vekil aracılığıyla açabilir ve takip edebilir.” HMK’ya göre iradî temsilci aracılığıyla bir kişinin dava yürütmesi, davaya vekâlet olarak ifade edilmektedir. Sendikaların üye veya mirasçıları temsilinin iradî temsil olduğu görüşünde olan yazarlara göre, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 26. madde 2. bendi ile HMK’nun 71. maddesi birbiriyle bağdaştığı ölçüde uygulama alanı bulmalıdır<sup>165</sup>. Tabii belirtilmelidir ki, sendika ile üye arasında bir vekâlet sözleşmesinin kurulması üyenin yazılı başvuru yapması ile mümkün olmamaktadır<sup>166</sup>. HMK hükümleri saklı kalmak üzere, Medeni Hukuk hükümlerine tâbi olan davaya vekâlet sendikanın temsilciliği konusunda boşluk olan hallerde Türk Borçlar Kanunu<sup>167</sup> m. 502 vd.da düzenlenen vekâlet sözleşmelerine ilişkin hükümleri uygulanarak giderilmelidir<sup>168</sup>. Davaya vekâlet konusu HMK 73. maddede düzenlenmekle beraber, m. 74’te ise, vekilin özel izni olmak kaydıyla yapabileceği bir kısım usûl işlemleri hüküm altına alınmıştır<sup>169</sup>.

Bir davanın takibi için temsil yetkisi verildiğinde, başka herhangi bir açıklama yapılmaksızın, takip ile ilgili her türlü işlemin yapılması yetkisini hükmün kesinleşmesine kadar temsilciye sağlamaktadır<sup>170</sup>.

Sendika, üye veya mirasçısının yapmış olduğu yazılı başvuru ile, yukarıda da değindiğimiz üzere, HMK m. 73 uyarınca delil gösterme, ihtiyatî

<sup>164</sup> Hukuk Usulü Muhakemesi Kanununun 59. maddesi ise, şöyleydi: “Dava ikamesine ehil olan her şahıs davasını bizzat veyahut intihap edeceği vekil vasıtasıyla ikame ve takip edebilir. Kanuni mümessiller dahi bu hakkı haizdir.”

<sup>165</sup> **Kuru, Baki/Arslan, Ramazan/Yılmaz**, Ejder: Medeni Usul Hukuku, 16. Bası, Ankara 1989, s. 157; **Aker**, s. 53.

<sup>166</sup> Karş. **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 161; **Aker**, s. 53.

<sup>167</sup> RG. T. 4 Şubat 2011, S.: 27836.

<sup>168</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 157; **Aker**, s. 53.

<sup>169</sup> **Aker**, s. 53-54.

<sup>170</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 165; **Postacıoğlu**, s. 321; **Üstündağ**, s. 392; **Aker**, s. 53.

tedbir ve ihtiyatî haciz isteme, hükmü icraya koyma, davayı kısmen ıslah etme, temyiz etme ya da karar düzeltme talebinde bulunma gibi pek çok usulî işlemi yapma yetkisine sahip bulunmaktadır. Zira karşı tarafın sendikaya aynı işlemleri yapma hakkı mevcuttur<sup>171</sup>.

Diğer taraftan, HMK m. 74'te düzenlenmiş olan bazı usûl işlemleri için ise, sendikaya vekili olduğu üye veya mirasçı tarafından özel yetki verilmesine ihtiyaç vardır<sup>172</sup>. Örneğin, sendikanın davadan ferâgat etmesi, davayı kabul etmesi, karşı tarafı ibra etmesi, sulh olması, davayı tamamen ıslah etmesi, tahkim sözleşmesi yapması gibi birtakım usulî işlemler vekil edenin yetki belgesinde sendikaya açık şekilde izin vermesi halinde mümkündür<sup>173</sup>. Zira maddî hukuk işlemlerinden olan sözleşmenin feshi ve dönme beyanı yahut dava konusu hak üzerinde takas yapma gibi işlemlerin de özel yetkiyle yapılabileceği söylenebilir<sup>174</sup>.

## 2. Avukatlık Ücreti ve Yargılama Giderleri Bakımından

### a. Avukatlık Ücreti

Sendika üye veya mirasçısının temsili halinde, sendikanın, temsil ettiği kişilerden ücret talep edip etmeyeceği konusuna gelince; öncelikle belirtilmelidir ki, sendika ile üyesi arasında 1136 sayılı Avukatlık Kanununun 163. maddesinin 1. fıkrası anlamında bir avukatlık sözleşmesi imzalanmaz. Diğer bir deyişle, sendika ile temsil ettiği kişiler arasında herhangi bir ücret sözleşmesi yapılması ve sendikaya temsil olunanın ücret ödemesi söz konusu olamaz<sup>175</sup>. Kaldı ki, üyenin sendikaya aidat ödediği unutulmamalıdır<sup>176</sup>. Keza Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26. maddesinin

<sup>171</sup> Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 165; Postacıoğlu, s. 321; Üstündağ, s. 392; Aker, s. 54.

<sup>172</sup> Aker, s. 54; Kuru, s. 834; Gürdoğan, Burhan: "Davaya Vekalette Özel Mezuniyeti Gerektiren Haller", Temsil ve Vekalette İlişkin Sorunlar, Sempozyum, (14-16 Haziran 1976), İstanbul 1977, s. 151.

<sup>173</sup> Aker, s. 54; Kuru, s. 834; Gürdoğan, s. 152 vd.; Üstündağ, s. 394; Postacıoğlu, s. 322 vd.

<sup>174</sup> Aker, s. 54

<sup>175</sup> Konuya ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Yargıtay 9.HD, T. 23.09.1975, E. 5429, K. 4482.

<sup>176</sup> Işık, s. 108; Tuncay, İHU, Sen K. IV, (No 1), s. 4.

amacına uygun düşen de, üye ya da mirasçının ücret kaygısı olmaksızın bağlı olduğu sendika vasıtasıyla adli işlemlerini yürütebilmesidir.

### ***b. Yargılama Giderleri***

Sendikaların üye veya mirasçılarını temsili esnasında ortaya çıkan yargılama masraflarının temsil olunandan alınıp alınmayacağı konusunda ise, ilgili sendikanın tüzüğünde bu konuya ilişkin bir düzenleme yapıp yapmadığını incelemek gerekir. Tüzükte herhangi bir düzenlemenin bulunmaması hâlinde, sendikanın davanın kaybedilmesi söz konusu olduğunda, yargılama ve harç giderlerini ödemek gibi bir zorunluluğu olmamalıdır. Zira sendikanın bu tarz giderleri ödemekle yükümlü olması, 6356 sayılı Kanun m. 26/2'nin işlerliğini yitirmesine yol açacaktır. Çünkü bu giderlere sendikanın katlanacak olması sendika için ciddi bir maddi külfet yaratacaktır. Dolayısıyla, sendikanın üye veya mirasçıyı temsilen takip ettiği bir davanın kaybedilmesi durumunda yargılama ve harç giderlerini temsil olunanın karşılaması gerekir. Şayet sendika davayı kendi avukatı kanalıyla değil de, dışarıdan bir avukat ile takip etmekte ise, bu hâlde avukata ödenen ücretin üyeden/mirasçıdan talep edilmesi mümkün olmamaktadır. Nitekim, Yargıtay da aynı şekilde, üyenin/mirasçının vekâlet ücretinden sorumlu olmayacağı görüşündedir<sup>177</sup>.

## **SONUÇ**

Sendikaların yargılama alanına ilişkin hem bireysel hem de kolektif nitelikli faaliyetleri mevcuttur. Çalışmamızda sendikaların yargılama alanına ilişkin bireysel nitelikli faaliyetleri kapsamında, üyesi bulunan işçi ve işverenlerin yazılı başvuruları üzerine, iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisi irdelenmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda işçi ve işverenler ile mirasçılara iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında dava açmak istemeleri durumunda

<sup>177</sup> Yargıtay 9.HD, T. 23.09.1975, E. 5429, K. 4482, **Tuncay**, İHU, Sen K. IV, (No 1), s. 1; **Işık**, s. 108; **Aker**, s. 54-55.

veya haklarında açılan davalarda üye oldukları sendika tarafından temsil edilebilmelerine cevaz verilmiştir. Bu bağlamda, sendikanın üye ve mirasçılarını temsil edebilmesi için ilgili üye veya mirasçısı tarafından sendikaya yazılı başvuruda bulunulması bir koşuldur. Sendikaya verilen temsil yetkisinin hukukî niteliği ise, doktrinde tartışmalıdır. Söz konusu temsil yetkisi doktrindeki baskın görüşe göre, kanuni temsildir. Sendikaya üyenin ya da mirasçının temsilcisi sıfatıyla dava açma yetkisinin kanunun verdiği bir imkân ile sağlandığını belirtmek, diğer bir deyişle kanuni temsil görüşü kanaatimizce makuldür.

Diğer taraftan, sendikaya yazılı başvuru için üyenin veya mirasçının noter kanalıyla vekâlet vermesine gerek bulunmamaktadır. Aksine, temsil yetkisi basit bir yazılı başvuru veya yazılı onay ile mümkün kılınmıştır. Mevzuatımızın sendika üye ve mirasçılarının davalarda temsil edilebilmesi için masrafsız ve kolay bir yasal prosedür sunması, özellikle ekonomik olarak güçsüz sayılan sendika üyesi işçiler için büyük bir imkân sağladığı için sendika üyelerinin lehine ve önemli bir düzenlemedir. Ayrıca, üye veya mirasçının sendikaya ve/veya sendikanın yetki verdiği avukata ücret ödeme yükümlülüğü de yoktur. İzaha çalışılan sebeplerle, özellikler sendika üyesi işçilerin 6356 sayılı Kanununun 26. maddesinde hüküm altına alınan hususlara ilişkin davalarında yasal işlemlerini sendika aracılığıyla masrafa girmeden ve sağlıklı bir şekilde yürütebilmesi önemli bir yasal imkândır.

**KAYNAKÇA**

- Aker**, Halit: “İşçi ve İşveren Sendikalarının Dava Açabilecekleri Haller ve Özellikle Sendikanın Üye veya Mirasçısının Yazılı Başvurusu Üzerine Dava Açması”, Kazancı Hukuk Dergisi, S. 37-38, Y. Eylül-Ekim 2007, s. 33-59.
- Aktay**, A. Nizamettin: Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 2000.
- Berksun**, Abdullah/**Eşmeliöğlü**, İbrahim: Sendikalar Kanunu, Ankara 1989.
- Canbolat**, Talat: “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, s. 253-325.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlü**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 29. Bası, İstanbul 2016.
- Çelik**, Nuri: İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, Sendikalar, 2. Bası, İstanbul 1979.
- Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 10. Baskı, İzmir 2016.
- Demir**, Fevzi: Sendikalar Hukuku, Sendika, 3. Bası, İzmir 2007.
- Derele**, Toker: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 36, Y.2013/I, s. 41-64.
- Erişir**, Evrim: Medeni Usûl Hukukunda Taraf Ehliyeti, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İzmir 2007.
- Esener**, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1964.
- Esener**, Turhan: Sendikalar Kanununa Göre Sendikaların Dava Ehliyeti, Sendikalar, TÜRK-İŞ Şubat 1966, No:3.
- Eyrenci**, Öner: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984.
- Günay**, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 4. Baskı, Ankara 2005.
- Günay**, Cevdet İlhan: Sendikalar Kanunu Şerhi, Sendika, Ankara 1999.

- Gürdoğan**, Burhan: “Davaya Vekalette Özel Mezuniyeti Gerektiren Haller”, Temsil ve Vekalette İlişkin Sorunlar, Sempozyum, (14-16 Haziran 1976), İstanbul 1977, s. 151 vd.
- Hatemi**, Kezban: “İşçi Sendikalarının Usul Hukuk Açısından Ehliyet Durumu”, İstanbul Barosu Dergisi, S.1-2, Y. 1975, s. 31-47.
- Işık**, Rüçhan: İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1977.
- Işık**, Rüçhan: Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları, Sendika Hakkı, Ankara 1962.
- Kaya**, Cemil: “Danıştay Kararları Işığında İptal Davaları Açısından Sendikaların Subjektif Dava Ehliyeti”, Prof. Dr. Ali Naim İNAN Armağanı, Ankara 2009, s. 1215-1250.
- Kılıçoğlu**, Mustafa: Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Sendikalar, Ankara 1999.
- Kılıçoğlu**, Mustafa: Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, İstanbul 2007.
- Kocaoğlu**, Mehmet: Kollektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1997.
- Kuru**, Baki/**Arslan**, Ramazan/**Yılmaz**, Ejder: Medeni Usul Hukuku, 16. Bası, Ankara 1989.
- Kuru**, Baki: “Dava Şartları”, Ord. Prof. Sabri Şakir Ansay’ın Hatırasına Armağan, Dava, Ankara 1964, s. 109-147.
- Kuru**, Baki: Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, İstanbul 2001.
- Kutal**, Metin: “Sendikaların “Mesleğin Ortak Çıkarlarını” Koruma İşlevi”, Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s. 277- 282.
- Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, B. 3, İstanbul 2016.
- Oğuzman**, Kemal: Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri, C.I, B.5, İstanbul 1987.
- Önsal**, Naci: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Üzerine Notlar, Türk Metal Yayınları, Ekim 2013.
- Özbay**, İbrahim: Grup Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.

- Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet:** Medenî Usûl Hukuku, 6. Bası, Ankara 2007.
- Postacioğlu, İlhan:** Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Baskı, İstanbul 1975.
- Sur, Melda:** “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 39, Y. 2013/4, Uluslararası, s. 317-356.
- Sur, Melda:** İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Güncelleştirilmiş 6. Bası, Ankara 2017.
- Sümer, Hâluk Hadi:** İş Hukuku, 17. Baskı, Konya 2013.
- Şahlanan, Fevzi:** “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 39, Y. 2013/IV, Kanun, s. 110-142.
- Şahlanan, Fevzi:** Sendikalar Hukuku, 2. Bası, İstanbul 1995.
- Tuğ, Adnan:** Sendikalar Hukuku, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 1992.
- Tuncay, A. Can:** “Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri”, Sicil, S. 21, Y.6, Mart 2011, Sendika, s. 153-164.
- Tuncay, Can/Savaş Kutsal, Burcu:** Toplu İş Hukuku, Beta Yayınları, 4. Bası, İstanbul 2015.
- Tuncay, Can:** İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İşçi, İstanbul 1975.
- Tuncay, Can:** Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2009.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, İstanbul 2008.
- Tunçomağ, Kenan:** İş Hukuku, C. II, Bası 2, İstanbul 1985.
- Ulucan, Devrim:** İş Güvencesi, İstanbul 2003.
- Umar, Bilge:** “Medeni Usul Hukukunda Dinleme Şartı Olarak Ehliyet”, İÜHFİM, C. XXIX, S. 3, Y. 1963, s. 591-619.
- Üstündağ, Saim:** Medeni Yargılama Hukuku, C. I-II, 5. Baskı, İstanbul 1992.